

央企人工成本投资分析评价

——以某油田分公司为例

吕建珍¹ 宋丽² 步淑段²

(1. 石家庄经济学院财务处 石家庄 050031 2. 石家庄经济学院会计学院 石家庄 050031)

【摘要】 本文通过对央企某油田分公司履行对职工权益社会责任的定基趋势分析和结构分析,发现央企在人工成本投资方面既有收入稳定增长、福利待遇较好、职工教育、健康、安全有保障等优势,又存在诸如差距大、挂盈不挂亏、无谈判机制等缺陷,据此提出改进人工成本投资对策,供有关部门、央企领导和相关学者参考。

【关键词】 央企 职工 人工成本 社会责任 投资

一、企业人工成本的相关概念

人工成本亦称“劳动成本”,是指企业在生产经营中由投入劳动力要素所发生的一切费用,包括企业支付给职工的工资性报酬和福利性供给,是企业总成本的组成部分。

人工成本主要包括:职工工资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、工会经费、劳动保护费用、职工住房费用和职工权益支出。其中,职工工资总额是人工成本的主要组成部分。评价企业人工成本管理水平的指标有:

平均人工成本=人工成本总额/同期人数

人工成本比重=人工成本总额/同期总成本费用×100%

劳动生产率=人工成本总额/同期营业收入×100%

劳动效率=息税前利润/人工成本总额×100%

事故死伤率=事故死伤人数/全员劳动工时

总事故率=事故起数/全员劳动工时

企业人工成本的多少不但反映了企业经济效益的好坏,而且反映了企业对职工履行社会责任的程度。人工成本既是调动职工积极性的有效手段,又是保持企业可持续发展的源泉和动力。2002年,联合国正式推出《联合国全球契约》(UN Global Compact)。该契约共有九条原则,联合国恳请公司对待其员工和供货商时都要尊重其规定的九条原则,后来发展为全球契约10大原则,更全面地保护了企业员工各项权益。

国资委2008年1月发布《关于中央企业履行社会责任的指导意见》,明确央企要履行好八个方面的社会责任,其中就包括安全生产与维护职工合法权益。王再文等学者撰书认为,由于金融危机和新劳动法实施的叠加效应,劳资利益更显对立,劳资矛盾日益突出,劳资双方规避法律的手段日益隐蔽化,劳动争议案件和违法案件大幅上升增大了劳资关系解决的难度,维稳成本急剧增加。但是金融危机并未转化为一场劳资关系的最大危机或者劳工运动,这主要得益于政府和工会劳资双方的互谅、互让、互妥和共克时艰的有效举措。

二、央企人工成本的特点分析

我国劳动力相对较丰富,央企一般是高福利高待遇的代

名词,在吸引人才就业、提高职工忠诚程度、减少跳槽率、提高职工荣誉度、和谐度等方面都有其他企业无法比拟的优势。我国央企人工成本管理一般不会存在拖欠工资、超时加班、强迫劳动、雇佣童工、就业歧视、体罚职工等严重问题,在员工成长、员工健康和员工安保等方面也会做到竭尽全力。但毋庸讳言,央企中还存在薪酬差距大、无集体谈判权、工资福利奖励挂盈不挂亏、人浮于事、劳动效率低、无技术创新奖、无股权激励等缺陷,在企业内外部同样存在诸多对人工成本管理的不公现象和不满情绪。下文将通过举例详细分析央企人工成本管理中存在的这些问题。

出于对比需要,我们首先考察央企之外其他企业的人工成本情况,见表1:

表1 我国其他企业人工成本情况

分类	内资企业	港澳台投资企业	外商投资企业	
人均人工成本(元)	53 319	48 208	39 587	
人工成本构成(%)	人工成本占总成本比重	5.38	7.43	7.53
	从业人员劳动报酬比重	70.16	72.56	75
	福利费用比重	5.69	3.96	4.51
	教育经费比重	0.69	0.61	0.40
	保险经费比重	14.38	13.57	12.14
	劳动保护费用比重	0.98	0.74	1.05
	住房费用比重	4.38	3.98	2.34
其他人工成本比重	3.24	4.55	4.56	

某分公司是某央企地处西部边陲、专门勘探、开发、销售石油天然气的分公司,人员数量相对较精干,人均营业收入和利润居总公司之首。其人工成本趋势和结构情况见表2、表3和表4。表2系以2005年实际数据为基数,其后年份实际数据除以2005年数据,得出指数形式的趋势表。表3和表4系以每年平均职工人数和人工成本总额为基数,得出每项百分比形式的结构表。

通过报表分析,某分公司人工成本管理有以下特点:

表 2 某分公司2006~2010年人工成本指数趋势
(定基比,以2005年数据为基数)

项 目	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
一、平均人数	100	129	143	127	129	126
1.在岗职工(人)	100	102	116	124	128	137
2.劳务工(人)	100	175	188	131	130	107
二、人工成本总额	100	98.5	136	153	169	189
1.提取工资	100	102	138	159	194	212
2.提取保险费(五险)	100	120	153	180	193	212
3.补充医疗保险费	100	135	2 422	2 616	3 112	4 789
4.福利费	100	101	88	97	110	122
5.教育培训费	100	102	138	159	194	213
6.提取工会经费	100	102	138	159	194	212
7.住房费用(公积金)	100	141	148	153	174	212
8.劳务工报酬	100	74	120	122	83	103
9.劳动保护费用	100	97	163	177	187	187
三、实发工资总额(在岗)	100	134	154	177	252	249
四、成本费用总额	100	169	236	290	390	540
五、营业收入	100	161	186	266	182	274
六、息税前利润	100	160	175	227	120	241

表 3 某分公司2006~2010年人工成本结构百分比

项 目	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
一、平均人数	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1.在岗职工	62.87	49.76	51.19	61.53	62.48	68.56
2.劳务工	37.13	50.24	48.81	38.47	37.52	31.44
二、人工成本总额	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1.提取工资	54.81	56.93	55.51	56.88	62.90	61.59
2.提取五险	4.29	0.064	6.39	6.56	6.54	7.05
3.福利费	7.75	7.96	4.99	4.93	5.07	5.02
4.教育培训费	1.37	1.42	1.39	1.42	1.57	1.54
5.提取工会经费	1.09	1.13	1.11	1.14	1.26	1.23
6.住房费用(公积金)	5.18	7.41	0.56	5.18	5.34	5.82
7.劳务工报酬	20.18	15.1	17.73	16.16	9.91	11.04
8.离退休人员费用	-	-	-	0.73	0.72	0.74
9.劳动保护费用	6.04	5.95	7.24	6.99	6.68	5.96
三、实发工资总额(在岗)%	46.73	63.63	52.97	54.10	69.85	61.59

表 4 某分公司2006~2010年人工成本评价

金额单位:元

项 目	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
平均人工成本(在岗职工)	109 691	105 699	128 461	135 189	144 446	151 243
平均实发工资(在岗职工)	51 256	67 261	68 051	73 132	100 889	93 145
人工成本占成本费用总额比%	14.05	8.2	8.11	7.39	6.09	4.92
营业收入÷人工成本(倍)	25.82	42.25	35.26	44.93	27.77	37.44
息税前利润÷人工成本(倍)	16.45	26.71	21.07	24.48	11.72	20.93

1. 我国企业人工成本差距过大。某分公司 2005~2010 年人均人工成本都在十万元以上,并逐年快速增长,实发工资增长速度快于人均人工成本增长速度,最高最低工资差距达到10倍。在垄断型企业这样的人工成本及其高增长率可能并不是最高的,但某分公司在我国企业中是典型的高工资高福利单位。从表4中相关数据来看,某分公司的人工成本几乎是其他企业人工成本的2倍,教育培训费用比重是其他企业的2.5倍,住房费用比重是其他企业的1.5~2倍,劳保费用比重是其他企业的7倍,福利费用比重也高于其他企业,保险费用比重是其他企业的三分之一到二分之一,这可能是某分公司总费用太高所致。由于处级干部及以上领导的工资薪酬由总公司直接分配,并不透明,表明很多职工实发工资在平均数之上,很多在实发数之下,属于被平均。

2011年8~9月间网络上出现了这样一则新闻:河南油田内部人士提供给《每日经济新闻》一份标注为“2010年个税上交情况”的统计表单,粗略统计发现,同一单位内员工的全年12月总计税前收入最高数额是最低数额的45.17倍。在该处全部统计在册的645名员工中,物供处长年所得最多为304 930元,紧随其后的处机关领导中,年收入20万元以上的有5人,年收入在10万元以上20万元以下的有6人,绝大多数员工2010年税前收入基本维持在3万~4万元左右,收入最低者月薪仅为500元。总公司总裁,三位高级副总裁的年薪均为96.74万元。2011年8月8日河南油田千名工人聚集要求加薪。国外学者研究表明,企业工资差距不能超过5倍,否则就会影响激励效果。而从我国现状来看,我国垄断企业存在巨大工资差距,导致工人们意见非常大,不利于调动基层职工积极性,影响企业和谐。

2. 企业一线人工成本过低,缺乏有效的职工权益谈判机制。某分公司人工成本占成本费用总额比重有逐年下降的趋势,可能是总成本费用居高不下,物料价格上涨较快,也可能是工资增长没有赶上总成本费用增长速度。央企尚且如此,中小型民企状况就更不会好了。据相关数据统计,我国批零行业人工费用率2010年为0.87%,仅为经济发展阶段接近的巴西和俄罗斯当年数据的1/3和1/2;超市口径下国际巨头TESCO和SAFEWAY的人力成本费用率过去6年稳定在10%~13%,

普遍高于中资超市 5 个百分点。

我国厂商给予每名工人每月工资的中位数是 121 美元(超时工作除外),比美国厂商所给予的每月 2 160 美元的工资相比,确实有很大的差距。人工成本是制造业成本很重要的一环,我国与美国的差距如此大,不管人民币升值多少,都不足以拉近距离,所以美国有些厂商以为人民币升值便会削弱我国产品在美国市场的竞争力,这一观点可以说是大错特错。一些美国企业一直不相信我国的成本真是这么便宜,选择相信我国政府对企业有各式各样的补贴,所以提出反倾销投诉,但相关调查的结果应该可能令他们改观。

职工权益谈判机制是指为推动职工有效参与企业管理,顺利表达自身各项合理合法权利和诉求,需要建立工会、职代会等配套制度,搭建起基层职工与企业管理层之间有效的沟通途径,通过雇员分散力量的组织起来,使得职工在与企业管理层对话时具有与其地位相匹配的话语权。某分公司有健全的工会委员会制度和职工代表大会制度,也有每周分公司高层与职工信访见面恳谈会制度,应该能够切实维护好职工的民主权利。

由于我国就业市场处于卖方市场,普通职工难有实际谈判的勇气,加之政府在这方面的制度尚不健全,缺乏有效的职工权益谈判机制几乎是我国各类企业的通病。无论是河南油田千名工人聚集要求加薪的事件,还是某分公司网上发布的不满言论,都说明基层职工工资福利与高管工资福利之间的差距已经大到一线职工无法承受的程度,说明一般职工和工会缺乏与股东、高管就职工工资权益信息沟通的渠道,谈判机制的有效运行任重道远。

3. 人工成本挂增盈不挂减亏。企业营业收入增长、获利能力增强,增加职工工资理所应当,这符合经济规律,容易被大众所理解。

如果企业营业收入下降、利润剧减甚或亏损,企业职工福利应该相应下降。但我国央企依然高收入高福利,有增无减。这种挂盈不挂亏、挂增不挂减的做法,凸显了工资福利刚性特色,也说明央企依仗垄断地位攫取大众利益的非合理性。某分公司不但五险一金上缴数额递增速度极快,而且在 2009 年金融危机背景下营业收入下降、利润下降时,工资福利不降反增,成为统计年份之最。

4. 劳动分配率较高,但无技术创新奖、股票期权激励、海外工资差。某分公司劳动分配率较高,每元人工成本创造的营业收入和息税前利润增长喜人。某分公司目前人工成本中暂无技术创新奖、股票期权激励、海外工资差,说明该企业在技术创新激励机制上有待改进,在利用股票期权激励高管和职工积极性、拓展海外业务上都有赖于总公司和分公司领导积极争取和尝试。

5. 讲排场、铺张浪费与人浮于事并存。一方面,在迎来送往中讲排场、大手大脚、铺张浪费严重。另一方面,个别部门个别别人吃空饷不干事,最可怕的是这些现象的主角们还觉得这

样做理所应当。群众看不惯、管不了,时间长了,就助长为习惯和风气及严重侵蚀干群关系的土壤,扰乱了改革希望的精气神,动摇了人们心目中央企的美好形象,贬低了央企的声誉,不利于央企的可持续发展。

三、改进我国央企人工成本管理的建议

应缩小企业内部工资福利差距到五倍以下,积极提高一线职工的工资待遇,压缩国企职工获取高收入高福利的空间,坚决刹住央企高管利用手中的权力进行权钱交易的腐败行为;精细优化基层职工的工作环境;大刀阔斧裁减冗员;工资福利挂盈也挂亏;严惩铺张浪费者;提高职工创新积极性,完善技术革新奖和股票期权激励机制;建立健全职工和工会就职工权益的谈判机制。

多渠道保护职工权益是央企对积极有效地承担对职工的社会责任的最直接最基本的表现。央企中石化集团近几年来在这方面作出了表率,其全面贯彻了“谁主管、谁负责”原则,实行全员安全管理,严格落实全员安全职责。建立完善安全监管网络,积极组织职工岗前、岗间、离岗执业健康体检、高位危害作业和放射作业职业健康体检,以及进行心理健康咨询与心理疾病预防,建立带薪休假制度。

持续开展安全隐患排查整改工作,消除生产经营中存在的各类隐患,加强培训教育,严格执行《安全市场禁令》,规范作业行为,提高全员安全意识,下大力降低事故死亡率,尤其要严防发生恶性伤亡事件。认真贯彻《劳动法》和《劳动合同法》,与职工签订集体合同,杜绝一切歧视现象,除五险一金外,还签订有三项补充保险:人身意外伤害保险、商业补充医疗保险和企业补充养老保险(企业年金),为员工提供在职和退休后的多重保障。

中石化西北油田分公司为提高管理、技术和操作三类人才的整体素质,开展了职业生涯规划,创新培训形式,举办多种培训和技能竞赛、知识竞赛活动,并进行过程跟踪与培训评估,取得显著效果。2007 年开展以“一日一题,一月一课,一季一考,一年一评”为主要形式的学习活动,2008 年度制定员工培训、职业技能鉴定工作计划。自 2007 年 10 月至 2008 年 8 月中石化西北油田分公司和石家庄经济学院共同研究《中石化西北油田分公司财务人员培训管理与综合素质测评系统开发研究》,系统开发包括培训文化系统、培训信息系统、培训模式、培训计划、培训资源规划、培训培训制度、培训课程系统、培训实施系统、培训评估系统和在线培训系统等,构建简历、心理测试、面试、评价中心技术和实习试用在内的综合素质测评模型,极大地提高了分公司职工培训和综合素质测评的系统化管理水平。

主要参考文献

1. 中石化河南油田工资表泄露 干部比工人高数十倍.每日经济新闻,2011-08-16
2. 国务院国有资产监督管理委员会.关于中央企业履行社会责任的指导意见.国资发研究[2008]1号,2007-12-29