

[稿件來源]：大陸地區

[文獻引用]：王长城(2014)。工资集体协商现实与改进—基于湖北省实施情况的分析。《就業與勞動關係》，4(2)，35-47。

就業與勞動  
關係



尊重人的  
無限潛能

## 工资集体协商现实与改进 —基于湖北省实施情况的分析

王长城\*

**摘要** 随着劳动关系市场化进程的不断推进，工资集体协商已经在各方面引起了广泛关注，并日益成为事关劳资关系和谐的根本问题。本文通过对湖北省开展工资集体协商主要做法和实施过程中存在问题的分析，从培育多层次协商主体等方面提出了进一步推进工资集体协商的途径。

**關鍵詞**：劳资关系、工资决定、集体协商、集体合同

---

\*王长城(通訊作者)，中南财经政法大学公共管理学院劳动经济研究所所长。  
通訊作者電子信箱：c.wang617@163.com

工资收入是雇佣劳动者(以下简称雇员)生活的主要来源，是其最基本、最重要、最核心的经济利益。工资集体协商就是指雇员代表与雇主代表依法就用人单位内部工资分配制度、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。原劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》中将工资集体协商定义为企业代表和职工代表就工资分配形式、制度、标准及其支付办法等事宜平等协商后，在遵守法律规定的基础上签订工资协议的行为。工资集体协商制度作为协调劳资双方利益关系的重要机制，对于合理确定企业工资标准和劳动定额标准，促进企业建立规范的雇员工资协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制，构建和谐劳动关系具有重要的作用。

和谐劳动关系是构建和谐社会的重要组成部分，没有和谐的劳动关系，对单位内部来说就会产生劳资冲突，影响本单位或企业的发展；对社会来说，如果劳资矛盾深化，就会进一步产生对抗，影响社会的和谐稳定。因此，建立和谐劳动关系，是构建和谐社会最重要的条件。工资集体协商以对话代替对抗，已被证明是规范劳动力市场、促进劳动力合理流动、维护员工权益、提高企业经济效益、

化解劳资矛盾、保障社会和谐发展的一条重要途径。

### 一、工资集体协商，中国大陆特色的“第三条道路”

工资集体谈判，在欧美国家已有 100 多年的历史，是劳资双方经过漫长的斗争之后形成的利益协调机制，其制度已趋成熟。欧美国家对工资集体谈判的研究，主要集中在集体谈判投入产出模型上，注重集体谈判的效果评价。大多数工资集体谈判模型把产出作为重要的因变量，但因开发清晰的测量谈判产出的工具遇到很多困难，难以筛选许多自变量(Kochan and Blalock, 1977)，因此，对集体谈判效果的评价始终没有形成统一的测量标准。学者们开发的已有测量指标，包括工资指标和非工资指标。早期的测量注重工资指标，如安德森认为，集体谈判的产出包括：(1) 工作单元中的年度最低工资；(2) 一轮集体谈判发生后至下一轮集体谈判发生前，年度最低工资的改变百分比；(3) 非工资集体谈判产出的水平；(4) 一轮集体谈判发生后至下一轮集体谈判发生前，非工资产出的改变百分比(Anderson, 1979)。自 21 世纪以来，欧美国家集体谈判中的非工资性谈判增加，如工时、劳动条件等指标，评价体系的侧重点也随之转移(Aidt and Sena, 2009)。由于欧美国家集体合同的约束力强，因此，也有很多工资集体谈判效果评价指标的研究从集体合同的文本中总结提炼(Keune and Galgoczi eds, 2006)。

中国大陆的工资集体协商历史不长，它既不同于欧美的工资集体谈判，又有别于亚洲新型工业国家的劳资协调机制，走出了有自己特色的协调劳动关系的“第三条道路”，即“党的领导、政府主导、工会运作、社会各方配合、企业和职工参与”，在制度框架中党和政府的作用与角色十分明显。在西方欧美国家，集体谈判是劳资冲突、斗争之后妥协的产物，劳、资、政三方协调机制中的劳动关系主要依靠双方博弈解决；在亚洲东方国家，以日、韩等为代表的新型工业国家，在民主化改革进程中，拥有独立的工会组织和罢工权，进而形成劳资平等对话机制。我国协调劳动关系的“第三条道路”，既超越了劳资斗争冲突，又创新借鉴了“集体谈判”的合理内核，以合作性质的“协商”弥补罢工权的缺失，试图跨越漫长的劳资冲突过程，依托政府来强力主导，自上而下推动。工资集体协商最核心的目标并非是要确定工资标准与涨幅，而主要是签订工资专项集体合同的数量和扩大合同的覆盖率，“指标下达”到地方之后成为必须完成的“硬性任务”；集体协商最重要的特征并非是非劳资双方充分讨价还价，而主要体现为“有合同、无博弈”的过程。

关于推行工资集体协商的效果，不少学者给出了悲观的答案。比如，沃纳等人认为，中国大陆的工资集体协商是在政府及中华全国总工会的推动下实施的，他们调查发现，大部分企业签订的工资集体合同与政府提供的范本并无二样，企业工会在工资集体协商中扮演的角色是矛盾的(Warner and Sek, 1999)。石美遐认为，实施集体协商的协商环节缺位、重合同轻协商、集体协商机制尚未充分发挥作用；集体协商执行难(石美遐，2007)。也有的学者做了乐观估计，Lee 认为，越来越多的证据表明中国的工会和集体协商对劳动关系的影响在加大，比如缩小

工资差距，提高员工参与社会保障的比例以及劳动保护水平(Lee, 2009)。本和森等人认为尽管中国的劳资政三方协商机制不能与国际劳工组织提倡的集体谈判等同，但它是向集体谈判靠拢的第一步(Shen and Benson, 2008)。冯同庆等认为对快速增长的工资集体协商签订率和自上而下推行的工资集体协商，由于工作取向上存在问题，基本没有实效(冯同庆，2012)；谢玉华也认为工资集体协商基本上做成了政府和总工会的数字游戏(谢玉华，2012)；胡放之等认为，缺少员工参与，基本上不能称之为有效的劳资集体协商(胡放之等，2011)。由于中国大陆工资集体协商不完善、历史短，目前国内学术界还没有关于工资集体协商实施效果的评价标准研究，已有的研究基本上为定性研究。

## 二、近年湖北省推进工资集体协商的主要做法

中国大陆2000年10月10日《工资集体协商试行办法》颁布试行，但10多年来工资集体协商工作推进却仍然十分缓慢。为此，2011年，中华全国总工会出台《中华全国总工会2011~2013年深入推进工资集体协商工作规划》(以下简称《规划》)。根据《规划》提出的目标，全国总工会将从2011年起，用3年时间，全面推进企业建立工资集体协商制度，努力实现2011年底全国已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到60%，2012年底实现已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到70%，2013年底已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到80%，其中世界500强在华企业全部建立工资集体协商制度的目标。根据笔者在湖北省荆州、襄阳、黄石、潜江等地的实地调研，发现湖北省在工资集体协商工作特别是“百日行动”启动以来，通过开展多形式、多层次的协商要约，采取“上代下”、“上参下”等灵活多样的协商方法，坚持重点突破与全面推进相结合，注重分类指导，加强重点督导，充分发挥工资集体协商指导员队伍作用，形成了推进工资集体协商的强大声势，在维护职工核心经济权益、促进劳动关系和谐稳定、推动企业健康发展与社会和谐稳定等方面发挥了积极作用。其中，“武汉样本”(武汉餐饮行业工资协商)和“湖北经验”(《湖北省企业工资集体协商工作标准》)先后受到了吴邦国、王兆国、王玉普等中央领导的充分肯定，截止2011年底，全省已签订工资专项集体合同5万份，覆盖企业10.3万家，覆盖职工520余万人，已建会企业工资集体协商平均建制率达75%。其中，签订区域性工资专项集体合同1933份，覆盖企业1.7万家，覆盖职工87.7万；签订行业性工资专项集体合同2227份，覆盖企业4.1万家，覆盖职工82.4万人。

湖北省在推进工资集体协商方面，主要采取了以下做法：

### 1、注意把提高职工收入作为推进工资集体协商重要内容抓实。

各地在开展工资集体协商时，都把工资增长作为推进工资集体协商的重要内容，通过工资集体协商不仅使职工收入提升，也使职工的话语权得到了保障，促进了劳动关系的和谐稳定。如当阳推行工资集体协商后，企业职工人均工资增长11%，华强化工等一批规模企业年增工资15%，该市庙前镇镇工会和镇矿山企业工会联合会代表职工与镇矿山企业就劳动报酬、劳动保护、保险福利等内容，逐

项进行协商。通过协商，矿山企业职工工资月平均增加 500 元，增长了 33%；每吨采煤工资由原来的 70 元增加到 100 元，增长 42%。全市无一家企业拖欠职工工资、未发生不按规定支付加班工资等现象，全市没有发生一期涉及非公企业职工政治、经济待遇的上访和群体性事件。宜昌市形成了非公企业人均工资随企业经济效益增长上浮的工资集体协商范本，即经济效益每增长 1%，人均工资水平增长 0.7%。近几年来，全市无一家非公企业因工资问题发生群体性劳动争议。襄阳市在市高新区汽车工业园和高新技术产业园两家园区 150 多家企业，2.2 万名职工中探索区域性工资集体协商，达成了当企业利润增长 15%、10%~15%、10%三个比例时，职工工资增长分别不低于 8%、7%、6%。还约定，职工在法定标准工作时间外、休息日、法定节日的加班工资分别为本人当月小时工资的 150%、200%、300%。

## 2、注意抓工资集体协商“建制”工作，破解企业不愿“建制”问题。

湖北省非常重视工资集体协商“建制”工作，早在 2010 年在全国率先出台实施的《湖北省企业工会条例》第二十七条就规定，企业和职工双方均有权提出工资集体协商要求。职工、企业工会认为需要与企业进行工资集体协商的，由工会听取职工的意见和建议后，及时向企业书面提出工资分配、调整机制以及支付方式等事项的集体协商要求，企业应当在 15 日内予以书面答复，并以适当形式与企业工会进行充分协商。企业无正当理由拒绝与企业工会就工资分配、调整机制以及支付方式等事项进行集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期改正；逾期不改正的，处 5000 元以上、5 万元以下罚款，并向社会公布。同时规定：新开张企业 6 个月内要建工会，逾期未组建工会的，依法收缴工会筹备金。2011 年出台的《湖北省企业工资集体协商工作标准》（鄂人社发[2011]23 号）对工资集体协商代表的权利与义务，工资集体协商的程序、内容和重点，工资集体合同的审查程序、变更、解除、争议处理及监督检查等作了明文规定，还详细制定了工资集体协商要约书、工资集体协商专项集体合同等 12 个参考文本，突出强化了实际操作指导，规范了企业工资集体协商工作。2012 年，省委、省政府又出台了《关于进一步推进和谐劳动关系建设的意见》（鄂发[2012]10 号），明确强调要“积极稳妥地推动各类企业开展工资集体协商”，许多地方积极争取党委、政府的重视支持，及时制定相应的贯彻措施，出台文件，将工资集体协商纳入地方经济社会发展规划和党委、政府综合目标考核体系，为工资集体协商工作提供了有力的政策支持。

着力抓好工资集体协商各项基础性工作，加强工资集体协商数据库建设，在全省推行工资集体协商建制单位实名制管理。针对许多企业认为开展工资协商就是要为职工涨工资，会加大用工成本、减少利润、降低竞争力，不愿“建制”问题，各地主动运用各种资源，形成“党政主导、三方协作、工会力推、各方配合、企业和职工参与”的工作格局，破解了难题。

通过“建制”工作，绝大部分企业在经济效益提高的同时，通过协商适当增加了职工工资，同时企业也深刻体会到，通过协商增强了职工对企业的认同感、归

属感，降低了职工流失率，激发了职工积极性和创造性。与此同时，一些企业由于职工工资偏低，工资结构不够合理等原因发生集体停工事件后，通过与职工进行工资集体协商也实现了企业的协调与和谐发展。

### 3、建立考核激励机制，注意形成合力推进工资集体协商工作。

在开展工资集体协商工作中，注重从培育协商理念入手，强化典型示范，建立考核激励机制，并将企业是否开展工资集体协商作为评先选模的必备条件，实行“一票否决”。凡没有开展工资集体协商的企业党政工组织及其高管人员，不能参加县级以上表彰奖励活动的评选。同时，对工会发出工资集体协商书面要约，企业在15日内不予回应，或拒绝进行协商的，由上级工会依法下达“整改建议书”；对逾期不改的企业，工会可提请人力资源社会保障部门责令其改正；逾期不改正的，处5000元以上、5万元以下罚款，记入企业诚信档案，并向社会公布。如宜昌市2011年创先争优考核办法中，将“两个普遍”工作的考核权重提高到40%，且实行一票否决；荆州、十堰等地对全市各县市区、各行业采取风险抵押金制度，对当年完成任务的地方和单位工会，除返还风险金外，还给予一定金额的工资集体协商工作奖励。荆门市还成立了工资集体协商工作联合考评小组，制发了《荆门市地方和企业工资集体协商考评办法》，将地方和企业工会开展工资集体协商的评价内容进行量化考核，与年度工会工作创先争优评选表彰直接挂钩。武汉、黄石、襄阳、荆州、十堰、孝感、鄂州、咸宁、恩施、仙桃等地均安排专项经费作为开展工资集体协商工作的奖励经费。

各地在开展工资集体协商工作中，广泛联合各方力量，积极争取各方支持，推动劳动关系“三方四家”加强合作，主动运用各种资源，形成了党政主导、三方协作、工会力推、各方配合、企业和职工参与的工作格局。宜昌、襄阳、鄂州、潜江等地将工资集体协商工作的实施情况纳入各级政府对有关部门的年度目标考核体系，作为对企业及企业工会组织考核评先的重要依据，进一步强化了各级党政、企业行政和工会组织的责任。襄阳市委将“两个普遍”工作任务纳入《市委常委工作要点》，与全市经济社会发展工作同步研究、同步部署、同步检查。武汉、孝感、荆门、鄂州、仙桃、天门、神农架等地成立了以党政负责人为组长的推进工资集体协商工作领导小组，切实加强对工资集体协商工作的领导。

各地劳动关系三方还采取联合制发文件、联合调查研究、联合督促指导、联合开展活动等形式，明确劳动关系三方在推动工资集体协商工作中的工作职责，共同开展工资集体协商。如建立工资集体协商进展情况半年通报制度，成立工资集体协商工作专班、建立“百日行动”活动联席会议制度，召开工资集体协商推进会。开展工资集体合同专项检查。这些措施有效地推动了工资集体协商工作的顺利进行。

### 4、加强工资集体协商指导员队伍建设，把提高协商能力作为全面推进工资集体协商工作的基础和关键环节来抓。

为了更好地协助“谈判”，湖北省各级工会从熟悉经济、法律、劳动工资、工会、财务等工作的专家、学者、律师和从事企业管理工作、人力资源工作、工会工作、

社会工作的人员中聘任工资集体协商指导员，组建“智囊团”，设专项经费，配备或聘用专兼职工作人员。同时结合实际组织了大规模的培训。如宜昌市各级工会相继举办了 10 余期培训班，培训工资集体协商职工代表 2000 多人，实现了工资集体协商指导专业化与职工协商代表培训普遍化的有机结合。荆州市各级相继开展了 10 余期培训，培训协商指导员达 500 人。

### 5、积极探索创新，注意解决重点难点问题，着力提高工资集体协商工作质量。

《湖北省企业工资集体协商工作标准》中工资集体协商内容包括劳动报酬、保险福利待遇等。职工可以通过工资集体协商，确定加班工资和奖金；病事假、婚丧假、探亲假、产假期间的工资待遇；“五险一金”、降温费、取暖补贴，高寒高温等岗位补贴、独生子女费等 10 余项内容。湖北省根据不同的企业的情况确定了不同的谈判重点：规模以上、生产经营正常和效益较好的企业，重点就工资水平和增长幅度进行协商，实现职工工资随企业经济效益和劳动生产率的提高同步增长；生产经营比较困难的企业，重点就工资支付办法、离岗职工生活费等开展协商。实行计件工资制的企业，重点协商确定和调整劳动定额和计件单价、工资标准；实行岗位工资制的企业，重点确定和调整岗位工资标准；实行经营者年薪制的企业，重点确定经营者与职工的工资分配关系；实行股份制的企业，重点是确定工资分配、股息红利与劳动分红之间的比例关系，防止利润侵蚀工资。

在深入全面推进企业工资集体协商制度的同时，积极探索开展行业、区域工资集体协商制度，将工资集体协商推向层次更高、覆盖面更广、作用更加显著的新阶段。各地工会要结合实际，在推进规模以上企业单独开展工资集体协商的同时，每年集中力量在市（州）、县（市、区）抓好 2-3 个区域性、行业性工资集体协商典型，推动中小企业普遍“建制”，提高工资集体协商覆盖面和“建制”率，形成区域、行业、企业集体协商相互衔接的工作格局。

在“百日行动”和“要约行动”中，各地结合实际，把基层工会主动要约与上级工会“代行要约”相结合，把单个要约与区域性、行业性要约相衔接，不断提高工资集体协商工作“建制”率和协商质量，推动职工收入的合理增长，促进和谐劳动关系建设，实现企业与职工互利双赢。襄阳、十堰等地全市组织集中发出要约，在同一时间段进行协商，解决不敢谈、不会谈等问题，扩大了协商覆盖面。荆州市在商贸零售、餐饮酒店、纺织印染等行业开展工资集体协商。孝感市在出租车、纺织、非煤矿山等行业开展工资集体协商。仙桃市在无纺织行业、潜江市在服装制造行业、天门市在医药销售行业开展了行业性工资集体协商。荆门市在指导该市经济开发区 16 家规模企业带头启动工资集体协商基础上，推动市建筑劳务行业开展工资集体协商。天门市总工会在开展医药行业工资集体协商工作中，认真确定协商主体、明确协商内容，通过平等协商，达成共识，提高了协商工作的实效性。宜昌探索“上代下”、“上参下”、“双要约”等方法途径，依托区域性、行业性工会联合会，探索和建立了由统战部、工商联牵头成立区域性工商联会、行业协会、商会等企业代表组织，建立区域性行业性工资集体协商制度，推动小型

非公企业工资实行共决，在扩大工资集体协商覆盖面的同时，实效性得到明显增强。武汉市总工会精心选取推行难度较大、非公有制企业集中的行业、区域作为工资集体协商重点和突破口，以点带面推动了全市工资集体协商工作，扩大了工资集体协商的社会影响。

通过各地创新地开展工资集体协商，让企业职工了解企业生产经营和管理状况，让企业经营者理解职工所思所想及合理诉求，在此基础上，把企业可承受的程度和职工诉求的满足度有机结合起来，实现了劳资双方相互理解、相互支持，共谋发展、共享成果的目标。

总的来看，湖北省通过工资集体协商，提高了职工工资，保障了劳动者的合法权益；改善了企业用工无序竞争状态，优化了企业外部发展环境；维护了职工和企业的和谐劳动关系，促进了企业的发展；化解了劳资矛盾，维护了社会稳定，促进了社会和谐。

### 三、湖北省推进工资集体协商存在的主要问题

工资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，即具有法定资格谈判主体的交涉行为受法律的约束。工资集体协商需要的条件是：一是谈判双方主体独立，另一个是谈判双方地位对等。从湖北省目前的实践来看，还存在以下问题：

#### 1、企业性质的多样化给集体谈判工资制度的建立带来的困扰。

由于中国市场经济体制的特殊性，造成了企业经营体制的多元化，从而导致工资体制的多元化。在不同性质的企业建立集体谈判工资制度会面临各种不同的问题与障碍，从而制约工资集体谈判制度的普遍采纳与实施。个体私营企业由于其规模小，劳动用工制度的随机性和不确定性强，工会很难在这种企业环境中成长和发展。即使一些私营企业成立了工会、建立了集体工资谈判制度，也是迫于法律、政府的压力，工会只是一种形式主义。私营企业老板认为工资问题是企业考虑决定的事情，不需要与劳方协商，甚至认为工作集体协商会提高企业工资成本，因此对工资集体协商不积极、不合作。合资、三资和外商投资企业已成为国民经济的一个重要组成部分，工资集体协商制度最初也是在这类企业中试点和推广的，效果也是比较好的。但现实中，有些地方政府认为劳动力成本低，是其招商引资的优势，如果强调工资集体协商，可能会影响招商引资工作，因而对企业开展工资集体协商不够重视、缺乏支持。从理论上讲，在国有企业推行工资集体协商制度应该更为顺利。但情况也不是这样。工资集体协商的一个前提是协商双方必须有明确的角色分工，谁是企业代表，谁是工人代表。但在国有企业中，首先，工会的角色不明，其代表性和独立性不强，其次，相当一部分国有企业的产权关系不明确，普遍缺乏国有资产的真正代表，这也导致国有企业的雇主身份不明确。由于主体不到位或缺失，导致了国有企业的工资集体协商难以有效的进行。

#### 2、协商主体的独立性和代表性缺失，特别是工会难以在工资集体协商过程

### 中发挥有效作用。

劳资双方利益的不一致是进行工资集体协商的基础，而工资集体协商成功与否首先取决于利益主体特别是工会的独立性和代表性。工会的独立性主要是指工会与资方的关系，工会的代表性决定了工会与劳动者在工资集体协商中的关系和地位。在我国，工会有着其自身的先天不足，在建立之初就是附属于企业的一个职能部门，工会成员在企业中既是企业的职员，要维护企业的利益，又是工人利益的代表，要维护工人的利益。这种两难处境，使得工会在谈判时不具备独立性，直接弱化了工会对谈判结果的影响力。而且，工会虽然代表劳动者和雇主进行谈判，但工会由于与企业间存在隶属关系，他们关心的往往不是工人所关心的工资和就业条件，而更在乎的是自己的前途，有时甚至会出现工会站在雇主一边的现象。工会的行政化特征，也使得地方政府和企业领导习惯于把工会当做配合相应工作的工具，并未重视其维护劳动者合法权益的角色。工会的错位与失位，没有真正成为劳动者权益的代言者和维护者，成为摆在工资集体协商推行中的关键问题。根据有关调查，针对工会在工资集体协商中的作用，认为作用很大的占 16%，认为有一定作用的占 50%，认为没有作用的占 30%，剩下的 4%则表示不知道，统计得出对其作用不予肯定的占 84%。

### 3、工资集体协商形式主义严重，质量难以保证。

目前，湖北省开展的工资集体协商很多是流于形式，没有体现协商的真正意义。具体表现在，首先，部分企业的管理层或者企业雇主在集体协商中走过场，这样即使企业进行了集体协商，也没有起到很大的作用。如，湖北省部分企业在召开职代会时，一般由企业雇主等提交本年的生产计划、生产收入等方案，并要求职代会批准其方案。于是，职代会在没有听取任何职工或者工会的意见时就对方案进行了审批，而职工只能被动接受企业提出的方案和义务，失去了自身的合法权益。再如，一些企业，由于劳资双方没有认真进行集体协商，所订立的集体合同往往是照搬照抄《劳动法》或集体合同的某些条款或样本，合同内容缺乏现实基础，不能结合本企业的情况，缺乏可操作性，不能形成制约，流于形式。其次，企业内部缺乏民主管理和保障制度，员工参与不够。目前湖北省企业员工参与的主要形式是“向上级反映工作意见和建议”、“合理化建议”、“职代会工作”，而涉及“工资集体协商”、“职工进入董事会、监事会”、“企务公开”、“员工持股”等的参与形式很少。这意味着，目前企业民主管理和保障制度的功能还主要停留在劳资双方关系的沟通、员工福利的维持、职工业余文化生活的主持、企业事务政策的审议等方面，而在企业工资集体协商以及工资集体合同等关系到员工权益方面，则显得明显不足。如在工资集体协商过程中，核心问题是劳动定额如何确定。劳动定额既是企业进行成本核算的依据之一，又是初次分配中企业职工获得劳动报酬的主要依据。调查发现，在劳动定额标准的确定上，目前企业自行决定的行业占 1/3 以上，由职工代表大会确定的占 1/3，以别的行业为参考确定的接近 1/3，可见，多数企业的劳动定额并不是通过集体协商确定的，在制定上缺乏科学性，在程序上缺乏民主参与性，劳动定额的不合理导致员工工资水平常常受



到抑制、劳动力价值不能公正体现。再次，企业员工文化程度偏低，员工代表欠缺足够的协商能力和信息资源，限制了协商水平和成效。一方面，工资集体协商涉及知识面广，政策性和专业性强，一些劳动者协商代表缺乏必要的劳动工资方面法律政策知识和进行工资集体协商的经验，在实际协商中不会谈、谈不好，直接制约了工资集体协商的质量和水平。另一方面，中国现有的信息披露制度还很不健全，职工或工会难以获取充足的信息资源，严重影响了职工关于工资合约的要价，并进而影响到工资集体协商的效率和职工经济权益的维护。最后，劳动力买方市场的现状也制约了工资集体协商的效果。随着经济体制改革的深入，国有企业富余人员的溢出，大量下岗、待岗劳动力和新增劳动力的涌现，使得企业在劳动力需求方面占有极大的主动性和灵活性，在劳动力雇佣与解聘、提升与降职、工资制定和工资发放形式的选择等方面都有绝对优势。而劳动者，尤其是在岗劳动者受企业很容易找到代替者的威胁和失业竞争压力的影响，往往对企业施加压力的能力很微弱，不具备谈判能力，难以与企业进行工资集体协商。

#### **4、法律制度不健全，工资集体协商结果执行困难。**

工资集体协商后，只有签订集体合同且具备了法律效应，才会产生实质性的影响。如果合同不具备法律效力，企业对于合同就不会重视，形同虚设，没有约束力。目前，我国已对工资集体协商和集体合同制度进行了初步的法律法规建设，主要包括《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》等。这些法律法规为工资集体协商制度的主体、内容、程序以及争议处理等制定了基本规范，推动了工资集体协商制度的发展。但由于现行法律法规对企业开展工资协商施加的压力不足，规范不够到位，惩治措施疲软，导致实践中存在严重的走形式问题，加之代表劳动者的工会没有执法权，缺乏强力推动工资集体协商的手段，实际工作中往往是“政府主导、工会配合”，地方政府出于招商引资和地方投资环境的考虑，对工资集体协商结果的执行也必然欠缺推动力量。大多数地方政府都只停留在出台了诸如“进一步推进工资集体协商工作的意见”等较为原则的、表态性的、号召性的文件制定阶段。在推动方式上，上级对下级多采用诸如开推动会、现场会、表彰会等传统方式，下级多采用转发上级文件，以会议贯彻会议形式。由于这些文件的法律效力和操作性的问题，典型经验的亮点难以解决不同企业的个性问题，以及推动方式的单一化问题，造成了企业不主动，工会很被动，职工不敢动的现状。因此，不少企业认为“有合同不多，没合同不少”，在工资集体协商中走形式，并非是真正和劳动者代表进行平等协商后签订相关协议书，工资集体协商制度没有真正发挥作用。从集体工资协议的备案率看，调研发现，各地方协议备案率现阶段普遍偏低。按照《工资集体协商试行办法》规定，企业行政方与工会签订工资协议后，应在7日内到劳动保障行政部门审查，否则严格意义上协议就没有法律效力。然而，很多企业一方面不愿意暴露效益、利润等核心数据；另一方面也因缺乏法律约束，对备案与否抱着无所谓的态度。

#### **四、进一步推进工资集体协商的途径**

## 1、培育和發展多層次的協商主體。

具有獨立主體資格的代表(組織)、工會(組織)是開展工資集體協商的基本條件。獨立的主體資格要求主體雙方在身份、地位上各自獨立、互不隸屬。在此前提和基礎之上，勞動關係主體之間權利義務對等，勞資雙方互相理解、互相尊重、互相妥協，實現勞資合作，保持和諧的勞動關係。(1)要在非公有製經濟領域大力培育工會組織。非公有製經濟領域工會的組織體制、運行機制、活動方式必須從實際出發，要努力推進規模較大又有影響力的外商投資企業和私營企業建立工會組織。(2)要強化工會的勞動者代表職能和要約權的依法行使，提高工會幹部的協商能力。上級工會要指導、督促、引導基層或企業工會依法行使工資集體協商要約權，積極主動啟動要約程序，強化“要約行動”；要加強工資集體協商專職人員的培養，提高針對不同所有製、不同經營狀況、不同資產組織形式、不同投資國別企業特點的工資集體協商水平，要優化基層工會幹部管理機制，特別是完善基層工會主席產生機制，從根本上解決基層工會的主体性和獨立性問題。(3)要構建上級工會指導、支持、服務下級工會的多層次維權工作機制，增強基層工會的協商實力和權威性。上級工會應當根據《勞動法》、《工會法》、《勞動合同法》的規定，加強對工資集體協商相關政策法規和信息資料的指導和服務，總結推廣典型經驗，(4)推進區域性行業性協商主體建設，解決大量企業由於規模較小、不能單獨進行工資集體協商的問題。要在中小型非公有製企業比較集中的鄉鎮、街道、社區、經濟開發區和工業園區，把分散的力量組織起來，集中組建區域性或行業性工會組織，努力改變勞資主體雙方力量不平衡的局面，提高工資集體協商的效率和集體合同的影響力。在區域和行業範圍內，要培育具備充分代表性的企業或企業家組織，促進工資集體協商在區域和行業層面有效開展，並對協議執行進行監督約束。區域性、行業性工會組織的建設既要重組建率，更要重影響力，關鍵在要能夠準確有效地表達和維護員工的利益，在員工中有較高威信。

## 2、強化勞動關係三方協調機制。

《勞動合同法》要求在縣級以上建立健全協調勞動關係三方機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題。目前，國家級勞動關係三方協調機制內部已成立法律政策研究、勞動法律監督、工資協商指導、勞資糾紛預警處理等專門機構，為全面發揮協調勞動關係三方協調機制的的作用提供了良好的組織保障，但省級以下多層次的勞動關係三方協調機制建設仍不夠理想，因此，要推動建立健全縣區行政級別以下的三方協調機構，發揮三方協調機制在研究與協商重大問題、承擔監督檢查職責、解決工資集體協商引發的勞動爭議等方面的作用。在研究與協商重大問題方面，勞動關係三方協調機構應經常性地對一些有重大影響、疑難複雜的問題進行研究探討，形成共識，要增強三方會議協調內容的針對性、前瞻性和預見性，解決好工資集體協商事件中帶有普遍性和規律性的問題，形成監督與預防並重的協調機制；在監督檢查方面，三方協調機構應對對已生效的集體合同進行檢查，監督集體合同的履約情況，建立備案錄，定期逐級上報督查情況；在

争议解决方面，三方协调机构要积极探索签订集体合同而引发的利益争议尚不能通过调解、仲裁和诉讼程序解决时，如何通过三方协商机制解决的有效途径。

### 3、改进政府的调控职能。

政府在工资集体协商方面的作用是十分重要的，当工资集体协商出现问题而劳资双方又不能协商解决时，政府可以进行直接或间接的干预，同时监督企业和工会严格按照协商制度办事。政府在工资集体协商方面应扮演法规的制定者、公共利益的维护者和争议的仲裁者角色。由于工资集体协商制度还不成熟，因此，要将工资集体协商开展、实施情况列入地方官员政绩考核体系，推动地方政府适度介入。地方政府应做好以下几方面工作：(1) 建立促进协商的动力机制。政府应以适当政策和方式推动工资集体协商制度的建立，建立起开展工资集体协商的动力机制。要将开展集体协商纳入地方经济社会发展规划和政府工作考评体系，作为地方政府考核的主要内容。建议对开展集体协商自主确定工资总额的企业予以税收、财政等方面的政策支持。如因增加职工工资造成企业经济效益下降，税后利润明显降低的，允许减免企业所得税；对增加职工工资税后利润为零甚至为负的，允许减免增值税甚至营业税。政府运用税收、社会保障等政策手段，可以影响工资集体协商的结果，使工资增长与经济增长、物价水平、失业率等主要经济指标保持适当的联动关系，达到促进就业、抑制通货膨胀、稳定劳动关系等更广泛的目标。(2) 培育成熟的劳动力市场，为建立工资集体协商制度创造良好的市场环境。工资集体协商制度只是形成劳动力价格(工资)的一种机制，最终决定劳动力价格的基础，还是要看劳动力市场的供求状况。如果劳动力市场覆盖不全，竞争不充分，即使通过了正规的工资集体协商，所形成的协议工资仍有可能失真。因此，要按照科学化、规范化、现代化的要求，全面加强劳动力市场建设，完善劳动力市场价格形成机制、调节机制、法律机制，完善劳动力市场指导价位制度，为工资集体协商提供坚实的市场基础和明确的参考标准。(3) 强化政府在工资分配宏观调控中的职能，完善工资宏观调控体系。要完善国有企业工资总额调控办法，加强对垄断企业的工资调控；要全面实行工资指导线制度、建立人工成本预测预警制度，协调不同类型单位之间的工资分配关系；要健全企业工资决定机制，建立工资正常增长机制、工资支付保障机制和宏观监控机制，为工资集体协商提供强有力的支持和保证。(4) 构建符合国情的企业信息披露制度。企业是自身经营状况的知情者，是信息的垄断者。一般情况下，由于劳动者对企业经营业绩不了解，所提出的要求的合理性也缺乏相应的依据。在进行工资集体谈判时，经营状况良好时企业会同意劳动者的涨薪要求，但在经营状况不好时，企业会拒绝涨薪要求。因此，政府要构建符合国情的企业信息披露制度，使信息披露成为必设制度和刚性制度，推动不同地区或行业的企业信息能够披露，让劳资双方在进行工资集体协商时在信息的计量标准、解释口径以及获取成本的认知上达到一致。

### 4、完善与工资集体协商制度相关的法律法规。

劳资双方工资集体协商达成一致时会形成工资集体合同，我国推行集体合同制度已经有十几年了，但还没有一部真正意义上的集体合同法对集体合同产生法

律约束。这也就意味着资方违反集体合同的行为不受法律约束，因此，加快集体合同立法，提高相关法律法规的强制性和约束力刻不容缓。目前我国现有法律法规来对工资集体协商是一种选择性或柔性规定，并非强制性规定。要真正全面建立起平等的工资集体协商机制，必须改进立法工作，从湖北省来看，建议抓好以下方面：其一，要构建人大执法检查、劳动部门依法监察、工会法律监督相结合的机制，加强执法检查 and 行政监察，提高工资集体协商工作质量。其二，要构建企业工资集体合同和职工大会(职代会)相衔接的职工参与和评价制度，加强群众监督。其三，要设置合理的法律罚则，明确资方应约义务和规避责任，提高资方不响应工会要约的法律风险。其四，要细化协商代表的权利义务。劳资双方都有发出协商要约的权利和响应对方要约的义务。应明确规定在一方提出协商要约时，另一方必须在一定期限内正式回应。资方的义务还应包括向工会提供客观数据，便于双方对协商做信息数据的收集和分析技术准备，使双方以共同的客观数据为依据开展协商；定期向工会(职工代表)和政府部门报告集体协议执行情况；在企业利润持续增长、劳动生产率提高、政府发布的工资指导线提高、本地区城镇居民消费价格指数增长等条件下职工收入未增加时，必须开展工资集体协商等等。其五，明确规定区域性行业性协商主体资格的认定方式和标准，区域、行业集体协议法律效力的延伸与扩大，集体合同在执行中的效力。其六，出台工资集体协商指导员队伍建设的标准和要求以及第三方劳资关系专家作为协商代表的条件和要求。

### 5、积极探索创新，解决重点难点问题。

坚持从实际出发，进一步探索总结武汉市餐饮行业、黄石市机械制造业、荆州市建筑行业、宜昌市商贸楼宇、襄阳市高新技术产业开发区、荆门市经济开发区等六个区域行业工资集体协商工作示范典型“上代下”、“上参下”、“二次协商”等经验，解决中小企业点多面广、协商难度大等问题，逐步形成“企业协商谈增长、行业协商谈标准、区域协商谈底线”的工资集体协商模式。要探索在中小企业集中地区建立区域性、行业性职代会，解决工资集体协商结果向职代会报告，集体合同文本(草案)经职代会表决通过生效问题。对于难以召开区域性、行业性职代会的地区，可以推广宜昌西陵区云集餐饮行业工会联合会设置流动票箱的方式，通过员工投票认可，通过集体合同的办法。总之，要通过区域性、行业性工资集体协商打破企业间无序竞争的恶性循环，推动企业健康可持续发展，扩大职工受惠面，提高工资集体协商效率。

在具体的企业工资集体协商中可以总结推广“东风”模式和“天津市西青区 1+n 模式”，全面建立企业民主管理、厂务公开制度，进一步畅通职工诉求表达渠道，推动签约类型多样化。东风公司创建的“总裁与工会主席定期会晤制度”、“总裁向职工代表定期通报制度”、“劳动管理情况通报协商会制度”、“劳动保护、安全生产、环境保护、职业健康情况通报协商会制度”等四项制度，对形成多层次沟通协商机制，推进工资集体协商的建制和实施起到了较好作用，实现企业发展与职工收入增长协调一致的局面。天津市西青区在区域工资集体协议基础上，再

签订所覆盖企业的独立的个性化条款，作为区域集体合同的附件，创造了1+n的签约模式，较好解决了区域工资集体协商统一性与灵活性相结合的问题。

要加强劳动关系领域地方立法和法律法规的执行力度。要对《湖北省集体合同条例》重新修订，争取将工资集体协商工作的新做法、新经验在条例中充分体现，要借鉴湖南、福建、浙江等地的做法，出台“企业职工合法权益保障条例”、“保障企业职工民主参与权利规定”等地方性法规，通过完善劳动法律法规和制度体系，组织开展执法检查及专项整治行动，实施工资集体协商“要约行动”等措施，推动形成工资集体协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制以及劳动关系矛盾预防、预警和化解机制。

要重点抓好5类企业的工资集体协商推进工作：按照最低工资标准发放职工工资的企业；经济效益增长、劳动生产率提高、职工工资增长没有达到工资指导线下限的企业；职工工资水平没有达到上年度劳动力市场工资指导价位平均水平的企业；职工工资明显低于本地区、本行业平均工资水平的企业；因劳动报酬引发的劳资矛盾突出、劳动争议多发、职工诉求强烈的企业。

## 参考文献

- 石美遐：集体劳动关系与和谐社会构建。《法学家》2007年第2期，頁14-17。
- 王向民：以工资集体协商化解劳工危机事件。《工会理论研究》2012年第5期。
- 天佑：深化劳资合作促进职企双赢——对各地工会大力推进区域性行业性工资集体协商工作的综合报告。《中国工运》2011年第1期。
- 许晓军：当前我国工资集体协商的六大问题。《中国工人》2010年第12期。
- 吴宏洛：工资集体协商的中国实践及其讨论。《中国劳动》2011年第3期。
- 冯同庆：近年来工资集体协商取向的正误分析——是自上而下还是自下而上结合。《马克思主义与现实》2012年第2期，頁180-185。
- 连瑞瑞：关于中国推进工资集体协商的若干建议。《经济研究导刊》2010年第36期。
- 谢玉华：别将工资集体协商做成政府与工会的自娱自乐。《中国工人》2012年第1期，頁16-19。
- 谢玉华等：中国行业工资集体协商效果的实证分析——以武汉餐饮行业为例。《经济社会体制比较》2012年第5期。
- 胡放之、张菁：工资集体协商踌躇不前的困境——基于员工参与主体缺失的分析。《理论月刊》2011年第4期，頁175-177。
- Aidt, T.S. and Sena, V. (2009). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 258-295.
- Anderson, C.J. (1979). Determinants of bargaining outcomes in the Federal Government of Canada. *Industrial and Labor Relations Review*, 32(2), 224-241.
- Keune, M., Galgoczi, B. eds. (2006). *Collective Bargaining on Working Time: Recent European Experiences*. Brussels: ETUI-RTHS.
- Kochan, T.A. and Blalock, R. (1977). An interindustry analysis of bargaining outcomes: Preliminary evidence from two-digit industries. *Quarterly Journal of Economics*, 91(3), 431-452.
- Lee, C.H. (2009). Industrial relations and collective bargaining in China. *ILO, Industrial and*

*Employment Relations Department, Working Paper No.7.. Geneva: ILO.*

Shen, J.and Benson, J. (2008). Tripartite consultation in China: A first step towards collective bargaining? *International Labour Review*, 147(2-3), 231-248.

Warner, M. and Sek-Hong, N. (1999). Collective contracts in Chinese enterprises: A new brand of collective bargaining under 'Market Socialism.' *British Journal of Industrial Relations*, 37(2), 295-314.