

# 正常增长方能体现价值和公平

## ——全国政协委员聚焦企业收入分配

低的住宿和餐饮业仅为12147元,比例为3.2:1;至于国企经营者与普通职工之间,收入差距更为悬殊,据对该省某化工企业调查,2006年经营者正职的收入是企业职工平均工资的18.95倍,副职为15.14倍;2007年该企业发生安全生产事故,经营者正副职的收入仍相当于企业平均工资的9.4倍和7.83倍。

一些委员直言不讳地指出,企业职工平均工资是包括企业经营者在内的平均工资水平,其在很大程度上掩盖了企业高管与普通一线职工之间的实际收入差距。“即便如此,动辄相差十几倍的收入差距,已经反映出解决分配公平问题的紧迫性。”

“扩大内需特别是扩大消费,必须与调整分配格局、实现收入公平统筹进行。”全国经济调查委员会主任张世平委员说,低收入群体的消费边际效应大于高收入群体,从拉动内需的角度来说,公共财政对解决民生问题的投入,应该更多地向低收入群体倾斜。就企业内部来说,必须坚持企业发展与维护职工权益统筹起来,确保职工工资正常增长。

轻视劳动要素不利激发职工积极性  
“劳动力报酬在分配格局中所占比重越来越小,这在企业里是普遍现象。”国有重点大型企业监事会主席牛越生委员不无担忧地表示,在不少上市公司中,劳动和资本分配比

例严重失衡。长此以往,企业发展甚至经济社会发展都要付出巨大代价。

近年来,劳动报酬在初次分配中比重呈逐步下降趋势,以职工工资占GDP比重为例,已由1990年的15.81%下降到目前的11%左右,可见收入分配差距在不断扩大。

“出现上述现象的主要原因在于,在各生产要素参与分配的格局中,过于强调资本、管理、技术等要素,却轻视劳动要素。”牛越生委员认为,分配导向是引导经济结构调整和发展方向的强有力杠杆和信号。目前企业里一线职工和高管收入差距过大,使得劳动价值得不到充分体现,极大阻碍了劳动者工作的积极性和责任感。而且,一线劳动者收入长期处于低水平状态,对劳动力成长、职工队伍素质的提升也是极其不利的。

身在企业,中国大唐集团公司总经理翟若愚委员对此深有体会。在他看来,按照按劳分配、多劳多得的分配原则,企业高层领导与普通职工之间收入存在差距是必要的,但差距不宜过大。“企业发展了,却不给职工涨工资,那是不正常的现象。”

翟若愚还表示,企业管理层与普通职工收入差距如果过大,必然会引起职工心理失衡,最终不利于劳动关系和谐,甚至引发劳动关系矛盾。

### 在正常增长中体现尊严和价值

如何既做到分配公平,又体现劳动价值

# 保增长、促就业 工会大有作为

## ——访全国政协常委、全总原副主席、书记处第一书记张俊九

□本报记者 王娇萍

政府工作报告提出“城镇新增就业900万人以上”的目标,并推出促进就业的一揽子计划。那么,对普通劳动者来说,中央政府实施更加积极的就业政策意味着什么?怎样才能使这些政策落到实处,真正惠及民生?记者就此采访了全国政协常委、中华全国总工会原副主席、书记处第一书记张俊九。

记者:政府工作报告把促进就业摆在重中之重的位置,对此您怎么看?

张俊九:政府工作报告对2009年的工作部署,符合当前经济社会发展的需要,我完全赞成。特别是在“扩内需、保增长”、“调结构、上水平”、“抓改革、增活力”、“重民生、促和谐”四个原则的基础上,就千方百计促进就业作出一系列切实可行的部署,让人倍感振奋。

保民生,关键在促进就业。政府工作报告明确促进高校毕业生、农民工、城镇就业困难人员、零就业家庭和灾区劳动力等重点人群就业的措施,安排就业资金420.2亿元,增加168.12亿元,增长66.7%,提出要以创业带动就业,进一步改善对就业的公共服务,不仅务实,而且到位。对社会各方来说,当务之急是如何落到实处,确保目标实现。

记者:作为职工和会员的“娘家”,在促进就业工作中,工会应该做些什么?

张俊九:维护职工的就业权利,是工会履行维护职工合法权益基本职责的题中应有之义。事实上,我国工会一直把协助党和政府做好就业工作作为工会工作的重要内容。如前些年实施的“三年三个150万行动计划”,就帮助200多万下岗失业人员实现了就业再就业;各级工会困难职工帮扶中心也都开设了职业培训、就业援助等服务项目,实现了对包括农民工在内的广大职工就业帮扶的制度化。

为应对国际金融危机对就业的影响,全国总工会从去年底开始在全国发起工会与职

工、企业间的“共同约定行动”,既引导广大职工与企业共克时艰、共渡难关,又倡导企业履行社会责任,尽最大努力稳定就业岗位。同时,各级工会还通过举办招聘会、开辟就业绿色通道、开展免费职业培训等办法,努力帮助失业人员特别是返乡农民工实现就业和再就业。前不久,全国总工会又启动了全国工会“千万农民工援助行动”,更是明确了要对1000万名农民工进行职业培训和岗位援助。此次政府工作报告进一步明确促进就业的目标和措施,各级工会一定会以此为契机和动力,切实发挥自身特色和优势,积极整合社会资源,努力在促进就业方面更好地发挥工会组织的作用。

记者:我们知道,只有发展才能创造更多的就业岗位,促进就业是否也对工会如何更好地团结动员职工为保持经济平稳较快增长提出更高的要求?

张俊九:是的。发展是解决中国一切问题的关键。正如温总理在作政府工作报告时说的,在我们这样一个13亿人口的发展中国家,要扩大城乡就业,增加居民收入,维护社会稳定,就必须保持一定的经济增长速度。因此,中央提出今年要实现8%左右的经济增长速度,是完全符合现实国情的。中国工会一向强调“两个维护”的统一,坚持“促进企业发展,维护职工权益”的企业工会工作原则。面对国际金融危机给我国经济发展造成严重冲击,特别是许多企业生产经营遇到困难的形势下,全总及时提出了开展“同舟共济保增长、建功立业促发展”主题劳动竞赛活动等一系列建功立业活动,目前这些活动在全国各地广泛开展,在激发广大职工劳动热情和创造活力,更好地为企业发展、渡过难关献计出力方面取得积极成效。

我相信,借助全国两会的春风,各级工会组织一定会在保增长、促就业中更有作为,更好地团结动员广大职工为积极应对金融危机、促进经济平稳较快发展和保持社会和谐稳定贡献智慧和力量。

## 今日关注

□本报记者 王娇萍 郑莉

“拉动内需,首先老百姓兜里要有钱。”两天来,围绕政府工作报告提出的“城乡居民收入稳定增长”、“扩大消费尤其是居民消费”,出席全国政协十一届二次会议的委员们不约而同地把关注的目光投向包括广大职工在内的普通劳动者收入问题上,认为必须采取行之有效的政策措施,切实调整收入分配格局,缩小收入差距。

### 收入差距悬殊,分配难显公平

“不仅城乡收入差距加大,同是企业职工,收入也存在着相当大的差距。”河北省人大常委会副主任、省总工会主席马兰翠委员说,当前职工收入差距主要表现为地区之间、行业之间和国企经营者与普通职工之间的差距。

以河北省为例,2008年前三季度城镇单位在岗职工平均工资最高的城市为21142元,最低的城市为12279元,比例为1.72:1;从业人员劳动报酬最高的信息传输计算机服务和软件业,达到38872元,最

### 部分委员呼吁

# 增设“欠薪逃匿罪” 维护劳动报酬权

本报北京3月6日电(记者王娇萍 郑莉)“如果连最起码的工资都被拖欠,又何谈收入增长!”针对久治难愈的欠薪顽症,一些全国政协委员呼吁修改刑法,设立“欠薪逃匿罪”,增强执法行为的强制性,以切实维护劳动者最基本也最重要的劳动报酬权。

近年来,企业欠薪、欠薪逃匿现象不断发生,已成为不容忽视的社会问题。特别是在国际金融危机的背景下,企业亏损、倒闭现象增多,企业主恶意欠薪、欠薪逃匿现象也时有发生。今年以来,浙江省已发生欠薪逃匿企业277家,数量是前几年的总和;拖欠工资总数达4901万元。广东深圳、东莞2008年9月至10月发生企业主恶意逃匿案件505件,涉及员工近7万人。

“欠薪逃匿具有很强的社会危害性。”全国政协委员、全总办公厅主任谷常生认为,一些雇主恶意欠薪、欠薪逃匿,导致劳资纠纷大幅上升,其直接侵害的是劳动者获取劳动报酬的基本权利,间接侵害的是社会稳定和国家安全。

全国政协委员、工人日报社社长刘玉明认为,目前治理恶意欠薪的力度很不够,手段也不足。如劳动法对拖欠工资行为的规定,是由劳动行政部门“责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可以责令支付赔偿金”。而刑法并未对拖欠工资问题作出规定,这些根本不足以对不法者产生足够的威慑力。

“《中华人民共和国刑法》第五章‘侵犯财产罪’中有12项罪名,但没有一项涉及到拖欠劳动者工资问题。”刘玉明委员指出,根据现行

法律规定,职工非法占有企业财产达到2万元就构成犯罪。而企业拖欠劳动者工资,实质是侵占劳动者的私有财产,有的企业拖欠数额甚至超过百万元,却不需要承担刑事责任。这种反差暴露出法律对劳动者权益保护的缺位。

据了解,世界上许多国家和地区的法律都把欠薪行为定为犯罪。如香港立法会通过修订条例,把欠薪罪行的最高刑罚,由现行的罚款20万港元及监禁1年,提高至罚款35万港元及监禁3年;韩国《劳动标准法》规定,不按照规定支付工资的,判处3年以下监禁或处以2000万韩元以下罚款。

谷常生委员表示,立法要与时俱进,增设“欠薪逃匿罪”,加大对恶意欠薪者的惩罚力度,充分发挥法律的预防犯罪和惩治犯罪作用。

## 为农民工返乡 创业难再说几句

3月6日,在陕西团购地,全国人大代表刘建明在小组讨论发言结束后,意犹未尽,一定要为农民工再说几句。他说,政府工作报告提出,要提供培训和税收优惠,鼓励农民工创业,解决了农民工返乡创业难的问题,但关键是各级政府要尽快采取措施,把好事办好。

本报记者 许之丰 摄

王树明委员建议

# 将采暖费补贴纳入社会养老保险统筹

本报北京3月6日电(记者郑莉 王娇萍)城镇供热采暖是北方居民冬季生产生活的保障,事关广大人民群众切身利益和社会稳定。然而,受原有政策、资金不足的制约,一些职工从企业退休后,工资纳入社会保障体系,却失去了获取采暖费的资格,有的退休人员则因为原有的采暖补贴过低而无法负担如今较高的采暖费用。对此,全国政协委员王树明建议有关部门将企业退休人员采暖费补贴

纳入社会养老保险统筹,实现退休职工采暖费社会化发放。

王树明委员认为,从当前的情况看,机关、事业单位,在职工的采暖费补贴都有资金来源和发放主体,低保家庭采暖已经纳入社会救助体系,而从满足北方居民冬季基本生活的需要出发,将采暖费纳入职工社会养老保险统筹,也是民生之举。凡是进入社会养老保险统筹的各类人员,都可享受到采

暖费补贴,从根本上解决因地域不同、企业性质不同产生的能否享受补贴及标准不一等问题,同时也解决了制约供热体制改革的关键问题。

王树明委员提出,采暖费补贴纳入职工社会养老保险统筹后,根据北方地区冬季采暖的支出情况,可以由国家统一制定基本标准,各地根据本地供热采暖的实际,由省级政府进行调整,资金由各级财政调剂解决,按月随养老金发放。现已领取养老金这部分退休人员的采暖费补贴可由社保资金,中央、省、市、县财政按一定比例出资解决;在职工采暖费补贴由原单位发放的同时,提高企业职工养老保险统筹比例,作为采暖费专项统筹资金,职工退休后采暖费由社保机构发放,实现退休职工采暖费社会化发放。

# 在自我超越中释放巨能

## ——乳山供电公司打造一流团队创新发展纪实

本报记者 杨明清 本报通讯员 王玲

5年间,乳山供电公司的利润以35%的速度递增,利税以60%的速度增长;成功跻身“全国一流供电企业”行列,荣获“全国五一劳动奖状”、“全国模范职工之家”等荣誉称号……

辉煌发端于创新,成就来源于奋斗。乳山供电公司之所以能从一个本市同行业的“老三”,成长为令同行业竖起大拇指的明星企业,其“法宝”就在于被无数人称道的创新管理,执着进取。

### 理念创新——塑造企业灵魂

乳山供电公司的创新管理战略发端于2004年。这一年,乳山供电公司迎来了以于信友为首的新一届领导班子,而呈现在新班子面前的却是一个精神不佳、士气不振的职工队伍。

理念决定思路,理念决定出路。改变职工干事创业的态度,需要凝聚他们的思想、形成企业统一的价值取向,更需要塑造企业的灵魂——共同的理念。于是,一场理念创新“风暴”在乳山供电公司全面展开。

有关负责人解释说。一时间,从具体业务、工作态度到公司用人,乳山供电公司都提出了一系列新的理念:“用事业统一思想、用思想统一行动”的思想理念、“从我做起,从现在做起,从小事做起,从身边事做起”的务实理念、“不让为企业做出贡献的人吃亏”和“工作好坏不分亲疏,提拔使用不分远近”的用人理念,等等。

全新的理念带来诸多的变化:学技术、学技能,岗位成才在公司内蔚然成风;“敢想、敢干、敢为人先”的精神浪花开始涌动;“打造精英团队,用一流的员工队伍,创造一流的发展业绩”的企业目标越来越远。

在2004年底威海供电公司举办的农电技术比武中,乳山供电公司摒弃“争二保三”的思想,以“要么弃权,要么争第一”的誓言,精挑细选员工代表,经过封闭苦练,最终取得了理论知识第一名、实际操作第一名、团体总成绩第一名的好成绩。这一成绩打破乳山供电公司从未获第一的历史,让从未触摸过“第一”的乳山供电公司干部职工振奋不已。

为了进一步强化员工“敢想、敢干、敢为人先”的理念,乳山供电公司还巧借“外力”,利用全国先进典型人物事迹教育和启发员工,不仅邀请当代工人的楷模许振超现场作报告,还组织人员收看独臂英雄丁晓兵的事迹,感动中国十大人物电教片等。同时,公司还从内部选树了勇于负责的发展策划部主任

王玉珂、立足岗位成才的电力器材公司经理李振欣等一批先进典型,激发员工的干事热情。

如今,乳山供电公司干部职工精神面貌焕然一新,并形成一种共识:跟着别人走,永远是被动落后,而只有创新理念、创新方法,走别人未走过的路,才能创造出全市、全省乃至全国的先进经验。公司先后涌现出60多名各类技术能手和技术骨干,创造出新技术、新经验120多项。其中获得省级奖励7项,获地市级奖励15项。

### 机制创新——形成核心凝聚力

2004年,乳山供电公司新班子上任后不久就到基层电工组走访,当问及线损时,该电工组长含糊地回答:“不高”。其所说的“不高”实际线损则是25%,这让新班子成员大吃一惊。

按国家标准,低压线损率控制在11%以内属正常。而当时,乳山市个别行政村甚至达到40%以上。每差1%线损率就将损失60万元,这种局面不仅在乳山供电公司造成了巨大经济损失,而且给社会上形成了一股歪风:偷漏电正常,不偷漏电不正常,甚至一些农电工为偷窃电量做“内应”,内外勾结,花样翻新。

新班子在触礁中总结出经验:乳山供电公司问题的症结,在于管理缺乏尺度,干部职工责任心不强;在于没有“政令畅通”的执行力,干部职工散漫成风;在于企业规章制度形同摆设,没有核心凝聚力。

在越来越市场化的电力行业,企业要实现科学发展,需要创新型的精细化管理和规范化建设,需要管理者勇于打破陈规陋习,向传统定势说“不”。于是,乳山供电公司迈出了创新管理的第二步——重新建制立规。

新班子从严格规章制度建设入手,提出按照“凡事有章可循,凡事有据可查,凡事有人负责,凡事有人监督”的原则,全面加强企业内部制度调整。

他们结合企业实际,先后对员工奖惩条例、经济责任制考核细则等30余项规章制度进行了修订完善,将各项规章制度中不可操作或操作实施过程中有问题的项目、条款予以剔除,保证规章制度的可操作性。

“5月18日0时30分至5时30分检查,热电厂高胜勇的微机未关,根据《考核细则》第18条规定,和高胜勇50元。”这是乳山供电公司2008年5月考核通报的一条信息。在长达20多页的考核通报中,考核(奖励)原因、引用考核条款、责任单位 and 责任人写得明明白白,一些重点考核还追加了分析,考核范围涵盖每一个部室、车间,被考核人员上至公司领导班子成员,下至普通员工。

如今,乳山供电公司已建立了领导干部自律制度、定期教育制度、“40+4”学习制度、阳光采购制度、牵头部门工作职责制度、“五环”制度等一系列制度体系。这些制度体系乳山供电公司的员工不仅知道了什么该做,什么不该做,同时因为奖励罚懒,大大提高了员工工作积极性。

从“人管人”到“制度管人”,乳山供电公司内部机制的创新,创造出实实在在的生产力。

### 服务创新——做经济发展的“先行军”

服务创新是乳山供电公司创新管理的重中之重。多年来,他们一直用发展的眼光和创新的激情,拓展业务,延伸服务,在乳山大地绘出了一幅崭新的画卷。

上任伊始,乳山供电公司新的领导班子从加强电网建设入手,响亮地喊出了“经济发展,电力先行,工业发展到哪里,电网线路就延伸到哪里;项目落户到哪里,电力服务就跟踪到哪里”的口号,组织实施了一批电网新建改造项目,真正做到经济发展的“先行军”。

在加强电网建设的同时,乳山供电公司把安全生产和优质服务相结合,强化“人人都是服务员”观念,建立了“后勤围绕生产

转、生产围绕一线转、一线围绕客户转”的服务新机制。去年8月27日晚,乳山银滩某房地产公司在施工不慎将电缆挖断,导致10千伏环海东线全线停电,影响了很多客户的用电,进而影响到乳山供电公司供电服务形象。“这件事让我们认识到,供电必须是在保证客户和电力企业共同安全的前提下才能实现。”据乳山供电公司有关负责人介绍,为此,他们展开了安全生产“百问百查”、“隐患排查”和“两个排查”等专项检查,同时对客户用电设备进行安全隐患排查,指导督促整改。

凡事想在客户前面,实施超前服务。乳山供电公司从提升服务理念入手,主动走出去,主动沟通、提前介入。去年8月份,公司获悉烟台一工厂来乳山扩大企业生产规模,在厂方信任授权后,主动为其设计出多套供电方案,供客户参考,并在厂方其它工作尚未完全就绪前,设备安装等工作已经准备到位,给企业提前投产奠定了基础。为最大限度保证客户正常用电,乳山供电公司本着方便客户的原则,积极实施“零停电”和“带电作业”,赢得了用户的赞誉。

创新管理为乳山供电公司插上了振翅腾飞的羽翼。一个朝气蓬勃、活力四射的乳山电业正在崛起,一个勇于创新、善于开拓的乳山电业正在崛起,一个充满魅力、文明和谐的乳山电业正在崛起!

