

探索职工工资的 双赢之道

工资集体协商的现状与未来

核心提示

目前,我国企业职工总数超过3.2亿。如何让劳动者在收入问题上更有发言权,进一步调动劳动者的积极性,同时缓解劳资双方因利益分歧产生的矛盾,构建和谐劳动关系,考验着社会管理者的智慧。

解决上述问题,推行企业工资集体协商是一条重要途径。在许多行业和地方,工资集体协商制度已得到较好的实施。但从整体上说,这一制度仍然需要进一步完善和贯彻执行。

1 制度逐步推广,成效初步显现

从2011年起,湖北省武汉市的餐饮行业开始实行工资集体协商。今年年初,经过反复协商,该行业劳资双方签订了2013年版工资专项集体合同,规定一年内最低工资标准增长不低于10%,职工工资增长不低于10%。

职工对工资有发言权自然高兴,但出人意料的是,大部分企业也很满意。一位餐厅老板说:“调薪(确立行业最低工资标准)会促使武汉餐饮行业洗牌,淘汰掉工资不达标的小企业,有利于提升整个行业的水平。”

实行工资集体协商,改变了以往职工工资由企业经营者单方面决定的局面,让职工在企业工资分配上真正有了话语权。全国总工会集体合同部部长张建国认为,随着劳动关系市场化转型全面完成,劳动者权利意识逐渐增强,更习惯于借助制度化平台表达自身利益诉求,这为工资集体协商奠定了良好基础。

对于企业经营者来说,态度也有个前后的变化。一开始,很多企业经营者并不情愿,因为这毕竟要耗费一些精力,还可能要增加工资总额。但协商的成果让他们感到惊喜:在实行工资集体协商之前,企业之间互挖墙角、工人频繁跳槽的现象非常普遍,而工资集体协商有效解决了这一问题。辽宁省沈阳市开展餐饮行业工资集体协商后,沈阳市好万家酒店老板崔岩说:“过去员工说走就走,企业经常缺人;现在虽然工资高了,但标准统一,到哪家饭店收入都差不多,员工明显稳定了很多。”

一些经济学家也表达了对工资集体协商的不同看法,认为不利于劳资和谐,因为劳动力市场的形成主要靠劳动者“用脚投票”来实现,非要搞成大家都举手赞成的集体工资,在很多情况下难免会高成本、低效率,而且很难找到平衡点。

在张建国看来,工资集体协商涉及劳资关系的深层次调整,出现反对声音,恰恰说明推行这项制度触及了劳资双方利益关系调整的关键。“收入分配制度改革,二次分配调整固然重要,但最根本的还是要改变初次分配中劳动报酬占比过低的现状,从而让劳资双方的分配达到相对均衡。”张建国表示。

2 认识了解不够,观点看法不一

尽管成效显著,但工资集体协商在我国尚处于起步阶段,存在的问题也不少。

一些职工因认识不到位而缺乏积极性。吉林省长春市一家物流公司的文员徐晓萌在接受记者采访时说:“现在就业竞争这么激烈,能有份过得去的工作就不错了,谁敢去找领导协商工资?要是被‘炒鱿鱼’了怎么办?”

一些企业经营者对工资集体协商有抵触心理,担忧“白纸黑字落下了,会受到约束”。这使得他们在面对工会提出的协商要求时,要么拖延推诿,要么直接拒绝。

3 发展任重道远,需要协力攻关

人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要提出,到2015年年底,集体合同签订率要达到80%。

今年2月,国务院批转的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》在重申80%目标的同时,进一步提出:通过积极推进工资集体协商制度建设,形成反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和增长机制,逐步解决一些行业企业职工工资过低的问题。

实现这一目标,显然并不轻松。张建国认为,政府和工会应围绕这一目标开展有效协作:政府发挥主导作用,为集体协商制定规则,规范集体协商行为,引导集体协商进程,调处集体协商争议;工会从组织体制、运行机制、活动方式等方面进行改革创新,同时不断提高广大工会干部和集体协商指导员进行协商谈判的水平。“应通过努力,使工资集体协商成为企业文化的重要组成部分,成为企业处理劳动关系矛盾的一种习惯。”张建国说。

和工会应围绕这一目标开展有效协作:政府发挥主导作用,为集体协商制定规则,规范集体协商行为,引导集体协商进程,调处集体协商争议;工会从组织体制、运行机制、活动方式等方面进行改革创新,同时不断提高广大工会干部和集体协商指导员进行协商谈判的水平。“应通过努力,使工资集体协商成为企业文化的重要组成部分,成为企业处理劳动关系矛盾的一种习惯。”张建国说。

相关链接 沈阳开展工资集体协商促发展

从2012年起,辽宁省沈阳市总工会先后在餐饮、公交、汽车、建筑、机械装备制造5个行业成功实行工资集体协商。目前,沈阳市各区(县、市)及开发区行业实行工资集体协商的比例占行业总数的90%以上。

沈阳市实行的5个市级行业工资集体协商,均实现协商确定的行业最低工资标准较全市最低工资标准有所提

升的目标,并且明确了约定合同期限内行业职工工资的增长幅度。

在工资集体协商的有力推动下,沈阳市职工工资增速明显。据国家统计局沈阳调查队统计,去年沈阳市一线职工的平均收入增长14.4%,连续两年高于全市GDP和城镇居民可支配收入的增速。

网友观点

@自贡社保陶永康:10多年来,尽管工资“协商”味道并非想象中浓厚,但相信随着人们维权意识和法律意识不断加强,总有一天博弈三方会处于对等位置,找到更为公平合理的结合点。有些制度,制定只要很短时间,实施却是漫长过程,全社会共同努力是决定因素,职能部门“抓手”无疑是最重要的“推手”。

@成功路上坎坎坷:应建立健全第三方责任委员会,专门接受员工对工资的意见和建议,由第三方责任委员会委派专员与所在单位协商(专员应将员工的诉求告知单位)后制订一个方案。如此,既可以解决员工因害怕而不敢单方面提出对工资诉求的问题,也可以为无计者提供建

议。

@李红鑫2011:可由人社部门联合工会强制在雇员超过30人以上的全企事业单位组建工会组织,扩大基层员工话语权。

@yiyu中的:可由老板与公司联合工会,每半年、一年协商一次,协商情况双方签名报政府人社部门备案,人社部门科学抽样,每年公布指导意见。

@HRA1988:市场做主,政府指导,行业组织牵头!打造一个公正无私、运作透明、内容真实的就业信息指导平台,哪儿给的条件好,就去哪儿!由市场来决定工资应在哪个层次。(本版稿件据《人民日报》、人民网)

家居 教育 金融 汽车 商业 地产 旅游

影响有影响力的人群

洛阳商报

专注第二

集中覆盖高端精英人群 市场发行总量全市第二

《洛阳商报》创刊于2010年,是洛阳市唯一一份经济类都市报,它秉承“商务资讯平台、创富理财顾问”的办报理念,集中覆盖高端精英人群,引领市民经济生活。

2014年征订季已全线展开 全面改版即将推出 多重好礼回馈读者

新闻热线/订报热线/广告热线: 63232110 66778866