



相关链接

海淀区总工会 行业协商工作的 几点设想

(一) 做好企业自身签订工资集体协商工作。行业工资集体协商工作开了个好头，提高了企业和职工开展集体协商认识水平，初步掌握了协商方法和能力。但行业签订的协议是统领性、宏观性、引导性的，并不能涉及企业工资分配领域里的微观层面。因此是不充分的。每个企业各有其自身经营方式及发展特点，以及在此基础上的工资分配制度。因此，企业开展自身的工资集体协商是必要的。

(二) 引导企业开展工资分配制度方面的集体协商。工资分配制度是职工获得劳动报酬的具体办法，涉及到工资分配的主要方面。通常情况下，工资分配制度都是企业单独制定，职工很少参与。从已经开展的工资集体协商的内容看，涉及的还是企业工资分配中较浅层次的部分，企业较易接受，并与职工达成协议。但工资分配制度却涉及企业核心管理部分。因此，可以预见的是，企业对职工提出对工资分配制度的协商抱有一定程度的消极，甚至抵触情绪。但也正因为此，工资分配制度协议才具有更重要的意义。

(三) 工资分配制度的协商要循序渐进，逐步提高。比较方便的途径是从企业现有的工资分配制度入手，在协商过程中，职工方可对企业现有工资分办法(方案)的条款进行客观的评估，对其中不合理的部分提出修改意见，不足的部分予以增补，逐步完善企业工资制度，使之确实起到维护职工的合法权益，获得公平合理的劳动报酬的作用。

(四) 要加强对企业关于工资集体协商事宜方面的沟通，加强对企业开展工资集体协商工作的影响力。同时，重点是加强对企业工会干部开展工资集体协商的培训，适时组织企业工会干部参加工资集体协商工作的研讨会，提高他们开展集体协商的能力，着力培养一批协商骨干，使他们成为懂沟通，能组织、会协商的中坚力量，逐步提高职工队伍开展工资集体协商的水平。

(五) 要充分发挥行业协会与企业联系紧密的积极作用，督导企业建立工资集体协商的长效机制，指导企业规范协商程序，完善协商办法；指导企业建立适合各自特点的协商机制，使企业养成每年定期开展协商的自觉意识，真正使工资集体协商制度在企业落地生根。

- 由商业(百货业)行业工资集体协商入手
- 延伸至建筑行业、电子卖场行业、软件行业、民营医疗机构行业
- 惠及全区各行业共数十万名职工

开行业协商先河 促职工工资稳定发展

海淀区总工会大力推进行业工资集体协商确保职工权益(下)

“企业谈增长，行业谈标准，区域谈水平”，这是近年来海淀区总工会开展工资集体协商工作遵循的原则。其中，行业性工资集体协商对于同种岗位工资标准的规定正是这一原则的体现。从2011年4月开始，海淀区总工会积极推进行业工资集体协商工作，先后促成商业(百货业)行业、中关村西区电子卖场行业、海淀园软件行业、区民营医疗机构行业的工资集体协商协议，在改善行业内工资标准参差不齐情况的同时，也保障了职工的经济收入分配权益。

通过行业性工资集体协商，对各行业最低工资标准、岗位最低工资标准、工资增长幅度、工资支付办法等进行了约定，避免了企业间的恶性竞争和在工资支付上的随意行为，同时也让企业的行政领导充分认识到职工工资分配不再是一方决定，而是要通过劳资双方协商来确定，从而推动了企业和谐劳动关系的建设，为行业的持续发展提供了良好环境。

协商焦点 工资年均增10%到底高不高

在协商期间，参与各方共召开了三次协商代表会议。因各企业经营项目不同，企业发展状况、经济效益和员工收入水平差异很大，在协商过程中双方代表分别从不同角度阐述观点，发表看法。争论焦点是：

第一，企业工资增长方向。区总工会在协商中明确提出：“工资增长向一线职工、技术岗位职工倾斜，职工工资的增长幅度应大于中层以上管理层工资增长幅度。一线职工、技术岗位职工工资不得增长，中层以上管理层工资不得增长。”企业方认为在增长工资的时候，不应只注重一线员工和技术岗位职工，

不应将普通员工工资增长同管理层挂钩。职工方认为一线员工和技术岗位职工是企业效益创造的具体执行者，只有他们具有劳动积极性才能促进企业更好更快地发展。相比管理者，一些员工和技术岗位职工工资基数低，适当的增加能增加他们对企业的认同感，相比管理者，他们对于收入水平的变化更加敏感，只有得到他们的理解和支持才能使企业得到更好地发展壮大。企业方最终基本同意这一提议。

第二，岗位最低工资标准。文本第一稿中提出的32个岗位的最低工资标准从1800元至2668元共18个档次，在协商中遭到企业方代表反对，认为标准过高。双方争执不下，互不让步，有企业甚至提出如果坚持提高标准，承受有难度，就退出谈判。区总工会适时拿出了前期统计数据，数据表明各企业在本年度经营状况良好，在执行岗位工资标准时，都可以达到或者超出文本中规定的岗位工资标准，从另一方面，实现了本年度职工工资增长的目标要求。

第三，工资增长幅度。协议文本提出“2011年行业内企业职工年平均增长幅度不低于10%。经济效益情况与往年持平或略有下降的企业，可结合自身实际，增长幅度不低于5%。因经营亏损或生产任务不足，职工工资发放出现困难的企业，经与工会或职工代表协商，工资可以零增长或负增长”。企业方对此提出了质疑，认为幅度过高。职工方解释这个幅度标准是参照北京市企业工资指导价、物价上涨指数以及前期摸底调查中企业当年工资预计增加幅度等多项因素综合考虑订出的。在企业因经营亏损或生产任务不足，职工工资发放出现困难的企业，经与工会或职工代表协商，工资可以零增长或负

增长。代表们表示能够接受。

经过几轮谈判，主要焦点问题基本解决了。双方感觉比较满意，大家都松了一口气，这时职工方抓住时机提出：企业方代表认为第一稿岗位最低工资标准过高，职工方降低了标准，是否可以再协商，适当予以调整，就个别岗位进行50元-100元的增长。企业方代表认为还能接受，表示同意，建议获得通过。就这样，在双方意见不一致的情况下做出适当让步，在机会合适时再适度提出折中建议，使得双方都能接受。

经过反复细致的协商，互有让步，终于达成共识。对协议文本修改完善后，再次下发企业征求意见，最终确定了正式文本。

完成协商 确保执行才是重中之重

历时近半年，召开多次工作会议，对协议书的内容进行了深入细致地讨论，并提交各企业职工代表进行了表决，在企业内部进行了公示，最终，参与各方完成了商业(百货业)工资集体协商协议的签订。

协议中明确规定了理货员、收银员、售货员、团购受理员、广播员、中控室监控员等32个主要岗位最低工资标准。明确了“工资增长向一线职工、技术岗位职工倾斜，职工工资的增长幅度应大于中层以上管理层工资增长幅度。一线职工、技术岗位职工工资不得增长，中层以上管理层工资不得增长。”

同时，协议还明确：“签订本协议的企业及其职工一方应当认真履行本协议，如某一企业无故不能认真履行本协议，则职工方有权要求海淀区总工会、海淀区商业联合会督促企业履行协议，并承担违约责任。违约责任可由企业与职工在协商企业工资

分配制度及分配形式时予以规定。……因履行本合同发生争议，经协商调解解决不成的，双方均可依法向北京市海淀区劳动人事争议仲裁院提起劳动仲裁。”据介绍，明确争议解决原则，有利于协议签订后职工方和企业方的权益维护，这是从制度上保证了协议的顺利执行。

2012年、2013年原协议和续签协议到期时，海淀区总工会在原协议基础上进一步征求参与协商企业意见，将协议中企业岗位最低工资标准适度提高，协议顺利进行了续签。三年来，海淀区该行业员工岗位工资累积增长近20%。

举一反三 行业工资集体协商遍地开花

商业(百货业)行业工资集体协商工作为海淀区行业性工资集体协商工作奠定了基石。在商业(百货业)行业工资集体协商工作的带动下，海淀区于同年11月底完成了建筑行业工资集体协商工作。2012年2月，市人大常委会副主任、市总工会主席梁伟在海淀区建筑行业工资集体协商经验材料上批示：“注意归纳、提炼典型做法，不断把成功的典型的案例告诉大家，让更多的工会组织知道实际上应当如何做”。随后，海淀区在中关村西区电子卖场行业、海淀园软件行业、海淀区民营医疗机构行业，分别进行了行业协商，在职工和企业中引起了热烈的反响。

可以说，这些行业工资集体协商合同的签订有效改善了行业内职工无序流动、企业无序竞争的状况。同时，也增强了职工的归属感，使职工感到工会组织对自身权益维护所做出的努力，激发了职工的工作主动性、积极性，形成了劳资双赢，共谋发展的良好局面。