

职代会发挥作用， 与老板面对面谈工资

北京东方喜庆大酒店工会促职工和企业结成互利共同体



陈肖娜2013年初到北京东方喜庆大酒店有限公司（简称“大东方酒店”）做服务员。刚入职时实习期工资只有2000元，转正后升为2300元。伴随着大东方酒店每年的工资集体协商工作，2013年她的工资涨到了2800元，2014年又一次涨到了3300元。除了这项基本工资外，每位员工都能享有每半年涨一次的工龄工资。加在一起，她每个月扣除保险和税费外还能到手3000多元，这让她十分满意。“在北京，管吃管住，这个工资可以了。”

这是陈肖娜来到北京后找的第三份工作，在之前的两家单位，她没有听说过涨工资还能由员工提建议，更是想都没想过能作为一名职工代表，和老板坐在谈判桌前协商自己和同事们的工资。

经过全体职工大会的推选，陈肖娜成为了大东方酒店的职工代表。“其实，同事们都知道我们的工资每年都会涨，所以大家提的意见更多涉及地是职工的福利。”陈肖娜也把这些建议都带到了谈判桌上。也许是初生牛犊不怕虎，年轻的陈肖娜回忆起谈判过程，说自己一点都不紧张。“我们的老板年纪比我们大很多，而且在公司经常跟他碰面，我觉得他很和蔼可亲。谈判那天也是，他也没有板起面孔听我们提建议。”

陈肖娜告诉记者，2013年她提出

员工出游的建议，当年公司就组织了大规模的员工外出旅游，每季度还有优秀员工的旅游。“而且不是一次性的事情，去年也组织了，这两天听说今年开春了也要组织呢。”她笑着说。眼看着工资涨，福利增，陈肖娜觉得很高兴，“老板把我们的话当回事，让我们有企业主人的感觉，特别开心。”

“在一些企业，只要和员工谈话或组织会议，老板们都会如临大敌，恐怕员工算计企业，恐怕员工和自己背道而驰。”大东方酒店工会主席刘继光说，“但我们企业的老板非常开明，他能够理解工资集体协商的意义。近几年我们做工资集体协商工作，让员工知道自己的所得和企业发展方向是一致的，员工工作起来也更顺心了，员工的流失率也降低了。”

酒店的传菜员刘洪亮2012年入职，3年来，每年涨工资让他来了就不愿意走。“现在上完保险还能拿到3000多元，挺满意的，家里人也都知道，都说让我在这企业踏实工作。”

在刘继光看来，工会做的事，其实就是企业该做的事。在集体协商这个问题上，如果工会不去做，企业也会做，否则员工留不住，工会协商正是把劳资双方的诉求落在合同中。他把这一点看成跟老板谈工资协商时，最好的切入点。

在协商的过程中，工会对企业目前形势做了认真分析。“这两年餐饮服务企业整体经营状况不好。希望职工理解企业目前的现状。并且使企业和职工通过集体协商，结成互利共赢的利益共同体，实现职工工资水平在企业发展的合理增长。”刘继光总结说。

经过长期的准备工作，去年7月，大东方酒店第一届第八次职工代表大会召开。与会的60名职工代表全部通过工资集体协商内容，企业方、职工方代表，共同签署了“工资集体协商合同”。

工资协商不仅能保底 还让职工有了自信心

德胜街道总工会当好劳资双方“中间人”

“协商的工资标准上不封顶，下有保底，而且签的是集体的协议书，从基本的工资这块就有了保障，职工就觉得心里很踏实。”湘彬酒店的职工代表小张告诉记者，他们企业的人数不少，工种分的比较细，2013年在街道餐饮联合会的牵头下签订了工资协议书，确定了地区餐饮行业厨师以及服务员工种的保底工资，职工们都很高兴，老板也很支持。其中厨师的保底工资为1800元，较上年增长22%。

2014年德胜街道总工会开展的一年一度的地区企业《集体协商工资协议书》签订工作中，超过半数的企业约定的最低工资标准都超过了2000元。

一家烤鱼店的职工代表告诉记者，他已经辗转过几家餐饮企业，不让请假，扣加班费等诸多苛刻的条款让他实在不能忍受，来到现在的企业后，得知不仅有辖区的餐饮企业都签订了集体合同，保障保底工资，还有相应的涨薪机制让他很意外，连连感叹还是工会的作用大。

德胜街道总工会的负责人介绍，工资集体协商工作是一个为职工办实事，让职工看得见、摸得着的项目，该工作不仅让职工拥有“好薪情”，也在劳动关系中担当了调和剂。在工会部门负责起草的《协商工资协议书》中，条款、细节清晰明确，从源头保障职工的合法权益。

企业新政策：企业制定的好政策，在帮助企业发展的同时，让职工的利益也能够得到保证。职工在企业中收入增加，在企业中的幸福指数也增加了。

企业推出弹性工作制 职工收入肯定爽

刘家店地区企业每到农忙季节放短假

刘家店镇地处北京平谷区西北部，是个半山区，镇域内企业职工90%以上是当地农民，绿色精品桃产业是他们家中的主要经济来源之一。在2010年开展工资集体协商之前，每到农忙时期企业和职工心里都各有个“疙瘩”，职工方认为企业管理太死板，担心农忙时期果树的维护和果品的销售问题；企业方担心职工不安心工作，影响企业效益。

工资协商后，企业和职工方出现了双赢局面，大家谈出了弹性工作制，在不减少职工工资的基础上，推出了职工轮岗作业、调整工作时间，减少加班时间等措施，保证职工农忙季节有足够的时间在家务农，同时也解开了企业与职工之间的“疙瘩”。

自2010年开展工资协商以来，镇域企业北京实力德机电有限公司、北京敬业电气工程公司、北京鑫利源电器有限公司等企业职工纷纷叫好。“工资集体协商之后，我每月收入可以达到3000多元，一年下来就有3万多元，再加上家里果品收入4万多元，一家人一年就能进账8万元。”这是职工小胡的心声。而职工小侯则说：“以前我经常为不能帮助家里打理果树而犯愁，现如今，企业每到农忙季节就会给我们放短假。”

“虽然公司支出多了，但是职工队伍稳定下来了，以前出去的职工又回厂了。”对于这几年的工资协商，镇域企业负责人也表示满意。

作为市总工会确定的全市工资集体协商10家重点试点单位之一，刘家店镇区域工资集体协商自2010年首次签约以来，至今已经实现5连签。每年涨幅不一，均有新增内容。这几年，刘家店镇区域最低工资涨幅分别为9.1%、8.3%、7.7%、12.5%、7%，五年累计涨幅为56%，最低工资也由2010年的1200元增加到如今的1720元。

除了工资涨幅，职工福利待遇也列入每年工资协商的内容。这几年，企业工资协商工作把“安排企业农民工休息”、“为企业农民工体检”、“落实市总工会职工互助保障计划、落实企业借支农民工工资制度、建立困难职工帮扶救助专项基金、规范企业农民工困难职工帮扶救助长效机制”、“依法保护女职工特殊权益”等内容分别列入《刘家店镇区域性企业工资集体协议》中。而2015年，协商协议还增加了“企业要为职工支出技术职称培训，职称晋升验证和职工在企业上班期间的食宿补助”的新条款，使小微非公企业农民工享受专业技术技能职称晋级培训及考核免费食宿待遇的权益有了法律保障。

随着工资协商的开展，工会在刘家店镇也越来越得到职工和企业的认可，全镇基层工会组织由过去的8家增加到现在的29家，京卡持卡会员数也从2010年的340多人，增加到去年的4500余人，五年增加了10多倍。

工资、奖金拿多少 项目验收说了算

中建二局工资每年都有10%的增长



赵兵拿着一张职工幸福指数调查问卷，进行着细致的投票，这是企业工会专门为职工设计的问卷，一方面了解职工动态，另一方面，也可以督促各级分公司的工作，从而更好地为职工做服务。赵兵说：“职工和总公司都非常关心职工们的收入，因此工资的问题占了很大一部分。”

近些年，企业非常重视工资的发放，工资每年都有10%的增长，而到了各个项目，职工的收入跟项目直接挂钩，项目进行得好，收入会更多。

吴晓梅是龙湖时代天街项目的负责人，当时这个项目是公司内获得奖章最多的项目，因此，分给职工们的奖金数也不少。到目前，中建二局始终保持着多劳多得的政策，对于干好的项目部和职工，公司对于奖金的

发放，从不拖延。吴晓梅介绍说：“公司设立的奖项非常多，而且每完成一个进度都会有奖励，当时我们提前完成了封顶任务，将施工期提前了近10天，还受到了公司的表扬。”企业对于项目的奖励从不吝啬，项目奖金总能够及时的送到职工手中，让职工能够感受到企业对于他们的认可。

而对于那些出现问题的项目负责人，企业也绝不手软。工会主席邓小林介绍说：“去年我们进行项目竞赛，对于前三名的项目负责人，企业进行鼓励，而对于后三名，则要进行通报批评。”正是这次竞赛，让许多项目经理都感受到了压力，非常不幸，在去年年底公布的评选结果中，来自投资部的经理排名最后，在进行通报批评后，这位经理认为他不能胜任这份工作，便灰溜溜的离开了公司。