让“要约行动”促集体协商走向纵深

□本报记者 赵新政 边磊 陈曦 张江艳 王路曼/文 周世杰/图

北京市总工会与北京市人社局等单位联合发文，将今年5月确定为“集体协商要约行动月”，要求各区、企业集团、总公司结合实际，进一步深化平等协商集体合同制度建设，依法推动企业规范开展集体协商，促进企业劳动关系和谐稳定。近日，本报记者就要约行动月开展情况进行了专题采访，发现各基层工会不仅主动向工资集体协商未建制、拒建制及工资协议到期的企业发出协商要约，而且对已经建立工资集体协商制度的企业提出更高的履约要求，从而强化工资集体协商制度的执行力。

东城
点对点突破百人以上外资企业

没有强硬的递出一纸文书，没有大范围无目标要约，也不捡“软柿子”捏，而是挑选出几块“硬骨头”，以要约的形式，攻坚克难，将百人以上外资企业作为工资集体协商要约的重点对象，组织专业人员点对点协商。这是东城区总工会今年在工资集体协商要约中的做法。

“咱们区人力社保局和区总工会，与街道工会一起进企业的门，破解企业遇到的疑问和难题，帮助企业把事情做了。”东城区工资集体协商指导员范秋香说，“一边做事，一边进行政策点对点宣传，让企业的行政方对工资集体协商有个认识。在要约行动这一块，咱们没有大范围做，而是有目标、有针对性地进行选择，然后再开展工作。”

由于过去几年工作颇为扎实，在选择要约对象的时候，工会工作人员对没有签订工资集体协商的企业情况都比较了解。外资企业对于工资集体协商普遍存在这样的认识，是不是非要协商？法律并没有硬性规定。或者由于内部原因，比如，有些集团是世界跨国或全国跨省的结构，在别的省市或北京别的区县都没有推动工资协商工作，只有地处东城的子公司在做，其余几十家企业都没有做，如何向上级公司上报？有基层工会担心自己所在子公司进行工资集体协商，会造成企业内部之间攀比，引发内部矛盾。同时，外资企业都有法务部，有些法务部提示行政方，如果进行工资集体协商，一旦出现劳动纠纷，企业要承担相应责任，因此企业有顾虑。

面对这么多问题，东城区总工会也是做了大量准备工作。《北京市实施〈工会法〉办法》的法律条文给了工资集体协商工作后盾，东城区总工会再将工资集体协商要约个性化，一对一约企业，街道总工会、人力社保局、区总工会同时进入一家企业进行工作。

“让企业先说工资集体协商遇到的难点、症结在哪儿，有的放矢地做一些法律上的工作，破疑点。讲程序，讲做的意义、好处。咱们把法律、协商政策、好处宣传到位，再给企业行政方一些时间消化。这个过程中街道工会，指导员老师分层联系，破解。遇到新的问题，再提出新的解决办法。现在有些企业渐渐对这个问题的认识有了提高。”范秋香说。

可喜的是，现在已经有企业的工会直接向行政方发出要约的协商说明，在等行政方回复。

虽然有些企业正在这样做，文本也已经出来了，但是个体的协商过程、职代会是下一步需要完善的制度，需要一段时间继续做。工会方面也聘请了律师同时出席各种场合，与企业法务人员进行对话；工会方与行政方对话。形成了各方有各方应变的人员、谈判技巧，对于提出不同的问题，点对点、一对一交流。

“到现在为止都是过程，还没有一个成果。肯定会锲而不舍，我们也在努力做出成果。”范秋香说。

西城
用典型带动行业性工资协商

马连道街区茶店林立，茶商聚集，大小店铺2000多家，拥有员工2万多人。广外街道总工会主席沙聚斌说，这些茶叶企业经营、规模、用工等条件不一、具有复杂多样的特点，如果一家家、一户户去商谈和落实工资集体协商工作不但耗时费力，而且不一定收到实实在在的效果。他们从茶叶企业知名商会着手，用典型带动行业性工资协商。去年10月第一次协商，即让80家企业、2000余员工享受到了协商的成果。目前，8项员工薪酬待遇全部得到落实，相关企业均建立了店长、副店长、店长助理、茶艺师和普通员工工资标准。

“这些制度待遇的落实，让员工看到了晋级晋升的希望，激发了工作积极性。”一位企业负责人说：“这是留住人才、用好人才的基础性制度，一下子解决了我们每年花费15万元广告费，招来的人还留不住的局面。”一些企业经营管理者也感到解决与职工的利益关系矛盾离不开协商，因而在处理涉及职工切身利益的重大问题时，都会主动要求与工会展开协商。

“今后，我们将抓住有利时机，促进工资集体协商提质增效。”西城区总工会相关负责人表示，他们将按照企业独立协商提高质量、行业协商提高层级、区域协商扩大覆盖的思路，主动指导、帮助劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，督促企业规范劳动用工行为。加强分类指导和全程服务，做好百人以上企业的独立集体协商工作，实现百人以上建会企业独立开展工资集体协商率达到95%以上。依托街道社区工会联合会，进一步扩大对非公企业、小微企业开展工资集体协商的覆盖范围，提高区域性工资集体协商的整体水平。针对不同行业的特点，发挥行业工会联合会作用，推动行业集体协商层级上移。深化百人以上典型示范企业培育工作，高标准完成市总下达的检查验收工作任务。

与此同时，西城区各级基层工会也在行动。德胜街道总工会就联手地区税务、工商、街道劳动科、安全生产办公室召开地区规模企业组建工会动员大会，邀请地区未建会企业负责人、行政管理人员、财务人员参加。该街道总工会主席陈洪祥告诉记者，他们希望通过联合地区其他部门召开会议，从不同角度宣传成立工会组织必要性，提升企业对于工会组织的认识。

大栅栏街道总工会也在积极指导社区联合工会启动新一轮协商行动，推动辖区小微企业普遍开展工资集体协商。前门西河沿社区联合工会就针对辖区的企业经营者开展了宣传工作，讲解职工工资集体协商的重要性。该社区联合工会相关负责人表示，他们与20家小微企业签订了“工资集体协商合同书”。通过此次签订“工资集体协商合同书”，企业明确懂得工资集体协商是促进劳动关系和谐发展、有效预防劳资矛盾、维护职工权益、促使企业发展的一项重要手段。

顺义
1200余家企业建制履约

这个月，北京黄记煌餐饮管理有限责任公司职工张某和同事一起领了工资，相较于去年，他们的工资每月平均涨了5%以上。这是去年公司首次进行工资集体协商的结果，100多名职工受益，其中基层员工工资涨幅最大。

5月初，顺义区工资集体协商指导员来到黄记煌，对其近几个月的工资协商情况进行了解和指导。对于工资集体协商的结果，在之后的两次职工代表大会上，职工纷纷表示满意。

去年底，黄记煌召开了工资集体协商一次会议，会议前民主选举了职工代表，还在职工中进行了员工诉求调查，就食宿、工资、福利、文化活动等方面征集职工建议。在区工资集体协商指导员的指导下，公司按规范程序召开工资集体协商会议，最后，2016年度工资调整情况经公司工会代表职工与公司平等协商达成共识，即：职工年度平均工资涨幅不低于5%，职工最低保障工资标准增长到2000元。

此外，协商结果中还达成了提高职工福利的措施。经过职工代表反馈和会议决议，今后，公司每个月给这个月过生日的员工一起举办生日会；公司每年组织一次郊游，每天一次工间操，每年组织一次拓展活动。最后，双方协商签订《工资集体协商协议书》，经地区劳动行政主管部门审核，于去年12月14日起生效执行，为监督协议履行情况，还成立了工资集体协商监督小组。

开展工资集体协商要约活动的远不止黄记煌公司一家。顺义区于今年5月在全区开展了工资集体协商“集中要约行动月”活动，各级工会组织高度重视，全区开展要约行动活动1200余家企业。

“我们要求尚未建立集体合同制度的、合同已到期或即将到期的企业、区域、行业性合同已到期的企业或组织开展‘集体协商要约行动月’活动。针对经济效益良好的企业可结合本企业实际以技能人才专项集体协商为重点，推动企事业单位建立与技能人才技术水平相适应的劳动报酬、福利、培训等标准和制度；经济效益一般的企业可根据本企业情况以协商企业最低工资标准为重点，依法合理确定本企业最低工资标准。”顺义区总工会相关负责人介绍。

顺义区总工会权益部带领集体协商指导员共计60余人次服务企业350余家，到各镇、街道为企业工会主席及相关工作人员讲解工资集体协商相关知识，并且针对企业的实际情况具体问题具体分析，逐一解决实际中遇到的各种困难。

此外，工会召集各镇、街道负责集体协商的工作人员，对他们进行培训。进一步加强相关法律法规和集体协商工作的宣传，提高认识，便于更好的引导企业工会开展集体协商。中关村、杨镇、北小营、北务、临空经济核心区、顺鑫，要约行动月开展活动1200余家，下基层指导60余人次，服务企业350余家。

密云
依法编制实用“宝典”

“企业工资集体协商工作程序是什么？”“工资集体协商中的职工代表怎么选？”“职工方工资集体协商要约书写哪些？”面对这些详实的工作细节，很多第一次开展工资集体协商工作的企业大多都摸不着头脑。但在密云，一本《密云区工资集体协商实用手册》就能解答企业开展工作中遇到的大多数问题。

去年，为进一步推进工资集体协商工作，提高工资集体协商规范化水平，更好地维护职工的劳动经济权益，密云区总工会根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《北京市集体合同条例》等法律法规，以及《北京市工会深入推进集体协商行动计划（2015－2018年）》、《北京市工资集体协商工作指导手册》，编制了《密云区工资集体协商实用手册》。工资集体协商指导员郑伯海全程参与了《手册》编著。

“为了突出实用性，我们编制了《密云区建会企业工资集体协商工作程序（参考）》和《密云区建会企业工资专项集体合同（协议）文本（参考）》等作为我区开展工资集体协商的参考文件。”郑伯海介绍，特别是《密云区建会企业工资集体协商工作程序（参考）》，可以明确地指导企业开展相关工作的每一个步骤，“这可是我们指导员们多年工作经验的结晶。”

前不久，北京青岛啤酒三环有限公司完成了工资集体协商工作，按照《实用手册》的规范化要求，该公司工资集体协商工作开展得十分顺利。

“对于工资集体协商工作开展顺利的企业，我们就要在细节处提高他们的协商水平。”郑伯海告诉记者，去年，由于啤酒行业市场环境不景气，青岛啤酒三环公司面临着很大的市场压力，但在企业开展工资集体协商方面，公司工会做了大量的工作。

郑伯海介绍，今年，青岛啤酒三环公司工资集体协商要约书中，重点协商人均工资水平、高温津贴的发放和防暑降温服务。“很多职工在企业经营情况不理想的情况下，担心降薪问题，但青岛啤酒三环公司工会在与企业方沟通过程中，极大地争取到了企业支持。”郑伯海说，最终协商的结果为青岛啤酒三环公司职工人均收入水平上涨了5%，符合发放高温津贴的岗位职工，依法享受高温津贴。

“青岛啤酒三环公司工资集体协商的成果，不但得到广大职工的认可，协商过程更成为全区工资集体协商工作的典范。”郑伯海表示，“现如今，《实用手册》已经成为密云工资集体协商规范化的重要支撑。”

此外，为进一步完善全区工资集体协商工作的深入开展，今年，密云区总工会还加强了指导员队伍建设，制定了《密云区工资集体协商百人以上典型示范企业考核奖惩办法》，并在不同层面开展基层工会干部培训，全方位地助力工资集体协商工作在基层的落实。