

集体协商:构建和谐劳动关系时代呼唤

——学习贯彻全总《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》笔谈

下大力气推动行业性工资集体协商机制建设

全国总工会集体合同部部长 张建国

通过集体协商决定职工薪酬是我国《劳动法》的规定,是国际惯例,也是完善社会主义市场经济体制,深化企业薪酬制度改革、促进企业和谐劳动关系、维护职工合法权益的迫切要求。从1995年《劳动法》实施到现在,我国的集体合同制度已经实行了14年,目前,集体合同已经覆盖了全国50%以上的企业,涉及近1.5亿职工,2008年实行的《劳动合同法》又规定,可以在县区以内推行区域性行业性集体合同。

为了推动行业性集体合同制度的建立,全国总工会于今年7月9日下发了《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》(以下简称《指导意见》),就开展行业性工资集体协商的范围、协商主体、协商代表等的产生、协商内容及重点、协商程序等作出明确规定,这使各级工会推动建立行业性工资集体协商制度有了遵循。

近年来,在一些经济发达地区,“一村一品”、“一镇一品”发展迅速,同行业企业劳动定额、工时工价和工资标准等涉及收入分配方面的问题行业特性明显。然而,由于这些企业规模小、职工少,工会组织程度低,单独开展工资集体协商难度大。针对这种状况,一些地方通过开展行业性集体协商,较好地解决了中小企业在平等协商中“不敢谈”的问题。

实践证明,行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工时工价标准和工资支付办法等,是推行行业性工资集体协商的重点。特别是把劳动定额和工时工价作为协商重点,更能体现产业特色,突出工资集体协商实效性。但从当前的实际情况看,推行行业性工资集体协商还面临许多困难:一是一些地方行业雇主组织还不健全;二

是许多企业对行业集体协商还不够了解;三是行业协商过程比较复杂,劳动关系双方都还不太适应。

因此,当前亟须下大力气推动行业性工资集体协商机制建设。一是广泛宣传,为开展行业性工资集体协商营造良好的舆论氛围,使劳动关系双方都能意识到,行业工资集体协商对于确定行业劳动定额、薪酬标准,稳定行业职工队伍,缓解劳动关系矛盾,发展和谐劳动关系有着重要的现实意义。

二是着力推动各级政府主导行业工资集体协商机制建设,使之成为政府工作的考核目标之一。

三是工会组织积极向行业协会或行业商会发出行业工资集体协商要约,认真贯彻全总发布的《关于推动开展集体协商要约行动的意见》(总工发[2008]34号),使劳动关系双方真正按照法律法规规定的程序及时开展协商。

四是加强对行业工资集体合同履约情况的监督,在集体合同签订伊始,就应注重落实的可操作性,在集体合同履行过程中,积极推动劳动行政监察部门进行督促检查。

五是及时总结经验,广泛宣传上海、江苏、辽宁、浙江、山西、河北等省市和财贸轻纺、机械冶金、建筑建材等行业涌现出的一批行业性工资集体协商典型,切实发挥典型的示范作用。

六是大力加强工资集体协商指导员队伍建设。自全国总工会于2008年6月5日发布了《关于建立集体协商指导员队伍的意见》以来,目前多数省市都建起了集体协商指导员队伍,要加强对他们的培训,使之真正能够承担起参谋咨询作用。

努力扩大行业性集体协商覆盖面

中国财贸轻纺烟草工会主席 贾艳敏

近年来,中国财贸轻纺烟草工会按照《劳动法》、《劳动合同法》等法律规定,不断加大推动行业性工资集体协商工作力度,取得了积极成效。2003年,我会总结推广了温岭市新河镇羊毛衫行业开展行业性工资集体协商的经验,之后,又陆续总结推广了南京市六合区服装行业、江苏省射阳县纺织行业、山东省昌邑市和淄博市周村纺织产业集群、江苏省邳州市板材行业、芜湖市凤凰美食街等一批开展行业性工资集体协商的典型经验,并召开专题会议推广各地开展行业性工资集体协商的经验。

2007年11月,温家宝总理对温岭市新河镇羊毛衫行业开展工资集体协商的经验作出批示,要求总结推广。2008年8月,在我会二届四次常委(扩大)会议暨行业工资集体协商推进会,有21个地区推出了计划培育行业性工资集体协商典型40个,其中纺织服装行业有13个,行业性工资集体协商有了新的进展,体现了产业工会在协调劳动关系,解决带有产业性、行业性劳动关系突出问题中的重要作用。

当前,由于国际金融危机的影响,纺织行业的许多企业经营面临着种种困难,在这样

的情况下,如何开展行业工资集体协商?党中央明确提出,越是困难的时候,越要关注民生。轻纺系统,越是行业性工资集体协商的经验也充分证明,企业越是困难,越是要通过协商的办法解决职工工资分配、福利待遇、生活保障等问题。因此,全总及时出台《关于开展行业性工资集体协商工作的指导意见》非常有现实意义,当务之急是贯彻落实,使行业性工资集体协商覆盖面进一步扩大。

为此,各级工会必须进一步提高思想认识,增强建立行业性工资集体协商制度的责任感和使命感,把推动建立行业性工资集体协商制度,作为职工与企业凝聚力、共担风险、共渡难关、共谋发展的制度保障,从而调动劳动关系双方的积极性,促进轻纺行业早日走出困境。

当前,要根据企业生产经营状况,区分不同情况,因地制宜,有针对性地开展行业工资集体协商,确保职工工资水平随企业经济效益增长而增长,完善职工工资正常增长机制,并就提高职工工龄工资、技能工资、技术岗位津贴、技术创新奖励,以及劳动要素按贡献参与收益分配等进行重点协商,使职工更充分地分享企业发展成果。

创造条件推进工资集体协商

中国劳动学会薪酬专业委员会会长 苏海南

近日,全国总工会发布的《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》引发了一些议论和评论,我以为这不是坏事,反而有利于我们把道理辨析得更透彻,把措施考虑得更周全,把好事做得更切合实际。

首先应该充分肯定,实行行业性工资集体协商的方向是正确的,它既有《劳动合同法》等法律法规做依据,又符合市场经济国家的通行做法,特别是有助于解决我国目前非公有制企业劳方不敢谈、不会谈,资方不愿谈、拒绝谈的问题,有利于维护这一弱势群体劳动者的权益,也是提高劳动报酬在初次分配中比重的迫切需要。那种以为这将导致向计划经济旧体制回归的担心,或者是没有了解劳资双方协商谈判是“市场决定工资”的基本途径,或者是对行业性工资集体协商的实质定位存在某些误解,这可以通过解释说明来促进形成共识,从而坚持这一正确方向。

其次,也要看到,实行行业性工资集体协商是需要一系列必要条件支持的,否则好事仍然做不了、做不好。

一是需要税收优惠的支持。中小企业基本都是微利企业,如果让其开展工资集体协商给劳动者涨工资,其利润就可能为负,这也是这些企业资方不愿谈、拒绝谈的重要原因。对此,就应研究给予税收优惠。比如对员工工资低于社会平均工资水平70%的,通过集

体协商增加的工资应允许全部进成本,免收所得税甚至减收部分流转税,以支持这些企业实行工资集体协商,合理提高低收入员工的工资水平。目前我们的国力、财力应该是完全能够承受的,许多市场经济国家对中小企业也都有减免税的优惠,为此,我们应该大声呼吁实行这一优惠政策。

二是正确理解和把握协商的本质和内涵。工资集体协商的本质是建立一个关于工资分配的劳资协商机制,在维护劳动者报酬权益的同时,要维护企业的可持续发展。因此,工资集体协商并非任何时候都只能谈涨不谈降。目前,受金融危机冲击,许多外向型经济中小企业仍然面临重大困难,在这些企业搞工资协商,主要是协商不降或少降工资,而不是协商涨工资;只有在生产经营正常、效益较好的行业企业,才是协商涨工资。

三是正确把握协商的标准水平。《指导意见》所提行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额等,都是指协商达成的行业最低标准。要给企业与员工签订或变更劳动合同留有再协商的余地,简言之,要处理好劳动者当前利益与长远利益的关系,注意避免“标准水平越高越好”的片面性。

四是逐步掌握科学合理协商的途径和本事。《指导意见》要求:行业性工资集体协商的首席协商代表“由行业所在区域相应一级的工会主席担任”,这是有利于解决劳动者不敢

谈问题的,但确实还有一个“不会谈”的问题有待解决,即工会主席不一定是工资分配、定额管理的行家能手。为此,需要借助当地劳动工资专家参与协商,通过对行业经济水平、就业和工资分配状况等进行实事求是的量化分

企联应积极推进行业性集体协商

中国企业联合会雇主工作部副主任 程多生

工会组织是推动行业性工资集体协商的重要力量,近年来做了大量卓有成效的工作。日前全总又下发《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》,这必将进一步推动行业性工资集体协商工作的广泛开展。

目前,在我国数量众多的民营中小企业内,企业工会组织程度低,作为个体的员工相对于企业处于弱势地位,在企业层次开展集体协商难度较大。开展以职工核心经济利益“工资”为重点的行业性集体协商,无疑是推动集体合同制度的重要突破口,也是个必然的选择。

作为一个行业或者一个同质企业的群体的生产模式、工资水平、工时标准、职业安全卫生条件等方面存在一定的共性,可以制定相对稳定的、有连续性的行业或者区域的标准。通过集体协商的形式,形成合理的行业用工标准,不仅有利于保护劳动者合法权益,也有利于促进行业内企业的发展。这已为一些地方的经验所证明。

中国企联作为国家协调劳动关系三方机制中企业方代表,多年来一直积极地与政府、工会一起推动集体协商制度的实施。从企业的角度讲,部分企业对开展集体协商还存有抵触情绪,担心一旦建立了集体协商机制,则不论企业效益如何,每年工资都要增长。这种看法并不全面,没有正确认识行业性集体协

析,来提出切实可行的协商方案,再由工会主席依据此方案出面进行协商。

总之,要坚持劳资双方工资集体协商的方向,健全有利条件,通过协商努力实现劳资互利双赢,共建和谐的劳动关系。

商的性质和作用。其实,工资集体协商制度是一种让员工合理分享企业发展成果的制度。在企业效益不好或者经营遇到特殊困难的时候,暂时降低工资标准和福利待遇也可以通过这种机制的同行业竞争对手来说就处于人工成本劣势。为此,建议政府部门考虑给积极开展集体协商,注重保护职工利益的企业一些优惠政策。

在推动行业性集体协商方面,企联组织还有很多工作要做。一是加强对企业的宣教工作。指导和帮助企业认识到行业性集体协商对企业发展的积极作用,引导企业积极利用这个机制维护企业自身的合法利益,将集体协商制度纳入企业的人力资源管理机制之中。二是代表企业方积极参与行业性集体协商。利用行业性集体协商的平台规范当地经营环境、劳动力市场,制定行业的用工标准和工时标准以促进行业的健康发展。三是在进行行业性集体协商过程中关注企业的利益诉求,使企业提出的合理要求在集体协商中得到体现,使劳资双方都能从行业性集体协商中获益。

集体协商促进行业和谐发展

天津市总工会经审委主任 黄晓云

为进一步提升工资集体协商工作质量,扩大覆盖面,天津市总工会在积极推进企业独立签订工资集体协议的基础上,于2008年确定了劳动密集型与同行业非公中小企业比较聚集的河东区餐饮行业、西青区制钉行业、河西区美容美发行业、武清区工艺制作行业等四个行业先行开展行业性工资集体协商。

一年多来,这四个行业已开始尝到开展行业性工资集体协商的“甜头”:行业内劳动流动更加有序,企业职工队伍日趋稳定,劳动关系更加和谐,没有发生因劳动报酬引发的群体性事件,行业内职工民主管理制度逐步健全,并建立了行业性职工代表大会制度,四个行业的工资集体协议内容全部兑现,行业内职工的民主管理权益和经济权益得到了有效保障。

比如,河东区餐饮业结合行业的发展情况,今年又提出了职工工资增长10%的目标;河西区美容美发行业为增强工资集体协商实效性和职工群众参与度,率先开展了职

工对行业性工资集体协商满意度测评,结果职工对工资集体协议内容的满意度达到96.7%。

天津市开展行业性工资集体协商的实践表明,行业性工资集体协商可以有效解决中小企业劳动用工形式多样、劳动力无序流动、矛盾调处机制和权益保障机制的有效载体,对于促进劳动力合理有序流动、行业劳动关系和谐稳定以及行业持续健康发展具有重要意义。

下一步,天津市总工会将按照全国总工会《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的要求,围绕抓协商促和谐的目标,进一步加大行业性工资集体协商试点工作,循序渐进地推进行业性工资集体协商工作的开展。

行业性工资集体协商呼唤配套政策

中国人民大学劳动人事学院 吴清军

相对之前的关于集体合同制度的有关法律法规,全总下发的《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》(以下简称《指导意见》),具有突出的特点:其一,首次明确了工资集体协商的重点范围是同一行业的企业,特别是同行业非公有制中小企业、劳动密集型企业对集中的地区;其二,协商谈判的层次确定为行业层面,提升了工资集体协商的层次,把谈判过程放在了企业外部,通过上下代下的方式签订行业性工资专项集体合同。这对于增强协商谈判内容与对象的针对性,所签订工资集体合同的实效性有着积极意义。

不过,推进行业性工资集体协商,是一项牵一发而动全身的工作。因此,要真正贯彻落实《指导意见》,还需要相应配套的政策体系不断完善与发展,解决好以下几个问题:

第一,集体协商主体的问题。因为实际情况比较复杂,很难一下子界定企业代表组织是谁,因此,《指导意见》对企业方协商主体的规定的指向也是符合实际的,这反映出我国目前企业组织不健全、集体协商谈判制度不完善等问题。当然,进一步明确企业方集体协商主体,需要相应的配套制度及政策进一步

完善。

第二,集体协商程序的问题。在发达市场经济国家的集体谈判中,集体谈判制度会对谈判失败后的问题解决程序做出具体的规定,这是集体谈判程序中重要一环。但《指导意见》对此讲得比较简单。

第三,行业工资集体合同覆盖面的问题。在发达市场经济国家的集体谈判中,除了谈判双方组织之间的谈判,还存在组织内部的谈判,以协调企业间的意见分歧,使工会与企业代表组织或企业方推荐的代表签订的工资集体合同能够覆盖行业内所有企业。对于如何推进行业层面上具有代表性的企业方谈判代表,目前我国集体协商与集体合同制度仍没有做出具体规定,工会应督促政府部门尽快完善相应的法律法规。

第四,集体协商队伍建设的问题。行业性工资集体协商的协商内容需要工会协商代表充分掌握行业信息、具备相应的专业知识和一定的谈判技巧,我国基层工会干部在这方面往往存在欠缺。并且,产业工会与行业工会的组建与发展相对滞后,对行业性工资集体协商也有一定影响。

行业性集体合同有助企业可持续发展

山西省劳动关系协调委员会副主任 刘洪远

市场经济条件下,非公有制中小企业发

展迅速,数量很快增加,并大多在市、县、乡镇

一定区域内集中,推动形成了区域性、行业性工资集体协商。由于这些企业数量多、规模较小,但管理薄弱,人员流动性大,存在劳动报酬发放不规范不合理等问题。因此,要化解这类企业因工资分配问题引发的矛盾、争议,推进行业性工资集体协商势在必行。

但也有一些人错误地认为,开展行业性工资集体协商虽然维护了职工的权益,却阻碍了企业发展。其实,这种看法存在偏颇。

其一,行业性工资集体协商并不是一味要求企业涨工资,给企业增加负担。企业可以通过集体协商,建立工资增长与企业经营效益波动联系更加紧密的工资调整机制,在企业效益好时协商工资增长,效益不好时可以协商薪酬。

其二,行业性工资集体协商的内容涉及协商工作时间、协商奖惩制度、行业竞限等问题,可以与企业管理工作相互促进,实现企业的长效发展。合理的工时制度、奖惩制度能够调动职工的积极性与创造力,给

集体协商保护行业劳动关系和谐

上海市出租汽车暨汽车租赁行业工会主席 陆剑虹

上海出租汽车行业共有147家企业,个体工商户3158户,拥有顶灯出租车近5万辆,驾驶员近10万人。出租汽车驾驶员工作流动性强、自由度大,他们既是劳动者,又是经营者,在工作时间、劳动报酬、休息休假、保险福利、加班补助等劳动关系领域情况特殊,管理难度大。近两年来,上海市出租汽车行业非但没有发生职工群体性事件,反而出现劳动争议案件骤减的局面,很大程度上得益于开展平等协商,签订行业性集体合同。

以前,出租汽车企业在支付辞退职工经济补偿金、职工辞职、跳槽的违约金处置、职工在婚、丧、病、体期间的工资支付,以及职工工伤待遇、交通事故赔偿等方面的劳动争议特别多。由于出租汽车行业缺乏具有法律效力的劳动标准,法庭往往以社会平均工资为基数来判定企业的赔偿金,出租汽车企业每年要为此支付不堪承受的赔偿成本。

在开展平等协商签订行业性集体合同过

程中,行业协会和行业工会双方坚持权利义务对等,充分表达各自诉求,做到了有理有据,不单方面做决定。例如,在确定驾驶员基本工资问题时,企业方代表认为,在承包经营条件下,多劳多得,少劳少得,不劳不得,不存在基本工资问题。工会方代表则认为,在驾驶员付出正常劳动之后,应当保障他们的基本收入。经过反复协商,决定以上海市最低工资标准作为出租车驾驶员的基本工资。在签订第二轮集体合同时,双方代表就提高驾驶员福利标准进行协商,最终达成了一致意见。

实践证明,建立行业性工资集体协商机制,符合出租汽车行业企业和职工的共同利益。对出租汽车企业来说,通过平等协商签订行业集体合同,可以制定双方都能够接受的行业劳动标准;对出租车驾驶员来说,通过平等协商签订集体合同,可以使工伤赔偿、工作时间和休息休假等方面的福利待遇,尤其是工龄计算、工资报酬等核心利益问题固定下来,使自身权益得到保障。

行业性工资集体协商要找准着力点

营口市总工会党组书记、常务副主席 孙恩波

近年来,我们针对区域性行业性工资集体协商工作涉及面广、难度大、情况复杂的特点,坚持各级上下联动,形成合力,破解难题,围绕以下四个方面进行了探索。

一是以制定行业劳动定额标准作为切入点,破解行业工资定额制定难的问题。针对企业大多采取计件工资制,计件单价偏低造成一些职工工资偏低状况,深入调研摸底,对不同规模企业的主要生产工序的工时工价进行测算核定,测算出行业劳动定额标准,并对不同企业和产品工资定额标准加权平均,测算制定了“行业工时费最低限额标准”。

二是以确定区域性工资标准为着力点,破解区域性工资标准难制定的问题。制定区域性“三条线”工资标准范本,既有高于本地最低工资标准的最低保障线,也有高于劳动力市场指导价中档水平的岗位工资标准线,还有年度工资增长线。同时针对区域内中小企业、三产网点行业类别不同,分别制定出不同的工资集体协商合同文本,使每个类别的工资“三条线”标准更加细化、量化。

开展行业工资集体协商势在必行

邳州市板材行业协会会长 刘贵益

江苏省邳州市是全国四大板材基地之一,全市有板材企业3000多家,直接从业职工10万多人。近年来,邳州市木材流通协会在市总工会的配合下,扎实有序地在板材行业推行工资集体协商制度,摸索出了一条贴近行业特色、符合地方实际、实现劳资双赢的新路子。

邳州板材行业工会自2005年10月成立以来,即针对板材行业大部分企业仍然徘徊在“老子当厂长,闺女做会计,老婆购原料”的家族式企业管理阶段,对维护职工权益缺乏思想认识的实际,积极组织开展行业工资集体协商,并日益深切地体会到行业工资集体协商的“好处”:

其一,可以化解劳资纠纷,规范行业标准,实现劳资双赢。行业工资集体协议让职工对自己一天“出多少力,挣多少钱”清晰明了,企业也对自己“出多少钱,赚多少利”心中有数,工资协商从工时工价到职工各种福利待遇均规范了一个行业标准,避免了行业之间恶性竞争,促进了企业乃至行业劳动关系和谐。

其二,可以使企业效益和职工收入明显提高和增加。据统计,近年来,规模以上板材企业,每年经济效益增幅超过10%,有的企业达到18%。企业的效益提高,职工的收入也有相应增加。按照工资协商达成的协议,2007年全市板材加工业效益增加10%,职工工资也提高了10%。

其三,可以使职工的积极性得到更好地发挥。由于行业开展了工资集体协商,使企业每道工序计件工资标准一目了然,并趋于一致,原来企业间相互挖人的现象得到扭转,职工队伍得到稳定,职工的积极性得到进一步发挥。近年来,全市板材行业职工提合理化建议3296条,被企业采纳的重大建议238条,创直接经济效益1360万元。

其四,可以使企业与职工相互依存的关系得到发展。通过工资集体协商,企业领导切实感觉到企业发展离不开职工,职工也真正意识到自己要靠企业致富。工会在企业与职工之间架起了相互沟通、理解的桥梁。“企业关爱职工、职工热爱企业”蔚然成风。