公平薪酬——企业义不容辞的社会责任

【焦点对话】

在世界经济快速发展的当今时代，伪造工资记录和没有适当支付加班工资的行为仍旧存在于一些品牌的供应商中。据有关数字统计，大约20%的供应商没有遵循关于最低工资的法律法规。更让人不容乐观的是，劳动报酬在居民收入中所占比重下降、居民收入占GDP比重下降趋势渐显。这些问题使得企业薪酬实践的透明和公平显得更为迫切。日前，笔者就推进公平薪酬、强化企业社会责任的话题采访了中国企业联合会全球契约推进办公室主任程多生。

薪酬是劳动者权益中最核心的问题

笔者：您一直高度关注企业社会责任领域，您认为当前推进公平薪酬有何重要意义？

程多生：薪酬是劳动者权益中最核心的问题，也是企业社会责任关注的重点。

从世界范围来看，薪酬不合理现象已经存在很多年。尽管世界经济快速发展，但工人的工资增长速度始终低于经济增长速度。同时，随着近几年国际金融危机、欧债危机的冲击，世界经济发展的不确定性因素增加，这使得很多企业经营遇到困难，薪酬不平等现象更加突出。

随着中国经济社会的快速发展，工资问题备受社会各界关注。相关部门都会定期调整最低工资标准，很多企业因为“用工成本”的不断上升承受了巨大的经营压力。公平薪酬，不仅关系到劳动者的收入，还关系到企业的可持续发展，以及社会的公平。可以说，工资是衡量社会公平最好的尺度。因此，当前推进公平薪酬，强调企业社会责任意义重大。

薪酬必须满足工人的生活需要

笔者：怎样更好地理解公平薪酬的概念？国际社会责任标准中对于薪酬有哪些明确的要求？

程多生：公平薪酬这个概念在巴黎政治大学企业社会责任专业教授DaneilVaughan-Whitehead所写的《公平薪酬》一书中有比较全面的定义：公平薪酬是指“能为员工提供最低生活工资的薪酬水平和薪酬确定机制，同时遵守国家相关工资法规（如最低工资、工资支付、加班费、带薪休假规定和社会保险支付规定），确保工资适当调整，使公司工资发展均衡平稳（相关问题如工资差距、技能、个人和集体的业绩表现、充分的内部交流和集体工资谈判等）。”

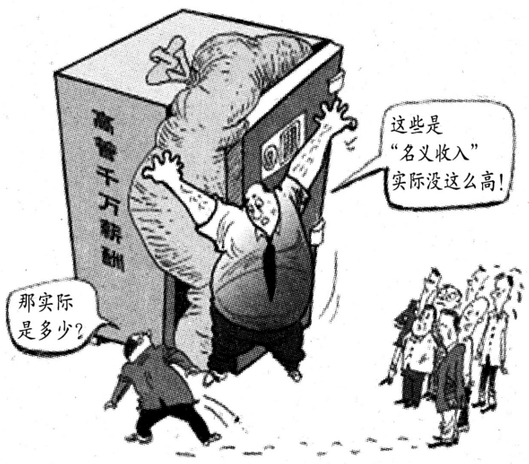
在跨国公司行为准则、SA8000（社会责任标准）、联合国全球契约和ISO26000（社会责任指南标准）中都对薪酬问题有明确的要求。SA8000明确规定，公司应该保证所给付的标准工作星期的工资至少能够达到法律或产业规定的最低工资标准，公司应该保证不会为了惩戒的目的而扣减工资，而且保证经常和清楚地列明工资和福利的构成成分。ISO26000中对薪酬的规定包括：提供良好的工作条件，包括工资、工作时间、健康与安全等，并明确规定根据国家法律、法规或集体协议的规定，支付工资和其他形式的报酬，组织支付的工资应该至少满足工人及其家庭的生活需要。

薪酬问题是企业关于“员工发展责任”中重要的内容

笔者：中国社会责任中的薪酬标准有哪些？目前中国企业对工资的关注状况怎么样？

程多生：中国现在已发布的30多个关于社会责任的标准中都对工资问题有明确的规定，包括国家的、地方的、行业的标准。国资委在《关于中央企业履行社会责任的指导意见》中明确规定，维护职工合法权益，依法与职工签订并履行劳动合同，坚持按劳分配、同工同酬，建立工资正常增长机制，按时足额缴纳社会保险费。《中国工业企业及工业协会社会责任指南》中则提出：男女同工同酬、工资按时足额发放、禁止拖欠职工工资、根据企业经济效益增长情况为职工提高薪酬和奖金等。

到2011年，我国有817家企业发布了社会责任报告，但薪酬问题在社会责任报告中体现不足。有关研究表明，在这817家的企业社会责任报告中，提供工资支付情况的企业只占到29%，包括薪酬增加制度建设、员工薪酬合理规划倡导情况等指标在内的平均指标覆盖率仅为37.4%。而与2010年相比，这一指标覆盖情况有所下降。



笔者：怎样理解薪酬问题与中国企业社会责任的关系？

程多生：薪酬问题是企业关于“员工发展责任”中重要的内容。员工发展责任，就是指公司深入贯彻人才是第一资源的理念，全面实施人才强企的战略，自觉维护员工合法权益，加强员工能力建设，健全员工职业成长机制，推进员工民主管理，激发员工创造活力，实现员工价值，支撑公司发展。其主要内容包括保障员工合理薪酬、安全健康和队伍稳定，加强员工培训，健全员工职业成长机制等。其中，提供合理的、符合国情与公司实际的薪酬福利和社会保障待遇是核心内容。

影响薪酬水平的因素有很多，比如宏观经济环境、国内外经济发展状况、地区经济水平以及行业内发展状况等。而工资增长，尤其是供应链上的情况主要是企业或雇主的社会责任。在平均工资、最低工资标准不断上升的同时，有些企业提供的薪酬仍然低于法定最低工资标准。在我国，很多劳动密集型企业，低工资、拖欠工资、超时加班等现象时有发生，这已经产生了恶劣的连锁反应。近几年发生的“招工难”等现象与之关系密切。企业追求利润、压缩工人薪酬和福利的短期行为，不仅极大地损害了工人的利益和积极性，还直接影响了企业的可持续、稳定发展。因此，提倡公平薪酬，加强企业社会责任已是势在必行。

（王宝杰）

内陆省份农民工回流明显

家门口务工多优势

社会实录

农历新年刚过，22岁的河南尉氏县农村女孩张亚兵便来到富士康郑州工厂附近的招工点应聘，已经在深圳、珠海和苏州等地打过6年工的她今年决定不再出远门打工。

初中毕业就出去打工的张亚兵在电子厂、磨具厂、服装厂都做过工。“在外面打工时，工资也就两三千元，再加上消费高得多，其实和这里的收入也差不多。”张亚兵说，更重要的是从这里回家只需要坐2个小时的汽车。

农历正月初八，富士康郑州工厂农历新年放假后全面开工，也是集中招聘的日子。郑州航空港区富士康郑州厂区附近成了集市，十几个临时搭建的板房成了富士康的招工点，在这里登记完之后，一个负责人将应聘者带到工厂里进行面试、体检等下一步招聘流程。

笔者在一份富士康（郑州厂区）的招聘简章上看到：“现招聘技工4000人、普工20000人，普工试用期3个月，转正后的综合收入2000至3600元。”

来自河南上蔡县农村的刘春雷和妻子一起来应聘，25岁的他有两个不到2岁的小孩，“在网上看到招工的消息，就来试试，听说这里的工资还不错，而且离家近，孩子太小，不能走远了。”刘春雷说。

在富士康郑州厂区的一个员工小区里，笔者碰到了来自河南巩义的李晨生。他曾在富士康深圳工厂实习3个月。他说，深圳那边的普通工人一个月最多能发3500元的工资，“但那边开销也大，在这个工厂每月也能发2800元的工资，扣除花销，剩下的差不了多少”。

李晨生说，去年10月从深圳的厂里回郑州，同一批进厂的几乎都回来了，火车上五六节车厢都是回郑州厂区工作的同事。

富士康郑州工厂人力部门提供的资料显示，截至2012年1月中旬，富士康郑州工厂的员工总数达到了13万人，其中河南籍员工为12.3万人，并计划在2012年底入住员工23.4万人。

受近几年劳动力成本上升、土地资源限制等因素影响，中国东部地区的许多劳动密集型企业向中西部地区转移的速度在加快，总人口上亿的河南成为承接产业转移的重要地区。目前，在河南已有180个产业集聚区。

在欲打造中国“中部鞋都”的河南周口，截至去年9月，已有19家以台资企业为主的制鞋企业在这里落户，耐克、阿迪达斯、匡威等不少名牌鞋产自这里。这些制鞋企业具备产能1200万双，安排就业人员3万人。

河南是中西部地区承接产业转移的一个缩影。近年来，中西部各省承接产业转移的步伐都在加快。安徽省发改委提供的数据显示，2011年，皖江城市带承接产业转移示范区引进外商直接投资项目173个，投资总额56.2亿美元。

河南省社科院副院长谷建全认为，随着东部地区的产业升级，一些产业向中西部地区转移，必然会带动生产要素的流动，再加上在家门口务工的多种优势，外出务工人员回流的现象还将持续下去。

随着大量密集型企业进驻河南及其带动效应，河南这个劳动力输出大省的劳动力转移结构发生了重大变化。河南省人力资源和社会保障厅的统计数据显示，2011年，河南省农村劳动力省内转移1268万人，省外输出1190万人，境外就业7万人，省内务工人数首次超过了省外。

据河南省人力资源和社会保障厅相关专家分析，随着中原经济区建设和产业转移步伐的加快，将带来更多的就业机会，外出务工人员回流人数将逐渐增加，也将对人力资源利用模式、劳动力素质等方面提出更高要求。

（刘金辉　韩淼）

公众论坛

小微企业重“千斤”

扶持小微企业发展的财税和金融政策连续组合出台，政策内容表明政府不仅要为小微企业摆脱现实经营困境创造条件，而且要为小微企业的发展营造良好制度环境。

事实上，我国政府早就认识到了小微企业的特殊性，在设计各类制度时始终遵循扶持原则，比如税制，企业所得税、增值税、营业税等都针对小微企业制定了低档税率，目前出台的措施实际上是以现有基本优惠制度为依据加大扶持力度、优化扶持着力点。

通观世界，各国都高度重视小微企业制度环境的优化构造，特别是财税政策，都对小微企业予以强力倾斜。这么做，主要是因为小微企业在经济链条上具有不可替代的作用。

总体看，小微企业具有吸容就业能力强、创业探索能力强、促进自由竞争能力强三个特点。对中国这样一个人口大国、一个正处于结构转换和市场经济走向成熟时期的国家，充分发挥小微企业的功能尤为重要。

我国有13.7亿人，劳动力人数近8亿，是美国总人口数的2.6倍，超出欧洲总人口数一倍多。从理论角度看，就业人数与经济规模成正比。目前我国GDP已位列世界第二，就业人数已达7.8亿。从国际经验看，以我国当前的GDP，能吸容5亿多人就业已属奇迹。美国和欧元区GDP超过中国一倍多，但吸容的就业人数各自也就一亿多。就业吸容力差距如此之大原因何在？关键因素是小微企业自筹资金创业经营吸收了大量就业。目前我国分布在城乡的小微企业（含个体工商户）吸容的就业人数超过2亿。这些企业进入的产业主要是劳动力密集型产业，安排了大批自愿从事相对简单劳动的人员就业。

我国属于内需丰厚的国家，持续30多年的高速经济增长主要得益于内需不断扩张，近年来社会消费品零售总额年均增长率稳定在15%以上、居民人均收入年均增长率超过10%，这些是强有力的佐证。那么，谁来把内需转化为产业呢？大企业掌控的是成熟产业，他们不断做大做强，并推动成熟产业的生产方式变革和市场占有率调整。小微企业不可能与大企业争抢成熟产业，只能在市场上寻找新的需求增长点，探索如何把小规模新产业做大。回顾过去，可以说很多新兴产业都是小微企业率先大举进入并最终促成规模急剧扩张的。当然，在这一过程中一些小微企业成长为大、中型企业，比如家居装修、家政服务、快递业、信息服务等。值得提及的是，小微企业自主探索发展新兴产业，主要依靠自筹资金并承担市场风险，显示出了政府扶持成本低、政府税源扩大的优势。由此可以说小微企业的发展实现了产业转换、企业发展和政府收入增长三者的有效联动。

自由竞争是市场经济的活力所在。然而当一个国家经济发展到一定水平时，如何维持自由竞争又是一个难题。因为产业扩张总是伴随兼并重组和资本集聚，从而形成产业寡头。中国现在面临着复杂的两难选择：既要在各个领域创造几个国际大企业，又要促进自由竞争。显然，需要有一股市场自发性力量来实现这两者的平衡。我国的小微企业大量分布在传统产业，其突出作用是满足中、低端需求，同时，小微企业又与大企业的细化分工需求实现了有效对接。近年来生活服务业和生产服务业的扩张充分说明了这点。显然，小微企业对维持自由竞争也起到了支撑作用。

（白景明）

热门话题

春节加班费究竟怎么算

说起春节加班费，已经算是个老生常谈的话题了，给本该是在休闲娱乐的假期中还要坚守在工作岗位上的这类人群一定的补偿，显得理所应当。但是在春节期间记者走访时发现，春节加班费这个问题依然被一些单位忽视，有不少员工都无法拿到国家规定的节日加班工资。

加班费怎么发老板说了算

1月25日晚上10点，在西安市南大街的一家餐厅内，服务员李燕正在收拾桌上碗碟，准备结束当天的营业。李燕家住在汉中，因为自己所在的这家餐厅有年夜饭这项服务内容，所以过年期间也要在餐厅加班，但当笔者问到是否有春节加班费时，李燕说：“平时我们一天只管一顿饭，老板说春节每天三餐全管，而且节前还发了200元红包，就当加班费了”。

而在互助路的一家餐厅打工已经有3年时间的小张告诉笔者：“因为我家在四川，坐车来回都不方便，所以每年春节都不回家，而且春节工作餐厅还能发2倍的工资，好着呢。”餐厅的刘经理也向笔者表示：“春节本来是放假走亲访友的时间，留在餐厅里工作再不多给些工资，将心比心咱也过不去”。

记者在调查中发现，员工在春节期间加班费的有无很大程度上都与单位管理层对加班费的认识有关。有很多员工都表示：“加班费有没有，老板说了才算”。

劳动者的沉默

春节期间最辛苦的职业之一，可能要算是环卫工了，早上天不亮就要起来打扫，一直要到晚上才能回去，别说回家团圆，休息的时间都很少。但是记者在走访中发现，几乎所有的环卫工都没有春节加班费，有的甚至表示对加班费根本不了解。在采访中50多岁的清洁工朱师傅说：“我们这一行很多都是年龄偏大而且没有什么文化专业知识的人，有份工作补贴家用已经很知足了，还要什么加班费”。

与之相反，一些有一定学历、但是刚走上工作岗位的毕业生，对于加班费的问题上也选择了沉默。小陈是西安市某大医院的护士，刚刚走上工作岗位一年，过年7天小陈在除夕、初二、初四都要加班，但是当记者问到加班费的相关问题时，小陈说：“我本来是想问的，但是看周围的老同事也都没有问，而且大家都没说，我也就不敢问了”。

劳动者应该积极维权

据相关人士分析，有很多劳动者都知道单位不支付加班工资是违法行为，但是在当前的就业形势下，不得不忍气吞声。在采访中有很多人都表示：“现在就业压力本来就大，工作不好找，要是为了加班费丢了工作就太不划算了”。

记者从西安市劳动保障综合信息咨询热线12333的工作人员处了解到，每年过完年之后都会有一些关于加班费方面的咨询与投诉，但是很多时候不是劳动者自己缺乏相关证据材料的搜集，要不就是自己最后想“息事宁人”，劳动监察部门调查处理难度很大，劳动者权益难以得到维护。同时春节加班费怎么发是有一定规定的，很多单位以“红包”作为员工的加班费，也是不合理的。

就春节加班费的问题记者咨询了陕西省总工会法律援助中心的特邀律师余伟安。余伟安告诉记者，现在由于很多单位对过节加班费还没有系统的认识，同时一部分员工处在弱势地位不好维权，在有些单位，员工对加班费的要求有些尴尬。针对这些，劳动者实际上应该积极维护自己的权益。首先劳动者在当初就业的时候就应该选择正规单位，签订正规的劳动合同，以确立劳动关系，一旦出现问题也好维护自己权益。同时劳动者要保留收集好有关自己加班的证据，一旦出现单位侵权行为，也可以向劳动部门投诉申请仲裁。

春节加班费的计算

根据《国务院办公厅关于2012年部分节假日安排的通知》，2012年春节放假安排为1月22日至28日。其中，法定节假日为1月22日至24日三天，如果企业安排劳动者加班，应按照不低于劳动者本人日工资或小时工资的300%支付加班工资；1月25日至28日四天为休息日，其余四天加班，可安排补休而不支付加班工资，如果六个月之内不能安排调休，则应按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付加班工资。

按照陕西省最新实行的最低工资标准，西安市内的新城区、碑林区等7个城区最低工资标准为1000元/月（10.0元/小时），蓝田县、周至县、长安区等其他区县的最低工资标准分别为790元/月（7.9元/小时）至910元/月（9.1元/小时）不等。根据西安市劳动保障综合信息咨询热线12333工作人员介绍，每月工资除以21.75得出的就是每日平均工资，若以西安城区最低工资标准1000元为例推算，最低每日平均工资约为46元。春节假期的前三天为法定假日，应支付3倍工资，即每天138元；后四天为休息日，应支付2倍工资，即每天92元。如有问题劳动者可以向各市区县的劳动监察部门进行投诉。

本报记者　王洋