

# 职工收入状况及分析

## ——陕西省职工队伍状况调查系列报告之一

陕西省总工会职工队伍状况调查组

**编者按** 为全面落实以人为本的科学发展观,切实保护和调动广大职工的劳动热情和创造活力,促进企业建立和谐劳动关系,根据总安排,省总工会组成5个调查组,分别赴8个市和8个省级产业工会的不同行业和不同类型的50家企业进行重点调查。综合各省市产业工会的调查,以及2000名职工问卷调查,形成了以职工收入状况及分析、职工民主权利实现状况及分析、职工队伍思想道德状况及分析为主要内容的调查报告。这个报告,对各级工会工作有重要指导和借鉴意义,现陆续登载。

改革开放以来特别进入新世纪以来,我省职工收入稳步增长,职工生活水平明显改善。但与此同时,收入分配领域的一些问题也逐渐暴露出来,有的引发了许多矛盾,成为影响劳动关系和谐与社会和谐的重要因素。

### 一、职工收入分配中存在的突出问题

我省企业职工收入分配存在的问题,主要是一线职工工资收入偏低、企事业单位内部收入分配差距较大、分配秩序混乱、社会保障不到位。

#### 1. 一线职工工资偏低,增长缓慢

根据我们对8个市、50户企事业单位的调查,一线职工2006年人均收入13135元,比我省社会平均工资16918元低3783元。职工人均年收入低于当地在岗职工年平均工资的企业有41户,涉及职工38541人,占调查职工总数的80.7%。其中年收入不足万元的企业有23户,涉及职工19648人,占被调查职工总数的41.16%。调查企业一线职工年人均收入均低于我省社会平均工资。大部分企业一线职工的月收入在800至1000元,有的不足800元。如西安某仪表厂工人上年人均月工资504元,西安某轴承厂工人上年人均月工资443元。有些职工工资明显低于当地最低工资标准。据2000名职工问卷调查统计,职工月工资低于当地最低工资标准的占11.1%。根据我们对8个市和50户企事业单位的调查统计,低于当地最低工资标准的占13.4%。安康、咸阳市和纺织、机械系统的职工,达不到当地最低工资标准的占24%。调查统计的职工工资,还包括缴纳社会保险金和加班加点、超时劳动收入的部分,扣除这部分收入,工人的月收入更低,达不到最低工资标准的工人人数比例更高。在2000名职工问卷调查中,认为自己收入在“中等偏下”的占28.8%,认为自己处于“低收入”的占30.0%,两项合计占58.8%。(见表1)

表1  
您认为自己的工资收入水平在您所在城市(区)中属于哪个档次

	频数	百分比	有效百分比	累计百分比
1.高收入	9	.5	.5	.5
2.中等偏上	128	6.4	7.3	7.8
3.中等	537	26.9	30.4	38.2
4.中等偏下	509	25.5	28.8	67.0
5.低收入	529	26.5	30.0	97.0
6.说不清	53	2.7	3.0	100.0

一线职工收入不仅偏低,而且增长缓慢,与企业效益增长不同步。据问卷调查统计,西安、渭南市和铜川、建筑行业的10家企业,2001至2006年企业利润年均增长20%,而职工收入增长13.9%。同样的问卷显示,5年来未增加过工资的职工占22.2%。国防系统某厂近5年产值共增长759%,而工人工资5年共增长了14.84%。工人在座谈中质问:“全国人民都在共享改革发展成果,我们咋就感受不到?应该说,工人的感受反映了真实情况。在工人的工资中,扣除交纳社会保险金等,实际没有多少增加;扣除物价、房价、子女学费上涨等因素,相当一部分职工感受不到收入增加。在2000名职工问卷中(见表2),表示“不太满意”和“不满意”的分别占26.7%和31.0%,两项合计占57.7%,大大超过满意和比较满意的2.4%和8.9%。(见表2)

表2

您对现在的工资收入水平是否满意

	频数	百分比	有效百分比	累计百分比
1.满意	47	2.4	2.7	2.7
2.比较满意	177	8.9	10.0	12.7
3.一般	498	24.9	28.2	40.9
4.不太满意	472	23.6	26.7	67.6
5.不满意	547	27.4	31.0	98.6
6.说不清	24	1.2	1.4	100.0

2. 企业内部收入分配差距过大,并且有不断扩大趋势  
由于企业领导人的收入往往不公开,因此省总调查问卷中“企业领导人年收入”一栏有的没填,有的填写很不准确,无法进行统计分析。但从个别企业的调查也可见一斑。西安某电气公司中层管理人员年收入45000元,企业领导人年收入96000元,一线工人年收入15000元,分别是一线工人的3倍和6.4倍。按照陕西省有关规定,经营者的年薪收入应控制在职工年平均工资的4倍以内,而实际大大超过了这一规定,有的甚至达到10多倍。另外,企业领导人职务消费不规范,有的还有灰色收入,实际上企业领导人的收入与一线工人的差距更大。从目前看,这种趋势还在继续扩大。某建筑公司近5年来企业领导人的工资年均增长27.94%,而同期一线工人工资增长幅度仅为5.5%,是一线工人的5倍。因为工资基数差距本身就大,按数增长,导致差距进一步扩大。

#### 3. 收入分配不规范,存在许多不合理不合法现象

主要表现在,一是决定工资分配的随意性大,有的滥施扣罚。一些企业没有制定工资标准和分配制度,完全由老板、经营者说了算。在一些企业制定的制度中,对工人的扣罚规定比较多。工人罗列:任务完不成要扣罚,质量不达标要扣罚,迟到早退要扣罚,卫生没搞好要扣罚,甚至不尊重领导也要扣罚。扶风县一个纺织厂工人罗列了十多项扣罚。一位工人讲“我月工资只有400多元,有时扣罚就占100多”。汉中某厂春节、“五一”和国庆节要求职工照常上班,不上班的扣工资。二是劳动定额高,工资单价低,加班加点多。有的企业以最低工资标准为基数核算工资标准,为了完成劳动定额,工人不得不加班加点。问卷调查16.5%的职工在8小时内不能完成劳动定额,每天需要加班2小时以上才能完成劳动定额的占27.1%。在我们调查的50家企业中,36家企业有加班加点现象,占企业总数的72%。宝鸡某有限责任公司为了抓住夏天的产销旺季,安排工人每月工作216小时,按每月22个工作日计算,每天工作达16.4小时,是8小时工作制的2倍;按每月工作30日计,每天工作达12个小时。工人加了班,有时还拿不到加班工资。某机械厂工人加班,每人只发12元,远远低于职工日工资的2倍的国家标准。问卷调查显示,加班领不到加班工资的职工占42.3%;不能按国家政策足额加班工资的职工占35.3%。实行“双休日”制度,52%的企业每月只休息两天,28%的企业每月休息1天。三是拖欠职工工资现象仍然存在。据2000份问卷调查显示,8.1%职工反映所在单位拖欠自己工资。拖欠半年以下的占79.1%;拖欠5000元以下的占86.2%,拖欠万元以上的占6.5%。某机械厂拖欠职工工资达38个月,至今没有解决方案。

#### 4. 社会保障不落实

据2000份问卷调查,企业为职工缴纳养老保险的占67.7%,医疗保险占65%,失业保险占43.5%,工伤保险占25.3%,生育保险占11.9%。从企业缴纳社会保险的统计数字看,养老保险和医疗保险缴纳情况比较好,而失业保险、工伤保险和生育保险缴纳情况比较差。西安、渭南市和建筑、外贸系统的调查,完全参加五大社会保险的国有企业只占50%。大部分私营企业没有给员工办理社会保险,即使有也是参保人数少,而且范围窄,参保对象主要是企业的亲戚、企业主要管理人员、部分技术骨干和原国有、集体企业整体改制而来的职工,多数工人特别是农民工无缘享受社会保险。国有困难企业,程度不同地存在拖欠社会保险费现象,有的厂因拖欠社会保险费,职工到了退休年龄也不能正常退休。有些企业不按规定办,让职工个人承担多数甚至全部费用。

#### 二、原因分析

职工收入分配中出现如上各种问题的原因,主要是企业方有意压低劳动力价格、工人在工资分配中没有话语权、真正的共同协商的工资生成机制未形成、有关工资分配的法规不健全,以及执法不严、监管不力等。

#### 1. 劳动力供大于求,劳动力价格经常被压低在劳动力价值之下

供求规律决定,当劳动力供不应求时,工资就有上涨的空间;相反,当劳动力供大于求时,劳动力使用方就有可能压低工资。劳动力供大于求也是我国当前经济生活中的一个最突出问题。我省2007年一季度职业供求状况分析报告显示,一季度进入劳动力市场求职登记的人数为319582人,而用工需求人数只有253616人,21%的求职登记人员找不到工作。如果把未登记的各类求职者纳入计算,实际劳动力供大于求更突出。劳动力供大于求是产生廉价劳动力的主要原因。某高校雇佣的农民工工资低,有的还低于当地最低工资标准。据有关人员介绍,虽然工资低,但想干的人还排队。职工工资收入低于当地最低工资标准,说明劳动力价格已经明显低于劳动力价值。有人把最低工资标准当作劳动力价值,其实是误解。有关专家计算,以西安市为例,最低工资标准是540元,如果计算衣、食、住、行及必要的文化消费,要维持劳动者本人生存至少需要550元。而劳动力价值还应包括劳动力再生产的价值,包括生育、赡养老人、买房、供子女上学、看病等费用,估算结果,至少应在每月800元左右。虽然我省最低工资标准先后上调了4次,但目前远远低于社会平均工资水平。以西安市为例,最低工资标准只是我省社会平均工资的38%。有的企业以最低工资标准确定本单位工资标准,导致工人工资普遍偏低。要使劳动力价格回升到劳动力价值之上,必须加大政府干预力度,加强和完善宏观调控手段。

#### 2. 没有建立共同协商的工资生成机制,决定工资的话语权不主导权不在劳方

从调查情况看,企业与职工签订集体合同的比较多,而建立工资集体协商制度的比较少。绝大部分企业都没有建立职工参与、共同协商的工资生成制度。50户企事业单位,未建立工资集体协商制度的占85%。在2000份调查问卷中,回答未实行平等协商制度的占60.1%,回答不知道的占32.5%,两项合计占92.6%。安康、咸阳市和纺织、机械系统,仅有4户企业进行了工资协商。这其中的原因既有工会工作不到位的原因,也有企业领导者不主动、不赞同甚至反对的原因,根本在于企业领导体制决定了工会不是一方主

体的身份与企业经营者进行平等协商,而职工也不可能真正以主人翁的身份与企业经营者进行平等对话。企业分配自主权在大多数企业成为经营者的分配权。

#### 3. 执法不严,违法不究,客观上造成了对侵犯职工合法权益行为的放纵

一些企业特别是一些非公有制企业不执行劳动法,既有领导人法制观念不强的原因,更主要是执法不严,违法不究,久而久之,在有些人思想中形成了违反劳动法不算违法的观念,亵渎了法律的尊严。职工反映,对于劳动关系问题,基本上是民不告,官不究;只有造成严重后果,政府才执法介入。

对于政府要不要对企业收入分配进行干预和监管,存在不同认识。一些人认为,实行市场经济,企业自主经营、自主分配,不需要政府干预,否则又会回到计划经济时代,其实这是误解。应该讲,市场经济更应加强监管,包括对企业分配行为的监督。这既是市场经济条件下公平竞争的要求,也是社会公平的要求,是法制经济的体现。

#### 三、几点建议

#### 1. 高度关注一线职工工资偏低、企业内部分配差距过大问题

收入分配问题,是事关我国经济社会持续健康发展、事关和谐社会建设、事关中国特色社会主义发展道路的大问题,应引起各级党政、工会和各级立法机关的高度重视。党的十七大报告指出“合理的收入分配制度是社会公平的重要体现。要坚持和完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度,健全劳动、资本、管理等生产要素按贡献参与分配的机制,初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系。”按照党的十七大精神,当前应切实重视解决职工收入长期偏低、一线工人收入增长严重滞后等问题,确保全体社会成员共享改革发展成果。

#### 2. 加强立法和对企业收入分配的调控

建议把工资立法提上日程,尽快制定我国《工资法》。政府应根据市场情况制定和调整工资指导线、劳动力市场工资指导价和最低工资标准。根据当前社会发展和职工生活消费的实际状况,建议将西安市最低工资标准上调为800元。对于国有和国有控股企业经营者的年薪,要严格按照有关规定,控制在职工综合年平均工资的4倍以内。要建立经营者收入与职工工资收入挂钩制度,年薪制方案应经职代会讨论审议后实施。同时要对企业高层管理人员的职务消费进行规范。

#### 3. 建立完善工资平等协商制度

以实施《劳动合同法》为契机,推动所有企业,包括国有或国有控股企业、私有企业、个体经营单位无例外地建立工资平等协商制度。建议尽快制定工资协商的地方法规,明确法律责任。为保证工资集体协商制度真正落实,上级主管部门和工会组织要派员出席企业工资集体协商会议,并履行书面签字程序,提交企业职工代表大会审议。

#### 4. 加大执法检查力度

一是健全举报投诉制度,强化日常巡查和专项检查,加大监管力度。为适应工作需要,政府应成倍地增加劳动保障大队的人员,增加这方面的投入。二是要充分发挥工会、行业协会和媒体的作用,对严重侵犯职工合法权益的行为给予曝光。三是要设立职工维权热线,对职工通过热线反映的问题及时处理。

调查组组长:卢其松

副组长:顾东武 陈一民

执笔:黄文贤 包刚 高仁平



**新丰镇机务段** 全面做好内电机车冬整备工作,狠抓机车取暖设施、空气、油路管路等关键部位的普查整修,以确保冬季行车安全。图为10月16日该段检修职工正在整修机车门窗缝隙。郭志明 摄

10月23日,原渭南鑫汇纺织有限责任公司(以下简称鑫汇纺织)职工张增泉给记者打来电话,高兴地说:“公司欠我的钱在工会组织的帮助下终于要回来了!”

2000年5月,张增泉和鑫汇纺织签订了劳动合同,合同的期限是2000年5月1日到2005年4月30日。在合同中约定了张增泉每月的工资是300元,岗位津贴150元,外加社会保险费90元随工资一同发放。

2003年3月28日,张增泉的父亲生病住院。张增泉向车间主任牛某请假10天照顾父亲。2003年4月8日,张增泉的假期结束之后回到公司上班,被告知岗位已经被别人顶替,他去找车间主任牛某。牛某说有岗位的时后再通知他,可这一等就到了2007年。这期间,公司没有给张增泉发过一分

钱。据张增泉讲,公司从来没有给他缴纳过社会保险费。另外,公司在和他签订劳动合同的时候,要他交了1000元押金。2003年7月,张增泉要求公司给他安排岗位,没有结果。于是他要求公司退还押金和给付拖欠的社保费用,但是多次讨要,公司都没有支付。

## 工会出手 欠款追回

去年年底,张增泉来到渭南市总工会困难职工援助中心,援助中心的李存秀主任给张增泉说明了如何解决问题的办法,并和渭南市临渭区司法局法律援助中心取得联系,帮助张增泉请了一名律师。2006年12月,张增泉到渭南市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲

裁。2007年4月30日仲裁委员会裁决鑫汇纺织支付张增泉经济补偿和社保费用。鑫汇纺织不服裁决,上诉至渭南市临渭区人民法院。渭南市临渭区人民法院于2007年8月13日判决:鑫汇公司支付张增泉养老保险4680元。后鑫汇纺织公司不服一审判决,上诉至渭南市中级人民法院。在通过司法程序解决问题的过程中,渭南市总工会援助中心主任李存秀多次与鑫汇纺织的负责人沟通,希望能够协商解决。在临渭区人民法院的判决下来之后,李存秀联系鑫汇纺织的负责人,希望他立刻执行法院的判决。鑫汇纺织的负责人表示判决可以执行,但是张增泉要来公司上班,上班之后,可以在工资之外按月把判决的钱给清楚。李存秀向张增泉传达了公司负责人的想法,张增泉对公司缺乏信心,犹豫再三,还是希望能够将钱一次性给清楚。

10月22日,李存秀亲自到鑫汇纺织解决此事,鑫汇纺织的其他管理人员说总经理不在,李存秀就在公司的办公室等了半天的时间,鑫汇纺织的负责人,终于要回了法院判决的钱。23日,鑫汇纺织到渭南市中级人民法院撤回了自己的上诉。

本报记者 马海东

**省总工会集中培训信息员**

本报讯 11月1日至4日,省总工会集中各市、产业和基层工会的经审信息员在汉中进行培训,以提高信息员的专业工作能力,促进全省工会经审信息工作做到规范有序准确及时。

这次培训班主要学习了经审会的有关法律、法规、工作任务、职责权限和同级审查等方面工会经审工作的基本专业知识。工会常用公文写作知识也列入培训的内容,帮助信息员进一步提高写作能力。在对信息员培训的同时,省总工会还制定了信息员职责、信息工作制度及考核评比办法等,激励信息员履行职责,努力做好工会经审信息工作。

省总党组成员、经审会主任张天祥参加培训班并讲话,他要求经审干部以党的十七大精神为指导,加强经审工作规范化建设,充分发挥各级经审会的作用,监督工会管好经费,更好地为会员和职工服务。他勉励信息员利用这次机会,认真学习专业知识,进一步提高工作能力。(张超)

**理论与探索 有奖征文**

汉中市总工会 陕西工人报联办

汉中南化公司是由原南郑县地方国有企业改制的一家民营企业,公司在国企改革过程中,不断强化工会职能,把劳动关系和谐贯穿于生产经营管理全过程,通过积极探索实践共创共享机制,实现了企业与职工和谐共赢。现在公司年产值和销售分别达到3亿元,公司工会跨入“全国模范职工之家”行列。

**健全参与机制 落实职工的民主权利**

改进和完善以职代会为基本形式的民主管理制度。企业改制以来,从推选代表、征集提案、确定议题、提案处理、督查检查和意见反馈等方面完善职代会制度,职代会召开率、职代会立案、提案落实率达100%。依据有关规定组织职工代表定期对企业职工权益保障、安全生产和职工福利等进行检查,同时引导职工为企业发展献计献策,去年收到职工各类建议90多条,采纳和实施后产生直接经济效益210万元。

完善厂务公开制度,充分尊重职工的知情权和监督权。工会结合公司实际,通过建立有效制度、完善公开机制、强化监督检查等方式,对于重大决策、重大技术改造、招标投标竞价、大宗原材料采购和职工关心的热点,进行厂务公开,由公司

人员选送到国内大型化工企业学习深造,为开拓市场提供了人才保障。同时,拓宽人才发展通道,建立与岗位相适应的薪酬制度,从待遇上鼓励人才,成长成才,促进了企业健康发展。针对过去采购中的失控,公司不断探索总结的“管理、监督、考评”三位一体的采购管理办法,实施以来累计节约采购资金4000多万元。

**建立文化机制 满足职工精神需求**

以先进的价值观引领职工思想。公司在继承

优良传统的基础上,对公司文化核心内涵进行总结提炼,形成了以“创业奉献、创新发展”为主要内涵的南化精神,以“诚信守法、互惠共赢”的经营准则规范职工行为,工会组织职工紧紧围绕“八荣八耻”展开学习教育讨论,牢固树立社会主义核心价值观,不断提升职工的世界观、人生观、价值观,靠共同价值取向引导职工,增强了公司的凝聚力、向心力和发展力。

以科学的制度规范职工行为。公司把观念形态文化融入到企业的制度层面上,面对管理体制、组织形成和队伍结构的新变化,对照国内外先进管理标准,健全完善企业管理制度,形成制度管理与文

化管理并进的格局。《南化公司员工守则》内容涵盖领导干部、机关员工、生产人员、销售人员以及岗位职责、奖惩等各个方面,职业做到了事事有准则、岗位有规范、人人有责。

以丰富的活动塑造职工形象,以加强文化阵地建设为重点,广泛开展丰富多彩的群众性文化娱乐活动,精心打造和谐团队。公司工会坚持节假日组织职工开展球类、棋类、拔河、爬山、歌舞、晚会、灯谜等各种文体活动和趣味游艺活动,每年组织年度先进工作者和优秀共产党员赴全国各地旅游,使职工在工作和生活中保持健康向上的精神状态,努力塑造新时期南化人的新形象。

**建立关爱机制 让职工共享发展成果**

南化公司始终把改善职工工作生活环境,确保职工生命安全和健康作为对职工的最大关爱,在建立健全劳动报、工伤保险和医疗保险等制度的同时,加大投入,对生活福利区的职工宿舍、食堂和浴室等基本生活设施进行改造装饰,在厂区中央大道及生产区建成集喷泉水池、绿地花园、组合灯光为一体的绿化带。先后为老职工子女安排就业100多人,拿出50万元为农民工补缴近10年的养老保险金。每月额外补贴8000元免费为工作期间的职工提供鸡汤、排骨汤、肉丝汤。工会及时传递信息,切实为困难职工排忧解难,看望困难和患病职工285人次,为工伤、病残和特困职工发放慰问救助金160多万元。资助困难家庭子女上学16人,共计3万多元,让职工真正感受到工会组织的温暖。

## 建立长效机制 实现共建共享

### ——汉中南化公司创建劳动关系和谐企业调查

冯贵华

同时,职工工资也比改制前增长了30%。

**创新提升机制 实现职工全面发展**

在育人方面,坚持内部培训和送外培训有机结合,建成了高规格的电化教室和“职工之家”活动室,促使职工主动学习新知识,分期分批对全体员工进行了培训。公司在改制过程中没有一名职工下岗。现在,公司共有管理专业技术人员23人,专业技术人员480人,其中中级工240人,高级工170人。

在选人用人方面,打破性别、身份界限,对各级管理岗位试行竞聘上岗,对岗位技能人才实行以赛选人,先后举办职业技能竞赛12场次,将一批拔尖