

如何让工资协商覆盖更多职工?

工会干部要深入一线 设身处地指导工资集体协商

职工参与不广泛、工资协商履约缺乏监督……我市开展工资集体协商多年,虽然碰到了不少钉子,但也积累了很多可复制的经验。时值《北京工会深入推进集体协商行动计划(2015—2018年)》推进一年之际,为了实现计划中提到的“至2018年,推动全市85%以上的建会企业建立工资集体协商制度;百人以上建会企业独立开展工资集体协商保持90%以上;百人以上典型示范企业达到70%”这一目标,基层工会采取了哪些实际行动?如何扩大工资集体协商的覆盖面,让更多职工参与到谈薪中来?

□本报记者 盛丽 孙艳/文 万玉藻/摄

获得企业支持—— 工会邀老板和职工座谈 明确谈薪有益双方发展

在开展工资集体协商的过程中,虽有难点,但也有不少企业迎难而上,思考摸索出不少新方法。这其中就包括北京维冠机电股份有限公司。维冠工会主席范铁军介绍,在开展工资集体协商之前,企业人均工资一直保持在2500元左右,不能充分调动员工的积极性。

“非公企业老板害怕开展工资协商给职工涨工资,影响自己的收益和企业的发展;与此同时,非公企业员工也在担心协商后会不会降工资。”范铁军说,最初,劳资双方对开展工资集体协商工作都有些抵触,这时就需要工会出面,让他们吃下“定心丸”,并获得双方的理解和支持。

协商之初,工会通过与企业领导方、职工方的多次座谈,最终达成了共识:职工各种福利待遇相应提高,职工的幸福感和获得感进一步增强,从而调动广大职工的积极性,实现企业和职工的互利共赢。为更好地反映广大职工的意愿,企业工会还通过职工代表收集职工的建议和诉求,从中筛选有代表性的建议,以确定协商内容。

赢得职工认可—— 通过开展工资协商 员工实现快乐工作

开展工资集体协商究竟会给职工和企业带来哪些变化?还以北京维冠机电股份有限公司为例,这几年,通过协商工作,使该企业职工工资涨幅每年都在10%左右,职工休假制度、加班制度等各项福利制度也在不断完善,不断健全,让职工对企业的满意度大大提升,增强了职工的归属感,进一步稳定了职工队伍。

工资集体协商也让北京呷哺呷哺餐饮管理有限公司的员工实现了快乐工作。近年来,呷哺呷哺公司严格按照上级工会指导,开展企业工资集体协商工作。

“职工代表大会前,我们为征集职工意见,畅通员工诉求渠道,在各个分公司设立了‘总裁邮箱’和‘廉征邮箱’,由公司部门负责查收员工诉求邮件,邮箱地址张贴在每个餐厅及员工工

作能够看得到的地方。”呷哺工会主席张艳梅说。

由于公司领导与工会之间能够达成共识,呷哺呷哺公司工资集体协商工作进展很顺利。通过开展工资集体协商,职工工资随企业经济效益的状况明显增长,并向一线职工倾斜,职工满意率达到90%以上。

工会各有高招—— 基层工会人成中坚力量 深入一线扎实推进工作

为指导辖区企业开展工资集体协商工作,大兴区专门成立了工资集体协商督导组。虽说是全市第二批开展工资集体协商的区,起步晚些,但区总工会通过不断创新工作思路,形成了一套独特的工作方法,协商效果显著。去年,还被全国总工会授予了“工资集体协商全国先进单位”称号,是本市仅有的几家荣获此称号的单位之一。

据大兴区总工会协商指导组组长吕广才介绍,大兴的工资集体协商,从工作之初就提出要打组合拳,团队作战才是推进协商的最佳捷径。如何打组合拳?和谁形成团队?区总工会把目标对准了基层工会干部。因为基层工会干部直接面对企业,更了解企业情况,能够设身处地的去指导协商。

为建立一支能协商、会协商、敢协商的队伍,大兴区总工会原则上为每个单位配备2名专职工作人员专项负责工资集体协商工作,同时明确好“责任人”,实施工作和人员责任的无缝对接。区总工会还定期对二级工会干部开展全员培训,对“责任人”和“专职工作人员”开展专项业务培训,巩固工资集体协商队伍。目前,已经形成了百余人的工会专职社会工作者队伍,以及工会主席、工会干部工资集体协商队伍。

为了规整工作思路,更便于指导队伍开展工作,每年协商督导组都会出一本工作手册。自2012年的《大兴区工资集体协商工作规范标准》、2013年的《大兴区企业工资集体协商经验材料汇编》、2014年的《工资集体协商材料汇编》,到去年同时出版的《工资集体协商工作手册》、《工资集体协商规范要求手册》,汇集了工资集体协商工作规范标准、法律法规、合同范本等内容,同时总结了大兴区开展工资集体协商工作的单位、企业和个人的先进经验,为指导



各基层工会和企业工会的工作奠定基础。

“这几年,区工会非常重视与企业、基层工会开展交流、指导工作,经常开展相关培训,但下来后,发现吸收效果并不好,有了这本指导书就可以避免工作中发生概念模糊和程序错误,想了解的内容全在里面,不清楚的随手翻书就可以了。”吕广才说,

这几本书可以视为工资协商的工作手册、工具书,做到协商有依有据、可学可用。

通过实践中不断探索改进,大兴区还提出了一套独特的工作方法——“建会、工资集体协商、民主管理厂务公开”这种“三同时”工作模式。并将“三同时”工作纳入区三方机制领导小组成员单位企业年检内

容,纳入各镇、各街道区直单位年度考核内容,纳入各单位考核指标体系,检查督促评先评优范围,对未建会、未进行工资集体协商制度的企业实行一票否决,有效推动了大兴区工资集体协商工作的开展。

为基层工会下军令状 让协商覆盖更多职工

为了让工资集体协商工作得到扎实推进,海淀区还制定了细致的工作方案,连每个街道每年要做哪些事都做了详细的说明。今年,他们还特别强调要加强集体协商数据录入统计工作,不断提高数据库使用功能,实现全区集体协商工作动态管理。

“各街道、镇总工会,海淀区工会至少新增1个行业工资集体协商,签订工资专项集体合同;除街道、镇总工会,海淀区工会以外的直属基层工会至少新增1个全区性行业工资集体协商,签订工资专项集体合同……”这是记者在《海淀区2016年集体协商工作意见》中看到的,可见他们对自己的工作,要求十分“苛刻”。

海淀区总工会相关负责人表示,他们为各基层工会下了谈薪军令状,明确工资集体协商不能“泛泛而谈”,要让职工和企业都从中获益。

目标任务确定了,还要有具体的措施来保障落实。海淀区总工会相关负责人表示,今年,他们将着力解决集体协商工作中存在的主要问题。比如,要将集体协商工作同民主管理、职代会制度建设有机结合,着力解决职工参与不广泛的问题,在职工诉求收集、协商内容确定、协商过程参与、非公企业和集团职代会制度、协商结果公示、协商履约监督等环节扩大职工参与面,让更多的职工参与、知晓协商的全过程。

“我们还要求各基层工会参与到市级行业集体协商中,配合产业工会指导所属企业规范开展二次协商。凡参与市级行业协商的企业,要全部开展二次协商,签订工资专项集体合同。”海淀区总工会相关负责人表示,今年,他们将进一步摸清所辖区域内各行业基本情况,着力推动民办学校、民办医疗、加工制造、家具建材、建筑装修、交通运输、餐饮住宿、零售批发、保安、保洁、服务等行业和农民工、劳务派遣工集中的行业开展工资集体协商。