

转变经营方式， 职工工资连年涨

北京市皮鞋厂工资连涨18年



说到涨工资，北京市皮鞋厂的职工最有发言权。该厂从1996年到2014年，已经连续18年为职工涨工资，幅度在10%左右。该厂物业部门职工李大明高兴得眼睛笑成了一道缝，他对记者说：“我们厂转变了经营方式之后，金灿灿的金子流进了李老汉的口袋里，我们的兜儿里越来越鼓了。”

今年58岁的李大明在1979年进厂之后，先后干过制鞋工、销售员和物业员，见证了企业从兴旺到低落，再兴旺的起起伏伏的过程：“我刚进厂时，在生产车间制鞋。后来到销售科当销售员。这一干就是19年。给我印象最深的是，我们厂最困难的时候，距离发工资还有三天，却不知道钱在哪里，让我们四处去催款、借款，发了这个月的工资，着急下个月的工资。”电工李国庆深有感触地说：“那时，不敢看病，因为看了病之后，医药费不知道什么时候能够报销。到报销的时候又排着大队。”

1990年进厂的张琳暄现在是保洁工，以前是生产车间制鞋工。她在当制鞋工时经历了生产车间的两次搬迁。第一次是生产车间从新街口搬到西郊的北宫门，第二次是从北宫门搬到河北的三河市。她说：“那几年，我从城南每天坐车到城北的北宫门，来回要三四个小时。后来，我又从城

南每天坐车到京东的三河市，来回也要三四个小时。即便是这样的辛苦，可是工资也不多。我们实行了计件工资之后，工资有所提高，但是不稳定。”

从1996年开始，该厂转变了经营，变单一经营为多元化经营。由制鞋增加物业，实现了生产制鞋与物业的两翼齐飞。生产车间搬到三河市，留在城里的厂房进行多种经营的开发，建立了高科技的孵化器企业，一举扭转了亏损的局面。李大明工作岗位的转变说明了企业经营转变。他由四处催款、借款，到现在坐等送钱来。李大明笑着对记者说：“我现在是干物业工作，就是专门收房租，每月不发愁没钱。有了钱，我们就能给职工涨工资。”

现在是服务保障管理部的李国庆拿着报税单让记者看：“我们现在拿到手的工资一年有近12万多元。我们每月都记账，到达12万元，要填写报税单。这在以前想都不敢想。可是，我的工作也从单一的电工变为一人多岗，一人多能。只要挣钱多，多干一些工作算什么呢？”张琳暄从一线的生产车间到二线的保洁岗，也没有怨言。她拿着工资条对记者说：“只要连年涨工资，干什么活都行，我的精神就倍儿爽。”

战略规划 使职工年收入有保障

北京城建八公司到2020年末人均年收入计划达到20万元

对于王永亮来说，最近几年工资让他舒心不少。“看到公司职工齐心协力一起向前，公司的效益也越来越好，我能不舒心吗？”58岁的王永亮笑着说。

王永亮是北京城建八建设发展有限责任公司（以下简称“城建八公司”）东坝项目部的一名安全员，从1981年参加工作以来，一直在城建集团工作，是企业的老员工了，“我们公司是2007年成立的，成立的时候就背负着1.9个亿的债务负担，当年的年产值也只有2亿多，公司的效益不好，我们职工的工资这一块也涨不上去，说实话我心里都挺不安的，现在可好了，我终于等到了工资连年涨的这一天了。”说完王永亮便哈哈的笑了起来。

建筑企业这几年的竞争越来越激烈，像城建八公司这样的施工企业，如何确保效益越来越好？城建八公司总经理戚涛总结：关键在战略。戚涛记得习主席在去南非访问并参加金砖国家峰会之前接受记者采访，在谈到治国理念时，引用了《老子》的“治大国，若烹小鲜”。他觉得搞企业也是

这个道理，不能乱搅、乱翻，不能朝令夕改，需要一个长期的发展规划，“润物细如声”。

城建八公司根据北京城建集团的发展战略目标和“企业强大 职工幸福”的企业愿景，制定了到2020年三步走的总体发展战略：第一步：2012年—2014年打基础；第二步：2015年—2017年上台阶；第三步：2018年—2020年进入北京市同行业领先水平。到2020年年末，完成企业经营额30亿元。在岗人员人均收入达到20万元（主要是根据施工生产任务的增加和利率增加进行测算）。

“领导们制定三步走之后，我们基层职工心里都像吃了定心丸一样。不用担心换一批领导，政策变一次。同时，让每一位职工了解战略，我们每一个职工都能切实的参与其中。公司工会还通过工资集体协商来确保我们工资的增长。你说我们能不好好干嘛？我们只能更加努力让目标早日实现。”王永亮笑着说，“就拿刚过去的2014年来说吧。按照战略到2014年的人均收入达到8万，但是年底我们实际达到的人均收入是10万元。”

滞薪篇

问题分析：工资长时间不涨，带来的直接问题就是企业信誉下降，职工不仅自信心下降，同时也带来职业精神的衰减。

然而，工资的问题并非仅与企业效益是否增长有关，也关系到企业管理中的民主程序，关系到企业是否受某些政策的影响，关系到企业是否有处理好历史遗留问题的能力，甚至还关系到企业自身的人员结构等等诸多问题。这就需要我们将问题梳理清楚，哪些是政策原因，哪些是遗留问题，哪些是属于职工自己可以调整和选择的方向。

看到某些因工资连年不增长而心慌的职工，看到他们面临的生活窘况，感叹的同时我们也呼吁相关企业，能否尽快找到改变困境的方法，能否把企业的难处清楚地告知职工，凝聚职工集体的力量，渡过难关。我们也希望某些有足够利润却不给职工涨工资的企业老板，别只盯着自己的腰包，而不顾及员工的生活。该给职工涨的工资一定要涨，别让职工心慌，最终会让老板心慌，让企业垮塌。

工资虽然发放在个人的口袋里，却体现了劳有所得和利益共享的劳动关系。任何一家企业都不能小视劳资关系。尊重职工工资待遇，等于尊重了企业的利益。

万人已退休 千人干活养 工资很难涨

某国有大型工厂

说到涨工资问题，一些老企业的职工总是一声叹息的表示：“在企业这么多年了，工资一直是这么少，几乎没怎么变过。”

位于北京西郊卢沟桥附近的一家国有大型工厂，建厂历史已经接近百年，在新中国成立之后，一直为新中国的火车铁路事业做着自己的贡献，因为该工厂成绩突出，为当时国家的发展做出过贡献，数名国家领导人都参观过该工厂，并为工厂留下了很多珍贵的照片和影像，说起这些，一名至今还在工厂工作的李师傅自豪的说道：“当时毛主席非常关心我们厂子，在与职工交谈的过程中，还对我们厂子的体育活动进行了表扬。”

上世纪五六十年代工厂名声增大，工厂中的职工的人数就越来越多，李师傅说：“那时企业在最牛的时候，职工将近有万余名，比现在热闹多了。”但随着近些年，经济体制改革和国内相关行业需求的减少，企业转变了经济增长方式，在车间内并不需要很多职工，在大背景之下，目前企业仅有近1000余人，年轻人占据了大多数。

随着技术改革不断发展，技术创新不断进行，曾经的老国企，现在又有了一定的发展，产品不仅已经卖到全国各地，甚至还收到了来自非洲和美洲国家的订单，厂子里的技术骨干，也随着产品一起派到国外。在拥有众多订单之后，企业的收入比之前有了很大的提升，但为什么企业效益上去了，职工的收入还没有改变？职工老刘回答了这个问题，他说道：“企业的这些收入不仅要养活1000多名在职职工，还要给近万名退休职工发退休金，在这种条件下，企业很难有多余的钱给在职的涨工资了。”

老刘介绍说，企业后勤部门刚来的大学生，税后每月仅有2500元左右的收入，而像他这样的老职工，每月也仅仅拿到3500余元。但与很多私人企业不一样的是，外地的大学毕业生在进入厂子后，会有进京指标，在经过几年的等待之后，便会有北京户口；而针对老职工，企业也许还有住房的补贴。老刘说：“我就希望厂子在我退休之前，分我一套房，我就挺知足了。”