

中国企业职工工资与老板越拉越大 钱到哪里去了 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E4_BC_81_E4_c108_229112.htm 老板，我要跟你谈谈“薪”有一个事实已引起政府与工会的高度关注：在不少企业中，一线职工与企业经营者的收入差距越来越大。要在企业效益增长的同时提高职工的收入，全面推进平等协商集体合同，依法开展工资集体协商是一个好办法。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> “薪情”不好可以跟工会说 7月底，海棠台风与上海擦肩而过携来的劲风刚刚过去，干热天气重返申城。在一个简易的多功能厅里，由数十家企业的近百位工会干部、人事干部参加的培训班开讲了。培训班的预期目标是让这些干部掌握相关的政策和技巧，尽快地在企业内部建立或完善集体合同和工资协商机制。在7月初，这个培训班已顺利地办了一期，基层工会干部反响很好。可以想见的是，一批“谈判专家”将从这里走出。他们的“谈判对手”是企业领导和老板不排除其中有民营企业 and 三资企业。为什么要和老板们谈判？谈判的依据是什么？平等协商集体合同制度在全国范围的推行已有10年，但不可否认的是，在社会主义市场经济初级阶段，职工的工资收入已成为企业的核心矛盾。2003年年底，上海某区总工会的干部下基层摸底调研，锁定十多家区属国有企业，其中有一半是效益不错的商业企业。调研的题目很简单，一线职工的收入在近几年里有无增长？或增长多少？在上海经济快速发展、社会形态开始转变的这几年里，即使在经济效益较好的企业，绝大多数一线职工的收入并没有增长，或增长不明显。而经营者的收入

往往每年强劲上升。这种不平衡的格局已经影响到一部分职工家庭的生活质量、企业的持续发展和社会的稳定。经过5个月的访谈和摸底，一份详实的调查报告出来了。该区总工会主席再三要求记者在公开报道时作些“技术处理”，但他强调，本次调查的方法是科学务实的，数据具有相当的代表性。记者也从其他方面了解到，上海主要商业中心、副中心的企业或多或少存在着相似的情况。这份调查显示，在被调查的十多家企业中，只有3%经济效益好的单位，商业一线职工月均收入1700至2000元，而工业系统一线职工的工资月均收入在1500元以下。有52%的单位经济效益一般，商业一线职工的工资月收入在800至1000元，工业一线职工的工资月收入仅为800元。这类企业的一线职工工资只有微弱的增长，幅度仅为2% - 3%，有的原地踏步。还有30%经济效益较差的企业，一线职工的工资月收入仅为570元至600元，工资增幅为零。扣除物价上涨因素，实际是下降了。记者还了解到，在上海部分范围内，一些企业集团的正职经营者，最低年薪为20万元左右，这几年中的增长幅度为15至22倍，经营者的实际工资收入大约是高收入的一线职工的10倍左右，是一般收入一线职工的20倍左右，是低收入一线职工的30倍左右。

收入差距的主客观因素 目前上海的就业市场依然严峻，劳动力供大于求，而不少企业的一线职工大多技术面狭窄，无特长，无文凭，年龄在40岁以上，这拨人一旦脱离目前所在企业，他们很难在社会上另谋出路，而这部分职工的工资水平常常被维持在政策允许的基本水准上。在国有企业体制内，企业领导习惯于“对上负责”，实行目标考核，部分经营者为了凸现业绩，完成上级下达的利润、减亏等考核指标，往

往采取少发工资奖金、降低成本、减少费用等办法来创造利润。有部分企业为了增加股东红利，主动放弃加工资的额度。一些职工存疑：企业经营者完成目标考核后会有一笔奖金返回，而职工的低工资是否为经营者的个人业绩付出了代价？在某些竞争性行业，企业为了增加竞争力，降低成本，将一线职工的工资一压再压，但此举又往往引起恶性循环。由于收入过低而导致大量人员流失。比如在公交行业，今年上半年有900人进入，但同时却有3900人退出司机岗位。公交司机的年收入约为全市职工平均工资的80%。某商业中心一家百货店的营业员在接受记者采访时抱怨，这几年我们的企业效益不好，员工的工资几乎没长过，而“老板”的收入年年在长，年底按业绩考核还能拿到上级公司的一个大红包，还有企业内部红利好拿。我们的工资跟他根本不能比，一个零头都不及，如此不公平的现实我们心里很不平衡。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 客观方面也有原因，这几年随着社会保障机制的逐步完善，职工的“四金”缴纳比例逐年提高，如工资基数的调整，从700元增至930元。养老金也从6%增至8%。对调整型企业来说，职工工资本来就处于微调的水平，“四金”和养老金的上升，抵消了工资的增长部分，而企业也增加了成本。“但是我认为，最最根本的原因是，大多数企业没有把职工工资的提高与否作为确定经营者年薪的一个考核指标。使得他们‘对上负责’，对下则漠视职工的利益”。一位工会干部对记者说，“据我们掌握的情况，在实行经营者年薪的企业中，实行工资集体协商制度的不到10%。也就是说，90%的企业中，工会与行政平等协商的权利被剥夺了。”在近20年里，上海民营经济发展很快，在

本市经济生活中已经占据重要地位，最近有统计报告揭示，民营经济在每年创造的增加值、税收收入和解决就业等方面都已是三分天下有其二。但是，在一些民营企业，违反劳动法律法规的行为还相当严重，甚至危及到不少劳动者的人身财产安全和社会的稳定。有相当多的民营企业在过去的五六年里根本就没有加过工资，职工也不敢提出正当要求。前不久，市劳动监察总队公布了上半年查处的部分低于本市最低工资标准企业名单。其中80%以上是非公经济企业，50%以上的企业位于嘉定、松江、宝山和闵行。据了解，企业支付劳动者工资低于最低工资标准的违规行为主要有三种形式：支付的劳动报酬低于最低工资标准；将加班工资、饭贴、车贴、房贴等列入最低工资组成部分；以在试用期内为名不执行最低工资标准。

谁来保证工资协商的可行性和公正性 记者在新世界股份有限公司采访时，监事长兼工会主席朱英豪对记者说，他们早在1998年11月就签了企业集体合同，后来每两年续签一次，工资协商的内容一直没变。但他也承认，如何操作不是很具体。实际上，在记者采访的一些企业中，工会干部对工资集体协商的操作不甚明了的。但新世界还是体现了国有企业应有的规范，在2002年第三次续签中规定，员工在提供正常劳动情况下，最低工资标准不低于上海市职工最低工资标准的130%。在公司效益提高的基础上，逐步提高工资水平。从集体合同中单列出来的工资协商合同正在草拟中，朱英豪主席很有信心地表示，将在职代会上通过，以后就是与总经理“谈斤头”的法律文本了。市总工会一位副主席对记者说：集体合同及工资协商专项合同经职代会通过后要报劳动和社会保障局备案，具有法律的同等效力。企业经

营者如果违反，工会和职工可以通过诉讼解决争端。他还说，全面推进平等协商集体合同制度，尤其要建立健全履约责任制度，监督监察制度、集体合同仲裁制度和违约责任追究制度。有些职工对增资的实际效果还表示怀疑：职工的收入和老板的收入基数不一样，同比例的增资，只会导致差距的进一步拉大，最终吃亏的还是我们。最近上海市国资委下发一个关于加强国有企业领导薪酬管理的文件，对国有企业经营者与职工工资收入的大幅度差距表示严重关注。文件明确规定坚持国有企业领导的薪酬要与企业的效益挂钩，而且不能高于企业效益的增幅，也不能高于企业职工平均薪酬的增幅。文件还严格规定国有企业领导不能变相为自己增加薪酬、自我分配，或者下挂企业增薪及隐性增薪。在工资这档事上，政府越来越显示出监管的决心和力度。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 年初，集体合同及工资协商工作搞得比较好的上海静安区召开了劳动关系协调联席会议第六次会议。其中很重要的一点就是建立“劳动关系预警机制”。联席会议主席、静安区副区长张成洲要求该区在全市率先探索建立“区域劳动关系预警机制”，对比较突出的矛盾和全局性的问题，及时采取有效措施和手段来化解。工资协商制度的中国特色 平等协商企业集体合同是从欧美发达国家兴起的一种制度。以英国为首的西方国家，工会的建立已有100年多年历史，他们解决劳资纠纷的经验很值得我们借鉴。但是中国又处于市场经济启动阶段，工业化程度和劳动力整体素质还较低，国有企业在垄断行业还占有主导地位，这些中国国情决定了中国工会不适宜采取极端的方法解决“劳资纠纷”，平等协商为解决争端搭建了一个平等对话的平台，同时

，政府监管在今后相当长的时间内将起到关键作用。专家甚至认为，平等协商的过程是劳资交易双方合作博弈的过程，它的核心就是利益如何公平合理地分配。如果较好地协调企业内部的矛盾，就可调动劳资双方的积极性，达到双赢的目的。意大利经济学家帕累托有一个观点：在分配标准既定时，现状的改变如果使每个人的福利都增加了，这种改变就有利于社会。如果每个人的福利都减少了，那么这种改变就不利于社会。如果一些人的福利增进而使另一些人的福利减少，对整个社会来说就是不利的。他还认为，集体协商谈判后确定的效用要大于等于企业谈判的成本和雇员为谈判付出的成本。帕累托标准意味着不是工资越低，企业的利润越高。也不是工资越高而企业的利润越低。记者认为，帕累托的博弈形式最终期望的效果也就是有利于整个社会发展的“双赢”局面。这个理论核心同样适用于中国的国情和发展要求，而工会组织的具体实践对化解社会矛盾，缩小贫富差别，构建中国特色的和谐社会有着深远的现实意义。但是我们应该看到，平等协商集体合同在全国范围推进的10年来，仍有半数以上的企业职工没有被这项制度所覆盖。有些地方错误地将这项工作与改善投资环境、促进经济发展对立起来。市场经济先进国家的发展经验表明，劳资关系问题是市场经济条件下民营经济发展中无法回避的一个基本问题，应对这一问题的关键是要建立起与市场化发展相适应的、以劳资双方自治为核心的劳资关系体制，西方发达国家在上世纪40到70年代，大都经历了一个劳资关系和谐、经济高速发展的黄金时代。在我国近20年民营经济的发展中，一些地方在建立这一机制、加强劳资关系调整方面也已积累了不少有益的经验。

在采访中，记者还看到了一份前不久由上海黄浦区97家企业发起的倡议书，其核心就是全面推进平等协商集体合同，依法开展工资集体协商。他们明确表示：构建和谐社会，是人类共同美好的愿望和理想，创建和谐企业是构建和谐社会的一个重要组成部分。企业是社会的细胞，劳动关系稳定是社会和谐的基础和前提，而社会和谐又是劳动关系稳定的体现与保证。这份倡议显然得到了黄浦区总工会的指导。其中两点很有现实意义：经济效益好、生产经营正常、管理基础扎实的企业，获市、区文明单位、先进企业和获得劳模、先进等荣誉的经营者的企业，在企业经济效益增长的前提下，重点就当年职工工资水平增长幅度不得低于去年工资增长幅度水平进行协商。另一点是：亏损和困难企业，协商的重点为职工基本劳动报酬的保障和本企业最低工资标准。

转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> 当前，我国平等协商集体合同工作正处于一个发展的关键时期，面临的任务繁重，全国仍有超过半数的企业职工还没有被集体合同制度所覆盖，有的地方甚至把这项工作与改善投资环境、促进经济发展对立起来。当今社会，随着用工方式的多元化，劳动关系日益复杂，劳动争议明显增多，推行平等协商集体合同制度，有利于减少劳资关系中的不稳定因素，协调和规范劳资关系，促进企业的可持续发展。一位工会干部对记者说：中国工会有自己的工作特色，表达与维权是现阶段的中心内容，而且需要党和政府的指导与支持。在平等协商集体合同这项制度的建立与实施过程中，如何平衡稳定与发展的矛盾，上海市委和市府一直是高度关注并有力推动的。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com