

全覆盖 真协商 享成果

东城区工资集体协商工作取得长足发展

□通讯员 王艳 图片由东城区总工会提供



东城区总工会“深入推进工资集体协商三年行动”工作会

普遍建制与重点突破相结合,努力实现全覆盖

启动深入推进工资集体协商三年行动计划之初,东城区成立了领导小组,制定了《深入推进“工资集体协商三年行动”实施方案》,明确了指导思想、工作目标、工作重点、工作措施和工作要求;领导小组成员单位各负其责、密切配合,2011年,分国有、非公、外资三个类型召开座谈会,提高企业行政对工资集体协商工作的认识;2012年,深入企业“一对一”上门服务,现场指导企业开展协商工作;2013年,分组对企业及街道、社区进行了工资集体协商工作重点抽查。2014年,召开百人以上未独立建立工资集体协商机制的企业工作座谈会。

全区上下形成了“党委领导、政府负责、工会力推、社会协同、企业和职工参与”的工作格局。自2010年9月以来,在《新东城工会报》上登载各街道、企业开展工资集体协商的先进经验和典型事迹信息121篇,专刊25篇,专版21版,提高了全区劳资双方开展协商工作的主动性和积极性,增强了企业、职工对协商工作的认同感。编印并向全区建会企业发放了《工资集体协商指导手册》,系统归纳了工资集体协商工作的相关法律法规、基础知识、典型经验等内容,为基层开展工作提供了支持帮助;4000余份工资集体协商宣传海报广泛张贴在企业、社区、楼宇中,深入宣传工资集体协商工作,在全区营造浓厚的舆论

氛围。按照“两个普遍”的要求,东城区始终坚持开展工资集体协商与建会工作同步、与厂务公开民主管理工作同步、与签订集体合同和女工专项合同同步、与和谐劳动关系企业创建同步。在各级工会组织的积极努力下,全区各类已建会企业普遍开展工资集体协商工作,基本实现了建制工作“全覆盖”。

一是通过建立社区、楼宇区域协商机制,再指导区域协议覆盖的企业中效益较好的企业开展二次协商,签订补充协议等方式,基本实现中小型非公企业“全覆盖”;二是在同行业企业集中、行业类型相似的地区建立行业协商机制,制定岗位工资标准,实现重点行业的“全覆盖”;三是推动具备条件的25人以上企业,特别是百人以上企业、外商投资企业和世界500强驻京企业独立建制,佳能(中国)、三菱商事(中国)、华信石油等企业相继建制,基本实现规模企业“全覆盖”;四是对职工工资不随企业经济效益增长而增长的,因劳动报酬引发的劳资矛盾突出、劳动争议多发、职工诉求强烈的等“五类”企业,重点跟踪、动态掌握企业情况,协助企业查找并整改分配制度中的漏洞,指导企业根据行业工资指导价位协商确立合理可行的工资增长办法,实现五类重点企业“全覆盖”。



东城区工商联会员企业推进工资集体协商工作座谈会



东城区百人以上企业独立建制工作推进会



北新桥街道簋街餐饮业职代会上,双方代表握手



东花市街道行业工资集体协商签字仪式



建国门街道商务楼宇职工代表大会审议通过工资专项集体合同



北京宏源餐饮管理公司职工代表大会上,双方代表签订工资专项集体合同



天润金百集团集体合同协商会议

规范程序、丰富内容、创新形式,努力实现真协商

东城区总工会制定《工资集体协商规范指引标准》,要求各单位严格按照标准开展协商,紧紧抓住协商的各个环节:在产生代表、调查研究、确定议题等协商准备环节,要充分征求职工意见,发挥职工的民主参与、民主推荐作用;在要约要约、正式协商等环节,要设专人完整准确记录会议全过程,严格按照职代会程序进行审议;合同签订后要报区人力社保局备案并及时公示,确保协商程序完整、合法;合同履行情况要向职代会汇报,发挥职代会的民主决策、民主监督作用。将协商的全过程置于职工和法律的监督下,依法依规地开展协商,确保协商程序的合法性和协商结果的有效性。

同时,东城区总工会不断丰富协商内容、创新协商形式,不断提高全区协商工作质量。在内容上,不局限于只谈最低工资标准和涨幅,而是将协商重点向职工工资与企业效益挂钩、加值班工资基数、奖金分配办法、员工福利等内容拓展,特别是明确了各岗位的工资标准,实现了协商向职工利益焦点倾斜、职工工资增长与企业效益增长同步,劳动报酬增长和劳动生产率提高同步。针对外商投资企业的特殊性,引导外资企业以加班工资基数、中外员工同工同酬等作为重点内容开展协商。

在协商形式上,针对中小企业居多的特点,东城区不断创新,提高协商质量,探索出“区域有底线有行业分类,行业有标准有区域特色,企业

有增长兼顾区域行业特点”的多层次、相衔接、立体式的集体协商模式,提高了协商针对性和可操作性,充分发挥出协商机制既维护职工权益,又促进企业发展的双维护作用。

一是针对区域、行业协商标准不高的特点,将区域、行业中处于领先地位的企业协商标准作为区域、行业协商的参考标准,提高区域、行业中其他企业的协商水平。二是针对商务楼宇中企业效益水平千差万别的特点,2011年首先在建国门街道恒基商务楼宇中进行试点,在调查摸底的基础上将楼宇中的企业分为百货零售和餐饮两大类,其中百货零售类又分出品牌零售和非品牌零售,品牌类百货零售业的最低工资标准高于当年全市最低工资标准的60%;2012年起各商务楼宇按照恒基模式独立或在片区中建立协商机制;今年起,部分街道拟将片区中的楼宇独立出来分别建制,提高协商针对性。

三是针对区域性协商中小企业方协商主体缺失的问题,2013年在龙潭街道探索成立了“餐饮行业议事会”,搭建行政方沟通平台,把行业工资标准和增长幅度作为主要内容,较大幅度的提高了区域内餐饮业工资水平,避免了同行业企业间的恶性竞争。

四是针对区域协商只谈水平,标准不明确的特点,2013年,在东四街道平安楼宇进行试点,将区域内的企业按照行业特点进行分类,再在不同行业中分别协商确定各行业岗位工资标准和职工工资增长幅度。2014年,东花

市街道将辖区内的三个行业按照经营情况进行了分类,又根据每类企业的不同特点协商制定了各自的岗位工资标准,使每一家企业都能在行业协议中找到符合本企业实际的工资标准。

五是针对企业协商空间大、但形式化文本较多的特点,天润金百探索了“真协商”模式,通过工会与行政坐在谈判桌前的充分协商,达成了企业职工工资增长与企业效益挂钩、与党政领导考核结果挂钩的双挂钩原则,保证职工工资的增长;便宜坊集团将企业现行薪酬管理制度和考核办法与工资集体协商相结合,及时按照市餐饮行业协商标准调整工资系数,增加一线外埠职工福利,切实实现了“真协商”。

东城区总工会在探索创新协商形式时,以“选树一批带动一批”为主要方法,通过发挥典型单位的引领作用,逐步实现全区协商水平的不断提高。2010年,东城区在全区范围内树立了8个协商工作试点单位,在整理归纳其先进经验后,利用新闻媒体、网络刊物,宣传报栏、专业书籍、海报等媒介,多形式、多方位、多领域加强宣传,在全区范围复制试点经验,带动其他单位学习,共同提升协商质量。在复制的基础上,试点单位继续探索新的工作方法,供其他单位来年继续学习。如此循环往复,工作逐年上一个台阶,使各企业“学有榜样,追有方向,赶有目标”,努力达到各具特色、整体推进的效果。目前,东城区试点单位已发展到60余个。

切实维权与共创共赢同促进,努力实现享成果

搭建劳资对话平台,劳动关系日趋和谐。通过开展集体协商,搭建劳资对话的平台,为职工表达合理诉求畅通了渠道,切实起到了“润滑剂”和“减压阀”的作用,劳动关系日益和谐。如:某商务楼宇中的企业职工,曾因为劳资矛盾等问题发生过胁迫老板跳楼的事件,通过工资集体协商,该楼宇中42家企业的劳资双方有了平等对话的平台,企业行政和员工之间沟通顺畅了,劳资矛盾缓解了,劳资关系呈现出和谐稳定的局面。

规范企业用工行为,职工权益得到维护。通过开展集体协商,全区企业用工制度和薪酬管理制度得到了有效的规范,职工合法权益得到了有效维护,劳动争议案件数逐年下降。如:某酒店2011年劳动争议案件十多起,集中在工资支付等问题上,是该地区的和谐因素。区、街两级工会针对企业情况制定了有效的工作方法,逐步指导企业以协商的方式健全完善工资支付办法、明确职工工资涨幅。自开展集体协商以来,企业不断调整用工行为,充分尊重职工的权利,努力营造“体面劳动”的氛围,未再发生一起劳动争议案件。

降低人员流动性,企业效益稳步增长。随着工资集体协商工作的深入开展,区域性、行业性协商标准的日

益明确,企业间的恶性竞争降低了,员工队伍日趋稳定,企业获得稳步发展的机会。如:簋街共有餐饮企业88家,职工2301人,曾出现员工为了涨50元频繁跳槽的情况,在开展行业性工资集体协商后,辖区企业执行行业协商确定的12个工种的岗位工资标准,员工流动性显著降低,假期用工荒情况得到有效缓解,效益逐年提高,簋街也逐渐发展成为全国著名的特色美食街区。北京三替城市管理有限责任公司工会主动与公司各作业现场员工进行有效沟通,收集员工的基本信息、工资水平和增长预期,建立合理的工资增长标准,切实体现员工心声,职工流动率从以前的20%下降为12%,企业效益逐年稳步提高。

调动员工积极性,劳资双方利益共享。通过建立工资集体协商机制,职工的工资不再由企业经营者单方说了算,而是由职工代表与企业经营者通过平等协商决定。协商体现了经营者对职工的尊重和关心,通过协商,企业老板与职工的距离近了,企业的生产经营目标逐渐成为经营者与职工的共同目标和责任,生产保证了,企业效益就得到增长,职工的劳动报酬得到提高,职工的劳动条件得到改善,职工就更加为企业发展努力,企业与职工间形成了效益共创、责任共负、利益共享和风险共担的利益共同

体。如:北京宏源餐饮公司每年广泛征求职工意见确定协商主题,从最初的涨工资上保险,到落实5天8小时工作制,通过协商解决职工最关心最迫切解决的重点问题。2013年底提出了“通岗”薪资调整办法,充分提高了职工的技能水平、调动了职工为企业发展出谋划策的积极性,实现了劳资双方共创共享企业发展成果的目标。

提升社会地位,工会发挥桥梁纽带作用。通过指导企业建立工资集体协商机制,规范企业用工行为,调动员工积极性,拉近企业与职工间的距离,既维护了职工的合法权益,又促进了企业的发展,东城区各级工会得到了企业和职工的认可。如:区、街两级工会指导建国门街道辖区某外资企业建立了协商机制。2012年《劳动合同法》修正案出台后,该企业行政在没有征求工会和职工意见的情况下出台了职工劳动关系平移方案。两级工会在充分了解情况后,指导职工依法理性表达诉求,向企业行政讲解了相关法律法规,引导劳资双方充分利用集体协商平台相互沟通,最终达成了共识,实现了劳动关系的平稳过渡。