

ZHONGGUO GONGHUI
TUIDONG GONGZI
JITI XIESHANG DE
SHIJIAN TANSUO

中国工会推动 工资集体协商的 实践探索

张建国 徐 微◎著

 中国工人出版社

ZHONGGUO GONGHUI
TUIDONG GONGZI
JITI XIESHANG DE
SHIJIAN TANSUO

中国工会推动 工资集体协商的 实践探索

张建国 徐 微◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

中国工会推动工资集体协商的实践探索 / 张建国, 徐微著. — 北京: 中国工人出版社, 2014.9

ISBN 978-7-5008-5937-6

I. ①中… II. ①张… ②徐… III. ①劳动工资管理—工会工作—研究—中国 IV. ①D412.66

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第222442号

中国工会推动工资集体协商的实践探索

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 吕 静 朱 鹏
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室)
(010) 62005039 (营销出版部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 三河市东方印刷有限公司
开 本 880毫米×1230毫米 1/32
印 张 9.75
字 数 250千字
版 次 2014年9月第1版 2014年9月第1次印刷
定 价 35.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社营销出版部联系更换
版权所有 侵权必究

中国工会更好履行基本职责 需要切实抓好集体协商（代序）

张建国 徐 微

在发展市场经济过程中，随着经济关系、劳动关系和职工队伍发生深刻变化，中国工会在职能作用、工作领域、工作对象、工作方式方法等方面遇到了一系列新情况、新问题，如何履行基本职责才能更好适应形势任务的发展变化提出的要求，就成为一个重大时代命题。

一、发展市场经济要求工会必须通过开展集体协商维护工人权益

工会是劳动关系矛盾的产物。早在18世纪末，资本主义进入自由竞争时期，企业雇主为了在复杂多变的市场环境中获胜，不断加重对工人的剥削，以追求更多的剩余价值。由于资本对利润的疯狂追逐，加之保护劳动者规则的缺失，导致劳动关系矛盾高发、多发。而且，面对来自资本对工人创造剩余价值的残酷剥夺，劳动者个体进行的单独而又分散的抗争行为，总是难逃失败的命运。为了更好地维护自身权益，工人逐渐认识到个体的力量是微不足道的，只有联合起来与雇主进行谈判，才能有效维护自身权益。与此同时，在壮阔的工人运动中，资方也深感诸如工人罢工、破坏机器等无序的劳资冲突对

于生产秩序的巨大破坏力。频繁的劳动关系矛盾冲突，使劳动关系双方都认识到，通过协商解决问题，比斗争到两败俱伤再妥协对双方都有利。正是在这一过程中，结社自由从被禁止转为被承认，作为工人阶级群众组织的工会以及作为劳动者群体维权重要手段的集体协商也应运而生。

（一）校正市场经济固有弊端需要工会发挥作用。

必须承认，市场经济作为人类社会的“伟大发明”之一，在释放社会发展潜力、提高劳动生产率、创造社会财富等方面发挥了前所未有的积极作用。市场经济之所以能够发挥如此巨大的作用，就在于市场经济推崇自由交易，鼓励市场主体按照市场规则、市场价格、市场竞争来实现资源配置、效益效率的最大化、最优化。但是，市场经济不可避免的弊端是，市场主体之间的强弱对比不但不会随着市场经济的深入发展有所缓解，反倒是更加突出，劳动关系双方在市场经济中的力量对比就是最为明显的例证。因此，在劳动关系中处于弱势的劳动者一方，若要能够和资方平等交涉、分庭抗礼，仅靠个体的力量是远远不够的，必须有一个“自己的组织”来代表和维护他们的利益。从这个意义上讲，要发展真正意义上好的市场经济，工会作为制衡资本的重要力量，是绝对不应当缺席的。如果没有工会作为制衡力量的存在，市场经济的运行就会陷入一种可怕的恶性循环之中，这正如在发展市场经济国家形成一句广为流传的名言，“没有工会，市场经济就不能正常运作”。从发达市场经济国家的情况看，二次世界大战后，工会早已成为市场经济条件下社会治理体系中不可或缺的重要组成部分，是校正市场经济固有弊端、使得市场经济得以平稳运行的有生力量。

（二）工会的作用主要体现在能否代表工人开展集体协商。

从根本上讲，工人加入工会就是要依靠“组织的力量”来最大限度地维护自身权益。同样的，工会安身立命的根本就是

代表和维护工人的权益，如果工会做不到这一点，那么工会也就失去存在的必要和理由。工会之所以有力量、能够与资本进行抗衡，关键不在于工会本身，而是工会背后有成千上万的劳动者的支持形成的合力。正是借助“人多势众”的集体力量，工会才能和强大的资本形成分庭抗礼之势。而且，工会作为一种组织，其可以把众多劳动者分散的意愿转化为有力量的整体表达，从而使得工会的力量更强大、代表劳动者更有力。在代表和维护劳动者权益的过程中，工会发挥作用的重要手段就是代表劳动者与资方开展集体协商，为劳动者争取到与经济社会发展相适应的权益改善。比如，1824年后的英国工会就公开宣称，自己的任务就是保护劳动者不受资产阶级的横行霸道和苛刻待遇所害，工会就要代表劳动者集体地与资本的代表进行谈判。虽然近些年来，在西方发达市场经济国家，工会的组织率出现一定的下降趋势，直接导致工会的力量有所弱化，集体协商出现了一定程度的分散化。但是，变化的只是形势发展对集体协商成果产生不同程度的影响，而集体协商作为工会力量展现的基本途径和劳动者维权的基本手段并没有改变。

（三）集体协商是促进劳动关系和谐的主要途径。

在市场经济条件下，真正的和谐是一种动态的平衡，特别是对于利益关系和谐而言，一定是利益主体双方只有通过公平博弈达到利益均衡才能实现真正的和谐。劳动关系的和谐也是如此，由于劳动关系时时处于动态的发展变化之中，不可能有事先一劳永逸确定的劳动关系和谐的标准，而必须依靠劳动关系双方通过可以动态开展的集体协商，适时保持劳动关系双方利益关系的动态平衡，进而实现劳动关系的动态和谐。虽然，在西方发达市场经济国家，对于工会有很多的批评声音，比如有的认为工会代表着保守的力量，与市场经济强调的竞争效率格格不入，甚至还有人担心强大的工会会成为压垮福利社会的

“反动力量”，等等。总之，概括为一句话，就是担心工会会成为影响劳动关系和谐的重要因素。但是，有力量的工会在市场经济中的不俗表现早已证明，工会是市场经济中协调最为重要的社会关系之一的劳资关系的基本主体，在缓解劳动关系矛盾、维护社会稳定等方面发挥着无可替代的重要作用。这正如德国前总理施密特曾经的论断，“没有工会负有责任感的、以全体人民福利为目标的态度，我们国家今天就不可能这么好地屹立在世界上。没有工会的富有批评的、向前看的合作，我们大家就不可能生活在社会经济、特别是政治方面普遍稳定的联邦德国之中”。

一言以蔽之，西方发达市场经济国家开展集体协商的实践充分说明，在发展市场经济过程中，面对日益凸显的劳动关系矛盾，工会必须通过开展集体协商保持劳动关系双方利益的动态平衡，从而促进劳动关系和谐发展。可以说，开展集体协商是市场经济条件下工会履行维权职责的重要手段。

二、中国工会履职的发展方向就是代表职工开展集体协商

发展市场经济，日益突显的劳动关系矛盾，既无法回避也不容回避，亟须运用集体协商的办法平衡劳动关系双方之间的利益分配、有效化解劳动关系矛盾，构建和谐稳定的劳动关系。因此，中国工会必须认真研究借鉴西方发达市场经济国家工会通过开展集体协商化解劳动关系矛盾、构建和谐劳动关系的做法，从国情实际出发，通过大力开展集体协商更好地履行维护职工合法权益的基本职责。

（一）中国工会通过代表职工开展集体协商履行基本职责是党中央对中国工会提出的明确要求。

近年来，党中央对中国工会履行维护职工合法权益基本职责提出一系列明确要求，要求工会要不遗余力地履行好维护职工合法权益的基本职责，在涉及劳动者合法权益问题上，工会

要敢于维权、善于维权，旗帜要更鲜明，声音要更响亮，措施要更有力，行动要更坚决。特别是2013年10月23日习近平同志在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调，工会要赢得职工群众信赖和支持，必须做好维护职工群众切身利益工作，促进社会公平正义。工会维权的重点就是职工群众最关心最直接最现实的利益问题，就是职工群众面临的最困难最操心最忧虑的实际问题。那么，在市场经济条件下，工会如何才能履行好维护职工合法权益的基本职责呢？事实上，从《劳动法》确立集体协商制度，到《工会法》和《劳动合同法》的相关规定对集体协商制度进行的进一步完善；从国家“十二五”规划纲要提出“要按照市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导原则，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”、“要积极稳妥扩大工资集体协商覆盖范围、集体合同签订率达到80%”，到党的十八大报告提出“推行企业工资集体协商制度”，再到党的十八届三中全会进一步提出“健全工资决定和正常增长机制，完善最低工资和工资支付保障制度，完善企业工资集体协商制度”，这些既一脉相承又逐步深化的法律规定和政策主张，充分说明党中央面对日益增多和突显的劳动关系矛盾，越来越重视集体协商制度的作用，也更迫切地希望和要求中国工会通过开展集体协商更好履行基本职责，进而切实发挥集体协商制度对于协调劳动关系的基础性作用。而且，党的十八届三中全会明确提出“推进国家治理体系和治理能力现代化”，而要实现这一目标，一个最关键的方面是要善于运用对话、协商、谈判等方式解决不同利益主体之间的利益冲突，这必然要求通过推行集体协商制度，更好地协调劳动关系双方的利益冲突。可以说，当前随着劳动关系矛盾在各种社会矛盾中的地位日益突显，以及因劳动关系矛盾引发的职工群体性事件

日益增多，中国工会坚持党的领导，做到围绕中心、服务大局，发挥党联系职工群众桥梁和纽带、国家政权的重要社会支柱作用，就必须自觉主动地运用集体协商的办法做好维护劳动者权益工作，通过集体协商的方式，让更多的劳动者分享经济社会发展成果，以维权的新成效不断团结、动员、引导广大劳动者为实现中华民族伟大复兴的中国梦而努力奋斗。

（二）中国工会通过代表职工开展集体协商履行基本职责是中国工会自身职责定位的内在要求。

《工会法》第六条规定：“维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。”《劳动法》第三十三条规定：“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。”《劳动合同法》第六条规定：“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。”从这些法律规定可以看出，中国工会要彰显作用，就要切实做好维护劳动者权益工作，而要做好维权工作，就必须用好集体协商这一手段，通过开展集体协商来维护劳动者的各项权益。更进一步讲，从根本上看，工会是劳动关系矛盾产物，是职工自愿结合的工人阶级群众组织。作为群众组织，工会开展工作具有自身独特的方式方法，不能靠行政命令，必须立足群众组织的特点、立足劳动者的实际，通过团结、动员的方式和说服、吸引的方法来开展工作。这决定了工会如果不能通过自己的方法把广大劳动者吸引和凝聚到自己周围，劳动者就会被同乡会、同学会甚至一些其他的所谓“维权组织”吸引过去。近年来，在一些地方，工会组织对一些职工群体性事件事发前根本不知情、事发后又难以介入其中；还

有一些劳动者同工会组织基本不联系，却很愿意到一些其他民间组织的场所参加活动，这应该是对工会组织履职方向的一个提醒甚至说是警示。这些事实充分说明，广大劳动者最需要工会干的事，就是工会要代表劳动者，通过开展集体协商，维护他们的权益，为他们争取更多合情合理的利益，尤其是维护他们能够更加充分、更加合理分享经济社会发展成果的权利，如果工会这些最该做好的事没有去做，或者没有做好，就难以真正赢得多数劳动者的信赖和支持。同时，各级工会开展维护劳动者权益工作的实践也充分证明，什么时候工会维权工作做到位，什么时候工会对劳动者的吸引力和凝聚力就强，反之亦然。

（三）中国工会通过代表职工开展集体协商履行基本职责是促进实现社会公平正义提出的客观需要。

公平正义是中国特色社会主义的内在要求。党的十八大提出，“要在全体人民共同奋斗、经济社会发展的基础上，加紧建设对保障社会公平正义具有重大作用的制度，逐步建立以权利公平、机会公平、规则公平为主要内容的社会公平保障体系，努力营造公平的社会环境，保证人民平等参与、平等发展权利”。党的十八届三中全会提出，“全面深化改革，必须以促进社会公平正义、增进人民福祉为出发点和落脚点”。改革开放以来，我国经济社会发展取得巨大的辉煌成就，这其中凝聚着广大劳动者辛勤劳动、默默奉献的心血与汗水，但是，在我国现有的发展水平上，社会上还存在大量不公平、非正义现象，特别是亿万普通劳动者并没有充分合理公平地共享经济社会发展成果，由此也引发了大量的劳动关系矛盾。如果分析当前劳动关系矛盾产生的原因，就会发现绝大多数劳动关系矛盾的实质就是“劳动付出得多、得到的少”。换言之，就是随着经济社会的不断发展，虽然劳动者的收入水平也水涨船高、不

断改善，但是这种改善还是远远不够的，与劳动者的付出和贡献并不匹配。而且，具体到企业内部，劳动关系双方利益分配不公，更多地表现为合法但不合理，即企业给予劳动者的劳动报酬不低于法律规定的最低标准但明显与劳动者的付出不相适应，面对这种合法但不合理的不公平现象，基于政府不能干预企业中微观经济运行活动的基本原则，政府即便想直接介入解决也是无能为力、徒劳无功的。追根溯源，利益分配不公平源自权利的不对等，因此要从根本上消除广大普通劳动者由于没有充分公平共享经济社会发展成果而产生的不公平感，就是要切实保障广大普通劳动者有能够和强大资本进行平等博弈的权利，而这种平等博弈的权利就是工会代表职工开展集体协商的权利。从这个意义上讲，工会是维护社会公平正义的重要力量，而工会要发挥维护社会公平正义的作用，就要通过集体协商代表广大普通劳动者与资本进行博弈，让劳动关系双方利益分配更加公平合理，从而使经济社会发展成果更多更公平惠及广大劳动者。

三、坚持多措并举、下大力气让集体协商成为劳动关系双方化解分歧的一种习惯

从理论和实践结合的层面看，中国工会通过开展集体协商更好履行基本职责是一项惠及广大普通劳动者的伟大事业。应该说，作为一项伟大事业，中国开展集体协商的探索实践起步较早。早在1995年《劳动法》实施之际，全国总工会就明确提出，集体合同是贯彻实施《劳动法》的“牛鼻子”，能够起到“牵一发而动全身”的作用。2001年修改后的《工会法》明确了维护职工合法权益是工会的基本职责，以此为契机，全国总工会提出了“组织起来、切实维权”、“以职工为本，主动依法科学维权”、“促进企业发展，维护职工权益”等要求。这些都为工会按照履行基本职责的要求开展集体协商提供了依

据、创造了条件，但是，由于受经济社会发展阶段、社会各方认识水平、工会内部资源分配等因素的影响和制约，工会开展集体协商并没有像法律所明确规定的那样，成为工会履行基本职责的重要载体和手段，直至2010年，随着劳动关系矛盾的日益突显，被推到风口浪尖的中国工会，才明确提出了“两个普遍”，要求各级工会依法推动企业普遍建立工会、依法推动企业普遍开展工资集体协商，开始将集体协商工作作为履行基本职责的重要载体和手段来抓。由此，中国工会开展集体协商的探索实践在全国各地全面铺开，集体协商工作也进入快速发展的新阶段。截至2013年底，全国共签订集体合同242.0万份，覆盖企业632.9万家，覆盖职工2.87亿人；签订工资专项集体合同129.8万份，覆盖企业364.4万家，覆盖职工1.64亿人。但是，客观而言，中国的集体协商制度的作用还远没有发挥出来。当前，中国工会开展集体协商，面临着诸多障碍和困难，既有主观的也有客观的，既有内部的也有外部的，诸如社会对集体协商制度存在不同程度的误解、法律法规对集体协商支撑力度不够、协商过程中相关信息发布难以满足协商需要，以及协商主体不够健全、协商代表能力素质不相适应、履约监督不够到位、职工参与协商程度不高等等，都是阻碍集体协商深入发展的现实问题。事实上，解决这些现实问题，固然需要多措并举，但是其中最为关键的一点是，这些都与集体协商没有成为一种习惯有着直接或间接的关系。因此，当前首要的工作就是，应当坚持多措并举、下大力气让集体协商成为劳动关系双方化解分歧的一种习惯。具体来讲，让集体协商成为劳动关系双方化解分歧的一种习惯，需要从以下几个方面加大工作推进力度。

（一）推进集体协商制度规则的健全完善及严格落实。

一方面，应当尽快推动出台《集体协商法》，增强集体协

商制度规则的刚性约束力。我国《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》虽然均对集体协商制度做出规定，但检视这些制度规定，对企业开展集体协商的规定是可选择性的“可以开展”，而非强制性的“应当开展”。实践中，很多企业以“可以开展”作为拒绝开展集体协商的理由。针对现实中存在的这一突出问题，应当按照国务院出台的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》提出的，要加快收入分配相关领域立法，研究出台集体协商方面法律法规的要求，尽早研究制定《集体协商法》，将开展集体协商确定为企业必须遵守的法定义务，明确企业不开展集体协商应当承担的法律责任，使得企业必须按照法律的强制性规定开展集体协商。另一方面，应当加强执法，把集体协商制度规定真正落到实处。法律的生命在于实施。如果法律无法实施，哪怕再完美的法律，也不过是一纸空文，更不要说成为行为主体自觉遵守的行为规范。劳动行政部门是劳动法律法规的法定执法主体，有义务监督集体协商相关法律法规的落实，应当依法对拒绝按照法律规定开展集体协商的企业依法进行督促直至进行必要的行政处罚。而且，各级政府在加强执法监督的同时，还应当尽最大努力做到信息发布及时准确、争议调处妥善合理、监督指导全面到位，使劳动关系双方开展集体协商能够得以顺利实施。

（二）推进集体协商理念的广泛普及。

所谓集体协商理念，就是“调整工资要协商”、“化解劳动关系矛盾靠协商”。当前，社会各界对推进集体协商还存在不同程度的误解：有的地方党政领导干部担心开展集体协商会影响当地投资环境，有的企业经营者认为开展集体协商会影响企业发展，有的职工认为开展集体协商的意义作用不大。正是由于在认识上还存在着这样或那样的误区，尤其需要通过广泛地普及集体协商理念来消除这些误区。从这个意义上讲，完善和实

施集体协商制度的过程，就是逐步普及集体协商理念的过程，就是让集体协商理念在更大范围内形成广泛社会共识的过程。事实上，不论在任何情况下，协商、协调、沟通都是化解劳动关系矛盾的有效方式。和谐企业不是没有利益矛盾，而是利益关系平衡的企业。利益关系平衡是协商的结果，没有集体协商，职工在涉及自己切身利益问题上就没有话语权；没有集体协商，企业劳动关系之间利益矛盾就会不断积累，企业和谐发展就不可持续。因此，当前和今后一个时期，推进集体协商制度建设和实施，必须加大宣传引导力度，大力倡导党政重视支持、劳动关系双方自觉主动、社会各界期待认可通过集体协商的办法来消除分歧、化解矛盾、实现双赢，使开展集体协商从外在要求逐渐变成劳动关系双方的自觉行动。

（三）推进集体协商实践的深入开展。

事实充分证明，任何一种理念的普及过程，都是实践深入开展的过程。从根本上讲，理念的普及，意味着观念的转变，而这注定要经历一个由点及面的发展过程。在这个过程中，只有通过实践不断地深入开展，才能让越来越多的人认识这种先进理念的益处。让集体协商成为企业的一种习惯，重要的是应当广泛深入开展集体协商实践，放大开展集体协商对于企业发展、社会和谐有益作用。换言之，就是要通过大力推进实践，让越来越多的人认识到，集体协商制度是社会主义市场经济体制的重要组成部分，是一项发展市场经济中有益的并且是必不可少的重要制度安排，只有社会各个方面都逐步树立了这种集体协商的理念，时时处处按照集体协商的方式处理企业与劳动者之间的利益关系，才能有效化解劳动关系矛盾、达到双方共赢的效果。应该说，近年来特别是自2010年全总提出“两个普遍”要求以来，全国各级工会持续加大集体协商工作的实践探索力度，摆上全会工作重要的位置，在政策引导上，

出台了一系列推进集体协商工作的规范性文件，对推进集体协商工作进行全面安排部署；在方式方法上，创造出越来越多整合内外部资源、形成工作合力的有效举措；在人才支撑上，探索出培养工会自己谈判专家的方法路径并大力加以推进；在宣传引导上，培育了一批立得住、叫得响、可推广的集体协商典型，扩大了集体协商的社会影响；在策略技巧上，积累了越来越多破解集体协商具体过程中难题的简便易行的方法，等等。正是由于这些实践的广泛深入推进，集体协商工作为越来越多的人所了解、熟悉直至认可。可以说，近年来，集体协商制度的社会共识度越来越高，与各地推进大规模的集体协商实践密切相关。同时我们看到，凡是集体协商实践进展快、效果好的地区，集体协商理念普及程度就相对较高。因此，集体协商实践每前进一步，集体协商理念的普及就会深入一步。

说到底，推进集体协商制度规则的健全完善及严格落实、推进集体协商理念的广泛普及以及推进集体协商工作的深入实践，是一个有机统一的整体。在三者之间，理念必须先行，为实践开路，没有广泛的理念共识，社会实践就很难展开；集体协商规则必须不断健全完善，只有有了完善的制度规则，开展集体协商实践才有坚实依据；也只有集体协商的实践不断深入开展，集体协商的理念普及才会成为一种可能和必然；一旦集体协商的理念得到了普及，那么制度规则所规定的集体协商行为就会成为企业的一种习惯、一种自觉行动。归结起来，普及集体协商理念是前提，推进集体协商实践是基础，完善集体协商规则是保障。正如先哲卢梭所言，一切法律之中最重要的法律，既不是刻在大理石上，也不是刻在铜表上，而是铭刻在公民的内心里。法律规则的落实，固然需要强制力作为后盾，但更重要的是其必须内化为行为主体对规则的敬畏和信仰。“法律必须被信仰，否则形同虚设。”集体协商若要成为企业的一

种习惯，仰赖的也是反复的实践，也只有不断的实践中，制度的作用才能得以充分发挥，对制度作用的认同也才能在潜移默化中逐步形成。换言之，只有企业必须通过集体协商处理劳动关系双方利益关系，如同人们遵守交通规则那样习以为常，才能够说集体协商制度真正健全完善起来，其应有的作用才能发挥出来。早日实现这一目标，各级工会应当将集体协商作为履行基本职责的重要手段，作为一项惠及广大职工的伟大事业，摆上全会更加重要的工作位置，在推动集体协商制度规则不断完善的同时，继续加大实践探索力度，真正做到认准方向不动摇、把握分寸不冒进、抓住机遇不迟疑、持续推进不懈怠，以更加扎实高效的工作持之以恒、坚忍不拔地加以推进，通过不断普及集体协商理念，使集体协商成为企业的一种习惯，进而使集体协商在构建和谐劳动关系的历史进程中发挥更为积极和重要的作用。

目 录

第一章 工资集体协商概述	(1)
一、工资集体协商的概念	(1)
二、工资集体协商的类型	(2)
三、工资集体协商的主体	(2)
(一) 企业工资集体协商的主体	(3)
(二) 行业性工资集体协商的主体	(3)
(三) 区域性工资集体协商的主体	(4)
四、工资集体协商的程序	(4)
(一) 做好前期准备	(4)
(二) 产生协商代表	(7)
(三) 提出协商要约	(9)
(四) 正式协商	(11)
(五) 职工(代表)大会审议	(13)
(六) 审查备案	(14)
(七) 公布实施	(14)
五、工资集体协商的原则	(14)
(一) 遵守法律、法规、规章及国家有关规定	(15)
(二) 相互尊重, 平等协商	(15)
(三) 诚实守信, 公平合作	(16)