

工资博弈不能缺少职工声音 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_B7_A5_E8_B5_84_E5_8D_9A_E5_c37_645128.htm 由于在一些关键问题上各部门难以达成一致，《工资条例》出台时间再次被推后。据称，在《工资条例》草案中，最低工资以及工资正常增长机制等规定遭到全国工商联等部门反对，而有关“同工同酬”的规定，也没有找到令国企和相关部门满意的解决方案。（据8月22日《济南日报》）争论的焦点，其实就集中在职工工资与职工权利方面。最低工资标准定得比较高也好，正常增长也好，都将增加企业成本，直接减少企业利润。而一旦“同工同酬”被法定下来，可以在劳动派遣工身上体现的利润将减少一大块。可见，在《工资条例》的博弈中，十分缺乏广大职工的声音。实际上，劳动派遣制度、临时工等用工方式，已经给资方侵害劳动者权益留下了大量的空子，而受益最大的恐怕就是一些大型企业。它们借劳动派遣之机，加剧了同工不同酬的问题。大量的劳动派遣工、临时工等基本权益尚难自保，遑论监督“老板”？花了更少的钱，购买了更多的劳动力，这或许正是一些大型企业经营者乐见、乐享的局面。企业或资方维护自己的利益是正常的，可是，资方可以为自己的利益呐喊，并足以阻止不利于自己利益的法律出笼，劳方的声音在哪里呢？不论两会上，还是立法的博弈中，代表资方的声音总是让人倍感强劲；而资方话语权强劲的基础，则是其对参政与参与资源占有的绝对优势，不但企业家的席位赫赫，而且从来不缺少为之代言的学者专家团队。而反观职工一方，不论议事席位，还是代言力量，都远

不足与资方匹敌。这说明，作为职工一方的确需要通过政府、工会、社会舆论等方面，扩大自己的发言权，获得更多的支持。在这样关系到广大职工切身利益的重大立法事项里，工会组织尤其应该全力维护职工的合法权益，将职工的各种诉求充分表达出来，使《工资条例》更有利于处于弱勢的劳动者。《工资条例》出台时间再次被推后，也不能排除来自资方对成本有可能大幅增加的实际顾虑。运行工资正常增长机制，企业经济负担的加重是个现实问题。这个矛盾，不能全都交由资方与劳方，政府应该充分发挥“裁判员”的作用，针对不同企业采取不同办法。对电企、油企等等赚取垄断利润，却通过劳务派遣降低用工成本的企业，依法予以制裁、纠正。对于经营困难的中小企业，应当加大扶持力度，创造更加公平的市场环境，以抵消工资增长带来的压力。如此，将会使《工资条例》的出台获得更多的支持。

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