



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
- 构建和谐企业 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

完善工资集体协商制度 推动维权工作向纵深发展

作者：柴双庆 来源：研讨会 时间：2007-8-31 10:04:57

完善工资集体协商制度 推动维权工作向纵深发展

本会理事 邯郸市总工会 柴双庆

随着社会主义市场经济体制的建立和发展，我国所有制结构趋于多元化，经济关系、劳动关系发生着深刻的变化，劳资双方的矛盾也日趋复杂化。如何科学合理地完善市场经济条件下劳动关系协调机制的建立，维护职工与企业双方的合法权益，发展和谐稳定的劳动关系。实践证明，工资集体协商既是一个健全和完善职工工资随企业效益正常增减的重要机制，又是一剂维护双方劳动关系和谐的“润滑剂”。平等协商制度的深入贯彻落实，为工会依法维权，提供了法律支持与保证。集体协商和集体合同成为市场经济条件下协调劳动关系的有效机制。而工资集体协商，又从本质上，注入了职工权益维护的实质。

一、认真学习，领会工资集体协商的实质和精髓

工资集体协商是指职工代表与用人单位代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。工资集体协商是一个全新课题。为了做好工作，要加强学习，从理论上对工资集体协商进行深入了解，一方面要组织基层工会和职工协商代表进行深入细致的学习，一方面要组织行政，特别是行政主要领导和协商部门人员进行学习，在协商双方对工资集体协商的目的意义、内容和形式等有了深入了解后，按照效率优先、兼顾公平的原则，因地因企制宜，突出协商重点。首先，制定《工资集体协商实施方案》以指导协商工作。其次，根据协商内容，双方提供与工资集体协商有关的情况和资料。企业工会搜集有关情况资料主要包括：国家和地方政府有关的法律法规和政策规定；国家和本地区的有关工资指导价、劳动力市场工资指导价位、物价和消费价格指数、最低工资标准、就业状况等数据资料；本地区和本行业的职工平均工资、人均消费水平和其他劳动条件标准执行情况；本企业生产经营状况、计划指标、劳动生产率、人均收入等情况。第三，确定协商重点，工会协商代表深入一线，广泛征求不同工种、不同岗位、不同职务职工的意见和要求，针对职工关心的热点问题，结合本地本企业的实际，从照顾各方面利益、尽量满足全体职工的要求和意愿出发，确定协商内容和立场，不能简单地采取少数服从多数的办法。第四，初步确定双方谈判人选，交由双方审查。第五，成立起草小组，起草协商文本。

二、把握重点、控制工资集体协商的程序

在广泛深入地征求职工意见的基础上，根据行政方提供的相关材料，经职工代表共同研究，提出重点性的问题，作为协商中的重点。在前期准备结束后，工会要及时向行政方发出要约。书面要约应载明协商的时间、地点、内容等。在收到书面答复后，双发进行正式协商。协商中，要坚持以法律法规为依据，充分运用大量的事实和准确的数据，做到有理有据有节，使双方达成一致，实现确定的协商目标。根据协商的具体情况和需要，可进行一轮或多轮协商。每次协商会议都要做好记录，由双方首席代表签字确认。

经协商达成一致后，形成工资集体协商专项合同草案，提交职工代表大会（职工大会）

讨论通过，由双方首席代表签字，并按规定时间报送劳动保障部门审查备案。

工资集体协商协议生效以后，要及时以适当的形式向全体职工公布。为了确保协议的法律效力，企业要建立相应的监督检查组织和制度，采取定期和不定期检查的方式，保证工资协议的有效实施，对存在的问题提出整改意见。整改情况要限期反馈。企业每年向职工代表大会或职工大会报告集体合同履行情况时，要将工资协议履行情况作为重点内容，做到企业工资分配情况、支付情况、工资协议履行情况，定期向职工公开，接受民主监督。

三、工会在工资集体协商中需把握的问题

（一）、要树立共盈的思想，使经营者与员工之间达成共识。

工资集体协商无疑是对职工最基本、最本质的维护，然而，目前协商过程中最大的“拦路虎”，是企业经营者接受程度差，或者根本就不同意。这是可以理解的，劳资双方本身就是一对矛盾，企业以追求利润最大化为目的，当然希望成本越低越好、支出越少越好。而开展工资集体协商，适度增加职工工资收入，肯定会加大企业的支出负担、摊薄企业利润，明智的老总算双盈账，若缺乏正确地认识，又有多少老总愿意谈判呢？加之现在的劳动力市场是买方市场，结构性失业状况普遍存在，劳动力供大于求，部分企业经营者往往以“愿意干就干，不愿意干就走人”相要挟，迫使职工放弃对工资分配正当权益的诉求也是在所难免的。因此，工会在工资集体协商过程中，一方面要求得到职工方的支持，更重要的是树立共盈的思想，分析和理解构成生产成本的内在因素，使经营者走出增加收入就是增加成本的误区，使经营者知道，生产力的发展是企业最大的发展。人是企业管理中最积极、最活跃的因素，调动好职工的积极性，是企业创效的先决条件。职工和资方只有对工资集体协商达成了共识以后，工资集体协商工作才能正常进行。

（二）、充分了解企业现状，在刚性收入上下招

坐下来协商的企业，在操作中诸如不少“水分”。在实际协商谈判中，一些企业经营者利用“信息不对等”的优势，对职工代表在资料收集特别是涉及企业生产经营状况、利润指标等真实数据的收集上设置障碍，使职工代表无法准确获知企业运作详情，在协商中自然就缺乏“底气”，难以提出科学可行的方案指标，尤其在涉及一些具体指标的协商上，往往陷入被动。妥协的结果是，协议虽然签了，但因缺乏具体指标而对企业经营者的约束力大大减少，使协议自然流于形式。这就要求协商职工方代表，要有较高的素质，对企业的过去和发展有充分的了解，提出必要的需要解决的难点性的问题，不能为签协议而签协议，工资集体协商不是作秀，而是真正要解决职工实际问题，最起码要保证职工工资的最低底线。

（三）、提高职工素质，特别是协商代表自身素质

由于企业职工整体素质不高，有的甚至对企业的损益表、负债表等最基本的财务知识都不懂，加之工会组织的一再压缩，组织上不完善、不健全，协商人员素质不高，很难科学地预测和分析企业的生产经营状况。在协商过程中，只能是人云亦云。缺少独立判断的能力。这样的协商很难会有好的效果。因此上，职工素质和工会组织的自身素质亟待提高，应采取多种形式加强培训。

（四）、重视协商技巧，及时调整协商气氛

是协商就要有技巧，要做好充分的准备，特别是做好协商中应对突发事情的准备。技巧运用得好坏，将直接影响到协商的成败。首先要先易后难，将容易谈的东西先谈完，然后逐步进入较难的问题。第二，要寻找与行政方的共识，让他们知道，我们协商的目的不仅仅是薪金高低的问题，而是企业长远发展的问题。将所有的协商点都归类到企业发展这个大问题上。第三，及时调整场上的气氛，要引起行政方代表的支持。因为，行政方的代表，也是企业的职工代表，他们的权益也需要得到维护，很容易找到共同语言。第四，在协商中，工会要注意从大局出发，既要保证职工合法权益不能受到侵害，又要防止片面强调职工利益而不顾企业的实际承受能力，提出过高过于苛刻的条件和要求。要使工资集体协商的过程成为广大职工依法维护自身合法权益、参加企业民主管理、发挥主人翁作用、推动企业发展的过程。

