



近年来，东城区总工会以“全覆盖、真协商、享成果”为目标，以“重质量、可持续”为工作核心，以“深化内容、拓展形式、规范程序、提升质量”为工作着力点，在巩固集体协商建制率的同时，提升协商工作规范化建设水平，将工资集体协商制度与企业薪酬管理制度相结合，开展区级商业零售业行业协商，完善指导员队伍建设，促进协商机制长远发展，努力构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系新格局。

截至目前，东城区共有已建会企业11575家、职工171348人，其中签订集体合同的企业11558家，覆盖职工169552人，签订率达99.85%；签订工资专项合同的企业11554家，覆盖职工169331人，签订率达99.82%。全区共有百人以上企业105家，独立签订集体合同101家，签订率96.19%；独立签订工资专项协议100家，签订率达95.24%。

总结经验 健全队伍

推动协商工作深入发展

2015年5月14日上午，东城区工会推进集体协商工作会议在东城区崇文工人文化宫召开，市总工会副主席王玉英、区协调劳动关系三方成员单位领导、区总工会领导班子全体成员出席会议。各街道总工会主席、副主席，直属企业工会主席及集体协商工作干部共100余人参加了会议。

会上，区总工会副主席蔡燕霞同志汇报了东城区近几年集体协商工作的情况并部署了下一步工作安排。建国门街道总工会、东四街道总工会、东花市街道总

巩固成果 提升实效

集体协商作用显著发挥

2015年，东城区总工会以“稳定实施率”为核心，在推动新建会企业建制的同时做好已建制企业续签工作，以此保证工资集体协商工作作用得到显著发挥。

去年12月24日，东城区举行了商业零售行业集体协商签字仪式，区总工会和区商联会作为职工方与企业方协商代表，签订了《东城区商业零售行业集体合同》、《东城区商业零售行业工资专项协议》以及《东城区商业零售行业女职工权益保护专项协议》，内容涵盖行业职工最低工资标准、工资增长幅度、加班工资基数、劳动时间、休息休假、社会保险、职工教育经费、女职工“四期”保护等。经过详细调研、充分协商，东城区商业零售行业职工最低工资标准为2000元，行业内经营正常的企业职工



东城企业集体协商基本实现全覆盖

向“重质量、可持续”方向发展

工会、北京便宜坊烤鸭集团有限公司工会、北京宏源餐饮管理公司工会作了经验发言。

本次大会充分总结近年来东城区工资集体协商工作的经验做法，大力宣传优秀单位的先进经验，推动工资集体协商工作再上新台阶。

与此同时，东城区总工会健全区、街两级集体协商专职指导员队伍，为街道配备集体协商专职指导员，完善指导员管理办法，建立专兼职指导员管理信息库，做好动态管理。充分发挥专职指导员的优势和作用，深入企

工资增长幅度为5%。

在东城区，各级工资集体协商指导员提早介入、全程参与企业的续签工作，积极引导已建制企业协商双方根据当前的新情况和职工的新需求，及时续签。

这一年，东城区总工会制定了《东城区工资集体协商规范化建设指引标准》，细化了集体协商的“六个程序、三项内容、五项工作”标准，并对街道及直属企业做了详细的业务培训，将指引标准的17条逐一细化，并对应每一条项目内容制作出相应的模板供基层根据实际参考，提高了工作的可操作性，并在全区范围内将指引标准推广开来；要求凡是开展协商工作，无论是企业、社区还是行业，“程序务必规范、内容务必协商、档案完整可查”，全面提升全区工资集体协

业或行业、区域，全程参与指导集体协商工作，有效提高了协商的针对性和实效性。

2015年11月24日，东城区总工会开展了“集体协商机制大家谈”主题演讲比赛。全区17个街道的集体协商专职干部，通过生动的事例讲述了集体协商工作的意义、推进协商工作中的具体做法，以及协商中攻坚克难的经验和协商工作取得的显著成效等，充分展现了各街道的工作成果和良好风貌。通过比赛，加深了各街道协商专干的交流沟通，进一步提升了协商工作的认识。

商规范化水平。不但指导全区百人以上典型示范企业按照规范指引开展集体协商自检自查，还牵头与西城、朝阳、通州开展东片组互查，并在市总的重点抽查中得到了市总的认可。

通过指导具备条件的25人以上规模企业根据实际独立建立协商机制，东城区总工会将薪酬分配制度与协商机制相融合，提高一线职工的工资水平，有效地缩小了企业内部收入差距，促进了职工的体面劳动、舒心工作、全面发展。

2015年，全区分三次召开区直属企业工资集体协商工作情况沟通会，督促企业及时总结工作经验，做出详细的工作计划，将协商工作作为一项长效机制，扎实稳步做好，使职工切实享受到企业发展带来的成果。



工资集体协商专兼职指导员参加“集体协商机制大家谈”主题演讲比赛

抓住重点 培训到位

集体协商要常态化建设

2015年12月1日，东城区总工会组织召开了集体协商模拟培训会。与之前三次由各街道、社区工会干部分组模拟协商不同，这一次，工会根据日常在工资集体协商中收集到的各种协商案例和谈判点，编写了专门的剧本，由17个街道的集体协商专职干部模拟企业方和工会方的协商代表，直接向全体工会干部展示协商全过程。

这场特别的“角色扮演”版模拟培训会通过身份扮演、模拟实战的方式，展示了协商中应该注意的关键点，以及如何运用业务积累灵活应对突发的问题，从而达到协商的预期效果，为今后的协商工作积累了经验。

在模拟中，协商双方采取了“数据为本、以情感人；层层深入、以理服人”的方法，紧紧把握住“条理清晰、据理力争、僵持休会、适当退让”的协商主旨，最终协商出了企业的工资增长幅度和加班工资基数，协商的程序化和谈判的具体化得到了很好的体现。

2015年，东城区总工会加大了对基层集体协商专兼职指导员的培训力度，根据基层需求制定更为详细的培训计划。从上大课到开小班，从给基层讲授，到让专干演讲，由浅入深，完善了他

们的知识体系，拓展了他们的工作思路，提升了他们的工作技巧，为今后的工作打下了坚实的基础。

在此基础上，东城区全面复制、推广百人以上典型示范单位的先进经验，在学习复制的基础上实现创新，突出各自企业特色，建立新形式、增加新内容，充分发挥先进典型的示范引领作用，带动全区企业建制的同时提高协商质量。

同时，注重提高工作针对性和有效性，推广建立行业协商议事会，指导街道建立地区性行业协商机制，并对辖区内效益好的企业，做好二次协商工作，发挥工资集体协商对职工和企业的“双维护”、“双促进”作用。特别是东花市街道和龙潭街道探索联合开展的跨街道美容美发行业协商，为区级层面的行业协商打下坚实基础。

值得一提的是，区总工会指导不同社区结合辖区企业实际，在区域协商中突出行业和楼宇特色，以独栋楼宇为单位开展独立协商，完善东城区“区域有底线有行业分类，行业有标准有区域特色，企业有增长兼顾区域行业特点”的多层次、相衔接、立体式的集体协商模式。