

丛书主编：蔡继民 顾乐洋

基层工会工作丛书

〔第二辑〕

工资集体协商 操作指南

张丽芬 主编

中国工人出版社

JING GONGHUI GONGZUO CONGSHU

基层工会工作丛书(第二辑)

工资集体协商操作指南

张丽芬 主编

中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

基层工会工作丛书·第2辑/张坚民等编著. —北京:中国工人出版社, 2001. 5

ISBN 7-5008-2554-4

I. 基... II. 张... III. 基层组织-工会工作-中国
IV. D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 25683 号

出版发行: 中国工人出版社
(北京鼓楼外大街 45 号, 100011)
电 话: 发行部 (010)62005042/49
编辑室 (010)62005032
印 刷: 杭州市长命印刷厂
经 销: 新华书店北京发行所
版 次: 2001 年 6 月第 1 版
2001 年 6 月第 1 次印刷
开 本: 850×1168 毫米 1/32
字 数: 178 千字
印 张: 7.375
印 数: 1~5000 册
定 价: 全套 180.00 元(共 15 分册)

《基层工会工作丛书》(第二辑)
编辑委员会

主 任 张坚民 陈乐洋
编 委 (以姓氏笔划为序)
王旭丹 朱维龙 张坚民
张丽芬 陈乐洋 李 寅
徐小洪

前 言

随着世界经济一体化和现代科技突飞猛进,特别是我国社会主义市场经济的发展,给中国工人运动和工会工作带来了前所未有的机遇和挑战。中国工会从传统的计划经济模式走到市场经济的前沿,无疑将经历无数次的阵痛和嬗变。工会作为社会经济关系和劳动关系的产物,她的地位、作用和职能也将发生重大变化。作为劳动关系主体一方劳动者的合法代表,工会在我国政治、经济、文化和社会生活中扮演越来越重要的角色。

中国工会第十三次全国代表大会确定的工会工作指导方针和全总十三届三次主席团会议提出的实现工会工作“五突破一加强”的目标,为新时期工会工作指明了方向。面对新的形势和任务,工会工作必须以邓小平理论和江泽民同志“三个代表”的重要思想为指导,坚持工会工作的指导方针,围绕党和国家的中心工作,在市场经济的大潮中找准自己的位置,突出维护职能,充分发挥民主参与、民主监督和社会调节作用,努力实现工会工作的群众化、民主化、法制化,加强自身的改革和建设,才能真有所为,成为职工群众信得过的自己的组织。

基层工会工作是整个工会工作的基础,基层工会与职工群众有着最直接的联系,广大基层工会干部最了解职工群众的所思所虑,最熟悉职工群众喜怒哀乐,是职工群众的“娘家人”。基层工会工作的好坏,直接关系到工会工作整体水平的高低。因此,增强基层工会的活力,也就成了工会加强自身建设的中心环节。基层工会的活力

如何,与基层工会干部的素质密切相关。基于这样的考虑,我们编写了这套《基层工会工作丛书》,本套丛书第一辑已于2000年10月出版发行,受到了基层工会的欢迎,现组织编写的是丛书的第二辑。希望我们的努力能对广大基层工会干部从事工会工作有所帮助

本丛书由工会系统长期从事工会教学与理论研究的专家、学者共同编写。张坚民、陈乐洋、徐小洪、张丽芬、李寅、朱维龙、王旭丹同志承担了丛书的统稿工作。

在丛书编写过程中,得到了工会理论界和学术界有关专家的指导;同时,也汲取和参考了工会理论和学术研究的最新成果和相关资料。在此一并表示诚挚的感谢!由于我们的水平所限,本套丛书难免有不足之处,望广大工会工作者予以批评指正。

《基层工会工作丛书》编委会

2001年5月

目 录

第一章 工资概述	(1)
第一节 工资的涵义及其重要性.....	(1)
第二节 工资相关概念.....	(6)
第三节 市场经济条件下工资的职能	(20)
第二章 我国企业工资体制	(24)
第一节 企业工资制度的类型	(24)
第二节 市场经济条件下确定工资水平的因素	(29)
第三节 工资指导线与最低工资保障	(31)
第四节 企业内部分配的基本内容和主要特征	(36)
第五节 企业工资管理与工资改革	(38)
第三章 集体协商与集体合同理论	(44)
第一节 集体协商与集体合同概述	(44)
第二节 集体协商、签订集体合同的基本原则和程序...	(48)
第三节 集体合同的格式和内容	(55)
第四节 集体合同的变更、解除、终止及争议处理	(57)
第五节 集体合同的监督检查	(60)
第四章 工资集体协商实务	(65)
第一节 工资集体协商的概念和重要意义	(65)
第二节 工资集体协商的内容	(69)
第三节 工资集体协商的代表	(69)
第四节 工资集体协商的程序	(71)
第五节 工资集体协商的技巧	(74)

附录一 工资集体协商经验介绍	(81)
余姚市推行工资集体协商试点工作经验	(81)
青岛市推行工资集体协商试点工作经验	(133)
附录二 工资集体协商有关政策法规	(142)
中华人民共和国劳动法	(142)
集体合同规定	(158)
劳动部关于进行集体协商签订集体合同试点工作的 意见	(164)
全国总工会关于在建立集体协商和集体合同制度中 做好工会工作的意见	(170)
工会参加平等协商和签订集体合同试行办法	(175)
劳动部、全国总工会、国家经贸委、中国企业家协会《关 于逐步实行集体协商和集体合同制度的通知》	(183)
工资支付暂行规定	(186)
劳动部对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定	(190)
关于工资总额组成的规定	(193)
《关于工资总额组成的规定》若干具体范围的解释	(197)
企业最低工资规定	(200)
国有企业工资内外收入监督检查实施办法	(205)
股份有限公司劳动工资管理规定	(210)
外商投资企业工资收入管理暂行办法	(212)
外商投资企业工资集体协商的几点意见	(215)
工会参加工资集体协商的指导意见	(217)
工资集体协商试行办法	(223)
后 记	(228)

第一章 工资概述

工资是雇佣劳动关系的产物,同时也是雇佣劳动关系的核心问题。工资的数量、形式及其决定过程等都直接涉及到劳动关系主体双方的切身利益。

第一节 工资的涵义及其重要性

一、工资的涵义

按国际劳工组织《保护工资公约》中的定义,工资指不论名称或计算方式如何,由一位雇主对一位受雇者,为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务,可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定而凭书而或口头雇佣合同支付的报酬或收入。我国劳动部规定:“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。”

以上表述说明,工资有以下三层含义:第一,是雇佣劳动关系,是雇主与受雇者间的关系,是以雇佣合同为依据;第二,工资的支付方式是货币;其三,支付标准应依照共同协议或有关法律条例的规定,依据书面或口头雇佣合同的约定。

从企业、雇主方来说,工资是一种资本性投入,即目的在于通过雇佣劳动者的劳动而获得剩余价值的一种资本性支出,是雇主的人工成本。从工人方来说,工资是将自己劳动力使用权暂时让渡给雇主,在雇主支配下劳动而获得的一种报酬,是劳动者恢复、

再生、发展自己劳动力及进行家庭生活的主要物质基础。更明确地说,工资是劳动力成为商品的市场经济产物。

二、工资的重要性

资本主义制度的确立,使工资劳动者随之充斥社会,出现和形成了薪水阶级,这意味着人类社会迈入了工资时代。进入 20 世纪 20 年代以来,社会主义制度与资本主义制度并存,社会主义沿袭和保留了工资形式,所以整个世界仍处于工资时代。工资问题是现代分配问题的核心,是本世纪最大的难题之一。工资的重要性,至少表现在或者关系到以下几个方面:

1. 工资是劳动者维持生活的收入的主要来源,在很大程度上决定着劳动者的生活水平和劳动力再生产

在许多发达国家,体力劳动者的工资占到全部国民收入的 40%,甚至更多,如果加上行政人员和其他非体力劳动者的工资,则占到国民收入的 60% 左右。每一工资劳动者及他们家庭的吃、穿、住、用及其他必需的生活消费品几乎要完全依赖工资收入来购买,也就是说,劳动者工资收入的高低将直接决定他们的生活水平。在市场经济中,劳动力的价值是由生产和再生产劳动力这一商品所必需的生活资料的价值决定的,它包括三部分:一是为维持劳动者自身生存所必需的生活资料的价值;二是养活工人家属所必需的生活资料的价值;三是工人必需的教育和训练费用。劳动力的价值在市场交换中表现为劳动力的价格,即工资。所以,工资水平能否满足一定生产力水平决定的一定消费水平下的劳动力扩大再生产的需要,将直接关系到一个国家社会生产力水平的状况。

2. 工资关系到产品的价格、产品竞争能力和产业结构的合理性

在现实中,劳动者都希望得到较高的工资,而且,工会也一直在为工人阶级争取较高的工资而斗争。但是,大家知道,工资是产

品价格的重要组成部分。如果一个企业与同行业相比,劳动生产率不高,且工资提高速度超过劳动生产率提高的幅度,就会导致单件产品价格的提高,这时,如果企业按照能够获得一定利润的较高价格出售,肯定会因价格高于同行业产品而减少销售;如果按较低的价格出卖,就会以损失利润或亏损经营为代价。如果一个国家工资水平较高,其工资增长普遍超过劳动生产率的增长,就会导致工资成本推动型的通胀。这种通胀一旦出现,首先从国内来说,一方面会对人民生活直接产生严重影响;另一方面,通胀造成的一时虚假过度需求,还会促发“泡沫经济”,加剧生产结构的非合理化。从国际上看,工资成本推动型通胀会使一国出口产品价格上升,降低其产品的出口竞争能力。因此,现代工业化的市场经济国家,在使用货币政策和财政政策作为工具抑制通胀时,都把收入政策,即降低、限制和管制工资增长的政策作为抑制通胀的工具,以缓解或避免“工资-物价”的螺旋上升。为了达此目的,政府往往要求工会和社会组织在集体谈判中对此作出努力,并争取社会各界的自愿合作来推行其收入政策。但是,在特殊时期,政府也会采取法律措施或行政手段对工资进行直接控制。

3. 工资直接关系到就业水平

劳动者希望得到较高的工资,以满足其不断提高生活水平的需要,而且,随着工资的提高,愿意进入市场求职的人会越来越多。但也不难发现另一种现象:在其他条件不变,如劳动生产率不变的条件下,随着工资水平的提高,企业对劳动力的需求数量将减少;失业人数就会增加,失业率就高。

但是,实际上这种不利影响,只有在劳动生产率没有提高的情况下提高工资,或者由于工资提高导致劳动力价格高于资本价格提高时才会发生。相反,在市场经济条件下,我们见到的更一般的情况是,就业状况,即失业率的高低对工资的增长快慢起着决定性的负面影响:在国外,失业率低的情况下,工会提高工资的要求和

会员们罢工的愿望强烈,罢工的工人们常常能够在供不应求的劳动力市场上获得临时的工作,雇主们愿意大幅度提高工资以避免停产,影响销售量。在失业率高的条件下,整个情形与低失业率条件下完全相反。

4. 工资是现代社会中劳资之间(或者说劳动者与出资者之间)利益冲突的焦点,是处理劳动者、企业和国家相互之间利益难以回避的问题

工人阶级总是在为争取较高的工资进行坚持不懈的斗争,并个人斗争发展为组织工会,以团体力量迫使资方同其进行集体谈判,根本改变了资方一方说了算的传统局面。随之工资水平也成为集体谈判双方关注的焦点和主要内容。但是,在资本主义制度下,由于生产资料私有制所决定,工人阶级并不能从根本上改变(更不能消除)劳动对资本的从属关系。

在我国社会主义制度下,总的来说,已经消除了资本与劳动利益的根本对立关系。但是,目前我国还处于社会主义初级阶段,在公有制以外的其他经济形式中,仍然存在着雇佣劳动关系或具有雇佣劳动关系属性的劳动关系,因而也存在着资本利益与劳动利益根本对立的基础。因此,随着市场经济体制及现代企业制度的建立,工资水平也将随之成为劳动者与出资者之间利益冲突的焦点,并进而引起代表工人利益的工会一方、代表出资者利益的雇主一方以及代表社会的政府一方的高度关注。

如果继续探讨下去,还会发现,在企业净产值一定之下,工资水平的高低还制约着应纳所得税利润水平,进而又决定着国家所得税收在一定国民收入中的绝对数额及相对份额的多少。因此,工资水平问题,不仅涉及到劳动者与企业之间的利益关系,而且还涉及到劳动者、企业、国家三者之间的利益关系。

5. 合理的工资是决定合理的劳动力资源合理配置的基础

以市场为主来决定工资的机制,就是按照价值规律的要求,通

过劳动力充分流动和竞争,在供求平衡中形成不同种类、不同质量的各类劳动者的市场工资率,或者说形成不同行业、不同职业的市场工资率。市场工资率的突出优点是,它不但能够及时准确地反映各类劳动力的稀缺程度,而且在同类劳动者之间,在一定的社会范围(同一劳动力市场)内实现同工同酬。在市场形成的工资率下,尽管劳动者的劳动供给决策仍然是从工资最大化出发的,但市场工资已经是劳动力稀缺程度的反映,所以在劳动者通过市场调换职业或岗位实现工资最大化的同时,也意味着他们找到了能够尽其所能的职业或岗位,而且还标志着整个社会劳动力资源的配置趋于合理。

6. 工资关系到劳动者积极性、智慧和创造力的发挥,是企业活力的源泉

企业活力的源泉,在于脑力劳动和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障,他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候,劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。科学的工资收入管理不仅是劳动者主人翁地位的重要保障,而且是保证他们的劳动与自身的物质利益紧密联系的根本措施,因而有利于充分发挥劳动者这一生产力中最活跃因素的能动性,带来企业蓬勃的生机。

综上所述,在市场经济中,工资作为劳动报酬标准,或者说作为劳动力这一特殊生产要素的价格,必然一方面联系着劳动者的收入和生活,另一方面又同时联系着生产过程中劳动力这一生产要素(以及其他生产要素)的配置和使用。此外,还关系到产品的价格及其竞争能力、产业结构、就业状况,甚至一个社会的经济效率,直至社会政治稳定等。所以,工资可以说是大到国民经济的宏观范围,小到一个用人单位的微观范围,都是一个最重要的、最敏感的问题。因此,工资问题的研究与工资的有效管理,都将在经济运行中始终处于相当重要的位置上。

第二节 工资相关概念

在经济理论中,存在着许多与工资有关的概念,我们简单介绍如下:

一、工资制度

工资制度是指根据国家法律和工资政策制定的与工资分配相关的一系列准则、标准、规定和方法的总称。它主要包括工资等级制度、工资形式、工资调整、工资计划与工资基金管理等内容。

工资等级制度则是工资制度的核心内容,它是根据员工的劳动复杂程度、繁重程度、工作责任以及劳动条件等因素,将各类劳动(工作)划分不同等级,按等级规定工资标准的一种工资制度,它又被称为基本工资制度。

1. 等级工资制

等级工资制,是根据工作的复杂程度、繁重程度、精确程度、风险程度和环境状况等因素,将各类工作(工种、岗位、职务)进行等级划分,并规定相应工资标准的一种工资制度。其主要特点是从劳动的质量方面,而不是从雇员的劳动消耗方面反映劳动差别和工资差别。等级工资制有两种形式:技术等级工资制和岗位等级工资制。

2. 技术等级工资制

技术等级工资制,是一种主要根据技术复杂程度以及劳动熟练程度等级和规定相应的工资标准,然后根据雇员所达到的技术水平评定技术(工资)等级和标准工资的一种工资等级制度。技术等级工资制由工资等级表、工资标准表和技术等级标准等要素组成,适用于技术复杂程度高、工人劳动熟练程度判别大、分工粗和工作物不固定的工种和岗位。

3. 岗位(职务)等级工资制

岗位等级工资制,与职务等级工资制的性质基本相同,区别在我国主要是前者针对的是企业工人,后者针对的是行政管理和专业技术人员。岗位等级工资制也是等级工资制度的一种形式,它是根据工作职务或岗位对任职人员在知识、技能和体力等方面的要求,及劳动环境因素确定雇员的工作报酬。雇员工资与岗位要求挂钩,不考虑超出岗位要求之外的个人能力。岗位等级工资制比较适用于专业化程度高、分工细、工作技术单一和工作物比较固定的行业及工种。

4. 工资等级系数

工资等级系数是指各等级工资标准与最低一级工资标准之间的比例关系,也就是说,它表明各级工资标准是最低一级工资标准的多少倍。在等级系数中,最重要的也是带有决定意义的,是正确地处理最高与最低等级的倍数。从各个产业部门来说,每个产业部门最高与最低等级倍数大小是不同的,其依据主要是每个产业部门的生产技术复杂程度不同,生产技术比较复杂的部分,倍数大些,反之,则小些。

工资等级系数,可以分为递增累进、直接累进、不规则累进和递减累进四种。我国绝大多数产业部门采用直接累进系数,或称等比系数。各级工资累进的情况用级差百分比来表示。所谓级差百分比,就是用百分比表示的相邻两级之间的工资差额。采用直接累进系数时,各级级差百分比是相同的。级差百分比虽然相同,但工资增加的绝对数却逐级递增。直接累进系数即等比系数,是根据最高工资与最低工资的倍数和级差百分比求出的。

5. 工资等级线

工资等级线也叫工种等级线或职务等级线。是某工种或职务执行最低工资等级和最高工资等级的界线,或者说是工资等级的起点和止点界线。工资等级线是根据某工种(或职务)的技术复杂

程度、劳动强度和工作责任大小等条件确定的。技术复杂、工作责任大的,工资等级线就长些。对简单劳动的工种、一般劳动强度大、劳动条件差的,起点等级高些,止点等级应当低些,工资等级线相应就短些。起点等级线是职工转正定级后的最低等级,最高等级线即等级止点线,是该工种(职务)在一般情况下不能突破的界线。

6. 工资级差

工资级差即等级之间的工资差别,简称级差。是相邻两个等级之间工资标准差额,它可以用绝对额表示,也可以用级差百分比表示。级差的大小,不同产业部门、不同工种是不同的。级差大小,主要是根据产业和工种的技术复杂程度、责任大小来确定。各等级之间的级差百分比,可以是等比的,也可以是不等比的。我国现在采用的工资等级表的百分比,一般都是等比的。采用等比级差,比最低级到最高级之间每个等级的工资都是顺次等比递增的,每升一级,工资标准增加的绝对额都多些。在采用等比级差的情况下,级差的大小,取决于最高与最低等级倍数的高低,倍数高,则级差大些,倍数低,级差就小些。

7. 技术等级标准

技术等级标准是确定工作等级和工人技术等级的准则。是工资等级制度的组成部分之一。它是按不同工种、不同等级确定的。技术等级标准反映各等级工作的复杂程度、精确性和责任大小以及工人为完成该等级工作所必须具备的知识和生产技能。一般包括各等级工人的“应知”、“应会”、“工作实例”三个部分。

应知部分,是指某一工种某一等级的工人为完成某项工作所必须掌握和具备的理论知识。这些知识包括:所使用机器设备的构造,性能以及操作方法;加工对象所用材料的物理、化学性能,工艺制度,量具刀具性能、用途和使用方法以及设备的保养和设备故障的排除等及生产安全技术知识。

应会部分,就是根据工人的技术熟练等级,规定其应该掌握的实际操作技能和实际操作经验。如规定工人必须会独立的调整某种类型的机器设备,会选择合理的设备运转速度,会使用某种测量仪器,会看加工图纸等等。

工作实例,就是根据应知、应会的技术要求,列举若干件能够将该工种应知、应会结合运用的工作实例。

技术等级标准应随着生产技术的不断发展定期进行审查和修改。

二、货币工资与实际工资

货币工资亦称名义工资,即以货币表示的工资额。

实际工资是货币工资(或名义工资)的对称,是指消除居民消费价格上涨等因素后的工资,即用货币工资能购买到的消费品、服务等等的数量。如果货币工资提高,而食品等消费商品价格提高更快,实际工资就会下降。实际工资可用货币工资除以消费价格指数求得。

三、工资率与实得工资

工资率,亦称工资标准,是按单位时间支付的工资数额,工资率可按小时、日、周、月等分别规定。

实得工资是根据劳动者的工资率和他提供的劳动数量计算而得到的工资。实得工资还不等于实际实得工资,实际实得工资是指实得工资扣除法规规定的个人统一缴费项目(如养老保险金、失业保险金等)和缴纳所得税后,可供个人支配实际用作购买商品和劳务以及储蓄的工资。可见,实际实得工资是小于实得工资的。

四、薪金与经营者年薪制

薪金一般是指对脑力劳动者所支付的劳动报酬。它的实质、