

工价协商：一个新的工资“平衡点”

——绍兴县建立工价协商共决机制的调查

本报记者 李刚毅

“缝制一条裤子有多少工钱？”“给衬衫上一个领子有多少工钱？”这类以前由企业老板决定的工价，在浙江绍兴县已逐步被工价协商取代——一线工人走到前台和老板协商共决每一道工序的工价，使每一个职工工资拿得明明白白。

工资问题成为“工人不满、老板头疼、政府担忧”的核心问题。

绍兴县是闻名全国的纺织大县、纺织产业集群区。

纺织，给绍兴带来无限商机和财富的同时，由于同类企业集聚，用工矛盾也日趋突出。具体表现在：职工稳定性低，同类企业相互挖人、互相拆台的现象时有发生；工资性价明显，用人单位随意压低工资待遇，延长劳动时间等事件屡有发生。而职工为了获得就业的机会，被迫降低在劳动报酬方面的要求；侵权或变相侵权一定范围内存在。不少中小企业劳动保护不到位，职业安全卫生状况差，职工休息休假权益得不到保障，职工养老保险、医疗保险、工伤保险等得不到按时足额缴纳。不少企业不愿花更多的培训成本，职工学习权、发展权也受到不同程度的侵犯。

日前，该县总工会对全县针织、染整、服装等125家企业的1500余名一线职工的工资情况进行了抽样调查。调查中发现，排除请假、加班等因素，同行业职工工资高低差距在250.3%，六成以上的职工不能正确地说出自己当月工资及核算方法，因为工资问题有跳槽意向的职工占35.2%，13.6%的职工不愿与企业签订劳动合同。

职工的不满让公司管理者感到了压力。2007年3月，“宏铭制衣”出台了工价协商制度：规定每道工序的工价先由技术员、工会和一线职工代表三方协商，协商后的工价上墙公示，通过实际操作的工价与上墙工价

对比，进一步完善每道工序的工价。更关键的是，一线职工代表人数占协商人员的80%，使得一线工人在至关重要的工资协商上有了话语权。

唐水森主席说：就这样我们从“宏铭制衣”福全镇作为试点开始，进行工会参与工价协商的探索和实践，并走出了一条“工会为主、各方参与、平等对话、规范运作”的工价协商路子。

那么，工价如何协商？绍兴县作了探索——

明确协商重点，向“一批一协商”转轨。作为以纺织为主导产业的绍兴县，产品种类繁多，品种复杂，如果简单地一次性制订工价，搞“一刀切”，往往会造成分配不公，引发新的“跳槽热”、“挑工序热”。在广泛调研的基础上，他们率先在服装、绣花等行业中把工作重点由一年一度的协商工资总额转移到每承接一次新的工作任务就协商一次工价转轨。

确定协商主体，向“平等对话”转轨。目前的工价协商共决机制确定了“工会为主、各方参与、平等对话、规范运作”的工价协商模式。即由工会通过基层民主推荐，选派受广大职工信赖的职工代表、中层代表、技术员代表和企业主进行“平等对话”；民政、劳动等部门则协同参加听证，协调劳资双方的分歧；而行业协会则确保区域内行业内工价的相对统一。

“五步工作规程”，由一次性协商向按规程协商转轨。

第一步：划分工种及工资确认方式。这是进行工价协商的前提。根据不同企业的特

点，在企业内部划分不同的工种。再根据不同工种性质，确定计件工资、计时工资、承包工资等三类不同性质的基本工资确认方式。对于职工工作可以量化的工种尽量使用计件工资；对于无法定量的工种统一使用计时工资；对于工作总量确定，变化不大的工种使用承包工资。

第二步：协商计件工资单价。企业在接到一批新的订单后，工会先派熟练职工进行试做，在取得第一手资料的基础上，再和企业主或企业行政方进行协商，重点协商计件工资单价总额。一般先由行政方提出一个计件单位的制作或加工费用的总价，并阐明具体理由。主要包括订货方出价、订单量、管理及其他福利性支出成本等。然后由职工代表对企业方提出的计件工资单价进行深入地讨论，并就不同意见和企业方进行协商。一般对于工序复杂、订单量少的任务，尽可能提高工价总额；反之，则可适度下调。

第三步：协商各个工种价格分配。在计件工资单价总额确定后，如何细分各个工种的价格分配，是第三步协商的重点。协商各个工种价格分配，也是先由企业方提出分配预案并说明理由。再由广大职工代表根据不同工种劳动强度大小、工序复杂程度、劳动技能要求和创新程度高低等因素提出不同意见与企业行政方进行协商，并听取行业协会的意见，最后按少数服从多数的原则，达成较为统一的意见。

第四步：协商每道工序定价。纺织服装行业，是不同工序的流水生产。特别是服装行业，如一件衬衫的制作，工序多达50多道，如何细分每一道工序的工价定额，是第

四步协商的重点。每道工序的定价确定，一般先由技术员提出标准，再由工会选派有多年生产经验的职工代表与技术员协商，最后通过熟练工的实际操作和秒表计算确定每一道工序的工价定额。

第五步：协商与职工工资相关的其它内容。重点主要为其它两种工资，即承包工资和计时工资的核算以及与职工工资相关的其它内容，主要包括：在法定工作时间外的超时部分，企业如何支付工资；企业支付员工工资的形式和办法；企业员工工资增长机制的确定；企业员工休息休假权益的保障等等。

最后，对于经多次协商确定的工资工时工价，经职工代表大会审议通过后，写入工资集体合同。

工价协商出现了“拴心留人”的效果，职工和企业获得双赢。

在“宏铭制衣”，新的工价协商制度一实施，职工们就尝到了甜头，职工收入一下子增长了10%。黄丽说，在这以前，最能干的人才能拿1800元的工资。“现在我们这平均工资就有1800元，干得好的拿2500元也很平

常。”黄丽说。

工价协商也迎合了老板们的需要。“宏铭制衣”董事长秦宏翔告诉记者说：“以前同行业企业工价有高有低，工人为每月多拿50块钱就跳槽。职工队伍不稳是企业最大的‘心病’。现在工价透明了，职工的心安定了，我的‘心病’也好了。”

“虽然公司要多支付职工工资，但近三年，公司销售额提高了10%-12%，从长远看制定这一制度是值得的。”秦宏翔说，工价协商制度推行后，车间里出现了“三少一高”：挑工序的少了，不顾质量的少了，发牢骚的少了。员工流失自然也少了。

目前，绍兴县共有3201家企业建立了工价协商制度，涵盖纺织、服装、绣花等多个行业。并且取得了可喜的效果。

分配机制更加科学透明，职工工资得到合理增长。工价协商制度推行后，改变了职工工资由企业主说了算的状况，使得职工特别是一线工人在至关重要的工资工价上有了话语权。同时，由于企业内部分配机制合理，工价标准透明，广大职工的工作积极性得到进一步提升，职工工资得到合理增长。

劳动力市场更加稳定规范，纺织企业得到良性发展。工价协商制度推出后，建立了全县相对统一的行业工价标准，职工的稳定性大大提高，各企业间的恶性竞争也明显改善，企业外部环境进一步优化，促进了全行业企业共同健康有序发展。

劳动关系更加和谐健康，共建共享得到全面体现。工价协商制度的推出，使劳资矛盾的核心问题——工资工价问题得到了较好解决。职工的劳动经济权益有了保障，企业经营者也摆脱了劳资纠纷的困扰，职工的主人翁意识大大增强，劳动关系更加和谐健康。



发挥工会作用 推进和谐创建

□达乙更

在当今建设社会主义和谐社会中，工会组织肩负着极其重要责任。这就要求从事工会工作的同志必须紧跟形势认真学习，努力提高个人素质和业务水平，深刻领会党的十七大报告中关于构建和谐社会的精辟论述，把握时代脉搏，进一步加强协调劳动关系，为推动构建社会主义和谐社会发挥工会组织突出作用。

把握工作方向，坚持依靠方针。认清形势，明确方向。构建社会主义和谐社会，工会要把握正确工作方向，密切联系工会工作实际，统一思想和认识，明确方向；深刻领会党的十七大精神，将其作为工会推动构建和谐社会的指南，作为新形势下工会工作的强大思想武器；努力适应工会在和谐社会建设中面临的工作，发挥好桥梁纽带作用，职工合法权益代表者、维护者的作用。

坚定不移，依靠职工。发挥工人阶级的主力军作用，团结动员广大职工解放思想促和谐、加快发展促和谐、维护社会稳定、提升

高素质助和谐；大力弘扬以工人阶级为主体的和谐文化；利用各种阵地，发出工人阶级的声音，将宣传镜头聚焦在展示工人阶级的风采上，进一步推动企业、社会形成同心全意依靠工人阶级的良好氛围和共识，努力用工人阶级的先进思想和模范行为推动和谐社会的建设。

理清头绪，找准重点。在当前市场经济条件下，工会建立和谐稳定劳动关系，强化社会责任，根据劳动关系现状，以职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点；把握维权底线，加大落实力度；维护职工权益，搞好“创建和谐劳动关系企业”活动，丰富内涵，提升品位，力求实效。

突出工作重点，完善维权机制

加强源头参与。源头参与是工会组织在推动构建和谐社会中，必须重点加强的一项工作，也是工会表达和维护职工切身利益的有效渠道。加大源头参与，主动有效地参与涉及职工切身利益的政策制定，积极提出工会

的主张，及时准确地反映职工的意愿，把职工的合理诉求上升为和谐的根本。加强源头参与，必须深入基层调查研究劳动关系，提高参与质量；具有宏观意识，把握重大决策对职工权益的影响，增强参与的科学性。

提高职业道德。职工代表大会，重点在推行制度、严格程序、突出重点、注重实效；职工代表的产生必须充分尊重职工的意愿，体现职工的意志，要注重提高职工代表的素质，不断加强对职工代表的培训工作；要在取得职工认可、赢得企业尊重、保证职工真正行使权利上求效果，充分发挥职代会在协调劳动关系中全过程保证、全过程监督的作用。要在“平等”和“协商”两个层面上加强基层工会组织建设，解决工会干部因经济上属于企业而导致的协商地位不平等的问题，以地位的平等保证协商的基本功。

与时俱进，调整体制。基层工会，要适应企业市场化改革的需要，在有利于真正表达职工意愿、有利于履行基本职责方面，探讨组织体制改革，使基层工会的组织体制与其所处的位置、承担的任务相适应。要扩大工会联合会的组建面，在全社会积极推进基层工会联合会建设。

力推广职工大病医疗互助工程，继续搞好“送温暖”、“金秋助学”、“一帮一”等活动。

适应形势要求，加强自身建设

振奋精神，奋发有为。工会干部既要以构建和谐社会为己任，以强烈的事业心和高度的责任感热情参与，又要以理性的认识，扎实开展工作。树立全心全意为职工服务的思想，发扬真心实意为职工负责的精神，在密切联系职工中增强责任意识，在不断解决具体问题中推动社会和谐。

加强学习，提高能力。把握当前我国的政治体制、经济体制和经济社会发展的特点，分析工会在当前条件下的地位和作用，提高认识全局的能力。深入研究社会主义市场经济条件下的劳动关系，切实把握劳动关系发展变化的特点和规律，敏锐观察计划经济惯性掩盖下的劳动关系矛盾，增强协调劳动关系的科学性和预见性；加强对涉及职工利益的法律法规政策的掌握，加强对社会事务、企业管理等知识的熟悉和了解，增强做好工会工作的基本功。

与时俱进，调整体制。基层工会，要适应企业市场化改革的需要，在有利于真正表达职工意愿、有利于履行基本职责方面，探讨组织体制改革，使基层工会的组织体制与其所处的位置、承担的任务相适应。要扩大工会联合会的组建面，在全社会积极推进基层工会联合会建设。

面对新形势、新任务，工会干部要在不断变化的客观环境中，以变应变，寻求最佳切入点。

一要要求变。基层工会工作许多新的课题、新的领域、新的挑战，超越了以往的工作经验。工会干部要深入实际，主动了解职工的思想“热点”和关注的“焦点”，及时反映基层职工的意见和要求，想问题、办事情，都要考虑现实，考虑职工群众的现实感受，最大限度地做好党政所需、职工所求、工会所能的实事。

二要要求实。做到精力投入到基层、工作落实到基层，效果体现在基层，坚持从基层的需求中定思路，从基层的经验中出新招，从基层的评价中找差距。要把工作重点放到对症、抓典型、解难题上，努力增强基层工会活力，把职工满意度作为衡量工会干部工作成效的重要依据。

三要要求专。在工会工作内容和领域不断延伸的情况下，工会干部既要爱岗敬业，又要精益求精，做学习型、研究型、思考型工会干部。比如，代表职工与行政协商谈判、签订集体合同、劳动法律法规的监督等工作，专业知识强，涉及领域广，工会干部必须具备一定的素质和能力。

四要建立维权工作专题调研制度。由工会牵头，劳资协调配合，开展职工收入状

况、困难职工群体状况、劳务层状况、推行岗位工资制度情况、企业和劳动关系情况、职工权益保障情况等方面调查，形成调查报告，有针对性地剖析主要问题，提出维权的对策措施，从而引起各级领导的高度关注。

五要建立劳动关系预警报告制度。建立劳动争议调解员和劳动法律监督队伍，并不定期地组织对调解员和监督员进行短期培训。落实工会主席负责制和基层单位定期报告制度，坚持定期报告情况。特别是职工反映强烈的拖欠工资问题等，及时调剂资金给予解决，从而及时化解不稳定因素的发生。

推进企业发展，提升服务能力

工会工作要融入企业生产经营中心，不断创新服务发展的有效途径。围绕企业生产经营的重点、难点问题，积极探索新形势下开展劳动竞赛、合理化建议、技术创新、技术革新、技术协作等群众性经济技术活动的新思路、新方法。

工会干部要深入到劳动竞赛主战场，切实做好精心组织、加强指导、跟踪服务、推广典型等方面的工作。不断地从竞赛内容、活动形式、考核评比、总结表彰上加以创新，鼓励职工创优争先、鼓励基层联合攻关、鼓励职工创新科技成果转化与群众性“五小”活动相结合。

通过召开动员大会、组织庄严宣誓和授旗仪式，以挑应战和承诺签名等形式，为劳动竞赛提供全方位服务。尤其要深入施工一线，慰问基层职工，为现场劳动竞赛鼓

■发展与创新

工会干部要在提升“四项能力”上下功夫

□杨华兵

工会干部培养机制是关系工会发展的重要问题。

此前，王兆国同志在全总十五届三次执委会上指出：“要深入研究职工队伍构成的新变化、利益诉求的新特点、素质提高的新要求，作用发挥的新途径，进一步认清当前工会工作面临的新情况、新挑战。”工会干部如何更好地组织职工、引导职工、服务职工和维护职工，在推进企业又好又快发展中展示新作为，必须在提升“四项能力”上下功夫。

适应新的形势，提升应变能力

面对新形势、新任务，工会干部要在不断变化的客观环境中，以变应变，寻求最佳切入点。

一要要求变。基层工会工作许多新的课题、新的领域、新的挑战，超越了以往的工作经验。

工会干部要深入实际，主动了解职工的思想“热点”和关注的“焦点”，及时反映基层职工的意见和要求，想问题、办事情，都要考虑现实，考虑职工群众的现实感受，最大限度地做好党政所需、职工所求、工会所能的实事。

二要要求实。做到精力投入到基层、工作落实到基层，效果体现在基层，坚持从基层的需求中定思路，从基层的经验中出新招，从基层的评价中找差距。要把工作重点放到对症、抓典型、解难题上，努力增强基层工会活力，把职工满意度作为衡量工会干部工作成效的重要依据。

三要要求专。在工会工作内容和领域不断延伸的情况下，工会干部既要爱岗敬业，又要精益求精，做学习型、研究型、思考型工会干部。比如，代表职工与行政协商谈判、签订集体合同、劳动法律法规的监督等工作，专业知识强，涉及领域广，工会干部必须具备一定的素质和能力。

四要建立维权工作专题调研制度。由

增强基层工会活力的目标及实现路径

□汪洋

随着经济发展方式的转变，劳动者权益更加受到重视，如何在协调劳动关系矛盾、建立合作和谐的劳动关系中更好地发挥基层工会作用，是工会需要认真思考和解决的重要问题。因此，加强和完善基层工会组织建设，增强基层活力，必须从基层现实需要中定目标，从基层难点中定重点，从基层经验中找办法，探索和建立增强基层工会活力的实现路径。

增强基层工会活力的构建内容

工会做的就是生产力中最能动因素的劳动者的劳动，就此而言，发展方式的转变对基层工会工作的开展提出了新要求，要求注重改善职工民生，要求注重保护和扩大职工民主，完善职工民主管理的体系和协调劳动关系机制。增强基层工会活力的方式，必须是能够满足转变经济发展方式中广大职工的民生和民主社会需求，这种社会需求的满足是工作目标实现的必要条件，也是增强基层工会活力构建的主要内容。

1. 基层工会推行集体合同和劳动合同制度要精细化。基层工会维护职工合法权益的工作，关键是建立和完善平等协商、集体合同制度和劳动合同制度，这些制度相互联系、相互依存，是基层工会依法维护职工合法权益和精神文化权益的重要手段。目前，基层工会在推行集体合同和劳动合同制度时要把职工关心的热点、难点问题作为平等协商的重点，在集体合同条款中具体加以体现。对职工关心的热点、难点问题，在集体合同中应尽量量化和细化，让职工看得

见，摸得着，既便于操作和履行，也便于监督和考核，使企业和职工都能确确实实感到平等协商和集体合同制度是有用的、必要的，也是具体的、实在的。

2. 基层工会要通过开展工资集体协商来保障职工工资权。工资收入是职工经济利益的核心内容，是职工最关心的问题之一。基层工会应把工资集体协商作为推行集体合同制度的主要内容。工资集体协商应遵循按劳分配与按生产要素分配相结合、职工实际工资水平在企业发展基础上合理增长、公开公平公正等原则，坚持由基层工会和职工代表就企业的工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项，与企业进行平等协商，以落实职工参与工资分配的权利。

3. 基层工会要完善职工民主管理体系。职工参与企业管理是社会化大生产发展和现代企业制度的必然要求。企业由资本、管理、技术、劳动等多种要素构成，现代企业制度要求整合各种要素，引入参与管理使各自发挥效能，自然成为增强基层工会活力的着力点。

4. 基层工会要提升法律手段运用的能力。依靠《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，借助社会方方面面的力量，认真落实有关法律法规，推进基层工会维权工作的法制化建设。熟悉和了解法律法规的条款，使基层工会协调劳动关系手段有较强的操作性与规律性，拓展职工民主管理的领域，把职工民主管理加以法制化和规范化。

5. 基层工会要搭建平台扩大职工群众参与领域。坚持不懈地开展“群众性经济技术创新工程”、“双爱双评”、“群众性先进文化建设工程”等活动，以此为平台扩大职工群众参与领域，努力提高职工群众的整体素质。基层工会在开展“群众性经济技术创新

工程”的活动中，必须实施素质创新，注重源头参与；实施管理创新，注重过程参与；实施技术创新，注重效能参与。开展“群众性先进文化建设工程”是为了努力培育文化环境，要努力创造企业文化，要努力创建观念文化。

6. 基层工会要把自身建设成为充满爱心、充满阳光的职工之家。充分运用党赋予的资源和手段，大力加强困难职工帮扶中心建设，采取多渠道、多形式筹措帮扶救助资金，改进救困和助学方式。要发挥自身优势，协助推进再就业工程，为下岗失业职工拓展快捷的“再就业绿色通道”。要配合有关部门清理拖欠农民工工资，农民工“两节”平安返乡免费赠送火车票，发放生活日用品，叫响做实“农民工有困难找工会”工作。

7. 基层工会要提升法律手段运用的能力。依靠《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，借助社会方方面面的力量，认真落实有关