

浙江省社科规划后期资助成果丛书

工资集体协商： 理论、制度与实践

Gongzi Jiti Xieshang
Lilun Zhidu Yu Shijian

吴红列 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

工资集体协商： 理论、制度与实践



Gongzi Jiti Xieshang
Lilun Zhidu Yu Shijian

吴红列 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

工资集体协商:理论、制度与实践 / 吴红列著. —杭州:
浙江大学出版社, 2011. 6

ISBN 978-7-308-08756-8

I. ①工… II. ①吴… III. ①工资制度—研究—中国
IV. ①F249. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 108086 号

工资集体协商:理论、制度与实践

吴红列 著

责任编辑 吴伟伟 weiweiwu@zju. edu. cn

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江时代出版服务有限公司

印 刷 杭州日报报业集团盛元印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 15.75

字 数 266 千

版 印 次 2011 年 6 月第 1 版 2011 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-08756-8

定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

目 录

导 论	(1)
第一节 工资与集体协商	(1)
第二节 工资集体协商:定义、研究范围和方法	(7)
第三节 工资集体协商的历史沿革	(16)
第一章 工资集体谈判的经济学分析	(24)
第一节 新古典分析框架下的工资与就业决定	(25)
第二节 议价理论框架中的工资与就业决定	(35)
第三节 集体谈判的标准模型	(39)
第四节 工资集体谈判中的其他重要因素	(45)
附 录 经济学研究的基本模式	(57)
第二章 工会的经济学分析	(67)
第一节 工会的目标	(68)
第二节 工会的偏好与会员个人偏好	(74)
第三节 会员资格与工会规模的决定	(83)
第四节 工会对经济的影响	(88)
第三章 工资集体协商的法律制度	(97)
第一节 工资集体协商代表制度	(97)
第二节 工资集体协商程序与内容	(106)

第三节 工资集体协商的协商模式	(120)
第四章 与工资集体协商相关的制度	(134)
第一节 企业民主管理	(134)
第二节 三方协商机制	(147)
第三节 工会组织建设	(161)
第五章 典型案例分析	(171)
第一节 美国通用汽车公司集体协商案例	(173)
第二节 台湾兴达公司集体谈判案例	(187)
第三节 浙江温岭羊毛衫行业工资集体协商案例	(198)
第四节 杭州杭芝机电有限公司工资集体协商案例	(211)
第六章 经验与启示	(224)
第一节 工资集体协商的伦理诉求	(224)
第二节 工资集体协商的价值探索	(229)
第三节 工资集体协商的发展趋势	(234)
主要参考文献	(244)
后 记	(249)

导 论

第一节 工资与集体协商

一、工资

工资是与劳动者关系最为密切的问题。对于劳动者而言,工资是其生活收入的主要来源。按照马克思的观点,工资是劳动力价值或价格的转化形式,“表现为对一定量劳动支付的一定量的货币”^①。而从我国现阶段的社会经济发展来看,工资依然是社会总产品中用于个人消费的部分,是社会存在的基础。因此,工资既是劳动力价值的货币体现,也是社会分配个人消费品的中介形式,其概念有广义和狭义之分。从广义的角度来看,工资是指劳动者从事各种岗位或职务之劳动而从用人单位取得的各种劳动报酬。^②从狭义的角度来看,工资是指用人单位按照法律法规的规定和劳动合同的约定,依据劳动者提供的劳动数量和质量,以货币的形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。^③工资的这种双重性质在不同经济成分中,体现的侧重点是不同的。一方面,对于一般的劳动者而言,工资是其收

① 马克思著:《资本论》(第一卷),郭大力、王亚南译,人民出版社1963年版,第581页。

② 冯彦君:《试论我国工资立法的原则》,《吉林大学社会科学学报》1994年第5期。

③ 贾俊玲著:《劳动法学》,中央广播电视大学出版社2010年版,第110页。

人的主体,是唯一的或重要的生活来源,工资水平在某种程度上决定了劳动者的生活水准和全面发展的程度。另一方面,工资又属于社会分配的范畴,社会分配的方式和规模关系到社会生产的发展,既要体现经济生活的效率要求,也要坚持公正和公平的社会伦理价值。

正因为此,在社会生产目的是满足和提高社会民众不断增长的物质和文化生活需要、实现共同富裕的大前提下,我们也要注意,市场经济条件下的工资问题对于企业或用人单位来说主要是生产费用问题,他们必然强调提高生产要素的使用效率,包括以最小的劳动力成本(劳动要素成本)的投入来获得最大的劳动使用率,从而实现用最小的投入获得最大的产出;同样的,工资问题对于劳动者来说主要是收入的来源和生活水平的决定因素问题,他们必然要求在投入劳动力之后能获得工资收入的最大化,来满足其不断增长的物质和文化需求。因此,在市场经济发展过程中,企业或用人单位降低生产成本来追求最大化产出与劳动者追求最大化货币报酬量的矛盾始终存在。这就要求在工资这一双重性质的经济问题上,一方面,作为社会分配宏观调控的国家工资政策和工资立法应当兼顾公平与效率,从宏观上建立符合社会主义市场经济体制的分配制度;另一方面,作为社会分配主体的劳动者应当正确面对社会现实,以工资集体协商等形式来争取自身利益,从微观的角度解决社会大众维系基本生活的工资问题,从而形成良好的机制与合力,真正实现“共同富裕”、“和谐社会”的总目标。这也是在本书中,我们所讨论和关注的核心问题。

(一)工资与劳动报酬

工资的内涵极其丰富和复杂。从生产角度来看,工资是劳动力价值或价格的货币转化形式;从社会分配角度来看,工资是个人消费品的货币表现形式。依照1994年劳动部《工资支付暂行规定》的定义,工资是指用人单位依据劳动合同的规定,以各种形式支付给劳动者的工资报酬。很显然,这里所指的工资是我们在上文中提到的工资的狭义概念,即工资是指职业劳动者取得劳动报酬的基本形式,是用人单位按照劳动者的劳动数量和质量,根据国家预先规定的标准,以货币形式支付的劳动报酬。而在我国的工资集体协商实践中,所协商的内容不仅仅限于狭义的工资本身,还包括一些工资外的劳动收入如福利、实物等。因此,从我国具体国情和工资集体协商实践考虑,本书的工资概念是指广义的工资,即指劳动者从事各种

岗位或职务之劳动而从用人单位取得的各种劳动报酬。

由此与工资相关的一个概念需要进一步明确,即劳动报酬。劳动报酬是指劳动者付出劳动所得的对价,体现的是劳动者创造的社会价值。这里所指的劳动包括了体力劳动和脑力劳动,可以说劳动报酬就是劳动者因提供劳动而获得的所有报酬的总和,它包括了工资和工资外收入。从我们现行的体制来看,劳动报酬一般由三个部分组成:一是货币工资,即用人单位依据按劳分配的原则,按照事先规定的劳动标准和报酬标准,以货币形式直接支付给劳动者的各种工资、奖金、津贴和补贴等;二是工资外收入,即用人单位以免费或低于成本价提供给劳动者的各种物品和服务,包括实物、福利、带薪休假等;三是社会保险,指用人单位为劳动者直接向政府和保险部门支付的失业、养老、人身、医疗和家庭财产等保险金。

(二)工资分配的基本原则

在我国,工资分配的基本原则是基于相关法律和政策的规定而贯穿于工资制度的基本准则,按照《劳动法》和相关政策的规定,我国工资分配基本原则主要有以下几种。

1. 按劳分配、同工同酬的原则

《劳动法》第46条第1款规定:“工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。”按照这一原则的要求,劳动者的个人劳动报酬要引入竞争机制,根据劳动者的劳动技能、劳动强度、劳动责任、劳动条件和实际贡献,实行多劳多得,合理拉开劳动报酬的差距。同时不能因为劳动者的性别、年龄、种族、民族和宗教信仰等的不同而存在劳动报酬上的差别。

2. 在经济发展的基础上逐步提高工资水平的原则

《劳动法》第46条第2款规定:“工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。”工资水平是指在某一个时期、一定地域范围内劳动者平均工资的高低,工资水平是与经济发展水平相联系的。按照这一原则的要求,国家在宏观上对工资分配进行干预,宏观调控工资总量,使得消费基金的增长与生产基金的增长相协调,促使消费与生产的比例关系趋于合理。

3. 用人单位自主确定工资分配形式和工资水平的原则

《劳动法》第47条规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”依据这一原则的

要求,企业和用人单位在坚持工资总额增长幅度低于本企业经营效益(根据实现利税计算)增长幅度、职工实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率(依据净产值计算)增长幅度的前提下,根据本单位的经济效益、劳动生产率和劳动就业供求状况,有权依法自主确定本单位的工资构成、工资标准、工资形式、工资增长机制和工资水平等。

4. 统筹兼顾各方工资关系的原则

中共中央《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》明确指出,个人收入分配要体现“效率优先、兼顾公平”的原则。《劳动法》第48条第1款规定:“国家实行最低工资保障制度。”依据这一原则的要求,工资制度应当处理好城乡之间、不同所有制之间、不同地区和行业之间劳动者的收入分配关系。建立最低工资保障制度,保护劳动者的基本生活需要;建立工资税收制度,对过高工资收入进行控制,避免出现收入差距过于悬殊、贫富两极分化的倾向。

二、集体协商

(一)集体谈判

集体协商,在多数西方市场经济国家中亦称“集体谈判”。所谓集体谈判,是指雇员和雇主组织作为对立的社会群体,通过对等谈判,就特定权益问题寻求妥协和统一的过程。最早关于集体谈判这一概念的定义源自波特尔 1891 年《产业民主》一书。波特尔认为所谓集体谈判是指“雇主不是面对雇佣劳动者个体并与之订立劳动合同,而是面对集体的意志、决定,订立统一的合同,合同订立的原则建立在当时条件下的雇佣劳动者的群体抉择”^①。

第二次世界大战以后,集体谈判作为现代工业社会和经济结构的社会现象得以普及和发展,成为大多数西方市场经济国家大众所接受的稳定社会关系、确认劳动条件的主要手段。在此期间,国际劳工组织通过了一系列文件推动集体谈判。其中如 1949 年 6 月 8 日国际劳工局理事会在日内瓦举行的第 32 届会议,确定了《组织权利和集体谈判权利原则的实施公

^① 陈恕祥、杨培雷著:《西方发达国家劳资关系研究》,武汉大学出版社 1998 年版,第 191 页。

约》，该公约第4条规定：“必要时应采取符合国情的措施，鼓励和推动在雇主或雇主组织同工人组织之间最广泛地发展与使用集体协议的自愿程序，以便通过这种方式确定就业条款和条件。”1981年6月3日国际劳工组织召集在日内瓦举行的第67届会议，确定了《促进集体谈判公约》。该公约第2条规定：“就本公约而言，集体谈判一词适用于一个雇主、一些雇主或一个或数个雇主组织为一方同一个或数个工人组织为另一方之间，为以下的目的所进行的所有谈判：(a) 确定劳动和就业条件，和(或)(b) 解决雇主和工人之间的关系，和(或)(c) 解决雇主或其组织同一个或数个工人组织之间的关系。”

从劳动关系的协调来看，集体谈判更为强调劳资双方在经济利益上的对立性，即雇主利润的最大化和雇员报酬的最大化。在这种对立机制中，尤其突出谈判双方主体的平等性，因此劳资双方对谈判代表的相互承认、工会组织的独立性和集体行动成为其核心要素。集体协议成为集体谈判的主要内容和法律后果，即集体协议一旦签订，协议双方必须执行。如果在集体谈判中发生争议，首先进行协商，协商不成的，可以依据法律程序发动罢工等集体行动。而且在多数西方市场经济国家中，法院一般不受理在集体谈判过程中发生的争议。

(二) 集体协商

随着市场经济和集体谈判的不断发展，集体谈判的功能在不断扩大，也并不仅仅限于“雇主”和“雇员”或作为雇员代表的工会这样的双方主体。如张伯伦和库恩就认为，集体谈判具有市场或经济功能、政府调控作用以及决策功能。^①很显然，集体谈判并不是调整劳动关系的唯一方法，虽然在大多数国家，集体谈判所形成的集体协议已然成为确定劳工制度的标准方法，但是依然存在着雇主与雇员之间的单独谈判、政府通过立法或其他方法(如三方或四方协商机制)来调节、雇主或工会将行业条款强加于对方等方法。因为在任何劳资关系中，劳资双方之间都是既有冲突，又有共同利益的。单纯决策性的集体谈判并不能简单消除两者之间建立在不同目标、需要和期望之上的内在冲突。也因此，自20世纪70年代以来，在许多国

^① 转引自宋湛编著：《集体协商与集体合同》，中国劳动社会保障出版社2008年版，第9页。

家,雇主与雇员之间有组织的集体协商不断增长,集体协商与集体谈判一起成为协调劳动关系的主要手段。80年代对英国3300家企业的抽样调查表明,半数以上的雇员为集体谈判和集体协商所覆盖,37%的工厂以各种方式加入了协商的行列。在日本,相应的比例更高,1977年日本劳动省的一次覆盖71%的企业的调查表明,82%的雇员支持长期存在集体协商委员会。^①

集体协商与集体谈判的不同之处在于,它不是一个谈判决策过程,而是一个咨询过程。它更为强调非对抗的沟通、交流和协商。在这一机制下,劳资关系重在合作而非对抗,双方在经济利益上的对立性被统一性所替代或淡化,企业发展成为双方的最高利益。集体协商为劳资双方提供了一个共同的平台,在一个有组织的框架平台上正式或非正式地讨论共同关心的问题,交换信息并探讨有助于解决问题的途径。由此雇员的参与、企业民主管理制度和协商程序成为其核心要素。集体协议仍然是其主要的內容,集体协议一旦签订,协议双方就必须执行。但是,如果集体协商找不到解决问题的办法,无法达成集体协议,则就转入集体谈判程序进行解决。同时在集体协商中如果发生争议,一般通过协商解决,必要时还可以通过第三方(如政府部门)进行调解。

在我国,集体协商是协调劳资关系的唯一方法。劳动部1994年的《集体合同规定》中首次开始使用集体协商的概念,2004年修订的《集体合同规定》继续沿用集体协商概念,其目的就在于强调,我国的集体协商是在劳资关系双方根本利益一致的基础上进行的。《集体合同规定》第7条规定:“集体协商是指企业工会或职工代表与相应的企业代表,为签订集体合同进行商谈的行为。”因此所谓集体协商是指用人单位(企业)工会或职工代表与相应的用人单位(企业)代表,就劳动标准、劳动条件及与劳动关系相关的问题进行平等商谈,并依据有关法律规定签订集体合同的行为。可见我国的集体协商不是一般意义上的商谈行为,也不仅仅是一种简单的咨询交流过程,它是一项劳动法律制度,是专门用于调整劳动关系,维护职工权益的法律行为。集体协商本身必须要依法进行,集体协商的行为及其后果受国家法律的保护。同时,我们也要明确,集体协商虽然是劳动关系双方为调

^① (国际劳工局)温德姆勒等著:《工业化市场经济国家的集体谈判》,何平等译,中国劳动出版社1994年版,第13页。

整劳动关系而进行的法律行为,但是协商行为本身并不直接产生法律后果。按照《集体合同规定》的要求,必须要通过协商后所达到的协议来确定双方的权利和义务,这个协议就是集体合同。因此,集体协商是劳资双方调整劳动关系的一种法律手段,其目的是签订集体合同。也就是说,在我国,作为签订集体合同之前的一个必经程序,只有通过集体协商这个特有的法律手段,劳资双方才有可能达成一致,签订集体合同。

第二节 工资集体协商:定义、研究范围和方法

一、定义

在市场经济中,工资是与劳动者关系最为密切的问题,因此工资问题历来是集体协商中的核心问题和永恒主题。工资集体协商作为集体协商的一项主要内容,是集体协商的一个重要组成部分,除去非工资性的单项集体合同之外,所有集体协商都将工资问题置于首要的位置。然而,由于我国的集体协商是作为一项重要的劳动法律制度,而劳动立法和政策对于工资集体协商的规定不尽相同。由于工资集体协商概念的模糊性,造成在具体实践中,对工资集体协商的多种理解:或认为工资集体协商就是集体协商;或认为工资集体协商就是工资集体合同;或认为工资集体协商就是集体合同中的专项条款等。因此需要对相关法律规定进行必要的梳理,以明确工资集体协商的准确定义。

我国《劳动法》(1994)、《劳动合同法》(2007)以及劳动部的《外商投资企业工资集体协商的几点意见》(1997)、《工资集体协商试行办法》(2000)和全国总工会的《工会参加工资集体协商的指导意见》(1998)都对工资集体协商作出了相关的规定。《劳动法》第33条第1款规定:“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51条第1款规定:“企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。”作为劳动法律规定,《劳动法》只明确了工资问题是集体合同签订的主要条款,而《劳动合同法》则进一步明确了工资问题的协商既是集体协商的主要内容,也是集体合同签订的主要条

款。但是两者都没有界定何为工资集体协商。《外商投资企业工资集体协商的几点意见》第1条规定:“外商投资企业工资集体协商是指外商投资企业工会或职工代表与相应的企业代表,依照国家法律、法规,就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平及其增长幅度和职工保险福利等问题进行协商并签订集体合同的行为,是企业集体合同制度的重要组成部分。”在这里,首次对于工资集体协商的概念作出了表述,但是由于该意见主要是针对外资企业的,并不适用其他的企业类型。更为重要的是,该意见仍然强调工资集体协商是集体合同制度的重要组成部分,工资集体协商最终的落脚点仍然是集体合同。而全国总工会的《工会参加工资集体协商的指导意见》则突破了这个界限,该意见第1条规定:“工资集体协商是指工会或经过民主选举产生的职工代表与企业代表就企业内部工资分配制度、分配方式、工资水平及其年度增长幅度、工资支付、奖金和津贴的分配和其他与履行合同有关的权利和义务等内容进行平等协商,签订书面合同的行为。是集体合同制度中的一个重要组成部分。工资协商的结果既可以作为双方签订的集体合同中的一项内容,又可以作为工资问题的专项合同。”虽然还有集体合同的表述,但是提出了工资专项合同的概念。很显然,作为实践操作主体的工会明显意识到工资集体协商在劳动关系中的重要性。现实中,集体合同签订的复杂和覆盖的实际效果,使得工会认识到通过工资集体协商签订工资专项合同的可能性和必要性。随后,劳动部制订的《工资集体协商试行办法》完全采纳了这个说法,该办法第3条第1款规定:“本办法所称工资集体协商,是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资协议的行为。”并且在本条的第2款中补充说明:“本办法所称工资协议,是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的,工资协议作为集体合同的附件,并与集体合同具有同等效力。”

由此可见,我国目前的工资集体协商就是针对签订工资专项集体合同(工资协议)的一个协商程序和机制,既包含在集体协商之中,又具有自己相对的独立性。它不等同于工资集体合同,更不是集体合同的专项条款,是一个相对独立的协商机制。据此,我们可以认为,工资集体协商是指职工代表与用人单位(或企业)代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商,在协商一致的基础上

签订工资协议的行为。

二、研究范围

作为劳动法律制度的工资集体协商,其研究范围一般包括工资集体协商的基本原则、基本程序和内容、影响因素。而作为经济社会现象的工资集体协商,其研究范围一般包括基本内容和影响因素。由于本书将从经济和法律两个维度尝试对工资集体协商进行分析研究,对上述问题的专门论述可能不具有一般意义上的系统性,因此,在这里需要对于所涉及的研究范围作一简要而系统的论述。

(一)基本原则

工资集体协商的基本原则是指贯穿于工资集体协商的各方主体(职工、工会和用人单位)在工资协商中必须遵循的,并贯穿于工资集体协商全过程的基本准则。按照我国《集体合同规定》第5条的规定:“进行集体协商,签订集体合同或专项集体合同,应当遵循下列原则:(1)遵守法律、法规、规章及国家有关规定;(2)相互尊重,平等协商;(3)诚实守信,公平合作;(4)兼顾双方合法权益;(5)不得采取过激行为。”同时依照《工会参加工资集体协商的指导意见》第3条的规定,工资集体协商需要遵循的原则是:“企业内部工资分配应遵循‘按劳分配’和‘按劳分配与按生产要素分配相结合’原则;坚持职工实际工资水平在本企业经济发展的基础上合理增长原则;坚持公开、公平、公正的原则。”结合市场经济条件下我国劳动关系的特点以及相关的法规和政策要求,我们认为,现阶段,我国工资集体协商应当遵循以下五项原则。

1. 依法原则

我国现阶段的劳动关系属于民事法律关系,但是一种特殊的民事法律关系,因为它不仅仅是一种普通意义上的契约关系,而是包含有身份性质的契约关系。也因此,作为调整劳动关系的工资集体协商机制,更为强调以社会为本位,而不是简单的民事权利义务关系。工资问题的解决一方面要依靠合同化的手段,即平等协商和谈判;另一方面又要依靠基准化的手段,即把相关的协商内容和程序法律化。在工资集体协商中,必须以宪法、劳动法的基本原则为基准,以相关法律条款为依据,坚持“按劳分配”和“按劳分配与按生产要素分配相结合”的方针,才能促进建立规范有序、公正合

理、互利共赢的工资集体协商机制。

2. 平等原则

工资集体协商机制建立的主要目的就在于保护劳动者的合法权益,这主要基于保护弱势群体,调动劳动者积极性,提高劳动效率,发展社会生产力的迫切需要。工资集体协商的平等原则主要体现在两个方面:一是协商双方及其代表在工资协商过程中,其法律地位是平等的,没有领导与被领导的行政权力之分、没有高低贵贱的地位身份之分,双方在平等协商中不存在任何隶属关系,都有平等的提议权和否决权。二是任何一方都没有超越法律的权力,也不得非法向对方施加任何压力。

3. 合作原则

工资集体协商是基于合作精神的和平协商,协商双方在整个协商过程中,都要抱以积极合作的态度。工资集体协商涉及双方利益,有时矛盾很尖锐,因此任何一方都应当遵循合作原则,不得有过激行为。这里的过激行为包括:职工一方的罢工、怠工和破坏机器等行为;企业一方的报复性停产和报复性解雇等行为。国内外的实践表明,过激行为往往是以牺牲一定的利益,造成社会的不稳定为代价的。只有和平解决矛盾,使得双方能充分发表合理意见,协商主体的利益才能够得到公正的解决。

4. 诚信原则

在民事法律体系中,诚信原则一直被视为“帝王条款”,其基本语意是要求人们在民事活动中行使民事权利和履行民事义务时应当讲究信用,严守诺言,诚实不欺,在不损害他人利益的前提下追求自己的利益。同样的,在工资集体协商中,协商双方应当真诚地向对方充分而准确地告知有关工资协商的所有重要事实,不允许存在任何虚伪、欺瞒、隐瞒行为。唯其如此,才能保证工资集体协商的有效性,建立起稳定和谐的劳动关系。

5. 互利原则

工资问题是涉及企业和职工双方共同利益的问题,协商的目的就是为了化解矛盾、寻求统一。因此,工资集体协商要根据企业实际情况合理确定企业经营者和职工的工资分配关系,既要充分体现对经营管理者劳动的肯定和激励作用,又要切实保证职工工资收入随着经济效益的提高而逐步增加。通过协商,正确妥善地处理各方利益分配关系,依法保障职工参与工资分配和获取合理劳动报酬的权益,从而实现劳动关系双方的互利双赢。

(二)基本程序和内容

工资集体协商的程序主要是指协商准备、正式协商和签订工资协议的全过程。从各国的实践来看,一般可以分为五个阶段:产生代表、发出要约、协商准备、正式协商和审议签订。在我国的相关法律规定和协商实践中,工资集体协商程序主要包括五个步骤,十六个规范动作:^①一是产生代表。具体步骤包括产生协商代表、确定首席代表、聘请代表、培训协商代表。二是启动要约。具体包括在广泛深入了解职工和企业相关情况的基础上提出协商要约、要约答复、向上级工会报告。三是协商准备。具体包括搜集各方面意见、准备协商材料、确定协商重点、进行协商沟通。四是正式协商。具体包括履行集体协商程序、发生分歧不能解决时申请协调,以利早日达成共识。五是审议审查。职工(代表)大会审议通过工资专项集体合同草案、双方首席代表签字、报送劳动部门审查、工资集体合同(协议)生效执行、协商双方代表将生效的工资集体合同及时向本方全体人员公布。

工资集体协商的内容主要包括实体性内容和程序性内容。一般情况下,协商内容都由协商双方来决定,政府不过多干预或只是给出指导性意见。但在有的国家,政府会通过限定协商议题来干预协商的内容。如在美国,有关工资的协商内容就被法律规定为强制性谈判的议题。我国对于工资集体协商的内容没有强制性的限定,从立法的情况来看,无论是《工资集体协商试行办法》还是《集体合同规定》,主要是通过列举式加概括式的方法明确工资集体协商的主要内容。其中实体性内容主要包括:用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式;工资支付办法;加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法;工资调整办法;试用期及病、事假等期间的工资待遇;特殊情况下职工工资(生活费)支付办法和其他劳动报酬分配办法等。程序性内容主要包括:工资协议的期限、变更和解除工资协议的程序、工资协议的终止条件、工资协议的争议处理和违约责任等。并把“双方认为应当协商约定的其他事项”作为补充的概括性条款。

^① 中华全国总工会集体合同部编:《工会工资集体协商工作指导手册》,2008年,第64页。

(三)影响因素

影响工资集体协商的因素主要由内在因素和外在因素。所谓内在因素是指与工资集体协商直接有关的企业经营状况和职工工作状况。外在因素是指与工资集体协商没有直接关系,但对其有重大影响的因素。

1. 内部因素

影响工资集体协商的内部因素主要包括企业经济效益、企业劳动生产率、企业人工成本、企业职工工资总额和职工平均工资水平、劳动者的不同状况等。

(1)企业经济效益。衡量企业经济效益的标准是企业实现利税的多少,企业在按规定上缴国家利税之后的留利部分成为职工工资状况能否得以改善的前提条件。随着企业经济效益的增长,工会应该适时向企业提出工资增长的要求,通过集体协商,实现职工工资随企业经济效益增长而不断提高。在企业处于困境、经济效益下降时,工会需要及时了解有关社会经济和企业经营的变化情况,通过集体协商,尽可能地保证职工工资水平不受影响或少受影响。

(2)企业劳动生产率。劳动生产率是劳动者的生产成果与其付出的劳动消耗量之间的比率,是反映劳动者劳动效率的指标。劳动生产率的提高是职工工资增长的基础。在一般情况下,协商双方就工资问题进行协商的重点,是放在每年企业由于提高劳动生产率而增加的收入中应当有多大份额用于提高职工工资水平。工会在协商中提出的工资增长目标一般应建立在企业产品价格稳定、效益增长、就业扩大和市场竞争能力增强的基础之上。

(3)企业人工成本。企业人工成本是指在生产经营和提供劳务活动中所发生的各项直接或间接人工费用的总和。简单地说,人工成本就是一个企业为劳动者花费的全部费用。企业人工成本的高低,一方面直接影响到该企业的生产经营和所获利润;另一方面它又关系到职工在提供劳动之后能得到相应劳动补偿的水准。人工成本主要包括职工工资总额、职工福利费、劳动保险费、劳动保护费、职工教育经费、职工住房费和其他人工成本等。所以工资不是人工成本的全部,在协商中要从工资、就业、福利、培训等多方面统筹考虑。在工资协商中,工会要清楚人工成本在总成本中的比例和工资占人工成本的比例,通过同行业的对照和企业历年的对照,找准