



构建国家主导的企业职工权益保护体系(2)

程恩富

2010-1-7 10:39:46

来源：《工会理论研究》

打印本页

关闭窗口

二、我国企业职工的权益保护状况表现出层次性、差异性和复杂性

1、从企业的所有制看，公有制企业的职工权益保护状况整体上好于非公企业

国有企业与职工签订书面劳动合同的比例高，合同签订和履行较为规范。调查显示，国有企业、集体企业、民营企业和外资企业中，书面劳动合同的签订率分别为88.0%、68.8%、51.6%和89.5%。民营企业劳动合同签订率低且流于形式，签订劳动合同没有成为职工合法权益保护的有效手段。国有企业、集体企业、民营企业和外资企业职工没有因为法定节假日、婚丧假、病假和依法参加社会活动等不工作而扣减薪酬的比例分别为61.4%、61.6%、56.1%和54.4%。国有企业、集体企业、民营企业和外资企业职工接受过安全卫生知识的培训的比例分别为69.5%、52.9%、53.7%和58.1%，职工参加过本企业组织的职业技术、技能或管理方面的培训的比例分别为80.8%、56.9%、58.0%、66.9%。国有企业、集体企业、民营企业和外资企业为职工办理养老保险的比例分别为88.3%、58.3%、48.7%和86.3%。

国有企业是设立职工权益维护组织最广泛的企业类型。调查显示，95%的国有企业设有工会组织，55%的职工加入了工会，76.2%的国有企业设有职工代表大会，国有企业工会、职工代表大会、劳动争议协调委员会、劳动安全委员会和劳动监察组织的设立率均大大高于民营企业。国有企业职工对本企业的认同感和归属感相对较强。国有企业、集体企业、民营企业和外资企业职工认同“老板或领导是企业的主人，职工只是雇佣劳动者”的比例分别为48.7%、34.1%、58.3%和54.0%，如果有再次择业机会还会选择在原类型企业工作的比例分别为55.4%、28.6%、11.8%和46.4%。

2、从企业的规模看，规模较大企业的职工权益保护状况整体上好于规模较小企业

调研发现，规模较大企业，不管是国有企业、民营企业、还是外资企业，企业的工会、职代会、劳动安全委员会等职工权益维护组织相对较为健全，职工工资一般都以打入银行卡的方式定期发放，基本没有出现拖欠职工工资的现象。规模较大企业注重对职工的技能培训，鼓励员工签订长期劳动合同，一般都按照国家规定为职工交纳社会保险或基金。规模较大企业还注重培育企业文化，组织职工参与各种文体活动，关心职工的生活状况，劳保用品的发放和福利提供较好。

3、从企业的经济效益看，经济效益较好企业的职工权益保护状况好于经济效益较差企业

调研发现，经济效益较好的企业一般都会按照劳动合同的规定定期发放职工工资和交纳社会保险金或基金，而经济效益转差的企业或者经济效益一直较差的企业的现金流常常出现问题，企业工资的拖欠和克扣现象经常发生，职工的流动性较大，企业的安全卫生保护措施较弱，劳动争议案件较多。

4、从企业的存在状态看，正常运转企业的职工权益保护状况好于改制或破产企业

企业一旦进入改制或破产状态，通常伴随职工的下岗分流，出现职工安置和补偿、工资拖欠、社会保险费欠缴等问题。调研发现，一些突发的群体性事件，如集体上访、阻断交通等，重要原因就是改制或破产企业的职工经济补偿和利益问题没有妥善处置。在面临下岗分流的压力下，一些在岗职工对一些侵犯他们权益的做法、措施也不敢声张，而企业原有职工维权机制通常处于瘫痪状态，职工合

法权益无法得到有效维护。

5、从企业的所在行业看，采矿业和建筑业的职工权益保护状况差于制造业等其他行业企业

采矿业和建筑业企业的职工的工作环境和工作条件恶劣，因此企业需要具备较高的安全卫生生产条件和标准，而要达到较高的安全卫生生产条件和标准需要企业较大的生产成本投入，一些企业为了追求更大的利润往往降低安全卫生方面的投入，而这些企业的职工以农民工和非正式工为主，职工流动性大，导致企业和职工都忽视职工合法权益的保护。通过调研和实地访谈发现，一些采矿业和建筑业企业与职工签订的是除足额发放工资外生老病死和工伤都与企业无关的所谓“生死合同”。

6、从企业职工类别看，在本企业工作年限长的、职位高的、学历高的职工的权益保护状况好于工作年限短的、职位低的和学历低的职工

根据此次调研数据，工作年限分别为3年以下、3-6年、7-12年和12年以上的企业职工书面合同签订率分别为44.0%、72.7%、88.4%和92.8%，养老保险的参保率分别为38.5%、65.8%、89.3%和95.5%，医疗保险的参保率分别为33.9%、62.0%、85.8%和91.9%，失业保险的参保率分别为25.5%、50.1%、67.8%和67.9%，住房公积金的办理率分别为21.0%、37.1%、61.4%、73.6%；工作职位分别为一般职工、基层管理者、中层管理者和高层管理者的书面合同签订率分别为71.1%、78.7%、83.7%和89.3%；学历分别为初中及以下、高中或中专、大学和研究生的企业职工书面合同签订率分别为70.0%、66.5%、84.7%和88.0%。数据显示，工作年限越长、职位越高、学历越高的职工，书面合同签订率越高，社会保险和基金的交纳率也越高。

7、从企业的用工形式看，正式工的权益保护状况好于合同工或临时工及派遣工

调研发现，许多企业出现了同工不同酬现象，一些国有企业或集体企业改制后，原有工人一般为正式工，改制后进入企业的工人一般为合同工或临时工和派遣工，这些职工享有的工资水平、社会保障、技能培训等都差于原有正式工人。合同工或临时工及派遣工的工资和福利水平一般由职工与企业或者派出机构与企业谈判决定，在劳动力市场供过于求的情况下，这些职工的工资和福利水平被压低，他们的就业稳定性也差，社会保险或基金的交纳率较低。

8、从企业的职工身份看，当地户籍职工的权益保护状况好于非当地的城镇户籍职工或农民工

调研发现，许多企业大量雇用了非当地的城镇户籍职工和农民工，但大多没有为这些职工交纳养老保险、医疗保险、失业保险和住房公积金等社会保险或基金，而且这些职工工资的拖欠和扣押现象严重。据全国总工会公布的资料显示，2004年以前全国进城务工的农民工被拖欠的工资在1000亿元左右，全国农民工的数量有1亿人左右，即每名农民工平均被拖欠1000元左右，近70%的农民工有过被拖欠工资的经历。虽然近几年各级政府大力推进解决农民工工资拖欠问题，并取得显著成效，但是农民工工资拖欠现象仍然大量存在。

转载请经授权并请刊出本网站名

Copyright © 2005 www.
All Rights Reserved

版权所有：马克思主义研究网 | 网站声明 | 联系我们

(浏览本网主页，建议将电脑显示屏的分辨率调为1024*768)