

规范化工资协商让企业职工双受益

——顺义区工会工资集体协商纪实

□本报记者 张江艳

如何提升工资集体协商的质量和效果？顺义区总工会的答案是，狠抓规范化建设。盘点2014年，顺义区工资集体协商工作取得了突出成果。



对话主席



顺义区总工会主席刘永发

从形式化到规范化 协商程序一个不落

从2011年开始，顺义区5名工资集体协商指导员正式上岗。他们分三个小组，共同负责顺义区国企、19个镇、4个街道、2个经济开发区管辖内企业的工资集体协商指导工作。

今年，对于工资集体协商工作来说，是关键性的一年，根据年初全总、市总提出的工资集体协商规范化建设的要求，顺义区总工会开始培育示范企业。工资指导员的工作也发生了变化，加强了深入基层到重点企业面对面辅导工作，服务零距离。

在顺义区北京英迈特矿山机械有限公司，企业方首席代表认为他们是外商投资企业，各项管理比较正规，公司有薪酬委员会，每年按照公司经营情况调整职工工资，没必要开展工资集体协商。

针对他的这种认识偏差，指导员认真讲解了开展工资集体协商的重要意义，使他认识到职工工资的调整必须由企业方和职工方平等协商决定，不是企业经营者包括薪酬委员会单方面说了算。通过沟通交流，企业方的首席代表转变了观念，提高了认识，规范化开展了工资集体协商工作。

对于规范化，顺义区工资集体协商指导员纪春阔解释，工资集体协商逐步实现规范化，要求企业必须严格落实《北京市企业工资集体协商规范指引标准》，具体来说主要包括：协商程序不可短简，短是不准缺少程序，简是不准把程序简化到不合规的程度；各种文书格式规范，存入档案的文书格式，要达到《北京市工资集体协商工作指导手册》中的参考文本格式的标准；所有材料真实齐全，存入档案的文字材料和影像资料，必须是当时工作情况的真实记载和记录，不准弄虚作假；专项协议上报备案，双方代表协商后签订的工资专项协议经过职工代表大会审议，要按规定时限上报人保局相关部门备案；监督履行保证不偏，企业工会或工资集体协商

工作小组要对工资协议的履行情况进行监督，并采用多种方式了解广大职工的满意度。

从单一性到多元化 协商的不只是工资

在对企业工资集体协商进行规范化建设时，重要的一条就是协商内容要酌情拓宽。简单来说，工资集体协商并不是仅仅协商工资，比如，效益好的企业还可以谈奖金、福利、津贴等内容；在北京创造食品公司今年召开的工资集体协商会议中，就在协商工资的基础上拓宽了协商内容。除了商定职工平均工资上涨5%以外，还设立了考核奖和质量奖，对于全勤到岗职工、以及完成产品质量达到一定标准的职工每月奖励100元。另外，对于班组长也设立了激励办法，每年奖励400元左右，鼓励他们在工作中起到带头人的作用。该企业的做法，是工资集体协商的一次典型示范，也在职工群众中普遍受到欢迎。

北京迪蒙特机床有限公司经济效益比较好，前三年只谈工资增长一项内容，今年谈了四项内容。工资方面，企业最低工资从1800元涨到1900元，职工工资平均增长5%。其它方面，经过协商，公司给职工上意外伤害险，每年给职工做一次体检。这些都是符合职工最直接利益的协商成果。

在工资集体协商会议中，北京市承顺成混凝土有限公司的职工方代表，在工资集体协商拟定的协商内容结束后，提出了自己的诉求。这位职工是一位混凝土大车司机，他根据自身的工作情况和困难向企业方提出为每名拉混凝土的大车司机配备棉大衣的要求。企业经营者经商讨决定，同意为每名大车司机配备一件棉大衣。

据统计，通过对顺义区54家工资集体协商典型示范企业进行调查，前三年54家企业都是谈一项内容，而到了今年，谈一项内容的有15家，谈两项内容的有26家，谈三项内容的有11家，谈四项内容的有2

家。协商的内容都不仅仅限于工资，协商的范围也越来越宽。既符合广大职工的真实意愿，又符合企业的实际情况。

从“双维”到“双赢” 协商内容不一定是涨工资

工资集体协商就一定是涨工资吗？当然不是，结合企业的效益和实际情况，职工的工资也可能不涨。

北京火箭机车车辆配件厂今年1到5月亏损40多万元。7月15日，双方代表进行了工资协商，谈了两项内容：一是工资不减，保持现在水平；二是支付保障，每月28日至30日全额支付职工工资。从协商的结果看，工资并没有上涨而是保持原有水平，这就是根据企业实际情况与职工进行和谐协商的结果。经过协商，职工都对企业表示理解，又提出了自己的要求，即工资不涨但要按时发放，最后达成一致。这个协商结果，既能满足大多数职工的合理诉求，又能促使企业利益的分配逐渐趋向公平合理。

同样情况，在顺义建筑工程公司第四分公司的协商会议现场，职工方代表提出能否减免职工的部分伙食费。企业方首席代表当场与相关工作人员进行测算，并要求食堂进一步规范管理，在保证质量的前提下，最大化降低成本，接受职工代表的建议。从明年1月起，职工每人每月伙食费下调了50%。

对于工资集体协商的协商结果，顺义区总工会常务副主席苏瑞峰解释，工资集体协商的工作原则是“双维”，即促进企业发展、维护职工权益。工资涨不涨，涨多少，要根据企业的实际经营状况并征求职工意愿，只有促进企业健康发展，产生好的经济效益，企业经营者追求利润的最大化和职工追求劳动报酬的最大化才有坚实的物质基础，否则两者都是空想。同时，在促进企业发展的同时，也要维护好职工的合法权益，只有这样才能激发广大职工的积极性和创造力，增强企业的凝聚力、竞争力和持续发展的生命力。

工资协商要将 职工满意度摆在首位

记者：您如何看待顺义区总工会在开展工资集体协商工作上获得的丰硕成果？

刘永发：顺义区是工业大区，工业产值占北京市的1/7，顺义企业多，产业工人多，目前工会会员有近16万。维护好这些职工的合法权益，保障他们工资合理增长是工会关注的工作。因此，顺义区总工会非常重视工资集体协商工作的开展，这项工作抓好了，职工权益维护好了，劳动关系和谐了，反过来能够促进企业发展和经济增长。

按照全国总工会和北京市总工会的要求，近几年，顺义区总工会都超额完成了工资集体协商的推进任务。目前，这项工作正在有声有色地开展。今年年底，区内25人以上的企业能够实现100%建立工资集体协商制度。今年重点开展的规范化工资集体协商工作，顺义区也是超额完成了任务，并荣获“全国工会贯彻落实工资集体协商三年规划先进集体”称号。

记者：近年来，顺义区总工会还重点开展了哪些工作，取得了哪些成绩？

刘永发：首先，从建会上来说，全区所有企业基本建立了工会组织，工会会员大幅度增长，完成了上级工会提出的普遍建立工会的任务。

顺义区工会在职工文化素质的提升方面开展了大量工作，包括培养技能人才、开设周末大讲堂、开展农民工再教育等。

工人文化宫建设也是顺义区总工会工作的亮点。新建的工人文化宫通过文艺活动、单身联谊、健身场所等为全区职工提供了业余文化活动的场所，广大职工直接受益。

在帮扶工作上，顺义区工会不遗余力。为工会会员提供免费的法律咨询、救助，通过大病救助、金秋助学等活动帮扶困难职工，这项工作也已经系统化。

在工会组织结构建设上，通过三级服务体系壮大了工会力量，还招收了五六十人的工会大学生助理员，工会在人员保障上实现了质的飞跃。