
中外劳动研究评论(第一辑)
Comparative Labor Studies Review

中国劳动关系的新趋势
Emerging Trends in Labor Relations (Volume One)

编辑: 罗斯琦

Editor: Siqu Luo

主编: 何高潮, 关少兰

Editors-in-Chief: Gaochao He, Katie Quan

从南海本田三次工资集体协商看构建和谐劳动关系

孔祥鸿*

摘要: 从2010年6月初到2011年3月初,在不到一年时间里,南海本田公司进行了三次工资集体协商,总结这三次集体协商的过程与结果,可以比较深刻地看到中国工会基层组织建设所存在的问题以及中国工会改革的重要内容,对审视和判断构建和谐劳动关系也有很大启示。

关键词: 工资集体协商 基层工会 和谐劳动关系

On the Construction of Harmonious Labor Relations: Three Rounds of Collective Wage Negotiation in Nanhai Honda

Xianghong Kong

Abstract: From early June of 2010 to early March of 2011, Nanhai Honda had conducted three rounds of collective wage negotiation in no more than a year. The process and results of the three rounds of collective wage negotiation have relatively well demonstrated the current problems of organizing grass-roots trade unions as well as the important tasks of trade union reform in China. In addition, the case also reveals the key factors for us to examine and judge the construction of harmonious labor relations.

Key words: collective wage negotiation, grass-roots union, harmonious labor relations

从2010年6月初到2011年3月初,在不到一年时间里,南海本田公司进行了三次工资集体协商,总结这三次集体协商的过程与结果,可以比较深刻地看到中国工会基层组织建设所存在的问题以及中国工会改革的重要内容,对审视和判断构建和谐劳动关系也有很大启示。

第一次协商: 6月4日下午3时——晚上9时

*孔祥鸿,广东省总工会巡视员。

背景与特点:

1、集体停工持续了 19 天，劳资双方都承受很大压力，相当职工已复工，有一种人心思定的氛围，但都看着集体协商结果，如协商失败，有继续停工的可能，故双方都有压力。

2、职工对工会不信任，在停工期间提出改组工会，重新选举工会主席。因此，职工方协商代表是临时选举的 30 人，其中 5 人为发言代表，25 人为列席代表。职工方处在被动状态，提出了增加工资 800 元的诉求但没有提出完整的增资方案，均在资方提出方案基础上讨论。

3、政府和其他企业外人士介入，如劳动部门负责人主持协商，协商前由广汽本田工会介绍集体协商的做法，曾庆洪以全国人大代表身份，常凯以大学教授、职工代表顾问身份参与指导协调。

过程与结果:

1、主要围绕两个方案：方案一基本工资增加 300 元，总收入为 2044 元/月；方案二总收入为 2100 元/月，但基本工资只增加 200 元。

2、职工方协商代表是松散的，缺乏“领袖”，对资方的方案呈现多元的立场与态度，难以形成较为统一的意见，正是在曾、常协助下职工方 30 名代表采取站队式表决后同意方案一。

结果：增资 500 元/月，其中基本工资增 300 元，补贴 66 元，特别奖金 134 元。

影响与经验:

1、平息了集体停工，让双方看到，劳资矛盾可以和必须通过集体协商来解决，这为以后两次的工资集体协商提供了思想基础，也为企业构建和谐劳动关系营造了良好的环境与条件。

2、在低水平基础上增加工资，稍微超过了当地行业工资的平均水平，缓解了职工不满的情绪。注意，仅是缓解，并没有真正解决问题，职工要求进一步增加工资收入的诉求仍然很强烈。

3、程序上有缺陷，如没有经过职代会审议等，存在履约风险。

4、尽管还是以工会主席为首席代表，但工会组织实际上并没有深入地参与到协商的各个环节。企业工会在集体协商中的应有地位与作用没有体现出来，工会的代表性受到冲击和怀疑！

第二次协商：12 月 18 日下午，12 月 24 日下午

背景与特点:

1、公司工会经过规范化建设，选举了工会小组长，车间分会，增选了公司工会委员和副主席，组成了公司工会的三级组织网络，开始形成一种组织性的力量。

2、协商代表由公司工会 13 名委员及 4 个车间分会主席组成，充分显示了工会的代表性。

3、职工方代表与企业方代表交替提出方案。

4、资方愿意与工会进行协商，但仍深存疑虑，对工会能否真正代表职工权益，能否以“一个声音”进行协商，还在等着看。而且，资方对“共建共享企业发展成果”的认识仍不到位。

5、上级工会派人参与指导协调。

过程与结果：

1、两轮协商，劳资双方都提出了自己的方案。

2、职工方据理力争，有理有情，促使企业作出让步。

3、焦点问题：6月4日集体协商达成的协议当中，关于年度奖金不少于2个月的提法怎么理解？以什么为主要依据决定发放年度奖金的额度——工会意见占了上风：以企业效益为主，兼顾春节、物价等因素。

影响与经验：

1、广大职工认同工会的代表性，感受到工会是可以信任的；同时，也让资方看到工会可以以“一个声音”说话，感受到了工会的代表性与作用。

2、职工方代表在协商中学习，感受到了压力也增强了自信。

3、为以后的工资协商奠定了基础。

第三次协商：2011年2月15日、2月25日、3月1日

背景与特点：

1、劳动力市场供求关系发生变化，一些企业招工难，企业感到压力。

2、南海一汽大众2013年投产，预计工资成本——普通工为3500元左右，这种属于国际化的竞争也给企业带来压力。

3、工会有了一定的经验，更加自信。

4、整个协商有计划、有步骤，是事先协商好的（双方早在2010年12月就把时间、内容等定好，也考虑到了可能需要多个回合的协商，把时间定在一个月内协商解决问题）。

5、双方都提前做准备，企业做方案，工会做调查。

过程与结果：

1、经历三次协商五轮交锋（指五次双方调整方案）。

2、双方立场（要价）差距很大，资方甚至提出是“最后方案”，如不能达成协商，将作为集体性争议提交政府有关部门仲裁。

3、双方都作了认真准备，有理有据。

4、双方最后互相尊重互相让步。

5、上级工会参与指导和斡旋。

6、职代会审议时，获得高票通过，消除原来一些人的担心。出席代表 111 人，98 人投了赞成票，仅 13 人投了反对票或弃权票。

影响与经验：

1、进一步提升了职工对公司工会的认可与信任，劳资双方都认可，工资集体协商是劳资博弈与合作的平台，也是构建和谐劳动关系的制度性安排。

2、职工方代表发挥了集体作用，了解、整合并代表了职工的诉求，是一次很好的民主化学习以及集体协商的实践。

3、工会提出的方案，略嫌理据不足，主要是参照旁边的汽车玻璃厂一线职工 3200 元的工资水平，仅参照职工收入，没能对比两家企业的人均劳动生产率，人均利润率等数据，理据难以服人，故被资方称为“不可接受”。但工会的方案，又确实反映了相当部分职工的心态与愿望，有利于强化工会作为职工权益的代表性。

4、工会组织了若干场的“增资方案说明会（恳谈会）”，又组织了 13 名一线员工作为列席代表参与协商，有利于更多一线职工了解协商过程，从而有利于职工代表投票支持双方所达成的协议。

5、劳资双方互相尊重彼此的利益追求，又互相让步，从而达到“双赢”。

南海本田集体停工事件，无疑给了中国工会，尤其是中国工会的基层组织建设一个很大的教训：

教训一：基层工会规范化建设缺失，工会失去组织网络支撑，难以有序、有效地开展活动、发挥作用。

教训二：基层工会平时活动缺失，工会失去了赖以凝聚、团结职工的形式与手段，也就失去了职工的认识、认可。

教训三：基层工会主席角色缺失，工会主席与企业行政高级管理人员的角色交叉在一起，没有鲜明地代表职工诉求与利益，工会主席得不到职工信任，也意味着工会得不到职工信任。

教训四：基层工会利益诉求机制缺失，未能发挥民主渠道作用。工会的渠道缺失了，职工的诉求就必然通过另外的渠道提出，这是很自然的。

教训五：基层工会关键时刻职责缺失，未能团结凝聚职工。在集体性争议的现场，基层工会应当承担什么职责，应当怎样履行自己的职责，在南海本田事件中，工会的表现的确令人失望。

从集体停工到不到一年三次进行工资集体协商，由于上级工会的介入，南海本田工会以及公司劳动关系状况发生了巨大的变化，在这些变化中，无疑也积累了一些经验：

经验一：通过规范化建设，让基层工会回归到它的群众性与民主性。历时半年的规范化建设，民主选举了工会小组长、车间分会委员和公司工会委员，使工会有了一定的职工基础，形成了一种组织性及系统性的力量。

经验二：鲜明地代表职工权益，注重在了解、整合、代表职工诉求这三个环节中下功夫，在工资集体协商中以“一个声音”说话，展示职工集体的声音与力量。

经验三：注重平时的工作与活动，让职工在一件件小事、一个个活动中积累对工会认知、认可，从而信任工会，愿意让工会代表他们，这是一个很重要的积累过程。

经验四：工资集体协商聚集着职工最切身的经济利益，工会切实搞好了工资集体协商，就能赢得广大职工的支持与信任。南海本田公司职工对工会的态度的转变，而且在不到一年里有较大转变，其根本原因也在这里。

经验五：让劳动关系的问题，包括劳动争议，回归到企业内部，回归到劳资双方的协商轨道上来。尤其不要让劳资之间的矛盾成为社会问题，成为稳定问题，成为政府需要介入的重大问题。如果企业内部一时没能协调一致，达成共识，也应让地方工会“冲锋在前”，尽可能让上级工会斡旋、调解以至解决。不到万不得已，政府才介入或诉之法律。

作为标志性事件，南海本田公司集体停工以及后来进行的三次集体协商，也留下了很多启示。

启示一：构建和谐劳动关系必须双方互相尊重互相让步。

在中国，劳动关系所触发的矛盾是非对抗性的人民内部矛盾，因而解决这些矛盾不能采取对抗性的方法与手段，而要采取非对抗性的、协商的办法来解决。要在协商中寻求到解决办法，必须互相尊重彼此的利益追求，又必须互相作出让步。

启示二：劳资双方的博弈与合作亟需法律规范。

当劳动争议，包括集体性劳动争议回归到企业内部予以解决，工资集体协商作为构建和谐劳动关系的制度性安排，就更加凸显它的重要性。它既是劳资双方博弈的平台，也是劳资双方合作的平台，这种博弈与合作相结合的制度性安排，体现了当前中国政治体制、中国工会体制的一些特点与优势。但工资集体协商作为一项构建和谐劳动关系的制度，需要在法律法规上不断地加以完善。比如，双方谈不拢，怎么办？地方工会和政府怎样介入？怎样体现职工方对企业的制约？双方可以以集体性劳动争议的形式向政府有关部门提出仲裁吗？资方的增资方案已经高于政府公布的工资集体协商谈判指导线的高线了，职工方还不满意，企业可以怎么办？诸如此类，都可在南海本田公司的三次工资集体协商中研究、探索。总之，劳资博弈与合作亟需法律规范。

启示三：如何认识和解决职工持续性增加工资的诉求。

如何把握和认识当前劳动关系的特点以及发展趋势。南海本田公司三次工资集体协商的成功，既有工会努力、职工团结、上级工会给力等因素，也有大背景大环境的因素。比如，劳动者收入未能跟上经济发展步伐，分配不公已成为当今中国社会的一个突出矛盾，中国政府已经把改革分配制度作为一个重要社会发展目标加以推进；劳动力市场发生变化，不少企业的“招工荒”，给了企业很大压力，却给了职工要求增加工资的很大动力；连续两年比较大幅度地增加工资，既反映了原来职工工资较低的现实，又显示了一部份企业具有给职工较大幅度增加工资的利润空间，不是能不能加的问题，而是给不给你加的问题。此外，未来5年劳动关系领域的焦点问题恐怕都是增加工资，也就是说，持续性增加工资将是今后5年劳资博弈的焦点，该怎样认识及解决这问题。

启示四：上级工会应当怎样指导基层工会进行集体协商。

就目前情况而言，相当一部分基层工会还难以独立自主地承担起工资集体协商的职责。因此，如何更好地按照“上代下”的工会维权机制要求，上级工会切实履行好自己的职责，指导好基层工会开展工资集体协商尤为重要。广东省总工会现正在部署各县（区）总工会按照“组建好、培训好、管理好、发挥好”的要求组建工资集体协商指导员队伍，并强调工资集体协商指导员要发挥“一员两责”的作用，即发挥好“指导工资集体协商、协调劳动争议”两大职责，就是一个有益的探索。但上级工会的介入、指导，应该遵循一个什么样的规范，也是一个值得思考的问题。

启示五：必须解决信息不对称的问题。

南海本田公司的第二次集体协商，工会之所以取得成功，很关键的是了解到了企业2010年的纯利润达到近2亿元，为投产以来最高。因此，在上级工会的压力下，认同了工会关于共建共享企业发展成果的意见，在年度奖金上做出了较大让步。在第三次集体协商中，双方都认可了一个数据，就是2013年南海一汽大众投产时，普工月工资为3500元左右。这一数据成为双方博弈的一个共同话题与目标，分歧在于三年达到这一收入水平该怎么走，职工从眼前利益考虑，主张第一年迈大步，提出增加工资的幅度为46%；资方则认为三年后的情况有点不可预测，主张第一年先小步走，后两年到时再说。这是基本认可同一数据的博弈。如果职工方不掌握这一数据，情况就可能不一样了。但资方在否定职工方提出的方案时，只是抽象地认为，“要考虑上下游产业链和供应商的承受能力，要考虑企业的年度盈利目标，如果工资增幅过大，企业成本无法维持”等等，但却不肯透露企业的利润指标是多少，总之，始终不肯提确切数字。可以说，正是由于工会还缺乏其他有效信息和数据的支撑，未能促使企业做出更大的让步。在未来的实践中，这种劳资双方信息不对称的情况仍然存在，仍然制约工会为职工争取更大的利益。所以，未来仍需进一步完善法律法规，赋予工会和职工平等获取企业相关信息的能力。

启示六：广东制造业面临的挑战。

“加快转型升级，建设幸福广东”是当前广东经济发展的主线。“加快转型升级”，对庞大的广东制造业来说，尤为需要。过去三十年广东制造业的经营环境已经发生了很大变化：低工资的竞争优势逐步减弱，人口红利逐步耗尽，农村剩余劳动力进入广东的人数逐步递减，高房价之下城市生活成本逐步高涨，正在改变着劳动力市场，尤其是工业劳动力市场的供求情况，正在推动着制造业工人工资的不断上涨。南海本田公司去年发生集体停工后，广东出现了一系列的集体停工事件，基本上都发生在制造业企业，实际上就是制造业企业经营环境发生变化的具体反映。如果再加上其他生产成本如原材料价格持续上涨，人民币升值压力，中国各级政府在落实农民工社会保障方面的种种努力等等，无不增加企业的财务开支，无不削弱广东制造业原有的低成本优势。因此，我们在审视和判断广东劳动关系未来发展趋势时，不能不考虑广东制造业面临的转型。