

党报谈民众福利：

部分行业福利过高加大收入差距

福利是劳动报酬的重要组成部分。这些年,随着我国经济社会发展,人们的福利越来越好。

然而,在一个普遍水涨船高的大环境下,不同人群的福利水平差距却有所扩大,特别是一些垄断行业、大型国企以及某些行业部门的福利水平过高,进一步加大了收入差距。

调整收入分配格局,缩小福利差距是其中一个重要内容。近日,记者走进不同人群,请他们亮亮口袋里的福利,倾吐各自的心声。



由于学校提供的福利有限,很多教师都在社会上兼职

大学教师：时间是最大福利

国庆长假已过,山东济南某大学的青年讲师李明亮没有返校,仍然住在另一座城市的家中。“除了上课,其他时间都能够自己支配,这是大学教师的最大福利吧。”

小李原先是该省某县一中学的政治课教师,工作3年后考取了研究生,又念了博士。2007年,小李博士毕业后留在省城,成为这所大学政法学院的青年讲师。

小李说,他的工资分岗位工资和津贴两部分,都发在工资单上,每年累计5万元左右。其中津贴包括课时津贴和科研津贴,课时费每小时30元。此外,每年中秋、春节两个节日,学院还会发些过节费,“这要看学院的创收情况。”

他说,不少大学创收的主要途径是办辅导班。几年前,法学热,政法学院的辅导班较多,学院的福利较好,可是这两三年,政法学院的辅导班少了不少,创收锐减,“好日子没赶上。”小李笑笑说,“现在创收最好的是教育学院,他们承担了中学教师的培训任务,学院的福利是最好的。”

今年中秋,小李领到500元过节费:“去年发了1000元,今年缩水了一半。”

李明亮告诉记者,作为教师,除了工资,另一个收入来源是科研奖,理工科要比文科高得多。因为学校发奖金的依据是发表论文的数量,总体说,理工科论文比文科好发。“听说化学学院有的教师一年的科研奖金超过20万元,这对文科学院来说,是不可想象的。”

他认为,目前很多大学的工资不高,提供的福利也很有限,所以,很多教师都在社会上兼职,一些人的兼职收入不低于工资。可是,由于是学政治学出身,小李的兼职机会不多,他最寻常的兼职形式是为一些职业学院讲授公共课,收入按课时结算。

从中学教师到大学教师,小李说最大的变化是“面子”:有了大学教师身份,乡里乡亲都觉得你很光荣。可是从县城来到省城,尽管收入增加了不少,可是生活负担也加重了。现在,小李在市郊买了一套两居室,每月有2000多元房贷。他说,学校的福利分房到2004年就结束了。从2004年到2007年,学校还给青年教师提供过渡房,2007年后,连过渡房也没了,“解决住房全得靠自己。”

李明亮的妻子也是大学教师,与他相隔300多公里,她和3岁的儿子住在一起,便于照顾孩子。尽管只要没有课,小李就能回家,可是两地分居,终究不是办法。他希望尽快将妻子调入自己所在的大学,实现全家团圆。(本文中的采访对象均采用化名)

(据《人民日报》)

福利差距不在于到底发几盒月饼而是看工资之外还有无其他补贴

合同工:和正式工根本没法比

是这家劳务公司派驻电力公司的劳动人员。

至于福利,小陈说,每年中秋、春节,公司都会发一些食品,主要是酒、水果。除此之外,他几乎说不出什么了:每月的工资就是那些,公司会按时打到银行卡上。不过,今年夏天,有两个月气温很高,公司每月多发了80元钱,说是降温补贴,“这也算是福利吧。”

当然,六七年来,公司的工作条件还是改善了不少。现在,公司每年发2套工作服,平时基本够穿了。从去年开始,公司给施工队办了个食堂,每顿饭收2元,3个菜,可以随便

吃。不过,由于小陈多数时间在野外作业,吃不着。

名义上,陈学锋在电力公司工作,可是和正式员工根本没法比。单看福利,最大的差距不在于发几盒月饼,而是看工资之外还有没有其他补贴。比如交通补贴、差旅补贴、野外作业补贴……正式职工这些名目繁多的补贴加起来,甚至不比工资低。每逢年节,他们都能领到一笔可观的过节费。当然,这两年,“上边”对滥发奖金也有很多限制,听说上级主管部门正要求他们降工资,“可是‘上有政策,下有对策’,只要想发钱,就总能找出一些名目。”比如,安全生产

达到了多少天、公司得到了什么荣誉称号,都是发奖金的借口。“现在在公司30岁出头的正式青年职工,都在城里买了四五十万元的新房子,单靠工资收入,肯定买不起。”

刚进施工队时,小陈月收入就有2000元,现在还是2000多元,几年下来,尽管涨得不多,但让他欣慰的是,公司的管理还是比较规范,为每名工人买了养老、医疗、失业、生育、工伤等5险,这让他心里比较踏实。

小陈已结婚,老家的地交给父亲代种,妻子和孩子跟自己一起住在市郊一间租来的平房里。他说:“肯定不会回乡种地了,可城里的生活到底有没有奔头?现在还看不准。”他希望在亲朋好友的资助下,能尽快在市郊买一套小的二手房,先把家安顿下来再说。

所谓减薪总是“雷声大雨点小”,好多人还“明降暗升”了

国企中层:待遇上“好事落不下”

还有两大块:一是住房,公司分给她一套100多平方米的福利房;此外,在国内大城市房价尚未进入“万元时代”之前,高收入的她已占先机,购置了好几套商品房,如今固定资产相当可观。二是子女就业,她的女儿大学毕业后,也在金融口工作。“人脉资源是一种财富。”王建华坦言,如果不是在国有金融企业任职,平时能帮别人办点事儿,孩子找工作不一定能这么顺当。

住房、医疗、子女教育、养老,这些对普通百姓堪称“老大难”的问题,对王建华来说,依赖国有垄断行业的高福利,纷纷迎刃而解。

王建华说,近年国企涌动降薪潮,公司管理层压力也挺大,开了好几次会研究降薪问题。可偏偏公司这两年效益不错,一说减薪,中层以下都反对,你降,别的不降,现在金融业人才竞争这么厉害,企业人心不稳啊。所以研究了三番五次

都是“雷声大雨点小”,降不下来。“去年年底发奖金前,大家还议论纷纷,担心收入缩水。可奖金到账后私下里比比看,除了高管们适当调低工资,中层以下的收入基本上不受影响,好多人还‘明降暗升’了呢。”王建华说,去年她的税后年薪约有70万元。

王建华的情况不是个案。垄断行业的高收入是否合理合情?这些行业的利润和薪酬标准是否源于正当的市场抉择?与之相关的人员录用、干部晋升制度是否公正公平?

或许王建华的真实体验最能说明问题:“工资高得不符合国情,其实我心里并不踏实。”

公司按业绩付薪,有规范的激励、约束、淘汰政策,只有能干活,才能争取到好回报

销售人员:职位越高福利越好

个月左右的出差补助,小刘现在的补助标准是每天200元,这笔收入大致在每年6万元左右。

在衣食住行等方面,刘浩的公司也有不同程度的福利补助。公司每两年配发西服2套、夏装2套;从去年开始,公司食堂全面取消收费,所有职工免费就餐。交通方面,经理级别原则上只能报销火车票和汽车票,“但如果是公差,或者火车订票紧张,提前跟上级领导请示,一般机票也能报销。”住房方面,公司所有员工都可以申请员工宿舍,有8人间、2人间、单间、套间,宿舍条件随着级别上升而改善,副总一级就可以享受三

居甚至更大的住房,但都只有居住权,没有产权。小刘在自己购房结婚前,就住过2年多的集体宿舍。

“5年前要结婚,那时刚工作不久没多少积蓄,父母能力也有限,为了买房子,到处借钱才付了首付。”小刘回忆道。他把家安在公司总部所在的一座三线城市,“幸亏是在小城市生活,要不然钱也不够用。”

刘浩的妻子小张职位较低,每年收入不到2万元,家庭开销主要依靠小刘的收入。现在每月1500元的房贷和女儿的营养费是小刘家支出的大头。3岁的女儿是全家的掌上明珠,“营养上可不可能出一点差错,她

吃的那种进口奶粉,每个月就要花1000多元。”此外,还有玩具、早教、教育保险基金等支出,每月大致都在1000多元。小刘酝酿着再换一套大点的房。他说:“现在这个两居的房子还是小了点,客厅、卧室都被堆得满满的,像个大仓库。”

中秋节前夕,刘浩接到家里电话,得知公司给员工发放了中秋、国庆两节福利,作为双职工,小刘家领到了双份的红酒、月饼、鸡蛋等节日物资。“每逢大节日,公司都会发一些节日福利,金额也是根据职位高低不等,我这一级别每次大致能分到1000元左右的过节物资。”小刘说。

谈到未来,刘浩说:“总是希望能为家人提供更好的生活条件,相信随着工作阅历的积累,职位会逐步提升,收入逐步提高,生活也会越来越好。”

54岁的王建华在一家国有金融机构总部担任部门经理。用她的话说,能在国企中层任职,待遇上“好事落不下”。

王经理的收入构成有两部分:一是工资条上的年薪收入,包括工资、月奖和年终奖。年终奖和企业当年效益挂钩,这个“大红包”占年薪收入的50%以上。二是各种福利补贴,包括每年5万元左右的养老保险,含社会保险和企业年金;每年7万多元的住房补贴和公积金;每月的车费补贴和汽油补贴2000元;每年报销社保以外的各种保健医药费单据5000元;图书卡、旅游费约2万元。

事实上,单位给王建华的福利

刘浩是一家中国500强企业驻北京的销售经理,妻子也在该公司本部从事车间工作。谈到薪酬福利,小刘说:“职位越高,福利越好,因此还要努力争取升职。”

“我现在的收入,不能简单按年薪、月薪算。”小刘对记者说。他本科毕业,工作6年,按照公司的工资标准,现在每月底薪3500元,一年工资是4.2万元。但公司对他这样的销售人员采取底薪加提成的薪酬办法,在正常销售年份,一年的提成金额与底薪相当,一年的薪资收入在10万元左右。

“公司按业绩付薪,有规范的激励、约束、淘汰政策,只有能干活,才能争取到好回报。”刘浩说。通过几年努力,他已由公司最基层的销售人员,变成某类产品的北方区负责人。作为公司驻外人员,每年都有10