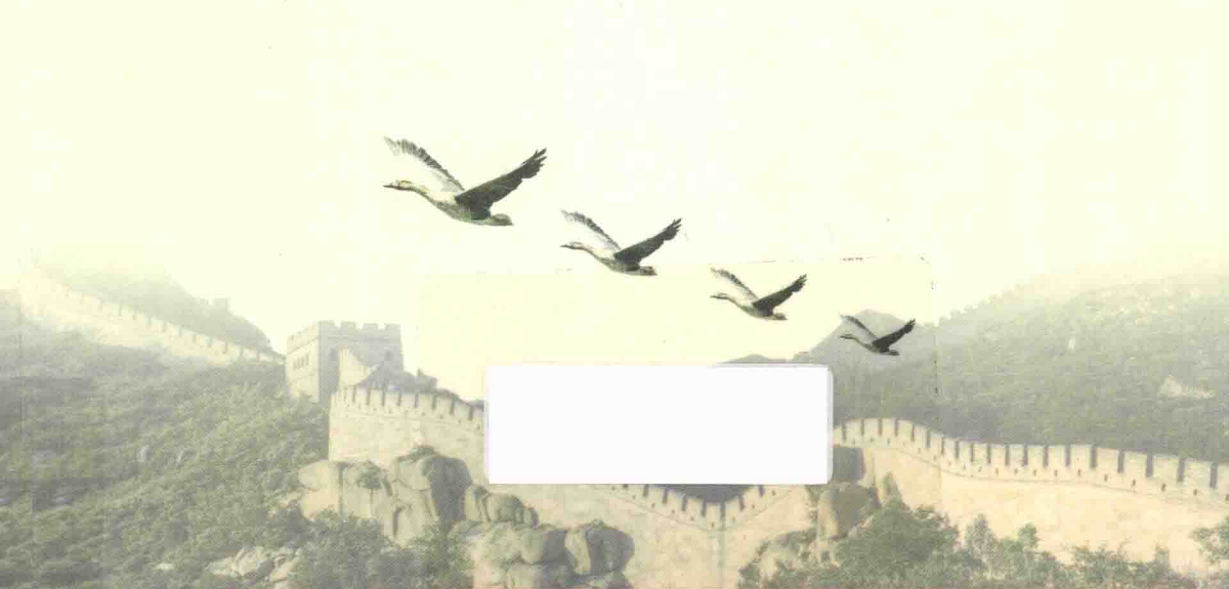


新编工资 集体协商工作手册

杨鼎家◎编著

XINBIAN GONGZI JITI XIESHANG
GONGZUO SHOUC



结合实际 围绕工作 强调应用 重视操作
业务流程 工作规范 精选范例 经验交流
素质提升 能力修炼 工作创新 专家剖析



中国言实出版社

新编基层工会工作实务操作规范与业务流程指导丛书

新编工资 集体协商工作手册

杨鼎家◎编著

XINBIAN GONGZI JITI XIESHANG
GONGZUO SHOUCHE

结合实际 围绕工作 强调应用 重视操作
业务流程 工作规范 精选范例 经验交流
素质提升 能力修炼 工作创新 专家剖析



中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编工资集体协商工作手册 / 杨鼎家编著. —北京:
中国言实出版社, 2014. 2
(新编基层工会工作实务操作规范与业务流程指导丛书)
ISBN 978-7-80250-927-6

I. ①新… II. ①杨… III. ①企业管理—工资管理—中国—手册
IV. ①F279. 23-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 023160 号

责任编辑:周汉飞 马晓冉

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64966717(发行部) 51147960(邮 购)

64924853(总编室) 64914138(五编部)

网 址:www. zgyscbs. cn

E-mail: zgyscbs@263. net

经 销 新华书店

印 刷 北京柯蓝博泰印务有限公司

版 次 2014 年 3 月第 1 版 2014 年 3 月第 1 次印刷

规 格 710 毫米×1000 毫米 1/16 276 印张

字 数 4500 千字

定 价 780 元(全 15 册) ISBN 978-7-80250-927-6

《新编基层工会工作实务操作规范与业务流程 指导丛书》

编委会

编委(排名不分先后)

- 崔生祥 中国劳动关系学院经济管理系原主任、教授
杨鼎家 中国劳动关系学院干部培训学院二部副主任、副教授
张安顺 山西省总工会干部学校党委书记、第一副校长、教授
万群定 四川省总工会干部学校原校长、书记、高级讲师
王 萍 新疆维吾尔自治区总工会干部学校校长、高级讲师
李全英 江苏省总工会干部学校校长、教授
李 平 福建省总工会干部学校校长、教授
李晓明 广东省总工会干部学校副校长、教授
王新雨 天津市工会管理干部学院副院长、副教授
赵振洲 郑州铁路局工会组织部原部长、高级政工师
戴文宪 铁道部党校科研所副所长、工运教研部教授
李军燕 铁道部党校工运教研部副教授
张 举 安徽省总工会干部学校高级讲师
彭晓丽 成都市总工会干部学校副校长
王明哲 中国劳动关系学院副教授
邢云霞 吉林省总工会干部学校教研室主任
韩士斌 吉林省总工会干部学校教务处副主任
周清华 内蒙古包头市职工干部学校校长
韩焕如 太原市总工会干部学校副校长
孙法平 北京中工干教文化交流中心主任

执行编委(排名不分先后)

张安顺	万群定	王 萍	王 珍	王新雨	王明哲
王立胜	李全英	李晓明	杨鼎家	周清华	赵振洲
赵 阳	崔生祥	张 举	韩士斌	韩焕如	彭晓丽
戴文宪	刘凯华	王 彪	邢云霞	李军燕	赵 岩
李慧芬	杜建伟	张辰河	何铁军	张 剑	郭凤萍
何 琪	杨玉串	赵银翠	贾育桃	张作慧	段 赟
杨记明	赵 坤	李惠媛	谢 萍	杨建增	孙法平

前 言

Preface

工会是职工群众利益的代表者和维护者,它在组织和代表职工行使民主权利、维护其自身合法权益方面有着不可替代的职能和作用,因此,在工资集体协商中,工会必然也应当扮演十分重要的角色。近年来,针对市场竞争中一些企业随意压低工资、侵害职工工资权益的情况,全总高度重视,并把在企业中普遍推行工资集体协商制度作为有效的应对措施,2009年7月,全总下发了《关于积极开展工资集体协商工作的指导意见》,2010年7月,全总十五届四次执委会议和六次主席团会议又提出了“两个普遍”的要求,2013年10月,中国工会十六大要求继续普遍开展工资集体协商、提高工资协商质量,这些都为在新形势下大力推进工资集体协商工作指明了方向、增强了动力。目前各级工会,特别是企业工会正在按照全总的要求,把推进“两个普遍”作为今后一个时期的重点工作,努力把工会工资集体协商工作提高到新水平,在维护职工合法权益和促进企业发展上开创新局面、做出新业绩。

为了满足广大基层工会、特别是企业工会在新形势下做好工资集体协商工作和培训工会工资集体协商干部的需要,我们编著了这本工作手册。全书共分十三章,分别对有关工资问题的基本知识、我国有关工资问题的规定、企业工资制度、工资集体协商的有关知识、操作程序、方法技巧、工资协商指导员、工资集体协议的监督检查、工资争议的处理等分别作了介绍,并附有一些单位开展工资集体协商工作的经验及有关法律法

规文件等。本书的特点是简明实用、通俗易懂,既具有一定的理论性,更具现实可操作性,相信广大基层工会干部,特别是企业工会干部结合从事工资集体协商工作的实际阅读和使用本书后会开卷受益。

本书在编著过程中曾参考了有关书籍和资料,对其编著者在此表示衷心的感谢,并致敬意。由于水平所限,本书难免存有不足,敬请广大基层工会干部,特别是企业工会干部提出宝贵意见,以利今后改进。

目 录

Contents

第一章 工资概述

1. 什么是工资 / 002
2. 工资的职能和作用 / 004
3. 影响工资确定的因素 / 005
4. 工资确定的依据 / 007
5. 我国关于工资方面的指导方针与现行工资制度的有关规定 / 009

第二章 我国企业工资分配制度

1. 什么是企业工资分配制度 / 016
2. 企业内部工资分配的基本原则和特征 / 016
3. 企业内部分配模式的选择 / 019
4. 企业工资三项分配制度 / 020

第三章 什么是工资集体协商

1. 工资集体协商的概念和内涵 / 028
2. 工资集体协商的主体和基本特征 / 028
3. 工资集体协商的适用范围、主要类型和内容 / 029
4. 工资集体协商的指导思想、法律政策依据和遵循原则 / 030
5. 开展工资集体协商的客观必然性和重要性 / 031

第四章 集体合同制度的渊源和工资集体协商在我国的发展

1. 西方国家劳资集体谈判制度的产生和发展 / 036
2. 西方国家劳资集体谈判制度的层级和类型 / 037
3. 了解西方国家劳资集体谈判制度的启示和借鉴意义 / 039
4. 工资集体协商在我国的发展 / 040
5. 我国工资集体协商行政规章和政策性规定 / 042

第五章 在新形势下继续大力推进工会工资集体协商工作

1. “两个普遍”是做好工会工资集体协商工作的根本指针 / 048
2. 贯彻中国工会十六大精神,进一步推进工资集体协商工作 / 050

第六章 工资集体协商与集体合同、职工代表大会和

工会的关系

1. 工资集体协商与集体合同制度的关系 / 054
2. 工资集体协商与职工代表大会制度的关系 / 065
3. 工资集体协商与工会组织的关系 / 069

第七章 工资集体协商的程序、方法和技巧

1. 工资集体协商的程序 / 072
2. 工资集体协商的方法、技巧 / 076

第八章 工资集体协商内容的相关知识

1. 工资标准 / 086
2. 最低工资和最低工资制度 / 086
3. 企业工资分配形式 / 090
4. 职工年度平均工资水平及其调整幅度 / 101
5. 奖金、津贴和补贴等分配办法 / 105

6. 工资等级制度 / 110

7. 工作时间 / 111

第九章 工资集体协议

1. 工资协议书的准备 / 114

2. 工资集体协议的签订 / 117

3. 工资协议的变更、解除及终止 / 118

4. 加强工资集体协议履行中的监督检查 / 119

5. 工资争议的调处和预防 / 123

第十章 工资集体协商代表和工资集体协商指导员

1. 工资集体协商代表 / 128

2. 工资集体协商指导员 / 133

第十一章 开展区域性、行业性工资集体协商

1. 什么是区域性、行业性集体协商 / 144

2. 区域性、行业性集体协商的运作 / 144

3. 开展区域性、行业性工资集体协商 / 147

第十二章 工资集体协商参考文本

1. 工资集体协商工作文本参考范例 / 152

2. 工资集体合同书、协议书文本参考范例 / 159

第十三章 工资集体协商经验介绍

1. 浙江温岭:深入开展行业性工资集体协商,努力构建和谐稳定的劳动关系 / 178

2. 深圳工会:真谈、实谈、细谈——推进工资集体协商的一个典型案例 / 182

3. 广东江门市总工会:指导江门三和玩具有限公司开展工资集体协商 / 185

4. 武钢：积极探索创新工资集体协商工作新局面 / 188
5. 成都市春熙路商圈推进工资集体协商记录 / 193
6. 上海曹家渡街道总工会：开展楼宇工资集体协商，建立职工工资正常增长机制 / 196
7. 天津科莱恩颜料公司结合实际做企业工资集体协商工作 / 199
8. 威海力推区域性、行业性工资集体协商 / 201
9. 创新工作，体现特色——肥东县大力推进行业性集体协商集体合同工作 / 203
10. ××有限公司工会委员会开展工资集体协商 / 206
11. 共建共享，实现双赢——中信重工机械股份有限公司工资集体协商 / 208

第一章

工资概述

有关工资的基本知识是工会开展工资集体协商工作必备的知识基础和工作基础,也是工会和工会工资集体协商代表应当具备的基本知识素质。只有具备了这一基本知识素质,才能提升协商能力,承担起协商的重任,切实维护好职工的劳动报酬权,并同时有利于促进企业的稳定和发展。



1

什么是工资

(一)工资的概念和内涵

工资是一个经济范畴,它是指社会总产品中用于个人消费的部分,是社会存在的基础。在我国的社会主义制度中,工资是国家和企业根据按劳分配原则,按照事先规定的劳动标准和报酬标准,借助货币形式对劳动者进行个人消费品分配的一种形式。从法律角度讲,工资是劳动者劳动收入的主要组成部分,根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第53条之规定,“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。

单位职工工资性收入的范围一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。大部分人的工资是计时工资,虽然按月领工资,但我们日常执行的是每天8小时工作制。所谓计时工资,即是指按计时工资标准(包括地区生活费补贴)和工作时间支付给个人的劳动报酬,包括对已做工作按计时工资标准支付的工资;实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务(岗位)工资;新参加工作职工的见习工资(学徒的生活费);运动员体育津贴等。所谓计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。包括实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制,按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资;按工作任务包干方法支付给个人的工资;按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。所谓奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬,包括生产奖、节约奖、劳动竞赛奖;机关、事业单位的奖励工资;其他奖金。所谓津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴,以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。津贴包括补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴、保健性津贴、技术性津贴及其他津贴。物价补贴包括:为保证职工工



资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。所谓加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。所谓特殊情况下支付的工资包括根据国家法律法规和政策规定,因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资;附加工资、保留工资。凡不属于上述范围内的,按现行统计制度未明确规定不统计为工资的都应作为工资统计。

根据国家统计部门的规定,工资总额是企业在一定时期内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。它包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据,各单位支付给职工的劳动报酬以及其他根据有关规定支付的工资。

(二)几个与工资相关的相近概念

为了进行工资集体协商,工会和工会集体协商代表不仅要准确掌握工资的概念和内涵,而且要了解并善于区分与工资相关的几个相近概念,以便正确把握工资集体协商谈判的内容,这些概念包括收入、薪酬和劳动报酬。

收入指的是某个时期内,劳动者个人或家庭凭借各种资源(劳动力资源、资本或土地资源)能获得的全部报酬,包括劳动所得和非劳动所得,后者主要是指来自投资的红利或利息,来自政府的转移支付(如实物、福利、失业救济金)等。收入与工资的区别主要是它所包含的内容比工资要丰富,工资只是收入的一部分,而且只是其中劳动所得中的一部分。

劳动报酬指的是劳动者因提供劳动而获得的所有报酬的总和,包括工资和工资外劳动收入。劳动报酬与工资相比较,其主要区别就是它包括了工资外的劳动收入,工资一般包括基本工资、奖金、津贴,而工资外收入则包括福利、实物、延期支付等。

薪酬又称为薪俸和薪水。工资和薪酬在本质上并无差别,它们都是劳动报酬,但由于工作性质的不同,劳动者的地位和作用不同,工资收入来自于两个不同的途径。随着现代企业制度的建立,各行业之间的人才竞争愈演愈烈,工资和薪酬已演变成两个不同的概念。在现代企业的分

配制度中,对人力资源实行的是工资制,对人力资本(企业中的技术创新者和职业经理等)实行的是薪酬制。前者是由政府人事部门确定的,而后者是由企业董事会直接确定的。工资是人力资源作为劳动而应得的回报,而薪酬则是人力资本作为资本享有的回报。薪酬包括五个内容:岗位工资、年终奖、人力资本持股、职务消费及福利补贴。薪酬的内容比工资更加宽泛,工资是薪酬的主要内容,但不等同于薪酬,薪酬包含工资。

2

工资的职能和作用

工资职能是指工资在企业和社会经济分配活动中应当发挥的功能与作用。在市场经济条件下,它不仅具有社会职能,即对企业和社会发展到稳定作用,而且更具有经济职能,具体如下:

1. 补偿职能和作用

劳动者在劳动过程中脑力与体力的消耗必须得到补偿,劳动力才能得以恢复,劳动生产才能继续。员工提供劳动得到工资,通过工资取得消费资料,从而能够维持劳动力生产和再生产。这种补偿包括了两大部分:一是维持劳动者自身的存在和发展;二是维持劳动者家庭的存在和发展。工资的补偿职能不仅是纯生理的因素,而且更重要的是经济活动自身的因素,因此,补偿职能的具体体现程度,必然受到经济活动方式和历史传统的双重制约。

2. 激励职能和作用

劳动者的收入主要来自工资,工资的多少直接影响到他们的生活水平和生活质量,进而影响到他们的社会地位和今后的发展。工资是劳动者追求物质利益最大化的内在动力,它能促进劳动者的积极性和劳动态度、劳动效率,是促进劳动者自觉提高自身素质的杠杆。

3. 调节职能和作用

它主要表现在劳动力的合理配置和劳动力素质结构的合理调整两个方面。市场经济条件下各个行业和企业的岗位工资能够引导劳动者向合理的方向流动,使劳动力资源得到有效使用。另外,劳动力素质(技能)的

高低同工资收入成正比,这就引导劳动者重视自身素质的提高,使他们自觉地学习社会需要的知识和技能,从而使得劳动素质结构合理化,更符合社会的需要。

4. 效益职能和作用

工资对于企业来讲是资本性支出,是生产成本的重要组成部分,而且工资有助于决定产品的价格水平,因此,工资水平高低关系到资本的增值效应,关系到企业的经济效益。另外,工资对于劳动者的积极性具有直接决定作用,因而,对劳动生产效率具有明显的导向作用。

3 影响工资确定的因素

在市场经济条件下,影响工资确定的因素很多也较为复杂,但一般可将其划分为内在因素和外在因素两大类。工会代表职工与企业进行工资集体协商时,就要认真调查和综合分析这两大类因素的变化情况及对确定工资标准的影响,以使提出的工资协商条件建立在科学和切实可行的基础上。

(一) 影响工资确定的内在因素

影响工资确定的内在因素是指与工作特性及状况有关的因素。其内容包括:

第一,劳动者的劳动。在任何时期,工资都主要受到劳动者所提供的劳动量的影响,可以说,劳动者的劳动是影响工资确定的基本因素。劳动者只有参加劳动才能获得工资,只有提供较高数量和质量劳动才能获得较高工资,较高工资不仅包含报酬,而且包含着对学习技术所耗时间、体能和智慧的补偿,也是为社会所做贡献的肯定。而能否提供较高数量和质量劳动,则取决于劳动者的体力和技术训练水平。

第二,劳动者工作岗位的特点。工作岗位的特点往往直接影响到劳动者的贡献大小,因而影响到工资数量。比如,职务高低与所承担责任和风险的大小,岗位的科技含量,岗位的工作环境等。一般来说,职务高、承担责任和风险大的、岗位科技含量高的、岗位工作环境艰苦、条件较差的,

付出劳动多,所获工资就应当高。

第三,劳动者的工作年限。工作年限影响工资确定的部分,主要是补偿劳动者过去的部分投资,劳动者年龄越大工龄越长,对过去劳动的贡献就越大,为了补偿这部分贡献性投资,就往往增大其目前的工资收入。实行这一措施,有利于增强企业凝聚力,保持职工队伍基本稳定。

第四,劳动生产率的绝对及相对水平。劳动生产率是影响工资确定的重要因素,从静态或一个较短的时期来看,劳动生产率的绝对水平决定工资的绝对水平,劳动生产率的绝对水平越高,工资也就越高。劳动生产率的提高就意味着劳动者为企业创造的收益增加,这正好为提高工资奠定了基础。

(二)影响工资确定的外在因素

影响工资确定的外在因素是指与工作特性及状况无关,但又同时构成对工资本身确定具有重大影响的一些经济因素。其主要内容包括:

第一,生活费用水平。生活费用是指一个人日常生活衣食住行的费用,这一费用的高低又是由物价水平决定的。因此,在确定职工最低工资时,必须考虑物价变动因素。否则,就会影响职工原有的生活水平。制订工资时的出发点应是保证职工及其家庭获得必需的生活资料。

第二,企业对工资的负担能力。工资与企业的生产力有关,如果企业所负担的工资,超过了其负担能力,企业的生产就会受到影响,甚至可能使企业停产。

第三,地区或行业的工资水平。企业所在地区或所属行业的环境,对于工资的制订有相当大的影响。企业在确定工资标准前,一般应进行本地区和本行业的工资水平调查,使本企业确定的工资,不会引起职工或同行业的责难。

第四,劳动力市场的供求关系。在市场经济条件下,劳动力的供给同其他商品相类似,某种劳动力供不应求时,工资就会比其他工种或行业高,某种劳动力供过于求时,工资就要下降,甚至可能下降到低于平均工资水平。

第五,劳动力的潜在替代物。潜在替代物首先是机器,当使用生产人员的费用高于使用机器的费用,企业就可能用机器代替劳动力,这就是生