

让职工敢与洋老板促膝谈“薪”

——我市外资企业开展工资集体协商样本分析

□本报记者 王路曼 刘欣欣 首席记者 边磊



外商投资企业职工力量相对薄弱、企业工会还不能完全适应新形势的要求、经营方在劳动关系中处于优势地位……受这些难点的影响，有的外资企业的集体合同中并没有职工最关心的工资分配，职工对集体合同的认可率不高，致使集体协商缺少内在动力，无法深入，出现走过场，内容空洞，流于形式等问题。但在采访中，记者发现也有一些外资企业工会积极为职工争取更多利益，在开展工资集体协商过程中，探索新方式新方法，并表现出坚定的立场和态度，让职工敢与洋老板促膝谈“薪”。

【案例】1

东城区建国门街道某日资企业：
工会有异议可拒签工资协议

东城区建国门这家日资企业的工会从2008年开始提出工资集体协商，几年来，工资集体协商工作一直是全市的标杆与模范。但是今年，工会方面突然宣布拒签工资集体协议。说起其中原因，工会主席高鹏这样解释：“日资企业的工资结构非常复杂，今年我们是有突破，但是没有完全达成一致意见，因此工会不能签订这个协议。”

在这家500强企业的小会议室，高鹏向记者出示了今年工资集体协商的许多文件。“比如，资方说涨9%，那是一个人力资源部门加上外聘的第三方经过各种调查、评估，得出的数字。如果我们不满意，我们为什么不满意？说不出理由。在这个问题上，工会没有实力与资方进行谈判。”

高鹏解释说，从2008年开始进行工资集体协商，资方给出的工资涨幅，一直“说得过去”，因此工会没有提出异议，这种情况一直延续到去年。但是，实际上从2012年开始，本企业的工资涨幅就有所下降，但是下降的并不多，每年降1或0.5个百分点，也就是工资集体协议一直维持到去年的原因。

“这中间资方搞小动作，把平均涨幅从一个数字变成一个范围。比如9%，变成6-9%。

【成效】

对于工资调整，高鹏说，协商中是按照工会所了解到的企业情况提出修改意见的，是企业完全可以承受并且已经进行过预算的，因此并没有提出过高的要求。即便如此，资方仍然没有满足工会代表职工提出的意见，因此为了表明姿态，今年工会没有签订工资集体协议。但高鹏同时表示，不签订

这个协议，对资方一点影响都没有。

对此，工资集体协商指导员给出建议：一是协商过程中尽量争取有力证据，如CPI值等，尽可能专业地与资方对话；二是提出的工资调整标准，既要符合实际，又要留有余地，以期达到双方满意的结果。

【案例】2

万都(北京)汽车底盘系统有限公司：规范协商制度职工百分百满意

万都(北京)汽车底盘系统有限公司是一家韩国独资企业，2003年成立工会。“我们是2012年开始开展工资集体协商工作的，对于这项工作，韩方代表非常支持。”万都公司工会主席魏泽亮在接受记者采访时表示，多年来，工会所做的各项服务，深得韩方代表的人心，因为他们看到，在工会努力下，职工队伍素质在不断提升，民主意识在不断提升。

在万都公司，有一套相对比较完善的民主制度，职工通过定期召开的职代会，了解企业动态，表达职工诉求。

万都公司现有职工785人，在他们中间，民主选举出30名职工代表，每个季度都会

召开一次代表会议，这是一条劳资相互沟通的绿色通道。“职工代表们在开会前会征集一线职工的诉求，并在会上表达。”魏泽亮说，而工会要做的，就是把这些诉求反馈到相应部门，或相应公司领导那里，帮职工“寻找答案”。

此外，公司出台的涉及职工切身利益的制度都必须通过职代会讨论通过。工资集体协商工作，也是职代会上的主要议题之一。

【成效】

泽亮介绍，2014年，该企业工会集体协商约定，职工工资平均上涨10%，而实际上，最终上涨了11.3%。而今年的工资集体协商工作正在进行。

2014年年中，万都公司工会在职工中开展了职工满意度测评。“经统计，职工对于工资集体协商工作的满意度达到了100%。”魏泽亮笑着说，这些充分说明了该项工作得到了职工们的普遍认可。

此外，公司出台的涉及职工切身利益的制度都必须通过职代会讨论通过。工资集体协商工作，也是职代会上的主要议题之一。

【案例】3

乐友(中国)超市连锁有限公司：用监督机制护航协商成果

乐友(中国)超市连锁有限公司是一家大型的孕婴童连锁外商投资企业，公司成立于2000年，是中国领先的孕婴童用品连锁企业，总部设在北京朝阳区。目前，已在包括北京、石家庄、四川、西安、咸阳、河北、山东等地区设立了分支机构，现有实体直营店150家左右。2011年5月，公司成立了工会组织。

“协商初期，企业方曾表现出积极性不高、不愿协商的姿态。于是我们和企业工会一

起，首先从工会服务于企业职工入手。”朝阳区八里庄街道总工会权益部王洋回忆说，“我们主动向企业介绍面向广大会员推出的工会会员互助服务卡的服务项目，并主动为企业职工办理该项服务，让企业职工充分感到工会时刻在为企业的和谐稳定发展着想。”

没过多久，企业方领导对开展工资集体协商工作的态度发生了明显变化，很快就接受了工会方提出开展协商的建议。

【成效】

机制建立后真正能体现在职工身上的是“执行”。为更好地发挥工会维护职工权益，监督检查的职责，2013年一季度，企业双方启动了监督检查制

度，并邀请上级总工会和街道劳动部门一同参与。

“企业集体协商机制的建立使职工真正得到了实惠，双方的互信保证了签订合同内容的有效执行，不但调动了企业职工工作积极性，也提高了企业在职工中的公信力。”乐友工会主席赵艳风笑着告诉记者。

由于工资集体协商是一项技术性、专业性很强的工作，许多事情都要向企业高层领导请示，通过先期的工作，主要领导的一条短信“有事你们看着办吧，你办事，我放心”，极大鼓舞了工会开展工资集体协商工作的信心，使得双方协商代表可以放开顾虑和包袱，更加积极主动开展工作。

至此，前期历经三个月的不利局面后，以京卡服务的破冰之举成功实现转变。

没有强硬的法律作为支撑，工资集体协商工作就像飘在半空中的云，而工会和指导员们说话也就没了底气。

我们相信，事物发展的过程，需要经历磨难和总结教训，而工资集体协商工作的立法推进进程亦如此。

【记者手记】 职工与企业“谈薪”立规矩更要严执法

由于工资集体协商并无法律硬性支撑，因此在外资企业中一直很难推进，这已经是一个不争的事实。大多数企业宁愿踏着法律底线走，也不愿意往上多走一步。

而即便是在开展工资集体协商工作过程中的外资企业，也多数以企业原有的工资调整方案为基础，很难再有更大的作为。事实上，外资企业大多有成

熟的劳资管理规范，拿到中国来，他们再根据当地情况进行改良后执行。就拿建国门街道某日资企业来说，资方每年都会按照既定程序调整工资。但是，无论工会方意见如何，资方都会按照企业情况推进工资调整，并下传行政命令，执行新的工资方案。职工无论愿意与否，都要服从资方的行政命令。因为即便如此，资方并未有任何违法

行为。这样的结果不禁让人唏嘘不已。

没有强硬的法律作为支撑，工资集体协商工作就像飘在半空中的云，而工会和指导员们说话也就没了底气。

我们相信，事物发展的过程，需要经历磨难和总结教训，而工资集体协商工作的立法推进进程亦如此。