

创建劳动关系和谐企业活动指导用书

# 工资集体协商代表

GONGZI JITI XIESHANG DAIBIAO GONGZUO ZHINAN

## 工作指南

黄任民 / 主编

中国工人出版社

中国劳动关系学院劳动关系管理研究所 中国劳动关系学院工会研究所

# 工资集体协商代表

中国劳动关系学院劳动关系管理研究所 中国劳动关系学院工会研究所 编

## 工作指南

（第四版）

中国劳动关系学院出版社

创建劳动关系和谐企业活动指导用书

# 工资集体协商代表工作指南

黄任民 主 编

中国工人出版社



## 图书在版编目 (CIP) 数据

工资集体协商代表工作指南 / 黄任民主编. —北京: 中国工人出版社, 2007. 7

ISBN 978 - 7 - 5008 - 3871 - 5

I. 工… II. 黄… III. 企业管理: 劳动工资管理—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 080384 号

---

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)62350006(总编室) (010)82075935(编辑室)

发行热线: (010)62033018 82081553(传真)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京密东印刷有限公司

版 次: 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

开 本: 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

字 数: 160 千字

印 张: 6.625

定 价: 18.00 元

---

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

# 目 录

|                                           |             |
|-------------------------------------------|-------------|
| <b>第一章 集体合同制度 .....</b>                   | <b>(1)</b>  |
| 第一节 推行集体合同制度的最根本性因素<br>——劳动关系的变化 .....    | (1)         |
| 第二节 集体协商与集体合同 .....                       | (5)         |
| 第三节 集体合同制度与相关制度的区别 .....                  | (11)        |
| <b>第二章 工资与影响工资确定的因素 .....</b>             | <b>(15)</b> |
| 第一节 工资及其相关概念 .....                        | (15)        |
| 第二节 影响工资确定的内在因素——劳动者之间的<br>竞争对工资的影响 ..... | (21)        |
| 第三节 影响工资确定的外在因素——企业状况、市场<br>对工资的影响 .....  | (23)        |
| <b>第三章 工资集体协商的理论依据 .....</b>              | <b>(27)</b> |
| 第一节 工资集体谈判理论 .....                        | (27)        |
| 第二节 工资集体协商的基础依据——劳动力再生产<br>费用 .....       | (31)        |
| 第三节 工资集体协商的市场依据——劳动力市场<br>供求关系 .....      | (33)        |

|     |                                      |       |
|-----|--------------------------------------|-------|
| 第四节 | 工资集体协商的技术性依据——劳动者、<br>工会与企业的角力 ..... | (35)  |
| 第五节 | 工资调整的依据——工会提出工资要求的<br>依据 .....       | (36)  |
| 第四章 | 工资分配制度的协商 .....                      | (40)  |
| 第一节 | 现行企业工资分配制度 .....                     | (40)  |
| 第二节 | 工资分配制度的改革前景 .....                    | (47)  |
| 第三节 | 建立新型工资制度的措施 .....                    | (50)  |
| 第四节 | 如何在协商中确定工资制度 .....                   | (55)  |
| 第五章 | 工资水平协商 .....                         | (61)  |
| 第一节 | 影响企业工资水平的宏观因素 .....                  | (61)  |
| 第二节 | 影响企业工资水平的微观因素 .....                  | (67)  |
| 第三节 | 如何进行工资水平的协商 .....                    | (73)  |
| 第六章 | 工资关系的协商 .....                        | (81)  |
| 第一节 | 工资标准是工资关系的具体体现 .....                 | (81)  |
| 第二节 | 影响企业工资关系的因素 .....                    | (84)  |
| 第三节 | 通过协商合理安排企业工资关系 .....                 | (90)  |
| 第四节 | 岗位评价与工资等级 .....                      | (95)  |
| 第七章 | 企业工资支付形式协商 .....                     | (105) |
| 第一节 | 计时工资 .....                           | (105) |
| 第二节 | 计件工资 .....                           | (111) |
| 第三节 | 奖金制度 .....                           | (116) |

|                              |              |
|------------------------------|--------------|
| 第四节 津贴 .....                 | (120)        |
| <b>第八章 工资集体协商前的准备 .....</b>  | <b>(124)</b> |
| 第一节 宏观经济形势分析 .....           | (125)        |
| 第二节 企业工资状况分析 .....           | (128)        |
| 第三节 工资集体协商的必要环节 .....        | (139)        |
| <b>第九章 工资集体协商的相关指标 .....</b> | <b>(142)</b> |
| 第一节 劳动定员和劳动定额 .....          | (142)        |
| 第二节 职工的升级与考核 .....           | (150)        |
| 第三节 人工成本核算 .....             | (157)        |
| 第四节 所得税的计算 .....             | (169)        |
| <b>第十章 工资集体协商案例精选 .....</b>  | <b>(171)</b> |
| 南京××××有限公司工会开展工资集体协商案例 ...   | (171)        |
| 江苏××集团有限公司工资协商案例 .....       | (179)        |
| <b>附 录 .....</b>             | <b>(182)</b> |
| 工资集体协商专项协议 .....             | (182)        |
| 工资集体协商试行办法 .....             | (185)        |
| 工资支付暂行规定 .....               | (190)        |
| 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定 .....   | (194)        |
| 最低工资规定 .....                 | (197)        |
| <b>参考书目 .....</b>            | <b>(202)</b> |
| <b>后 记 .....</b>             | <b>(204)</b> |

# 第一章 集体合同制度

工资集体协商是集体合同制度的重要内容之一，而集体合同制度作为规范企业劳动关系的一项重要劳动法律制度，随着《劳动法》的颁布与实施及劳动力市场的启动，已陆续在我国企业范围内推行。那么，我国推行集体合同制度究竟有何必要性，其意义何在，这是认识集体合同制度首先要解决的问题。

## 第一节 推行集体合同制度的 最根本性因素——劳动关系的变化

劳动关系的变化及其矛盾，是劳动问题出现的基本的社会经济原因。因此，研究中国的集体合同制度，必须以中国向市场经济过渡中劳动关系的变化及其特点为基本的出发点。

### 一、我国劳动关系的变化

劳动关系，有广义和狭义之分，广义的劳动关系是指因劳动而产生的一切关系或联系；狭义的劳动关系是指因一方提供劳动力供他方使用而形成的社会关系。本书所述劳动关系是指劳动者与用人单位双方在劳动生产过程中所发生的一切关系的总和，包括权利、义务关系和人与人之间的关系。

我国劳动关系的变化与发展可以分为三个阶段：

第一个阶段是从建国后到改革开放之前，也即计划经济时期。在这一时期，企业产权归国家所有，即使是集体所有制企业也是实质的国营企业。国家、政府以企业资产所有者的身份，运用行政手段统一调整劳动关系双方，统一调配劳动力，企业劳动关系双方没有权利义务关系，也没有利害冲突，劳动关系比较简单，也可以说这一时期没有真正意义上的劳动关系。这种状况掩盖了劳动关系之间应该存在的矛盾运动，也阻碍了社会经济的发展。

第二个阶段是从1984年城市经济体制改革到党的十五大召开之前，也即我国开始从计划经济向市场经济过渡时期。这一时期，随着我国经济体制改革的进行，社会主义市场经济体制的初步建立，企业成为独立的市场竞争实体，企业内部的劳动关系发生了深刻变化。其中最根本的变化，就是劳动关系已由计划经济体制下的政治化和行政化的劳动关系转变为市场经济下的利益化和市场化的劳动关系。

第三个阶段：产权制度改革带来劳动关系的新变化。具体变化表现在以下几方面：

### 1. 劳动关系运行逐步市场化。

在计划经济体制下，我国劳动关系从建立到调节都是由政府运用行政手段直接控制，其实质是一种劳动行政管理。随着社会主义市场经济体制的初步建立，劳动关系的调节将由国家的行政控制转变为市场调节，国家对劳动力统包统配的就业机制已基本不复存在。劳动力市场的发展，推动着劳动力的配置逐渐通过社会、按照市场机制原则进行，无论劳动力的供需、流动，还是就业条件与工资标准等劳动关系的有关方面，都开始通过市场调节来实现，用人单位与劳动者双方通过劳动力市

场双向选择的格局正在形成。国家已不再直接控制社会劳动各个方面和全过程，其作用主要是通过制定劳动标准、处理劳动争议对劳动关系的市场运行进行宏观调整。

## 2. 劳动关系主体明晰化。

计划经济体制下，在公有制企业中，劳动者和经营者都没有独立的身份，且两者的界限是模糊不清的，因此无法成为享有权利和义务的利益主体。劳动关系的建立及其调节都由政府来完成，两者的利益也都是由政府来代表，因而难以形成真正意义上的劳动关系。随着社会主义市场经济的发展，以往传统的劳动关系模式已在全国范围内被打破，在企业成为独立经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的商品生产者和经营者之后，用人单位和劳动者这两个劳动关系的主体开始明晰化，逐步形成各自独立的利益主体和权利主体。

## 3. 劳动关系类型多样化。

在计划经济体制下，我国的劳动关系只有一种单一的形式，即公有制劳动关系。改革开放以后，我国的所有制状况发生了很大变化，形成以公有制为主体的多种所有制形式并存的格局，劳动关系的类型呈现多样化的特点。除国有和集体经济劳动关系外，还存在股份制经济劳动关系、合作制经济劳动关系、私营经济劳动关系、外资经济劳动关系和个体经济劳动关系等。即使在同一类型的劳动关系中，有的也存在不同的劳动关系形式，如国有经济中有承包制、租赁制；股份制企业中有既有国有成分又有非国有成分；有的合作制企业中既有集体经济成分又有个体经济成分等，这些状况使得我国劳动关系非常纷繁复杂。

## 4. 劳动关系契约化。

在计划经济体制下，劳动者不能自主择业，用人单位也不

能自行招工，劳动关系的形成只能依靠政府的行政命令。随着劳动就业制度和企业用工制度的改革，尤其是我国《劳动法》的颁布实施，我国劳动关系的形成逐步走上法制化的轨道。国家对劳动关系主要起宏观调整作用，劳动关系双方在自主协商的基础上，通过签订劳动合同来建立和规范劳动关系。

## 二、我国劳动关系变化所引起的新问题

虽然我国劳动关系的变化与社会主义市场经济相适应，具有积极意义，但是这一过程中暴露的问题也是非常严峻的，而且在有些方面还表现得相当突出和尖锐。这主要表现在以下方面：

1. 经济体制改革和经济增长方式的转变越来越触及我国劳动关系的深层次矛盾，国有企业和集体企业长期积累的问题正在暴露出来。例如尽管劳动关系运行初步市场化，但多数企业的用人自主权和劳动者择业自主权并未充分实现，新的用工制度和劳动力市场的建立与发育还步履维艰；公有制企业劳动关系的改革在很大程度上还带有计划经济的痕迹，以致难以适应形势发展的需要；劳动合同还缺乏规范性和约束性，劳动者的合法权益难以得到合同的保障；随着改革的深化，长期处于隐性状态的国有、集体企业的富余职工问题日益突出出来，失业现象显性化。特别是在停产、半停产、破产企业和困难企业中，职工劳动权益受到严重威胁，基本生活得不到保障。

2. 劳动者与用人单位在权利义务方面呈现严重失衡倾向，劳动者的弱者地位更加突出，合法权益经常受到侵害。随着劳动关系的企业化和市场化，用人单位对劳动者利益有了更大的决定权，使劳动者对企业的依附性增强，加之在落实企业经营自主权的同时，对经营者迅速扩大的权力缺少必要的监督，因

此导致在相当数量的企业中存在着劳动者与用人单位法律地位平等而事实上不平等的现象，劳动者的合法权益经常受到侵害，劳动关系矛盾日益突出，而劳动力供给的绝对过剩使得这一矛盾愈加严重。

3. 劳动关系身份自主协调机制与劳动关系社会调整机制尚未真正形成，劳动关系调整存在着失控状态，导致劳动争议大量增加。计划经济体制下，劳动关系的调整主要依靠行政管理的方式进行，这种方式在今天社会主义市场经济体制下已不再适用，而新的调整机制又没有真正形成，造成大量的新情况、新问题没有有效的手段和方式加以调节，从而引发大量劳动争议。据统计，近几年我国劳动争议大幅度增加，劳动关系双方矛盾日益显现化，争议涉及的内容广泛多样，矛盾的形式日趋激烈复杂，群体性劳动争议和突发事件呈上升趋势，对企业和社会稳定构成极大的威胁。

为了解决上述矛盾，我国努力借鉴市场经济发达国家的成功经验，通过集体协商、集体合同来解决劳动关系方面遇到的新问题，我国的集体合同制度乃至工资集体协商就不可避免的产生了。工资集体协商、达成工资协议是集体合同制度中的主要内容，而要搞好工资集体协商，必须首先了解集体协商与集体合同的相关知识。

## 第二节 集体协商与集体合同

### 一、集体协商的概念及特点

协商，是指共同协调、商量，以达成一致的行为。集体，

在这里是特指以工会或工人团体为一方与以用人单位或用人单位团体为另一方的群体。集体协商是指工会或者职工推举的代表与企业，为确定职工的劳动条件和劳动标准及与劳动关系相关的问题，依据法律有关规定而进行的平等商谈的行为。

《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。”

集体协商并不是一种随意的、一般意义上的商谈行为，它是一种劳动法律制度，是专门用于调整劳动关系，维护职工权益的法律行为。集体协商要依法进行，其行为及后果受国家法律的保护。

集体协商具有以下特点：

#### 1. 集体协商的主体是特定的。

集体协商虽然是一种集体行为，但这种集体不是任意的和自发的，而是由特定的主体来进行的，这特定的主体一方就是企业工会或职工推举的代表，另一方是与之相对应的企业。

《集体合同规定》中也明确规定集体协商的双方当事人是企业工会或职工代表和相应的企业代表。这一特点把集体协商与其他主体之间进行的协商行为区别开来。

#### 2. 集体协商是一种法律行为。

所谓法律行为，是指当事人之间有意识的活动所引起的有一定法律后果的行为。集体协商不是一种随意的、自发的行为，而是特定主体之间根据法律规定所进行的行为，其行为受法律保护，协商所产生的权利义务关系对双方都有约束力。《集体合同规定》具体规定了集体协商的有关内容，作为一种法律行为，其主要体现在：集体协商的双方代表应依法产生，集体协商要依照法律程序进行，协商的内容要符合国家法律、

法规和政策的规定，协商双方在协商过程中法律地位平等，依法享有权利，履行义务。

### 3. 集体协商的内容是特定的。

集体协商并不是协商任何内容，其范围是特定的，即紧紧围绕着劳动条件和劳动标准等与职工密切相关的劳动问题进行的。

### 4. 集体协商是一种手段，其目的是签订集体合同。

集体协商虽然是劳动关系双方为调整劳动关系而进行的法律行为，但协商行为本身并不直接产生法律后果，要通过协商后所达成的协议确定双方的权利义务，这个协议就是集体合同。因此，集体协商是双方调整劳动关系的一种法律手段，目的是签订集体合同。《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。”这表明，集体协商是签订集体合同之前的一个必经程序，只有通过集体协商才有可能达成一致，签订集体合同。

## 二、集体谈判

“谈判”，一般习惯理解为关系或利益较对立的双方就某一事项进行讨价还价和交涉的行为。1981年国际劳工大会通过了《关于促进集体谈判公约》，即第154号公约，该公约明确规定了集体谈判的特征及内容，指出集体谈判是指单个雇主、雇主群体或组织同单个或者若干工人组织之间签订各种协议的过程。因此可以看出，所谓集体谈判是指工会或工人团体与用人单位或用人单位团体就工人劳动问题而进行交涉的行为。国际上一般通行使用的是集体谈判一词，这与集体合同的产生及西方国家企业的性质有关。我国在借鉴国外集体合同制度时根

据我国的实际情况，把集体谈判称为集体协商，这主要基于我国的国情，即国有和集体企业占有相当数量和比例，以及人们易于接受等因素来考虑的。就两个称谓的内涵而言，则是没有区别的。随着我国产权制度改革的深入进行，多种所有制形式的企业不断发展，集体谈判一词也将被人们所接受。

### 三、集体合同的概念及特征

集体合同，也称团体协约或集体协议、集体契约等。新通过的《劳动合同法》第51条规定：“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。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。”“集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。”《集体合同规定》第5条规定：“集体合同是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利待遇等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。”这是我国法律、规章对集体合同含义的界定。从以上规定可以看出，集体合同是指工会代表职工与企业就职工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利待遇等事项通过集体协商，在协商一致的基础上签订的书面协议。

集体合同既称之为合同，是因为其具备了合同的一般特征，这些特征是：

1. 集体合同是一种法律行为。其法律性体现在集体合同是通过国家立法确定下来的一种制度，合同双方须依照法律的规定签订合同，双方经协商一致所确立的权利义务关系受法律保

护，任何一方不得任意变更或解除，否则须承担法律责任。

2. 集体合同双方当事人的法律地位平等。合同最基本的特征就是当事人双方的平等性，没有这一点则不会产生合同。集体合同的平等性表现在，双方签订合同前须经过自愿平等协商，取得一致意见后，集体合同才能成立。需要注意的是，集体合同所反映的并不是工会或职工与企业的行政从属关系，而是一种平等关系，在签订合同时，任何一方都不能强迫对方接受自己的意见。平等性还体现在集体合同双方都要根据合同的规定平等地履行自己的义务。

集体合同除具有合同的一般特征外，还具有与其他合同不同的特点：

1. 集体合同的双方主体是特定的。

签订集体合同的双方一方是用人单位，用人单位可以是法人、个人，也可以是团体，另一方则永远是劳动者团体，一般是具有社团法人资格的工会，没有建立工会的单位由职工推举代表，代表全体职工签订集体合同。正是由于集体合同在劳动者一方永远是以劳动者集体的身份出现，因此称为集体合同。

2. 集体合同的内容是特定的。

集体合同是以调整劳动关系，保护职工利益为目的的，因此合同的内容是围绕着与职工切身利益密切相关的劳动问题签订的，包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，凡是与职工劳动权益相关的内容经协商一致都可写入集体合同中。

3. 集体合同的签订程序是特定的。

由于集体合同涉及集体劳动关系的调整和集体劳动者权益的保护，因而法律对集体合同的签订程序给予了特别的规定，即在集体合同签订前必须经过集体协商程序，集体合同只有经

过集体协商并达成一致才可以签订集体合同。在这里我们应当注意的是,《集体合同规定》在阐述集体合同的概念时与《劳动法》中的规定略有不同,《劳动法》第33条规定集体合同是由工会或职工推举的代表与企业签订,而《集体合同规定》第5条规定集体合同是由集体协商的双方代表签订,并在第7条至第14条具体规定了集体协商的程序及协商代表的权利义务。从中可以看出,《集体合同规定》比《劳动法》的规定进了一步,强调了集体合同签订的程序,即只有先产生协商代表,进行集体协商并达成一致,才能签订集体合同。

从集体合同的签订程序看,工资协议不论是单独签订还是作为集体合同的附件,同样必须按照集体合同的签订程序进行,即只有协商双方就协商的工资问题达成一致,才能签订工资协议。

#### 四、集体合同制度

集体合同是一种法律制度,它不仅包括集体合同本身,也包括集体协商及对集体合同争议的处理和对其进行的监督检查等内容,是有关集体合同法律规范的统称。因此集体合同制度的内涵要远远大于集体合同概念本身。集体合同与集体合同制度所包含的内容并不相同。集体合同制度包括以下内容:

1. 集体协商。这是集体合同制度中必经的也是非常重要的一个步骤,包括集体协商代表的产生、协商代表的权利义务、协商的原则、内容及协商的程序等。
2. 集体合同。包括集体合同的内容、期限、变更、终止或解除的规定。
3. 对集体合同的审查。包括政府审查部门的确定、审查的内容、审查的程序等规定。