

策划词 | CEHUACI

去年1月,中华全国总工会(下称“全总”)下发意见,提出“凡是在我国境内投资的世界500强企业,都应依照我国有关法律法规建立工资集体协商制度”,最后完成的时间截点定在2013年底。由于部分世界500强企业总部与分支机构不在同一区域,工资集体协商涉及企业内部利益调整以及企业薪酬管理制度,要获得总部顺利审批异常艰难。



与世界500强谈工资：力量不均的博弈

□ 稿件撰写 王羚

谈判核心:调整工资

在全总推进工资集体协商建制的3年工作计划中,世界500强在华企业被列为重点。

“之所以特别强调要抓世界500强在华企业开展工资集体协商,主要是考虑到这些企业在经济社会中的地位十分重要,备受社会关注。这些企业成功建立工资集体协商制度社会影响广泛、示范作用强,对于推动其他各类企业建立工资集体协商制度能够起到积极的促进和示范作用。”全总相关部门的一位负责人说。

工资集体协商核心在于调整工资,这往往是在谈判中出现拉锯战的要点。

很多人认为,世界500强企业的工资待遇一定不错,似乎没必要推进工资集体协商。然而,记者在调查中发现,在部分世界500强在华企业中,工资长时间没有增长或者增长缓慢的现象并不少见。

由于部分世界500强企业总部与分支机构不在同一区域,甚至分布在不同省份,分支机构往往没有法人资格,在工资分配等方面也没有自主决定权。加上不少世界500强在华企业内部各层级权限设置相当复杂,一个方案、一个决定、一个请求,往往要经过复杂的审批过程,总部在国外的企业审批时间更长。

尤其是工资集体协商涉及企业内部利益调整以及企业薪酬管理制度,要获得总部顺利审批更是异常艰难。



【名词解释】:工

资集体协商,是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、形式、收入水平进行平等协商,并在协商一致的基础上签订工资协议。

记者在采访中发现,世界500强企业对于工资集体协商问题确实有些讳莫如深,大多拒绝公开就建制工作表态。

推进工资集体协商工作,各地进展也不同。

沈阳市总工会副主席段阳表示,从沈阳的情况看,世界500强在华企业对于工资集体协商建制工作整体是积极的,但在工资增长的具体幅度上确实存在就低不就高的现象。为了解决这个问题,沈阳市去年12月1日实施了《沈阳市企业工资集体协商办法》,明确提出以与企业利润挂钩的“四条线”为标准确定

工资涨幅以及工资集体协商预先审查制度。

目前,沈阳市49家世界500强企业已经全部完成了工资集体协商建制工作。

推进工资集体协商时,还会遭遇体制瓶颈。

北京市总工会在推进三菱商事(中国)商业有限公司工资集体协商建制时就遇到这样的麻烦。这家公司的员工全由北京外企服务总公司派出,属于劳务派遣性质,公司是“用工单位”,而《劳动合同法》关于签订集体合同的规定,只提到了工会可以与“用人单位”签订集体合同或专项集体合同。通过双方磋商和法律咨询,最终明确,员工工资是由公司发放,因此应由三菱商事工会代表员工与三菱商事资方开展工资集体协商、签订工资集体合同,这与员工是否为劳务派遣身份无关。

力量不均的博弈

推进工资集体协商还面临一个重要阻力:基层工会谈判能力不足,“不愿谈、不敢谈、不会谈”的现象比较多见。

广东省劳维律师事务所律师段毅,长期从事劳工维权法律服务。在他看来,世界500强企业往往拥有强大的人力资源管理队伍,而基层工会的干部和代表大部分缺乏谈判经验。

“工资集体协商就是利益博弈。在这场博弈中,目前双方的力量绝对是不均等的。”段毅说。

从各地实际看,工人及基层工会的确在工资集体协商中处于劣势。在有些世界500强企业中,工

会主席“被辞职”、在维权联名信上签名的员工被辞退等现象并不罕见。

谈判双方力量要均等,首要的是工人的成长。目前来看,针对工人的权益意识和维权能力的培训还有待加强。提升基层工会“战斗力”的另一个对策是工会直选。目前不少企业的工会干部由企业领导派任,甚至企业领导兼任。

据广东省工会副主席孔祥鸿称,最近几年,广东的工会一直努力在外资企业和民营企业中推行直选。2011年,佛山、顺德已有超过200家企业工会进行直选。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授李琪分析,大部分外商投资企业对工会的存在和集体谈判等劳资关系的运行模式已经习以为常,并有固定的应对模式。他们一般都会接受和执行中国的《工会法》,并且接受公司社会责任的约束。

推进世界500强工资集体协商的另一个有效办法是第三方介入劳资谈判。第三方包括律师、退休工会干部、劳工NGO、专家学者等。

集体协商指导员是推动世界500强工资集体协商建制的另一支重要力量。根据全总统计,截至2011年底,所有省(区、市)都建立了集体协商专家顾问组或指导员队伍,全国共有10.4万名集体协商指导员,比2010年增长了66%。

两个80%

中国早在2000年就出台了《工资集体协商试行办法》,但由于企业积极性不高、相关制度建设滞后、工人维权意识和能力不强等原因,企业建制进度总体并不理想。尤其在世界500强在华企业中,进展缓慢。

近两年,中国进入劳资纠纷多发期。如何解决劳资纠纷成为一个焦点问题。

根据人力资源和社会保障部的统计,2011年全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共受理劳动争议案件131.5万件。全总调研显示,引起劳动争议的主要原因集中在劳动报酬、经济补偿和赔偿金、保险福利等方面。

“十二五”规划提出要提高劳动报酬在初次分配中的比重,保障职工工资正常增长和支付。工资集体协商正是保障职工工资正常增长的重要机制。全总相关部门负责人认为,工资集体协商可以有效解决初次分配中存在的问题,增加劳动者在利益分配上的发言权,应在收入分配体制改革中发挥更大作用。

根据全总的统计,截至2011年底,世界500强4100多家在华企业中,已经有80%建立了工会。在这些已建工会的企业中,又有80%左右已经完成工资集体协商的建制工作。

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

券商试水薪酬递延支付与“支付宝模式”相似

券商高管未勤勉尽责或止付绩效年薪

大家在实践上也是这么操作的,这是出于保护公司、股东利益的角度来约束。另外,从长期激励的角度来看,因为金融行业的周期性波动性,公司通常建立奖金池,在行情不好的年景,可以用以前递延的部分来发放奖金,实现丰年补歉的效果。

券商高管薪酬递延付制度如果正式发布实施,对于以往没有这种做法的券商,尤其对于一些采用比较激进的即期奖金激励方式的券商来说,意义重大。王允娟表示:“一些券商的奖金短期激励方式非常的激进,比如高额提成的方式可以起到短期促进业务的效果,但是公司的激励导向会影响到员工、高管的行为,如不注重短期与长期的平衡,会有很多的风险会在将来暴露出来。至少这样递延支付的安排,会使大家考虑到自己行为的风险性。”

杜绝“模糊披露”

本次的征求意见还对证券公司薪酬管理信息披露制度做出了规定。证券公司应当披露董事、监事、高级管理人员薪酬管理信息,至少包括:薪酬管理的基本制度及决策程序;年度薪酬总量和在董事、监事、高级管理人员之间的分布情况;薪酬延期支付和非现金薪酬情况。

除了薪酬总量需要公布之外,“个量”也需要公布。这么做其实是为了防止“模糊披露”,据王允娟介绍,对于非上市券商来讲,由于没有强制披露薪酬到个人,在实践中,有的公司会把董事、监事、高管的薪酬打包披露,但实际上董事尤其是部分非执行董事(含独立董事)领取的薪酬并不高,可能仅仅是董事津贴,这一薪酬总量中大部分的比重还是倾斜于经营管理层。在这种情况下,不能简单地用高管薪酬总量去除以人数,把数额平均化,这样就会误导大众。所以要把个量分布也公布清楚,披露到个人,也为了更好地让大众理解高管薪酬的最高水平、最低水平、平均分布等,不要将焦点集中于部分极高、极低值。

券商股权激励待解

这次的征求意见稿并没有将股权激励的详细规定纳入其中。有业内人士认为,股权激励和证券法的相关规定有冲突。证券法第四十三条规定,证券交易所、券商及证券登记结算机构等从业人员,在任期内不得直接或间接以化名、借他人名义持有、买卖股票,也不得收受他人赠送的股票。并且,任何人在成为前述所列人员时,其原已持有的股票,必须依法转让。

对此,记者了解到,其实券商可以做中长期激励。而中长期激励就包含股权激励的概念,但是这个计划如果是股权激励的话,就需要向有关部门提出申报。

而从成熟资本市场来看,股权激励在西方国家尤其是美国得到了广泛应用,在华尔街上市的投资银行中,高管人员和员工持股比例相对国内上市券商要高出许多。

王允娟表示:“股权激励的操作是有复杂性的,因为一旦涉及到股票,如果没有配套的各项政策支持,容易引发多种操作风险。尤其对于金融行业的股权激励来说,多方面的监管决定了其操作的复杂性,在目前政策环境不够完善成熟的前提下,股权激励的操作尚有难度,但是其他的多种激励方式还是可以积极探索的,当然还是要在合规的前提下。”

创业板个股将迎全流通 高管疯狂减持套现

□ 欣华

四季度大小非解禁将迎来高峰,在半年报公布结束之后,高管、大股东屡屡辞职、套现,而产业资本的增持却往往成了其余股东出逃的垫脚石。

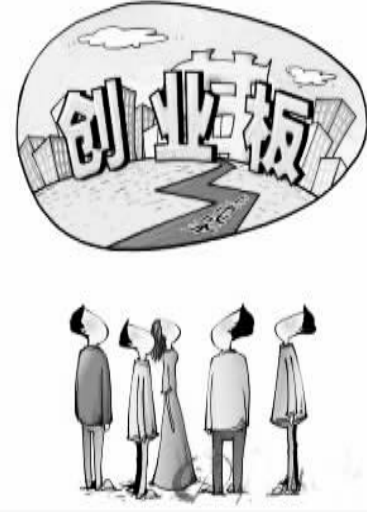
解禁高峰将至

四季度将近,大小非解禁也将迎来高峰期。财汇数据统计显示,沪深两市四季度共有超过620亿股解禁,解禁市值按照当前股价约为5800亿元。

这一数据无论是同比、环比都将是年内的高点。今年三季度解禁市值约为3358亿元,而去年四季度为3096亿元。

在四季度解禁的这些股份中,有一个群体特别值得关注,那就是创业板。创业板首批上市的28家企业将在10月底迎来全流通,其解除限售的股份数量为49.39亿股。其中,九成以上为包括控股股东在内的首发原始股东所持股份。而高价、高市盈率、高超额发行的股票,往往上市之后股

东持股出现大幅增值,随着限售股的逐渐解禁,巨大的财富效应容易使股东产生出套现冲动。尽管解禁并不等



于减持,但创业板公司大股东大规模解禁带来的压力依然不容小视。

除大股东的解禁之外,年前尚有18亿股其他原始股东的限售股也将解禁。

10个交易日减持逾6亿元

进入9月份,在利好消息的刺激下,A股市场单日曾经出现大幅反弹,成交量明显放大,然而上证综指回升至2100点上方之后持续盘整,高管套现的热情反而有所增加。

财汇数据显示,仅仅是9月份的前10个交易日,A股市场高管减持的市值就达685亿元,而同期的高管增持仅有6746万元。在10天的时间里,上市公司高管净减持达到618亿元。

根据相关规定,在半年报等经营数据公布的敏感时间窗口,相应关联人不能增、减持股票。等半年报披露完毕,上市公司管理层、占5%以上的股东乃至控股股东,均可以相对自由地进行减持。

随着半年报披露完毕,9月份也成了高管、大股东扎堆减持的时节。截至9月14日,两市高管共有144人次进行减持。

而特别值得关注的是,高管辞职数量也在9月份大幅增加。9月份以来每个交易日都有高管辞职的公告,仅9月4日一天就多达16位,14日当天也有来自11家上市公司的13位高管辞职。工作调动、个人原因辞职居多。

有市场人士分析认为,在半年报业绩出炉之后辞职,一部分可能是因为业绩不好,管理层需要对业绩负责导致;而另一部分可能是因为持有上市公司股票,期望套现获利。

产业资本成出逃“垫脚石”

在上市公司高管辞职、套现的同时,产业资本倒是在近期频频出现大举增持,但是细究其中会发现,产业资本的“抄底”却成了其他股东“跑路”的机会。

宝钢股份回购一度被市场解读为重大利好,但该公司的流通股东却在这利利好宣布后纷纷出逃。数据显示,该公司的前10大流通股股东中,有6家在回购的消息公布后进行了减仓。

数据显示,在宝钢股份董事会公告回购股份决议后,包括如攀长荣、金石仓储有限公司、张家港保税区立信投资有限公司、张家港市虹达运输有限公司、交通银行-易方达50指数证券投资基金等在内的6家股东全部进行了减持,共计减持3104万股。实际上,近期产业资本增持的消息并不少,包括京东方A、中国建筑的大股东都大举增持公司股票,但就A股整体而言,仍然呈现净减持。

虽然监管部门屡次提振股民信心,但从目前来看效果仍未完全显现。不具备赚钱效应的二级市场,即便大股东增持,也难以吸引其他资金入场。