

# 如何谈薪 才能更有底气

## ——探寻工资集体协商妙招

□本报记者 余翠平 张江燕 王路曼 文/图



在工资集体协商中，如何谈薪才能事半功倍，这无疑是门学问。为此，本报记者兵分多路，深入一线，寻找妙招，让基层工会工作人员在谈薪时更有底气。

### 妙招一： 协商之前做足功课

“随着医疗市场的进一步放开，民营医疗机构已经成为公立医院公共卫生服务的有效补充，民营医疗机构频繁的人员流动，也使得行业工资集体协商的开展十分必要。”丰台区民营医疗机构工会联合会主席薛峰感慨地说。

记者了解到，截至2014年1月，丰台区入库具备工会法人资格的民营医疗机构共31家，从业人员3122人。

为了开展好丰台区首批民营医疗机构行业性工资集体协商，2013年，丰台区原卫生局工会对民营医疗机构工资集体协商工作进行了专项调研，摸清了底数，掌握了职工队伍的基本情况：民营医疗机构职工队伍主要分为医师、护士、技师（医技、药技）、财务、行政管理、后勤保障等六个工种岗位。薪资特点是，主要医务人员（如主任、副主任医师等）工资相对较高，其他岗位从业人员的工资水平，基本达到本市最低工资标准。

“鉴于民营医疗机构规模不一，专业科目不一，开办时间不一等状况，我们与丰台区总工会多次协商，确定医疗卫生行业工资集体协商工作由我们民营医疗机构工会联合会具体负责。”薛峰说。

在前期调研的基础上，经过与丰台区总工会、民营医疗机构多次研讨、协商，丰台区民营医疗机构工资集体协商职工方确定由丰台民营医疗机构工会联合会主席薛峰任首席代表的5名协商代表，行政方确定了由丰台区医院协会秘书长李志新任首席代表的5名协商代表。

“在工资集体协商工作中，工资是核心问题，我们把合理确定民营医疗机构职工工资水平和增长幅度作为开展集体协商、推行集体合同工作的重中之重。”围绕着工资，丰台民营医疗机构工会联合会拟定了工资集体协商协议草案。

丰台区总工会为推动协商工作更好开展，选派了两名工资集体协商指导员对协商进行全程指导，前后历时4个月，至2014年9月24日，丰台区民营医疗机构行业性工资集体协商工作推进会在丰台区卫生局召开，会上经丰台区民营医疗机构行业职工代表大会审议表决通过了协议书和集体合同，并完成了签订工作。

据薛峰介绍，工资集体协商协议里规定了6个岗位的最低工资标准：医生是2500元/月，护士是2300元/月，医技、药技人员2400元/月，财务2500元/月，管理2500元/月，后勤2000元/月。

2014年11月18日，协议书和集体合同文本在丰台区人保局备案完毕，并开始生效。至此，丰台区首批民营医疗机构行业性工资集体协商全部完成。

### 妙招二： 编制手册规范过程

从2011年顺义区应全总、区总要求开展工资集体协商以来，牛栏山镇总工会一直积极推进，3年间，辖区20多家企业工资集体协商率一直达100%。在2014年继续推进百人以上企业规范化工资集体协商的过程中，牛栏山镇总工会对四家企业逐个推进，通过制定指导手册，极大地提高了企业工资集体协商开展效率，规范化水平成为顺义区典范。

2011年，牛栏山镇总工会对区域内27家25人以上的企业推进工资集体协商制度，当时工会下了一番功夫，基本都是一家一家跑，一次一次谈，在工作中牛栏山镇总工会采用了典型带动的方法，先对北京升华电梯公司等重点企业进行推进，随后通过重点企业的示范作用带动其他企业逐个建立工资集体协商。

几年来，牛栏山镇的25人以上的企业每年都按照要求进行工资集体协商。2014年，第一批集体合同到期的企业还进行了续签。而当年的重头戏，还是全区正火热开展的百人以上企业的工资集体协商规范化。

“什么是规范化？”在牛栏山镇总工会选定了四家符合要求的百人企业以后，便开始了对企业规范化协商的指导，第一步就是回答好这个问题，让企业了解应该怎么做。为此，牛栏山镇总工会向已经开展规范化建设的兄弟工会学习经验，并在充分了解了规范化工资集体协商相关要求的情况下，精心编制了一个20多页模板似的指导手册，分别提供给四家企业。

在这个指导手册中，对协商代表的产生、协商议题的制定、协商会议的记录等重点内容列出了详细的参考。比如，对于职工比较关心的协商代表的产生，手册中就建议可以通过职代会代表推荐产生、班组选举等方法，不同的企业可以因地制宜，牛栏山镇的北京顺特科技公司，职工上班是三班倒，不容易集中起来，协商代表就适合班组推选产生。

“事实证明，这个指导手册在企业开展规范化工资集体协商的过程中起到了重要的指导作用！”在北京升华电梯有限公司去年的工资集体协商会议上，从协商代表在职代会民主产生，到协商会议的规范化，再到工资、福利等协商内容充分反映职工需求，企业完全规范化协商，得到了广大职工的充分认可。

牛栏山镇总工会相关负责人表示，今年，工会还将指导另外四家百人以上企业开展规范化工资集体协商，会将充分发挥指导作用，从为企业服务的角度出发，指导企业开展好工资集体协商。

### 妙招三： 符合企业发展大局

“我们在每年二月份就开展工资集体协商工作了。”接受采访时，北京青岛啤酒三环有限公司工会女工委委员刘玉春刚刚忙完职工合同备案工作，“说到我们开展工资集体协商的成绩，除了提高了职工工资水平外，我们还推动企业建立和完善了关爱职工制度。”

刘玉春所说的管理制度是指《北京青岛啤酒三环有限公司员工福利及关爱管理规定》，这是企业在2013年4月份出台的一项管理制度，内容涉及职工福利及企业主动关爱项目等多方面内容。提起建制度的原因，刘玉春说，“自2011年，公司开始进行工资集体协商后，职工代表就在协商过程中不断提到员工福利，而这些福利与企业已经形成的关爱项目相似或相近。”

为了将员工福利和企业关爱进行规范化，青岛啤酒三环公司干脆就将所涉及内容制度化。

值得一提的是，制度中关于职工生病住院或生育慰问的规定，“事实上，在制度出台以前，这项工作就一直在做，但职工的知晓率并不高。”刘玉春笑着告诉记者，自从该项工作制度化以后，职工知晓率高了，享受慰问的职工也多了，2014年，就有50多名职工享受到类似的慰问。

此外，制度中关于员工病故或员工直系亲属病故的慰问安抚

### 各方声音：

#### 协商要照顾双方的感受

“为了提高民营医疗机构单位对工资集体协商工作的认识，我们多次发动各民营医疗机构学习工资集体协商的好处、意义，慢慢的，医院行政方对工资集体协商从抵触、反感逐步转变为认可、支持，这为我们开展工资集体协商打下了好的思想基础。”丰台区民营医疗机构工会联合会主席薛峰颇有感触地说。

薛峰说，在协商过程中，既

工作，是经工资集体协商谈判过程中形成的。“职工代表的反馈与企业扎实为职工服务的想法相吻合，制度自然就应运而生。”刘玉春说：“协商，也要符合企业发展的大局。”

“2014年，我全年的工资增长了6000多元钱。”青岛啤酒三环公司包装车间维修工马迎春告诉记者，今年，公司约定的工资年增长额在4%以上，那么2015年，她又将多收入几千元。

“工资年年协商，薪酬的增长额度也随企业经营状况而变化，这让我们职工心里踏实、有奔头。”跟马迎春一样，青岛啤酒三环公司很多职工都对自己的薪酬待遇表示满意。记者翻看今年青岛啤酒三环公司职工工资集体协商合同文本，较之去年也有了变化。比如，往年公司约定的最低工资为北京市最低工资标准，而今年，首次将最低工资明确化，约定为3500元/月。“数字明确了，职工心里踏实。”职工代表张军增笑着说。

#### 力争做到谈薪不伤和气

“我做工会工作好几年了，对于工资集体协商工作的推进，我们也在不断完善。事实证明，职工与老板协商工资，谈薪不伤和气。”北京青岛啤酒三环有限公司工会女工委委员刘玉春说。

“协商是彼此沟通和相互了

解的过程，科学合理的薪酬体系也是在不断完善中实现的，每次坐在谈判桌前，我都又兴奋又忐忑，我期待为职工争取到更高的薪酬待遇，也渴望自己在创造和谐企业过程中画上浓墨重彩的一笔。”