

# 达成共识 实现共赢

## ——首都工会工资集体协商经验谈

□本报记者 白莹

昨日，北京市工会推进集体协商工作会议召开，总结了经验做法，部署了未来工作。过去几年，各级工会组织坚持“全面建立机制，重点解决问题”的工作方针，在实践中摸索出了很多行之有效的方法和可复制的经验，为本市工资集体协商工作的开展奠定了坚实基础。本报选取了三个关键词和典型案例与您共同分享。

### 关键词一：行业协商

行业协商对于制定行业标准，规范行业行为，强化行业自律、防止恶性竞争，具有十分重要的意义。市总始终把行业协商作为推进工资集体协商的主要抓手。

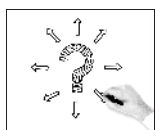
“试点之初就有建筑、商贸、旅游、餐饮、家政、护工、美容美发等43个行业开展了工资集体协商，之后陆续在软件、婚庆、影楼、民办教育、民营医疗机构、印刷装订等行业建立了工资集体协商机制。”在会上，北京市

总工会党组书记、副主席王玉英讲道。在工作中，还总结出了“区域分行业、行业分工种”，“协商层级上提、合同签订下移”，“行业协商标准、企业协商补充，区级行业覆盖、企业二次协商”等一批可以复制的经验做法。尤其是全国首份保安行业工资专项集体合同的签订引发了广泛的社会影响，带动家乐福、苏宁电器、集美家具等一批连锁企业开始从市级层面思考建立协商机制，解决行业共性问题。

### 方法论：

#### 北京汽车零部件行业

集中协商、二次确认、分别通过、属地备案



#### 难题：

协商主体缺位，组织行业性职代会难度大、职工参与率低，市级行业工资集体协商法律依据不充分。



#### 方法：

行业集中协商。由行业工会联合会与行业龙头企业集中进行协商，其代表的产生、协商内容、协商程序、征求意见的反馈渠道等均在协商覆盖企业予以公示，广泛征求意见后形成《北京市汽车零部件行业工资集体协议》（草案）。

企业二次确认。在企业上级工会（即区县总工会或企业集团工会）的指导下，由企业工会与企业法定代表人就《北京市汽车零部件行业工资集体协议》（草案）拟定的内容进行协商，与该协议完全一致的，起草《北京市汽车零部件行业工资集体协议企业认可书》（草案），提交本企业职代会审议；超出标准和范围的，企业按照工资集体协商程序组织二次协商。

职代会分别通过。各企业分别组织召开本企业职代会或全体职工大会，审议通过《北京市汽车零部件行业工资集体协议》和《北京市汽车零部件行业工资集体协议企业认可书》，并由企业法定代表人和工会负责人在《北京市汽车零部件行业工资集体协议企业认可书》上签字。

进行属地备案。按照管辖权限，到企业注册地人社保部门备案，同时报北京汽车零部件行业工会联合会。



#### 成果：

通过开展行业工资集体协商，有效降低了行业内企业间的无序竞争和职工流失率，在提高职工忠诚度的同时，为企业稳定发展提供了有力保障。2013年首次行业协商覆盖88家企业、职工2.1万人；2014年覆盖92家企业2.3万人。2014年行业最低工资标准比2013年增长3%。行业协商推动了工会组织建设、形成了工资集体协商模式、建立了产业和地方工会联动工作机制，充分发挥国有龙头企业的引领示范作用。

### 关键词二：区域协商

区域性工资集体协商主要承担覆盖小微企业，培育协商理念，构建区域和谐的任务。而这类企业存在着规模小、人数少、数量大、变化快、管理欠规范、工会基础薄弱的先天不足。“开展区域性工资集体协商的目的就是要把他们纳入协商范围，增强劳资双方的协商意识，有效扩大协商的覆盖面，营造区域劳资协商整体氛围，为单个企业劳资关系的和谐稳定建立必要的制度支撑。”北京市总工会权益部部长司徒告诉记者。

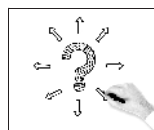
各区县街乡工会注重发挥劳动关系三方协调机制的作用，组织动员社区、楼宇工会和工会服务站，针对企业数量多、经营状况差异大、协商主体产生困难、协商需求参差不齐的问题，采取“上代下、

外代内”的方式，到职工身边调查需求；走访企业，了解现状；确定议题，分类指导，探索出区域划小、企业归类，搭建小微企业议事会、社区企业联合会、沟域经济组织联系会等沟通平台，明确协商主体，共议劳资和谐。探索出“企业分区域，区域分行业，行业分工种”；“楼宇企业分规模（效益）、分业态、分品牌”；先谈保障、再谈增长、后谈福利的“三分工作法”，因企制宜，分步实施。探索出区域内一般企业协商最低工资标准保底，略有盈余企业以月平均工资做基准适度调整，效益好的企业工资增长幅度同步的“下中上”原则，以及镇域经济组织农忙农闲工资弹性增长机制和轮休加班补偿制度等等。

### 方法论：

#### 东城区东四街道

区域协商分行业，行业协商分岗位



#### 难题：

辖区企业规模小、分布不均、变化大，协商标准不统一。



#### 方法：

在楼宇联合工会和社区联合工会，采取“区域协商分行业，行业协商分岗位”的方式开展集体协商。每个区域在开展协商前先进行摸底调查，将辖区内全部企业涉及的行业进行分类，再分别召开各行业的职工代表、企业代表座谈会，了解各行业的岗位分工和工资标准，在此基础上，制定出本区域内各行业、各岗位的最低工资标准和工资增长幅度，经过几轮协商达成共识、签订工资协议。



#### 成果：

通过开展区域性集体协商企业和职工实现了双赢，一是相同区域、相同行业、相同岗位的工资标准基本一致，职工流动性大大降低，企业效益显著提高；二是职工对全透明的工资标准和增长幅度心知肚明，在企业工作的更加踏实和积极，随之也获得了更高的工资收入。2014年经过协商，区域内的10个行业38个工种的最低工资标准不低于1700元，比去年同期增长了10%以上。三是协商覆盖面不断扩大，提升了工会影响力，工会的职能作用得到了进一步提升。

### 关键词三：企业协商

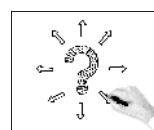
单独建立工资集体协商机制的企业更受职工欢迎，特别是百人以上规模企业独立开展工资集体协商具有主体明确、行为规范、效果明显、受众面大的特点，在保障协商质量和效果上起到了关键作用。我市尽管以区域、行业工资集体协商为重点，但仍倡导有条件的企业独立开展工资集体协商工作；即使已参与了区域、行业协商的企业，也鼓励其在区域、行业标准的基础上，根据企业实际和职工诉求进行企业二次协商或签订企业协商补充协议。

对此，市总建立了百人以上企业名录库和协商推进情况管理台账，实行实名制考核、动态化管理，进一步提升了从协商代表产生、要约内容确定，到遵循协商程序、签订协商协议、履行协商结果等各个环节的规范化程度，也推动了企业在协商内容上由最初的单纯协商最低工资标准和工资增长幅度，向协商支付办法、分配制度、加班加点工资、保险福利待遇、休息休假、安全生产劳动保护，以及按岗位、工种、技能、贡献大小分别计酬等更广泛的领域拓展和细化。

### 方法论：

#### 北京苏宁云商有限公司

建立协商机制，实现发展共享



#### 难题：

公司薪酬制度、工资增幅等均由公司行政单方确定，职工没有话语权。近年来公司快速发展，经营效益一直较好，但职工收入水平并未同步提高，部分职工开始有了“公司效益提升了，我们的工资是否能得到同步增长？”的想法。与此同时，职工参与工资分配、与企业共享发展成果的呼声越来越高。



#### 方法：

认真做好协商前准备。多次沟通促成协商共识、认真组织选好职工代表、广纳意见确定协商议题。此外，收集企业的有关经营情况和财务数据资料，做好调研走访，实际了解情况，并做好对数据材料的分析和利用。

依法有效开展协商。在协商前，向通州区总工会、马驹桥镇总工会求助，派出两名集体协商指导员专门协助公司工会推进工作。协商双方在协商中，针对协商议题多次出现观点交锋，双方采取坦诚相见，沟通理解，求同存异，促进达成共识，最大限度为职工谋取利益。最终，双方进行了协议。



#### 成果：

通过集体协商，企业改变了由行政单方主导工资分配的格局，众多一线职工有了反映诉求、直接参与确定工资的机会。职工对企业的工资分配制度有了话语权，对企业做出的决定也有了充分的理解，劳资双方的互信程度得到了明显的改善，拉近了企业与职工尤其是广大一线销售职工的距离，调动了员工的积极性。同时，职工工资实现了持续增长，收到了企业满意、职工更满意的效果，实现了双赢。