

聚焦东城区工资集体协商工作(一)

# 工资集体协商 让职工享有更多获得感

在2011年全国人大会议上，“工资集体协商”被写入了“十二五”规划时，这项保障职工体面劳动的制度被纳入了“顶层设计”。多年来，东城区总工会在推行工资集体协商机制中主动作为，发挥主推手作用，让协商内容不仅对职工有利，也有益于企业提升管理水平、稳定职工队伍、进行有序竞争，对企业良性发展起到促进作用。目前，东城百人以上规模企业独立建制率稳定在90%以上；以区域、行业、楼宇协商为载体稳步推进中小型企业开展协商，全区集体合同签订率达到99.9%，覆盖企业1万多家，受益职工近17万人。



永外街道革西社区联合工会：

## 因势利导 达成共识

永外街道革新西里社区小微企业多，而每个企业涉及的职工人数则较少。由于地区面临拆迁，企业人员流动性很大，这些因素给推行工资集体协商机制造成很大的困难。工资集体协商前，该区域平均工资为2000元，而最低工资仅为1500元。革新西里社区联合工会了解到此种情况后，为了促进企业构建和谐稳定的劳动关系，在建立联合工会的同时，革新西里社区联合工会就同步开展了区域性工资集体协商基础性工作。

联合工会工作人员在上级工会指导下，理清了协商程序，并开始制定协商实施方案，以确保程序合法有序。征求企业老板和职工意见、建议时，工作人员就将协商内容、双方首席代表人员等，一并与企业行政方和职工方进行沟通。

与此同时，社区联合工会提出了协商要约，确定了协商的时间和地点，以职代会的形式选举产生了职工协商代表，并确定由社区工会主席作为职工方首席代表。最低工资标准、工资增长幅度是职工最关注的问题，为确保协商的严肃性和实效性，使职工利益得以落到实处，职代会还特邀街道总工会、办事处的有关领导作为职工方代表参与协商。

初步形成合同文本后，联合工会参照最低工资标准、本地区工资水平以及政府发布的工资指导线，结合区域实际拟定了工资专项协议草案，并发送到各企业老板和职工代表手中。根据反馈的意见对草案进行了修改完善后，永外街道总工会工资集体协商指导员对草案进行了初审，以确保其合法有效。

在社区职代会上，讨论通过了工资专项协议合同，劳资双方就社区内企业职工最低工资标准、工资增长幅度等问题达成了一致意见。以示郑重，大会还举行了革西社区工资专项协议合同签订仪式，双方代表在《革西社区工资专项协议》上郑重地签字。

职工们说，区域性工资集体协商，有效地保障了小企业职工在权益上的话语权，促进了劳动报酬的最大化。有调查显示，该辖区职工的满意度都很高。

通过协商，这项工作使企业和职工间的距离越来越近，而矛盾则越来越少，一些本想跳槽的职工，也愿意留下来了。更为可喜的是，无论辖区的大老板、小老板均认可了这项工作。协商后，各企业普遍提高了职工工资标准，平均工资涨幅均超过了10%，最低工资增长幅度达到11.76%。



簋街餐饮行业联合工会：

## 工会把控 多方联动

随着市场经济的发展，簋街商家呈现多元化、市场化、复杂化的趋势和法人企业少，小型商家多，外地务工人员多，劳动关系不稳定等特点。为促进区域经济发展，切实维护职工合法权益，北新桥街道总工会在簋街成立了餐饮行业工会联合会，建立了行业职代会制度和集体协商机制，餐饮商家全部签订了行业性集体合同、工资专项协议书和女职工特殊权益保护专项集体合同。

有了行业工会联合会，就有了推进集体协商机制的基础，餐饮行业工会联合会结合规范劳动用工，通过代表培训、对话、宣讲等过程，为平等协商创造了良好的氛围。

与此同时，餐饮行业工会联合会趁热打铁，起草了《北新桥街道簋街餐饮业集体合同（草案）》、《集体协商工资协议书（草案）》和《女职工特殊权益保护专项集体合同（草案）》，并召开会议，认真讨论三个合同文本，以保证集体合同工作依法、规范、有序地进行。

在这之前，簋街员工的工资基本是与经营者口头约定形式兑现的。而自从召开了职工代表大会后，确定了职工工资标准，并对职工年度平均工资水平及调整幅度、工资支付办法等做了明确规定。协议签订后，因工资报酬引发的劳动争议逐步下降，实现了企业和职工的互利双赢。

值得一提的是，簋街餐饮业工作的职工绝大部分是外来务工人员，在簋街餐饮业的工资集体协商过程中，餐饮行业工会联合会始终是这部分弱势群体的保护伞，为职工争取话语权，解决了多年他们想说又不敢说的各种问题。同时，经营者也表示，是集体协商把其经营方式引上了正轨。

工资集体协商工作，是深化集体合同制度的有效抓手，是提高集体合同工作质量的重要切入点。北新桥街道总工会意识到，新常态之“新”，意味着不同以往；新常态之“常”，意味着要相对稳定，要以新常态来判断地区经济的特征，并将之上升到战略高度。

实践中，簋街餐饮业规模大小不一，用工复杂多样，随着新常态的逐渐深化，下一步的协商工作将更加复杂而严峻。因此，需要不断总结经验，不断调整工作重心，不断改进方法，不断完善制度，使工资集体协商工作更加规范化，使工资集体协商工作，向更高的标准迈进，以保持区域行业劳动关系长期稳定，为东城区的社会建设做出新贡献。



五道营社区联合工会：

## 工会执言 职工受益

安定门街道五道营社区企业数量多、单位规模小、行业类别杂、职工流动大、组织开会难……但是，五道营社区联合工会有着“攻坚克难，攻城不畏难”的精神，在开展工资协商工作中，不断建立并完善着职代会制度，并通过职代会对协商的过程和内容严格把关，为开展区域性工资集体协商、签订集体合同，提供了制度支持和法律保障。

集体协商的前提是落实协商主体的产生，为此，该社区联合工会建立了以社区工会主席为组长的职代会工作小组，全面负责会议的准备工作。工作小组制订出的详细计划，确保了职代会准备工作有序进行。大会前，工作小组都要召开座谈会、恳谈会以及入企业走访、送会议通知等，将会议召开的时间、会议内容都传达到各企业。

第一步走顺了，下一步就是要把具有较高文化素养、关心企业发展、关注职工利益，并敢于直言的代表选出来。为此，该社区联合工会制定了代表的产生办法，确保每家企业都有职工代表。为使代表认真履职，工会还对代表进行培训，使代表们知晓会议的基本规则、议事制度和流程。期间，工会主席等5人组成的职工方协商代表，广泛征询了职工对协商的建议和要求后，该社区联合工会将北京市工资指导线、最低工资标准和社区内企业的经营状况向职工公布，并组织双方代表开展讨论。初步形成的草案，也要通过职工代表小组进行逐条讨论，提出建议和意见，通过反复协商，才能完善文本，最终形成的文本草案，再交由职代会审议。

三年来，该社区联合工会结合社区实际，通过集体协商、职工代表讨论、职代会审议、公示栏公示等形式，对集体合同、工资协议、女工协议等涉及职工切身利益的重要内容，进行充分酝酿、讨论及审核通过，使工资集体协商的成果更具权威性和影响力。

同时，该社区联合工会定期召开由部分经营者和职工代表参加的履约情况通报会，并由职工代表对企业履约情况进行评议。对履行合同不到位的，告知其限期改正。对于不履行合同、侵犯职工合法权益的单位，将其上报街道总工会，由街道总工会下发整改意见。既然双方都在合同文本上签了字，就有了法律效应，那些企业再也不敢违约了。此外，还通过召开联席会、座谈会、恳谈会等，成功调解了几起工资纠纷，有效维护了职工权益。