



河北省劳动关系和民主管理学会

Hebei Industrial Relations & Democratic Management Society

首页 | 学会简介 | 最新动态 | 学术成果 | 企业管理研究 | 专题集萃 | 公告栏 | 专家&特邀研究员

劳动关系研究 | 民主管理研究 | 内部交流 | 资料中心 | 会员之窗 | 电子杂志 | 会员单位巡礼

全站搜索

GO

公告栏

- 纪念厂务公开推行10周年
优秀论文获奖名单
- 关于表彰河北省推动劳动关系和谐企业创建活动先进单位和先进个人的决定
- 2007年度优秀论文及调研成果评选结果
- 关于发布河北省协调劳动关系和民主管理工作第二批创新项目的通知

学术成果

- 企业改制时期的劳动关系问题研究
- 构建和谐劳动关系
- 浅议构建和谐劳动关系是建设和谐社会的基础
- 企业主体双方在克制中实现和谐
- 合理调整企业改制中劳动关系主体的变更
- 构建和谐社会 创建和谐企业
- 构建和谐企业的关键在于以“人”为本

专题集萃

工资集体协商制度探析

作者： 峰峰集团工会 来源：研讨会 时间：2007-8-31 9:51:59

工资集体协商制度探析

本会常务理事 峰峰集团有限公司工会

随着我国市场经济体制改革的深化，加快我国企业工资制度的改革，建立与市场经济体制相适应的工资制度，是当前我们迫切需要解决的问题。工资集体协商制度作为与市场经济相适应的工资决定和制衡机制，在维持职工权益、协调劳动关系、推进经济发展，促进企业和谐等方面发挥着重要作用。

一、充分认识工资集体协商的重要意义

1. 工资集体协商制度是市场经济条件下，规范劳动力市场运行，促进劳动力合理流动的必然要求。在市场经济条件下，工资作为劳动力的价格，应由劳动力市场上供求双方共同决定，使工资水平趋于市场化，而不能由一方说了算，这是经济规律的客观要求。随着我国社会主义市场经济体制改革的深化，由市场来调节生产要素配置的主客观条件的逐步具备，必然会提出企业与员工是劳动力市场上两个平等的主体，工资水平应由双方协商决定。实行工资集体协商制度，有利于充分发挥市场机制对工资分配的基础性调节作用，促进市场均衡工资率的形成；有利于指导企业根据劳动力供求状况和市场价格，形成企业内部科学合理的工资分配关系；有利于人才的正常合理流动，有效解决我国国有企业因工资原因而留不住人才的问题。

2. 工资集体协商制度是市场经济条件下，协调企业和工人之间的利益、维护职工合法权益的重要手段。在市场经济条件下，当企业作为自主经营、自负盈亏的市场主体时，其行为目标就会转向利润最大化，这就是有可能产生抑制工资增长，把人工成本尽可能压低的倾向，从而有损劳动者合法权益。劳企之间矛盾如不能及时化解，对企业发展不利，对社会稳定不利。建立劳企双方在工资问题上实行集体协商谈判的利益制衡机制，一是使职工对最敏感的分配问题的意见，通过工会和企业双方协商，及时得到沟通，矛盾容易化解；二是协商使工资分配更加合理，这在源头上避免了矛盾和争议的产生；三是经协商确定的工资集体协议具有法律效力，双方都要依法履行规定的义务。这对维护双方的合法权益，特别是职工的合法权益，在法律上进一步得到保护。

3. 工资集体协商制度是实现企业民主管理，提高企业经济效益的重要途径。工资集体协商制可以在很大程度上消除企业工资分配的随意性，提高劳动者在企业工资决策中的民主地位，为职工民主参与企业管理提供了切入点。协商的基础是企业经营管理的透明，企业的普通劳动者一旦获得与管理者平等商讨、决定自身命运的权利，必然极大地激发起他们关心企业命运的热情，对经营者也形成有效的约束力，有利于实现企业民主管理。企业实行民主管理有利于激发职工的工作热情，有利于劳企双方形成发展的合力，从而有利于提高企业的经济效益，保障企业的健康发展。

二、构建工资集体协商制度的基础条件

工资集体协商制度的实施需要一定的条件。因为工资集体协商制的实质是由市场来决定

劳动力的价格，因此首先需要构建一个发育成熟的劳动力市场；其次要构建规范的谈判主体，谈判双边是能完全的、明明白白的代表所有者利益的企业和代表职工利益的工会，且都具有一定的管理理念和管理水平，即建立企业与员工双赢理念和对员工的价值判断要较为准确；再次要有政府的宏观指导，政府要制定相应的政策、法规，以保证这一制度能健康运行。

1. 培育劳动力市场，为“市场调节工资”建立运作的基础。没有市场，谈何市场工资？“市场调节工资”首先要从劳动力市场的发育成熟作为基础性前提。当前国有企业职工要全员劳动合同化，做到能进能出，双向选择；要按照科学化、规范化、现代化的要求，全面加强劳动力市场建设；在国家政策指导下，实行劳动者自主择业、市场调节就业和政府促进就业的就业方针。只有所有职工和所有企业都参与了劳动力市场的供求竞争，一个充分均衡的、具有调节力的市场工资才能真正形成。

2. 培育规范的谈判主体，使谈判双方主体地位趋向对称。实施工资集体谈判制，谈判双方需具备一定条件，一边是产权关系清晰，能真正代表所有者利益的企业；一边是建立起代表职工利益的工会组织。目前我国国有企业的情况是，由于受传统经济体制影响，产权关系不明晰，国有资产所有者缺位，经营者往往不能真正代表资产所有者的利益，却与职工立场、利益一致，这就要加大国有企业产权制度改革的力度。只有当企业建立产权关系明晰、制度规范、管理科学的现代企业制度，使所有者内化于企业；同时又有一个代表职工利益的工会组织，工资集体协商制度才能真正形成机制而不流于形式。

3. 加强政府的宏观指导，为工资集体协商制度的健康运行提供政策、法规保障。随着我国企业工资制度改革的深入，政府应通过各种经济、法律等手段，对企业工资分配逐步由直接调控转向间接调控，由控制工资总量向调控工资水平转变，以适应市场经济的要求。政府对工资的水平调控主要表现在以下几方面：一是全面实行工资指导线制度，指导企业合理确定企业工资水平和增长幅度，实行对社会平均工资和行业、企业之间分配关系的调节；二是继续推行建立劳动力市场指导价位制度，引导企业参考劳动力市场价格，合理确定职工个人工资收入水平，合理调节企业内部各类人员工资收入关系；三是建立人工成本预测预警制度，引导企业加强人工成本管理，提高人口成本投入产出效率；四是加强工资收入分配的执法检查，依法规范企业工资收入分配行为，维护劳动者合法权益。《最低工资保障法》中，国家制定工资最低标准，各类企事业单位必须严格执行，这就是对劳动者权益的保护。

三、工资集体协商所遵循的原则

本文所指的工资是指劳动者依靠劳动所获得的所有报酬，包括基本工资、奖金、津贴、补贴等。在市场经济条件下，工资具有补偿劳动力消耗的功能，配置劳动力资源的功能；激励劳动力不断进取的功能。在进行工资集体协商时，要考虑下述原则：

1. 理论标准原则。工资是劳动者生活费用的保障，生活费用是劳动者生活必需的经济保证，所以工资水平的确定，应以维持劳动者及其家属生活所需的最低费用为其下限，即以企业所在地区的国家最低工资标准为本企业工资基准线，它应该随经济发展水平的提高而变化。

2. 政府工资指导线与劳动力市场工资指导价位原则。各地根据当年国家对企业工资分配的总体调控目标、劳动力市场工资指导价位，综合考虑本地区当年经济增长，物价水平，劳动力市场状况等因素，合理确定企业工资水平和增长幅度，合理确定职工个人工资收入水平。

3. 劳动生产率标准原则。工资是企业支付给劳动者的创造价值的一种补偿，因此工资水平的高低受企业劳动生产率高低的制约。劳企双方根据劳动生产率高低决定分享由于劳动生产率提高而带来的新的收益，要遵守国家规定的“两个低于”原则，即工资总额的增长幅度低于利润的增长幅度，平均工资的增长幅度低于劳动生产率的增长幅度。在维护职工利益的同时，更好地保障企业的发展，实现企业与职工的“双赢”。

4. 支付能力与比较标准原则。劳企谈判时，双方应准确地估计企业的净利润，并充分考虑市场经济条件下对企业可能产生的一些不确定因素，以决定工资的提高幅度。如果工资的增长使企业的竞争力和发展受到影响，这也不是职工所愿。大多数在市场经济条件下成功地进行了竞争的企业，它的工资标准应把握在与它竞争对手大体相当的水平上。

建立工资集体协商制度是对我国传统的企业工资决定机制的重大改革，在观念上，理论上、实际操作中以及运行结果上可能会出现一些问题，应加强研究与指导。由于我国是一个多种所有制并存，经济、社会发展不平衡的大国，必须因势利导，总结经验，逐步推开。

