

# 餐饮企业谈薪如何走出双赢之道？

簋街、方庄地区、德胜街道工资集体协商经验谈

□本报记者 边磊 陈曦 余翠平



在餐饮企业，人员流动性大、职工水平参差不齐、工作时间长早就不是什么秘密。员工想要多休息、多赚钱，而企业要考虑成本、提升服务水平，在职工与企业各自需求不同的矛盾中，工会不断寻找解决之道，通过工资集体协商，使职工的工资收入与劳动付出成正比，使企业更好地增加生产经营利润。近年来，东城区簋街工会联合会、西城区德胜街道总工会、丰台区方庄地区总工会结合区域特点，探索出了一条适合餐饮行业开展工资集体协商的新途径。

## 问题——

老板担心涨工资影响效益 职工为多赚钱盲目跳槽

“最初几年，在与企业开展工资集体协商的时候，老板们有顾虑，也有很多疑问。”西城区德胜餐饮行业工会联合会主席李素群介绍说，有的觉得协议书里涉及到的条款他们已经做到了，不用多此一举再签协议。还有的认为北京市既然规定了最低工资，工会为什么要再提出一个标准？

老板们一方面担心工资水平过高影响餐馆利润，无法投入再经营扩大规模；另一方面又因为职工队伍不稳定，直接影响企业

经营发展而苦恼。

其实这样的疑问，不仅存在德胜餐饮行业中，在全市其他餐饮企业，也同样存在。

隶属东城区北新桥街道管辖的簋街是全市商业特色街，每年，全国各地的食客从四面八方涌来。在这条以餐饮企业为主的大街上，餐馆变化快，法人企业少、小型门店多、外地务工人员多、劳资关系不稳定。

厨师小王曾经面对老板直言：“我们出来打工就是为多赚钱，所以肯定哪家工资高，就跳

槽到哪家。”这也是餐饮行业职工队伍不稳定普遍存在的问题。但实际上，也有不少厨师或服务人员，在离开原企业后，几个月内都找不到薪资合适的工作。

另一方面，在想要寻求更高工资的同时，职工本身对工资集体协商一事也并不清楚，不知道可以通过工会与老板面谈工资水平，既可以在工资增长上获得保障，又可以免去频繁跳槽带来的失业风险。

这一切，都在工资集体协商推广之后发生了微妙的改变。

内容的规范最关注。

然后根据方庄餐饮企业规模的大中小三个层次，选出有代表性的八家企业并确定了双方首席代表人。

方庄餐饮行业工会联合会主席赵洪生说，经过多次协商，八家企业老板不仅和本企业职工代表签订了工资协议，还代表地区餐饮行业与职工方首席代表签订了行业协商协议。

去年，行业专业技术职工月最低工资收入标准为2200元，保底不封顶，较上年度增长16%。行业非技术职工月最低工资收入标准为2000元，保底不封顶，较上年度增长25%。同时，成员单位在确保执行本协议规定的同时，可结合单位具体经济效益情况就有关事项或其他事项进行二次协商。

簋街：建工资协商监督落实机制

北新桥街道总工会在东城区总工会指导下，2007年成立了簋街餐饮行业工会联合会，以维护行业内的职工合法权益。簋街餐饮行业工会联合会建立了行业职代会和集体协商机制，并在当年引导94家餐饮企业全部签订了行业性工资专项协议。

为把工资集体协商这项惠及职工的实事办实，确保工资协商工作的长期性和有效性，工会联合会还建立了定期与不定期协商相结合的协商机制、调研与沟通相

结合的互动机制以及巡检与报告相结合的监督落实机制，以确保工资集体协商制度的有效实施。

在提高协商质量方面，簋街工会联合会深入基层调研，广泛征求职工的意见和建议，摸清职工关注的核心问题，在调研基础上，在集体协商条款中加入了职工休息、福利待遇、工资增长比例等方面的内容，细化并确定了多个岗位的最低工资标准，使职工的相关待遇较之前又有了进一步的提高。

## 成果——

员工流动性大幅降低 企业获稳定长足发展

“我们出来打工的，不怕吃苦，就是希望多挣钱。因为工资集体协商，我们的工资有了基本保证，特别感谢工会。”来自川人餐饮公司的职工唐小英说。唐小英来自四川，已在北京从事餐饮行业3年。最初对于工会没有任何概念，但是现在工会已经成为了她的“娘家”。

“逢年过节想家的时候，工会给我们送温暖。想学技术了，工会还给我们搭平台。去年，我就在街道总工会举行的餐饮行业职业技能竞赛服务礼仪比赛中获得冠军，成为了我们地区餐饮业的‘形象大使’，我一定要在这儿好好干。”

北京德胜门华宇假日酒店的人力资源经理任明明说，餐饮行业的职工流动性大，所以如何留住职工是他们最头疼的事情。工会开展的工资集体协商，不仅激发了职工工作的积极性，而且从一定程度上稳定了职工队伍，企业的劳资关系也更加和谐了。

同样效果显著的还有簋街。去年，簋街79家餐企按效益分档“谈薪”，当时，北京花家怡园餐饮有限公司等79家餐饮企业与工会签订《北新桥街道簋街餐饮业集体协商工资专项协议书》，包括厨师、采购等岗位在内的最低工资标准均有不同程度上幅。其中厨师最低工资标准3700元，采购岗3500元。

因为已经有了8年的谈薪经验，去年，簋街餐饮业工会联合会又有突破，依照《北京市餐饮行业工资专项集体合同》与辖区餐饮企业进行了二次协商。根据行业企业生产经营情况、经济效益增长幅度、职工实际工资水平等，对行业内企业部分岗位最低工资标准设置了两个档次，明确了2015年度餐饮行业17个岗位最低工资标准。

不仅如此，簋街餐饮业工会联合会与企业方经平等协商，就职工劳动时间、休息休假、保险福利、女职工权益保护、技能人才开发培训等企业相关福利待遇达成一致意见。

而2015年方庄的工资集体协商工作也与往年又有所不同，他们着重在几个方面有所改变和完善。首先把企业集体协商，作为评优和各项优惠政策落实的硬性标准。很多企业不仅注重自身发展，也很注重企业在本地区的地位及行业的信任度和认可度，方庄工会组织各项活动，上至工会选代表下至发电票，都将是否参与工资集体协商作为一个重要参考指标。

此外，方庄工会还将工资集体协商纳入工会总体工作的部署。不仅把协商作为工作人员的考核标准，同时把建立企业工资集体协商与创建文明企业相结合，加强了行业性管理，各行业在每年的协商基础上，结合当前本地区的实际情况，为企业提供了工资的指导线。

“这些措施都大大提升了企业对开展工资集体协商的积极性，去年我们严格了工资集体协商的程序，5个行业工会联合会15家为代表的龙头企业完成了工资集体协商，并在丰台区人力社保局注册备案，使之更加具有法律效力。”郭伯民说。

在此基础上，方庄地区总工会借势推动了行业性的工资集体协商，对中小企业进行了二次工资集体协商，共覆盖720余家企业，7000余员工受益，做到了地区总工会会员单位工资集体协商全覆盖。

值得一提的是，开展工资集体协商的这几年里，方庄餐饮业有几家百人以上的会员单位转型，但在工会组织的协调下，做到了员工工资无拖欠、客户货款无欠债、员工无失业。职工们深有感触地说：“以前不知道工会是做什么的，自打加入了工会组织，最大的感触就是工会就是咱的家。”

“工资集体协商除了让职工受益，也让企业人员的流动性大大降低，让企业获得了稳定长足的发展，实现了职工和企业的‘双赢’。”方庄地区一家餐饮企业的行政经理小杜感慨地说。

## 破解——

方庄地区：谈薪前先了解职工需求

“从2010年6月起，我们就开始做工资集体协商的前期准备工作，根据方庄地区企业特点，归并成了餐饮、商贸、文化教育医疗、休闲娱乐、中介服务五大行业，并于当年9月份成立了五大行业各自的工会联合会。鉴于餐饮行业在方庄的特殊地位，最终选定餐饮业作为方庄工资集体协商的示范行业。”丰台方庄地区总工会主席郭伯民说。

当时方庄地区工会人员通过对方庄地区餐饮行业124家企业职工工资状况、劳动强度及社会物价、方庄消费的综合考量，确定了包括厨师、服务员、行政主管、保安等13个岗位的工资参考标准，之后开始发调查问卷，征询员工最感兴趣的协商内容，通过调查问卷，方庄地区工会人员发现餐饮行业的职工对平时加班费、节假日三倍工资、休假三项

和职工的基本要求进行调查摸底，倾听大家意见，掌握第一手材料。

“最近几年，餐饮企业的日子不好过。但是我们开展工资集体协商的步子没有减慢，职工的关系，赢得他们的理解与配合。另一方面对厨师、清洁工、洗碗工等岗位的工作条件、工资标准

和职工的基本要求进行调查摸底，倾听大家意见，掌握第一手材料。