

干部培训教材
培训教材

IESHANG

工资集体协商

GNOGZIJITIXIESHANG

赵应文 主编

研究出版社

图书在版编目(CIP)数据

工资集体协商 / 赵应文主编. — 北京: 研究出版社, 2011.9

ISBN 978-7-80168-672-5

I. ①工… II. ①赵… III. ①工资管理—中国—技术培训—教材 IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 074012 号

责任编辑:曾 立

工资集体协商

赵应文 主编

研究出版社出版发行

(北京 1746 信箱 100017 电话:010-63097512)

北京市俊峰印刷厂印刷 新华书店经销

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32

印张:10 字数:230 千字

2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80168-672-5

定价:28.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换

旗帜鲜明地维护职工合法权益 大力发展和谐劳动关系

王兆国

当前,我国职工群众的各项权益得到进一步实现和保障,职工队伍思想状况呈积极向上的态势,劳动关系基本和谐稳定。但是,在一些地区、行业和企业事业单位中,影响职工合法权益实现、影响劳动关系健康发展的问题还不同程度地存在,有的甚至还很突出。各级工会组织和广大工会干部要切实增强政治敏锐性和政治鉴别力,从事关社会主义现代化建设的全局、事关党执政基础的巩固、事关国家长治久安的高度,高度重视、切实做好工会维权维稳工作,更加自觉、更加主动地肩负起维护职工权益的神圣职责,努力实现保障职工合法权益与促进企业健康发展的统一,自觉维护职工队伍和社会和谐稳定。

加大工会维权力度,提高维权实效。要及时准确地把握职工群众在劳动就业、工资收入、社会保障、劳动安全、民主管理等方面的利益诉求,推动建立健全党和政府主导的维护职工权益机制,从法规政策、体制机制、措施方法上,促进涉及职工群众权益的热点难点问题解决。当前,各级工会要把推动生产一线职工工资收入合理有序提高作为维权重点,积极推动《企业工资条例》等劳动法规的制定修订,监督劳动法规贯彻落实。推进收入分配制度改革,完善企业工资分配制度,推动建立健全企业职工工资协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制。在企业普遍推进工资集体协商工作,在重点地区和重点行业扩大区域性、行业性工资集体协商的覆

覆盖面,不断提高工资集体协商水平。同时,继续维护好职工其他权益。建立健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,加强区域(行业)职代会制度建设,积极推进厂务公开民主管理工作。推动各级政府实施更加积极的就业政策,着力抓好促进就业再就业工作。推进社会保障体系建设,积极扩大社会保障覆盖面。加强工会帮扶中心建设,叫响做实“送温暖”、“千万农民工援助行动”、“家政服务工程”、“金秋助学”、“困难职工家庭高校毕业生阳光就业行动”等工作品牌。切实加强群众性劳动保护工作和职业病防治工作,遏制重特重大事故发生,防范职业危害。

做好劳动关系协调工作,构建和谐稳定劳动关系。要正确认识和把握现阶段我国劳动关系的性质和特点,始终坚持和谐发展、互利共赢的理念。进一步加强协调劳动关系三方机制建设,推动向产业系统以及县(区)、乡镇(街道)、村(社区)发展。深入开展劳动关系和谐企业和工业园区创建活动,监督企业履行社会责任。积极推进区域性、行业性和企业劳动争议调解组织建设,强化劳动争议仲裁工作。健全劳动关系矛盾预警机制,做好排查和化解工作,努力把劳动纠纷解决在萌芽状态。

履行工会社会责任,协助党政维护职工队伍和社会稳定。要推动党委统一领导、党政群齐抓共管、有关部门各负其责、全社会积极参与的群体性事件应急处置机制的建立健全,形成维护职工队伍和社会稳定的强大合力。及时掌握职工群众的思想动态和利益诉求,积极向党委和政府反映,推动有关问题的妥善解决。引导职工正确对待改革发展过程中利益关系和利益格局的调整,依法理性表达意愿。

(王兆国在全总十五届四次执委会议上的讲话第三部分)

目 录

Contents

第一讲 工资集体协商概述	(1)
一、集体协商与集体合同	(1)
二、工资集体协商的内涵	(6)
三、工资集体协商的历史渊源和发展	(12)
四、开展工资集体协商的重要意义	(14)
五、开展工资集体协商的指导思想 and 基本思路	(15)
第二讲 工资集体协商的内容	(16)
一、工资基础知识	(16)
二、协商确定工资分配制度	(19)
三、协商确定工资标准	(24)
四、协商确定企业工资分配形式	(27)
五、协商确定职工年度平均工资水平及其 调整幅度	(41)
六、协商确定奖金、津贴、补贴等分配办法	(47)

工资集体协商

七、协商确定工资等级制度	(54)
八、协商确定工作时间	(56)
第三讲 工资集体协商的程序	(58)
一、产生协商代表阶段	(58)
二、启动工资集体协商要约阶段	(63)
三、协商准备阶段	(67)
四、正式协商阶段	(70)
五、审议审查阶段	(73)
第四讲 工资集体协商前的准备	(76)
一、宏观经济形势分析	(76)
二、企业工资状况分析	(79)
三、工资集体协商的必要环节	(85)
第五讲 工资集体协商的相关知识要素	
和方法	(88)
一、劳动定员和劳动定额	(88)
二、职工的升级与考核	(93)
三、人工成本核算	(100)
四、所得税的计算	(105)
第六讲 谈判的基本方法和技巧	(106)
一、最佳替代方案与可能达成协议的空间	(106)
二、让步式谈判和整合式谈判	(112)

三、谈判策略的制定	(118)
四、谈判僵局的破解及其技巧	(141)
第七讲 工资集体协商的策略和技巧	(152)
一、集体谈判策略	(152)
二、集体谈判技巧	(153)
第八讲 工资集体协商指导员	(163)
一、工资集体协商指导员概述	(163)
二、工资集体协商指导员的聘用条件及工作原则	(166)
三、工资集体协商指导员应具备的能力素质	(168)
四、工资集体协商指导员的职责义务与工作途径	(171)
五、工资集体协商指导员的培训与管理	(176)
第九讲 行业性区域性工资集体协商	(180)
一、行业性工资集体协商	(180)
二、区域性工资集体协商	(186)
三、不同层级工资集体协商的区分与衔接	(189)
第十讲 工会在开展工资集体协商中的作用	(193)
一、工会在开展工资集体协商中的地位作用	(193)
二、工会在开展工资集体协商中应注意的事项	(200)
三、工会开展工资集体协商中的成功做法	(201)
四、工会开展工资集体协商工作的制度 机制建设	(205)

第十一讲 国外的集体谈判制度	(207)
一、国外集体谈判制度概述	(207)
二、美国的集体谈判制度	(214)
三、英国的集体谈判制度	(219)
四、日本的集体谈判制度	(223)
五、德国的集体谈判制度	(228)
附录一 工资集体协商相关法律法规政策	(232)
《中华人民共和国劳动法》(节选)	(232)
《中华人民共和国工会法》(节选)	(239)
《中华人民共和国劳动合同法》(节选)	(241)
工资支付暂行规定	(242)
外商投资企业工资协商的几点意见	(246)
工资集体协商试行办法	(248)
最低工资规定	(253)
集体合同规定	(256)
关于职工全年月平均工作时间和工资折算 问题的通知	(266)
中华全国总工会关于建立集体协商指导员 队伍的意见	(267)
中华全国总工会关于开展集体协商要约 行动的意见	(270)

中华全国总工会关于积极开展行业性工资 集体协商工作的指导意见	(274)
中华全国总工会关于深入推进“共同约定 行动”的意见	(279)
关于深入推进集体合同制度实施彩虹 计划的通知	(284)
中华全国总工会 2011—2013 年深入推进工资 集体协商工作规划	(290)
附录二 工资集体协商文档参考文本	(296)
工资集体协商要约书	(296)
工资集体协商要约书复函	(298)
工资集体协商专项集体合同登记表	(299)
工资集体协商专项集体合同审查受理回执	(300)
工资集体协商专项集体合同审查意见书	(301)
工资集体协商情况季度统计表	(302)
工资集体协商专项集体合同变更登记表	(303)
工资集体协商专项集体合同	(304)
参考文献	(309)
后 记	(310)

第一讲 工资集体协商概述

企业工资集体协商是企业工资决策机制和决定方式的重大改革,是促进企业职工工资增长的重大举措,对于建立和谐稳定的劳动关系具有重要意义。企业要积极与职工方就企业工资分配的重大问题开展工资集体协商,探索建立新的工资分配机制。

一、集体协商与集体合同

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。

(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。《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二种制度,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:

工资集体协商

(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。

(4)集体合同争议的处理。包括集体合同争议的管辖机关、管辖范围、处理机构的职责以及处理争议的程序等。

二、工资集体协商的内涵

(一)工资集体协商的概念

企业工资集体协商是指职工代表与企业代表依法平等协商,经职工(代表)大会通过,确定企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬及福利待遇事项,签订工资集体合同的行为。

工资集体合同,是指职工代表与企业代表在工资集体协商基础上签订的有关职工劳动报酬及福利待遇等事项的书面协议。已签订集体合同的,工资集体合同作为集体合同的附件,并与集体合同具有同等效力。

(二)工资集体协商的目的

推行工资集体协商的直接目的是建立起正常的符合社会主义市场经济要求的工资增长机制和制衡机制,而不是单纯增长工资。“工资集体协商是指职工代表依法就企业内部工资分配制度、形式和收入水平等进行平等协商,并在协商一致的基础上签订工资协议的行为。”根据这一规定,工资集体协商的主体,一

方面是劳动力所有者和支出者即劳动者,其代表一般为工会;另一方面是生产资料占有者和劳动力使用者即用人单位或雇主。两个方面形成劳动关系双方。该主体使集体协商具有两个显著特征:一是集体协商是一种组织行为,即劳动关系双方的一种集体交涉过程;二是集体协商是一种法律行为,即具有法定资格的谈判主体的交涉行为受法律的约束。

工资集体协商的实质就是确认劳动者的工资谈判权,通过集体协商和法定程序将企业工资决定纳入规范化的契约轨道,从而使劳动关系双方为实现不同的经济利益要求找到彼此兼顾的结合点。一直以来,劳动者在工资决定方面没有自我主张的权利,甚至连议论的权利也没有。工资集体协商强调平等性,工会或职工代表可以与企业依法就企业内部工资分配制度、形式、收入水平等进行平等协商,并在协商一致的基础上签订工资协议。这是职工民主管理的一种新形式,而且是企业中更具体,更直接、更有实在内容的民主管理地位和参与程度。这是调动劳动者生产积极性,提高企业竞争力,最终实现劳企双方“双赢”的有效途径。当然,在企业平均利润率不断提高,宏观经济有效增长的情况下,工资集体协商必然使职工的工资收入普遍提高。市场风险是客观存在的,实施工资集体协商还意味着职工和企业共同承担风险。劳企关系如同一副跷跷板,不管哪头要价过高,都会打破跷跷板的平衡,一时较高的工资必然引起人工成本的提高并最终反映到产品价格上,从而降低了产品的市场竞争力。反过来,它又会促使企业减少对劳动者的需求,使工资最终同企业经济效益相联系。

随着市场经济的发展,企业产权的明晰,企业内部的劳动关系已由政府行为向市场契约行为转变。在经济领域内就形成了劳、资(雇主)、政三方面格局。劳动者与政府之间的契约关系不

再是一种普通的现象,劳动关系的主体将进一步明确为实现自负盈亏的企业和拥有劳动力这种生产要素的劳动者。企业拥有和利用的资源由市场调配,使劳动关系的形成、终止及劳动力价格的确定完全通过劳动力市场来完成。追求利润最大化目标的企业到劳动力市场上挑选最具生产率的劳动者,而劳动者则会寻找那些为自己的劳动力出价最高的雇主。这是一种遵循着等价交换原则、相互选择和平等协商,即平等主体间的关系。然而,劳动关系一经缔结,劳动者就成为企业的职工,用人单位就成为劳动力的支持者和劳动者的管理者,这是一种隶属主体间的以指挥和服从为特征的管理关系。目前,劳动力市场存在严重供大于求情况,大多数在职工人都受到了失业者竞争的压力,企业很容易找到替代者,而一旦这些工人失业,他们很可能在很长一段时间内不能重新工作,因此他们对企业施加压力的能力是很微弱的,谈判能力也是有限的。我国企业工资决定机制由国家统筹到企业自主,再到劳企协商,是一个不断创新的过程,它直接关系到广大职工的切身利益,必然引起社会广泛关注。但以为工资集体协商是单纯的增加工资,会立即成为调整劳企关系的主要手段,是不现实的。

(三)工资集体协商的实施原则

工资集体协商对工会来讲是一项全新而复杂的工作,更加之实施工资分配制度改革涉及到国家有关法律、法规、政府工资增长指导线等。工会不仅要面对行政的意愿,同时要考虑职工的期望,又要顾及多变的市场形势和企业持续发展的需要。在这项工作中我们要注重把握好五个关键原则。一是实事求是的原则。实事就是企业生产经营形势及效益,市场物价指数和当地社会生活水平三大要素;求是就是企业承受能力与职工期望的最佳结合和二者利益的最科学的配置。一方面做好员工思想