

【工会新论】

推行工资集体协商 求解分配不公难题

——兼论我国工会在确立企业工资集体协商制度过程中的重要作用

武玉芳

(山东省工会管理干部学院, 山东 济南 250100)

[摘要] 近年来, 我国经济高速发展, 由于分配机制的不完善, 企业普通职工工资并未随着经济的发展而同步提高, 收入差距不断扩大, 引发了一些社会问题, 进而影响社会和谐稳定。解决这一问题关键在于建立起普通劳动者与企业集体协商共同决定工资的协调机制, 工会在这一机制的建立过程中, 可从加强自身改革、推动法律法规完善、建立区域性行业性工资协商制度等方面发挥作用。

[关键词] 分配不公; 工资集体协商; 工会

[中图分类号] D412.6 [文献标识码] A [文章编号] 1008-6153(2009)01-0023-02

[作者简介] 武玉芳(1964—), 女, 山东沂水人, 大学学历, 山东省工会管理干部学院培训部副主任、教授。

我国虽然早已明确“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”的企业分配体制, 但受制于诸多因素特别是劳动力市场供大于求的影响, 这一分配体制在实际操作中往往向“企业自主分配”一边倒。在一些企业, 工资分配的不合理已经激化了劳动关系矛盾, 引发劳动争议事件逐步上升, 甚至影响到社会和谐、稳定。因此, 建立起由企业和职工代表协商解决劳动报酬问题的有效机制, 为协商解决企业与职工之间的利益矛盾搭建有效平台, 进而推进社会公平正义, 便显得尤为迫切和关键。

一、当前我国企业工资分配现状

国有企业是我国国民经济的主导力量。随着国有企业改革的深入, 为了解决经营者激励约束问题, 国有企业普遍实行了经营责任制, 经营者在赋予更多责任、承担更多风险的同时, 其收入也大都采取了年薪制、股权激励等方式。在“所有者缺位”问题依然没有得到有效解决, 工会组织的职能尚不完善的情况下, 国有企业内部很容易形成管理层“内部人控制”的局面。企业职工在收入分配、工资改革等方面缺乏监督权, 无法对制度的设计者进行有效制衡, 从而导致企业管理者制定的调资方案带有极大的“利己性”——企业利润向企业高、中层管理人员严重倾斜, 企业内部的收入差距扩大变得不可避免。

据有关部门不久前对上海部分国有企业的调查发现, 一些企业集团的正职经营者, 最低年薪为20万元左右, 经营者的实际工资收入大约是高收入的一线职工的10倍左右, 是一般收入一线职工的20倍左右, 是低收入一线职工的30倍左右。显而易见, 国有企业内部的收入差距已经大大超过我国城乡之间或地区之间的收入差距。

这种企业内部分配不公的情况在非公有制企业中更为严重。由于许多非公企业工会组织很不健全, 职工的谈判能力更弱, 而职工工薪的安排基本上就是由老板说了算。在一些地方, 职工工资

水平低下、缺乏社会保障、拖欠工资的问题仍很严重。一般职工与企业老板的收入相差几十倍乃至上百倍的现象屡见不鲜。

我国企业内部收入分配不公的问题还可以从权威部门的调查统计数字上得到印证。据全国总工会2005年对10省20市万名职工调查, 2002—2004年企业职工工资低于当地社会平均工资的人数占81.8%, 低于社会平均工资一半的占34.2%, 低于当地最低工资标准的占12.7%。与全总对1998—2001年职工收入情况调查相比, 低于当地社会平均工资的职工增加了28个百分点, 低于当地社会平均工资一半的职工增加了14.6个百分点。调查的万名企业职工2004年平均工资收入为10901元, 仅为同期全国城镇社会平均工资的68%; 万名职工2005年4月份的工资收入调查中, 月收入在750元及以下的占被调查职工总数的34%, 这表明我国低收入职工群体数量正在扩大。^[1]

与职工低收入阶层不断扩大的事实相比, 企业经营者的收入水平却是节节攀升。2006年度, 上市公司年度报酬总额平均为236.70万元, 较2005年的176.13万元上涨了34.39%; 前三位董事报酬总额平均为73.38万元, 较2005年的58.62万元增长了25.18%; 前三位高管报酬总额平均为82.24万元, 较2005年的64.09万元上涨了28.32%。这个增长速度不仅大大高于去年国民经济10%左右的增长率, 也高于全国职工工资不足15%的增长率。^[2]

2007年普通工人中的72.4%月工资低于全国平均工资; 有26.7%的工人5年未增加过工资, 63.2%的工人两年没有增加工资; 职工平均工资最高行业相对最低行业的倍数1995年是3.41倍, 2006年扩大到7.6倍。^[3]

可见, 要遏制收入差距的持续扩大, 关键是要解决初次分配中的公平问题, 保障劳动者的工资收入。

二、建立劳动者参与分配的协商谈判机制,推动企业实行工资共决

当前,因分配不公导致的收入差距不断拉大,已成为亟待解决的民生难题。如何协调利益矛盾,扭转这一局面,实现社会公平正义?

1、工资集体协商是解决这一矛盾的有效手段

工资问题是企业中各方利益的核心问题。就企业而言,工资属于企业劳动力成本,它的高低关系到企业竞争力和发展后劲,影响着企业投资者的利益。对职工而言,工资则是生活的基本来源和保障,是赖以生存的经济命脉,是他们最重要的经济利益。因此,工资问题关系到企业和职工共同的利益。在市场经济条件下,企业经营者追求利润最大化和职工追求工资收入的最大化,致使劳动关系双方始终存在具体利益的矛盾。就建立在经济利益关系上的劳动关系而言,企业合理工资制度的确立,必须在一个比较公平的平台上通过双方的博弈才能逐步形成。

而工资集体协商正是根据社会主义市场经济的基本要求和企业劳动关系存在矛盾的特点而开展的,其最根本的价值在于彻底打破了以往由企业单方决定劳动报酬的机制,建立起适应市场的、由企业劳动关系双方通过集体协商共同决定劳动报酬的机制。因此,职工的工资应该经由工会代表职工与企业进行工资集体协商来确定,这样才能更好地维护职工劳动报酬权益,增加工资收入,实现工资分配中的效率与公平,保持劳动关系的稳定和社会和谐。实际上,工资集体协商并非是一种单纯维护劳动者权益的制度,工资集体协商可以产生“双赢”效果。

2、工会在企业工资集体协商制度确立中应采取的措施

工会是劳动者合法权益的维护者。推进工资集体协商,建立由企业和职工代表就工资问题进行协商的机制,改变过去在分配问题上由企业单方面说了算的局面,不仅是工会履行维权神圣职责的题中应有之义,也是实现企业经济民主、发展和谐劳动关系的必然要求和根本途径。工会可从以下几方面入手:

第一,提高工会的代表性和凝聚力。工会作为劳资博弈的一方,其代表性和凝聚力的大小直接影响着博弈的力量和结果。职工方的博弈力量是由单个职工的力量汇聚产生,并呈现出 $1+1>2$ 的效应。要提高工会的代表性和凝聚力,就必须充分了解职工的利益诉求,更好地维护职工权益,树立工会良好形象。基层工会可以通过建立职工关注热点、焦点问题定期上报制度,开辟职工网络论坛等形式,广泛听取职工的诉求;开展职工素质工程,提高职工的生存本领和参政议政的能力;完善职工困难帮扶中心和法律援助中心,解决

低收入群体的温饱问题;建立工会自愿者智囊团,提高工会工作的社会化程度和劳动者的参与程度,并针对不同群体制定不同的服务方略,提高工会的代表性,最大限度地发挥各基层工会的作用,不断地在维护职工合法权益中增强工会的凝聚力。

第二,加强理论研究。工会要加强研究同层面的与职工切身利益相关的各种法律法规,研究国民经济、社会发展战路、国家、地区发展规划等对职工利益的影响;定期研究和分析经济结构、产业结构调整和企业改制等对劳动关系的影响;通过妥善处理各方面的利益关系,协调好劳动者内部的关系,形成社会各阶层、广大劳动者广泛参与的维权氛围,形成全体劳动者各尽其能、各得其所、和谐相处的局面。

第三,通过源头参与,完善有关法律、法规。目前,支撑工资集体协商工作的法律法规,滞后于市场经济发展对工资集体协商机制建设的要求。相关法律法规不健全、不配套、立法层次偏低、刚性不强。现行的《最低工资规定》、《集体合同规定》、《工资支付暂行规定》都属于部颁行政规章,刚性约束力不强。《劳动法》对工资集体协商的规定是选择性条款,同时也缺乏必要的罚则,以至于一些企业以此为借口,拒不签订工资集体协议,特别是在一些跨国公司开展工资集体协商更难。工会应加大立法层面的参与,不断完善有关的法律法规,并加大与政府有关部门沟通的力度。

第四,积极开展区域性行业性工资集体协商。通过开展区域性行业性工资集体协商,解决中小企业建立工资集体协商机制难的问题。当前,在我国大量的中小企业工会确实比较难以与企业单独建立这种工资集体协商制度,但是如果把这种工资集体协商上移到上级工会,或者区域性行业性工会,由他们与行业或者区域企业组织的代表就工资等涉及职工切身利益问题进行平等协商,就能够很好地解决中小企业工会工资集体协商能力弱、工资集体协商机制建立难的问题。

第五,推动建立职工劳动报酬与经营者业绩捆绑考核机制。上级管理部门在设计经营者评价体系 and 考核标准时,尤其要注意处理好职工收入与经营者业绩之间的关系。

总之,工会组织对推动解决企业分配不公负有重要职责,要努力推动构建“党委领导、政府主导、工会主推、社会协同”的工资集体协商的社会化格局。除了对工资分配和工资支付等做出制度性安排外,最主要的是合理确定和调整工资水平,建立企业有效的利益协调机制。

参考文献:

[1][2] 上海证券报[N]. 2007-05-16

[3] 工人日报[N]. 2008-04-14.

(责任编辑:张希宇)