

中国企业工资决定和工作场所管理的调研报告

—— 中国工会在协调劳动关系的工资集体协商中的作用

一、我国实行集体协商和集体合同制度的发展过程

(一) 劳动关系状况

在建立社会主义市场经济体制过程中，随着多种所有制经济共同发展，我国各类经济组织迅猛发展，对于促进社会经济的繁荣和生产力提高发挥了很大作用，同时也带来了劳动关系的深刻变化（因为经济关系决定劳动关系）。我国劳动关系已由计划经济下的单一形式转变为市场经济条件下的多元形式。随着外商投资企业、私营企业和乡镇企业的大量发展，既有跨国公司的现代雇佣关系，也有类似 19 世纪私人小作坊的雇佣关系，还有从传统的国有企业用工体系到新兴创业公司的伙伴式关系。由此产生了大量的劳动关系矛盾和纠纷，主要表现在三个方面：1、劳动用工不规范：一些企业不签劳动合同或随意更改劳动合同。2、工资分配不合理：根据一些省市劳动部门和工会的统计，劳动报酬方面的争议已成为劳动纠纷的首位，主要表现为拖欠工资，克扣工资，加班加点得不到合理的报酬，职工对工资分配缺少参与权和监督权。3、一些企业劳动条件差、劳动保护不到位，造成安全事故频发。这些都带来了劳动关系的不稳定，导致劳动争议案件增多。

(二) 集体协商和集体合同制度

面对不同所有制企业劳动关系的深刻变化，协调劳动关系成为市场经济条件下中国工会一项重要和紧迫的任务。全国总工会明确工会的基本职责是维护职工的合法权益，尤其要维护职工的民主权利和劳动权益。落实这两方面的权利主要依靠两项制度：①通过职工代表大会等形式，实现职工民主决策、民主管理、民主监督的权利；②通过集体协商和集体合同制度维护职工的劳动权益。我国各级工会组织以1994年《劳动法》颁布为契机，突出履行维护职能，在各类企业中推行集体协商和集体合同制度。从1994年大力推行集体协商和集体合同制度至今，经过十年的努力，到2003年底，全国共签订集体合同67.29万份，覆盖企业121.4万个，覆盖职工1.035亿人。开展工资集体协商、签订工资专项集体合同的企业29.31万个，覆盖职工3579万人。

在建立集体合同制度和开展工资集体协商工作中，我们主要做了以下几点：

- 1、以法律、法规为依据，依法维权。《劳动法》、《工会法》颁布实施，劳动和社会保障部相继颁布《集体合同规定》、《外商投资企业工资集体协商的几点意见》、《工资集体协商试行办法》，全国总工会下发《工会参加工资集体协商的指导意见》，同时政府劳动行政部门逐步建立健全了企业工资收入宏观指导体系，即工资指导线制度、劳动力市场指导价位制度和企业人工成本预测预警制度。各省市也根据本地区的情况制发了相关的法规、政策，如：企业集体协商和集体合同规定，企业工资条例等等，如今年2月苏州市人民政府专门制发

了《关于建立企业职工工资增长与经济效益挂钩机制的指导意见》，其中明确“ 凡经劳动和社会保障、财政、地税或国税部门审核批准实行工资总额与经济效益挂钩或试行工资集体协商自主确定工资总额的 ,当年工资基数、新增效益工资实发数 ,可在企业所得税税前列支”。这些法律、法规、政策的制定和颁布 ,对集体协商及工资集体协商的内容、程序等都作了规定 ,为在各类企业普遍建立集体协商制度提供了依据。

2、建立各级由政府劳动行政部门、工会和企业方面代表组成的劳动关系三方协商制度。随着协调劳动关系和集体合同制度发展的需要 ,我国各级劳动关系三方协商机制应运而生。各级劳动关系三方协商机制在工作中采取三方联合制发文件、联合调研、联合培训、联合检查等形式 ,从宏观层面和整体上加强对集体合同和工资集体协商工作的指导和监督。为协调劳动关系创造了良好条件。

3、对工会干部和职工代表进行培训。全总和各级工会编写了《集体协商集体合同培训教材》,培训大批的工会干部和职工代表 ,经过培训的工会干部和职工代表在参与企业集体协商中发挥了重要作用。近些年来 ,各级工会着重开展工资集体协商培训。工资问题既是职工关注的焦点又是集体协商的难点 ,工会认真培训 ,努力造就一批懂得工资协商的劳动关系专家。一些地方还成立了专门协助企业开展工资集体协商的顾问组织或指导员队伍 ,指导、参与企业工资集体协商 ,提高了企业工资集体协商的质量和水平。

4、从实际出发 ,分类指导。全总及各级工会根据国有企业及非

公有制企业的不同特点开展工作，选树典型、进行试点、以点带面、全方位推进。在合同类型上有企业集体合同、行业集体合同和区域集体合同，有企业工资集体合同、行业工资集体合同和区域工资集体合同。在合同内容上有综合性集体合同和专项集体合同，专项集体合同如：工资集体合同、劳动安全集体合同、女工权益集体合同等等，通过多种形式，构建维护职工权益、协调劳动关系的体系和长效机制。

二、企业工资决定和工作场所管理运作情况分析

作一点说明，我国企业工资决定基本有两种形式：一是由企业单方决定；一是由工会代表职工与企业进行工资集体协商或通过其他民主管理形式共同决定工资分配。以下考察的 11 家企业属共决机制范畴。

根据国际劳工局提供的“中国企业工资决定和工作场所管理的调研问题单”，全国总工会在江苏省苏州市选择了 11 家企业（11 家企业名单附后）进行个案分析。调研方法是：到企业实地考察，发放问卷调查表，召开市县工会干部和企业工会主席座谈会。通过调研，总体印象是：在中国由计划经济到市场经济的转轨时期、由建立市场经济到完善市场经济的发展时期，适应市场经济要求的、新型工资分配决定机制正在逐步建立；工资集体协商沿着渐进式的轨迹，走过了一个从自发到自觉的发展过程，由浅层次、初级水平的协商到具有较高层次、较高水平的提高过程；员工的劳动权益和民主权利日益得到改善和提高。这些企业的探索实践，在一定程度上揭示了中国企业开展

工资集体协商的工作规律和发展趋势，昭示了中国企业改进和完善工作场所管理的发展方向。

(一) 接受调查企业的基本情况

企业类别：接受调研的 11 家企业中，国有企业及国有控股企业 3 家，外资企业 4 家，私营企业（含国有企业改制为私营企业）4 家。行业分类为：机械 3 家、电子 2 家、汽车 2 家、电力 1 家、服装、制鞋 2 家、市政公用 1 家，企业规模：千人以上企业 5 家、1000-200 人 4 家、200 人以下 2 家。

职工基本状况：11 家企业共有职工 11535 人，其中，男职工 6768 人，占 58.67%，女职工 4767 人，占 41.33%。35 岁及以下的职工 7357 人，占 63.78%；35-45 岁的职工为 2359 人，占 20.45%；45 岁以上的职工为 1819 人，占 15.77%。

具有初中文化的职工为 3580 人，占 31.03%；具有高中、中专、中技文化的职工 5842 人，占 50.64%；具有大专文化的职工 1512 人，占 13.11%，具有本科文化的职工 587 人，占 5.09%；具有研究生学历的职工 14 人，占 0.12%。

劳动合同期限：签订一年期以下劳动合同或临时用工的为 677 人，占 5.86%；签订 1-5 年期劳动合同的职工为 8042 人，占 69.72%，签订 5 年期以上劳动合同的职工为 693 人，占 6%，签订无固定期限劳动合同的职工为 2123 人，占 18.4%

企业经营业绩：营业额近三年（2001 年至 2003 年，下同）连续增长的为 9 家企业，1 家企业营业额为负增长，一家企业未反映；

企业利润近三年连续增长的为 8 家企业 ,去年利润增长的为 2 家企业 , 1 家企业为负增长。

职工工资情况: 10 家企业职工月平均工资呈逐年增长趋势 :2001 年为 1397.43 元 ,2002 年为 1513.94 元 ,2003 年为 1653.66 元 , 1 家企业未反映。

近三年职工年平均工资增长水平在 10% 以上的有 3 家 , 在 5% -10% 以上的有 3 家 , 在 5% 以下的有 2 家 , 其余为不增长或负增长。

生产工人月平均工资 2001 年为 1363.63 元 ,2002 年为 1482.12 元 , 2003 年为 1602.92 元 , 平均增长水平 7.76%。

生产工人年平均工资增长率在 10% 以上的有 3 家 , 在 5%-10% 的有 4 家 , 在 5% 以下的有 1 家 , 其余 3 家为负增长。

管理人员月平均工资也呈逐年增长趋势 ,2001 年为 2006.94 元 , 2002 年为 2293.46 元 , 2003 年为 2433.15 元。三年平均增长率为 8.47%。其中 , 增长率在 10% 以上的有 4 家 , 在 5%-10% 的有 3 家 , 5% 以下的有 2 家 , 其余 2 家为负增长。

工资占生产成本: 近三年来工资占生产成本 30% 以上的 1 家 , 在 10%-30% 之间的 4 家 , 在 10% 以下的 4 家 , 有 2 家未作反映。

人力资源政策: 接受调查企业反映的共同特点是 : 其一 , 将员工视为企业发展的依靠力量 , 逐步确立“ 以人为本” 的管理理念和管理体制 ; 其二 , 招聘员工通过市场化运作 , 实行双向选择 , 对员工实行劳动合同制管理 ; 其三 , 注重逐步提高科技人员、技术员工在整个员工队伍中的比重 , 改善员工队伍素质结构 ; 其四 , 注重加强对员工

的培训，提高员工队伍综合素质；其五，注重落实劳动法律法规，尊重和保障员工合法的民主权利和劳动权益。

通过具体分析，在国有企业、外资企业、私营企业人力资源政策又表现出一定程度的差异性。比如，国有控股企业苏福马股份有限公司，为增强国有企业在人才竞争中的优势，近几年一直坚持改革和完善企业内部人事、分配、管理等三项制度，招聘重点是高技术人才，坚持待遇引人、留人；对已达退休年龄的高级技术人员实行回聘；对中高级管理人员实行竞争上岗，择优录用。外资企业苏州福田金属有限公司为高新技术企业，对 87.6% 以上的员工实行了三年期以上的劳动合同管理，以期员工能够长期稳定地服务于本企业；企业即使在亏损情况下，也努力保持员工工资的适度增长；私营企业昆山康城鞋业有限公司，注重对员工进行持续的职业道德、职业素质和企业文化等方面的培训，同时认真落实员工的劳动权益，企业多次接受并通过了有关方面的社会责任认证。

企业工会情况：接受调查的企业，都建立了企业工会委员会，会员总人数为 10435 人。其中，员工入会率 100% 的为 6 家，90% 以上的为 2 家，80% 以上的为 2 家，70% 以上的 1 家。

根据企业规模大小和职工人数多少的不同，工会委员会的组成人数不等，最多的为望亭发电厂（国有企业），工会委员会成员为 21 人；最少的为 3 人。有 6 家企业在 5—9 人之间。工会委员会的产生办法是依据《中国工会章程》的规定，通过员工民主推荐、由工会会员代表大会差额选举产生，任期为三年或五年。工会委员具有一定

的代表性，其构成一般有企业中高级管理人员、技术人员、销售人员、操作工人等。专职工会主席为 7 人，兼职工会主席为 4 人。

（二）开展工资集体协商情况

工资集体协商进展情况：接受调查企业都开展了工资集体协商。其中，开展工资集体协商时间在 9 年及以上的为 4 家（在中国属建立工资集体协商制度很早的企业），5—8 年的为 4 家，三年以内的为 3 家。

工资集体协商的动因：主要有四类情况：

其一，在企业转改制后建立新的工资分配决定机制。如苏州苏福马股份有限公司由国有企业转制为国有控股企业、康城鞋业公司由国有企业改制为私营企业后，工资分配自主权回归企业，适应新的企业管理机制需要，依法建立了工资集体协商制度。

其二，在上级工会、劳动保障部门推动下建立新的工资分配决定机制。如国有企业望亭发电厂、张家港市给排水公司等，积极响应上级工会和劳动保障部门的要求，依法开展了工资集体协商。

其三，在调处集体劳动争议案中建立新的工资分配决定机制。1995 年禧玛诺（昆山）自行车零件公司、牧田（中国）有限公司等外资企业相继发生了职工要求增加工资的集体劳动争议案，在调处争议过程中，工会提出开展工资集体协商，得到外方业主响应，自此，这些企业每年协商一次工资，逐步形成制度。

其四，在完善集体合同制度中重点开展工资集体协商。如外资企业苏州福田金属有限公司、张家港博泽汽车部件有限公司、私营企业

常熟开关厂等，都是在就劳动报酬、工作时间、休息休假、安全卫生、保险福利、职业培训等劳动条件、劳动标准方面开展集体协商、签订综合性集体合同的基础上，突出了工资分配的核心内容，就工资分配开展专题协商，签订工资专项集体协议，每年进行调整、修订。

工资集体协商要约的提出：依据《劳动法》、《工资集体协商试行办法》和《江苏省企业集体协商和集体合同规定》，劳动关系主体双方均有权提出工资集体协商的要约。这 11 家企业的实际运作情况是，主动提出协商要约的都为员工一方，并且都采取了书面形式，企业行政一方也都在规定时间内以书面形式予以答复。目前尚未出现一方拒绝或拖延答复另一方协商要约的案例。

工会参与工资集体协商的决策程序：其一，员工一方协商代表由工会组织员工民主选举产生，人员构成中有担任工会委员的企业劳资人员、管理人员和员工代表组成。人数多的为 9 人，少的为 3 人，一般为 5—7 人。如福田金属有限公司工会注重把既懂政策法规，又了解企业经营管理情况，还能够为员工说话办事的优秀员工向工会会员代表大会推荐，由会员代表大会民主选举产生。其二，坚持工资集体协商的议题从员工中产生，并经过民主决策确定。如牧田（中国）有限公司在开展工资集体协商前，工会认真做好两方面的准备：一是收集资料和议题。主要收集昆山市同行业条件相近企业员工工资水平和增长比例、政府发布的工资增长指导线、昆山市员工就业状况和从业人员素质状况、城镇职工社会平均工资水平、本企业员工对工资协商的意愿、议题等。二是民主决策确定协商议题和策略。由员工一方协

商代表和有关人员集体讨论，重点确定工资增长标的，分最低限度、一般限度和要争取的最高限度三个档次，并设计几个协商谈判的切入点，准备应对方案，力争用最充分、最有说服力的理由赢得协商的主动权和协商结果。其三，工资集体协商的结果坚持提交企业职工代表大会或会员大会审议通过，得到企业多数员工的认可。

工资集体协商的内容：接受调查企业工资集体协商内容，主要涉及五个方面：一是协商制定企业工资分配制度。如苏福马股份有限公司经过集体协商并提交职工代表大会审议通过，制定了面向高级管理人员的岗位工资制，面向技术开发人员、销售人员的计绩效工资制，面向管理人员的岗位薪点工资制和面向生产人员的岗位计件工资制，体现了各岗位、各工种责权利的有机统一。二是员工年度工资调整水平。接受调查的企业都坚持在员工工资总额增幅低于经济效益增幅、员工实际平均工资增幅低于劳动生产率增幅的前提下，重点协商员工年度工资增长幅度。三是本企业最低工资保障制度。如牧田（中国）有限公司经协商确定的本企业月最低工资标准为700元，比当地最低工资标准高出180元。四是职工保险和补充保险。如服装加工企业江苏秋艳集团把职工保险和补充保险纳入工资协商范围，为每个职工办理了养老、医疗、生育、工伤和失业保险。五是加班加点工资报酬。

工资集体协商的经验：接受调查的企业都探索和总结了开展工资集体协商的经验。牧田（中国）有限公司工会主席认为，开展工资集体协商，一要广泛宣传。使员工能够依法争取自己的经济利益，使资方能够依法保障员工的劳动权益。二要准备充分。包括思想准备、资

料准备、信息储备、策略准备，不打无准备之仗。三要沟通及时。在沟通范围上，内部沟通与外部沟通并重。既要做好工会与员工之间、工会委员会成员之间、工会与员工协商代表之间的内部沟通，也要做好与资方管理人员个别的、小范围的沟通，争取理解支持。在沟通时间上，把握好协商前沟通、协商中沟通、协商后沟通三个环节。望亭发电厂工会主席认为，要把工资集体协商放在促进企业发展的大局中定位和运作，工资协商才有活力和生命力。

工资集体协商成效：接受调查的企业对开展工资集体协商的成效给予积极评价。概括起来主要有五点：一是促进建立符合市场经济要求的新型工资分配决定机制。国有企业、国有控股企业对此也予以充分认可。张家港博泽汽车部件有限公司（中德合资企业）通过开展集体协商，制定了“以岗位技能工资为主体加奖金、加工龄补贴、加年终奖金组成的工资制度”，确定了“根据物价指数、工资增长指导线和企业经营状况”等主要因素建立起工资增长机制，确定了每年开展一次工资协商决定增资方案和实施办法。二是协调了企业劳动关系。自1995年开展工资集体协商以来，原先发生过罢工、怠工事件的牧田（中国）有限公司、禧玛诺（昆山）自行车零件公司等企业再未发生过劳动争议，企业劳动关系一直比较和谐稳定。三是员工工资收入水平呈现稳定增长趋势。张家港市给排水公司自2001年开展工资集体协商以来，员工平均工资每年都有较大幅度增长：2001年增长率为9%，2002年和2003年都为10%，目前年人均工资达到了15500元。四是改善了企业劳动人事管理。苏福马股份有限公司、福田金属

有限公司等企业通过开展工资集体协商，使企业的薪酬制度和工资水平具有竞争力，待遇引人、待遇留人效果明显。五是促进了企业发展。牧田（中国）有限公司自 1995 年开展工资集体协商以来，员工有积极性，资方有信心，企业步入良性快速发展轨道。产品产量由当初的几十万台增加到目前的一百几十万台，投资规模从 3000 万美元分三次增资到一亿多美元，在全国 500 强外资企业中排名前 200 多位。

三方协商机制在推进工资集体协商中的作用：接受调查的企业普遍对三方协商机制在推进工资集体协商中的地位和作用给予充分认可。他们认为，苏州市劳动关系三方机制的作用：一是成立了苏州市企业工资集体协商推行办公室，为加强工作指导和协调提供了组织保证；二是联合制定规范开展工资集体协商的政策文件，如最近该市下发的《关于建立企业职工工资与经济效益挂钩机制指导意见实施办法的通知》，就是三方机制参与协商的成果。三是向基层、企业提供工资法规政策、年度工资增长指导线、发布劳动力价位等信息。四是深入企业进行具体帮助，树立典型，分类指导。

（三）工会工作及职工参与企业管理情况

工会最重要的活动：接受调查的企业普遍认为，工会最重要的活动和最花费时间的活动是履行维护职工合法权益的基本职责。其中，苏福马股份有限公司、张家港市给排水公司等企业更直接地认为，工会最重要的活动、最花费时间的活动，是开展集体协商和签订集体合同，尤其是工资集体协商。苏州福田金属有限公司建立了每月一次集体协商会议制度。协商议题由每月至少一次的各分工会主席例会研

究确定。比如今年四、五月份围绕改善员工福利和五一长假员工旅游进行了协商，7月就机器设备保养期间职工轮休安排进行了协商，8月就夏季高温期间员工劳动保护进行了协商。一次协商突出解决一两个员工关心的热点问题，企业易于接受，员工表示欢迎。

集体协商和集体合同工作：接受调查的企业都就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等劳动条件、劳动标准开展集体协商、签订了集体合同。集体合同期限短的为一年，长的为三年。张家港博泽汽车部件公司于1996年12月正式签订集体合同，以后每年进行修订。该公司坚持将劳动标准和职工具体利益进行量化、细化，在集体合同中逐条逐项进行具体规定，增强集体合同的可操作性和可监督性。同时，将涉及职工利益的重要内容分类起草了10项制度，作为集体合同的附件，这10项制度是：平等协商制度、工资制度、劳动合同制度、劳动保护用品发放制度、职工奖惩制度、职工教育培训制度、职工假期规定和审批制度、职工保护制度、职工就医和医疗费报销制度、劳动安全卫生制度等，形成一整套维护职工合法权益的“制度体系”。张家港市给排水公司集体合同期限为三年，工会在签订集体合同前，广泛征求职工意见，签订集体合同过程中，主持召开职工代表大会审议通过集体合同草案，签订集体合同后，组织职工对集体合同履行情况进行检查监督，并且每年不少于一次向职工代表大会报告集体合同履行情况。

职工代表大会和其他职工参与民主管理的途径：接受调查的企业中，有7家建立了以职工代表大会为主要形式的职工参与企业管理

制度，有 4 家建立了以工会会员代表大会为参与企业管理形式的制度。国有企业苏州望亭发电厂每年至少召开三次职代会，重点组织职工审议企业重大决策，审议通过集体合同草案、工资集体协议草案，评议监督企业领导干部。在职代会闭会期间，由职工代表团（组）长和各专门委员会负责人联席会议处理职工日常参与企业管理事项。福田金属有限公司从 1997 年开始建立工会会员代表大会，每年召开一次会议，主要行使以下职权：听取总经理有关企业生产经营重大决策、经营状况的通报，并对此提出建议；审议通过集体合同草案、工资集体协议草案，并听取履行落实的报告；审议企业制定的涉及职工切身利益的包括人力资源管理、工资福利、工作时间、劳动安全卫生等内部规章制度。近两年，该公司工会会员代表大会在改善安全生产设施、优化工作环境、增加女职工哺乳时间、调整休假制度、办理雇主责任险等方面，为员工办了许多实事、好事。

接受调查的企业，还建立了厂务公开，职工代表进入董事会、监事会，职工座谈会等制度，畅通职工参与企业管理的渠道。苏福马股份有限公司坚持将企业重大经营决策，特别是涉及职工切身的重大事项通过职工代表大会、厂务公开栏、企业局域网等向职工公开，征求职工意见和建议。比如，公司管理人员、部门负责人招聘及高级管理人员聘任都通过布告形式进行公开，重大质量事故、重大安全事故的调查、处理及今后的防范措施也通过下发事故通报、登录内部局域网等向全体职工公开。该公司还民主选举了职工代表进入监事会，坚持邀请工会主席列席董事会。苏州康城鞋业有限公司设立五只董事长信

箱，随时征集员工对企业发展的意见和建议，并设立“ 工艺创新奖”、“ 设备技改奖”、“ 技术创新奖”、“ 合理化建议奖” 等四项创新奖，鼓励员工投身企业经济技术活动，为企业发展建功立业。

争议解决：接受调查的企业都建立了劳动争议调解委员会，由企业工会主席担任调解委员会主任，成员一般由企业劳资管理人员、安全管理人员、职工代表参加。调解委员会坚持维护企业整体利益与维护职工合法利益的兼顾和统一。由于建立了正常的集体协商和集体合同制度，开展了工资集体协商，按时召开职工代表大会或会员代表大会，民主管理渠道畅通，协调机制健全，这些企业近几年都未发生劳动争议案件。

三、我们的主张和思考

1、大力推进集体协商和集体合同制度，进一步健全完善协调劳动关系机制。十年来，我国推行集体协商和集体合同制度的实践充分表明，这项制度在维护职工合法权益，协调企业劳动关系，促进经济、社会全面、协调、可持续发展中发挥了积极作用。我们将进一步总结工作经验，研究和把握发展趋势，按照树立和落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的要求，进一步加大推进力度，争取到 2008 年使集体协商和集体合同制度覆盖 60% 以上的职工。

2、稳步推进工资集体协商，构建符合市场经济体制要求的工资分配决定机制。我国已进入由建立社会主义市场经济体制到完善社会主义市场经济体制的新阶段，迫切呼唤建立与此相适应的工资分配决定机制。我们将进一步推进工资集体协商，突出维护职工劳动报酬权

益，使职工共享企业发展成果，共享经济发展成果，发挥工资集体协商在全面建设小康社会中的促进作用。

3、健全完善劳动关系三方协调机制，为基层、企业推进集体合同和工资集体协商创造良好环境。我们将进一步推进建立健全各级劳动关系三方协调机制，充分发挥三方机制在推进劳动立法、监督劳动法律法规实施、研究制定政策、加强工作指导、协调处理劳动争议等方面的积极作用。

4、进一步加大组建工会力度，提高职工对集体合同和工资集体协商的参与度。我们将努力推动“组织起来、切实维权”重点工作落到实处，最大限度地把职工组织到工会中来，推动各级工会切实承担起维护职工合法权益的基本职责，在协调劳动关系中增强与职工的沟通和互动，使职工的支持、参与和受益成为深化发展集体合同和工资集体协商的内在动力。

5、进一步借鉴市场经济国家协调劳动关系经验，增强与国际劳工组织的合作。国际劳工局和全国总工会联合召开这次研讨会，为我们提供了信息，拓宽了视野。我们将进一步增强与国际劳工组织的合作，在相互交流中增进理解，在学习借鉴中提高水平，努力构建既符合市场经济一般规律、一般要求，又切合中国实际的协调劳动关系、维护职工合法权益的新格局。

全国总工会集体合同部

2004年10月22日

附：中国企业工资决定和工作场所管理调查企业名单

1、望亭发电厂，国有企业，电力行业，职工人数 2219 人，2003 年营业额 16.7 亿元人民币；

2、苏福马股份有限公司，国有控股企业，机械行业，职工人数 1119 人，2003 年营业额 3.5 亿元人民币；

3、张家港市给排水公司，国有企业，市政公用行业，职工人数 350 人，2003 年营业额 0.79 亿元人民币；

4、牧田（中国）有限公司，外商投资企业，机械行业，职工人数 2998 人，2003 年营业额 17.62 亿元人民币；

5、禧玛诺（昆山）自行车零件有限公司，外商投资企业，机械行业，职工人数 1060 人，2003 年营业额 6.53 亿元人民币；

6、福田金属有限公司，外商投资企业，电子行业，职工人数 388 人；

7、张家港博泽汽车部件有限公司，外商投资企业，汽车行业，职工人数 179 人，2003 年销售额 2.69 亿元人民币；

8、常熟开关制造有限公司，私营企业，电子行业，职工人数 1543 人，2003 年营业额 6.1 亿元人民币；

9、江苏友谊汽车有限公司，私营企业，汽车行业，职工人数 958 人，2003 年营业额 5.83 亿元人民币；

10、江苏秋艳集团有限公司，私营企业，服装行业，职工人数 550 人，2003 年营业额 0.68 亿元人民币；

11、昆山市康城鞋业有限公司，私营企业，制鞋行业，职工人数 171 人，2003 年营业额 0.30 亿元人民币。