

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

1999年我国青年职工状况与国有企业改革调查报告

课题组 | 最后更新: 2004-5-17

1999年我国青年职工状况与 国有企业改革调查报告

共青团中央青工部、中国青少年研究中心、
国务院发展研究中心社会发展部课题组

为了全面了解国有企业青年职工的发展状况，尤其是对国有企业改革的看法及对企业共青团工作的评价，团中央青工部、中国青少年研究中心、国务院发展研究中心社会发展部，于1999年8月联合组织实施了“国有企业青年职工状况调查”。此次调查在全国14个省（市）的300家国有大中型企业中进行。共发放问卷10900份。其中青年问卷10000份，回收率为97.9%，有效率为99.5%；在问卷调查的同时还进行了一些座谈访谈。从总体上看，国有企业青年职工呈现出健康、积极、协调的发展态势，但也存在一些应当引起高度重视的倾向性问题。

1、青年职工的恩格尔系数处于中等状态，生活水平有所提高，但经济收入的主观预期与现实状况相左；东南沿海地区与西北、东北地区的收入差距较大

恩格尔系数是衡量人们生活水平高低的国际通用参数。本次调查表明，1998年以来，企业青年职工“用在购买食品的支出占家庭消费总支出的比例”（即恩格尔系数），依次为：在60%以上的占16.5%，在50-59%的占22%，在40-49%的占28.8%，在20-39%的占21.7%，在19%以下的占5.6%。可见，有六成多（61.5%）青年职工家庭的恩格尔系数低于50%，根据我国有关部门对恩格尔系数的解释标准，这些家庭已接近“小康”（28.8%）或“富裕”（32.7%）的生活水平。但仍有近四分之一（22%）的青年职工家庭处于“温饱”状态，以及一成半（16.5%）的青年职工家庭处于“贫穷”状态。另据调查与座谈、访谈的情况显示：有70%的青年职工家庭平均每月赡养老人的支出占家庭总支出的10%以上；住房、医疗等改革

力度的加大，职工子女教育投资的现实压力等，使不少家庭的生活更加节俭，以致降低日常饮食的营养标准。总之，多数企业青年职工经济上抵御意外的能力还很脆弱，他们的物质生活还处于恩格尔系数的中等状态。

当问及“近三年来生活变化情况如何”时，青年职工认为“个人实际收入”和“家庭实际收入”有所增加的分别占46.9%和40.4%，认为“生活水平”有所提高的占42.9%。可见，有四成多的青年职工对近三年来的生活变化持肯定态度。但调查中仍有三成多的青年职工认为生活水平“基本没变”，两成多的青年职工认为“有所降低”。这说明国企改革确实触动了职工的实际利益，青年职工的生活还面临诸多困难，部分青年职工的生活状态不容乐观。

经数据比较发现，青年职工对经济收入的主观预期与实际收入相左。当问及“您认为自己的月收入应该是多少才合理”时，有29.3%的青年职工认为应在1000-1499元，有38.6%的人认为应在1500元以上，两项相加到近七成（67.9%）。而青年职工的实际月收入在800元以下的也达到近七成（69.9%），实际月收入1000元以上的仅为16.2%，显然这与青年职工的主观预期相距甚远。这说明，一方面青年职工对国企改革抱有较大的期望，另一方面也存在不切实际的主观预期。

分省统计数据显示：东南沿海地区与西北、东北地区企业青年职工收入的差距较大。青年职工月收入在500元以下的：辽宁为61.5%（比例最高），黑龙江为58.2%，陕西为56.2%，甘肃为44.8%；而上海为5.4%（比例最低），广东为22.5%，浙江为14.1%，辽宁与上海相差56.1个百分点。青年职工月收入在1000元以上的：黑龙江为2.9%（比例最低），辽宁为4.5%，陕西为8%，甘肃为5.5%；而上海为56%（比例最高），广东为29%，浙江为19.3%，上海与黑龙江相差了53.1个百分点。这种差距的形成自有其历史与现实原因，并有进一步拉大的趋势，应引起足够的重视。

2、青年职工的技术等级有所提高，但整体水平仍然偏低，结构性失衡现象严重，文化程度与劳动技能的正向联系不同步，轻视职业生产技术性知识、偏重非生产技术性知识的倾向值得重视

在本次调查的4072名青年工人中，技术工人的等级结构仍不够合理。调查显示：青年工人中初级工占28.9%，中级工占50.4%，高级工仅占5.3%。与1995年“中国青年素质状况调查”的情况相比，高级工的比例提高了1.81个百分点，初级工的比例下降了12.74个百分点。目前发达国家技术工人的等级结构一般为初级工10-25%、中级工60-70%、高级工15-20%。可见，我国青年工人技术等级的整体水平仍然偏低，特别是等级结构失衡，高级工比例过小，与中级工之间的层级明显断裂。这一现象已存在多年，若不下大力气改变，势必会拖住企业腾飞的后腿。

与此相关，青年职工文化程度与劳动技能的正向联系不同步。自80年代以来，我国国有企业职工的文化程度呈上升趋势。本次调查显示：具有大学专科以上学历的青年职工已达到50.6%，有高中、中专、技校学历的人达到43.4%，显示出青年职工的文化程度有很大提高。按理而论，文化程度越高，劳动技能越高，因为文化程度是掌握劳动技能的物质基础，劳动技能是衡量文化程度的重要尺度。然而，事实并非如此。据中华全国总工会前几年对全国333家国有大型企业十多万青年工人的调查。发现青年工人实际

劳动技能名不符实，普遍偏低，有的甚至要低一、两个级差。企业中发生的质量、安全等事故，60%是由于劳动技能不胜任岗位工作所造成的。这说明青年工人文化程度的提高，并不意味着其劳动技能也随之自然提高，努力提高青年工人的劳动技能依然任重而道远。

本次调查发现，造成上述问题的主要原因是：青年工人自身存在着轻职业生产技能知识，偏重社会实用性知识的倾向。调查问卷在“您认为最需要掌握的知识或技能”一题中。共设计了13个选项，结果选择“计算机”和“外语”的人分别占62.3%和29.9%，处在第一、二位；而选择“与本企业有关的科技知识”、“本岗位劳动技能”的人分别只占17.2%和15.5%。青年工人的这一倾向值得重视。

3、青年职工的自我教育意愿有很大提高，继续教育问题成为关注的热点；创新欲求明显增强，绝大部分人参加过技术培训，并提出过技术革新、技术改造建议或方案

在改革不断深化、岗位竞争日趋激烈的今天，青年职工自我教育的意愿大为提高。调查中，当问及“因工作中的困难和问题需要学习新知识、新技术时，您通常会（选择什么方式）”时，青年职工选择“找人请教或求师”（57.2%）和“自学”（54.7%）的比例远高于其他选项。青年职工自我教育意愿的增强，起因于社会急剧发展的压力，知识与技能的储备和更新，越发成为每个人的立身之本。青年职工自觉学习的热情，正是他们主动迎接知识经济挑战的体现。

有研究表明，教育已日益成为伴随人们终身的过程，尤其在生产企业，生产力的提高已转向劳动力资源的深度开发。调查中我们发现，在回答“您对自己未来的发展有什么考虑”时，青年职工选项最高的是：“想进修学习，以利将来发展”（46.5%），“继续教育”已成为青年职工关注的热点。

1998年以来，国有企业广泛开展了职工文化学习与技术培训活动。调查显示，有78.4%的青年职工至少参加了1次学习培训活动，参加5次以上的人近一成（9.9%）；有六成以上（65.8%）的青年职工通过培训获得了有关证书，61.9%的青年职工认为“学有所用”。这表明企业开展的文化学习与技术培训活动，受到青年职工的欢迎与认可。通过学习与培训，青年职工的创新思维与创造能力明显提高。调查表明：近年来，有五成（50.1%）青年职工提出过技术改新、技术改造的建议或方案；近七成（69.2%）的建议或方案被采纳，其中全部被采纳的占4.7%，部分被采纳的占64.5%。

4、青年职工岗位适应力较强；国有企业仍具有很强的吸引力，部分青年明确表示“愿与企业同甘共苦”

调查显示，对于“您现在的劳动（工作）技能与您从事的工作是否相适应”的问题，青年职工认为“完全适应”的占21.3%，“比较适应”的占64.0%，两项相加达到85.3%。对于“您对与自己本职工作相关的知识是否了解”的问题，青年职工认为“非常了解”的占16.5%，“比较了解”的占67.0%，两项相加也达到了83.5%。青年职工对本职岗位的适应与了解程度如此之高，从一个侧面反映出他们对目前职业的珍视，对所在企业的信任。调查也证明，有94.6%的青年职工与本企业签订了劳动合同。

尽管国有企业在深化改革的进程中确实遇到一些困难，但国有企业对青年职工仍然具有很强的吸引

力。调查中，当问及在“国企与其他性质企业的月薪都是1000元，您选择谁”时，有75.3%的青年职工选择了国有企业；即使其他企业的月薪高出国有企业1000元，仍有24%的人选择国企；当国有企业比其他企业月薪高出500元时，更有83.4%的青年职工选择国企。本次调查显示，有27.7%的青年职工面对“未来的发展有什么考虑”一问，选择了“就在本企业发展，与企业同甘苦共患难”。这种同舟共济的信念难能可贵，其潜在能量与活力无可限量，是推进国有企业改革可靠的动力源泉。

5、青年职工住房压力普遍较大，多数人借住亲朋住房或集体宿舍，半数人认为家庭住房离个人愿望相差很远；按目前个人实际收入水平，购房存在很大困难

调查表明，国有企业青年职工的住房压力普遍较大。有六成多（62.9%）的青年职工借居亲朋的住房（37.4%）或住集体宿舍（25.5%）；另有5%的人租房居住。据1998年中国城市青年状况调查，对于最关心的改革措施，“住房制度改革”倍受青年关注，处在第一位；有65.0%的青年认为，“拥有一套住房”“非常重要”和“比较重要”。作为刚刚迈进社会的青年群体，对居住条件的要求日益迫切。本次调查表明，这一与青年利益密切相关的问题依然严峻。

当问及“经过几年改革，哪些方面接近或达到了您个人的愿望”时，在6个选项中，认为家庭住房“接近”或“达到”个人愿望的比例最低，为14.8%；而认为家庭住房与个人愿望“差得远”的比例最高，为52.0%。

在座谈中，陕西一位青年职工算过一笔帐。他今年（1999年）33岁，参加工作17年，刚刚具有购买单位公房的资格。一套两居室的住房，需要在入住前交齐5万余元的购房款。根据他目前的收入情况（700元左右），如果每月存300元，购房款至少需要积蓄15年左右，其艰辛是显而易见的。此个案具有代表性。调查显示，目前企业青年职工月收入800元以下的人近七成，这些人如靠个人收入购房，没有十几年的积蓄是很难达到的。

6、多数青年职工对国企改革取得的成效表示认同，对国企改革的总体评价较为满意，但与个人期望差距较大

对近年来国企改革的总体评价，我们设计了10个选项进行调查。在回答“您认为近三年来您所在企业在以下各方面有什么变化”一题时，青年职工认为“基本好转”和“有所好转”的有6项，其比例分别为：“企业自主权占”66.4%、“设备科技水平”占61.3%、“市场竞争能力”占58.1%、“企业管理水平”占54.3%、“精神文明建设”占52.4%、“领导班子素质”占50.4%。另有39.5%的青年职工认为个人收入有所增加；30.7%的青年职工认为民主权利有所增强；37.8%的青年职工认为党组织的作用有所增强；39.4%的青年职工认为国企改革给青年提供的成功机会比改革以前更公正、更多。

这表明广大青年职工在实践中深切感受到改革为国有企业注入了新的活力，真诚拥护中央推出的改革举措，因此对近三年来国企改革的总体评价是积极的、满意的。但需要指出的是，青年职工认为“企业经济效益”、“有所降低”和“大大降低”的比例高达41.6%；认为“职工个人收入”、“有所减少”和

“大大减少”的占33.4%；认为“国企改革给青年提供成功机会比改革以前差不多”的点41.9%。

在调查青年职工对近3年来国企改革总体评价的同时，我们对青年职工个人利益与所在企业改革的关系与变化也进行了调查。青年职工在回答改革至今“有哪些接近或达到您个人的愿望”时，认为“个人经济收入”“接近”和“达到”个人愿望的仅占15.4%，认为“有距离”、“差得远”的则达到83.4%；认为“个人的发展”、“接近”和“达到”个人愿望的仅占19.1%，认为“有距离”、“差得远”的则达到76.0%。在6个选项中，“接近”和“达到”青年职工个人愿望的平均值不足三成，而“有距离”和“差得远”的则达到六成以上。调查数据显示，青年职工对近年来自身生活水平的改善评价较低。36.3%的青年职工表示自1996年以来生活水平没有得到明显改善，甚至有两成多（20.8%）的青年职工认为生活水平有所降低，两项合计为57.1%。在1994年“中国青年社会发展状况”调查中，回答改革开放15年以来，生活水平“大大提高”和“有所提高”的人高达96.6%。与那时的情况相比可以看出，国企改革已经走过了能够给绝大多数人带来利益的阶段，在改革中获得利益的群体正在明显分化。

我们认为，这是一个值得重视的问题。改革不仅仅是一种观念，也是全社会利益结构的一次调整，并在宏观和微观的层面上实现利益的再分配。在改革初期，由于改革的巨大推动力，人们可能为某种理想目标暂时承受一定的代价。当改革进行到现在，每一个步聚都牵动着青年职工的具体利益，不能设想利益未得到满足的群体会一如既往地支持改革。

调查结果显示，青年职工对与国有企业改革相联系的项目评价较高，而对与个人利益相联系的项目评价较低。这一高一低，反映出青年职工面对改革中获得利益群体发生分化的新情况，既对国企改革给予肯定和支持，又对与切身利益相关的问题表现出强烈的关注，对于国企改革带来自身生活的改善有较高期望。调查结果显示，绝大多数青年职工对今年上半年以来江泽民总书记就国企改革多次发表重要讲话表示关心。其中有91.1%的青年职工表示“知道”或“知道一些”，33.3%的青年职工“自己学习过”，34.0%的青年职工参加过“企业组织学习”，29.6%的青年职工表示“听别人讲过”，只有13.6%的青年职工表示“没有学习过”。因此，我们在进一步深化国企改革的进程中，一方面要注意更好地发挥青年的作用，动员他们投身改革，另一方面也要注意帮助青年职工调整心态和提出切合实际的利益要求，推进国企改革的深化。

7、青年职工充分肯定国企改革的大方向，对改革前景持谨慎的乐观态度，但也有相当数量的人对前景表示有些担心和充满忧虑，青年职工关注的焦点集中在下岗问题上

当问及“您对于国有企业改革的前景（如三年内走出困境等）如何评价”时，在青年职工中，有15.8%的人表示“对前途充满信心”，44.1%的人表示“谨慎的乐观”，2.5%的人表示“无所谓，没什么感觉”，18.4%的人表示“有些担心”，19.2%的人表示“对前途充满忧虑”。其中，表示“谨慎的乐观”的人最多，这也显示出现在的青年职工越来越趋于务实。另外，有50.5%的青年职工认为国企改革将会增加个人经济收入，有45.4%的青年职工认为国企改革有利于个人发展成才，有35.8%的青年职工认为国企改革将使他们拥有更多的选择（如工作）机会，有33.2%的青年职工认为国企改革将为他们提供更大的学习和培训机会；只有12.2%的青年职工认为在国企改革中得不到什么好处。从总体上看，青年职工对

于改革前景的预期比前几年谨慎得多。应该说，这一选择基本上正常的，因为时至今日国企改革已经历了几个春秋，不可能要求青年职工对国企改革还抱有初期的那种激动心态。尤其是近年来宏观经济环境不景气，下岗失业人员增加，这些具体因素不能不对青年职工形成一定的负面影响。

调查结果显示，青年职工对于改革的大方向给予充分肯定。当问及您是否同意“决不能因为出现了一些问题而影响改革开放的步伐”时，高达84.9%的人表示“同意”，只有6.1%的人表示“不同意”，9.0%的人表示“说不清”。应该说，在改革的前一阶段，由于是绝大多数人得到了利益，公众的承受能力并没有得到真正的考验。从本次调查的结果看，现在中国公众已经真正开始受到承受能力的考验了。当问及“您认为所在企业存在的主要问题是什么”时，认为“人员臃肿”的比例最高，达52.6%。在回答对“减员增效”的看法时，63.7%的青年职工表示赞同。这表明大多数青年职工并不反对减员增效，而是认为，国有企业要想摆脱困境，“减员增效”是目前的有效办法之一。

值得注意的是，在国企改革中，青年职工最大的担忧是下岗。下岗给青年职工造成的压力超过了其他方面的问题。当问及“您认为国有企业改革对您会有什么压力和挑战（可选多项）”时，选择“工作不稳定，有可能下岗”的56.9%，居第一位。当问及“在国有企业改革中，您最担心的问题是什么（限选一项）”时，选择“失业人口大大增加”的占56.7%，也居第一位。与其他选项相比，这一问题显得非常突出。青年职工认为国企改革将会使“个人经济收入减少”（24.7%）、“失去现在福利待遇”（26.1%）、担心“自身素质不适应”（15.2%）、“不利于个人发展成才”（7.7%）和“再就业困难”（19.8%）的均不超过三成，另有23.2%的青年职工表示“没有什么压力”。

同时，青年职工对解决下岗职工再就业问题的认识呈现出明显差异。调查数据显示，靠个人创业解决下岗职工再就业问题的青年职工占36.5%，对此观点表示不同意的占52.3%，认为“说不清”的占11.2%。在另一项提问中，39.2%的青年职工认为职工下岗问题主要应由国家或企业来解决。

可以看出，国有企业的大多数青年职工已经接受了国企改革必然要出现下岗现象的现实。有64.5%的青年职工同意“国企改革必然造成下岗失业，没必要怨天尤人”、“应当承认人是有差距的，下岗是优胜劣汰的过程”等观点。但对于主要靠个人创业解决下岗职工再就业问题信心不足的人超过有信心的人，认为国家和企业应该负责解决下岗职工再就业问题的人比例较高。因此，下岗和再就业问题将是今后国企改革攻坚的主要难点。

个案访谈结果表明，青年职工之所以形成既赞成减员增效、又担心下岗的主要原因，是普遍对社会保障体系和社会化就业机制的信心不足，担心下岗危及生存。

8、旧观念已不再是国企改革的主要障碍、人员臃肿、企业管理不善、领导班子不得力、企业社会负担过重等问题成为关注的热点

本次调查显示出一个与以往不同的结果，这就是青年职工普遍关注改革中的实际问题。这表明，青年职工对国企改革价值取向已经发生变化。当问及“您认为您所在企业存在的主要问题是什么（可选多项）”时，在14个选项中，选中率在40%以上的共有6项，按选中率从高到低排序为：“人员臃肿”（52.6%）、“管理水平太低”（44.4%）、“企业社会负担过重”（42.8%）、“技术改造滞后”

(41.7%)、“奖金困难”(41.0%)、“宏观经济环境不景气”(40.2%)。除了“人员臃肿”问题已经论述过之外，这一调查结果还有以下三个特点：

首先，在国有企业改革中科技创新能力、企业领导班子状况和建立现代企业制度成为青年职工关注的重点。调查结果显示，大多数青年职工认为本企业存在的主要问题是内部管理、资金和科技创新能力等实际问题。这说明，随着改革的深化和中央抓大放小、明晰产权政策的实施，青年职工认为旧观念的束缚也不再是国企改革的主要障碍，现在问题的关键是各个企业如何结合自身实际，内部挖潜，提高生存能力和市场竞争力。

调查结果表明，青年职工对企业科技创新能力、领导班子和建立现代化企业制度等问题的关注程度较高。在选择深化国企改革的切入点时，列第一位的是提高企业的科技创新能力(73.5%)，列第二位的整顿领导班子(69.1%)，列第三位的是建立现代企业制度(68.8%)。远远高于其他选项的百分比。这表明，大多数青年职工把提高企业科技创新能力、整顿领导班子和建立现代企业制度视为国企改革成败的关键性因素，并对此寄予厚望。

我们认为，青年职工的评价在一定程度上反映了国企改革的现实情况。在改革开放初期，首先要打破旧观念，继而进行改制。目前，旧观念已基本破除，改制能够发挥的效益已发挥相当一部分了，在这种情况下，青年职工必然会将国企改革的焦点放在那些现实在的具体问题上。

其次，“企业社会负担过重”等涉及职工切身利益的问题普遍为青年职工所关注。对于大多数青年职工来说，他们更关心的是那些与切身利益相关的改革措施，且在评价上也大都以自身利益的得失为标准，而不是简单的肯定或否定。比如，对“企业办社会”问题，一方面有42.8%青年职工认为“企业负担过重”是所在企业的主要问题；另一方面，大多数青年也不赞成用于简单的方法来解决这些问题，他们担心这样会影响自己的切身利益。本次调查显示，同意取消企业办幼儿园、学校和医院的青年职工只有15.6%，32.3%的青年职工认为“方便职工生活，很有必要”，48.7%的人持谨慎态度，认为“应当视企业的具体情况而定，不能一刀切”。这里的问题是很明显的：青年承认企业的社会负担太重，但现状是如果企业不提供这些服务，他们的切身利益将受到很大影响。这说明，加快建立社会保障体系的步伐，对于深化国企改革是非常重要的。

再次，青年职工对国企改革的许多看法与厂长经理明显的不同。当问及“您认为国有企业改革应该首先从哪方面入手(可选多项)”时，大多数青年职工认为国企改革的切入点首先应放在提高企业的科技创新能力(73.6%)、整顿领导班子(69.1%)和建立现代企业制度(68.8%)方面，而对于股份制改造(33.1%)和把部分国有企业出售给私营、民营企业或外商(7.7%)等具有改制性质的方案认同率不高。相比之下，厂长、经理似乎比青年职工更认同于份制改造，有42.2%的厂长、经理选择了股份制改造为国有企业改革的入手点，但主张把国有企业出售给私营、民营企业或外商的也只有9.3%。同时也只有26.9%的厂长、经理认为“整顿领导班子”是国企改革的入手点。

与青年职工相比，厂长、经理和党委书记对国有企业存在的问题中属于领导层和管理层的问题明显乐观，只有5.2%的厂长、经理认为国有企业存在的主要问题是“领导班子不得力”，党委书记中赞成这个看法的也只有4.8%，而持同样看法的青年职工则有36.5%，超过三分之一。另外，在对企业管理水平的评价上，厂长、经理与青年职工的看法也有显著差异。在回答企业现存的主要问题时，44.4%的青年职工

选择了“管理水平太低”，而选择这一答案的厂长、经理只有20.9%，二者相差23.5个百分点。有22.9%的青年职工认为企业现存的主要问题是“缺一个好的企业家”，只有5.2%的厂长、经理认同这一答案，二者相差17.7个百分点。

应当说，管理者与青年职工在同一问题上存在差异是正常现象。在目前的体制下，这种差异暂时还不能演化成复杂的矛盾，但青年职工与厂长、经理在同一问题上的不同看法，是应当引起重视的。

9、青年职工对企业职工代表监督作用期望最高，但对其效果并不满意，对职工行使民主权利的状况评价较低

当问及“近三年来，自己所在企业的职工民主权利有什么变化”时，认为“大大增强”的4.3%，认为“有所增强”的占30.7%，两项之和为35.0%；认为“没有变化”的占42.1%，认为“有所减弱”的占15.0%，认为“严重丧失”的占7.9%，三项合计为65%。这是青年职工在对国有企业近年来各方面发生变化的评价中最低的。

当问及自己所在企业经过近几年的改革，在民主权利方面是否接近或达到了个人的愿望时，回答“接近”的占16.9%，回答“达到”的占23.0%，两项之和为39.9%；回答“有距离”的占36.7%，回答“差得远”的占10.3%，两项之和为47%；回答“不清楚”的占5.5%。由此我们可以看出，青年职工行使民主权利的现状与愿望之间的距离较大。

另一方面当问及“职工代表大会的监督”、“新闻媒体的监督”、“国务院稽查特派员代表国家行使的监督”、“党组织的监督”、“职工代表进入董事会通过参政议政进行监督”等5种形式，哪种监督方法效果最好时，选择“职工代表进入董事会通过参政议政进行监督”的比例最高（27.7%），其次是“国务院稽查特派员代表国家行使的监督”（25.8%）和“职工代表大会的监督”（25.6%）。其中，认为由职工代表（进入董事会和职工代表大会）进行监督的合计为53.3%。上述回答显示，认为最有效的办法是职工代表进行监督的人数最多，其形式既可以是职工代表大会，也可以是职工代表进入董事会参政议政。

但当问及哪种监督方法效果最差时，首选也是“职工代表大会的监督”（28.9%），但认为“职工代表进入董事会通过参政议政进行监督”效果差的人最少（10.6%）。从表面上看，对于这个问题的回答似乎与上一个问题的回答相矛盾，对此的合理解释是：由职工代表自己进行监督应该是最叫人放心的，青年职工对职工代表大会寄予了很大希望，但实际上，不少企业职工代表大会并没能很好地发挥作用。青年职工认为职工代表大会监督效果差是针对其实际效果而言的，而不是针对这种制度本身的评价。

另外，对党组织在企业的监督作用评价也很低，只有3.8%的人认为“党组织的监督”最有效，是选中率最低的。同时又有高达80.3%的青年职工认为“思想政治工作要围绕提高企业效益去做”，这也从一个侧面反映了这些企业的党组织在国企改革中作用的状况。中央多次强调发挥党组织在国企改革中的作用，而青年职工对于国有企业党组织的监督作用评价如此之低，这是应该引起注意的。

10、青年职工对于债转股、拍卖或租赁国有企业等改革新举措表示赞同；对部分国有企业应

调查结果显示，青年职工非常关心中央采取的深化国有企业改革的新举措。有59.8%的青年职工赞成以拍卖、租赁等形式将国有企业转为非国有企业；53%的青年职工赞成债权转为投资或股权；35.7%的青年职工赞成部分国有企业应退出竞争性行业。但是对部分国有企业应当退出竞争性行业的观点也有51.6%的青年职工明确表示不赞同。

企业家实行年薪制是最近一个十分流行的国企改革话题。当问信您是否赞同“企业家实行年薪制对国有企业发展非常有利”的观点时，青年职工中有50.6%的人选择“赞同”，22.9%的人选择“不赞同”，26.5%的人表示“说不清”。选择赞同的人比选择不赞同的人高出27.7个百分点，反映出青年职工在总体上对企业家实行年薪制的认同，也表明青年职工能够接受厂长、经理的高收入，心理趋于成熟和稳定。

在这个问题上，大多数厂长、经理、党委书记对年薪制持赞同态度。从我们调查的300家国有企业看，已实行企业领导人年薪制的占20.1%，未实行但已有实行计划的占36.0%，尚未实行又无实行计划的占43.9%。在回答“您认为实行年薪制对于国企改革是否必要”一题时，党委书记中有66.5%的人认为“很有必要”，有27.4%的人认为“实不实行关系不是很大”，还有6%的人认为“有负面影响，不应实行”。在厂长、经理中，赞成实行年薪制的占72.2%，比党委书记高5.7个百分点；而认为无所谓（24.0%）和反对的（3.8%）都低于党委书记的选择比例。这表明厂长经理比党委书记更倾向于实行年薪制，他们中的绝大多数在这一点上是持肯定态度的。

从问卷调查的综合数据看，在青年职工中，认为“企业家实行年薪制对国有企业发展非常有利”的达50.6%，超过了半数；而表示“不赞同”的达22.9%，表示“说不清”的达26.5%。从这些数据来分析，可以看出青年职工在总体上是赞同企业家实行年薪制的。但由于实行年薪制毕竟是个新鲜事物，利弊如何尚不十分清楚，而且实行年薪制势必进一步拉大企业领导和职工之间收入上的差距。因此，有四分之一强的青年职工持“说不清”的态度，这也是很自然的事，其真正的效能还有待观察。

11、青年职工最需要企业团组织提供的帮助是学习成才，企业团组织在企业改革与发展中最有作为的也是帮助青年职工学习成才；同时，部分青年职工对下岗青工创业行动也表示关注

企业团组织要竭诚为青年职工服务，就要在青年职工最需要的问题上提供服务。调查表明，这个问题就是学习成才。当问及“在进一步深化国企改革中，青年最需要团组织提供的服务（可选多项）”时，选择学习成才项目的比选择其他项目的高10个百分点以上，其中希望团组织“提供学习和发展机会”的青年职工占76.3%，希望团组织开展“岗位技能培训，提高素质”的青年职工占68.3%。

这表明，青年职工面对知识经济时代，学习热情高，成才愿望强，在学习成才方面需要团组织给予大力帮助，对团组织寄予厚望。对于企业团组织在国企改革方面发挥作用的情况，评价最高的也是帮助青年职工学习成才。对于“进一步深化国企改革，您认为企业共青团应主要在哪些方面发挥作用（可选多项）”时，选择“培养高新人才，提高青工素质”的青年职工占80.7%，远高于其他项目，如“推进企

业文化的发展”（52.7%），“深化下岗青工创业行动”（36.9%）等。同时，对这个问题，团委书记的选择是88.4%，居所有选项的第一位；厂长经理的选择是88.1%；党委书记的选择是92.6%。这就从多个侧面和不同的角度说明，企业团组织服务国企改革、服务企业发展、服务青年的最好的途径就是切实帮助青年职工提高素质，培养大批青年人才。应该说，这是团的性质、宗旨和任务的必然要求，也是广大青年职工的最大愿望和根本利益所在。团组织的基本任务就是育人，就是要培养和造就二十一世纪需要的合格人才。

减员增效，下岗分流是深化国有企业改革的重要措施。青年职工对这个问题是切身的体会。他们承认，企业存在的最大问题是人员过多，自己最担心的是下不下岗。因此，下岗青工创业行动深得青年职工的欢迎。

下岗青工创业行动，是团组织协助党和政府做好下岗青工再就业工作的主题活动，开展两年来已初见成效。但是，由于这项活动目前主要是在企业外开展，由各级团的机关去操作，因此青年职工的知晓率和认同度都大打折扣。对于企业团组织在“下岗青工再就业”方面发挥的作用，近三成的青年职工选择“效果较差”，居第一位而选择“效果显著”的只有一成，为倒数第一位。可见，虽然全团已把下岗青工创业行动作为一项重点工作来做，但相当多的企业团组织还没有真正开展这项活动。这是因为，企业团组织缺乏参与下岗职工再就业工作的有效途径，也缺乏开展下岗青工创业行动的经验。从这里我们可以看出，下岗青工创业行动今后的深化重点应向企业延伸，进入企业内容，在企业内部开展就业服务和转岗培训。

调查表明，广东、黑龙江、辽宁去年以来积极开展下岗青工创业行动，取得好成效。因此，青年职工的评价明显高于其他地区。当问及“进一步深化国有企业改革，企业团组织应主要在哪些方面发挥作用”时。青年职工选择深化下岗青工创业行动的，辽宁为44.9%，河南为44.7%，四川为43.3%，比上海、浙江等省市高10个百分点以上。这也说明，这项工作有地区性因素，在下岗任务较重的地区，尤其要加大实施下岗青工创业行动的力度。

12、多数青年职工对企业党政领导对共青团工作的重视、支持予以积极评价；认为青年创新创业活动符合企业实际，这一活动的开展显示出良好的群众基础

共青团是党的助手和行政的帮手，赢得党政支持对于做好工作是至关重要的。当问及“在国企改革不断深化的条件下，您所在企业党政领导对团的工作是否重视和支持”时，有18.2%的青年职工认为“非常重视和支持”，54.6%的青年职工认为“比较重视和支持”，只有16.5%的青年职工认为“不重视和支持”。可见，有七成的青年职工认为企业党政领导重视和支持团的工作。而对于团委书记来说，这个比例更高，达九成以上，其中认为“非常重视和支持”的有36.7%，认为“比较重视和支持”的有57.6%。企业党政领导给予了企业团的工作应有的支持，根本原因在于企业团组织围绕企业党政中心工作发挥了应有的作用。今后，企业团组织要在企业改革和发展中发挥更大作用，争取企业党政领导的更大支持。

青年创新创业活动作为企业团组织实施中国青年科技创新行动的主题活动，旨在引导企业青年职工投身创新实践，创造更高效益。当问及青年职工对创新创业活动的评价时，认为符合企业和青年发展的

需求，“应大力开展”的占38.4%，认为“是个好活动，但单凭团组织难以搞好，要联合有关方面”的占48.2%，除了13.4%的青年职工回答“不了解，难以评价”外，86.6%的青年职工对这项活动给予了肯定。这说明，青年创新创效活动有着广泛的群众基础。为了获得相关的比较数据，我们在“进一步深化国有企业改革，您认为企业共青团应主要在哪些方面发挥作用”一题中，又设计了相关指标，结果是40.2%的青年职工选择了“创新创效，促进创新机制的形成”。其中，中型企业为37.6%，大型企业为40.7%，特大型企业为43.8%，依次递增。这说明，四成的青年职工已经看到企业共青团可以在推动企业创新创效中发挥作用。但由于强调这个问题对于企业来说时间不长，同时企业团组织开展青年创新创效活动也只有几个月前的事情，因此仍有不少的青年职工对这项活动不了解。这提醒我们要强化青年职工的创新意识，大张旗鼓地开展团的创新创效活动。

（原载《中国青年研究》2000年第1期）

责任编辑：路得、木新月

[\[返回首页\]](#)[\[关闭窗口\]](#)



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

