

公营事业员工对民营化态度的研究

朱润康, 薛梨真

(中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083)

摘 要:文章主要探讨了台湾地区台电员工对公司民营化的态度,并对其中 572 名员工做了问卷调查。调查结果表明,台电员工对公司民营化后公司竞争力的认同高于对员工保障的认同,员工比较认同公司提升经营绩效、提升公司竞争力、增加公司利润、提高生产力、提高员工努力工作的诱因等调查项,而工作量不会加重、不会被减薪、不会被裁员、工作有保障、福利会更好等几项员工认同率较低。

关键词:民营化;台电;员工态度

中图分类号:F279.21

文献标识码:A

文章编号:1006-8937(2008)07-0114-03

Study on the attitude of public enterprise employees on privatization

ZHU Run-kang, XUE Li-zhen

(School of Business, Central South University, Changsha, Hunan 410083, China)

Abstract:The article mainly discusses the attitude of employees at Taiwan's TaiPower to privatization of company, and the result of questionnaire survey that from 572 employees showed that they have a higher degree of identification on company competitiveness than employee guarantee. Employees identify more on improving corporate performance, enhancing company competitiveness, increasing profits of company, increasing productivity and strengthening inducement of employee's hard work. But employees show a lower degree of identification on the aggravating workload, no salary deduction, no lay off, guaranteeing work, improving welfare and so on.

Keywords:privatization; TaiPower; employee attitude

在过去的数十年里,公营企业在台湾地区经济发展史上曾扮演了极为重要的角色,然而随着内部环境的演变,公营事业民营化已成为政府既定的政策趋势^[1]。就外在环境而言,1995 年世界上 500 家最大企业中,国有企业的盈利率只有 1.7%,而民营企业则为 4%^[2],公营企业财政较差,而且国有资本的收益率低于民营企业,这已成普遍的共识,加上 20 世纪 80 年代经济自由化观念的风行及先进国家推动企业化的成功经验,以及台湾经济面对全球化冲击、大陆磁吸作用、政府财政收入有限,难以满足台湾地区建设需要、且由于台湾地区公营事业经营束缚多、绩效低常受批评、加入 WTO 自由化市场竞争日益激烈等因素的影响^[3],促使台湾自 1989 年起各公营事业开始民营化,虽然这个过程遇到不少阻力,但各有关部门仍积极推动,没有松懈或停止。

台电公司 1997 年被行政院列为全民释股事

业,原核定于 2001 年 6 月完成民营移转,虽于 2000 年经济部函报行政院同意修正至 2005 年 12 月底,但至 2008 年 5 月仍未民营化。时程一直延宕,主要是因为台电公司业务规模庞大,105 个单位遍及台湾各地区且工作性质不一,加上电厂土地财产的重估等,均显示其民营化的难度颇高。笔者为台电员工,可从某些角度反映员工对公司民营化的态度,为有关单位提供推动企业民营化的参考。

1 研究方法

本文为探析台电员工对公司民营化的态度,特编制“公营事业员工对公司民营化态度调查问卷”进行调查,调查所得资料,再以 SPSS 软件包进行统计分析,其研究流程具体从以下几个方面进行陈述。

1.1 研究对象

本文的研究对象主要来自台电员工,共收集有效样本 572 份,样本特性如下:

①性别:男 88%,女 12%(未填答 6 份);

②年龄:30 岁以下 5%,31~40 岁 14%,41~50 岁 46%,51~60 岁 31%,61 岁及以上 4%(未填答 2

收稿日期:2008-03-26

作者简介:朱润康(1952-),男,台湾人,在读博士,讲师,主要研究方向:人力资源管理。

份);

③最高学历: 高中高职(含)以下 32%, 专科 44%, 大学 20%, 研究生及以上 4%(未填答 5 份);

④工作年限: 未满 5 年 4%, 6~10 年 4%, 11~15 年 13%, 16~20 年 8%, 21~25 年 34%, 26 年以上 37%(未填答 2 份);

⑤工作性质: 行政管理 17%, 业务类 15%, 技术类 67%, 其它 1%(未填答 27 份);

⑥入司方式: 建教合作 11%, 公司招考 70%, 高普考分发 11%, 其它 8%(未填答 7 份);

⑦公司民营化后动向: 届龄退休 5%, 继续工作 70%, 提前退休 8%, 尚未决定 1%, 其它 16%(未填答 5 份)。

由上述 7 个方面可看出: 本文所选取的样本中, 男性、年龄 41~60 岁、专科或大学学历、工作年资 21 年以上、技术人员、公司招考进用、民营化后仍希望继续留下来工作等特性者居多。

1.2 研究工具

本文的研究工具为“公营事业员工民营化态度调查问卷”, 编制流程如下:

①预试卷内容。预试卷共 16 题, 问卷内容主要取自文献分析与研究者访谈相关人员后, 对外界所关心的公司竞争力、员工保障问题及公营事业民营化后员工所关心问题, 分别编列为表中题项, 并设计“非常同意”、“同意”、“不同意”、“非常不同意”4 点由填答者选择, 以此作为分析其态度趋向的依据。

②预试卷与正式卷编订。此次调查工作始于 2003 年 6 月, 共发出问卷 300 份, 回收 250 份(回收率为 83%), 剔除填答不完全的无效问卷, 共获有效问卷 235 份(其中台电 141 份、中油 59 份、台糖 22 份、台盐 13 份), 有效问卷经第一次因素分析后, 最初获得特征值 >1 共 3 个因素, 剔除第 7 题与第 16 题题项, 再进行第二次因素分析, 结果获特征值 >1 两个因素。最后本研究正式卷决定取 14 题两个因素, 两因素分别为“公司竞争力”和“员工保障”, 两个因素的累积解释量为 60%(第一因素 36.14%; 第二因素 23.86%)。

1.3 研究流程

此次研究所采用的方法, 除文献探讨相关档案文件及研究外, 主要以调查为主要方式, 研究流程如下:

①2003 年 5 月编制预试卷;

②2003 年 6 月发出预试卷;

③2003 年 7 月编制正式卷;

④2003 年 9 月透过邮寄和亲自发送的方式发出正式卷 700 份。

至 2003 年 10 月底问卷共回收 603 份, 剔除无效问卷, 共获得有效问卷 572 份, 随即进行编码(非常同意、同意、不同意、非常不同意, 分别以 4, 3, 2, 1 分计), 并用 SPSS 软件包进行基本统计。

2 研究结论

此次研究主要了解台电员工对公司民营化的态度, 通过对 572 位台电员工的问卷调查分析, 可以得到两个方面的结论。

2.1 分层面研究结论

就分层面而言, 台电员工对公司民营化后“公司竞争力”的认同高于对“员工保障”的认同。

①台电员工对公司竞争力层面认同度较高(指同意加非常同意的百分比超过 50%)。除“减少劳资争议事件”(M=2.12)及“增强员工的向心力”(M=2.35)两题项未超过 50%以外, 其余的题项如“增加生产力”(M=2.67)、“提升经营绩效”(M=2.75)、“提高员工努力工作之诱因”(M=2.56)、“增加公司利润”(M=2.67)、“减轻公司用人费用”(M=2.90)、“提升公司竞争力”(M=2.71) 均有 50% 以上的员工表示同意或非常同意, 其中以“减轻公司的用人费用”认同度最高。

②台电员工对员工保障层面认同度较低(指不同意加非常不同意的百分比超过 50%)。题项的内容如“工作有保障”、“福利会更好”、“不会被裁员”、“不会被减薪”、“不必调离原单位”、“工作量不会加重”等, 均有 75% 以上的员工表示不同意或非常不同意, 其中“工作量不会加重”认同度最低。

2.2 个别题项研究结论

就个别题项而言, 台电员工对公司民营化后“减轻公司的用人费用”的认同度最高, “工作量不会加重”的认同度最低。

①对调查问卷的分析可以看出, 认同度最高的题项为“减轻公司的用人费用”, 有 75% 的员工表示“同意”或“非常同意”, 另外, “提升经营绩效”、“提升公司的竞争力”、“增加公司利润”、“提高生产力”、“提高员工努力工作的诱因”等题项, 均有 50% 以上的员工表示“同意”或“非常同意”。

②认同度最低的题项为“工作量不会加重”, 有 91% 的员工表示“不同意”或“非常不同意”, 另外, “不会被减薪”、“不会被裁员”、“工作有保障”、“福利会更好”等题项, 均有 80% 以上员工表示“不同

意”或“非常不同意”,而“不必调离原单位”、“减少劳资争议事件”、“增强员工的向心力”等题项,均有60%以上员工表示“不同意”或“非常不同意”。

3 研究建议

就调查结果所呈现的趋势来看,台电员工对公司民营化大多只认同公司竞争力提高这一趋势,而对员工保障的加强仍存有疑虑与不安,这表明,台电公司所提出的各项员工保障措施仍有很多员工不清楚或怀疑。因此,企业与员工的沟通仍需向下扎根和重点加强。根据上述结论,本文针对民营化推动策略,提出以下建议供相关单位参考:

①分类汇编员工保障各项法令与具体实例。由此次调查可以表明:台电员工对公司民营化后员工工作权利的保障并未认同,为消除员工的疑虑,有关单位应积极整理各项已具体立法保障、及其它公营事业民营化后员工依法获得保障的实例数据,配合员工存在疑虑的工资待遇、工作权、福利等问题分类陈述说明,编印有效制度,以做为宣传工作的有利保障。

②透过多元管道传达员工保障信息。研究显示,台电在民营化之前,如何有效地做好与员工的沟通工作刻不容缓。笔者建议,除了倡导的内容需针对员工心中疑惑解惑(如员工保障方面的信息)与安抚员工不安情绪外,更宜通过不同的方式,如编印宣传与问答的小册子、设置专属意见交流与查询相关法令或实例的网页、办理有奖征答或征文、设置咨询专线等,提供各项咨询服务,并根据不同系统、不同单位、不同阶层的需求采取不同的策略,达到有效推进公营企业民营化的进程。

参考文献:

- [1] 李淳.公营事业推动多角化之法规及经营模式之探讨(公营事业评论技术报告第四期)[M].高雄:中山大学管理学术研究中心,1998.
- [2] 杨开峰.国有企业之路——法国[M].兰州:兰州大学出版社,1999.
- [3] 经济部.经济部所属事业民营化[M].台北:经济部国营事业委员,2003.

(上接第98页)完工担保制度,特别是将业主出现的违约情况纳入到法律体系中来;重新设计契约结构,实现业主与承包人平等地位再造,在减轻承包人成本负担的同时,激励承包人改善经营管理水平和技术创新水平;认真做好施工企业的资格预审和复审工作,为实现工程建设的可持续发展服务。

参考文献:

- [1] 邓晓梅,王春阳.业主支付担保制度的试行效果及发展前景分析[J].建筑经济,2006,(11).

- [2] 刘禹.工程建设招投标的博弈分析与体制设计[J].建筑经济,2004,(10).
- [3] 赵晓丽,邓荣霖.交易成本经济学理论与企业的制度变迁[J].经济问题,2006,(11).
- [4] 石盛林.企业创新的制度经济学分析[J].科技情报开发与经济,2003,(6).
- [5] 郑宇.建设工程招标投标社会成本研究[D].南京:东南大学博士论文,2007.
- [6] Graham Winch.The construction firm and the construction project: a transaction cost approach[J]. Construction Management and Economics,1989,(6).

(上接第101页)司对项目经理、项目经理对所属部门、施工队和班组各层次的管理控制,形成实现公司成本目标的保证体系。

5 结语

基于以上分析可以知道,公路工程施工企业的成本管理是一个系统的全过程管理过程,环环相扣,不能有疏忽和遗漏。企业只有按照现代成本管理的理论,建立完善的成本管理体系,才能成功地实现成本管理的目标。

参考文献:

- [1] 叶国辉.公路工程施工成本管理及控制[J].广东科技,2007,(3).
- [2] 杨文丽.公路施工企业的成本控制[J].公路与汽运,2007,(3).
- [3] 刘舒心.公路工程项目成本控制研究[D].哈尔滨:哈尔滨理工大学硕士论文,2007.
- [4] 张志峰.论公路工程项目成本控制[J].科学之友,2006,(7).