



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



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

企业管理研究

推行工资集体协商制度的思考

作者：张孝刚 杨茜 来源：邢钢工会 时间：2008-10-16 15:03:48

推行工资集体协商制度的思考

邢台钢铁有限责任公司工会

张孝刚 杨茜

工资集体协商制度是指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、工资收入水平进行平等协商，并在协商一致的基础上签订工资协议的一种制度。

工资集体协商是市场经济发展的客观要求，是经济民主的重要体现。随着我国多种所有制经济共同发展格局的形成，用工方式日趋多元化，劳动关系日益复杂，劳动争议明显增多，传统工资确定方式的缺陷逐步显现，如何通过一种新的机制来协调企业内部分配关系，合理确定工资水平，就显得十分迫切。2000年11月，国家劳动和社会保障部发布了《工资集体协商试行办法》，2007年，河北省也出台了《河北省企业工资集体协商条例》，以立法的形式对省内各企业实施工资集体协商制度进行了规定，目的是通过新的工资协商、工资共决机制，进一步协调企业内部分配关系，合理确定企业工资水平，构建企业和谐稳定的劳动关系。

从全省工资集体协商推进情况看，该项工作取得了一定的成效，一些企业依此建立了职工工资正常增长机制和工资保障机制，切实体现了工资集体协商在机制在构建企业和职工

“共决、共享、共赢”新型劳动关系方面的作用。但从全国整体推进情况看，该条例实施的效果不够均衡，效益好的企业的推进工作较为顺利，而一些效益相对较差的小企业或纺织企业该项制度的进展并不顺利。除了宏观环境、政策因素等原因外，企业发展缓慢、产业利润低也是直接导致工资集体协商工作难以在更大范围内推广的主要因素。

一、工资集体协商工作存在的主要问题和原因分析

工资集体协商制度在部分企业推广不力，主要原因为：一是由于协商过程中的不规范，致使工资集体协商制度囿于形式，并未彰显出在协调劳动关系方面的作用。劳动者在工资水平确定中的不利地位没有改变，企业劳动生产率提高的成果并没有在职工工资增长上得到充分体现。不少企业仍然把压低工人工资当作提高竞争力、增加利润的杠杆；一些地方政府把保持低劳动力成本作为扩大招商引资、推动经济增长的法宝，对企业违反劳动法规、侵害职工权益的现象睁只眼闭只眼；有的企业领导对推行工资集体协商制度不理解、不合作，或者走过场，虚于应付，协商以非正式沟通为主；职工群众对不能共享发展成果不满意，但由于地弱势地位，又无可奈何。这些现象耐人寻味，背后原因值得思考。实际上，工资集体协商并非是一种单纯维护劳动者权益的制度，工资集体协商可以产生“双赢”效果。从长远看只有通过集体协商，确定合理的工资水平，才能形成稳定和谐的关系，增强企业凝聚力，充分调动职工的积极性，推动企业持续健康发展。

二是相关法律缺失，工资协商有法可依的力度不强。提高工资集体协商相关法律法规的完整性是推进和完善工资集体协商的首要前提。从全国情况看，目前有关工资集体协商的法

法律法规还处于起步阶段，工资集体协商的有关法律尚未进入立法程序。尽管国家出台了一些相关方面的指导意见或工作通知，但缺乏法律意义上的制约性和强制力，很难成为推动工资集体协商的利器。由此造成很多企业工资集体协商制度建与不建一个样，谈与不谈一个样。

三是主体双方不平等，体制问题难以跨越。虽然工会代表职工与经营者协商是平等的两个主体，但在实际操作中，工会的法律地位与实际地位的差距却很大。这种事实上的不平等具体表现在以下几个方面：在劳动关系双方地位上存在着雇佣与被雇佣的关系，工会主席作为职工方的首席代表，不可避免地要受制于企业；在协商中工会方没有让对方妥协或让步的筹码，这就涉及到工会管理体制的问题；协商双方的知情权、否决权和陈述权尚不平等，代表企业利益的一方往往具有很强的专业素质，且组织严密，处于协商的强势地位。而代表职工利益的一方往往由于选举等临时方式产生，在工资协商中其应知应会能力、经济法律素质及协商技巧一般都比企业方要差，明显处于弱势地位。因此，工资集体协商的工会方代表往往不能、也不敢理直气壮地维护职工的合法权益，与经营方对等的局面远未形成。在工会干部兼职的情况下，这个问题更加突出。

四是一些行业协会缺位，工资标准无“尺”可量。行业协会作为行业自律性中介组织，是沟通企业与社会各界的桥梁和纽带。行业协会熟悉行业政策及标准，有能力协商、引导和管理同行业企业的行为，在工资集体协商中的作用十分重要。而目前行业协会的也面临着发展很不平衡的问题。而能够通过自身优势将劳动力市场价格信号用于指导企业合理进行工资分配，合理确定工资水平和各类人员工资关系，为开展工资集体协商提供重要依据的行业协会更少。事实上，确定工价标准本身就是一个十分复杂的过程，如果没有行业协会的参与，这一工作显然是无法完成的。

五是产业利润率过低，增资协商缺少条件。增加职工工资（包括员工福利）是工资集体协商的核心内容。由于工资集体协商的标准是参考政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位，地区、行业的人工成本水平、职工社会平均工资水平和城镇居民消费品价格指数，并综合考虑企业人工水平、劳动生产率、经济效益、国有资产保值增值及上年度职工工资总额和职工平均工资水平等诸多因素确定的，因此经济效益就成为工资集体协商的必要条件。加之种种不可克服的因素，致使一些行业整体效益低下，职工收入与其它行业、特别是垄断行业间的差距越来越大，这也是造成工资集体协商工作难以展开的重要原因。

六是职工对工资集体协商的自觉意识较弱。职工对工资集体协商的自觉意识从根本上说是工资协商的原动力。增加工资不是职工所能左右的，因此对增加工资（除了最低工资调整）基本上不存奢望，对工资集体协商的自觉意识自然不会很强。同样，由于体制方面的原因，作为企业工会，也不可能去启发职工要求增加工资的意识。如此循环往复，企业单方面确定工资分配的现象才比较普遍。

二、推进工资集体协商工作的对策与建议

工资集体协商制度是保障广大职工经济利益的重要举措，是构建和谐社会的重要机制。在推进社会和谐发展的进程中，特别是工资分配行为市场化、契约化特征充分显现的情况下，就必须进一步推进工资集体协商制度，强化和完善工资集体协商制度的相关法律法规和协商程序，充分发挥工资集体协商制度的制衡作用。

1. 必须把建立工资集体协商制度作为保障劳动者合法权益、建立稳定和谐的劳动关系的重要措施

一是要尽快完善与工资集体协商制度相关的法律法规，为建立工资集体协商机制提供有力的法律支持。在推进工资集体协商工作中，企业是主体，职工是根本，工会是代表，政府是主导。因此，政府必须高度关注工资集体协商问题，并积极发挥作用。要加快《工资法》和《集体合同法》的立法步伐，使工资集体协商真正做到有法可依、有章可循，摆脱目前很多企业存在的“不签工资集体协议或有些企业工资集体协议签了也没有什么大的效力”的尴尬局面。

二是加强行政指导，各地应根据产业、行业的不同特点制定不同的工资指导价，提高工资指导价的有效性；三是加强对工资集体协商和集体合同的管理和监督，保证集体协商公开、公正，集体合同公平、合理，及时处理协商和履行合同中产生的争议，使三方协调机制真正发挥作用。

劳动保障部门要加强对职工平均工资、企业人工成本、消费价格指数等指标的研究分析，定期发布劳动力指导价位、工资指导价等相关信息数据，适时调整最低工资标准，为企业开展工资集体协商提供依据，依法审查集体合同和工资专项协议；劳动保障监察部门对企业违反有关工资政策规定及工资集体协商程序和规则的行为依法予以纠正，对拒不进行工资集体协商和不履行工资协议的企业和经营者依法督促整改，并将企业工资集体协商开展和执行情况列入劳动保障年度书面审查内容和企业诚信评价体系。

政府对推进构建企业与职工“共决、共享，共赢”的新型劳动关系、坚持工资集体协商制度、履约情况良好、劳动关系和谐稳定的企业在开展评选劳动关系和谐单位的同时可以给予税收优惠，正面激励的手段推进工资集体协商工作。同时，政府应推动建立职工劳动报酬收入应与经营者业绩捆绑考核机制，把企业职工工资收入增长与企业经营者考核指标结合起来，坚持职工工资收入与企业经济效益同步增长的原则，决不能以牺牲职工增加工资、压低工资和起码的福利为代价换取所谓的经济效益和企业的发展。上级管理部门在设计经营者评价体系和考核标准时，尤其要注意处理好职工收入与经营者业绩之间的关系。

三是充分发挥工会代表工人利益的维权组织的作用，为建立工资集体协商机制提供坚强的组织保证。对于目前还没有建立起工会组织的非公有制企业，各地总工会要抓紧帮助其建立工会，并指导其工资集体协商工作的开展；对于暂时无法组建工会组织的企业，政府可以制定法规，委托地区性或行业性工会组织代行与企业方集体协商工资的权力，凸现行业协会的资源优势和专业优势；对于设有工会组织的国有企业或国有控股企业，要充分发挥工会组织代表职工进行工资集体协商的职能。

四是强化工会的法律地位，增强工会的谈判能力，使之能够真正站在职工一方与企业进行工资协商。工会方作为职工利益的代表者，应在如何参得了政、商在关键上上功夫，加强对相关法律法规以及工资管理知识的学习，进一步了解掌握企业利润增长、劳动生产率提高、行业工资水平、工资指导线标准、城镇居民消费价格指数等知识，提高协商的能力，掌握有理、有利、有节协商的技能，把握协商中现实与预期的统一，通过有效的协商，实现共赢的目标。同时，为保证工资集体协商过程中不忽视弱势群体的利益，应明确协商代表中按人数比例有一线普通职工（包括农民工），对这些代表的资格认定，不时有否企业经营管理的知识和能力，而是能否表达他们代表的那部分职工的利益、意愿和心声。

五是规范协商程序，强化程序、机制上的透明度。在制度上强化正式沟通和摆在桌面上的协商，避免非正式沟通可能带来的暗箱操作，导致出现损害职工群众意愿和要求的隐患。企业在工资集体协商中，要在目标和结果上确保广大职工群众的利益，对于采取的方法和手段，应当因时、因环境条件制宜，给企业工会最大的活动空间，充分发挥基层工会在工资集体协商中的积极性、主动性和创造性。

2、高度重视工资集体协商的指导和服务功能，形成多层次的集体协商结构和模式

从目前集体协商开展情况看，所开展的协商多为企业一级的协商，这种形式针对性比较强，可以根据企业的实际情况签订不同的工资集体协议。但由于工资问题的特殊性，企业级协商存在着劳资双方力量不平等、工会方协商代表专业知识不够、有关工资协商的信息量不广等问题，工资集体协商难以做到事实上的合理和公平。要避免这些问题，开展产业或行业的工资集体协商应该说是一个可行的途径。相对单一企业的工资集体协商而言，行业性工资集体协商具有调整劳动关系的层次更高、力度更大、范围更广的优点，有利于更加全面准确地收集和掌握资料；有利于更好地集中专家的力量研究分析，提出协商方案；有利于提高劳方的整体力量。在目前企业工会参与工资集体协商力量不均衡的情况下，可以探索依靠上级工会的力量开展工资集体协商，上级工会代表下级工会、上级工会服务于下级工会、上级工会指导下级工会的工资集体协商模式，以提高工资集体协商谈判层次及协商质量。

3. 推动建立职工工资正常增长机制和工资保障机制

建立国家宏观调控下的工资市场化决定机制，通过劳资双方的谈判决定工资水平，是市场经济条件下维护市场主体合法权益的重要表现，也是有效防范职工合法权益遭到侵犯的重要保证。政府要通过制定和发布工资指导线，来为企业自主分配和集体谈判决定工资水平提供客观的依据和标准。企业工会组织要积极寻求企业承受能力与职工期望值的平衡点，协助企业建立企业工资共决机制、职工工资正常增长机制和工资保障机制，保障职工工资收入正常增长，共享企业改革发展的成果。