# 开展工资集体协商工作的几点体会

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-27

*集体协商是指企业职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、劳动安全与卫生等劳动关系有关事项，进行平等商谈的活动。下面是本站为大家带来的开展工资集体协商工作的几点体会，希望能帮助到大家!　　开展工资集体协商工作的几点体会　　截止202\_年6月，昭通...*

集体协商是指企业职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、劳动安全与卫生等劳动关系有关事项，进行平等商谈的活动。下面是本站为大家带来的开展工资集体协商工作的几点体会，希望能帮助到大家![\_TAG\_h2]　　开展工资集体协商工作的几点体会

　　截止202\_年6月，昭通市3120个企业中的2556个企业已签订了工资集体协商专项合同。而开展协商的多数企业中，一线工人工资普遍比去年同比增长8%以上，个别规模企业增长幅度达15%以上，极大提高了职工工作的积极性;有效拓展了员工理性表达诉求的渠道，避免了裁员减薪和集体劳动争议问题的发生，切实促进了企业效益的增长;同时，由于工会在开展工资集体协商中的积极作为，为职工争取了应得的利益，维护了职工最关心的薪酬权益，获得了职工的认可，有力提升了工会组织在职工心目中的地位。

　　昭通市工资集体协商工作虽然取得了明显成效，但仔细思考，还存在一些不足之处。

　　一是认识不到位。一些企业经营管理者存在片面或错误认识，认为会增加工资挤占利润，不愿开展协商;个别地方政府错误认为，严格执行《条例》，会影响招商引资，有碍企业发展，即使形成三方制度，也形同虚设;也有部分职工认为，自己在企业工作时间不会很长，工资集体协商开不开展无所谓。

　　二是空壳现象多。在非公企业法人数据库里，有企业名称、职工规模，符合开展工资集体协商的条件，而实际上，这些企业不存在，即使存在，实际规模与注册规模也相差甚远。

　　三是指导能力弱。当前，市、县虽然建立了一批专兼职工资集体协商指导员，但由于工资集体协商涉及知识面广(涉及会计、法律、行政管理等专业)、专业性强(如协商技巧)等特点，对指导员的知识结构和能力水平要求比较高。

　　四是作用发挥难。虽然《条例》、《云南省企业工会条例》等法规对工会组织的作用及工会代表的权益做了保护性规定，但在实际工作中，受劳动力市场供过于求等客观因素影响，致使个别工会组织在推动职工开展工资集体协商、争取职工合理权益等方面，作用发挥不大。

　　针对工作中存在的问题，个人认为应该采取“五抓五强”对策，从源头着手，狠抓落实。

　　(一)抓舆论宣传强思想认识。要继续发挥媒体作用，实现电视有图像、广播有声音、报刊有文字的“三位一体”宣传报道方式，增强社会的认识度;要采取专家讲坛、集体培训的方式，对各级政府领导、工会干部进行教育“充电”;要采取进企业、入工棚的方式，对职工群众进行宣传教育，切实宣传报道《条例》的意义、作用和法律责任，营造社会氛围，切实解决政府领导、企业领导和职工“片面认识”的问题。

　　(二)抓部门联动强职责分工。工会组织要发挥“力推”作用，代表职工积极开展“要约行动”;人力资源和社会保障部门要把关督促，代表政府行使好对工资集体协商合同的审核把关权，以及采取措施督促企业开展工资集体协商(如把企业开展工资集体协商纳入企业劳动资格年审条件等);工商联及企业家协会或企业联合会要发挥宣传教育作用，统一企业思想认识，使它们愿意开展工资集体协商工作;工商部门要加强对企业注册及动态的管理，避免“空壳”企业、“名存实亡”企业产生，切实解决各部门“单兵作战”的问题。

　　(三)抓队伍建设强工作能力。随着经济社会的发展，劳动者的需求日趋多元化，劳动关系的内容也随之发生着深刻变化，工资集体协商合同的内容也就相应涉及到方方面面，同时签订合同的程序多、要求严。但全市的工资集体协商指导员队伍都是聘用人员，稳定性不强，业务素质还不能完全适应工作需要。这就需要我们重视工资集体协商指导员队伍建设及其工作能力提升，要在人员选择、岗位培训、绩效考核等源头着手，在市、县建立通法律、懂政策、精业务、善协商的工资集体协商指导员专职队伍，指导好本辖区内的企业开展好工资集体协商工作，切实解决合同“质量不高”的问题。

　　(四)抓正反典型强辐射效应。既要宣传正面典型，让其他企业工会能学习借鉴好的做法和经验，切实解决职工“不会谈”的问题;又要宣传反面典型，大力报道不开展工资集体协商的企业受到处罚的实例，对不愿开展工资集体协商的企业起到警示作用，切实解决企业“不愿谈”的问题。

　　(五)抓考核层次强责任意识。综观全省上下，当前，把开展工资集体协商成效纳入年终考核的，只有工会系统。而工会组织是群体部门，缺乏行政监督权，在面对企业的时候，显得心有余而力不足。要推动企业开展工资集体协商工作，必须采取顶层设计的方式，把工资集体协商工作任务纳入地方政府的年终考核指标中，真正发挥“政府主导、部门配合”作用，切实增强各级政府及其部门的责任感，使工会组织及职工拥有坚强的后盾支持，进一步破解职工“不敢谈”和企业“不愿谈”的问题。

**开展工资集体协商工作的几点体会**

　　为了全面贯彻落实依法推动我县企业开展工资集体协商，不断扩大工资集体协商覆盖面，逐步实现劳动报酬与劳动生产率同步提高，切实维护职工合法权益，构建和谐劳动关系。我县工资集体协商工作，按照“典型示范、稳步推行、注重实效、逐步提高”的工作思路，先在基础较好条件较成熟的企业铺开。通过方方面面的努力，我县工资集体协商工作取得了较好的成就。

　　>一、主要做法和经验

　　(一)统一思想，提高认识，积极推进维护职工合法权益的机制建设。落实职工工资分配权力，不仅是维护职工合法权益问题，也是人民政府发展和谐劳动关系、推动构建和谐社会的重要切入点。当前，劳动关系随着经济体制转轨和社会转型，正处在日益市场化、多样化和复杂化之中，一些矛盾时有发生，成为影响社会和谐稳定的因素。为此，我县十分重视维护职工权益的机制建设，把工资集体协商作为贯彻落实《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》的重要内容来部署。县委、县政府非常重视，把此项工作列入议事日程，主要领导在有关会议上多次强调：全县有一定规模以上的工业企业和具备条件的其他企业都要参与工资集体协商，所有企业和企业化管理的事业单位也要逐步推行集体协商。根据这一要求，我们能正确引导已经开展协商但工资协议未到期的企业开展新一轮的协商，推动此项工作持续开展，建立工资协商的长效机制，让企业认识到工资协商不是一劳永逸而是一个长期、渐进、动态的过程。对于没有开展工资协商的企业，我们采取措施，合力攻坚，为他们提供各方面的指导、服务和帮助，引导他们尽快建立工资协商机制，努力实现工资集体协商的全覆盖。为了更好地推动工资集体协商工作，每年的3月“招工”月开展,使工资集体协商工作有序不絮的推进。

　　(二)强化领导，创新思路，扎实推进工资集体协商纵深发展。工资集体协商是一项新的工作，也是一项新的工作机制，困难和问题当然是有的。但我们清醒的认识到，建立企业内部工资集体协商共决机制和企业普通职工工资正常增长机制，是一项长期性的工作，只要企业存在，每年都要开展工资集体协商。工资收入是职工生活的主要来源，是职工最基本、最重要、最核心的经济利益。进一步推进工资集体协商，对于调动职工积极性，参与企业民主管理，增强企业凝聚力，实现经济和社会协调发展，都具有十分重要的意义。为加强对工资集体协商工作的领导，我县成立了专门的工作领导小组，县总工会、县社会保障局、县工信委、县工业园区、县工商联等单位成员的工作小组，定期研究全县工资集体协商工作，要求：职工工资集体协商工作由县政府主导，工会推动，社会保障、工信委、工业园区、工商联配合，各乡镇积极参与。通过积极努力，形成全面推进的格局。如何推进企业开展工资集体协商工作，我们进行了认真的调研思考，在工作推行之初，坚持抓大放小，要求全县规模企业全部参加，先使工作有一定基础;第二步是典型示范引路，推动工作全面开展。如我们在工业园区赣泉啤酒厂、永威塑胶、合昌实业、迪宝锅炉等企业，县总工会、社会保障局派出人员到企业指导职工与企业签订要约。作为全县开展工资集体协商示范性企业，通过示范后，做到有目标、有重点在各乡镇铺开，从而达到工资集体协商的全覆盖。

　　(三)找准难点，突出重点，着力地推进工资集体协商工作有序进行。我们把工业园区企业作为建立工资集体协商的重点，在对象上，突出解决一线职工特别是农民工工资问题。在内容上，把工资基数、计件超额奖金分配、福利补贴等作为协商重点、按照“90%以上职工在法定工作时间能够完成”的标准，合理确定不同岗位劳动定额，逐步建立行业劳动定额的形成机制，规范劳动定额的制定、调整、管理和实施，防止企业迫使职工超时劳动而不支付加班工资等现象的发生。在形式上，对企业规模较小、不能单独进行工资集体协商的，开展以覆盖小企业为重点的区域性工资集体协商;对同行业企业较多的地方，着重抓好行业性工资集体协商。

　　(四)注重质量，彰显实效，循序渐进提高工资集体协商工资水平。工资集体协商工作，协商是前提，落实是关键。为此，我们在三个方面做出了努力：一方面是进一步规范协商程序。协商程序不规范可能导致协商工作应付了事，也会让职工产生误解，挫伤积极性。因此，我们坚持把沟通、协商、签约、审核“四个程序定为不可缺少的程序。协商前进行了充分调研，准确掌握工资可能增长的幅度和条件，并广泛征求企业和职工的意见和要求;主动与企业行政进行充分的事前沟通，取得理解，达成共识，为顺利开展协商创造良好条件;组织召开规范的工资集体协商会议，形成有效的工资专项协议书;形成的工资专项协议经职代会审议通过，使其具有法律效力，并报劳动部门审核和上级工会备案，为以后协议的履行提供保障。另一方面是提高协商方法和技巧。重点加强对职工代表协商方法和技巧的指导和培训，结合实际，有理有据地提出可协商、能协商的协商要求。在协商中既敢于谈、又善于谈、力戒把协商变成对立谈判，以创造良好的协商氛围。最后是合理确定协商内容。在开展工资协商时，提高协商的针对性，不泛泛而谈，尽量减少原则性条款和弹性条款，使工资协议书更具有可操作性;协商内容不

　　一味求高求全，紧密结合职工工资、福利问题，能谈多少就谈多少，

　　能落实多少就谈多少，切实提高工资协商内容的针对性和实效性。

　　>二、主要成效

　　1、工资集体协商愈来愈引起了企业行政方的高度关注。任何一个新生事物的诞生，都有一个认识的过程，在我县推行工资集体协商也经历了一个从不愿意接受到逐步认识的过程。目前，已不单是企业选员工，员工选择企业的现象已很普遍。特别是近年来，招工难的问题，在我县也有明显呈现，过低的工资待遇是造成企业招工难的主要原因。在这两种特殊环境的影响下，企业已经把目光聚焦到如何改善员工待遇上，想方设法留着员工。

　　2、工资集体协商使企业员工工资不同程度的增长，建立了职工工资增长机制。据我们近期调查，经过连续几年的工资集体协商，我县职工月平均工资均增长。

　　3、工资协商使职工的利益得到有效维护，调动了职工的积极性，实现了互利共赢。开展工资集体协商，使职工的工资问题得到了有效保障，积极性得到较好发挥。如202\_年，我县有的企业接到了很多订单，要求员工加班加点，但企业却没有按员工加班给予应有的工资报酬，造成员工集体罢工。我们了解这一情况后，及时与企业

　　主动沟通协调，并按双方签订的《工资集体协议书》有关条约兑现了职工加班报酬，维护了职工合法权益，保证了企业正常生产。

　　>三、存在的主要问题

　　1、有一定规模的企业推行易，无规模的企业推行难。如我县一些较大规模生产正常的企业，能够较自觉地配合工会开展工资集体商，也基本能兑现和落实协商合同或协议，但对一些小型企业，用工人员又不多，几十号人，员工的工资是企业主说了算，对工资集体协商工资，表面应付，实则是企业主我行我素。

　　2、同工同酬难。如一些季节性招工的民营企业，当它们生产繁忙时，对员工采取提高工价来满足生产;但当它们处在生产淡季时，则压低工价，同工不能同酬，不仅不能保证员工工资正常增长，而且造成“招工难”。从而导致工资集体协商机制难以落实。

**开展工资集体协商工作的几点体会**

　　通过集体协商确定工资水平和支付办法，是市场经济条件下建立现代企业制度、理顺企业分配关系的内在要求，是完善平等协商集体合同制度，增强其针对性和时效性的重要途径

　　近年来，“两个普遍”的提出，把依法普遍开展工资集体协商放在了工会工作的重要位置，可以说，目前推进工资集体协商工作面临着难得的机遇，但同样存在困难和挑战。

>　　充分认识推进工资集体协商的重要性

　　开展工资集体协商是发展和谐劳动关系的必然要求，是职工经济权益的具体维护，职工参与分配权利的落实。企业和职工之间是相互依存、相互促进的关系，只有企业发展，开展工资集体协商才有物质基础，通过协商职工能够享受到企业发展成果，合法权益受尊重，才能焕发他们的劳动热情和创造精神。任何情况下，协商、协调、沟通都是化解劳动关系矛盾的有效方式，和谐企业是协商的结果，没有企业和职工之间的协商，和谐就不可能持续。

　　通过集体协商确定工资水平和支付办法，是市场经济条件下建立现代企业制度、理顺企业分配关系的内在要求，是完善平等协商集体合同制度，增强其针对性和时效性的重要途径，是建立和谐稳定劳动关系，构建和谐社会的重要基础性工作，通过集体协商，建立适合企业生产经营特点的内部分配机制，对于维护职工合法权益，稳定职工队伍，调动职工积极性，促进企业发展至关重要。

>　　采取切实有效措施，推动工资集体协商深入开展

　　首先，多层次、多形式进行宣传，营造浓厚氛围。要充分利用广播、电视、网络、报刊等媒体和阵地，开辟专栏、专题、网页，召开座谈会、恳谈会、经验交流会，统一思想，提高认识，增强做好工作的责任感和紧迫感,为全面推进工资集体协商工作奠定思想基础。同时，要召开班子会、集体合同领导小组会、工会全委会、职代会代表团(组)长联席会议等进行动员部署，进一步提高各级领导干部和广大职工对工资集体协商的认识，增强做好工作的积极性和主动性。

　　其次，完善相关法律、法规，为推进工资集体协商提供法律支撑。开展工资集体协商虽然有法可依，但因过于原则和缺乏刚性，造成执行不到位。因此要从地方法规的层面，明确不实行工资集体协商的企业就要承担法律责任并制定相应的惩罚细则;从国家层面推进收入分配制度改革，从制度、机制的层面为开展集体协商提供更为强有力的支撑，减少税收和利润，增加工资增长幅度的协商空间。

　　再次，以创建劳动关系活动为载体，推动工资集体协商制度加快发展。把工资集体协商作为创建劳动关系和谐企业的核心内容，实行一票否决，对不开展工资集体协商的企业，不能评为各级劳动关系和谐企业，企业经营者不得评为各级各类先进个人，企业不得评为各类先进单位。

>　　建立工作机制，依法规范工资集体协商工作

　　工资集体协商是一项政策性很强的工作，把这项工作做好，必须坚持“党政主导、工会力推、各方相互配合”。要让企业认识到，通过工资集体协商和促进职工收入的合理增长是贯彻落实科学发展观、构建和谐社会、促进企业健康发展、可持续发展的基本要求。一是在推进工资集体协商工作中，要把组建企业工会作为重要环节来抓，按照党建带工建、党工共建的思路，不断加强企业工会组织建设。二是落实责任，把工资集体协商、职工工资增长幅度纳入单位、政府及企业决策机构的目标责任考核体系。三是合力抓培训提高。针对工资集体协商中的重点、难点，定期举办工资集体协商培训班，依靠工资集体协商指导员提供人才储备。

　　首先，建立沟通对话机制。企业职工代表与党政领导以恳谈会的形式沟通，工会与劳资部门定期对话沟通，工会主席与企业经理日常沟通，工会主席与职工代表沟通。通过对话，取得对集体协商制度及集体合同的认同感。

　　其次，建立监督检查机制。把集体协商和民主管理两个维权机制有机结合起来，发挥两个机制的倍增效力，建立健全履约责任制，提高工资集体协商履约率，建立健全工资集体协商的履约、监督、职工参与和评价机制，把职工满意、劳动关系稳定作为衡量和检验工作水平的主要标准，进一步解决“重数量、轻质量，重签约、轻协商，重文本、轻履行”的问题。

　　再次，建立及时报告机制。要通过民主渠道，落实职工的知情权，让广大职工及时了解协商过程和结果，征得他们对企业的理解和支持，以此统一广大职工的思想，凝聚他们的才能和智慧，实现互利双赢的目的。

>　　探索和研究推进工资集体协商工作中出现的新情况和新问题

　　转变经济发展方式，调整产业结构、产品结构，加快结构调整和经济转型，已经成为企业健康发展的主流。跨地区、跨行业、跨所有制、跨国经营的企业越来越多，这些新情况和新问题给工资集体协商工作提出了新课题。要按照法律、法规和“两个普遍”的要求，开拓创新，研究新情况，解决新问题，遵循新建企业必须建立工会，建立工会同时建立平等协商、集体合同制度的原则，不断探索和研究适应现代企业制度要求的建会和工资协商的新思路、新办法。实现哪里企业，哪里就有工会组织，就在哪里建立工资集体协商制度、签订工资集体合同，为促进企业科学发展奠定基础。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！