

# 工资集体协商制度的实施效应研究

——以山东省为例

王 奎<sup>1</sup>, 王小攀<sup>2</sup>

(1. 山东管理学院 劳动关系学院 山东 济南 250357; 2. 山东管理学院 工商管理学院 山东 济南 250357)

[摘 要] 工资集体协商是提升劳动者收入水平、协调劳动关系的重要措施。近年来山东省通过多种举措提升工资集体协商的工作效果,但是依然存在实施效果参差不齐、协商代表水平不高等问题。工资集体协商工作宣传不到位、集体协商工作理念理解有偏差、专业人才不足等是导致问题的原因。在全社会范围加大集体协商理念的宣传力度,协调推进企业工会各项工作,不断培养专业人才,政府各部门协调合作,才能更好地提升工资集体协商的效果。

[关键词] 工资集体协商;劳动关系;工会

[中图分类号] D922.5;D412.6

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-7416(2019)06-0008-07

我国集体合同制度起步较晚,1994 年颁布的《劳动法》对该项制度进行了明确规定后,《工会法》《集体合同规定》等一系列相关法律法规陆续出台,工资集体协商制度逐步推行<sup>[1]</sup>。和西方国家不同,在我国该制度由政府依靠行政力量自上而下推动,呈现较强的国家主导性,具有强制的行政属性,在执行过程中虽然快速推进但仍存在主体参与不足等问题<sup>[2]</sup>。截至 2016 年底,全国共签订集体合同 242.2 万份,覆盖企业 679.4 万家,覆盖职工 2.9 亿人,31 个省级工会和新疆生产建设兵团工会已建工会企业集体协商建制率均达到 80%以上,百人以上建会企业建制率均达到 90%以上<sup>[3]</sup>。积极推进集体协商工作已经成为各级政府部门共识。行业集体协商的范围逐步扩大,从早期较为集中的服装、建材、制造业、餐饮、机械等传统劳动密集型行业,逐步向新兴电子信息、生物产业、高端装备制造、教育医疗、物流快递、银行金融等行业

扩展。协商内容也逐步扩大,职工福利待遇的相关问题、职工带薪休假、职工教育经费的使用范围、幼儿托管、提高食堂补贴标准、职工劳动保护内容和标准、高新专业技能人才待遇、宿舍和车间加装空调、家属患重病的补贴、老员工房屋购买补贴、配置班车、子女高等教育等内容,也成为了集体协商的内容。

## 一、山东省企业工资集体协商的概况及特点

从总体看,山东省工资集体协商工作近几年取得了较大成果。2013 年山东省综合集体合同份数为 131603 份,覆盖企业 224480 家,综合集体合同覆盖职工 1521 万人。而截至 2017 年底,山东省企业工资集体协商制度已覆盖企业 31.4 万家,比 2013 年增长 39.9%;覆盖职工 1738 万人,比 2013 年增长 14.3%<sup>①</sup>。女职工权益保护专项集体合同覆盖企业近 29 万家,劳动安全卫生专项集体合同覆盖企业近 16 万家。成立工会企业中已经开展集体

收稿日期:2019-09-18

基金项目:本文是山东省社科联人文社会科学课题“工资集体协商制度的实施效应研究——以山东省为例”(项目编号:16-ZX-GH-03)、山东管理学院专项课题“工资集体协商作用及问题研究——以山东为例”(项目编号:XJ20170401)的阶段性研究成果。

作者简介:王奎(1983—),男,山东宁阳人,山东管理学院劳动关系学院讲师,主要研究方向为劳动关系、工资集体协商。王小攀(1985—),女,山东乳山人,山东管理学院工商管理学院讲师,主要研究方向为企业管理。

协商的企业比率高达 90%以上,企业职工参与集体协商的积极性也逐步提高,参与度达到 70%以上。全省已培育 10 个企业、10 个行业、5 个区域集体协商示范点,基本完成全国总工会部署的深化集体协商工作规划(2014—2018 年)任务,在全国范围内来比较,山东省的工资集体协商工作成果位居前列。

山东省在工资集体协商工作方面取得以上成绩,得益于下列举措的实施:省级多部门在文件通知、政策制定等方面密切配合,相关部门联合开展督导和调研,采用协调劳动关系三方评比表彰考核的方式共同推动,进一步构建党政支持、多方共推的集体协商工作格局;适时颁布《山东省企业工资集体协商条例》,为各级工会开展工资集体协商工作提供具体的法律依据;各级工会配齐工会干部,选聘大量经验丰富的工资集体协商指导员;通过形式多样的培训,全面提升工会工作人员的理论水平和实战能力;积极培育企业协商、行业协商的典型,发挥榜样的引领作用;选配有工作经验的工资集体协商指导员,开展具体指导工作<sup>[4]</sup>。

为深入了解山东省工资集体协商工作的基本情况,笔者选取山东省各地市 138 家企业展开访谈,其中公有制企业 30 家,非公企业 108 家;向各地区企业工会主席和员工发放问卷 5328 份,其中企业工会主席 1020 份,员工 4308 份,回收有效问卷分别是 982 份和 4037 份,有效问卷回收率为 96.3%和 93.7%。调查问卷显示,在工资集体协商的内容方面,职工年度平均工资水平及调整幅度最受员工关注,为 82.2%,其他协商内容关注程度

依次为企业工资分配制度、工资分配形式,奖金、津贴、补贴等分配办法,企业工资支付制度、支付办法和发放时间,本企业最低工资标准。其中试用期、病事假等期间的工资福利待遇关注度最低(见图 1)。

在调研期间,通过访谈,我们了解到,在工资集体协商过程中,劳动者看到协商后工资开始上涨,对上涨的幅度越来越关注,同时对奖金、津贴也给与了较高的重视度,说明劳动者不仅仅关注能获得多少报酬,还关注工资如何形成及分配方案,劳动者逐步从企业生产经营的参与者、被管理者转变为利益相关者,开始谋求发言权,希望共享经济发展成果。

## 二、山东省各地开展工资集体协商存在的问题

虽然山东省的工资集体协商取得了明显进展,成果显著,但是在调研过程中也发现了一些突出问题,如工资集体协商制度的实施效果与现实需求,特别是职工的诉求之间还有一定的差距,远未达到理想的程度。党的十九大报告指出,新时代我国社会主要矛盾,是人民日益增长的美好生活需要与不平衡不充分的发展之间的矛盾<sup>[5]</sup>。山东省各级工会组织开展工资集体协商工作的现状,也符合上述论断。各级工会组织开展工资集体协商在制度宣传、工作推进、职工参与和实施效果方面,均存在不平衡、不充分的现状,而且与劳动者在这方面的诉求是有一定差距的。

(一)地区之间工资集体协商工作开展状况差异明显,发展不平衡状况突出

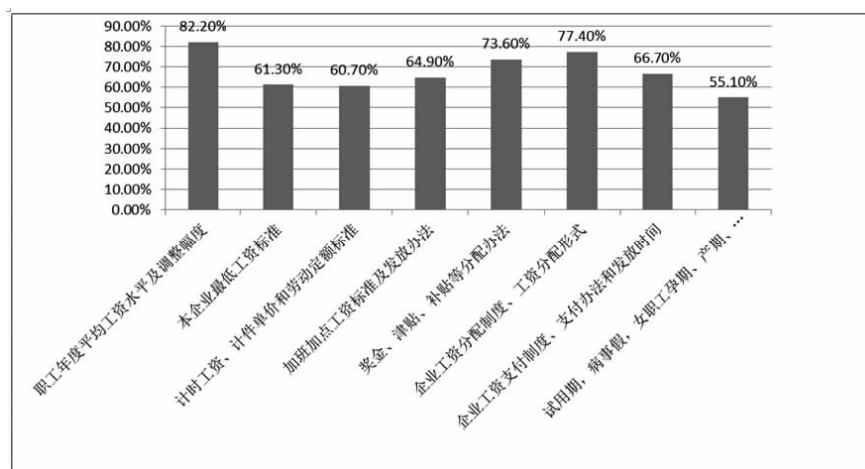


图 1 工资集体协商的内容关注度

统计数据和问卷调查数据显示,2017年山东省经济发展位居前列地区的市县工会工资集体协商工作开展情况要明显优于其他地市,上述地市城镇单位就业人员平均工资也位居全省前列。问卷调查数据显示,上述地市企业工会在开展工资集体协商时员工知晓率和满意度均高于其他地市。在工资集体协商工作总体状况较好的地市,各县区的状况也不尽相同,企业工资集体协商开展效果、员工知晓度和满意度差异较大,工资集体协商工作开展不平衡的状况比较突出,地区差异特点较为突出。

伴随着工资集体协商发展不平衡的现状,发展不充分的状况也同时存在。在工资集体协商工作总体状况较好的地市,也不是所有企业、所有行业、所有区域都有效开展了协商工作。调查结果显示,上述地区有21.2%的员工对工资集体协商不了解、表示企业没有开展过协商,有22.3%的员工对开展工资集体协商的效果不满意,谈完后工资涨幅不高、甚至不涨,认为存在走形式的问题,没有真正开展协商,工资集体协商的作用没有充分发挥出来。

(二)工资集体协商的实施效果也存在提升空间

调查问卷结果显示,在对本单位工资集体协商的效果方面,35.31%的员工表示作用不大,9.38%的员工表示没有作用。在协商代表对工资集体协商工作中的履职情况来看,62.5%的职工认为非常满意和满意,但是依然有15.4%的员工认为不满意。这表明工资集体协商工作在发挥制度作用和开展协商时协商代表的履职作用还有待进一步提高,协商效果也需要进一步提升。

开展工资集体协商后,职工最关注的是工资上涨幅度,该方面的数据进一步说明了此项工作的效果有待于进一步提升:20.2%企业的平均年工资增长在5%及以下,48.3%的平均年工资增长在5%到10%之间,28.3%的年平均工资增长在10%到15%之间,仅有3.2%的年平均工资增长在15%以上。调查显示,有七成以上的职工反馈,本企业职工工资增长基本上随着企业效益的增加而提升,一线职工的工资涨幅要高于行政后勤职工的涨幅。通过工资集体协商而提升平均工资的机制和作用发挥不理想。

(三)工资集体协商制度在宣传方面也存在效果差异较大的状况

自《山东省企业工资集体协商条例》颁布以来,各地区各级工会组织采取了多种措施进行宣传,比如召开新闻发布会,深入企业宣传,向广大职工发放宣传页,通过网络、壁报栏进行宣传等,但是依然存在宣传不到位和不全面的状况。对开展了工资集体协商工作的部分非公企业的调查数据显示,明确表示知道自己所在企业建立了工资集体协商制度的职工仅占45.3%,表示可能开展了这项工作的占20.8%,另外有18.1%的职工表示不清楚有没有开展这项工作,而15.8%的职工明确表示没有开展过这项工作。一半以上的职工对本单位工资集体协商制度实施状况不明确、不了解,说明各级工会组织在开展工资集体协商时存在过于形式化、宣传不到位的状况。

由于宣传不到位,员工知晓度不高,在开展工资集体协商时,员工的参与度也不高,无法在工资集体协商时通过合理渠道表达自己的诉求。问卷数据显示,开展过工资集体协商的企业中有52.4%的职工曾经参与过工资集体协商议案征集,有31.8%的职工表示不清楚通过什么渠道可以提交工资集体协商的议案。这说明工资集体协商制度实施的理念还没有在全社会普及,广大职工参与工资集体协商的渠道还不畅通,宣传还不到位,与广大职工对参与工资集体协商的期盼还存在一定的差距,发展不充分的状况明显。

(四)不同类型企业开展工资集体协商工作的现状参差不齐

调查数据显示,非公企业特别是小规模非公企业开展工资集体协商的状况远低于公有制企业和规模以上企业。近几年伴随着社会经济的快速发展,国家鼓励创业的政策倾向和“互联网+”的蓬勃发展,很多“小微企业”和“共享经济”周边服务企业大量成立。这类企业的典型特点是,公司成立时间不长,公司员工规模不大,效益状况不稳定,组织机构不健全,劳动者权益保护程度参差不齐,劳动者所了解的关于工会工作方面的知识相当匮乏。这类企业一般很少开展企业层面工资集体协商,如果区域或者行业层面的工资集体协商也不能有效开展,这类企业的员工就无法被各类集体合同所覆盖。公有制企业和规模以上企业成立时

间相对较长,企业员工具有一定规模,工会组织机构相对健全,工会开展工作相对规范,工资集体协商的效果相对较好。

(五)劳动者对工资适度增长和在企业管理中享有参与权和发言权有迫切的需求

近几年山东省教育水平不断提升,接受高等教育的职工比例越来越高,劳动者的基本素质呈现整体上升趋势,劳动力成本也持续攀高,劳动者对劳动报酬、休息休假、奖金津贴福利等关系到劳动者切身利益方面的诉求也逐步提升。不仅如此,随着劳动者平均受教育程度和自身综合素质的提升,劳动者参与企业管理的主动性越来越强,对发言权和参与权的需求更加迫切。调查数据显示,关于职工是否期望企业开展工资集体协商,非常期望和期望开展协商的占95.2%,对此持无所谓态度的仅占3.1%,这说明职工对开展工资集体协商的期望值是很高的。同时,职工对工资集体协商内容的关注度也呈现整体上升趋势,特别是在职工年度平均工资水平及调整幅度、企业工资分配制度、工资分配形式、奖金、津贴、补贴等分配办法、企业工资支付制度、支付办法和发放时间、加班加点工资标准及发放办法等方面均达到65%以上的关注度。在实际协商中,多数企业搜集到职工提出的协商内容不仅仅局限于薪酬,还逐步扩展到职工福利待遇和参与企业管理等方面,比如要求通过代表参与的方式参与企业重大决策、通过质量圈方式讨论质量改进方案、提出员工持股要求等,职工参与企业管理的程度越来越深入,提出的合理化建议也越来越丰富,对企业发展的贡献也越来越高。这说明员工在企业的角色定位已经逐步发生转变,由单一的被雇佣者角色向企业合作者、参与者转变,职工的责任心进一步激发,与企业共同发展、共同成长、共享发展成果的需求更加热切。

(六)协商代表的协商水平差异较大,具有较大提升空间

工资集体协商的成功与否、协商效果是否令职工群众满意,与协商代表的水平高低有重要联系。从实践来看,协商代表参与协商次数越多,经验越丰富,协商水平相对较高;协商代表学历水平越高,专业知识越丰富,行业经验越全面,协商水平也越高。协商代表的协商水平不高,是全国性的普遍性问题。调查数据显示,在全省范围内,既有

扎实的理论功底又有丰富的实践经验的集体协商专家还不是很多,而且多数集中在省市总工会、大型企业和部分高校,无法满足全省各级基层工会组织的需要。各市县工会虽然聘请了大量工资集体协商指导员,但是依然存在“干而不专”“名不副实”的状况,也在一定程度上影响工资集体协商的效果。

三、影响工资集体协商制度实施效果的原因分析

(一)工资集体协商的理念还没有在全社会普及

在《山东省企业工资集体协商条例》颁布之前,全国已有很多法律法规规范工资集体协商工作,比如《中华人民共和国工会法》《集体合同规定》《劳动合同法》等,但是各地开展集体协商的效果不佳。在山东省颁布条例后,虽然山东各地也开展了广泛的宣传动员,但是工资集体协商的理念还没有在全社会普及。不论是劳动者还是企业,都对协商工作存在认识不足、落实不到位的状况,“逢谈必涨”“坚决不让步”“协商就是走过场”“工资集体协商企业利益受损”等错误认识依然存在。这就导致实际开展协商时企业应付协商、部分劳动者参与度不高的状况,给协商效果带来不利影响,长期如此,劳动者和企业参与的积极性将会更加低落。

(二)各企业面临供给侧结构性改革、新旧动能转换等社会经济发展机遇和挑战的战略选择定位不准确

近几年,全国普遍推动供给侧结构性改革,对人才供给质量、企业技术、产品质量提出了更高要求。山东省全面展开新旧动能转换综合试验区重大工程,该工程是山东省提升产业层次、优化产业结构、实现转型升级的重大历史机遇。这对各企业既是机遇也是挑战,但各企业对此作出的战略选择定位不完全准确。一方面是企业效益不稳定,有转型发展的需求,但受制于资金、技术、人才特别是高端人才的限制,无法实现全面转型,在人才和技术方面的需求较大;另一方面,企业的工资集体协商工作开展不到位,各种薪酬、福利待遇还无法有效地吸引高端人才和高素质产业队伍。在面临企业发展瓶颈时期,对将目标定位于短期效益还是未来长远的发展缺乏科学的战略选择,不能全

面真实了解员工的诉求并有效开展工资集体协商,在人才供给、技术要素配置上也存在不足。

(三)乡镇街道工会干部队伍力量薄弱,工资集体协商专业人才队伍不足

工资集体协商制度实施效果不佳与乡镇街道工会干部队伍力量薄弱、工资集体协商专业人才队伍不足有很大关系。目前乡镇街道工会干部大部分是兼职,专职人员有限,部分地区虽然配备了专职工会干部,但是存在“干”而不“专”和经常性被借调的状况。乡镇街道工作本来就比较繁杂、人手紧张,在开展大型检查或者重点工作时,乡镇街道工会干部被安排从事与工会关联不大的工作就成为常态。比如麦收、秋收时节农田防火检查,创建文明城市检查期间上街打扫卫生,棚户区改造拆迁工作,乡镇接受检查前夕被抽调准备各项材料等。乡镇街道人事变动相对频繁,某些地方专兼职工会干部配备也不能及时到位,导致有关工作滞后。为解决这一难题,全国各地市选聘了一批工会社会化工作者,面向广大职工提供工会组建、权益维护、困难帮扶等方面社会服务。通过调研发现,社会化工作者队伍存在专业性不足、服务能力不强、人员流动性较大的问题。工会社会化工作者主要通过社会公开报名、笔试和面试的方式考录,大部分录取者是刚刚毕业的大学生,工会工作经验匮乏。而大量具有实际工会工作经验的退休企业工会主席、工会干部因学历和考试能力欠缺等原因不能被录取。限于工资标准总体水平偏低,平均工资距离当地在职同类人员的工资标准有不小差距,部分地区没有建立适宜的工资增长机制,甚至工会会员福利也无法享受,这导致了他们工作积极性不高、工作效果不佳,职业认同感较低。很多社会化工作者不愿长期从事该项工作,将其作为临时性的工作选择,其中多数会通过公务员考录等方式另谋职业<sup>[6]</sup>。

(四)基层工会开展工作不能落实以人民为中心的发展思想,主责主业落实不到位

《工会法》明确提出,工会的基本职责是维护职工合法权益。中国工会十七大也明确提出以职工群众对美好生活的向往为目标,做好维护职工合法权益和服务职工工作。职工群众向往工资待遇逐步提升,工作环境改善,工作效率提升。但是从具体执行来看,部分企业工会不能有效地履行

基本职责,开展工作也不是以职工为中心,而是以检查为中心,上级重点查什么就做什么,近期一段时间督导什么工作就重点落实什么工作,对于常规性工作和职工最关心的工作,感觉有困难不容易落实就避重就轻,选择性完成。这导致了企业工会对员工的吸引力不足,各项工作开展效果不佳。还有部分企业刚刚组建工会,各项工作协调推进不到位。职工最关注的问题解决不到位,“有困难找工会”的理念贯彻不深入,维护职工合法权益的职责落实有待进一步改进。

四、提升工资集体协商制度实施效果的对策

(一)各级工会组织应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,协调推进各项工会工作

各级工会组织应该清醒地认识到我国工会工作存在较为明显的发展不平衡、不充分的状况,从基层工会工作力量、小微企业工会组建、职工入会到工会工作专业化人才队伍建设、工资集体协商制度实施、劳动者权益维护等方面都存在需要改进和提升的空间,各地区、各行业、各企业之间的差距也普遍存在。在开展工会工作时应坚持以人民为中心,践行全心全意为职工群众服务的根本宗旨,把职工群众对美好生活的向往作为目标,维护好职工群众的合法权益。企业应坚持新发展理念,坚定不移地贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,协调推进企业发展与工会工作。职工天天处于生产一线,最容易发现企业问题,工会应发动职工群众不断创新和改进技术,严格监督产品质量,及时排查上报生产领域不安全隐患,主动监督本企业环保问题,带领职工通过工资集体协商共享企业改革发展的成果。这样才能促进企业改进工作,不断提升效益,稳步实施工资集体协商制度,构建和谐劳动关系。当前,一些企业和乡镇街道工会开展工作指导思想不正确,出现了一些为实现考核指标而采取数字达标、突击达标的错误做法。各级工会应该以工资集体协商工作为抓手,通过协商不仅解决职工群众最关注的工资问题,也把日常生产管理过程中不科学、不合理、不公平的问题一并予以解决,以促进企业的健康发展。

(二)在全社会加大集体协商理念的宣传力度

要在全社会普及集体协商的理念,只有工会做大量的宣传工作才能取得良好效果。如果宣传

对象是县乡级企业劳动者,则更需要改进方法,采用职工易于理解和接受的方法,因为这部分职工队伍的文化知识水平参差不齐,新理念的接受程度有限,单一的灌输知识无法收到良好的效果。只有通过形式多样、特别是典型带动的方式,才能起到企业和劳动者认识一致的效果,职工与企业逐步树立起相互依存、合作共赢的理念,才能达到职工主动参与协商、不断促进企业发展的良好效果。

在各高校和职业院校普遍开设工会及劳动者权益维护等相关课程或者讲座,为社会新增劳动力普及集体协商理念。高校和职业院校在校生是社会未来新增劳动力的重要来源,也是未来社会经济发展的中坚力量,他们除了掌握扎实的专业知识和业务技能,还应具备基本的工会知识和劳动者权益维护的知识,牢固树立“有困难找工会”的理念,在未来工作中遇到个人合法权益无法得到保障时,能够选择正确的解决渠道,主动加入工会,主动参与工会活动与工会工作。这就要求教育部门在制定人才培养指导意见时,应广泛征求全国总工会、人力资源社会保障部等部门及企业建议,倡导将工会和劳动者权益维护等知识纳入通识必修课范围内。也应该倡导工会知识、劳模精神、工匠精神、集体协商理念等通过讲座、活动等形式进校园,为广大社会未来新增劳动者普及相关知识和理念,为其将来广泛参与、主动参与工资集体协商做好准备。

### (三)社会应加大相关专业专门人才的培养

工会工作专业队伍的构建是保障工会工作有效开展的必要前提。目前各级工会组织均出现专业化人才队伍不足、人才流动频繁的状况,县级工会干部虽然能够配齐,但是大部分工会干部均是由其他单位转入,对工会方面的知识和工作需要重新全面系统学习,即使企业工会干部被选任后,也缺乏相关的系统知识。目前各地均采取集中培训的方式来解决,这在一定程度上能够缓解这方面的压力,但是不容易做到业务专而精。高校培养劳动关系、工会工作专业人才是较为有效途径。目前全国高校设置劳动与社会保障、人力资源管理等相关专业的比例较高,但是劳动关系、工会专业比较少。应鼓励全国各工会培训干校设置形式多样的相关专题培训,为各级工会组织培养专业人才,储备专业人才队伍。

### (四)加大政府各部门在工资集体协商中的协调合作监督力度

我国工资集体协商主要依靠“国家主导”模式,是自上而下推动完成的,集体合同签订率和覆盖率都表现出持续、稳定的上升趋势。国家推动集体协商的主要目的不在于推动劳资博弈,而是要把劳资双方都纳入到法律制度框架之内,使劳资双方行为能够法制化和契约化<sup>[7]</sup>。各地自上而下推动工资集体协商实行的是目标管理策略,对地方政府与工会具体完成指标的技术和技巧不做过多干预。但是,只重集体合同签订数量和部分数据指标,不重视协商过程的模式,会导致集体协商流于形式。为完成考核指标,部分地方政府和基层工会甚至可以在不经职工和企业协商的情况下,实现集体合同数量和覆盖率双提高的目标。检验是否开展工资集体协商应以过程为重,衡量工资集体协商成功与否的标准不应简单看工资是否增长或增长幅度,而应以是否促进双方合作关系的加强为标准。在经济下行期或者行业转型时期,企业经营面临压力,通过集体协商,让职工了解企业基本状况,共同努力度过特殊时期,可能会面临工资上涨幅度不高甚至暂时下降的情况。但是未来企业经营状况转好,再通过协商提升工资待遇也是正常情况。只有真正有效开展协商,消除双方的误解,真正达成意见一致,才能逐步提升企业效益,解决职工诉求,促进劳动关系和谐。

综上所述,开展工资集体协商是构建和谐劳动关系的重要途径和抓手,也能有效促进企业的持续健康发展。这对于当地社会经济发展具有重要意义。各级政府部门应当建立共识,密切协调联系。共同联合开展监督工作,形成合力,避免因单行动、单一检查、单一督导而带来督导检查集中应付、效果不佳、基层和企业接待检查任务繁重等弊端。督导检查时应重点关注协商过程,通过访谈协商代表,查看协商要约书、协商会议记录,对比各年度集体合同等形式,判断开展集体协商的真实性。联合检查督导项目、重点询问协商细节和过程,分工督导企业、共享检查督导结果,能够有效解决各部门人手不足的问题,有效破解企业各项工作走形式、不深入,政府各部门工作不协调的困局。

(下转第 21 页)

shipping industry, has become more and more prominent, which is mainly manifested in the lack of relevant systems of labor standards that do not meet the requirements of modern economic development, lack of relevant systems, supervision is not in place and so on. As far as China is concerned, the collective negotiation system is not perfect enough for the protection of the rights and interests of shipping laborers, and there is no reasonable mechanism to deal with seafarers' labor disputes. We should increase the investment in the protection of seafarers' labor rights and formulate labor standards for seafarers with Chinese characteristics. The scope of rights of the collective bargaining subjects in international shipping should be clarified, a mechanism for handling labor disputes among seafarers must be established, and adopt the interactive dispute settlement mode .

**Key Words:** free trade (zone)port; international shipping; labor rights

(责任编辑:洪芳)

(上接第 13 页)

注释

①数据来源:山东省工资集体协商制度已覆盖企业 31.4 万家[EB/OL].<http://paper.dzwww.com/dzrb/content/20180129/Articel06005MT.htm>.2018-01-29.

参考文献

- [1]杨冬梅.地方性集体合同立法的特点及发展趋势[J].中国劳动关系学院学报,2012(1).  
[2]闻效仪.从“国家主导”到多元推动——集体协商的新趋势及其类型学[J].社会学研究,2017(2).  
[3]焦开河.在全国工会集体协商工作会议上的讲话[EB/OL].

[http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp\\_cid=1225&aid=95479](http://www.acftu.org/template/10041/file.jsp_cid=1225&aid=95479).2017-12-19.

- [4]冯庆禄,卢国栋,吴兴波,孙健.关于工资集体协商工作提质增效的研究[J].山东工会论坛,2016(2).  
[5]习近平.习近平在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL].<http://cpc.people.com.cn/n1/2017/1028/c64094-29613660-2.html>.2017-10-28.  
[6]陈超,孙岩.上海社会化工会工作者队伍建设研究[J].山东工会论坛,2019(4).  
[7]黄茂英,杨正喜.当前我国工资集体协商研究现状综述[J].天津市工会管理干部学院学报,2015(2).

## Study on the Implementing Effect of Collective Wage Negotiation System ——Taking Shandong Province as an Example

Wang Kui<sup>1</sup>, Wang Xiaopan<sup>2</sup>

- (1.School of Labor Relations, Shandong Management University, Jinan, Shandong Province 250357;  
2. School of Business Administration, Shandong Management University, Jinan, Shandong Province 250357)

**Abstract:** Collective wage negotiation is an important measure to improve the income level of workers and coordinate labor relations. In recent years, Shandong Province has taken various measures to improve the effect of collective wage bargaining, but there are still problems such as uneven implementation effect and low level of negotiation representatives. The reasons for the problems are inadequate publicity of collective wage bargaining, biased understanding of the concept of bargaining and lack of professionals. In order to improve the effect of collective bargaining, we should strengthen the propaganda of the concept of collective bargaining in the whole society, coordinate and promote the work of trade unions in enterprises, continuously train professional talents and coordinate and cooperate with various government departments.

**Key Words:** collective wage negotiation; industrial relations; trade union

(责任编辑:洪芳)