

A2 | HR CELUE | HR 策略

策划词 | CEHUACI

工资集体协商制度在经济国家普遍适用,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。其深层次的原因是什么?如何才能解决?

“工资协商制”推广起来咋就这么难?

□ 本组稿件撰写 潘莹 吴俊 秦亚洲

内蒙古伊泰集团公司排227位 较去年上升10位

市场化带来的历史性机遇,坚持内涵发展与外延发展并重,在做强做大的道路上取得了令人瞩目的成就,为我国综合国力和竞争力的提高提供了有力保障。2011中国企业500强的总体规模与经济效益大幅增长,这一点无不说明了我国大企业在国民经济中占据了举足轻重的地位,更是引领中国其他企业发展的动力,也是中国经济发展的引擎。

据统计,中国500强企业的生命力在下降,今天是500强,或许明天就面临出局或者落后。2011中国企业500强的平均寿命仅为23年,人均营业收入只相当于世界企业500强和美国企业500强同类指标的456%、457%,与跨国企业存在较大差距,特别开拓全球市场整合利用全球资源存在着巨大的差距,因此,中国企业从大到强还有十分漫长的道路要走。

据悉,全国共有29个省区的企业进入2011中国企业500强,只有西藏、宁夏没有企业入围。内蒙古地区入选的6家企业中伊泰集团公司排名由去年的237位上升至227位。此外,包头钢铁排名175位,内蒙古电力排名176位,伊利实业排名261位,内蒙古蒙牛乳业排名260位,鄂尔多斯羊绒集团排名420位。

华安国际被大清洗 基金高管纷纷离职

然而,尽管华安基金履行了保本责任,但对于投资该基金的基民来说,长达3年的封闭期以及高达近20%的汇兑损失依然让其“很受伤”。好买基金表示,该基金在雷曼事件后,2008年8月19日开始不能赎回,封闭达三年之久,对于投资者而言,在流动性上也做了较大牺牲。

面临人事地震考验

华安国际清洗,仅仅是华安基金近日遇到的麻烦之一。人事的剧烈动荡才是对这家“老十家”之一的基金公司声誉的最大损害。

9月17日,华安基金发布公告称,俞妙根因个人原因辞职,正式卸任华安基金董事长职务,不再担任该公司董事,离任日期显示为2011年9月6日。据悉,俞妙根此次出走华安,将成立自己的私募基金投资管理公司。华安基金同时宣布,李勋将代任华安基金董事长一职。

市场普遍认为,管理层的剧烈动荡无疑会对基金的业绩产生不利影响。

(佚名)

A. 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。记者日前在调查采访中发现,我国推行这一制度10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。

B. 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



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。

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?

中国劳动关系学院工会学系教授许晓军认为,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。”许晓军说。

C. 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。

韩静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%。韩静说:“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,并引发撤离潮。其结果是,该条例三审迄今尚未通过。

许晓军认为,“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。

【名词解释】

工资集体协商:是指用人单位与本单位职工以集体协商的方式,根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项,签订集体的书面协议。根据中国国情,国有和国有控股企业经营者工资收入,不属于工资集体协商的范畴。

工资集体协商内容包括:工资协议的期限、工资分配制度、工资标准和工资分配形式、职工年度平均工资水平及其调整幅度、奖金、津贴、补贴等分配办法、工资支付办法、变更、解除工资协议的程序、工资协议的终止条件、工资协议的违约责任、双方认为应当协商约定的其他事项。

CEO们退休后,改任董事长 利大还弊多?

□ 圣标

国外某媒体近日撰文指出,近年来,埃里克·施密特、史蒂夫·乔布斯等科技公司CEO退休后改任执行董事长渐成趋势,但由于执行董事长在公司角色上定位模糊,与管理团队的责任分工存在冲突,这也给企业运营带来了一系列问题。

不愿放权

究竟谁是老板?当CEO不在其位,仍谋其政时,这个问题就一时难以分清。随着越来越多的CEO作为执行董事长——在管理层和董事会同时任职的报酬丰厚的全职工作——继续留在公司,定位模糊的领导权问题变得日益棘手。根据猎头公司Egon Zehnder International所作的分析,在财富500强企业中,今年有35位CEO退休后转任执行董事长,而2008年只有17位。

Egon Zehnder美国分部负责人卡伦娜·斯特里拉说:“董事会喜欢让前任CEO作为执行董事长留下来,让他们在这个经济动荡时期提供真知灼见,保持公司管理的连续性。”越来越多的CEO转任执行董事长,还折射出董事会渴望减轻新CEO的压力,而前任CEO又不愿放权的现象。



◎乔布斯不再担任CEO,并不意味着苹果进入了“库克时代”。

今年以来,美国共有九家企业要么前任CEO离职后担任执行董事长,要么宣布了这种计划,这其中就包括苹果的史蒂夫·乔布斯、谷歌的埃里克·施密特以及西方石油公司的雷·伊明尼。其中大多数尚未透露放弃新角色的具体日期。惠普新任执行董事长雷·兰尼则必须找到与李艾科被解雇后上任的新CEO梅格·惠特曼分权的办法。

领取高薪

企业往往还要向执行董事长支付高额薪金。根据国际管理咨询公司Hay Group进行的一项调查,美国23家大型企业执行董事长去年获得的

直接补偿总额平均为375万美元,相当于他们在2010年担任CEO期间薪酬的60%。这一数字包括薪水、分红、授予股权的价值、期权等长期奖励。但执行董事长的角色偶尔也会给企业带来尴尬,产生谁真正掌管公司的疑问。在美国零售商JC Penney,在继任者罗恩·约翰逊11月1日正式担任掌门人以后,现任CEO麦伦·乌尔曼原本将作为执行董事长无限期留在公司,负责企业战略、公司财务等一般由CEO承担的角色。

但有关乌尔曼新角色的消息令不少专家感到担忧,他们认为这种管理架构将不利于这家零售商的未来发展。JC Penney后来改变了主意,

而根据新的安排,乌尔曼将于明年一月离职。JC Penney发言人拒绝对此发表评论。

股东不满

EMC CEO约瑟夫·图西将在2012年底接任公司执行董事长一职,他希望届时可以避免这种尴尬。现年64岁的图西将担任执行董事长两年时间,他认为自己的价值会主要体现于“帮助我们销售大军销售产品”,寻找理想的收购目标等方面。

鲁特格斯记得,在上任第一年,“我与乔的角色有点像联席CEO,两人共用一间办公室。”这种安排让某些员工困惑不已。图西说,他们“想搞清楚究竟谁是这儿的老板?”鲁特格斯继续负责处理重要客户业务,同时还是EMC薪酬最高的高管之一,直至他2005年放弃董事长一职。

同时,向执行董事长支付高薪偶尔也会引发投资者不满。电动工具制造商Stanley Black& Decker在2010年被Stanley Works收购以后,公司原CEO诺兰·阿奇博尔德改任执行董事长。据行业顾问马克·雷利估计,到2013年3月,阿奇博尔德的薪酬总计达9200万美元,如果Stanley完成了削减开支的目标,阿奇博尔德还将获得4500万美元的“成本协同奖励”。



兴乐工资集体协商首场告捷

总裁与拉丝工序员工代表“谈笑间”达成协议

□ 本报记者 何沙洲
通讯员 卢书友

“好,年平均工资同比增长指数初步定为10%,我同意。”“我也同意这个方案,不过回去后还要向车间工友们汇报一下。”9月14日下午,在温州兴乐集团总部一楼贵宾室,集团董事长兼总裁虞文品和另外两位资方代表,在集团党委的监督下,与兴乐电缆公司裸线车间拉丝工序的3位员工代表,面对面协商一线员工工资,并达成初步共识。劳方、资方、工方分别在会议决议草案上签了字。这次商谈,标志着2011兴乐集团工资集体协商工作已进入实质性阶段。

自今年5月份启动工资集体协商工作以来,兴乐集团党委、工会会同人力资源中心,多次下到部门、车间,听取一线员工对协商工作的意见和建议,并参照国家相关法律法规和浙江省、温州市有关规定,制定了一系列协商制度。兴乐党委、工会还将集团总部和兴乐电缆公司员工按部门、车间、工序划分为13个片区,民主选举了43名工资协商代表,并请来温州市总工会劳动关系专家给代表们授课。兴乐董事长虞文品也多次与协商代表促膝谈心,消除员工疑虑,并承诺:不管何时协商成功,协商工资都从7月份开始执行。这些都为正式协商奠定了牢固基础。

参加协商的员工有总代表叶学理、首席片代表贺平全,代表程孝顺、孙玉进。兴乐集团工会主席作为工方首席代表与他们坐在谈判桌一侧。对面则坐着资方首席代表虞文品总裁、两位副总裁和人力资源中心负责人。兴乐集团党委副书记金孝荣作为监管代表,对协商提出了指导意见。会议全程摄像。

“今天坐在这里,你是代表我也是代表,我们是平等的。你们尽管大胆说,只要你说得有道理,我会接受。”虞文品笑呵呵的开场白一下子把现场气氛带动起来。接下来,代表们争相发言。贺平全代表发言最踊跃,内容诸如对新老员工和技术水平不同的员工如何区别对待?保底工资发放有什么条件?技改以后生产定额和技改前有变化吗?虞文品在回答说,兴乐集团将根据情况将员工技术水平评出级别,不同级别的员工享受不同待遇。工龄长、技术好、工作好的员工肯定会拿得更多。该公司还会对长期保质保量完成工作,设备保养得好,徒弟带得好的人推出奖励机制。

程孝顺、孙玉金代表也就生产单价和工资增长等问题谈了看法。虞文品答复,对于安心工作的员工,年工资同比都会有一定幅度的增长。“你知道你去年拿了多少钱?”贺平全笑笑说不知道。“我知道。”虞文品笑着打开电脑,报出贺平全去年工资数,并帮他计算了一下,按增长幅度,今年将会增加多少。

“程孝顺,你是哪里人,你这个名字好,在家一定很孝顺父母吧?”虞文品的亲切话语,给“一本正经”的谈判现场带来了暖暖温情。他报出了程孝顺去年的工资总数,帮他计算了增加值……

从下午三点多一直谈到晚上六点。围绕十余个焦点、重点问题,虞文品和另外两位副总裁及人资中心同志一一进行解答,让工方代表很满意。最后,在兴乐集团党委的监督下,劳资双方和工会代表分别在会议决议草案文本上签了字。