

工资集体协商应有刚性要求 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_B7_A5_E8_B5_84_E9_9B_86_E4_c37_644861.htm “ 一旦出现劳资纠纷，怎么协调？协商不成怎么办？” 在昨日的分组审议会议上，全国人大代表、广东省汽车行业协会会长、广州汽车集团股份有限公司总经理曾庆洪表示，很多企业、特别是独资企业都不知道工资怎么集体协商。他建议相关部门完善工资集体协商办法。对此，全国人大代表、省人大常委会主任欧广源回应说，省人大准备出台企业工资协商条例，现在已经启动。曾庆洪表示，去年，珠三角发生了多家汽车零部件企业停产事件，造成丰田减产2万多台，损失30多亿元。而停产的主要原因是劳资纠纷，主要是工资。他举例说，广州去年最低工资是1100元，今年涨到1300元，但目前最低工资仅为社会平均工资的22%。按照国际惯例，合理的比例应为40%60%，他认为，广州的这一比例最好能提高到35%。针对当前以工资待遇为主因的劳资矛盾凸显的现状，以及工资集体协商试行办法在实际操作中遇到的各种问题，曾庆洪建议，首先要明确工资集体协商的各项依据和原则。他表示，根据国家现有试行办法，企业和员工代表每年举行一次协商，但如何进行协商、协商的依据缺乏可操作性强的标准，所以应该首先明确工资集体协商的依据，即以上年度CPI变化幅度、行业平均工资收入、地区最低工资指导线、企业经营业绩等数据，作为提升或降低工资水平的依据与标准。其次是明确劳资双方无法达成共识时的仲裁程序。曾庆洪认为，根据现行法律法规，劳动争议仲裁依据是劳资双方的劳动合同出现争议时才

可以进行仲裁，这显然不适用于不在劳动合同范畴内的工资集体协商争议，这就需要对试行办法进行完善，即在工资集体协商无法达成共识时明确由劳动部门依照上述各项标准进行协调解决。新闻推荐：100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com