

河北省钢铁产业转型背景下工人薪资现状调研 与优化路径探究

王建昆, 李昱, 刘芊芊, 杨昊天

河北工业大学, 天津 300401

DOI: 10.61369/SDME.2026020032

摘 要 : 在供给侧结构性改革、“双碳”战略与智能制造升级的多重驱动下, 河北省钢铁产业正从规模扩张向质量效益、高耗能向绿色低碳、劳动密集型向技术密集型转型。本调研以唐山、沧州等河北钢铁产业集中区域为范围, 选取不同规模、转型阶段的典型企业为样本, 通过问卷、访谈、实地观察等方法, 分析产业转型下钢铁工人薪资现状与问题。研究发现, 当前河北钢铁工人薪资呈现整体中等、结构单一、差异显著、保障不均的特征, 存在薪资与劳动强度不匹配、技能价值未被认可、福利保障失衡等问题。基于此, 从薪酬体系优化、技能赋能、福利完善、产业协同及政策支持维度, 构建多维联动的薪资优化路径, 实现企业高质量转型与工人权益保障的双赢。

关 键 词 : 河北省; 钢铁产业转型; 工人薪资; 薪酬体系; 优化路径

Research on the Current Situation and Optimization Paths of Workers' Salaries Under the Background of Hebei's Steel Industry Transformation

Wang Jiankun, Li Yu, Liu Qianqian, Yang Haotian

Hebei University of Technology, Tianjin 300401

Abstract : Driven by the supply-side structural reform, the "dual carbon" strategy, and the upgrading of intelligent manufacturing, Hebei's steel industry is undergoing a transformation from scale expansion to quality and efficiency, from high energy consumption to green and low carbon, and from labor-intensive to technology-intensive. This research takes the concentrated steel industry areas in Hebei such as Tangshan and Cangzhou as the scope, selects typical enterprises of different scales and transformation stages as samples, and analyzes the current situation and problems of steel workers' salaries under industrial transformation through questionnaires, interviews, field observations and other methods. The study finds that the current salaries of steel workers in Hebei show the characteristics of overall medium level, single structure, significant differences, and uneven protection. There are problems such as mismatched salaries with labor intensity, unrecognized skill value, and unbalanced welfare guarantees. Based on this, a multi-dimensional and linked salary optimization path is constructed from the dimensions of salary system optimization, skill empowerment, welfare improvement, industrial collaboration, and policy support, aiming to achieve a win-win situation between the high-quality transformation of enterprises and the protection of workers' rights and interests.

Keywords : Hebei Province; steel industry transformation; workers' salaries; salary system; optimization paths

引言

河北省是全国核心钢铁生产基地, 钢铁产业为区域经济与国家工业体系发展提供重要支撑。近年来, 该省钢铁产业以绿色化、智能化、高端化为核心方向开展全方位转型, 这一过程不仅是设备、工艺与产品的升级, 更是生产组织、岗位结构与劳动力需求的重构, 直接关系数十万钢铁工人的切身利益。

工人薪资是劳动价值与产业转型成果共享的直接体现, 但产业转型中传统岗位萎缩、新型岗位涌现, 工人技能要求、劳动强度显著变化, 现行薪资体系未能及时适配, 薪资增长滞后、结构僵化、技能激励不足等问题凸显, 既影响工人积极性, 也制约企业转型效率。为此, 本调研覆盖河北 11 个钢铁产业城市 6 家典型企业, 选取不同岗位、年龄、技能等级的工人为对象, 通过问卷调查 (发放 650 份, 有效回收 582 份)、深度访谈 (工人 70 名、管理人员 16 名)、实地观察与文献政策分析等方法, 系统研究薪资现状、问题及成因, 提出科学优化路径, 为企业人力资源管理与政府政策制定提供参考。

一、钢铁产业转型现状与劳动力需求变化

河北省钢铁产业转型明确指向绿色化、智能化、高端化：绿色化方面加大环保投入，淘汰落后产能，发展循环经济；智能化方面普及工业机器人、大数据分析等技术，提升生产自动化水平；高端化方面调整产品结构，聚焦高强度钢、特种钢等高端品类。不同规模企业转型差异显著，大型龙头企业资金技术优势显著，转型走在行业前沿；中型企业完成多轮绿色与智能化改造，形成细分市场优势；中小型企业受资金、市场制约，转型进程相对滞后。

产业转型深刻改变劳动力需求：一是岗位结构重构，自动化设备替代大量简单体力岗位，炼钢、轧钢等传统岗位需求下降，智能设备运维、数据分析、环保技术等新型岗位需求激增；二是技能要求升级，传统岗位工人需掌握新设备操作，技术岗位工人需具备智能化运维、绿色冶金等能力，一线岗位也新增 PLC 编程等基础技术要求；三是劳动内容与强度变化，设备调试、环保管控等环节工作节奏加快，高风险、高强度体力劳动有所减少，但工作精度与应急处置要求大幅提升，工人劳动复杂度与责任压力显著增加。

二、钢铁工人薪资现状与核心问题

（一）薪资水平总体特征

调研显示，河北钢铁工人月均工资 6823 元，略低于全省城镇非私营单位就业人员月均工资 7215 元，且区域、企业、岗位间差异显著。区域上，唐山、邯郸等产业成熟地区月均 7345 元，保定、张家口等地区仅 6218 元；企业规模上，大型龙头企业月均 7956 元，中小型企业仅 5789 元；岗位上，管理人员 8925 元、技术工人 7641 元、一线生产工人 6318 元、后勤人员 5236 元，高级技师月收入可达 12000-15000 元，与一线普工差距悬殊。工人薪资满意度偏低，仅 23% 表示满意，32% 明确不满，核心原因是薪资与劳动强度不匹配、增长慢于物价上涨、技能价值未体现，工人期望薪资较实际高出 20%-30%。

（二）薪酬结构存在的问题

薪酬结构以“基本工资 + 绩效工资”为主，福利补贴占比仅 10%-20%，激励性不足。基本工资占 40%-55%，与岗位、工龄挂钩，增长空间有限；绩效工资占 30%-40%，与产量、安全指标挂钩，受市场与生产影响波动大，降幅可达 30% 以上。技能津贴、创新奖励等激励性项目缺失或占比极低，仅 15% 的企业设置相关项目；高温、夜班等特殊岗位津贴标准偏低，环保、高危岗位专项津贴仅覆盖 18.5% 的工人；技能与薪酬关联度弱，初、中级工薪酬差距仅 300-500 元，68.1% 的工人表示技能提升未带来收入增长。

（三）福利保障与职业发展痛点

法定福利落实不均，多数企业为正式工缴纳五险，但住房公积金缴纳比例差异化明显，劳务派遣工常无公积金，中小型企业存在社保未按实际工资基数缴纳的问题。补充福利供给不足，健

康体检仅覆盖正式工，32.4% 的工人能休满年假，职工宿舍条件差异大，子女教育补贴、补充医疗等福利普遍空白。工人职业发展通道狭窄，晋升多依赖工龄与人情，78.6% 的工人表示看不到晋升希望，青年工人流失率较高；技能培训体系不完善，中小型企业缺乏系统培训，现有培训内容与智能化、绿色化转型需求脱节，64.3% 的工人缺乏优质培训渠道。同时，工人薪资增长预期强烈，近六成认为薪资增长滞后，要求建立与劳动价值、企业效益同步的增长机制。

三、薪资问题的核心成因

（一）企业层面

多数企业沿袭“重产量、轻人力”理念，将人工成本视为负担，忽视薪资体系优化；薪酬体系设计不科学，仍采用传统模式，未结合转型后岗位要求调整，技能激励、创新奖励等弹性要素缺位；中小型企业受产能过剩、环保压力、市场竞争影响，盈利能力弱，资金有限，难以承担薪资上涨与福利完善成本，甚至存在拖欠工资、社保缴纳不规范等行为。

（二）产业层面

河北省钢铁产业长期存在产能过剩、同质化竞争问题，企业盈利空间受限，制约薪资提升；产业链协同不足，上下游利益分配不均，影响全产业链工人薪资水平；产业转型红利未充分转化，智能化、绿色化带来的效益未有效体现在工人薪资上，企业未建立员工利益共享机制，出现“企业转型增效，工人薪资停滞”的现象。

（三）政策与市场层面

薪资指导标准更新不及时，最低工资标准与实际劳动价值脱节，劳动监察力度不足，对企业违法用工行为处罚宽松；劳动力市场供需失衡，普通体力劳动者供给过剩，高技能人才短缺，普通工人薪资上涨受抑，且钢铁行业面临高技能人才流失风险；企业工会作用未充分发挥，工资集体协商机制不完善，工人诉求表达渠道不畅，薪酬调整由企业单方面决定，工人话语权不足。

四、钢铁工人薪资优化路径

（一）优化薪酬体系，提升激励性与公平性

构建“基础薪酬 + 技能薪酬 + 绩效薪酬 + 转型贡献奖”多元化体系，将基本工资占比提升至 60% 以上并随物价动态调整；技能薪酬与技能等级挂钩，设立 800-2000 元的档次差距，对考取高等级证书者予以重奖；优化绩效考核指标，纳入技能操作、环保贡献等内容，摒弃单一产量导向；设立转型贡献奖，嘉奖智能化改造、技术创新中的优秀工人。提高特殊岗位津贴标准，高温津贴日均不低于 30 元，夜班津贴每班不低于 50 元，环保、高危岗位专项津贴每月 500-800 元并扩大覆盖。推进同工同酬，规范劳务派遣用工，公开薪资结构与核算规则，接受工会与工人监督。

（二）强化技能赋能，实现薪资与技能同步增长

企业每年按营业收入 1% 计提培训资金，构建系统化培训体

系，开设智能化设备操作、绿色冶金等课程，确保职工每年培训不少于 40 小时；政府提供培训补贴，推动职业院校与企业开展“订单式”培养。建立科学的技能评价体系，将理论知识、实操能力、创新成果纳入评价，打通技能与管理序列晋升通道，明确晋升标准与流程。加大高技能人才激励，对高级技师、技术创新贡献者给予专项补贴、住房优惠等，设立“技能大师工作室”并给予带头人奖励，确保技能人才薪资增速不低于管理岗。

（三）完善福利保障，增强工人获得感

严格落实法定福利，为所有工人足额缴纳“五险一金”，统一住房公积金缴纳比例为 10%–12%，杜绝社保缴纳不规范问题；完善休假制度，生产旺季实行轮休调休，严禁无偿加班。丰富补充福利，每年组织 2 次全员健康体检，定期开展职业病防治；改善职工宿舍、食堂等生活设施，发放 500–800 元住房补贴、2000–5000 元子女教育补贴；加大安全生产投入，更新除尘、降噪等设备，建立职业病全周期管理机制，完善劳动保护用品发放。

（四）强化产业协同与政策支持，营造良好发展环境

政府引导企业聚焦高端、绿色品类转型，提升产品附加值；推动产业链上下游建立利益共享机制，通过价格协商、订单倾斜保障下游企业盈利。更新钢铁产业薪资指导标准，对优化薪资体系的企业给予税收优惠、财政补贴；加强劳动监察，严惩拖欠工资、同工不同酬等违法行为。推动区域产业合作，通过技术输出、订单共享带动欠发达地区企业发展；加大对中小企业的融资、技术支持，提升其薪资支付能力。强化工会作用，畅通工人

诉求渠道，建立企业、工会、工人代表三方工资协商机制，完善工人权益维权体系，提供法律咨询与维权帮助。

五、结论与展望

本次调研表明，河北省钢铁产业绿色化、智能化、高端化转型重构了劳动力需求，而当前钢铁工人薪资呈现整体中等、结构单一、差异显著、保障不均的特征，存在薪资与劳动强度不匹配、技能价值未被认可、福利保障失衡、职业发展通道狭窄等问题，其成因涉及企业人力资源理念滞后、薪酬体系设计不科学，产业发展不平衡、转型红利未共享，以及政策引导不足、劳动力市场失衡等多方面。

优化钢铁工人薪资需构建多维联动路径，通过完善多元化薪酬体系、强化技能赋能、健全福利保障、推动产业协同与政策支持，实现薪资与技能、企业效益同步增长。随着河北钢铁产业转型不断深化，智能化与绿色化技术将进一步提升生产效率，为薪资增长创造有利条件。若企业能重视人力资源建设，政府能强化政策支持与权益保障，产业链各环节实现协同发展，必将推动钢铁工人薪资水平稳步提升、薪酬结构更趋合理，进而提高工人就业稳定性与积极性，吸引青年劳动力与高技能人才，形成“产业转型促效益提升—效益提升促薪资增长—薪资增长促人才集聚—人才集聚促产业升级”的良性循环，为河北省钢铁产业高质量发展可持续发展奠定人才基础，助力区域经济与国家工业体系发展。

参考文献

- [1] 河北省统计局. 河北省城镇非私营单位就业人员工资统计年鉴 [Z]. 石家庄: 河北省统计出版社, 2025.
- [2] 河北省工业和信息化厅. 河北省钢铁产业高质量发展规划 (2021—2035) [Z]. 石家庄: 河北省工业和信息化厅, 2021.
- [3] 张伟伟, 赵文. 产业结构转型中的劳动力市场调整与工资变动 [J]. 中国工业经济, 2022 (5): 89–106.
- [4] 王庆丰. 钢铁行业高技能人才薪酬激励机制研究 [J]. 冶金经济与管理, 2024 (2): 45–48.
- [5] 中华全国总工会. 中国工会参与工资集体协商实践与探索 [M]. 北京: 中国工人出版社, 2020.