

中国鞋业工资协商制度亟待完善 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__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E9_9E_8B_E4_c37_645136.htm 工资集体协商制度在市场经济国家普遍适用，是普通劳动者实现“涨工资”愿望的法定程序，也是建立和谐劳资关系的有效途径。但在我国，一些地方和企业实行这一制度还有一定的阻力。有的企业困难多，有的老板“心太黑”工资集体协商的核心内容是企业效益与职工工资挂钩，通过劳资双方平等协商，使职工工资增长与企业效益增长相适应。新华社“新华视点”记者日前在调查采访中发现，我国推行这一制度十多年了，但由于相关法规比较原则，缺乏可操作性，因而效果不彰。记者在珠三角地区采访时，一家制鞋厂老板大倒苦水：厂子靠给人代工生存，一双鞋只能赚3元加工费，再涨工资那就得关门了。据他说，厂子每天至少生产800双鞋才能保本，每个工人月工资1500元，眼下开工不足，每双鞋人力成本已超过预算，厂子处在亏本边缘。佛山市纺织行业协会秘书长吴浩亮说，今年以来，原材料价格剧烈波动，佛山相关企业出现困难，多项成本上升，利润缩水明显。但是，也有企业效益好却不给工人“涨工资”。记者在深圳采访时，一家企业主公然表示：“办厂资金是我出的，投资风险是我扛的，我赚多少钱，同你们没关系，凭什么同我分享？”记者采访中了解到，有的企业表面上实行工资集体协商，但实际上隐瞒企业真实经营状况，将当地法定最低工资标准作为协商工资的“参照”，因而起点太低，达不到工资协商的实际效果。例如，深圳市总工会曾向富士康发出集体谈判的要约，但富士康对工

资增长一直避而不谈。该公司一名负责人表示，富士康的国际客户在下订单之前，已经把所有的成本都算得清清楚楚，他们参照当地最低工资标准做出人工成本。据工会干部反映，一些大型企业，职工和高管的收入差距很大，已经超出了通过集体协商可以调整的范畴。这些企业的分公司根本不同当地工会照面，工会人员甚至连分公司大门都进不去，如何进行协商？劳资信息不对称，工会腰杆不够硬。在深圳的一家日资五金生产企业，劳资双方共进行了八轮谈判才达成协议。这家企业工会负责人告诉记者，企业经营良好，规模逐年扩大，当他们向老板提出“涨工资”要求时，老板却声称“年年都在亏损”。由于企业不肯提供真实财务报表和盈利情况，因而员工们谈判时十分被动。后来，员工们想了很多办法，自发统计每天的生产量、销售量，得到相关信息，以此证明企业盈利，这才争取到一些权益。由于劳资双方信息不对称，工人们谈判时拿不出财务数据，成了谈判中的一个“短板”。深圳市总工会副主席王同信认为，企业工会负责人对工资集体协商作精心准备，对劳资问题作专题分析，形成合理的对策建议，以理服人，取舍有度，是推进这一制度实施的重要环节。然而，实际工作中，工会干部有很多苦衷。“没牙的老虎”“黄连树下弹琵琶苦中作乐”，谈起开展工资集体协商的难处，一些基层工会干部反映，关系不顺、说话不硬，是最大的障碍。一见到记者，洛阳市涧西区工会的许丽萍就把鞋脱了下来：“您瞧，我们工会同志穿的都是平底鞋，整天大街小巷跑，穿高跟鞋走不快，脚也容易疼。企业老板不理解我们的工作。一家经营猪脚的餐饮业老板，见到我们就喊‘出去，出去’。”中国劳动关系学院工会学系

教授许某认为，工会工作的一个难处，就是受制于行政部门或资方。“工会干部的工资、奖金，包括职业评价都掌握在资方一边，他的立场难免有时会出现问题。”许某说。保护劳工权益，法规亟待完善近年来，随着一线劳动者“涨工资”预期不断增强，工资集体协商的呼声越来越高，不少地方将这一制度纳入政府目标考核。例如，洛阳市以行政规章的形式出台了《关于进一步推行企业工资集体协商工作的意见》，对工资集体协商的方法、内容、程序和措施作出了具体规定。2010年初，地处洛阳的中国一拖集团公司将员工收入增长幅度不低于20%的指标写入年度工资集体协议，并建立了相应的监督机制。后来发现，子公司一拖（洛阳）神通工程机械公司上半年员工收入增幅没有达到协议书上的20%，于是集团公司工会启动监督程序，召开了一次“民主质询”会议，要求子公司党委书记、总经理等8位领导班子成员作出回应。韩某作为这家子公司职工代表参加了会议。据她回忆，“领导们当场表态一定把员工收入提高20%后，整个过程没有发生对抗、争吵，但气氛很凝重。”当年下半年，这家子公司员工工资实际增长了26%。韩某说：“这件事在工人中反响太大了，我们从内心深处感激工会。”但是，一些地方出台相关法规也遇到了很大阻力。2010年9月，深圳市人大常委会第二次审议了《深圳经济特区集体协商条例（草案）》，原计划该条例在2010年11月三审通过。同年9月，香港47家商会发表联合声明，表示如果新条例通过，将导致大批港企倒闭，并引发撤资潮。其结果是，该条例三审迄今尚未通过。许某认为，“工资集体协商制度推行难，一个重要原因是缺少权威的法律支撑和规范，这涉及国家法律制度的完善

，以及工会改革等。” 专家建议，尽早对集体协商集体合同制度进行立法，提高相关法律法规的权威性；工会法有必要进行修订，进一步强化工会组织对工人权益的有效保护。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