

# 寻求职工和企业的最大公约数

## ——我市国企开展工资集体协商样本分析

□本报记者 赵新政 边磊 余翠平

西方发达市场经济国家近200年的集体谈判实践证明：集体合同制度是调整劳资关系最基本的法律制度。以1994年《劳动法》确立集体合同制度为标志，它在我国也已经经历了20多年的探索与发展。

然而，囿于认知的不同，至今还有人认为工资集体协商会增加企业成本、干涉企业经营自主权，对协商不积极、不配合。近日，本报记者采访了解到，协商不仅促进了企业劳动关系的和谐，还增强了企业的凝聚力和向心力。而且，越不回避敏感话题、协商越深入的单位，其员工干事创业的动力活力越充沛。

### 【案例】

#### 顺义自来水公司： 协商让职工和经营者双满意

顺义区自来水公司是拥有457名员工的国有企业，现有9座水厂，6个水源地，直径75毫米至1000毫米输配水管线1526公里，日供水能力19万吨。今年，它被区总工会列入百人以上工资集体协商典型示范企业。目前，它按照工会与企业方协商达成的共识，着力实现工资总额年增长6%、最低工资标准为2200元/月的目标。

据了解，该公司原工资集体协商文本于2013年11月1日签订，有效期一年；在履行过程中，没有发生因当事人一方的过错导致合同无法履行的情况，有效维护了职工和企业双方的合法权益，为维护和谐稳定的劳动关系，促进公司经济效益的持续发展创造了条件。

根据《劳动合同法》及《工资集体协商试行办法》规定，该公司工会在去年7月进行调查摸底，起草2015年度工资集体协商文本。在确定职工方5位协商代表和协商内容后，于去年9月30日向企业发出要约书，要求就工资总额增长幅度及最低工资标准进行协商。企业方当日予以答复，同意职工方提出的要约内容，并指派5名企业方代表准备协商。

2014年10月17日，在协商讨论会上职工方代表佟永胜提出：去年任务指标完成较好，完成产值12350万元。从公司业绩、社会平均生活水平、物价水平等多方面因素考虑，广大职工对涨工资呼声较高。2014年北京市企业职工工资增长指导线下线为4.5%，综合企业负担和本企业职工平均工资水平，本着企业经济效益增长与职工收入水平同步增长的原则，建议本年度职工工资总额人均增长6%。

企业方答复：作为民生企业，在履行好社会责任的同时应把提高职工收入、福利待遇当作企业发展的首要任务。未来三到五年，公司将改制为契机，对外立足供水业务延伸产业链，拓展中水业务培育新盈利点，对内激活内部活力，建立专业队伍，力争到2017年企业净资产7亿元以上。综合各方面情况，同意职工方这项建议。

职工方代表邓民辉提出：依据市政府关于“生产经营正常、经济效益持续增长的企业，原则上应高于最低工资标准支付劳动者在法定工作时间内提供劳动的工资”的指导原则，在公司未规定最低工资标准的情况下，为确保职工利益，希望企业能将公司最低工资调整为2200元/月。企业方认为更便于明确职工合法权益，同意照此执行。

### 【成效】

这次协商虽然不存在企业行政方认为“经济效益好，工资水平高，没必要搞工资协商”等问题，但工会方仍坚持协商要做到程序合法收到实效，要求职工方代表商定协商内容时，在考虑职工合理诉求和企业实际情况的基础上酌情拓宽，在协商结果的追求上，尽量做到多数职工的满意度、经营者的认可度和企业的承受度相统

一。“这次协商与前几年相比有以下几点改进：一是工会方以书面形式提出了要约，企业方同样以书面形式应约；二是会议记录较以往更加全面详细；三是设立了监督检查小组，由工会主席任组长，对工资集体协商执行情况进行监督检查，收到了良好的效果。”公司工会主席彭艳说。

### 【案例】

#### 便宜坊： 实现企业发展与职工收益双赢

“今年还给咱们涨工资呐！”北京便宜坊集团有限公司职工代表小王拿到工会发放的征求意见书，立刻把消息告诉了周围的同事。

工会主席王久洪介绍，协商前征求意见、多方沟通、形成党委重视、行政支持、工会运作的工作格局，是开展好工资集体协商的基础和重要前提。

在协商前，集团工会通过集团的办公平台，将协商议题通过集团办公平台发送到个人，广泛征求集团领导、工会干部、职工代表及员工的意见和建议，并在正式协商前召开中层管理人员和工会干部及部分职工代表两个层面的征求意见会议。

在此基础上，工会结合集团实际与职工需求，拟订《工资协议书》草案，同时主动与集团领导、人力资源等行政部门沟通协商内容，达成协商共识。之后，还要召开分会主席、商议代表会议听取意见，推敲、修改工资协议文本。

“这些完成后，集团工会要召开职工方协商代表全体会议，对协商内容与工资协议书条款的表述，进行认真研讨和磋商，听取每位职工协商代表的意见和建议，统一职工协商代表意愿。”王久洪说。

之后，进入正式协商的环节。通过双方协商代表充分论证，反复协商，确定《工资协议书》文本草案。草案确定后即召开职工代表大会，报告上一年度工资协议履约情况，对新一轮工资协议的产生作出说明，提交职工代表审议通过工资协议，双方协商首席代表签字并通过职代会决议。

### 【成效】

经过上述程序，工资集体协商才算最终完成。回首这些年来来的变化，该公司取得了成效主要表现在以下几方面：

首先确认了去年北京市餐饮行业连锁企业和特色美食街区的工资标准，并结合集团薪资结构与等级标准开展“二次协商”，保证职工工资体现出“总体具有竞争性，对外具有竞争力”的特点。

其次，协商根据市餐饮行业连锁企业和特色美食街区的工资标准，调整了集团岗位薪酬标准系数，将传菜员、洗碗工、保洁员等5个岗位的薪酬标准系数由原来的0.9调整为1，职工岗位月最低工资标准由1800元，调整为2000元，实现了集团职工月最低工资标准与市餐饮行业连锁企业和特色美食街区最低工资标准对接。

再次，规范加班审核程序，调整加班工资基数，确保职工的薪资与劳动付出相



开展工资集体协商前，双方代表协商协议内容。

适应。不论企业安排职工加班或是职工自主要求加班的，都要填写申请表，由部门负责人、企业人力部、店经理逐级审批后方可执行；协商调整后的加班工资基数由原73.56元/日调整为91.56元/日。

此外，协商调整了薪资考核条件，职工薪资的晋升或降低更加侧重品德和业绩，对为企业做出突出贡献、具有优秀技能的职工越级晋升，激发了职工创先争优的积极性和主动性。

在此基础上，协商增加了职工住宿补贴内容，对具有北京市城镇户口的职工，按工龄和职称制定补贴标准，稳定了职工队伍，降低了职工的流动性；继续保留职称津贴与党务干部津贴，明确党支部书记、委员、纪委委员，经审主任、委员，女工主任、委员等13个岗位的津贴标准，激励员工多干多得，不断提高自身能力，实现集团发展与职工收益双赢。

### 【案例】

#### 三兴汽车： 企业增效10%职工可增资8%

“今年签订的工资集体协商协议规定，企业效益每增长10%，我们职工的工资就能增长8%，这让我们太开心了！”北京三兴汽车有限公司总装车间焊工李全伟激动地告诉记者。

事实上，去年该公司的职工工资涨幅就达到8.3%，这都得益于工资集体协商的开展。

公司工会主席冯民波说，公司工会和行政领导都高度重视工资集体协商工作，每年在工资集体协商会议召开前，都要利用公司大小会议、橱窗、报纸等媒介向职工宣传工资集体协商，并通过各工会分会听取会员意见，搜集意见建议，根据工资集体协商方案，由工会办公室组织各分会代表推荐产生协商代表，并组织拟定《集体合同》《工资集体协商协议书》和《女工保护专项协议书》草案，认真做好工资集体协商的前期准备工作。

今年2月，公司工会在年度合同到期前三个月向公司行政方发出《工资集体协商要约书》，正式提出2015—2016年度工资集体协商计划。同月15日公司方给予工会方《工资集体协商答复书》，同意工会提出的工资集体协商计划。

5月20日，公司召开工资集体协商会议，双方代表就工资分配制度、工资标准和工资分配形式、职工当年工资调整幅度、企业最低工资标准、职工在法定节假日应享受的待遇及其他与工资有关需要协商的事项进行了协商并达成一致，形成了《集体合同》《工资集体协商协议书》和《女工保护专项协议书》草案。

“我们于5月26日召开职工代表大会，《集体合同》《工资集体协商协议书》《女工保护专项协议书》草案获得通过。”冯民波说，会后，公司工会将集体合同及职代会决议在公示栏等媒介进行了公示，并报丰台区人力社保部门进行备案。

### 【成效】

通过集体协商，该公司明确了本单位

最低工资标准不低于北京市最低工资标准，并在“两低于”原则下，确保企业效益每增长10%，职工工资可增长8%。

“通过近几年的工资集体协商，保证了职工收入随企业业绩的持续增长，2009—2014年职工收入平均每年增长9.4%，实现了企业经营业绩与职工共享的承诺。”冯民波说，通过协商还明确每月17日为工资发放日，确保职工足额按时拿到自己的应得报酬。每个部门的工资都要进行公示上墙，接受职工监督。

此外，公司还每年为职工发放半年绩效奖励1000元和年底绩效奖励2000元，五一劳动节、元旦等主要节日发放节日补贴，六一儿童节为有七岁以下儿童的职工发放节日补贴。

冯民波说，为了更好体现对女职工的关爱，今年的工资集体协商增加并签订了《女工保护专项协议书》，明确了女职工在经期、孕期、哺乳期等特殊生理时期需要受到保护的权利。同时，公司还为女职工投保了《女职工特殊疾病互助保障计划》。

“2015年元月，我们工会对公司工资集体协商工作开展了满意度调查，结果显示职工知晓率和满意度均在95%以上。协商既保护了职工合法权益，又有效促进了企业的稳定和发展。”冯民波说。

### 【记者手记】

#### 打破认知误区 提高协商成效

经过20多年的实践探索，工资集体协商已经不再是大众陌生的词汇，但对它的理解与认知，社会各界还不尽相同。有的人因担心集体协商会削弱劳动力成本优势、影响当地投资环境，对集体协商不重视、不支持；一些企业经营者认为开展集体协商会增加企业成本、影响企业发展、干涉企业经营自主权，对协商不积极、不配合；一些职工认为协商是走过场、搞形式，对协商不信任、不积极。

事实上，依法推动企业普遍开展工资集体协商，是企业工资决策机制和决定方式的重大改革，是促进企业职工工资增长的重大举措，对于建立和谐稳定的劳动关系具有重要的意义。一部分人、一部分企业不协商或不积极主动协商，并不能阻止劳动者权利意识的逐渐树立，当其劳动报酬、休息时间等劳动权益和劳动力价值无法实现，或者不能公正实现，而又没有制度化的平台使之理性、有序表达时，势必会影响工作积极性和能力的发挥，更有甚者，可能激发各种矛盾，影响企业的和谐稳定。

在这里，企业和工会一定要消除协商很神秘、很可怕的顾虑，协商不是一味涨工资，它还可以有好坏的分别，说白了，它不过是一种从源头上解决劳动关系矛盾、妥善化解利益冲突、有效促进利益平衡的一种制度机制。

因此，各类企业无需抗拒工资协商，只要能够在协商中找准着力点，把握关键点，克服薄弱点，就一定能够提升协商的质量和水平，及时有效地化解各种矛盾，维护企业和社会的稳定与和谐。