



构建国家主导的企业职工权益保护体系

程恩富

2010-1-7 10:30:31

来源：《工会理论研究》

打印本页

关闭窗口

在我国社会主义市场经济体制建设不断推进、新型劳动关系体制建设取得长足进展的同时，我国劳动者权益保护状况却趋向恶化，已经成为影响我国经济社会稳定发展的重要隐患。自2006年以来，笔者主持了一项《关于我国企业职工权益保护状况的调研》的课题，在北京市、上海市、山东省、山西省、福建省、贵州省、河北省、河南省等地共向企业职工发放调查问卷3000份，回收有效问卷2712份。其中，国有企业、集体企业、民营企业和外资企业职工分别占47.5%、10.2%、33.2%和9.1%；同时，针对职工权益保护的重点问题在上述地区进行了访谈，对我国企业职工权益保护状况有了较全面的了解。

一、我国企业职工享有的权益处于相对较低水平

1、职工工资水平较低

我国企业职工收入虽然逐年上升，但始终慢于GDP的增长，目前仍然处于较低水平。国际劳工组织公布的数据显示，2000年至2005年，中国的人均产值增长了64%，但工资总额占GDP的比重却从12%下降到11%，延续了1980年代以来不断下降的趋势。这不仅大大低于国外发达国家的水平，甚至低于许多发展中国家的水平。作为制造业大国，目前我国制造业领域的劳动力价格比印度还要低10%。

2、劳动用工随意性大，劳动合同管理不规范

本次调查显示，有23.8%的职工没有与企业签订劳动合同，只有31.6%的书面劳动合同签订时征求了职工的意见，许多企业未能按照《劳动法》和劳动部门提供的样本去制订合同，合同条款不全面，而且许多劳动合同条款权利、义务不对等，片面强调用人单位的权利和职工的义务，对职工的权益规定得少而空，个别企业劳动合同甚至含有违法内容。更为严重的是，许多企业并没有认真履行劳动合同，任意解除劳动合同，随意开除和辞退员工的现象大量存在。

3、职工休假权没有切实执行

调查显示，职工每周正常休息2天的仅占50.7%，企业职工加班大多是企业的硬性要求或者企业布置的工作过多在8小时内难以完成，职工被迫加班的占87.4%。

4、职工加班的法定补偿率低

根据《劳动法》的规定，职工在工作日、休息日、节假日加班，企业应分别支付不低于1.5倍、2倍和3倍的正常日工资。调研发现，许多企业管理者和职工都不清楚此项具体规定，只知道职工加班应当被支付加班工资。调查显示，职工在这三种时间加班得到法定补偿的比例仅仅分别为19.7%、19.0%和30.3%。

5、职工社会保险参保率较低

根据2006年中国统计年鉴，2005年我国城镇就业人员为27331万人，参加养老保险的人数为13120.4万人，仅占48.0%；参加基本医疗保险人数为10021.7万人，仅占36.7%；参加失业保险人数为10647.7万人，仅占39.0%；参加工伤保险的人数为8478.0万人，仅占31.0%；参加生育保

险的人数为5408.0 万人，占19.8%。近两年我国社会保险的覆盖面有所扩大，但是职工的社会保险参保率仍然较低。

6、企业安全生产和卫生条件不符合国家标准，职工因工伤亡和患职业病情况频繁发生

企业为降低生产成本，减少对生产安全和卫生设施的投资，劳保用品发放不足，导致职工伤亡和职业病频繁出现，超时用工现象也普遍存在。此次调查发现，57.0% 的职工遇到过因工伤亡或患职业病的情况。

7、职工的主人翁感下降，知情权、参与权和发展权没有保障

调查显示，认同“老板或领导是企业的主人，职工只是雇佣劳动者”的人数占被调查者的50.8%，显著多于认同“职工是企业的主人翁”的人数；64.3%的职工从未参与过企业生产技术的改进、经营方针的制定、企业管理人员的任命、薪酬福利的调整、劳动保护方案的拟定和财务状况的监督等企业经营管理活动；71.1% 的职工认为向企业提出建议没有作用或作用不大。

8、劳动争议逐年增多，且大多数企业的内部劳动争议协调机制尚未建立或不完善

调查显示，遇到过劳动争议的职工比例为61.9%；劳动报酬是产生劳动争议的首要原因，其次是工伤或职业病问题；仅有16.6%的企业建立了劳动争议调解委员会，且发生劳动争议时，职工更愿意找上一级领导进行解决。

转载务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)