



## 推行企业集体谈判工资制存在的问题及对策

发布日期: 2008年12月03日

字体: 【大】 【中】 【小】

### 推行企业集体谈判工资制存在的问题及对策

蒋晓光 周常玉

**摘要:** 集体谈判工资制是市场经济体制下行之有效的工资决定机制。近年来中国在推行中虽取得了一定效果,但因劳动力市场供大于求的约束,工会代表性不足,企业性质的多样化,以及法律制度的不健全等,给集体谈判工资制带来不少问题。为此,应采取加强工会组织的相对独立性,政府适度介入,完善劳动力市场,公开企业信息,建立、健全与集体谈判工资制相关的法律制度等措施加大推行力度。

**关键词:** 集体谈判 集体谈判工资制度 劳资纠纷

#### 1 集体谈判工资制的产生、发展及意义

集体谈判作为市场经济体制下解决劳资纠纷的主要手段,是指在国家法律的保护下,通过企业(雇主)和工会之间的谈判来调节劳资双方的利益,解决劳资双方冲突的一种方式。集体谈判工资制,就是通过集体谈判的方式来协商并确定劳动者工资水平的一种制度。其主要内容包括:工资协议的期限,工资分配制度,职工平均工资水平及调整幅度,资金、津贴、补贴等分配办法,变更和解除工资协议程序,工资协议的终止条件,工资协议的违约责任等。一般由劳资双方组织通过谈判及签订集体合同的方式加以确定。

早在18世纪,亚当·斯密等一批早期的经济学者就注意过劳动力市场上劳资交涉对工资决定的影响,但当时并未予以重视。直到19世纪末20世纪初,研究工资集体谈判的理论才多起来,比较有代表性的是英国的皮古(Pigou)和美国的克拉克(Clerk)。皮古曾具体分析和论述了集体谈判决定工资的过程。19世纪,美国经济学家克拉克开始把劳资谈判与工资决定联系起来,认为与劳动力买方垄断市场相对应,出卖劳动力的一方也必须建立组织,遏制工人间的彼此竞争,与企业主相抗衡。只有经过集体组织交涉,单个工人才有希望抵抗工资标准下降的压力(这种压力来自于企业追求利润最大化的要求);也只有经过集体谈判,才能使工资公平合理。二战以后,随着工会力量的强大,工会在工资决定中的作用日益突出。从而使集体谈判理论得以发展和完善。对这一理论做出重要贡献的经济学家有多布、邓洛普、张伯伦、厄尔曼、里斯等人。

集体谈判工资制度产生初期,由于劳资双方的实力差别悬殊,在调节劳资双方矛盾的作用还不是十分明显。但是随着双方矛盾的日益加剧,工人罢工次数的不断增加,使得越来越多的雇主迫于压力而接受谈判。但是由于没有法律的约束,使得许多合同都以各种理由而遭到行政当局的拒绝。1930年美国颁布《纳里斯-拉瓜迪亚法案》和1935年颁布的《国家劳资关系法案》规定集体谈判工资制度是一项受法律保护和政府提倡的制度之后,集体谈判工资制度才进入一个新的阶段,此后,美国于1938年颁布《公平劳动法》,1947年颁布《国家劳工管理法》。这些法律对于集体谈判的内容、程序等作了详细的规定,集体谈判合同的合法化,使得集体谈判工资制度的发展进入了一个新阶段。20世纪60年代以来,集体谈判工资制成为西方解决劳资纠纷,维护劳动者权益的主要手段。

近年来,中国市场经济获得长足的发展,市场经济在推动经济繁荣的同时也带来了工资分配方面的严重问题。在劳资纠纷中,产生冲突的重要原因就是劳动者对企业所支付的工资的不满。逐利是资本的本质,企业为实现利润最大化,压低工人工资是很普遍的现象。而中国工人组织程度低、缺乏文化技能的弱势地位和劳动力供大于求的状况,又造成工资普遍被压低的有利条件。所以近些年来,在我国各种所有制企业职工的工资状况都不容乐观。而改善职工工资状况的最有效手段就是集体谈判,首先集体谈判工资制度的建立,赋予了职工维护自身利益的武器。有了这样的武器,他们的自身利益就会得到保护,可以平起平坐与老板商谈,理直气壮地争取自己的合法收入。其次,对于企业来说集体谈判工资制度,有助于企业与职工的交流,了解企业薪资体系的不足,进而设计更为合理的薪资体系,激励员工,再不存在集体谈判制度的状况下,员工无法申诉自己的不满,也不会得到重视,会出现消极怠工,跳槽等现象,对企业来说是很大的损失。因此,企业集体谈判工资的建立,有利于按劳分配,推动企业现代工资制度的改革,有利于维护劳动者的合法权益,稳定劳动关系促进企业健康发展,也有利于增强企业的凝聚力和向心力,最终达到企业和劳动者利益的双赢,从而有利于企业与社会的长期稳定与和谐发展。

#### 2 中国集体谈判工资制度推行现状

中国在计划经济体制时期通过计划配置劳动力,劳动力工资是由政府说了算。企业工资制度在过去的岁月中,多是与“产权模糊”、“政企不分”、“统购统销”、“统负盈亏”,以及企业职工的“统包统分”的经济管理体制相伴随,因此就不存在集体谈判工资制度。在向市场经济过渡中,外资企业、乡镇企业、民营企业相继问世,有限责任公司、股份有限、合伙企业、国有独资等现代企业模式开始相继出现,但是与这种现代企业模式相配套的企业工资模式,分配制度还没有完善。这些年来,集体谈判工资制作为西方市场经济条件下行之有效的工资决定机制,在我国的兴起和发展不是偶然的,有其兴起和发展的多方面条件,是在解决企业特别是非公有制企业(主要是合资、个体私营企业)中存在的日益增多的劳资矛盾过程中为保护工人合法报酬权益而出现的。

中国从1994年开始在“三省五市”(广东、山东、福建三省,深圳、成都、北京青岛、大连五市)开展集体合同试点。到现在,我们对工资集体谈判制度的探索也已有十多年的积累。截止2003年8月,全国范围内,平等协商、集体合同制度覆盖的单位达127万家,覆盖职工达9500万人。世纪之交,江苏传出“区域性”推广工资集体谈判机制的喜讯,并被一些行家冠“淮阴模式”和“昆山模式”等。随着市场经济改革的不断推进,企业内部的劳动关系已经由政府行为向市场行为转变,国有企业,也要按照“产权明晰、权责明确、政企分开和管理科学”的要求进行规范的公司制改造,国家不能直接干预企业的经营行为。这样双方必然寻求一种机制来维护交易人权益的合法性和保证其可执行性。这种机制就是集体合同,其核心是集体谈判工资制度。实践和经验都证明这种工资制度符合市场经济规律,有利于协调劳资矛盾,促进经济发展,促进社会的和谐和进步。

劳动立法是工资集体协商付诸实施的一个极为重要的条件。进入90年代,劳动立法的步伐进一步加快。《工会法》、《劳动法》相继颁布,“集体合同制度”、“工资集体协商制”相继出台。劳动立法明确了劳动者与用人单位之间是平等主体间的合同关系,相互选择和平等协商,通过协议,续延、变更、暂停或终止劳动关系。确立工资集体谈判机制,本质上就是确认劳动者工资的谈判权。2000年11月,劳动和社会保障部制定并下发了《工资集体协商试行办法》,要求中国境内的各类企业推行工资集体协商制,职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资协议。国家以法律文件形式把工资集体协商机制向全社会公布,旨在保护劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系的和谐与稳定。可见,集体谈判工资制度在我国的发展取得了显著的成效,当然也存在着许多不容忽视的问题。

### 3 建立集体谈判工资制的意义及存在的问题

#### 3.1 劳动力市场现状制约了企业集体谈判工资制的推行

目前,中国劳动力买方市场。由于中国人口规模庞大、人口增长率高,导致劳动力供给资源十分丰富,随着经济体制改革的深入,国有企业富余人员溢出,出现大量下岗、待岗劳动力,使得企业在劳动力需求方面占有极大的主动性和灵活性。在中国,所有企业对劳动力的雇佣与解聘、提升与降职、工资的制定和工资发放形式的选择等都有绝对优势。尤其是,大多数在岗工人都受到了失业者的竞争压力,企业很容易就能找到代替者。而这些工人一旦失业,他们很可能在很长的一段时间内找不到合适工作,因此他们对企业施加压力的能力是很微弱的。因大量工人已经或面临失业的边缘,企业与职工之间进行工资集体协商的可能性极小。面对竞争压力,根本就不具备谈判能力。

因此,在劳动关系中企业占有绝对优势的情况下,企业不愿意建立集体谈判工资制度制约其在劳动力工资的支付的决定权。所以说劳动力买方市场是阻碍企业建立集体谈判工资制度的重要因素。

#### 3.2 工会组织独立性和代表性问题

集体谈判工资制是通过集体谈判的方式来实现的。因此,集体谈判的成功与否,决定了集体谈判工资制度的成功与否。劳资双方利益的不一致是进行集体谈判的基础,而集体谈判成功与否关键取决于两个条件,利益主体的独立性和代表性。工会的独立性主要是指工会与资方的关系问题。工会的代表性决定了工会与劳动者在集体谈判中的关系和地位。工会是劳动者权益的“代表者”,为了维护劳动者的权益,工会应当站在劳动者的这边。但是在我国,工会有着其自身的先天不足,在建立之初就是附属企业的一个职能部门,它隶属于企业的特性,且工会的成员在企业中大多数都是兼职,既是企业的职员,又要维护企业的利益,又要维护代表工人的利益,处境两难,使得工会在谈判时不具备独立性,谈判能力相差悬殊,这就直接弱化了工会对谈判结果的影响力。而且,工会虽然代表劳动者和雇主进行谈判,但是不具备独立的谈判资格,他就很难代表和维护职工的权益,由于与企业间的隶属关系,他们关心的不是工人所关心的工资和就业条件,而他们更在乎的是自己的前途,因此,工会有时候不仅没有依照《工会法》给与职工相应的支持和帮助,甚至会出现工会站在雇主一边的现象。究其原因,主要是工会的独立性和代表性问题,他们不仅关系到工会能否代表和维护劳动者的权益,也是集体协商制度难以推行的关键所在。<sup>[1]</sup>

#### 3.3 企业性质的多样化给集体谈判工资制度的建立带来的困扰

由于中国市场经济体制的特殊性,造成了企业经营体制的多元化,从而导致工资体制的多元化。在不同性质的企业建立集体谈判工资制度会面临各种不同的问题与障碍,从而制约工资集体谈判制度在中国的普遍采纳与实施。个体私营企业由于其规模小,劳动用工制度的随机性和不确定性强,工会很难在这种企业环境中成长和发展。即使一些私营企业成立了工会、建立了集体工资谈判制度,也是迫于法律、政府的压力。大多数由老板控制下建立起来的工会,只是一种形式主义。私营企业老板大多愿意什么都是自己说了算,无论是工资,福利还是工作条件。可以说,私营企业自身的种种特性制约了它实行“集体工资协商”这种新体制的推行。

目前,合资、三资和外商投资企业已经成为中国国民经的一个重要组成部分。集体谈判工资制度最初也是在这类企业中试点和推广的,效果也是比较好的。但现实中,有些地方政府迫于发展地方经济和解决就业问题的压力,为了本届政府的政绩,反害怕工人与雇主谈工资、讲条件,他们不想因为工资协商跟外企闹翻。这恐怕是各地普遍存在的情况,这种情况下地方政府不但没有成为工人利益的维护者和工资集体谈判制度的推广者,反而成了雇员利益的攫取者和集体谈判工资制度的拖累者。

理论上讲,国家是国有企业的所有者,在国有企业推行集体谈判工资制度应该更为顺利。集体谈判的一个前提是谈判双方有明确的角色分工,谁是企业代表,谁是工人代表。但在国有企业中,情况并不是这样的。首先,工会的角色不明,国有企业中工会与企业是附属或依附关系。工会领导往往都是企业安排人员或者一些员工的兼职岗位,其代表性和独立性不强,这就导致了国有企业的工会与管理者进行协商与谈判不能够有效的进行。其次,国有企业的雇主身份不明确,与外企、私企不同,当前相当一部分国有企业的产权关系不明确,普遍缺乏国有资产的真正代表。从而出现了工资集体谈判过程中主体不到位或缺失的现象。不能够进行真正意义上的谈判。

#### 3.4 法律制度的不健全

企业建立集体谈判工资制后,其谈判的结果会成为集体合同,只有集体合同具备了法律效应,才会产生实质性的影响。如果合同不具备法律效力,企业对于合同就不会重视,形同虚设,没有约束力。虽然国家出台了《劳动法》,但是这部法律中的内容主要是针对个别劳动者的利益,对于集体合同的规定少之又少,且内容不尽详细,从而会导致原则性和操作性不强。其次,虽然劳动与社会保障部发布了《集体合同规定》,但是它只是一部部门行政性法规,缺乏严肃性和权威性。那么在集体谈判工资制度的推行过程中,其局限性就会越来越明显,不能够从真正意义上保护劳动者和企业的权益。

### 4 对于建立集体谈判工资制度的建议

#### 4.1 加强工会组织的相对独立性

保持工会的一定独立性,是建立集体谈判工资制度的关键。只有当工会组织能相对独立于政府和资方及其组织,进行平等谈判时集体谈判机制才算有效建立,职工或雇员的利益才可以得到最大化的保护。2001年27日,九届全国人大常委会第二十四次会议表决通过了《工会法(修正案)》,突出维护职工合法权益的职责和义务,强化了职工参加和组织工会权利的法律保障,明确了工会干部对职工和会员负责的组织体制,推动了工会组织的民主化。然而,建立一套工人代表与资方可以就劳动条件及工资等问题进行平等谈判的机制是从根本上确立工会的相对独立性——确立工会独立于政府、独立于企业的法律地位。此外,还要确保工会经费来源的独立性,国家财政给与必要的补贴来保障工会活动经费的来源,断绝工会组织对企业的经济依赖是保证工会组织相对独立性的根本条件。

#### 4.2 政府适度介入

政府在工资集体谈判方面的作用也是十分重要的,政府制定的政策是促进劳资双方自愿谈判的前提条件。政府可以成立“劳资关系三方委员会”以调解、调停和仲裁各种纠纷。在工资谈判出现问题而当事双方又不能协商解决的时候,政府可以进行直接或间接的干预,同时监督企业和工会严格按照谈判制度办事。

#### 4.3 完善劳动力市场

现阶段劳动力市场需要进一步完善,通过制定劳动力市场指导价,起到规范劳动力市场的指导作用。完善劳动力市场价格形成机制、调节机制、法律机制、收集和整理劳动力市场价格信息,是劳动力市场日趋完善。<sup>[2]</sup>制定劳动力市场指导价,对于企业的用人和招聘政策会产生很大的影响,限制了企业招聘时自行其是,保护了劳动者的权益。同时对于工资集体谈判的双方在工资水平的协商中有了一个明确的参考标准,从而防止工会的要求过高的现象,维护双方的权益。

#### 4.4 公开企业信息,扩大工资集体谈判的范围

企业是自身经营状况的知情者,是信息的垄断者。对于企业自身经营状况的公开,有利于劳动者了解自己所处企业的经营状况。一般情况下,由于工人对于企业经营业绩的不了解,其所提出的要求的合理性就缺乏相应的依据。在进行工资集体谈判时,经营状况良好时企业会同意工人的涨薪要求,但是在经营状况不好的情况下,企业会拒绝涨薪要求。那么在信息公开的情况下就会避免这种状况的发生。企业仅仅是根据自身状况调整集体谈判工资水平缺少一定的可比性,应当进行多方面的比较,所以有必要将工资集体谈判的范围扩大到某一地区,某一行业。在我国一般情况下集体谈判工资只局限于企业内部,由于我国劳动力市场现状导致了集体谈判工资水平的确立有其局限性,而且劳动力市场的各种机制的完善是一个比较漫长的过程,那么,不同地区或行业的企业进行相互信息的交流,确立一个行业或一个地区的工资标准,能够让劳资双方在进行工资集体谈判时有一定的依据同时根据自身情况确定相应的工资水平。

#### 4.5 建立、健全与集体合同相配套的法律制度和措施。

在前面所述，当企业和在工资集体谈判达成一致时会形成集体谈判工资的集体合同，中国正式推行集体合同制度已经有十几年了，却没有一部真正意义上的集体合同法对集体合同产生法律约束。也就意味着不能对企业违反合同的行为产生约束，那么企业建立集体谈判工资制度的意义也就不存在，对于劳资双方冲突的化解起不到调和作用，有时甚至会激化。这在一定程度上影响着企业集体谈判工资制的建立和深入发展。因此，加快集体合同立法刻不容缓。同时国家要加快完善与集体合同制相配套的法律制度和措施，工资、社会保障、劳动监察、劳动争议处理等法律、法规的完善，从根本上建立起保障集体合同有效履行的法律体系和运行机制。[3]

#### 小结

集体谈判工资制度作为市场经济体制下，制定工资水平协调劳资双方利益的主要方式，虽然有着其自身的优越性，但是在中国推广和发展仍然面临着诸多不容忽视的问题。随着劳动力市场化改革的不断深入、法律制度的不断健全、经济体制改革的不断深化、集体谈判工资制必将成为中国调节各类企业工资水平，协调劳资矛盾的主要方式。