



建外街道百人以上工资集体协商促进会



左家庄街道总工会收到职工送来的锦旗

# 五级平台 六方联动 多种协商 多项维权举措 让职工有了避风港

——朝阳区总工会权益部工作纪实

□本报记者 刘欣欣



工作人员正进行调解

记者从朝阳区总工会权益部了解到，在依托六方联动机制的同时，朝阳区总工会已探索出了从企业到街乡（行业）到区的五级调解机制建设。此外，通过强化组织建设，不断完善调解网络，建立多种协商模式等举措，区总工会在维护职工权益、减少劳动争议、更好地服务职工方面有了重大突破。

## 五级平台六方联动 纵横交叉显成效

2009年，朝阳区总工会联合人保局、司法局、信访办、法院和企联在全市率先建立六方联动机制，共同解决劳资矛盾、共享调处资源，得到市总认可并推广。在横向的六方联动之外，今年区总工会再一次创新的探索出了纵向的五级调解机制。

第一级为企业级调解委员会，主要处理企业内部矛盾已解决的劳资纠纷等，朝阳区80%以上的独立建会企业，都建立了劳动争议调解组织或配备了调解员。

第二级是街乡级调解室，主要处理区域范围内已建会企业的规模性争议案件，目前朝阳区40个街乡级工会服务站都建立了独立的调解室，接受工会会员的来电来访。

第三级是区级第一调解中心，由区总工会独立运作，主要受理企业、街乡工会处理不了的劳动争议案件，对接市总法律服务中心开展法律援助等工作。

第四级是区级第二调解中心，由区总工会和仲裁院合作推动，主要是仲裁立案前同意调解的案子，如调解成功可以置换仲

裁院的调解书。

第五级是设在法院民五庭的第三调解中心，由区总工会和法院共同推动，主要负责处理诉前、诉中当事人同意调解的案子。

“五级调解机制贯穿于劳动争议发生的始终，职工诉求表达的渠道越加畅通，非理性的诉求逐渐消化，有利于矛盾的真正解决。”朝阳区总工会相关负责人告诉记者。“未来，区总工会对待劳动争议的处理将不断从调解向促促转变，向预防劳动争议的发生转变。”

## 先期建立集体协商 减少群体性劳动争议

“一旦发生群体性的劳动争议，相对于个体的劳动争议案件来说控制的难度要大的多。对于已经爆发劳动争议的，未建会企业比已建会企业处理难度大，未建会集体协商制度比已建会集体协商制度的处理难度大。”朝阳区权益部负责人告诉记者，集体协商制度除了能够把矛盾控制在萌芽中，减少集体性劳动争议出现概率外，一旦发生争议，由于具有集体协商制度的基础，谈判后更易达到企业和职工双方满意的局面。

思科、索尼和华堂等拥有完善的集体协商制度的企业，在大规模裁员过程中，企业和职工双方没有形成对抗，而是在相关文本出台前，充分征求职工意见，最终的文本融合了双方的意见，过程十分平稳。

“企业出现裁员时，除了经济因素外，往往很多时候职工更重视精神上的影响，会感到自己是不被企业认可的，认为自己的

价值没有得到体现。因此，在协商过程中，我们会指导企业不仅在经济上给予职工合法合理的补偿，也要在精神上让职工体现自己的价值。”该负责人指出，前期的民主管理和集体协商制度的建立对于减少劳动争议的爆发至关重要。

在朝阳区，近九成的企业开展了集体协商制度，这其中的最重要的一个制度就是工资集体协商制度。在双方协商的过程中，将每年工资增长的机制、裁员的补偿方法等重大事项协商好，落实在协议中。“一旦企业出现重大事件，工会的介入可以让双方的诉求尽快的达到一种平衡的状态，无论对企业还是对职工来说都是非常有利的。”该负责人说。

据朝阳区第二季度集体协商数据统计，符合工资协商标准的建会企业17328家、覆盖职工373714人，其中签订集体合同的企业15167家、覆盖职工307668人，签订工资集体协商专项合同15030家，覆盖职工300793人，建制率为87%，提前完成全年工作指标。区域和行业工资集体协商的企业12098家、覆盖职工97472人。市总数据库中的469家已建会百人企业有432家建立了集体协商机制，其中签订集体合同企业百分百签订女工专项合同或涵盖女工保护条款。

## “1122”工作思路 引出多种协商模式

之所以能够在工资集体协商工作中取得如此优异的成绩，与朝阳区总工会确定的“1122”的工作思路密切相关。据介绍，“1122”即，以规范协商程序为

核心、重点实施“双百行动”、夯实数据管理和干部队伍建设的两项基础、落实工作推进机制和考核激励机制，实现“点”、“线”、“面”同步推进。

自《朝阳区推进工资集体协商三年行动计划》实施以来，在区委和市总工会的正确领导下，经过全区各级工会共同努力和劳动关系三方的密切配合，朝阳区工资集体协商工作深入持续发展，在实践中摸索符合朝阳规律的协商模式。

成效之一一是成立了“社区小微企业议事会”，以此解决区域性协商企业方主体缺失问题。以往区域性协商中，由于缺少企业联合组织，协商只能和每个企业单独进行，很难把企业组织起来，即使一时签订了协议，也不可能作为一项制度长期坚持下去。为此，呼家楼街道总工会在前期调研的基础上，推动社区党委成立了“呼家楼街道核桃园社区小微企业议事会”，议事会的代表作为工资集体协商中的企业方代表。它的成立既解决了长期以来区域性协商企业方主体缺失的问题，也为今后劳动关系三方开展工作打下了坚实的基础，形成了区域性协商的“呼家楼模式”。

在创新职代会运行模式上，区总工会通过召开网上职代会，解决了集团企业跨度大、协商不统一等问题。朝阳区规模以上企业数量巨大，而且大多跨地区，协商又要求统一，现实中难度巨大。八里庄街道总工会在实践中，推行了网上职代会的形式，选取职工方协商代表、通过工资集体协商专项合同。乐友公司是外资企业，且面临上市，目前在北京、四川、河北、山东等多地

拥有150多家门店，但工会关系均隶属于八里庄街道。在协商过程中，为了解决多地同时召开职代会问题，协商指导员、街道工会、企业工会反复研究，决定利用电视电话会议形式，召开网上职代会，使得工资集体协商专项合同顺利通过。网上职代会解决了跨区域协商程序规范问题，也使职工认可了这种民主形式，更加积极主动的参与协商。

在发挥区域协商示范单位带动作用上，区总工会不断扩大工资集体协商覆盖面。通过开展“双百行动”，抓区域性工资集体协商试点工作，不仅推动了区域性职代会建制，提高了社区联合工会工作的规范程序，而且有效地扩大了工资集体协商的覆盖面。

以建外街道为例，2011年建外工资集体协商建制率不到50%，2012年，建外南郎社区联合会被选为“双百行动”示范单位，南郎社区工会联合会组织召开了区域性职工代表大会，选举了职工方协商代表，并最终规范、有序地完成了工资集体协商工作，同时也带领了辖区内其他社区联合会积极开展区域性工资集体协商，截至目前，该街道的工资集体协商覆盖率已经达到80%以上。

朝阳区各属地、各行业都在结合自身的特点推进工资集体协商工作，民办学校推出的行业普遍协商和个别特殊协商相结合模式、潘家园推行社区企业联合会协商模式、CBD总工会即将推行“上带下行”协商模式，住友、索尼等世界500强企业推行外资企业协商方式等。朝阳区工资集体协商的氛围逐步形成，促进了区域内劳动关系更加和谐稳定。