

# “老告”何以变少了?

## ——泸州市通过工资集体协商解决劳资矛盾的调查

□本报记者 高柱 通讯员 胡利泉

在过去相当长的一段时间,四川泸州市“流行”着“告状”的传统。职工因为工资待遇问题,有的甚至“一告”多年,“老密”产地在四川变成了“老告”地区。

不久前,记者在对泸州市进行有关工资集体协商制度建立的调查时发现:昔日职工群众为拿钱“不公”的“老告”已明显逐步减少。市总工会常务副主席陈道元解释到,这主要得益于泸州市党政工坚持推行工资集体协商的结果。

由于泸州积极推行工资集体协商而决出了“职企共赢”工资分配机制,全市职工年均工资由2001年的9077元增长到2008年的21509元,年均增长13.2%。今年第一季度,该市企业职工为工资问题的来信来访又比去年同期下降11%。

### 寻求化解劳资矛盾的有效途径

泸州是四川一个老工业基地,目前全市已建工会企业达2490多家,有职工15万多人。

据调查,泸州市机械、商贸、酿酒等行业的劳资关系曾因工资问题一度紧张,一些企业职工因增资要求得不到解决,不仅四处告状,而且还出现了停工、怠工等消极行为。

工资水平毕竟是一个地区经济和社会发展的标志。2001年至2006年,虽然泸州市城镇单位在职工工资年均增长率为14%,但比同期财政收入增长率仍低11个百分点。陈道元说,出现这“一快一慢”的强烈反差,既不符合科学发展、协调发展的要

求,反过来又使得职工群众不停地“告状”。

所以,在过去相当长时间,尽管这方面的“诉求”年年呈下降的趋势,但该市涉及工资问题的各类信访仍占整个诉求量的相当比例。“惟有真正建立工资集体协商制度及机制,才有可能切实化解劳资双方的利益分配矛盾。”泸州市委常委、市总工会主席喻双说。

自2001年,泸州市党政工就已形成共识,决定把开展工资集体协商作为协调稳定劳动关系、实现“职企共赢”、促进经济发展和维护社会稳定的有效途径,并率先在全省开展试点工作。在“试点”中突出目标管理,坚持把工资集体协商工作纳入目标考核体系。

### “先试点、后扩面、再铺开”的三步走

推行工资集体协商是一个循序渐进、逐步深化的过程,为此,泸州党政工按照“先试点、后扩面、再铺开”的“三步走”来推行。2001年,泸州率先在泸州老窖、“三长”等国有企业试点推行工资集体协商,但当时实行这一制度的企业相对较少,并主要集中在国有企业和国有控股企业。

2003年,在国有企业实行三个百分之百转变后,该市又对已实行工资集体协商的企业进行规范提高,并不失时机地在全市范围内逐步推广,先后在物资产业公司、天然气公司等企业中推行工资集体协商。到2007年底,全市1309家企业建立了工资集体协商制度,占建企业的45.3%,覆盖职工88350人。

2008年,根据市总工会新提交的一份有

关调研报告,泸州市政府又正式发文,决定在全市全面推行工资集体协商,其目标是到去年底,100人以上、生产经营正常、已建工会的企业普遍建立工资集体协商制度;其他未建工会的企业达到50%。到2009年底,全市企业基本建立工资集体协商制度,对职工的覆盖面达到85%以上。

在“先试点、后扩面、再铺开”的“三步走”中,泸州市还实行分类推进,根据企业不同所有制类型,选准着力点,寻找共同点,努力提高工资集体协商的实效。

一是推进国有和国有控股企业职工工资集体协商。虽然此类企业在当地数量虽少,但规模大、职工多、有代表性。如在该市最早开展工资集体协商的国有控股企业“泸州老窖”,在推行工资集体协商中,把企业的工资集体协议定型为“一年一签”,与公司“三年一签”的集体合同“双轨”并行,把容易引发争议的事项,尽可能地细化,避免含混不清,从而使协商工作健康推进。

据悉,至今,老窖公司已经签过了七轮年度工资集体协议。近两年来,该企业一线工人增资高达30%。

二是推进中外合资企业职工工资集体协商。由于文化差异、体制差异,工资集体协商一直是中外合资企业的一大难点。做好中外合资企业职工工资集体协商工作,势必对全局产生重要影响。如泸州市机械行业的“领头羊”长起公司,于2003年改制后,2006年成为一家与美国上市公司合股的中外合资企业,企业效益大大提高。但2007年8月,当公司工会提出工资协商要约,外方业主一开始并不理

解,不同意,后经过反复协商,反复做工作,才最终达成共识。同年12月,正式签订了合资后的第一轮工资协议,职工工资增长达12%,为全市全面开展工资集体协商工作起到了一个“开好头,起好步”的示范作用。

三是推进私营企业工资集体协商。泸州市物资产业集团原属是国有企业,后改制为股份制企业,部分职工是公司股东。开展工资集体协商后,该公司工会不仅在工资问题上让职工与企业行政站在了一个平等协商的对话平台,而且公司还实行新的内部分配机制,将每年总利润的40%中的40%作为非股东职工的增资部分,逐月发放,真正让职工从企业增效中受益而成为真正意义上的企业“主人”。

四是推进区域性行业性工资集体协商。针对企业规模较小,工会力量较弱,不能单独进行工资集体协商的地方,泸州开展区域性工资集体协商;在同行业企业较多的地方,开展行业性工资集体协商。据了解,目前全市通过区域性行业性工资集体协议覆盖的企业有665家,覆盖职工3万余人。该市茜草机械行业协会已有47名企业会员,2000余名职工,可谓企业多,职工多。泸州市党政工采取行业协会与行业工会协商的办法,在该行业开展工资集体协商,签订率达到了90%以上,职工人均年收入从2001年的3600元增加到2007年的18000元,年均增长30%以上。

### “指导员”是促进协商中的“突击队”

“没有监督约束,再好的制度也不会落到实处。”张荣禄原是泸州市总常务副主席,退

居二线后,又被市总聘请担任了负责22家企事业单位工资集体协商指导组组长职务。他说,只要有既热心又懂行的工资集体协商指导员多与企业加强沟通交流,就没有不为职工群众签下来的工资协商协议。

事实上,在“试点”阶段,泸州市总工会就已聘请10多名工资集体协商指导员。

2008年,为全面推行此项工作的开展,市总又在原有省、市级工资集体协商指导员的基础上,进一步充实扩大工资协商指导员队伍。通过近一年的努力,目前全市已形成了横向到边、纵向到点的工资集体协商指导员网络,选派在市、县(区)镇、村的工资集体协商指导员已达400多名。

为发挥“指导员”在促进“协商”中的“突击队”作用,市总专门制定了工资集体协商考核激励细则,并实行指导员(联络员)划片分区责任包干制,并拿出专项工作经费为“指导员”提供补助,切实做到了每名指导员(联络员)有任务、有目标、有考核、有奖惩。

泸州一家私营煤矿,过去将与职工签订的工资协商协议写进“一定三年不变”的集体



合同中。联系此家企业的指导员发现这一问题后,主动向业主提出应改为“一年一签”。但业主开始以种种理由加以拒绝。指导员不放弃,通过“三进三出”与业主加强沟通交流,最终促使业主接受了“建议”。

在“横向到边、纵向到点”工资集体协商指导员们的监督约束下,截至今年5月,泸州市已签订了工资协议的企业达1651家,覆盖职工10.4万人,其中国有及其控股企业签订工资集体协议52家,签订率达到69%;已建工会的非公有制企业签订工资集体协议1534家,签订率达到62%;通过区域(行业)性工资集体协议覆盖企业513家,覆盖职工1.9万人。

### 推进集体协商换来职企共赢

据了解,目前该市多数企业在在不断提升核心竞争力的同时,能够结合社会消费水平的变化,及时调整职工工资,初步形成了正常的工资调节机制。全市职工年均工资已由2001年的9077元增长到2008年的21509元,年均增长13.2%,最高增长达75%。

通过协商,许多企业不仅保证了职工工资的正常增长,还进一步落实了社会保险、劳动保护、职工教育培训等费用。

职工的主人翁意识得到普遍增强,仅在2007年,全市企业职工提合理化建议就多达4860多条,为企业节约创造可计算价值9000余万元。

推行工资集体协商,职工的收入不仅得到明显改善,企业竞争力也得到大大提升。2007年,全市规模以上工业企业经济效益综合指数为239.2点,比上年提高52.1个百分点;实现利税56.1亿元,比上年增长62.1%。一些企业的经济效益是推行工资协商前的数十倍。

# 适度提高职工劳动报酬在初次分配中的比例

□王贵平

### ■ 发展与创新

党的十七大提出,应增加劳动报酬在初次分配中的比例。这是针对当前收入分配中存在的突出问题提出的,是深化收入分配体制改革、增加城乡居民收入的重大举措。这一举措对建立健全合理的收入分配格局,转变经济发展方式,提高人民生活水平,特别是提高普通劳动者的生活水平都具有重要意义。

所谓劳动报酬在初次分配中的比例,主要是指劳动者的工资总额占GDP的比例,这一比例又叫分配率,它是衡量国民收入初次分配公平与否的重要指标。分配率越高,表示劳动者的工资性收入在国民收入的初次分配中所占份额越大。反之就越小。我国初次分配中劳动报酬的适度比例问题,过去长期被忽视,以致在经济较快的情况下,普通职工工资水平多年来提高幅度不大。

### 初次分配中职工劳动报酬的现状

根据经济学理论和其他国家的实践经验表明,在人均GDP达到1000美元的水平后,GDP中劳动报酬部分的增长将明显加速,这是经济发展到一定程度的必然反映。然而,2003年,我国人均GDP已超过1000美元,到2007年底,我国人均GDP已超过2000美元。但从我国工资的变动情况来看,过去11年间,我国的工资总额在GDP中所占比重从17.28%下降到

12.16%,在国民经济中的份额减少了将近1/3,工资水平的上升幅度大大落后于经济增长速度。

低工资给地区经济带来快速发展的同时,也带来了不利影响:不利于消费需求的扩大,阻碍了产业结构的演进,放慢了农民市民化的步伐,导致居民收入结构失衡。地区经济发展中的各种突出问题,如消费和积累的关系失调、产业结构调整升级缓慢、对外贸综合竞争力不强、农民市民化受阻、收入差距不断扩大等,都与低劳动报酬或者说与低工资水平有关。

### 初次分配中企业职工劳动报酬的成因及存在问题

从宏观层面来看,改革开放后,我国劳动报酬即工资的决定机制发生了重大变化,原来集中在政府手中的工资决定权逐步转变为市场决定,市场作为工资决定的主要力量发挥着重要的作用。目前,在各类企业,其工资的决定都是通过劳动力市场供求主体双方的相互选择、相互竞争来实现的。当某一行业、部门、企业的劳动力供不应求时,工资水平就会上涨;而当劳动力的供给已经饱和或超过一定的限度,工资水平就会下降。可以说,市场在国民收入初次分配中居于主导地位。

从微观层面来看,当前我国企业职工工资决定还存在着一些复杂的体制机制方面的问题。

首先,劳动力市场管理机制不健全。由于我国正处于体制转轨和结构调整中,劳动力市场呈断裂和分割的状态,劳动力的流动受到一定程度的限制,竞争很不充分,工资上升

的抑制功能较弱;还由于改革中分配行为不够规范,一些单位缺乏合理有度的约束,使得这些部门、特别是垄断部门的工资不断提高。而在国有部门以外的劳动力市场,特别是农民工所在的就业市场,由于存在劳动力过剩情形,竞争不充分,工资水平的上升就受到了大量劳动力闲置的制约;加之劳动力市场不健全,有关部门监管不到位,工资增长的良性机制缺乏,劳动力需求方刻意延长劳动时间,降低工资标准,使得以农民工为代表的劳动力市场的工资水平多年来变化甚小,工资提高幅度缓慢,这是我国劳动者工资水平整体偏低的一个主要原因。

其次,现行的分配体制存在缺陷。一般来说,GDP可分解为四块:一块是劳动者的劳动报酬,一块是资本所有者所得,一块是国家的财政收入,一块是企业固定资产折旧。在目前的体制之下,地方政府对企业初次分配只能起指导作用。国家为使经济社会各项事业发挥着重要的作用,目前,在各类企业,其工资的决定都是通过劳动力市场供求主体双方的相互选择、相互竞争来实现的。当某一行业、部门、企业的劳动力供不应求时,工资水平就会上涨;而当劳动力的供给已经饱和或超过一定的限度,工资水平就会下降。可以说,市场在国民收入初次分配中居于主导地位。

从微观层面来看,当前我国企业职工工资决定还存在着一些复杂的体制机制方面的问题。

首先,劳动力市场管理机制不健全。由于我国正处于体制转轨和结构调整中,劳动力市场呈断裂和分割的状态,劳动力的流动受到一定程度的限制,竞争很不充分,工资上升的抑制功能较弱;还由于改革中分配行为不够规范,一些单位缺乏合理有度的约束,使得这些部门、特别是垄断部门的工资不断提高。而在国有部门以外的劳动力市场,特别是农民工所在的就业市场,由于存在劳动力过剩情形,竞争不充分,工资水平的上升就受到了大量劳动力闲置的制约;加之劳动力市场不健全,有关部门监管不到位,工资增长的良性机制缺乏,劳动力需求方刻意延长劳动时间,降低工资标准,使得以农民工为代表的劳动力市场的工资水平多年来变化甚小,工资提高幅度缓慢,这是我国劳动者工资水平整体偏低的一个主要原因。

入分配政策、工资水平和各项福利待遇等的制定,仍得看企业老板的“脸色”行事,难以据理力争。面对普遍拥有用工权和工资水平决定权的企业,部分工人几乎只能是企业收入分配的被动接受者。资方与劳方谈判地位的失衡,使企业利用其强势地位,压低了工人工资水平和应有的福利水平,这是导致我国劳动者的工资性收入在初次分配中比例整体偏低的又一个重要原因。

### 提高企业职工劳动报酬在初次分配中的对策建议

针对上述问题,就如何提高劳动报酬在初次分配中的比例,笔者有如下建议。

#### 1. 深化企业内部分配制度改革,建立公平公正的分配制度。

鉴于企业目前工资分配制度普遍存在的问题,应突出强调三点。

职工工资水平必须实现双挂钩。一是职工工资总体水平与企业经济效益挂钩。职工工资总体水平是动态的变量,其高低的程度取决于企业经济效益。不同企业经济效益不同,工资总体水平也应发生相应的变化。对于公有制企业,尤其是国有企业不能挂高不挂低、挂涨不挂落、挂盈不挂亏;而对于非公有制企业则反之。二是职工个人工资水平与其劳动贡献挂钩。职工个人工资水平应充分体现其劳动的数量和质量,既不能平均分配,又不能论资排辈。要以劳动贡献为依据,拉开不同职工及同一职工不同时期由于劳动贡献不同而决定的工资水平的差距。

职工全部收入都应作为货币化工资收入。目前我国公有制企业职工的收入普遍包

括两部分,即货币收入和实物收入。其中,货币收入以工资和奖金的方式支付,实物收入以住房、生活福利等方式提供。这不能直观地反映职工收入水平,也不便于对职工收入的调节和治理。在社会主义市场经济条件下,职工全部收入都应采取以工资形式支付的货币收入。

加大对技术和管理人员激励的力度,实行按岗定、按任务、按业绩定酬,使他们的收入与产生的经济效益直接挂钩,但管理人员和普通职工薪酬差距应适度。对有突出贡献者可给予重奖,在股份制企业也可实行技术入股和股份奖励。

#### 2. 加强对企业工资分配的宏观调控,强化政府的职能作用。

在国民收入初次分配中,在充分发挥市场调节基础作用的同时,还要切实加强政府宏观调控。

进一步转变政府职能。政府不能凭借行政力量具体实施社会资源配置和企业分配,但在社会资源配置方面,应注重发挥依法管理、调节和监督职能,制定较为合理的最低工资保障机制和企业工资分配的指导性意见,发挥好政府、工会、企业三方协商机制的作用;在企业分配方面,应注重发挥依法指导、规范和监督职能。

健全企业职工收入分配宏观指导监控体系。一是完善、推广工资指导线制度。可设置职工工资与企业效益相挂钩的办法,制定一定的增长比例。同时,除发布地区性工资增长指导标准外,还应发布行业工资增长指导标准,引导企业合理确定工资水平和增长幅度。二是推行并健全劳动力市场工资指导价位制

度。通过对劳动力市场信息的收集和整理,客观发布各类劳动力的供求情况及市场价值的变化,为企业提供各类人员工资标准的市场信息。三是建立健全社会保障体系。通过地租代征等多种方式,保障生产一线职工特别是农民工各项社会保险费用的缴纳,为劳动力市场创造公平的竞争环境。要合理制定并及时发布各地区的最低工资标准线,确保职工最低工资随经济发展而逐步提高。

#### 3. 进一步加大执法监督力度,从源头上保障非公有制企业职工劳动所得。

政府要高度重视劳动执法队伍的建设,不断加大执法检查力度。既要监督企业执行最低工资标准的规定及劳动定额、工作时间、休息休假、特殊岗位津贴等有关规定,又要监督企业严格执行“工资水平在经济发展的基础上逐步提高”的法律要求。企业职工的工资收入应做到公开、透明。对于那些不执行法律法规和有关规定,该教育的要教育,该惩罚的要惩罚。对于重点行业、重点企业和有欠薪史的企业要加强监管,监督企业建立“工资储备金”和“工资保障金”制度以及欠薪追究机制,坚决杜绝恶意拖欠职工工资和侵占工人劳动报酬的不良行为。

#### 4. 推行工资集体协商,建立和完善职工民主参与收入分配决策和民主监督的制度。

在建立有效制衡的公司法人治理结构的基础上,要建立完善企业职工代表大会制度、企业工资集体协商制度、行业区域性工资集体协商制度、集体合同劳动合同制度等,充分发挥工会组织和职工代表大会在企业工资改革、工资分配和治理中的积极作用。无论是公有制企业还是非公有制企业,都要全面推行企业工资集体协商制度。一是要把工资集体协商作为厂务公开的重要内容及时全面公开。二是要强化企业工会的职能作用,准确反映职工的愿望要求,代表好、维护好职工的合法权益。三是要加强源头参与,继续推进集体合同、劳动法律法规的落实,规范企业的分配制度、分配方式,及其工资奖金增长幅度。

今年以来,针对国际金融危机对企业和职工带来的不利影响,“共同约定行动”成为维护职工合法权益、促进劳动关系和谐、推动企业化危为机的有效载体。

“共同约定行动”是在特殊时期工会工作面临的新课题,因此在推进“共同约定行动”的过程中,各级工会组织要以开展“共同约定行动”为契机,准确把握自身角色定位,大胆谋求和探索工会工作思想理念上的转变、体制机制上的改变、方式方法的调整,充分体现了工会组织在特殊时期的新作为,达到了以开展“共同约定行动”来促进工作、完善机制、提高水平的实际效果。

通过“共同约定行动”,我们有以下几点体会。

一是要善于借助有效载体。从工会传统的“职工之家”、“送温暖工程”到现在的“建功十一五”、“共同约定行动”等等,都对推动工会工作起到了积极的成效。实践证明,良好的活动载体是新时期做好各项工作的基础,是工会组织推动形成党政主导格局的策略手段。工会组织要打造有效载体,必须坚持时代性与长效性的统一,既要考虑载体与工会工作及其他部门工作的相关性,又要善于将工会的重点工作进行有效融入或“打包”,从而带动工会工作整体上水平。要坚持

### ■ 各抒己见

# 在“共同约定行动”中体现工会新作为

□陆玉明

目标性与激励性的统一,既要考虑通过载体设计达到什么样的目标,也要考虑相应的政治、物质和精神激励,使载体的实施有内在动力支撑。

二是要努力做到主动融入。“共同约定行动”形成了“党政高度重视、企业理解支持、职工积极参与、社会广泛关注”良好局面,关键是探索实现了“推进改革发展、维护职工权益”的有机对接,将工会工作进一步融入到党委政府的工作大局。因此,主动融入是工会组织推动工会工作社会化格局、发挥工会组织作用的有效手段。实践证明,工会工作要实现主动融入,必须坚持主动融入和“借力共赢”相统一,既要提前做好相应的准备工作和与各部门的联络工作,又要坚持

“借力共赢”的策略原则,善于做好宣传和发动工作,形成推进社会化工作的合力。要坚持主动融入与履行职能相统一,努力做到主动不“越位”,融入不“错位”,工作不“落位”,共同为推进工作献计出力,在多方共赢中促进工会工作水平的全面提升。

三是要准确把握角色定位。在推进“共同约定行动”行动中,正是由于与相关部门的密切合作,坚持做到服务大局、服务企业、服务职工,才有效体现了工会组织在应对危机挑战中的积极作用。因此,我们认为,工会组织作为群团组织,服务是基本的工作定位,也是加强工会与相关部门沟通协作、推进重点工作的有效方式。只有坚持服务与协作相统一,用战略的眼光,在与各部门共同

服务大局中加强协作、合力推进,才能促进工会各项重点工作有效落实;只有坚持服务与履职相统一,通过服务改进履职手段、紧密合作关系、取得企业支持和职工信赖,通过履职增强意识、锻炼服务能力、提升服务水平,才能得到社会的普遍认可;只有坚持服务与提升相统一,在服务中提升工会干部的合作能力,树立工会组织的良好形象,展示工会干部的时代风采,才能获得党委政府和相关部门的大力支持,使工会工作社会化格局真正发挥作用,走得更高更远。

四是要始终坚持科学维护。面对金融危机对职工权益带来的一系列影响,工会组织如果只强调维权,而忽视企业在生产经营中面临的困难,那职工的根本权益则难以得到

有效维护。只有通过“共同约定行动”等载体,将维护职工权益与促进改革发展有机融合,才能达到预期的效果。因此,工会工作在坚持主动维权、依法维权的同时,必须坚持突出科学维权,准确把握维权工作的“势”、“时”、“度”,实现维权工作的创新与升华。“势”就是形势,即环境气候,环境大气候有利于某一方面问题的解决,就要乘势维权,推动具体问题的解决。“时”就是时机、机会,维护职工权益解决某一问题,条件不成熟,很难得到解决;条件成熟,时机到来,紧紧抓住,就能收到事半功倍的效果。“度”就是火候,维护职工合法权益要把火候,既不能因勇于维权,而与经营者关系弄僵,又不能软弱怕事,不敢坚持原则;既要旗帜鲜明,维护公平,主持正义,又

要动之以情,晓之以理;既要坚持维权到位,又要根据实际情况作必要的让步。

五是要全力打造工作品牌。“共同约定行动”同样也是新情况下工会应对金融危机的创新举措和工作品牌。实践证明,工会工作品牌是工会最具活力的体现,实现工会工作的可持续发展,扩大工会的社会影响,工会必须形成自己的工作特色,做强自己的工作品牌。面对新形势,工会工作必须进一步转变思想观念,以创新的思维、前瞻的视野、预见的眼光,不断适应新的形势,寻求新的工作思路,探索出独特的工作思路和招法,努力形成出精品、打特色、创品牌的组合之势和重点突破、特色彰显、活力迸发的工作强势。要进一步梳理工会工作品牌,合理布局工会品牌结构。要在现有的帮扶工作品牌、安全生产品牌、维权维稳品牌、和谐创建品牌等基础上,进一步科学梳理,打造工会工作的“优势品牌”。要实现工会工作品牌网络化,拓宽工会品牌服务领域。一方面有条件的要尽可能运用现代化手段,逐步实行信息化管理,让工会品牌信息为社会更多的公众所共享;另一方面要构筑覆盖全面的品牌工作网络,进一步形成工会工作品牌“百花齐放、争奇斗艳”的生动局面。