

“讨价还价”的博弈之路

——杭州市各级工会推行工资集体协商的调查

本报通讯员 高海伟 本报记者 李刚殷

在工资问题上和公司“讨价还价”，这种对杭州油漆有限公司油漆管理来文斌来说以前几乎“不敢想”的事情，却逐渐让他找到了在公司当家做主的自豪感。

47岁的他曾两次下岗又三次上岗，日子过得紧巴巴。公司实行工资集体协商以来，来文斌的收入“见涨”，2006年一下子涨到2.2万元，并且拥有公司5万股份，年终得到7500元的分红，因为工作出色他被安排去泰国旅游。到2009年，他的年工资已经涨到了6万元。“企业给多少工资，我们也有说话权，干活更有劲了。”

在杭州市各类企业中，拥有来文斌这种经验的职工并不少见。

杭州市自2000年推行工资集体协商制度以来，给劳动者、企业和政府三方都会带来多赢的局面。工资不再由企业单方说了算，让越来越多像来文斌这样的普通工人，有机会跟企业在工资上“讨价还价”。

杭州油漆有限公司10年来一线职工工资平均涨幅15%

始建于1956年的杭州油漆有限公司曾经是全国涂料行业重点企业，但在1999年改制前夕，公司处于亏损边缘。毕业后就进厂的汪庆宇对当时的情形记忆犹新，“改制前职工收入很低，有本事的人都走得差不多了，大家对于企业的前景都不看好。”

让人没有想到的是，到2009年企业实现产值3亿元、产销3万吨、利润3000万元，职工人均收入5万元，分别比改制当年增长246%、230%、416%和567%。企业效益和职工收入每年以两位数的幅度稳步增长。如今已经是油漆车间副主任的汪庆宇工程师，曾因为企业前途黯淡一度离开，后

又重新回来了。

汪庆宇说，自己的回来，与公司企业效益与职工工资同步增长的管理理念分不开。

据悉，公司在经济效益快速发展的同时，把职工工资作为公司董事会的考核目标，坚持开展工资集体协商制度，从制度上保证增资机制的落实，职工工资连续10年，平均每年以15%的速度增长。尤其在金融危机期间，公司积极承诺不下岗、不降薪、不裁员的“三不”举措，一年来，公司的一线员工不仅“一个都不少”，而且通过工资集体协商，对除中层以上干部外的一线员工增加了薪酬，2009年职工人均工资增长幅度达到20.5%。

全国五一劳动奖章获得者、公司董事长包天雄说，自己也是从一名最基层的工人一步步走上管理岗位的，所以非常了解员工的心。油漆公司当初在改制阵痛时，企业很困难，但很多员工不离不弃，他们牺牲了个人利益，正是大家的共同努力，公司才不断发展，所以员工是企业最宝贵的财富。企业日子好了，当然不能忘了员工，员工也有权利分享劳动成果，我们的工资分配就是要向一线员工倾斜。

说起工资集体协商，该公司工会主席胡连荣的脸上始终挂着笑容，这项在企业很难开展，有的企业甚至只是走走场地的棘手工作，在杭州油漆有限公司不仅开展得有声有色，而且年年落到实处。“企业发展了，职工增加工资是硬道理”，对这一点，公司决策层和工会领导的想法是完全一致。

杭州油漆有限公司不仅建立了正常的增资机制，还建立起普通员工出国旅游等制度。据统计，进公司工作满三年以上的普通员工都已出过国。

去年，企业被授予浙江省“和谐劳动关系

先进企业”和杭州市模范集体称号，职工对企业的和谐满意度高达98%。

讨价还价后的“亚尼加”连续5年劳资纠纷零投诉

工资集体协商究竟是怎么一回事？杭州亚尼加制衣有限公司的“集体合同”谈判个案可见端倪。

“亚尼加”位于桐庐县旧县街道工业园区，创办于2001年1月，是一家中外合资的非公有制企业。在创建之初，“亚尼加”时常发生用工矛盾。

皮件行业职工工资一般为计件工资，而皮件的款式虽复杂却又大同小异，以前工价多少，由老板一个人说了算，于是劳资双方经常因工价不合理产生争执。

“亚尼加”工会主席凌宵称，在工资集体协商制度推行之前，基本上是来一批订单，工人就消极怠工甚至罢工，不少员工因未达到预期工价而跳槽。企业生产任务完不成，企业老板甚至好几次上门去求员工帮忙。

这种尴尬局面一直到2005年才被打破。在杭州市总工会和桐庐县总工会的推动下，“亚尼加”开始实行工资集体协商谈判制度。

“公司实行工资集体协商制度以来，大大小小集体谈判了50余次，但印象最深的，还是第一份集体合同的出炉。”凌宵介绍。

2005年的一个下雪天，“亚尼加”得到了一笔大订单。而这一次，企业老总并没有急着开动员会。

“企业方在等我们工会的一份计件工价单。”凌宵介绍说，受企业方的委托，工会先是派熟手职工进行试做，在征求职工代表的意见后，初步确定了一个计件工价方案。

随后，职工方向企业方发函，确定谈判地点、时间。发函后的第二天，首次谈判就在工

厂会议室如期举行。据时任工厂车间主任的宋根仙回忆：“当时企业方只来了我们5个人，可职工代表竟来了20来人。”

就这样，首次谈判不欢而散。职工方代表按照工会确定的工价方案，指出这次订单款式的工价需要20元/件。可马上就有职工跳出来：“起码要28元/件才行。”

顿时，谈判现场开始变得异常嘈杂。

5名企业方代表则静静地坐在职工对面，一言不发。“谈不成了，跟菜市场一样。”宋根仙说完便起身离开。

就这样，首次谈判不欢而散。

吸取了失败的经验后，“亚尼加”工会又开始酝酿第二次谈判。“我们先是压缩了职工方的谈判人数，接着重新商量工价，随后又与厂方反复沟通后，才再次敲定了第二次谈判。”凌宵说。

3天后，同样是在工厂会议室，圆桌双方分别坐着5位谈判代表。

“第二次谈判花了1个小时不到，就基本达成了协议。”凌宵告诉记者，在协商过程中，职工方就订单量、交货期和款式差异及加工难度程度提出增加工价的要求，而企业则根据订货方出价、订货量、管理及福利性支付等成本情况，提出适度下调工价的想法。

经反复协商，双方就20元/件达成一致意见后，凌宵以职工首席代表的身份，代表全厂300多名职工，与“亚尼加”总经理在一份《工资集体协商协议书》上签下了自己的名字。

最后，厂方将集体合同上报至桐庐县总工会和劳动部门，经审核，再将协议结果公布，并报送财务部门进行工资计算发放。

“‘亚尼加’推行工资集体协商制度后，企业彻底打破了以往‘老板说了算’的一刀

切局面，劳资关系的和谐稳定也真正得到保障。”凌宵向记者透露了这样一组数据：“亚尼加”建立工资集体协商制度后，职工工资4年平均增长33%，企业连续5年没有发生一起劳资纠纷上访事件，真正做到“零投诉”。

杭州市政府已成为集体协商的主要推动者

杭州油漆有限公司和杭州亚尼加制衣有限公司的个案，只是杭州市各级工会工资集体协商成功的典型案例，可是，做到这种成功，杭州市各级工会走过了十年的历程。

劳资谈判，如同双方博弈，然而，在资源和信息掌握上处于天然劣势的劳动者方要想实现想法，缺乏一个有力的“带头人”。

在杭州市总工会挺身而出。

2002年底，杭州市只有3000多家企业建立了工资集体协商制度，仅占全市建立工会企业的24%。2002年，杭州市职工人均收入为20712元，而当年415家企业137774名员工的年人均收入只有14034.5元。杭州市总工会开始陆续向市人大、市政协、市政府法制办等有关部门反映和沟通，要求推动工资集体协商的地方立法。杭州市总工会副主席阮保潮说，由企业工会代表劳动



发展与创新

从国际上看，劳务派遣是用用人单位直接用工之外的一种补充性的用工形式，它的主要作用在于满足一些特殊的、临时的用工需要或者用于用人单位内一些辅助性的工作岗位，以降低用人单位的用工成本。但是，在我国实践中，劳务派遣却成为用人单位主要用来规避劳动法律义务。我国《劳动合同法》对劳务派遣问题用一节篇幅作了专门规定，其立法目的就是对劳务派遣进行严格限制，以保护劳动者的合法权益。但是，始料未及的是，《劳动合同法》实施之后，劳务派遣不但没有被遏制，反而成了众多用人单位逃避《劳动合同法》的主要“出路”，因而实现了空前的“繁荣”和大发展，导致劳务派遣用工方式迅速蔓延到全国各个行业。这究竟是什么原因呢？究其原因，一是用人单位误读了劳务派遣立法，二是劳务派遣立法的确实存在不足之处。

劳务派遣立法的误读

在我国，大量的用人单位以为使用了被派遣劳动者就可以规避劳动法规定的许多法律义务，降低用工成本。其实，这是对我国《劳动法》和《劳动合同法实施条例》中的劳务派遣立法的误读。实际上，根据我国的上述劳务派遣立法，在一般情况下，使用被派遣劳动者并不能降低用工成本，反而会提高用工成本。理由如下：

第一，《劳动合同法》规定，被派遣劳

劳务派遣立法的误读及其完善

□王向前 徐燕

动者享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利，换言之，被派遣劳动者与用人单位本单位的劳动者的劳动报酬要执行相同的标准。此外，《劳动合同法》还规定，用人单位也要向被派遣劳动者支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。可见，用人单位不可能通过压低被派遣劳动者的劳动报酬和福利待遇来降低人工成本。

第二，社会保险费的缴纳数额是与工资挂钩的，既然按照《劳动合同法》的规定被派遣劳动者的工资不能被压低，那么用人单位缴纳社会保险费的数额也不可能被压低。可见，用人单位也不可能通过压低被派遣劳动者的社会保险费来降低人工成本。

第三，用人单位固然可以与劳务派遣单位在劳务派遣协议中约定用人单位有权随时退回全部或者部分被派遣劳动者，但是《劳动合同法》规定被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬；而且依照《劳动合同法》的规定，被派遣劳动者的劳动合同到期终止并且劳务派遣单位不再续订劳动合同时也必须向劳动者支付经济补偿。然而，羊毛出在羊身上，劳务派遣单位必然要通过劳务派遣协议把这两项成本转嫁给用人单位，否则以营利为目的劳务派遣单位就亏了，所以实际上用人单位也不可能选择解除劳动者的劳动合同时所应支付的经济补偿。

第四，除了上述费用之外，用人单位还得向劳务派遣单位支付一定数额的服务费（实践中常常称为“管理费”，意即对被派遣劳动者的管理费用），一般是按照一名被派遣劳动者一个月30元至50元人民币的标准支付——这纯粹是比用人单位直接用工多出来的一项费用，无疑明显地增加了用人单位的用人成本。同时，被派遣劳动者为用人单位提供劳动，用人单位仍然需要对其进行直接管理，因此并没有节约多少管理成本。

第五，《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》规定，劳务派遣单位或用人单位违法给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用人单位承担连带赔偿责任。该规定无疑会给用人单位带来非常大的法律风险，比如用人单位将被派遣劳动者的劳动报酬、社会保险费等所有费用全部支付给了劳务派遣单位，但是劳务派遣单位却可能拖欠或者克扣被派遣劳动者的劳动报酬或者不缴纳社会保

险费，这样用人单位就还需要承担连带赔偿责任——这显然会大大增加用人单位的用工成本。

劳务派遣立法的不足

1.劳务派遣单位设立门槛过低。目前，依据《劳动合同法》的规定，劳务派遣单位的设立条件仅限于50万元注册资本和有限责任公司形式，并无其他要求。由于设立门槛过低，又有丰厚的利润可图，所以《劳动合同法》颁布后劳务派遣公司迅猛增加，劳务派遣业务迅猛增长，派遣工种几乎涉及各个行业，使得原本属于补充性质的劳务派遣用工方式竟然出现了取代常规用工形式的趋势。

2.劳务派遣适用范围不够明确。劳务派遣只能作为一种补充性的用工形式存在，它不应取代正常的用工形式，成为用工形式的常态。因此，我国《劳动合同法》对劳务派遣的适用范围作出了明确限定，即劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但是，对临时性、辅助性、替代性工作岗位上如何理解，无论是《劳动合同法》还是《劳动合同法实施条例》均没有给出明确的解释，因此到底哪些工作岗位可以使用被派遣劳动

者、哪些工作岗位不能使用被派遣劳动者，人们不得而知。所以，该条款在实践中不具有可操作性，无法获得有效实施，无法发挥遏制不合法的劳务派遣的作用。

3.违反“同工同酬”缺乏行政处罚。《劳动合同法》第六十三条明确规定：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”然而，在实践中，被派遣劳动者的工资和福利待遇低于用工单位同岗位劳动者工资和福利待遇水平的现象普遍存在，使得“同工同酬”的法律规定遭遇现实尴尬。究其根本原因在于，用人单位拒不执行“同工同酬”的违法成本几乎为零，因为《劳动合同法》并没有规定相应的行政处罚。

劳务派遣立法的完善建议

完善劳务派遣立法的建议如下：

1.应当提高劳务派遣单位的设立门槛。考虑到劳务派遣的特殊性，应当严把劳务派遣单位的设立关，提高劳务派遣行业准入条件。借鉴国外的经验，对劳务派遣单位的设

立，我国可以实行严格的行政许可制度，并可同时实行严格的资质年审制度和备用金制度。

2.应当明确界定劳务派遣的适用范围。为了明确劳务派遣的适用范围，应当由人力资源和社会保障部制定部门规章，对“临时性”、“辅助性”和“替代性”三个概念予以明确界定，从而坚决杜绝劳务派遣用工长期化、普遍化现象。

3.应当加强对劳务派遣的监管。为了遏制借劳务派遣方式压低劳动力成本、侵犯劳动者合法权益的现象，应强化针对劳务派遣的劳动监察，对劳务派遣中的违法行为特别是侵害被派遣劳动者合法权益的行为，如用人单位借劳务派遣之名长期使用被派遣劳动者却不与之签订劳动合同、劳务派遣单位无故克扣派遣劳动者的工资等行为进行严肃处理。此外，还应当充分发挥社会中介组织和团体的作用，逐步加强工会、妇联、劳务派遣行业协会等社会团体和社会中介组织对劳务派遣行业的监督力度，弥补政府监管不到位的缺陷，并会同政府及相关部门构建全面、完整的劳务派遣行业监管体系。

信息

冀中能源煤矿集团陶二电厂工会——

职工素质攀升“花红果满枝”

本报讯 近年来，冀中能源煤矿集团陶二电厂工会围绕职工“素质攀升工程”，坚持内培和外委结合、技术培训和职工自学同步、鼓励和激励并举，使职工整体素质得到有效提升，呈现“花红果满枝”的喜人状况。

该厂工会坚持职工培训、不漏一人的原则，每年制定培训计划，明确目标要求，细化培训对象和培训内容，做到了培训工作有规划、季有考核、月有内容。不断创新培训形式，推出了“点菜培训”、“流动课堂”、“外出观摩”、“全员轮训”、“多媒体教学”等培训方式，努力拓展培训内容，岗位知识、操作演练、管理制度、科学文化和读书活动等多项内容相结合的形式；同时建立职工成才学习室，把技术骨干和技术尖子组织起来，采取小组互帮带、科技攻关、技术革新等形式，激发职工岗位成才，提高技能素质。

今年以来，参加培训的职工达1000人次，其中7项技术成果获邯矿集团技术奖励。

(增江 秀春 奉芳)

落实“两个普遍”推动工会工作改革创新

□宜冰 乐水

今年7月召开的全总十五届四次执委会议上，王兆国同志在代表党中央发表的重要讲话中强调指出，要依法推动企业普遍建立工会组织，依法推动企业普遍开展工资集体协商。如何正确领会和把握“两个普遍”的内涵和精神实质，并将其用于指导当前和今后一个时期的工会工作，是摆在各级工会和广大工会干部面前一项重大而紧迫的任务。

“两个普遍”的要求，是适应当前形势任务需要，立足劳动关系发展变化实际，总结工会维权工作实践经验，推动工会工作改革创新，切实解决工会面临的现实问题而提出的一项根本性举措。是在社会主义市场经济条件下“怎样最大限度把职工组织起来，怎样更好地发挥工会作用”的科学回答和重大突破，更是对中国特色社会主义工会维权观一脉相承又与时俱进的深化和发展，具有很强的理论性、指导性和针对性。

“两个普遍”的提出，进一步明确了当前工会工作的目标任务，下一步关键是要集中精力、统筹兼顾、突出重点，切实抓好

贯彻落实。当前，特别需要大力推动工会工作的改革创新，不断增强工会组织的吸引力、凝聚力、感召力。

创新工会组织体制，筑牢工会工作基础

“依法推动企业普遍建立工会组织”，难点是非公有制企业特别是外资企业、港澳台资企业、中小企业。要在这些领域实现突破，就要坚持“党建带动工建，工建服务党建”，深入推进“双措并举、二次覆盖”，着力建立区域性、行业性基层工会联合会，不断加大工会组建力度，切实提高工会组建质量，特别是要把贯彻落实到自上而下的组建要求和积极发动职工群众的入会自觉性、主动性结合起来，最广泛地把包括农民工、劳务派遣工在内的广大职工组织到工会组织中来。当前，针对一些县区内非公有制经济比重较大、企业规模小而分散、职工流动频繁、劳动关系问题较多、矛盾突出等实际情况，短期内要求每个乡镇企业的基层工会变得十分健全完善确实有一定困难。因而，可以根据职工队伍的分布情况，依托工会工作比较好的单位，按照联合制代表制的

原则，通过大力组建行业工会联合会，来实现对一些中小企业的覆盖，进而建立健全由行业工会联合会代行企业工会职责，还应健全由上一级工会代行企业工会部分维权职责的机制。

创新工会工作运行机制，改进工作方式方法

按照“两个普遍”的要求，应该积极探索创新工会工作的运行机制，形成集中力量抓重点工作的工作格局。一方面要求各级工会领导机关要加强指导和服务，把工作重点放在基层工会特别是企业工会、行业工会联合会的组建上，从人、财、物等各方面给予实实在在的支持，从而充分激发企业工会活力，切实发挥企业工会作用。尤其应当完善基层工会主席民主产生机制和探索工会干部职业化、社会化的路子，使得既能把那些真正为职工说话办事、敢于开展维权服务、善于协调劳动关系、得到广大职工信任的人被选到工会领导岗位上，又能最大限度地保护基层工会干部的合法权益，让他们能够敢于维权、善于维权，坚定地站在通过

开展集体协商维护职工合法权益的最前沿；另一方面各级工会领导机关也应该积极探索在机构设置上如何更好地围绕“两个普遍”的要求，从履行维护职工合法权益的基本职责出发，按照集中抓重、设置合理、相互衔接、形成合力的原则进行改革和创新。只有打破不合理的条块分割，做到机构体制适应任务而不是任务适应机构体制，分工适应工作而不是工作适应分工，才能使各个部门的工作都能主动地与“两个普遍”的重点工作联系起来，自觉地围绕中心工作来开展，有效地以中心工作带动部门工作，形成抓重点的工作合力。

丰富工会活动内容，抓住关键带动全局

当前形势下，贯彻落实“两个普遍”的要求，工会组织应当多研究点政策，多研究点法律法规，多研究点国际国内经济社会形势发展向工会提出的新要求，而不是停留在多搞一些具体活动上，这样才能更好地适应新的形势任务对工会工作提出的新要求。也就是说，工会既要大张旗鼓地开展

各种丰富多彩、形式多样的具体活动，同时也应该让这些活动能够为“两个普遍”服务。“两个普遍”是真正能够牵动全局的重点工作，只有在抓好工会组建的基础上，坚定不移地抓住推动企业普遍开展工资集体协商这一关键举措，才能牵一发而动全身，把工会各方面的维权工作带动起来。

创新舆论宣传模式，引导职工积极参与

各级工会组织应当充分发挥工会本身具有的密切联系职工群众的优势和发扬善于做职工思想工作的传统，不断创新舆论引导模式，以职工群众熟悉的语言和喜闻乐见的方式引导职工积极、有序参与推动“两个普遍”的贯彻落实。一方面，应启发职工特别是农民工、劳务派遣工依法组织和参加工会的自觉性和主动性，引导他们正确看待我国劳动关系矛盾现状和性质，增强对工会组织的认同感，通过工会组织以理性合法的方式表达利益诉求；另一方面，还应引导职工积极参与集体协商，通过推动建立健全企业工资集体协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制，科学地确定工资增长的标准、程序，既不断增加广大职工特别是企业职工工资，又确保企业工资增长与经济社会发展水平相适应，又确保职工不提出超出经济社会发展水平和企业可承受程度要求，确保“两个普遍”的要求在职工群众的积极、有序参与之下顺利得以贯彻落实。