

# 工资怎么拿,让职工心里有底

——盐城市是如何推进工资集体协商的

本报记者 罗娟 王伟

工资,是广大职工最为关注的。工资集体协商是让职工拿工资心里有底的有效方式,也是“职工受益面最广、受益时间最长、受益手段最直接”的工会主要工作之一。用江苏省盐城市总工会主席陈卫国的话说,为维护职工合法权益、构建和谐稳定的劳动关系,工资协商要长期抓、全面抓、深入抓。

盐电社区打破小企业“不敢谈、不会谈”的局面

月嫂怎么通过协商涨工资?门市店仅有几个员工,怎么去参加集体协商?

一直以来,“不敢谈、不会谈”是小企业工资集体协商中的一个较为突出的问题。在盐城,一个社区工会,为小企业提供了一个靠打“组合拳”出效果的样本。

盐城市亭湖区新洋街道盐电社区占地仅0.5平方公里,会员仅有324人。在93家中小企业中,人数最多的企业不足30人,而且有大量临时性用工,行业涉及也非常广,过去劳资矛盾一直比较突出。

为了搞好工资集体协商,盐电社区摸索出三种适合社区小企业特点的协商方式。

一是定期协商。一方面,社区工会每年与12个规模稍微大一点的企业进行协商,单独签订工资协议;另一方面,社区工会确定每单月第三周的星期六为固定协商日,向企业发出要约书,在这一天约请老板就有关职工的工资或其他劳动关系问题和员工代表一道进行协商。

二是集中协商。盐电社区工会从共性出发,把具有一定规模、具有一定行业共性的企业集中起来,统一协商职工的工资增长幅度。

地处该社区的聚缘沐浴、福特化工两家

企业由于员工流动性大而缺乏熟练技术员工,企业效益一直不好。社区工会帮助企业分析原因后认为,工资太低是员工流动的一个重要原因,继而在这两个企业开展了工资集体协商,在员工理想工资与老板认可工资之间进行谈判,最终达成一致,员工工资普遍上涨了18%,员工流动率明显下降,企业经济效益也随之提升。

三是个别协商。针对个别企业的特殊情况,解决单个企业存在的工资报酬方面的问题。强泰服饰公司加班费落实不及时,社区工会和行政协商后,公司不仅予以及时补发还上调了加班费,调整了工作时限,员工工作积极性被调动起来。

彩虹公司在金融危机中通过协商架起和谐的“彩虹”

“老板主动向工会发出了工资集体协商要约”,这一消息在盐城的企业中引起了极大的反响。

工资集体协商,主体是企业与职工,然而,要约的发出,一般来说大多是来自职工们的要求。

一年多前,位于大丰市的盐城彩虹工艺品有限公司主动向工会发出了开展工资集体协商的要约。

受国际金融危机的影响,这家企业订单锐减了50%以上,订单价格大幅下跌。在严峻的企业发展形势面前,董事长顾峰认为,

企业要克服金融危机的影响,关键是要稳定住职工队伍,激发大家的积极性。他认为,企业最明智的做法是“不裁员、不降工资、不拖欠工资”,通过企业与员工的平等协商,把企业的“三不”承诺写在集体协商中,让职工吃上“定心丸”。

去年1月10日,在公司“谈判桌”前,

行政和工会各5名代表就共同关心的话题进行协商。

企业提出,2009年全年职工工资不增长,如果企业因受金融危机影响使得经济效益任务未达到目标时,职工年薪总额将降幅5%~10%。

工会方表示,如今企业遇到困难,职工愿意与企业同甘共苦,共渡难关。但同时,工会提出,公司的“三不”承诺应当兑现,而且要保障职工的基本生活等条件。

经过双方协商,行政和工会共同达成“职工停产放假期间工资按本人前6个月平均工资发放”的决定。

大丰市自开展工资协商以来,这成了让职工和企业都满意的首个没有增长工资的协议。

在这次特殊的时期开展工资集体协商,不但没有让职工心灰意冷,反而进一步促进了企业的和谐,坚定了员工愿意与企业风雨同舟的决心。

今年,企业回稳,劳资双方又经协商,准备拿出利润的10%,为职工增加工资,同时上调了部分工序的工价。

人民商场围绕职工工资一年要进行三次集体协商

工资的构成,往往是复合的。

因此,通称的工资增长,实质上是一个粗放的概念。

江苏盐阜人民商场注意到自身的工资制度特点,对工资的不同部分,一年需要进行3次工资集体协商。

在盐阜人民商场,工资主要包含岗位工资、效益(效率)工资、奖金。岗位基础工资是每月固定发放的,而效益(效率)工资是活的,是与月的经济效益、工作效率挂钩的。

在推行工资集体协商中,他们分成三步走,即:效益工资、岗位工资和年终综合奖金,在年初、年中和年末分别进行。

第一次协商在年初,针对的是效益工资。在人民商场,企业每年初都要对新一年的经济目标进行重新制订并下达到各经济责任部门。随着目标任务的增长,职工效益工资挂钩考核的基数也相应增长,年初工资协商,主要看经济目标的增长与职工效益工资增长的比例是否合理。

第二次协商是在年中,主要是确定全年职工工资调整幅度。他们参照政府关于职工工资增长的指导线,结合企业的实际经济状况,协商确定当年的职工工资增长幅度和全年职工的平均收入水平,在增资总额中划分岗位基础工资和效益工资分别所占的比重。

第三次协商是在年底,主要是关于年终的奖金。这次协商主要是职工方听取行政方关于职工全年工资支付情况,并根据企业经济效益情况协商确定职工年终奖金。

自2006年开始进行工资集体协商后,这家企业职工的收入每年都有稳定增长。

华宝集团创建了既机动灵活又降低风险的工资谈判机制

4年来,职工平均工资从600元提高到1200元。

江苏华宝集团的职工说,这要归功于工资集体协商。

金融危机企业利税下降20%,董事长承诺,所有职工都不下岗、不放假、不减薪。

在华宝集团,工资集体协商已经成为保障职工核心利益、促进企业发展双赢的“发动机”。

更难能可贵的是,根据国有企业和集团式企业的特点,华宝集团创建了一套既机动

灵活又能降低职工工资波动风险的集团式工资集体协商机制。

首先是产生企业、职工双方协商代表。企业方协商代表是以副职为首,由办公室、劳资科等5人组成;职工方是以工会主席为首,由车间主任、班组长及职工代表等5人组成。

其次是制定《企业工资协商实施细则》,并经集团职工代表大会审议通过,在《细则》中就工资集体协商的指导思想、基本原则、以及重要内容等作出规定。

第三是聘请县工资协商指导员参与集体协商。坚持近年来在协商时聘请县总工会、劳保局和经贸委的工资协商指导员参与与工资协商的做法。协商时,企业劳资双方讲明情况,说明要求,明晰底线,指导把握政策和原则,做到边协商、边审查、边指导。

第四是内部调剂,以丰补欠。集团从效益好的二级企业中拿出一部分利润,为效益差的二级企业职工增加工资,集团内所有企业的职工都能增涨工资。

近几年来,华宝集团未发生一例因工资引发的劳动争议。职工提出合理化建议1000多条,产生经济效益近200万元。华宝集团也成为拥有3500名员工的集纺织业、房地产、建筑材料、金融业互为补充、多业竞

放的大型企业。

龙冈镇成立了一个让劳资双方都信得过的听证团

在工资协商中,如果企业与职工双方都“较起劲”来,双方各不相让,协商就有可能“无果而终”。

然而,这样的问题,盐都区龙冈镇却有破解的高招。

龙冈镇的五个主要行业都开展了工资协商,为防止协商破裂,早些年镇里发文组成了由镇总工会、组织、劳动、企管、司法、民政、民调等部门联合组成的“工资协商听证团”,参与工资协商,当协商发生分歧无法进行时,听证团作为第三方,利用自身的影响介入协调。用盐城人的话说,起着“舅爹爹”的作用;最终解决矛盾。

一次,针服行业在工资协商时,为一批服装的袖口工价发生了争执,职工方认为工价低,要增加,企业方则认为不低,双方互不相让。听证团此时“出面”了,支持了职工方,理由是行业效益好,物价在上涨,职工方要求合理,企业有支付能力。在听证团的参与下,协商取得了成功。

更多的情况是,在协商提高工资幅度时,眼看双方各执一词,不肯妥协时,“听证团”会建议协商暂停,而后分别做职工方和行政方的工作——希望行政方再“放一点”,行政方要求再“降一点”,于是,双方靠拢,协商继续进行。

就是这个针服行业,有企业12家,职工近3000人,在未开展工资协商前,企业之间相互“挖人”和“跳槽”人数每年在350人左右,现在流动人员每个企业每年在3人左右。金弘业服饰公司老总高兴说:“工会给我们做了一件我们想做而做不到的事,现在我们可以一心思谋发展了”。

龙冈镇建立工资协商听证团的做法,被认为“填补了《江苏省集体合同条例》中的一处空白”,已在多个地方推广。



## 实现职工收入的正常增长,必须建立集体协商机制

□张建国

建立集体协商机制是实现职工收入正常增长的主要途径和重要制度保障

一般而言,从整个社会来看,职工收入增长取决于企业经营状况和收入的增长。但就一个企业而言,在市场经济条件下,职工收入正常增长则应取决于职工和企业之间的博弈状况。尽管国家可以从政策上对职工收入增长进行宣传和引导,却不能直接干预微观市场主体企业中职工工资的调整。因此,从根本上说,提高劳动报酬在国民收入分配中的比重,实现职工收入的正常增长,需要在劳动关系之间建立起一个行之有效利益博弈平衡机制,从而实现企业与职工之间工资协商共决。

通过集体协商由劳动关系双方共同决定劳动报酬是我国《劳动法》等法律的规定,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的紧迫要求。但是,当全社会尤其是企业经营者对以工资为核心的集体协商存在严重的误解,片面地将“企业自主决定”理解为企业单方面决定工资,视给职工涨工资为对职工的恩赐,在这种情况下,实现职工工资正常增长是很难的。

国际通行的集体协商做法是,由企业谈判、行业谈判和国家级谈判等组成多层次、立体式集体协商体系,来全面发挥集体协商制度的作用。而我国目前还是以企业级集体

协商为主。由于体制的制约,企业集体协商不可避免地存在由于工会成员在企业中大多数都是兼职且受雇于企业,从而使得工会在协商时“硬度”不够,以及由于工会对于协商所需资料收集存在很大困难,加之一些工会干部协商能力不足等原因,工会对协商结果的影响力大大弱化等弊端,这种情况下,即使通过协商签订了集体合同,也大多流于形式,针对性实效性不强。

针对这种状况,一些地方通过开展行业性集体协商,较好地解决了企业尤其是中小企业在平等协商中的困难。实行行业性集体协商,既有《劳动合同法》等法律法规的依据,又有助于解决我国目前非公有制企业劳方不敢谈、资方不愿谈的问题;既有利于维护弱势劳动者群体的权益,促使职工收入与企业发展相适应,也有利于调动职工多劳多得、自觉学习技术技能的积极性,实现企业与职工互利共赢;既有助于促进企业完善管理,建立合理的职工工资分配制度,提高劳动报酬在初次分配中的比重,也有利于有效化解大量劳动关系矛盾,优化企业用工环境,促进企业劳动关系和谐与社会的和谐稳定。

为了进一步推动行业集体协商制度的建立,全国总工会于2009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》)。这个《指导意见》通过明确开展行业性工资集体协商的范围、协商主体、协商代表的产生、协商内

容及重点、协商程序等,进一步规范工会开展行业性工资集体协商工作,使各级工会推进建立行业性工资集体协商制度有了遵循。

建立集体协商机制,当前应着重解决的几个问题

当前,建立集体协商机制既面临着难得的历史机遇,也面临着不少亟待解决的问题,只有切实做好推动集体协商机制建设的基础性工作,才能让这一制度真正建立健全起来,从而发挥其应有的作用。

一是要形成全社会关心和支持建立集体协商机制的浓厚氛围。近年来党中央一再强调,要继续强化社会主义和谐劳动关系,完善劳动关系协调机制,推动形成利益协调、诉求表达、矛盾调处和权益保障机制,促进实现体面劳动,促进劳动关系和谐,促进社会和谐稳定。建立集体协商机制正是构建和谐劳动关系核心举措。事实上,建立集体协商机制,就是要形成一个利益关系协调的平台,通过这个平台来平衡劳动关系双方利益、化解劳动关系矛盾、使劳动纠纷及时有效地化解在萌芽、解决在基层。推动这种协商机制的建设,当前,应该进一步凝聚社会共识,形成全社会共同关心和支持建立集体协商机制的浓厚氛围。集体协商作为一种共决机制,并非任何时候都只能谈降不能谈降。比如,近年来许多外向型中小企业受金融危机冲击,面临经营上的重大困难,在

这些企业开展集体协商,主要是协商工资如何调整,如何不降工资或少降工资,而不是协商涨工资;只有在生产经营正常、效益较好的企业,才是协商涨工资。

二是要健全行业集体协商的主体。开展行业集体协商关键是健全协商主体,只有明确开展行业集体协商的主体,才能为行业集体协商成果的权威性提供重要保障。目前,在我国一些地方,由于实际情况比较复杂,很难一下子界定企业代表组织是谁,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。企业方集体协商主体不明确,有可能造成企业协商代表组织缺位的现象。因此,开展行业集体协商,可根据实际来确定协商主体:可由行业工会(或工会联合会,下同)与行业内企业代表组织进行协商;可由行业工会与行业内企业方推荐产生的代表进行协商;可由行业工会与行业所属各企业行政进行协商;未组建行业工会的,还可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能,与企业代表组织进行协商。这主要是考虑到,一些地方行业工会组织特别是一些企业代表组织还不够健全。目前,各地从本地特色,突出集体协商实践性,防止企业方随意提高劳动定额标准,规避国家有关工作时间、最低工资标准、加班支付加班工资等法律法规,出现变相侵权的行为。

四是要进一步发挥政府在推动集体协商机制建设中的作用。在集体协商过程中,政府的作用是协调、沟通、指导。一方面,政府要负责制定政策,推动集体协商机制的建立,并对企业开展集体协商进行监督;另一方面,政府要根据劳动力市场情况,定期公布行业市场工资指导价位,从而指导不同行业的企业以市场指导价位为基础,通过集体协商来确定职工工资水平。当前,政府应该研究制定一些力度更大的举措,促进劳动关系双方坐到谈判桌前进行平等协商。

## 信息

阳邑矿着力为农民工建好“五个家”

“我们在工会体会到了‘家’的温暖。”日前,冀中能源邯矿集团阳邑矿掘一队农民工代表王书太,在一次建家活动评议上说出了自己的亲身感受。

该矿工会以建家兴企、建家强企、建家塑人为理念,着力打造“安全之家、学习之家、创新之家、和谐之家、民主之家”,让农民工体会到了浓浓的“家”味。该矿农民工占职工在册人数的三分之二以上,矿工会把所有在册农民工纳入到了工会组织,目前,全矿400余名农民工入会率达到100%。

矿工会每年年初制定小家建设规划,并定期开展小家民主评议活动,根据提议及时补充、及时完善,最大能力满足职工所需,服务企业发展。矿工会建立了职工小家“1357”长效工作机制,丰富了职工的文化生活,又增长了知识,提升了素质。矿工会每年组织农民工开展一次安全知识竞赛,从理论到实践、从井上到井下、从采掘工到辅助工考核,年平均合格率达到95%以上。(孙学军)

## 民工荒和就业难的剖析与破解建议

□左玉龙

2010年的春天,很多公司、工厂面临招不到人的难题,产业工人、服务员、保安等在市场上供不应求,被称之为“民工荒”,同时大学生就业异常艰难,即使有工作机会,薪资也很低,待岗的人数已有相当数量,家长和求职的大学生苦恼不堪,被称之为“就业难”。“民工荒”和“就业难”的寒流似乎突然间同时袭来,一方面招不到工人,另一方面大学生找不到工作,从劳动力的角度上说不可能同时出现这两种现象,但现在这却是不争的事实。这个矛盾的出现有很多原因,也是在社会发展的必然阶段,如果这种矛盾不能很好的处理和解决,势必影响国家经济的持续发展和社会的稳定。

“民工荒”和“就业难”的根在何处?

“民工荒”和“就业难”出现在今天,但问题的根绝不在今天,是改革开放三十年经济发展、政策变化,思想观念等逐步积累到今天所浮现出来的。

1.经济发展使用工需求不断扩大

中国经济飞速发展,各种所有制的经济体

是为社会培养了大量所需的人才,但是社会所需大量的蓝领人才却没有来源。所以当高校过度扩招时就已经注定产业工人短缺。

高校过度扩招后,一方面为社会提供大量的劳动力,大学生面临前所未有的巨大就业压力,另一方面当今的不少大学生不但基本功不足,基本素质还不如老三届的初中生,却心态浮躁,眼高手低,梦想短时间成就事业或者挣大钱,很多用人单位自然不愿意聘用现在的大学生。大学生的供给过多以及很多大学生的基本素质不高导致了“就业难”。

4.就业和用人观念不合

有些用人单位用人存在狭隘思想,员工的薪资、福利待遇不高,对员工缺少长期为之工作的吸引力,人员流失严重,导致陷入不断的招人的怪圈。另外有些用人单位偏用年轻,岁数大的不用,致使很多年龄偏大的被排斥在外。

虽然面临巨大的就业压力,但是很多大学生在就业时挑肥拣瘦,在薪资、工作地点、行业、职位等方面都要满足自己的理想期许,所以出现工作难找。

5.劳动力的培养和供求缺少导向,基本依靠市场调剂

农民工出去打工都是自发的,靠老乡、亲戚在前探路,然后相互传递信息,干什么、去哪干、学什么都很盲目,造成人员的盲目流动。

现在高校并不是根据当今和未来的市场需求确定人才培养的计划和专业设置,要么是想当然,要么是盲目跟风,所以学生就根据当今什么职业好就业、工资高,就一窝蜂的学这个专业,导致日后的过剩,出现就业难。

劳动力的培养和供求完全靠市场调剂和配置,缺乏宏观调控,就像资本主义出现经济危机一样,注定要出现“人才危机”。

“民工荒”和“就业难”如何破解?

1.产业转型亟待