

老事 新做

工资集体协商已经成为各级工会的常规项目，工作套路也趋于规范。但如何使老事新做，实现因地制宜，一企一策，让协商能够在区域经济和小微企业中得以施行，就得用新招数、新办法。本报记者荟萃今年以来各基层工会推展工资集体协商的新招式，并配以贴身采访，在这里集体卖个萌——

工资协商创新招式集体晒萌

□本报记者 马超 王路曼 余翠平 首席记者 边磊 文/摄

掌声数次响起，且经久不息。这是不久前怀柔区龙山街道商业街工资集体协商签订仪式上的一个场景。这只是全市工会近年来在工资集体协商方面的一个缩影。今年是工资协商提高质量年，各区县和企业有什么创新做法？本报记者对此进行了采访，发现今年工资协商创新方法多。

招数一：

卧底

为了摸清真实工资水平，工会干部卧底当求职者

“美容美发学员最低工资1600元、助理2200元、发型师3200元；餐饮业服务员最低工资2000元、厨师3200元；商贸行业服务员最低工资2000元……”这是怀柔区龙山街道商业街区域小商户们要共同遵守的职工工资标准，相关条款已写入了该区域工资集体协商合同文本中，即便是目前未涉及劳动关系的商户，也承诺，一旦发生用工，将严格按照该协商合同文本执行。

今年8月，怀柔区龙山街道商业街内，包括餐饮业、商贸、美容美发行业共计485家小微企业，共同签署了这份区域性工资集体协商合同，该区域1076名小微企业职工获益。

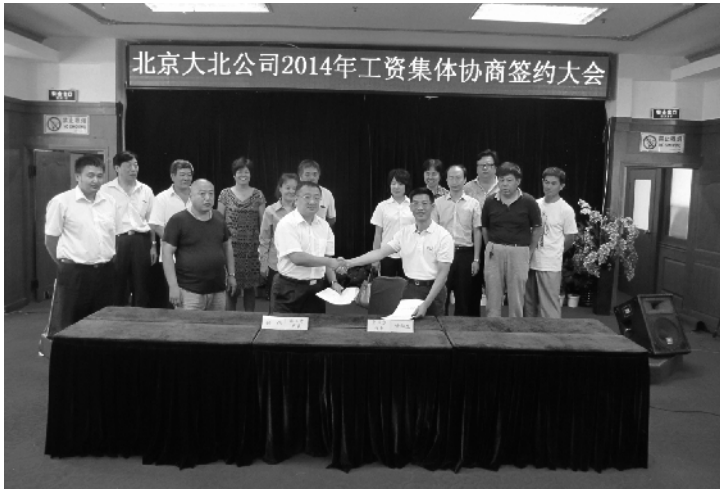
“这份工资集体协商合同签订得非常难。”怀柔区总工会权益部部长褚立香介绍，商业街地区覆盖企业规模小，职工流动性大，一直成为开展工资集体协商工作的重要阻碍，但在此之前，这里常出现工资待遇过低、加班加点无补偿等侵权行为，协商工作迫在眉睫。

协商前，相关各级工会做了大量的宣传工作，不仅发放了200多份关于工资集体协商工作的小册子，还把工资集体协商知识内容编辑好在商业街中心的电子大屏幕上，进行滚动播放，力求做到工资集体协商工作家喻户晓。

为了摸清底细，不断丰富、完善协商议题，龙山街道总工会、商业街居委会工会联合会以及怀柔区总工会工资集体协商指导员，开展了近4个月的走访调查工作。“这期间，我们的工会干部为了解区域内真实的职工工资水平，还曾乔装成应聘者，进行暗访。”褚立香说，工会干部们根据扎实的调查结果，确定协商议题，并召开协商管理者和员工代表座谈会。

此外，怀柔区总工会还为员工方代表专门举办了培训班，让这些小微企业职工懂谈判，会谈判。

准备工作做得充分，让商业街区域性工资集体协商的谈判过程变得十分顺利，劳资双方在最低工资以及职工福利上达成了一致。



招数二：

细分

抛出双轮协商，先由基层部门协商，再在企业层面统筹

同一企业所属各经营公司所处行业、效益、职工收入皆有较大差距，这样的企业如何开展公司一级的工资集体协商？今年，东城区大北服务公司通过双轮工资集体协商，年度职工人均工资又上调了13%，实现了职工工资连续7年增长，提高了职工对工资集体协商的知晓率，满意率也达到90%以上。

“大北之前一直在做工资集体协商，从去年开始细分行业，今年又在职工知晓率上下了功夫。”对接大北服务公司的工资集体协商指导员范秋香说。

大北服务有限责任公司在2002年5月由北京燕鹏服务集团公司改制而成，以多元化投资为主体的现代服务业企业。主要经营宾馆饭店、照相、写字楼和洗浴休闲等四个主要行业。永定门饭店、大北照相馆、四块玉商务会馆都是其所属经营公司。

这样一家企业，因为不同经营公司所处行业不同，因此效益也存在着不小的差异。从7年前开始工资集体协商，大北每年都在寻找突破点，以公司为单位，不同企业工资集体协商的增长率统一。

此前，大北五年发展规划中，曾提出企业职工工资增长

8%。但现实中有些企业能达到16%的增长，而有些企业达到8%都非常吃力。公司一直采取以峰补欠的方式。

但是，有职工提出了自己的疑问：为什么效益好的单位，和效益不好的单位在工资集体协商中体现出的工资待遇一样多？这样有利于鼓励干劲儿吗？

由于行业差异大，工资协商不能全部按岗位分类，因此指导员给出了按业态划分，细分工资收入的办法。为了公平起见，企业以双轮协商的方式，提出尽可能使绝大多数职工满意的工资标准。

所谓双轮协商，就是首轮协商由各经营单位自己去做；企业在各经营单位协商的基础之上，再提出全公司的工资增长方案。

“因为他们对自己的经营状况了解，对各自的诉求也明晰。根据实际情况，各单位自己提出工资标准，切合实际，然后公司根据各单位情况，再提出工资增长方案。”大北党委副书记、总经理甘华生说。

最终，16名双方协商代表分别来自各经营企业，代表不同工作岗位、不同职位职工的利益，具有广泛的代表性。

东城区总工会权益部将大北服务公司的协商特点总结出四项：在协商形式上，采取了自下而上的分层协商方法；在协商标准上，考虑各企业的持续发展和职工收益的增长与平衡，鼓励多劳多得，同时由公司托底，确保微利企业职工的工资增长；在协商代表推荐上，充分体现了群众性；在协商方向上，公司将

工资集体协商与公司发展规划紧密相连。

招数三：

议事会

小微企业选出代表，成立企业议事会，议事会的决定可在村工会内推广

企业议事会成平谷区村（社区）工会联合会谈薪平台，这是今年平谷区工资集体协商工作的创新方法。

对此，平谷区工资集体协商指导员小组组长张玉刚告诉记者，今年平谷区工资协商有两个特点，一是在提高区域性工资协商的质量上下功夫，二是在百人企业规范上下功夫。在区域工资协商方面，每个乡镇的区域工资集体协议都增加新内容，比如高温补贴、带薪休假等内容，每个乡镇都提高了区域性最低工资标准，每个乡镇区域工资增长幅度5%以上。在百人企业工资协商方面，55家百人企业全部签订工资集体协议，并注重规范协商，工资协商指导员为了了解情况，还逐家走访。

张玉刚认为，今年平谷工资协商的亮点是企业议事会成村工会谈薪平台，企业议事会是平谷区村工会联合会今年5月以来适应小微企业谈薪而发展的。

什么叫企业议事会？张玉刚解释说，因为村工会里小微企业居多，达不到工会法规定选出30名职工代表来开职代会的要求。但为了让小微企业都能签订工资集体协议，便采取联合开会的方式，从各个企业中选出25名职工代表来开企业议事会。

“虽然只有5人的差距，但是在村工会联合会来说，这很关键，往往村里凑不够30名职工代表来开职代会，但是可以选出25人开企业议事会。”张玉刚说。

召开企业议事会前，各小微企业选出职工代表参加，企业议事会上做出的决定，在各小微企业适用。协商前，村联合会走访企业征求意见。议事会上，村联合会向企业和职工讲法律、讲政策，企业方介绍经营情况，职工代表提出增长工资要求，通过协商达成一致意见。

平谷全区建立村联合工会185家，覆盖小微企业4398家，拥有职工8600名。这些小微企业量大、分散、行多、面广，如何推进小微企业工资集体协商？区总工会专题研究部署，要求各村联合工会普遍建立区域企业议事会制度，将议事会作为协商平台，开展工资集体协商。

截至目前，全区有大部分村联合工会召开了区域企业议事会。企业方、职工方就区域最低工资标准、工资支付保障等进行了协商，分别签订了区域性集体合同和工资协议，覆盖小微企业3000余家。

“工资协商会开的好，让我们在工资问题上心里有谱了，职

工代表反映，如今有了集体合同和工资协议，让我们在家门口干心里更踏实了。”企业主王玉琦说。

招数四：

简化

简化手续，减少程序，细节打磨好后，争取见两次面达成协议

“开展工资集体协商的整个过程非常繁琐，要细心耐心，还要懂方法。”丰台马家堡街道工会专职工作者张蕾说。

马家堡街道今年的工资集体协商分两类，对5人左右的小微企业，工会签订区域性工资集体协商，17家社区联合工会签订了集体合同和工资集体协商，其中近200家企业今年第一次签订工资集体协商。而20人以上，百人以下的企业，今年马家堡街道共有30多家签订了工资集体协商。

“我们先给各企业发出工资集体协商要约书，一般企业一周会给我们回复，然后我跟企业通过电话或者电子邮件确定协商的时间、地点、双方协商代表和协商要点。然后召开工资集体协商会议，拟定工资集体协商文本。”

之后张蕾会跟企业人员通过电话协商细节，定稿后，企业打印出来，签完字，盖公章，就送到马家堡工会了。

“对于实在抽不出时间的企业，我一般会自己打印出工资集体协商定本，然后给企业送上门，等他们签完字，盖公章，再去企业拿回来。”

马家堡街道工会开展的工资集体协商让职工得到了实实在在的好处，这让张蕾很有成就感。

马家堡街道辖区有一家物业公司，在没有开展工资集体协商前，职工几乎按北京市最低工资标准拿薪水。开展工资集体协商后，职工的最低工资涨到了1800元，涨幅达到6%。

“本来我们想跟企业协商，把最低工资定得高些，但是企业也向我们反映了他们的难处：这家物业公司是纯居民性的物业公司，每户居民每年的物业费几千元，还经常收不上来，公司经营困难，不可能给职工发太高的工资。我们结合企业的实际情况，就把最低工资定为1800元。”

今年10月中旬，马家堡街道总工会就全部完成了工资集体协商的签订。

“我觉得工资集体协商的开展，一定要考虑企业实际情况。企业以营利为目的，一个萝卜一个坑，大家平时的工作很忙，所以工资集体协商的开展要简化手续，要约一次，见面协商一次，细节的修改可通过电话或者电子邮件进行，对于抽不出时间的企业，我们就把协议好的文本打出来送上门，等对方签完字，再拿回来。程序简化了，实质内容保留着，这样企业不觉得累，我们又能把工作开展好。”