

河北省劳动厅《关于企业建立工资集体协商谈判制度的意见》

(冀劳〔1996〕60号 1996年5月31日)

各市、地劳动（劳动人事）局，省直企业主管部门：

为适应社会主义市场经济体制发展的需要，建立符合市场经济要求的工资决定机制，协调劳资关系，保护企业和劳动者的合法权益，根据《劳动法》的有关规定，决定在我省企业建立工资集体协商谈判制度。

一、建立工资集体协商谈判制度的范围

鉴于工资集体协商谈判制度改革涉及到企业产权和企业组织制度等许多复杂问题，敏感度高，难度大，目前主要是在具备条件的现代企业制度试点企业和非国有企业中试行。企业建立工资集体协商谈判由省劳动厅和市地劳动部门共同组织实施，并报劳动部综合计划与工资司备案。

二、建立工资集体协商谈判制度的条件

1、企业生产经营正常，产权关系明晰，具备独立承担民事责任的法人实体。

2、企业领导班子健全，管理人员素质较高，基础管理工作较好，统计数据、统计分析等基础资料齐全，有较严格的责任制体系。

3、企业建立了工会组织和职工代表大会制度，工会干部素质较高，对企业劳动工资业务熟悉，职工参与民主管理意识较强。

4、企业工会和经营者（董事会）均有通过协商谈判确定职工劳动报酬的愿望和要求。

三、工资集体协商谈判应遵循的原则

1、坚持以国家宏观调控政策为基础，用国家法律法规和劳动工资政策规范谈判内容和程序的原则。

2、坚持双方自愿、平等合作的原则。

3、坚持公平合理、实事求是、协商一致的原则。

4、坚持企业工会或职工代表与企业谈判为主，劳动行政主管部门协调为辅的原则。

5、坚持兼顾国家、企业、职工三方利益的原则。

四、工资集体协商谈判的内容

工资集体协商谈判制度是指企业工会或职工代表与企业法人代表通过协商谈判鉴定集体协议确定劳动者劳动报酬的制度。工资集体协商谈判的主要内容包括：工资制度、工资水平、工资标准、内部分配办法等。

（一）工资制度

劳资双方应根据本企业生产经营特点和行业特征，本着有利于增强企业活力，促进生产发展，有利于合理安排各类人员的工资关系，调动职工生产积极性的原则，通过协商谈判确定科学合理的工资制度。如实行等级工资制、岗位技能工资制、岗位工资制、岗位等级工资制等。

（二）工资水平

集体协商谈判确定职工工资水平，主要包括职工平均工资水平和工资增长率两方面的内容：

职工平均工资水平主要参考和依据以下因素：①企业历史工资

水平。②企业财力承受能力。③企业可提取的工资总额及可使用的工资储备金数额。④同行业其他企业和本地区其他企业的工资水平。⑤劳动力市场劳动力的供求状况等。

职工工资增长率：企业职工工资水平应在发展生产、提高经济效益的基础上逐步提高。确定本企业职工工资增长率，主要参考和依据以下因素：①国家对企业的工资宏观调控办法。实行自主确定工资总额办法的企业应在保证职工工资适度增长的前提下，把工资总额随同经济效益浮动的比例，作为集体协商谈判的主要内容。实行工效挂钩和工资总额包干办法的企业，可在应提取的工资总额内，合理安排职工工资增长率。②企业经济效益因素。安排职工工资增长率应与本企业经济效益挂钩。当企业经济效益增长时，职工工资水平应适当提高，当企业经济效益下降时，职工工资水平应适当下降。③物价因素。职工工资增长率一般应高于当地城镇居民生活费用价格指数，以保证职工实际工资水平不因物价上涨而下降。④国家公布的职工平均工资增长指导线。⑤国民经济与社会发展中长期

规划中计划安排的职工实际工资增长率。

（三）工资标准

为更好地贯彻按劳分配原则，搞好内部分配，每个企业均应制定与工资制度相适应的内部工资标准。在制定企业工资标准时，可执行省制定的企业参考工资标准，也可以自行制定工资标准，但不应突破省制定的各类型企业最高工资标准。

（四）企业内部分配办法

制定企业内部分配办法，应坚持按劳分配、同工同酬、效率优先、兼顾公平的原则，注意作好以下工作：

1、要认真搞好以基本工资制度、工资支付制度、内部分配基础管理制度三项内容为重点的内部分配制度改革。

2、合理安排企业各类人员的工资关系。企业要在岗位劳动测评的基础上，科学准确地区别不同的劳动差别。以此为依据，使工资分配向苦、脏、累、险、高技术岗位和一线生产岗位职工倾斜。

3、建立职工正常考核升级制度。升级是增加职工收入的重要途径

径，对调动广大职工的积极性有着十分重要意义，每个企业都要建立科学合理和相对稳定的职工正常考核升级制度，升级要与职工的考核、使用、待遇有机结合起来。

4、奖金分配办法。奖金分配要以职工完成劳动定额和生产任务为依据，做到奖勤罚懒，奖优罚劣，合理拉开差距。

5、企业内部分配的其他问题。如工资支付办法、加班报酬等。

（五）有关职工工资分配的其他事项。

五、工资集体协商谈判的程序

1、提出谈判。工资集体协商谈判可由工会或企业提出，以“工资集体协商谈判要约书”的形式通知对方，要约书中应写明建议谈判的时间、地点、程序、内容和对方回答期限等。另一方接到要约书后，要认真研究，尽快与要约方接触，就要约书中提出的谈判时间、地点、程序、内容等问题进行磋商，达成协议，以便建立良好的合作关系。一方发出要约书后，另一方不得无故拒绝谈判，并在15日内做出书面受约答复。

2、确定谈判委员会。谈判委员会由工会与企业法人分别推选同等数量的代表组成，代表的名额由双方商定，一般以每方 3 人至 6 人为宜，代表的产生由双方各自推选。其中，企业法人应推选一名厂领导（董事）参加。工会一方应由工会主席或副主席参加。其它成员由双方各自推选懂法规、熟悉业务、有谈判经验的人员参加。工会方面委员会成员确定后，要向本人颁发委托书，以书面形式正式通知对方。双方谈判代表一经确定不应随意变动，确需更换的应提前 5 日通知对方。谈判执行主席由双方代表轮流担任。

3、谈判准备。劳资双方在谈判前要作好谈判的准备工作：①查阅有关资料，了解企业行政、工会的职权范围及职工的合法权益，掌握有关的政策及法律规定，做到严格依法办事。②搞好调查研究、收集、整理、分析与谈判内容有关数据资料，对企业现状和各方面的要求心中有数，掌握第一手资料。③提出工资谈判方案。工资谈判方案要尽可能清晰、具体、明确，并符合国家政策和企业实际。

4、进入谈判。进入正式协商谈判前，劳资双方可邀请劳动行政

部门派代表列席会议。进行集体协商谈判时，双方要平等友好、相互尊重，对谈判的问题充分发表意见，申明主张。在兼顾国家、企业、职工三者利益的基础上，求同存异，相互谅解，达成协议。对于暂时不能统一认识的问题，可以采取恳谈会、协商会、协议会等对话形式，沟通思想，统一认识，化解矛盾。劳资双方不得以任何非谈判方式威胁、迫使对方接受自己的条件。

5、谈判中的劳动争议处理。谈判中的劳动争议是指劳资双方对谈判的某些问题意见对立，不能达成共识，发生纷争，使谈判陷入僵局。发生劳动争议后，可请劳动行政部门组织有关各方协调处理。

6、谈判协议书。劳资双方对谈判的事项达成一致意见，要委托企业、工会或由双方共同起草工资集体谈判协定。集体谈判协议书应包括以下内容：①协定书名称。②序言：写明签定协定的目的和作用及双方谈判人员名单。③正文：劳资双方通过谈判达成的协议，是协议书的基本条款。④劳资双方履行协定的权力和义务。⑤协定的变更、终止条件和办法。⑥协定的监督检查。⑦协定的有效期限。

⑧其他应注明的事项。

7、审议签字。当事人双方经过协商谈判形成一致意见后，要把谈判协定文本提交职工大会或职代会审议。审议时，由双方代表就谈判协定的产生过程、依据及涉及的主要内容作必要说明，审议通过形成决定后，由谈判双方首席代表在协定书上签字。

8、谈判协定的报送与生效。工资集体协商谈判协定签字后，应报送劳动行政部门备案，劳动行政部门自收到之日起 15 日内对报送的协定书经过审查，未提出异议，协定生效。企业应将协定内容向全体职工公布，并认真履行。劳动行政部门如果有违反国家法律、法规和政策的内容，可责令双方当事人修改。

六、谈判规则

工资集体协商谈判要遵守必要的规则，主要包括：

1、确定谈判主体。工资集体协商谈判的当事人一方必须是代表职工的工会组织或经超过半数以上的职工推举的代表，另一方必须是企业法人委托的代表。

2、劳资双方在谈判中的权力和义务。劳资双方均有要求就有关职工工资事项进行谈判的权力，一方提出要求后，另一方应积极响应。在谈判过程中，劳资双方地位平等，双方均有权要求对方提供与谈判内容有关的资料，如企业经营状况和职工对工资的要求等。一方对对方提供的资料负有保密义务。

3、谈判的不公开性。为使集体协商谈判有序地进行，原则上谈判不公开，除当事人双方的谈判委员会成员和双方共同邀请的劳动行政部门列席代表参加外，不允许厂内的其他人员列席旁听。

4、谈判的时限。工资集体协商谈判应有固定的谈判期，具体时间由双方商定，每次谈判的时限一般不超过 7 天。

5、谈判协定的效力。工资集体协商谈判协定对企业和企业的全
体职工均有法律效力，对所有工会会员和非工会会员均有约束力。

6、工资集体谈判协商的履行、变更、终止和争议处理应照集体合同的有关规定办理。

7、谈判协定的时效。工资集体协商谈判协定的有效时间应在协

定中写明，一般适用 1 至 3 年。

七、劳动行政部门在工资集体协商谈判中的作用

省级劳动行政部门应尽快建立工资指导线。在未有工资指导线前，各级劳动行政部门应向企业提供国家和省制定的工资增长计划或同行业的工资水平及必要资料，为企业工资集体协商谈判提供依据。要积极向当事人双方宣传提供与谈判内容有关的信息、数据和法律、法规及政策依据。会同同级工会组织成立工资集体协商谈判协调机构，指导企业搞好工资集体协商谈判，对谈判中的劳动争议进行协调。对工资集体协商谈判协议书进行备案审查，并监督劳资双方履行协定。

八、企业内部谈判委员会成员在谈判期间的工资待遇

企业内部谈判成员在谈判期间可以脱离原生产工作岗位，其工资待遇保持不变，企业不得以任何理由停发、扣减其工资。

九、加强领导、认真组织实施

建立工资集体协商谈判制度，是企业工资工作的重大改革，是

探索工资决定机制的新途径，关系到发展生产和职工的切身利益，各级劳动行政部门要与工会相互配合，加强对企业工资集体协商谈判工作的组织实施和指导服务，注意调查研究，总结经验，把工资集体协商谈判工作搞好。