



学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

学术跟踪

陈元中：稳步推行工资集体协商制度

2011-07-22 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2011-7-20

稳步推行工资集体协商制度，是深化收入分配制度改革的一项重点工作。广西已印发《关于全面推进工资集体协商工作的意见》，要求力争在2011—2013年3年内，在全区已建立工会的企业普遍建立工资集体协商制度。笔者就推行工资集体协商制度谈几点看法。

一、稳步推行工资集体协商制度是深化经济体制和社会领域改革的重要任务

为推进经济体制改革，我国劳动和社会保障部于2000年就颁发了《工资集体协商试行办法》，10多年来，一些地区和企业积极推行工资集体协商办法，为推进工资制度改革、完善分配制度积累了经验。但总的来说尚处于实施的起步阶段，实施的地区和行业也不平衡。随着多种所有制经济形式的发展和就业、劳动用工政策的深刻变化，需要深化市场经济条件下收入分配制度的改革，推行工资集体协商制度，更好地保障劳动关系双方的合法权益，充分调动企业和职工的积极性，促进经济发展。

稳步推行工资集体协商制度，是深化社会领域改革的重点工作。深化社会领域改革，要求进一步改善民生，促进社会公平正义，建设和谐社会。改革收入分配制度是改善民生，促进社会公平正义的重要措施。工资集体协商制度体现了国家“十二五”规划提出的按照市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，由劳动关系双方集体协商，确定工资分配制度、工资分配方式、职工年度工资水平、变更和解除工资协议的程序、工资终止条件及工资协议的违约责任等，是一种适应劳动力市场供求关系、反映企业经济效益的工资决定和增长机制，为保证劳动者共享发展成果、促进社会公平正义、化解劳动关系双方矛盾乃至实现工人的民主权利提供了制度保障。

二、加强政府对工资集体协商的规范和引导

我国颁发《工资集体协商试行办法》以来，实施的范围不大、效果不理想，地方政府的规范引导不力是其中的一个重要原因。“十二五”规划要求“积极稳妥扩大工资集体协商覆盖范围”，国务院部署今年改革的重点之一就是“研究制定收入分配改革方案，稳步推行工资集体协商制度”。政府作为改革的设计者、推动者和实践者，必须结合本地区经济水平、企业状况等制定实施工资集体协商制度的办法或规定，明确推行工资集体协商制度的目标任务，科学安排，稳步推行。尤其是各级工会要做好具体指导、检查督促工作，劳动保障行政部门应加强对工资协议及履行情况进行监督检查，推进工资集体协商制度的贯彻落实。

三、培育工资集体协商主体

工资集体协商的主体是劳动关系双方的代表。双方代表的维权意识、法治素养、协商能力是工资集体协商制度能否顺利推行的决定性因素。社会主义市场经济体制运行以后，政府较少介入国有企业以外的其他企业的工资分配，只是明确规定各地区的最低工资收入标准，用工报酬由企业自主决定，在劳动力长期供大于求的市场环境中，强化了处于优势地位的企业主的资本意识，弱化了与劳动者协商意识，而身处弱势地位的工人维权意识和协商能力较差。劳动关系双方在长期处于不平等地位中形成的意识、素养和能力显然不适应工资集体协商的要求，培育协商主体也就成为推行工资集体协商制度的重要任务。当前尤其要在建立健全企业工会的基础上，加强职工代表的培训和指导，地方工会组织应当建设一支懂政策、精业务、会协商的专业

人员担任工资集体协商的指导员，具体指导工资集体协商工作，增强职工代表的民主意识、平等意识和维权意识，提高政策水平和集体谈判能力。这样，才能使双方在地位平等、信息对称和能力对等的基础上开展集体协商，构建和谐劳动关系。

四、健全工资集体协商工作机制

实施一项新的制度，必须建立能够助推其有效运行的机制。稳步推行工资集体协商制度，要求各地建立健全有效的工作机制。一是组织机制。推行工资集体协商制度，是深化改革的重要任务，需要党和政府以及社会的共同努力，齐抓共管，为此，要形成党委领导、政府主导、职能部门指导、乡镇(街道)组织实施、行业工会(协会)具体运作、企业主和职工共同参与的机制；同时，完善职工代表大会、劳动争议调解委员会、劳动法律监督委员会、厂务公开领导小组等协调劳动关系的组织机制，优化工资集体协商的组织环境。二是协商机制。遵循《工资集体协商试行办法》规范，制定适合各地和企业实际情况的协商程序，使代表产生、协商要约、集体谈判、协议的签订、审查、履行和终止等在规范的程序中进行。三是考核机制。工会等有关部门应将实行工资集体协商制度纳入对企业的考核内容，对执行情况进行检查考核，加强激励和约束。四是保护机制。工资集体协商是一种利益协商，集体谈判过程是双方不同意见的申述，难免出现分歧甚至冲突，工会组织等要检查督促双方共同履行集体合同，尤其要依法保护职工协商代表的合法权益。

作者：广西民族大学马克思主义理论研究基地教授 陈元中 来源：《广西日报》 2011年07月19日

[>>返回](#)

相关新闻

- 中国社会养老保险发展演变与启示 2011-07-22
- 任理轩：科学认识和解决收入分配问题 2011-07-22
- 吴江：论政府创新背景下的公务员能力建设 2011-07-21
- 挪威养老制度：为了老有所依老有所为 2011-07-21
- 国外一流大学怎样培养创新人才 2011-07-21
- 发达国家如何用税收调节收入差距 2011-07-21
- 社会保障的可持续发展及其制度支持 2011-07-21

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号