



苏海南：中国工资集体协商的法律框架已初步形成

来源：人民日报 作者：苏海南 时间：2007/11/05

字体：【大】 【中】 【小】

工资拿多少，劳资双方一笔一笔细细算——工资集体协商制度正在改变着传统的工资由用人方主导的模式。工资集体协商制取得哪些成效、还存在哪些不足？记者采访了中国劳动学会薪酬专业委员会会长苏海南。

集体协商覆盖9000万劳动者

集体协商和集体合同制度是市场经济条件下劳动力市场主体之间依据有关法律法规自主确定和调整劳动关系的一项基本制度，其中工资集体协商是最重要的一项内容。

苏海南介绍说，由于劳动者个人与企业力量对比并不均衡，由企业劳动者个人单独约定工资，难以保证劳动报酬标准的公平合理性。因此要通过劳动者有组织地与企业开展集体协商，确定劳动报酬标准，保证劳动者工资收入合理有序增长。

“目前工资集体协商的法律框架已初步形成，职工反映也不错。”苏海南这样总结近年来工资集体协商的成效。我国自1995年正式开始依法推行集体协商和集体合同制度，2000年劳动和社会保障部颁布《工资集体协商试行办法》，2003年底颁发《集体合同规定》。目前，我国经劳动保障部门审核通过的当期有效集体合同达60.45万份，覆盖职工9000多万人。

工资集体协商推动了职工劳动报酬的合理增长。天津市总工会曾做过调查，72%的职工认为，通过集体合同特别是工资集体协商，职工在劳动标准和涉及切身利益问题上有了发言权，有78.50%的职工认为工资待遇得到了保障。

让职工敢谈，会谈工资集体协商虽然取得很大成效，但在一些企业还存在着职工不敢谈、不会谈的问题。

“劳动者一方总体上还是力量偏弱。在部分企业，如果缺乏强有力的工会组织，职工代表往往害怕得罪老板，不敢轻易地表达或坚持利益诉求。另外还有一个不会谈的问题。劳动者究竟怎么谈才能收到良好效果，特别是应该提出加多少工资，理由是什么，往往拿不出有力的材料来支撑。”苏海南这样分析。

他认为，要改变这种状况，首先要加强工会建设，培育协商主体。到目前为止，建立集体协商和集体合同制度的主要是国有企业，外商投资企业、私营企业和改制企业进展偏慢，因此，要大力加强非公有制企业的工会建设。如北京市，2005年签订了集体合同的绝大部分集中在国有和集体企业，而股份有限公司、外商投资企业、股份合作制企业则分别只占8.6%、8.0%、2.9%。

其次还应大力推广区域性、行业性的工资集体协商。例如在某个工业园区或开发区，组建园区的工会组织，让其代表职工和园区内企业组织去谈工资如何增长、增长幅度多少，减少企业内部人员去和自己的老板谈工资面临的压力。

让企业愿谈，谈得拢

出于自身利益关系，企业或资本一方也往往不愿意接受集体协商和集体合同的束缚，认为这只会增加成本支出。企业方不愿谈，也是影响工资集体协商制度推行的一个重要因素。

“让企业愿谈，需要进一步加强法制建设，加大政府部门的审核、监督检查和处罚力度。”苏海南说，与成熟的市场经济国家相比较，我国劳动关系领域的法制建设还不健全。工资协商立法层次不高，仅由法规和规章予以规范，各项规定缺乏必要的强制性和必要的罚则，企业方不接受工会组织或职工代表的要约，相应的处罚规定和比例标准并不明确。此外，在部分地区还存在协商程序不规范、企业违法违法行为处罚力度不够等问题。

和处罚标准尚不明确。此外，有的地方政府片面追求招商引资，对企业违法违规行为处罚手段偏软。

苏海南认为，从长远来讲，应研究制订《集体合同法》，提高立法层次，对集体协商和集体合同制度全面系统规范。还应更好地发挥全国各级劳动关系三方协调机构的作用，组织推广工资集体协商。同时加强宏观调控，细化行业工资指导线，使劳资双方获得更多指导，谈得拢。

编辑：袁良栋

[【打印】](#) [【关闭窗口】](#)



主办单位：中国劳动保障科学研究院 院办电话：010-64913240
信息应用研究室：010-64941370 邮箱：webmaster@calss.net.cn