

蛇口工业区经济和社会发展情况调查

朱庆芳 张宛丽

应蛇口工业区政研室的邀请，我们于1986年赴该区，对人才结构进行调查。与此同时，我们就经济和社会发展情况也做了些调查。有人称蛇口是“试管”，是“试验场”，它的发展模式有许多新特点，同时在中也出现了许多新情况和新问题，现作一简要的剖析。

蛇口工业区是在1979年开始，由招商局投资，从一个荒滩上开始建设的，经过7年多的建设，已建成了初具规模的外向型现代化的新型工业区。它的特点是：

一、效率高、速度快。1971—1985年共完成固定资产投资3.4亿元，已创造了一个能吸引外资的投资环境，共签订协议项目209项，引进外资15亿港元。1985年的工业总产值比1982年增长了47倍，至1985年止已累计回收资金1.23亿元，回收率达38%；1985年出口总值15亿港元，出口率达68%，人均国民生产总值高达1.9万元，超过了上海、深圳、珠海等地。

二、培养和锻炼了一支知识化、年轻化、开拓型的专业干部队伍。干部制度的改革，为人才的合理流动、不拘一格地聘用人才创造了经验。大批中青年干部走上了领导岗位，并用聘任制和选举制破除了干部职务的终身制。

知识和才能受到普遍的重视，知识分子的工资一般比工人高一倍左右，知识越高或职务越高，收入也越多，扭转了长期存在的脑力劳动者收入低于体力劳动者收入的倒置现象。

三、蛇口是多种经济成份、多种经济形式和多种用工制度的“试验场”。按1985年的职工人数计算，全民直属企业占28%，中外合资企业占29%，外资独营企业占38%，内联企业占5%，按投资额计算，中外合资和外资企业占67%。经济类型约有几十种，各种类型具有不同的经营方式。各种不同类型的企业共同的特点是：都实行了政企分开、官商分家、企业有经营自主权。全民企业实行经理负责制，独、合资企业实行董事会领导下的经理负责制。企业的自主经营冲破了部门所有制的束缚，使企业行为得到了合理发挥。多种经营方式决定了多种用工制度，在1.56万职工中固定工、合同工占43%，轮换工占30%，临时工占27%。多种用工制度打破了“铁饭碗”制度，对劳动态度不好的可随时解雇，不仅提高了劳动效率，而且促进了劳动力的合理流动。

四、服务业社会化程度较高，第三产业发达。蛇口虽然也是企业办社会，但它不同于内地，服务业已从企业中分离出来，成立了各专业公司，为区内几百个单位服务。如有保安公司专门负责区内需用门警的安全保卫工作；有清洁公司，专门为各单位清扫和地板打蜡；有社会保险公司，集中使用各单位提留（相当于工资总额的20%）保险基金，除专门负责职工的劳保福利、工伤事故和各种社会保险外，还举办各种集体福利事业（文教卫生事业），用保险基金投资办企业，使保险基金增殖。这些专业服务公司减轻了企业负担，减少了非生产人员。

蛇口的第三产业的职工人数占34%，产值占42%，居全国城市之冠。区内到处是商店，饭店、旅馆、酒店、服务行业。设备先进，花色品种多，服务态度好，生活十分方便，为工业区的职工和独、合资企业的外商创造了良好的生活服务环境。

五、改革了住房分配制度，实行了住房商品化。工业区已建成住宅面积27.9万平方米，人均住房面积已达14平方米，高于内地所有大中小城市和香港的居住水平。为改革我国普遍实行的由国家、企事业全部包下来的旧的住房制度，蛇口在全国第一个实行了高房租和鼓励职工购房的商品化政策。目前已有三分之一住户购置了商品房，对租房户采取高租金制（每平方米2—3元），房租占月收入比例，单身职工占10%左右，住户占20%左右。住房商品化，不仅回收了部分投资，而且从根本上扭转了以往在分房工作中存在的不正之风。

六、社会治安较好。7年来没有发生一起恶性刑事案件，未发生过大宗外币黑市炒买炒卖。1985年平均每千人发生的刑事案件发案率为3件。1979年以前由于经济情况不好，每年偷渡到香港的人数达1万多人。现在偷渡现象基本没有了，一些过去偷渡到香港的人又主动回来了。

蛇口工业区经过7年建设，虽然取得了较好的效益，在改革中，在实行对外开放政策中创造了不少成功的有益的经验；但另一方面也还存在一些经济问题和社会问题，值得有关部门注意并进行深入研究。

一、当前蛇口经济不景气，引进资金日趋萧条。1985年以来外商到蛇口洽谈业务已由1984年的7000人次减少到2800人次，减少了60%，1986年更进一步减少。已建成投产的工业企业步履艰难，产品严重积压，商业、饮食业、服务业营业额下降，已建成的高级商场无人租用。旅馆的住房率只达10—20%，港澳同胞和国内来蛇口旅游和洽谈业务的人

数1986年比1985年减少了80—90%。在我们对350名干部的问卷调查中，表示对蛇口经济发展前景信心不足和悲观的达44.9%；有31.4%的干部准备走一步看一步；有18.3%的人只准备在此短期工作几年。一些同志认为，蛇口经济不景气的主要原因是国家对特区政策多变，前几年给特区放宽的政策现在又收回了。例如：1985年规定在出口方面要实行许可证和出口配额制度后，就使已开工的50多家企业有15家受到影响，造成产品积压，挫伤了外商投资的信心；即将实行的外汇分成和补税制度，也影响了内联企业来蛇口投资的积极性；此外，因国际石油价格暴跌，南海油田暂时不出油，使蛇口工业区为油田服务的企业也相应停业和缩减，这也是蛇口经济不景气的原因之一。

二、经济模式仍是以简单加工出口为主，没有建立自己的独资企业，经济命脉操纵在外商手中。至1985年底止，蛇口3.4亿元固定资产投资中，93%是用于投资环境的建设，只有1624万元，占4.7%的投资用于合营和联营企业，在回收的资金中也主要是依靠投资环境提供服务而取得的，合营、联营企业利润回收只有400万。

在工业总产值中，轻型加工制造业占76%，以外资独资经营的简单加工的电子、玩具行业的产值就占总产值56%，其出口总值占外销总额的83%，职工人数占50%。这些数字说明了蛇口工业区的经济模式还是一个以简单加工的劳动密集型为主的外来外去的出口加工区，如果扣除占出口比例最大的三洋和凯达的出口总值，其他项目的出口比例不到30%。真正属于技术密集型、创汇能力强的只有少数几个厂。此外由于蛇口没有派驻海外机构人员的自主权和自己的外向型企业，独、合资企业的外销渠道常由外商掌握，经销奥秘我方不大熟悉，致使我方在购销价上经常吃亏，外商则常获取高额利润。这种情况表明工业区的经济尚在创建的发展

阶段,面对世界经济危机的影响,显得脆弱。

三、外资独资和合资企业普遍存在劳动强度大、工人适应性差的问题。在提高劳动生产率的前提下,怎样保障工人的合法权益,是一个值得探讨的问题。蛇口独、合资企业的职工人数有1.1万多人,占职工总人数的72%。1986年工业区劳动服务公司对独、合资企业300名工人的问卷调查结果,充分反映了工人对单调、枯燥、劳动强度大的工作极不满意。问卷的结果是:

有76%的工人对现在的工作不满意;

有62%的工人认为自己的才能得不到发挥;

有78%的工人不愿长期在本公司工作;

有59%的工人认为下班后精疲力尽;

有71%的工人认为工作太紧张;

有76%的工人认为现在的劳动强度有损于健康;

有74%的工人觉得工作十分枯燥和难以忍受;

有95%的工人想调整工作;

有84%的工人觉得前途渺茫,不敢想;

有21%的工人不想一辈子在蛇口工作,有64%的人看看再说;

有72%的工人认为自己的工资比在家乡的同学还低。

据了解,独、合资企业劳动监督较严,工人随时有被解雇的危险,平均每月被解雇60—70人;大多数工人感到远离家乡,生活和工作遇到困难时,得不到组织帮助;又因缺少文化娱乐活动而感到生活枯燥、无聊。管理干部与外商管理人员也有不协调,经常发生矛盾的现象。

四、高文化的人才结构与低级的简单加工出口区经济模式不相适应。企业管理水平和外向型经济不相适应。据统计,文化水平在大中专以上的干部有37%不对口,理工科大中专生不对口的高达45%,经理和部门负责人专业不对口的达一半以上,许多名牌大学

理工科学生放弃了专业去当服务行业的经理。各部门、各企业缺乏中专技术员、秘书、办事员等,结果只好由大专生去从事中专生和一般工人的工作。

工业区的干部是从全国各地招聘而来,至1985年底共招聘专业、技术干部1926人,干部的文化结构和技术结构比内地高,大专文化程度的占61%,中专文化程度占17%。按技术职称分,工程师和助工占34%,技术员只占7.2%,平均每个工程师只有0.2个技术员。可是目前工业区的经济结构仍是轻型劳动密集型简单加工工业、商业、服务业居多。怎样发挥高文化的人才结构的优势,是工业区发展面临的一个重要问题。几年来,管理局及有关研究、领导部门,在这方面做了些有益的探索。有些专业干部改行做了非专业工作,他们感到自己的创造潜力得到了发挥,因而激发了创造欲和事业感。但是从宏观角度看,怎样高效率地组织、运用人才优势,实现适应蛇口工业区经济、社会发展的外向型人才结构的功能整合,这个问题仍需继续探索。

虽然干部的文化和技术素质偏高,但是人才结构并不科学,适用人才(指管理人才和外向型人才)仍显不足,没有完全形成能消化吸收引进先进技术并把它扩散到内地的科研力量。

在蛇口工业区,绝大部分干部还能适应目前工作,但由于这批干部来蛇口的期望都较高,除了高工资外,都想发挥才能,干一番事业。根据问卷调查,想发挥自己特长的占45.4%,想当官的也不少,但目前官位已满,如果他们的期望长期得不到实现,再加上经济不景气,便会产生离心倾向,人才优势便得不到充分发挥,甚至会产生内耗现象。在问卷调查中,有44.9%的人已对蛇口发展前景信心不足;有18.3%的人只想短期工作几年;有31.4%的人是走一步看一步。

此外,许多干部用非所学,这一现象向

我们提出了一个问题，即长期以来我国的高等教育注重高精尖人才的培养，而对社会发展水平及人才结构的实际需要有所忽略，致使人才培养与社会实际需要脱节。这种现象在蛇口工业区表现极为明显。从工资上看，用一个大学生比一个中专生每年仅多支出360多元，但从宏观角度看，全国人才奇缺，国家培养一个大学生的智力投资要花8 000多元，比培养一个中专生所需2 000多元要多支出3倍。蛇口工业区为发挥人才潜力做了很大努力，但同时又不得不承受着这种人才浪费的社会消耗。

五、工人的性别比例失调。由于工业区是轻型的简单加工劳动密集型模式，形成女工多于男工的现象。在工业区全部职工中女性占53%，职工的平均年龄为25岁。其中15—24岁的年龄组为一男对二女；15—19岁年龄组为一男对三女；20—24岁年龄组为一男对二女。从企业看，外资企业最大的三洋、凯达、陆氏厂的6 000名职工中，女工比例高达83%，性别比例为一男五女。职工中另一个特点是轮换工、临时工多，工人流动量达三分之一，在全区人口中无户口的暂住人口占82%，女青年在本区内寻找配偶的机会相对减少。但总会有一些女工因合同期延长或转为固定工而有可能在本区内结婚成家，性别比例的失调将造成一部分女工找不到对象，成为社会问题。由于工人年龄集中在15—24岁，蛇口区将会面临生育高峰的威胁，给生产带来影响，造成住房、幼儿园的紧张。

六、现有的文化设施及文化生活，还满足不了多层次文化程度职工的需要。工业区是企业办社会，全区的文化、教育、卫生、体育设施都是新建的，设备先进，平均水平高于其他城市。但它不同于大中城市的企业办社会，因为老城市除本企业的文教卫生设施外，还可享受社会上的文教设施，可补充本企业的不足，而蛇口是一个新建的独立小区，与外界联系不方便，犹如一只小船置身

在大海之中，社会文化与外界缺乏联系，既提不高又满足不了多层次文化生活及建设的需要，例如工业区有小学和中学各一所，设备先进，师资文化素质较高，但还未形成统一的教学思想，学生来源于全国各地和当地小城镇，水平参差不齐，在近期内很难提高教学质量。在文化生活方面，由于职工文化素质差距大，1900多名干部大多需要高层次的文化生活，1万多名工人大部分从农村招来，文化水平较低，他们需要低层次的文化生活，而本社区内有限的文化设施很难满足不同层次职工对文化的需要。而且大多是单身职工，闲暇时间多，他们渴望有丰富的文化生活，但本区除组织一些舞会、球赛外，大多数人的主要娱乐是看电视，而电视播放的全是粤语、港台、西语片，中央台和广东台不易收看。由于文化生活满足不了需要，影响职工情绪，特别是合资和外资企业的青年单身职工，因远离家乡，遇到问题无处诉说，感到生活枯燥乏味。

为了使蛇口“试管”获得成功，使其健康发展，必须对上述问题采取对策，为此我们建议：

一、稳定对特区的开放政策，并实行特殊的优惠政策。目前蛇口的干部、工人和外商最担心的是国家对特区政策的多变，认为政策多变是不可抗拒的“天灾”，尤其是出口许可证的实行已影响三分之一企业的存亡问题，外商认为无章可循，有法不依，感到困惑不解。特区的政策变化，外商特别敏感，已投产的企业现已缩减规模，正在建设的项目开始抽走人员，原打算来蛇口投资和试探性投资的，因感到无利可图也就放弃了投资打算。内联企业因受外汇分成影响（从金额留成变为要分走60%），还受到其他各种条件的限制，也望而生畏，不敢再来投资。

目前国际资本过剩，为特区的进一步发展创造了机会。7年来蛇口已建成了良好的投资环境，又具有距港澳近的优势。为了使

蛇口更多地吸引外资，引进先进技术，进而扩散到内地，真正起到“窗口”作用；同时，从特区的繁荣在“一国两制”竞赛中对港澳台具有深远影响和特殊地位出发，有必要对特区实行特殊的优惠政策（贷款、出口配额、免税、人员外出等），要体现“特事特办”精神，给特区以更多机动、变通和试验的机会和权力，使特区在改革的前沿阵地能发挥更加积极的作用。

二、要改变简单加工出口的单一经济结构，兴办自己的拳头产品企业，以形成独立自主的外向型支柱。

兴办一批独立自主，具有中国特色，能生产打入国际市场的拳头产品的企业，例如：已获得成功的华丝（浙江的丝绸），陕西的特艺（唐三彩），贵州的刺梨饮料等。今后蛇口应大力发展类似具有特色的中小企业，将产品和人才一起推向国际市场，逐步建立自己的供销渠道，以便及早推动从低级外向型向高级外向型生产发展，使蛇口经济立于不败之地。

三、要充分发挥现有人才优势，并大力培养管理人才和外向型人才。当今世界经济发展主要靠技术进步，人才已成为重要资本。蛇口首先要充分发挥现有人才优势，应将文化素质较高的优秀人才集中起来，建立信息情报中心或经济技术中心，对本区的经济、技术、社会进行综合性研究，提出长远的战略目标，并及时掌握国内外及有关城市的国际金融、外汇行情、经济技术信息情报等，以扭转目前对这方面缺乏研究的被动状态。

其次，要加强智力投资，培养工业区需要的高级管理人才和外向型人才。应发挥现有的“培训中心”的作用，使培训中心成为培养外向型企业家的基地，为提高培训质量，一方面应聘请国内外和港澳的学者和专

家来讲学，传授先进的技术知识和管理经验，将现有经理一级的人员都进行轮训，使之成为善于经营的优秀的外向型企业家，另一方面，工业区还应从今后经济发展的前景出发，根据专业需要，委托大专院校和科研机构对人才进行定向培养，尽量做到学以致用。要把现有管理人员和企业经理有计划地送到港澳和国外去，参加港澳企业的经营管理，或以自己的拳头产品拿出去推销，培养外向型管理人才和经销人才，掌握国际行情，探索经营奥秘，开辟自己的供销渠道。对于技术工人和中级管理人员，要立足于自己培养，可举办高中职业班，开展业余教育或职业培训，提高职工的文化素质和技术素质。

四、加强精神文明建设。蛇口地处东西方文化的交汇点。如何吸收西方文化中的精华，抵制其糟粕，即实行有所吸收，有所抵制，将“放”与“管”有机地结合起来，这是特区文化建设中应该特别注意的问题。当前，应组织研究力量，研究蛇口工业区的人文环境及大众文化结构、水平，寻找不同层次的交汇点，探索“蛇口文化生活模式”。随着蛇口经济的进一步发展，社区人文环境及大众文化的机制作用将日趋明显。因此，要根据特区单身职工多、业余时间多、文化层次不同的特点，在职工住宅较集中的地带建设一些健康的文化娱乐设施；积极发挥已建成的10多种文化设施的作用，开展文化沙龙等活动；组织青年参加业余文化、技术教育等。同时要根据当地青年的特点，加强思想政治工作，进行有理想、有道德、有文化、有纪律的教育，开展文明经商的教育。提倡良好的职业道德，树立企业信誉。广播、电视收听收看率较高，应尽早解决国内广播、电视向特区传输的问题。

作者工作单位：中国社会科学院社会学研究所

责任编辑：王 颀