

目 录

- 一、前 言
- 二、城镇集体经济的发展与青年就业的几个相关因素的调查
和分析
- 三、闯出新路子开创新局面
——安庆市组织青年发展新型集体经济的调查
- 四、国营企业办集体经济与青年就业
——沈阳黎明机械公司办集体企业的调查报告
- 五、在青年集体经济的发展中扩大和巩固就业成果
——安庆市鸿雁服务公司的调查报告
- 六、新集体企业更需要明白人
——南昌市建筑材料厂的调查
- 七、街办集体经济与青年就业的关系
——北京崇文门外街道生产联社的调查报告
- 八、企业与劳动教育基地结合，培训与就业并重
——关于沈阳市育青电器配件厂调查报告
- 九、在集体企业中共青团是如何发挥作用
——天津河北青年针织厂的调查报告
- 十、青年从事城镇集体经济个案四十一例

一、前 言

在“搞活经济,广开门路”和实行“劳动部门介绍就业,自愿组织起来就业与自谋职业相结合”的劳动就业方针指引下,全国各地兴办了大量各种类型的集体企业。经过几年的摸索与实践,这部分青年集体经济发展如何?它们究竟在多大程度上解决了青年就业问题?这些青年在各种集体企业中成长如何?他们在就业问题上有着什么样的看法和要求……,这些都是现实生活向我们提出的新问题。

为了回答这些问题,1982年9月—1982年10月,中国社会科学院青少年研究所青年劳动就业研究室组织中国人民大学二分校政治经济系部分七九届毕业生赴北京、天津、沈阳、南昌、安庆等城市采用一般调查、问卷调查及个别访问的形式,调查了各种集体企业的经营情况及青年从事集体经济的状况,分析了集体经济的生存、发展与青年就业的相互关系问题,并提出了8个调查报告。现在我们编印出来,供从事经济研究的理论工作者、青年研究工作者、劳动干部、集体企业的管理干部及共青团干部研究参考。

参加此次调查工作的有原人大二分校政经系的陆符嘉、郑京平、陈丽娜、陈枫、夏凯平、赵健、唐龙、悦再、戚本超、信卫平、林扬波、张立华等同志。

中国社会科学院青少年研究所刘鉴农、费穗宇同志设计、主持了此次调查研究,并对全文进行了统编整理工作。李辰同志审阅了全稿。此次调查还得到了国家计委经济研究

所庄启东同志、国家劳动人事部就业指导处胡梦洲同志及中国人民大学二分校政治经济学系主任吕凤举同志的指导。中国人民大学劳动经济教研室张一德、姚裕群同志、北京团市委研究室主任范国慧、北京邮电学院马列主义毛泽东思想教研室王永江同志、北京经济学院劳动经济系陈健同志分别对文章提出了宝贵意见。另外，在调查中还得到了北京市崇文区生产合作联社、天津青年联合实业公司、江西省及南昌市劳动局、辽宁省劳动局及安庆市劳动局及有关单位的大力支持与帮助，在此一并表示衷心感谢。

二、城镇集体经济的发展与青年就业 的几个相关因素的调查和分析

一九八二年九月，我们到南昌、沈阳、安庆、天津四个城市就“集体经济的发展与青年就业”问题进行了专题调查。党的三中全会以来，随着各项经济政策的贯彻落实，城镇集体经济有了很大的发展，一方面对解决青年就业问题起了很大的作用；另一方面，大量青年进入集体企业，给集体经济输入了新的活力，进一步促进了集体经济的发展。

当前城镇集体经济形成了以青年为主体这样一个新的特点，同时也提出了新的问题，即如何使我们的工作围绕这一新的特点来进行。但是当前集体经济的发展仍存在一定的障碍，一些集体企业并没有考虑到这一新的特点，这些都影响到集体企业的巩固。我们这次调查的目的就是要找出存在这些问题的根源所在，并对如何解决它，提出我们的建议。

对任何事物的分析，都要以量的分析为基础。我们在这次调查中除了访问座谈外，还采用了调查表的形式，对四个城市的143家集体经济单位的领导干部的基本情况，职工的构成，原材料来源，生产技术状况，产供销情况，经营中的主要困难等问题进行了调查，以此作为我们分析问题的基础。这里我们根据对调查表的统计，作出量的分析。

调查表由企业的厂长、经理等主要负责人填写，我们发放采取随机抽样的方法，发放的行业主要是工业、商业、饮食服务业、建筑业及其他行业，它们分别隶属于生产联社、

劳动服务公司、街道办事处、全民企事业单位、共青团等，发放的具体情况见下表：

(表二—1)

集 体 企 业 所属企业 别	生产 联社	劳动服 务公司	街道办 事 处	全民企 事业单 位	共青团或 其他社会 组织	其他	总计
工 业	32	14	47	24	13	7	137
商 业	1	4	4	14	5	1	29
饮食服务业		3	5	7	1	1	17
建 筑 业			1	2			3
其 他	1	1		2			4
总 计	34	22	57	49	19	9	190

注：由于有的单位同时属于两个以上的单位，因此表中数字之和大于实际发放数字。

(一) 对集体企业中人的因素状况的调查

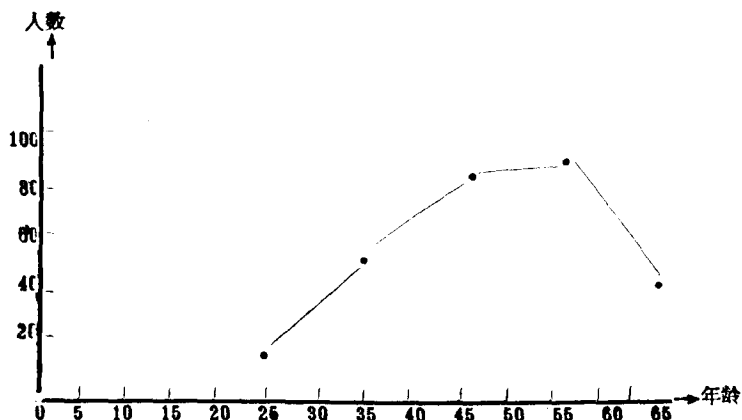
一、关于领导干部的年龄、文化构成的调查。我们在南昌、安庆、天津、沈阳四个城市对143个集体经济单位的303位厂级主要领导人的基本情况进行了调查，其结果如下：

	人 数	性 别				年 龄						文 化 程 度				
		男		女		25 以 下	25 — 35	35 — 45	45 — 55	55 — 65	65 以 上	小 学	初 中	高 中	大 专	大 学
		人 数	%	人 数	%											
南昌	167	101	60	66	40	4	31	48	54	17	8	47	70	33	11	2
安庆	93	68	73	25	27	6	16	32	24	13	2	27	28	18	8	5
沈阳	23	21	91	2	9	0	1	1	13	3	0	1	9	2	8	3
天津	20	19	95	1	5	0	0	0	2	11	7	4	13	2	1	0
总计	303	209	69	94	31	10	48	81	93	44	17	79	111	55	28	10
%						3.3	15.8	26.7	30.7	14.5	5.6	26	36.6	18.2	9.2	3.3

从表中我们可以看到集体经济单位的领导人中，存在着以下两个主要问题：

(1) 年龄老化。

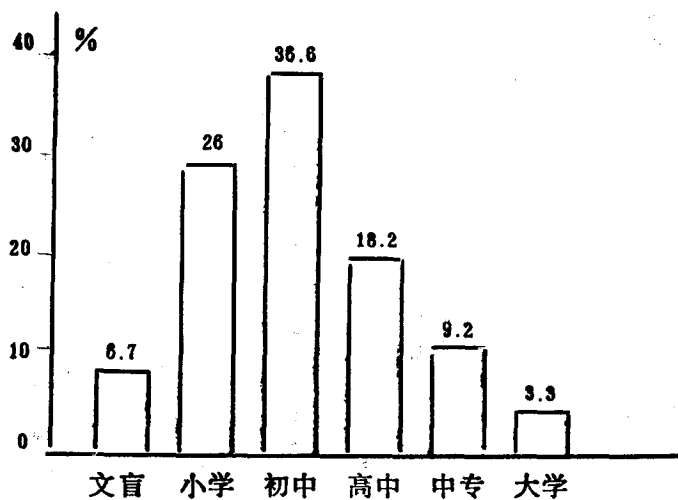
从表中可以看出，在303名干部中，25岁以下的干部仅有10名，占总数的3.3%，而65岁以上的干部还有17名，占总数的5.6%。如果把35岁以下的年龄算作青年，那么青年干部只占总数的19.1%，由上表可制成下面的企业领导干部年龄构成曲线图：



青年干部在以青年为主体的集体经济中所占的比例这样少，说明集体经济的干部构成还没有适应以青年为主体这一新的特点，如果这一状况不改变，对集体经济发展是不利的，这一问题下面还要进一步分析。

(2) 文化程度低。

我们在设计表格时，把文化程度一栏按小学、初中、高中、中专和大学这五项来划分。而在实际的调查中，我们发现有些企业的领导干部甚至连小学文化水平也达不到，有的只是在识字班学习过，从表中可以算出，属于这类“文盲”的领导干部占总数的6.7%。我们根据各项人数的百分比，制成下面的领导干部文化程度直方图：



如图所示，集体企业领导人的文化程度以中小学程度文化为主。初中，小学和“文盲”这三项加起来共占总人数的69.3%，这同我们现在所要求的“四化”干部很不相适应，如果企业的领导人按高中文化程度来要求，那么就有近70%的人不合格，领导干部文化程度低，对于提高企业的经营管理水平是很不利的。

二、关于集体企业职工的年龄、文化程度构成的调查

我们对140家集体企业的职工来源、文化程度、年龄构成进行了调查，其结果如下表：

(表二—2)

职 工 来 源	人 数	%
从待业青年中招收	8715	67.2
退休老工人	741	5.72
原社会闲散人员	1798	13.86
国营转入集体	861	6.64
其他来源	852	6.57
合 计	12967	100

(表二—3)

	文 化 程 度			
	小 学	初 中	高 中	大 专
人 数	2433	4735	2706	197
(占总人数) %	18.76	36.52	20.86	1.52

(表二—4)

	年 龄			
	25岁以下	25~35	35~60	60岁以上
人 数	6846	2925	2880	361
(占总人数) %	52.8	22.6	22.2	2.4

从表中我们可以看到：

(1) 各地集体企业中职工来源主要是待业青年，它占

总数的67.2%，这说明，发展集体经济确实是解决青年就业的重要途径。

(2) 技术水平和管理水平低。目前在工人中达到高中水平的占22.38%，78%的青工都需要进行文化补习或技术培训。

(3) 年龄构成轻，仅25岁以下的就占总人数的52.8%，35岁以下的占总人数的75.4%。集体企业中青年占这样大的比重，这本身就提出了一个问题，即如何按这一特点来进行管理。

(二) 集体企业中人的因素与青年就业的相关因素的分析

从以上的调查结果来看，我们认为在人的因素中，技术水平和管理水平低是一个最重要的因素，它与青年就业的关系最为密切，因而它对青年就业的影响也是最大的。

技术水平低，主要由于进入集体企业的青年多是普通中学毕业生，缺乏专业技术的训练。而且，有些高、初中毕业生实际上并没有达到应有的文化程度，这对学习生产技术是不利的。

管理水平低是由于一些领导干部主要来自退休老工人，他们虽有实际操作经验，但对于生产上的新技术及经营管理知识掌握不多，学习上也较困难。

集体企业开创时请一些退休老工人来作技术指导或管理工作，是必要的，但是大量退休工人进入集体企业不能不影响到更多青年就业和青年的成长，从上表也可以看出退休工人们占职工总数的5.72%，这个问题对街道办的集体企业来

讲，更为突出。从我们对北京市崇文门街道生产服务联社的调查来看，它共有职工2000人，其中退休老工人就有300人，占职工总数的15%。

因此，对职工进行技术培训与文化补习，成为集体经济当务之急的一个问题。与此同时，广大集体经济中的青年对技术文化学习也有迫切的愿望。据我们在这四个城市中300多名青年发放的调查表中的统计表明，大约有73%的青年工人要求文化补习，有58%的人要求进行技术培训。

领导干部年龄大，同职工中青年为主体这样一个特点很不适应。在140个单位的职工人数总和中，35岁以下的青年工人占总数的75.4%，而35岁以下的领导干部则仅占职工总数的0.45%，在青年工人总数中也只占0.6%。

集体企业中的领导干部年龄大是同它的来源有关的，我们在四城市及北京的调查中，看到集体企业中的大部分领导人主要是来自原来街道五七工厂的领导人、退休老工人、退休干部以及国营单位派去的干部等，这样的干部来源，造成了集体企业领导人的年龄构成高，文化水平低的一个原因。

领导干部年龄大，对于了解青年的思想，做好青年的工作，都是不利的。我们在调查中通过与青年座谈也深深地感到了这一点。例如：有的领导原来是以街道家庭妇女办的五七工厂转来的，她们那一套管理方法已不适应今天的形势，有的青年尖锐地提出来“不要再用管理街道老太太的方法来管理我们了”。有的领导是退休工人，他们认为，只要使青年有碗饭吃就行，至于青年们的一些其他想法，做法如提出一些合理化建议，要求举办适合青年特点的活动等，常不太

重视,使得青年们的积极性受到了挫折,觉得呆在集体企业中没有意思,因而不安心工作,或是对企业的任何事物都无所谓。根据我们对四城市的321名青年的调查,有24.3%的人认为领导班子不强,有15.33%的人到集体企业工作一段时间后不安心,有17.13%的人对什么也无所谓,还有23.05%的人想立即调到别的单位。我们在调查中也看到了有的企业的领导干部年青有为,他们能了解青年的思想,善于根据青年人的特点去工作,使得企业办得很有生气,对待业青年很有吸引力。建立一支革命化、知识化、年轻化、专业化的领导干部队伍,对巩固和发展集体经济有着重大的意义。

我们认为,现在需要一方面加强对干部的培训,以提高他们的管理水平与业务水平;另一方面要注意培养、选拔有一定文化程度的中、青年人来担负领导工作。各级领导要注意挖掘本企业的潜力,发现人才,把那些确有真才实学的,热心于集体经济的人提拔到领导岗位上来。我们在调查中,通过与青年工人的接触,发现确实有些青年经过刻苦自学,掌握了一定的知识,但没有为企业领导干部所重视,这样既埋没了人才,又打击了青年的积极性。例如我们在安庆调查时,有一个青年工人带着自己写的关于改革企业的经营管理方案,来找我们说:他已向厂领导提出了自己的关于改革本厂的经营管理的建议,但一直未引起领导的重视,因此他觉得在这样的集体企业干下去没有意思。

总之,文化程度低和领导干部年龄大,随之而来的技术水平、管理水平低,对于集体经济的进一步发展和解决青年就业,无疑是两个重要的问题,随着这两个问题的解决集体

经济一定会有一个新的发展。

(三) 集体经济内部状况和外部环境的调查和分析

一、集体经济内部状况和外部环境的好坏关系到青年的就业。

青年就业取决于集体经济的发展，而集体经济的发展取决于它的内部条件与外部环境。如果这些因素，有利于集体经济的发展，则集体经济在发展过程中必然会吸收大批青年就业，反之就吸收不了，甚至还会造成重新待业。以目前的情况来看，有些集体经济处于一种缓慢发展或停滞的状况，这对于解决青年就业是很不利的。因此，找出那些阻碍集体经济发展的因素，对它加以分析，可以为我们制定贯彻执行有关集体经济的政策提供客观依据。

二、集体经济内部状况和外部环境的调查

我们根据集体企业在生产经营中普遍存在的一些困难和问题，设计了“企业生产经营中的主要困难”一表，把企业在生产经营中遇到的问题，按类归为12项，请企业的领导人来填写。我们把此表在四城市的142个单位发放，其统计结果如下：

(表二—5)

企业生产经营中的主要困难	企业填写 次数	占填写总 数%
1 生产设施, 场地不足	82	57.7
2 技术力量薄弱, 缺少设备	74	52
3 缺乏资金来源	65	45.7
4 缺少精通业务的管理人员	61	43
5 生产任务、计划不稳定, 无法掌握主动	56	39.4
6 税收过重	49	34.5
7 原材料供应困难, 产品无 销路	46	32
8 管理体制有问题, 限制过多	36	25.4
9 对市场信息无法掌握	31	22
10 劳动力质量低	23	16
11 平调严重	10	7
12 其 他	5	3.5

三、对集体企业生产经营主要困难的分析

从上图我们可以看到集体经济目前面临的最大困难是生产经营场地问题。在我们调查的这142家企业中, 有82家都面临着场地问题, 占被调查企业的57.7%。在调查中我们看到了许多街道办的集体企业的厂房, 就是利用普通的民房, 很难再发展, 有的不得不另找场地, 造成一个不大的企业分成许多个点。这样发展下去, 既扰民, 妨碍交通, 又不利

于职工的身体健康。例如：北京市崇文门兴隆服装厂的厂房就是分成好几个地方，有的在民房，有的在防空洞里。利用民房的车间，现在挤得简直什么东西也放不下了。工人们向厂长说：我们也不要求别的，只希望到冬天能生个炉子取暖。可是该厂的厂长对我们说现在连个生炉子的地方也腾不出来。在防空洞里工作，夏天下去还要穿上厚衣服，有的人还穿着棉鞋，防空洞里又冷又湿，如不采取一些保护措施，长期在这样的环境中工作，对工人的身体是很不利的。这种情况怎么能不影响青年在集体企业中的就业积极性呢？建议有关部门统筹安排一下，逐步加以解决。

生产状况落后，技术力量薄弱，缺少设备，这一困难，各企业现在已经普遍感觉到了。这一情况同集体企业在创办时基础差有关，反过来看，它也适应于文化程度低这一特点。根据我们对四城市的133家企业的技术状况调查，其结果如下：

(表二—6)

生产状况	企业填写数目	占总数的%
手工操作	81	60.9
半机械化	74	55.6
机械化	14	10.5

(表二—7)

技术状况	企业填写数目	占总数的%
技术力量较强	32	33.7
技术力量较弱	63	66.3

注：我们在设计表格时，生产状况只按手工操作，半机械化、机械化三项来划分的，但在实际调查中看到有的企业是二种甚至三种情况都有，因此这三项中的企业数目之和大于133，但这并不影响我们对问题的分析。在技术状况一栏

中，有38家单位未填，这里涉及到了产业结构的问题，因为我们发放的对象有的是商业饮食服务业（见表二—1），这些应做出扣除。所以未填单位小于38家。

从表中我们可以看到，绝大多数的企业的生产状况是属于手工操作，及半机械化的，机械化所占的比重很少。当然集体经济的生产技术状况比较差，同它的资金有限等因素有关。但是从发展的情况来看，当积累达到一定条件时，需要扩大生产能力。生产条件落后，技术力量薄弱，将会直接对生产起到制约作用。在今天的形势下，消费者不仅要求产品质量高，价钱低，而且对产品的花色品种要多样。一个产品从设计制造到投入市场，周期越短越好，这样才能适合消费者的需求。因此，就要求企业有一定的技术力量，以适应市场的变化。北京市崇文门雪松针织厂的技术力量比较强，能够适应市场变化的需要，他们改产一种新产品，从设计到投入市场，只需要三天的时间，就可以把新产品投入市场，因此他们的产品在市场上很有竞争力。

资金来源。从我们对四个城市的131家集体企业的调查，其中自筹资金的52家，占39.7%；贷款的有17家，占13%；另55家是两种兼有。自筹资金对集体经济来讲，确实是一个很困难的问题。许多企业是苦于没有资金而不能很快发展，因而也就不能吸收更多的青年就业。

供产销问题。由于生产不能列入国家计划，因此在原材料供应上也就无法给予保证，只能靠集体企业自己去想办法。据我们对四城市128家企业的调查，其材料来源情况如下表：

(表二—8)

原 材 料 来 源	%
国家计划供应约占	16.9
自筹部分约占	59.4
主办单位约占	13.9
其他来源约占	9.8

从表中可以看出，集体企业的原材料来源近60%是自筹部分，我们在调查中也发现在自筹的这部分中，有的实际上是通过各种关系，由国家计划供给国营企业的部分转来的。我们认为，与其这样“挖一块”，不如“割一块”，即国家和地方的计划与物资部门对集体经济下达一定的计划，同时供应其相应的原材料。目前有些地区已作出决定，对集体企业下达部分计划指标，同时供应相应的原材料，这对于巩固和发展集体经济，对于纠正那些不正之风是很有利的。

由于集体企业生产所需的原材料通过各种渠道，基本上还可以得到，在销售上大部分企业还是比较稳定的，供产销基本上还是平衡的，这可从我们对四城市的133家企业的调查中看出：（表二—9）

销 售 状 况	企业填写次数	占填写总数%
不断 扩大	43	32.3
基 本 稳 定	74	55.6
时 好 时 坏	44	33.1
不 断 缩 小	7	5
滞 销	9	6.7