



工资实现N连涨 谈薪谈出啥秘诀?

□本报记者 马超 陈曦 余翠平

变不想协商、不会协商、不敢协商、不能协商为主动协商、依法协商、科学协商、成功协商。现如今，工资集体协商这项工作在全市各级工会组织的推动下渐入佳境。不少企业的职工工资实现N连涨，这中间有什么可以值得学习的经验呢？最近，本报记者探访了一些企业、乡镇和街道总工会，看看他们是如何推进工资集体协商工作的。

【典型经验】

工资协商续约由单一企业向区域扩展

“我们公司开展工资集体协商工作已经十几年了，以往都是各家企业自己协商。今年初，我们借助工资集体协商续签的机会，将所有在岗员工的工资、福利待遇划定了统一标准，变成了区域快捷酒店行业的集体协商。”来自北京华利佳合实业有限公司工会主席王卫国不无自豪地介绍说。

北京华利佳合实业有限公司为国有控股企业，所属企业共有18家，大多为快捷酒店，其他业态为物业、商贸、写字楼等，且分布在西城区，共有在职员工362人。

“考虑到公司的发展，以及方便内部员工的流动，我们才决定在工资集体协商方面进行统一。”王卫国介绍，员工工资由岗位工资和效益工资两部分构成。在年初签订的《2016年度工资集体协商协议书》上规定，各快捷酒店的一线职工各岗位工资在2015年度的基础水平上每月增长300元。各

快捷酒店的一线员工的效益工资，每月不少于400元，上不封顶。

“我们员工的效益工资不仅受各家企业经营状况的影响，还受每年北京市发布的社平工资影响。最近几年，每到7月份，社保基数上调，都会把我们给员工增加的工资又‘吃’回去了，所以每到这个时候，我们都会给员工再增长一次工资。比如，今年7月份以后，我们员工的月效益工资实际已经涨到了600元。”王卫国表示。

除了员工的岗位工资和效益工资，记者发现《协议书》中对于员工工龄补贴、月平均工资及最低工资标准也都有明确规定。其中，今年员工月平均工资就规定要比上一年增长5%，即5000元。

“工资年年都有增长，而且今年还统一了标准，感觉更正规了。”来自华利佳合安全保卫部员工张立志说。6年前，张立志刚来这家公司的时候，感觉工资不太

高，还曾经有过跳槽的打算。可是一年后，他发现企业经营状况稳定，工会还帮员工谈薪，工资每年都能涨，而且各项福利待遇也不错，于是就留了下来。“工资高，可是说倒闭就倒闭的公司咱不能去，还是得在这稳定的公司工作，工资年年有涨，我就知足了。”

虽然华利佳合现在的工资集体协商工作连年有成绩，而且也获得了员工们的支持，但是王卫国表示，最初推行这项工作的時候，也曾遇到过不少“阻力”。

“那时候，有些人说‘工资集体协商对于国企来说意义并不大’，还有人说‘涨工资得承诺，万一兑现不了，这不没事找事啊’。为此，我们没少开展宣传动员工作。”王卫国说，“我们工作是在维护职工权益，也是在护航企业发展。员工干劲足了，企业才能有好的效益。企业效益好了，员工的腰包才能鼓。”



【观点】

谈薪可从职工福利入手

平谷区工资集体协商指导员小组组长 王春景

每年企业都涨工资，如果企业因为效益不好，涨不了工资，该涨什么？这是平谷区工资集体协商指导员小组组长王春景常常思考的一个问题。

我认为，如果工资涨幅不大，可以考虑从职工福利上

谈。比如，今年增加健康体检、明年增加高温补贴，甚至年终奖，都可以谈。不在乎一次能够为职工争多少，只要每年职工得到的福利能够逐步增长，工会开展工资协商的目的就达到了。

鼓励企业开展二次协商

北京华利佳合实业有限公司工会主席 王卫国

实际的执行情况要更好一点。虽然落实到纸面上的是员工月平均工资增长不低于5%，但实际上，公司员工月平均工资增长已经连续多年不低于10%了。最高的一年还达到了17%。公司还鼓励具备协商条件的

连锁企业开展二次协商。它们可以根据效益完成情况，以我们行业协议的有关条款为议题，进行二次协商。协商方法按公司集体协商制度的有关规定办理，但二次协商的结果不得低于本协议规定的行业标准。

集体协商指导员教方法授策略

通过规范区域企业工资集体协商，最终覆盖了区域企业46家、职工2009人。职工最低工资标准由1100元增加到1950元，职工最低工资年均增资超过100元。区域企业职工最低工资标准每年均高于北京市最低工资标准的4%以上，今年达到了10%。企业建立了为职工体检、上“五险”、发放夏季高温补助等各项福利待遇制度。

这一组数据，来自平谷区夏各庄镇。从2011年开始区域工资协商到今年，该镇职工工资已经实现了六连涨。这对于一个远郊区的小镇来说，意义非凡。

夏各庄镇区域内的北京华夏服装厂职工张全力，亲历规范区域企业集体协商及其6年间的协

商成果，感受实实在在的。他告诉记者：“我们区域企业与职工从规范集体协商中，直接获得了和谐快乐和美满幸福，过去是不想协商、不会协商、不敢协商、不能协商。如今是主动协商、情愿协商、依法协商、科学协商、成功协商。我们企业职工与企业法人之间，过去是背靠背的埋怨和牢骚，现在是面对面的尊重、理解和支持。”

“市、区、镇三级工会组织集体协商指导员，进企业、下车间、上岗位、送法律、送常识、送智慧、利用读书演讲、竞猜竞赛、问答抢答、趣味游戏、文体娱乐活动，激发了我们集体协商的热情和信心，教会了我们集体协商的方法和策略，成就了我们劳资双方共

商共决、互利共赢的和谐幸福，使我们这些企业农民工月平均工资由6年前1000多元增长到现在的3500多元，到退休年龄的女职工还不想离岗，盼望企业返聘上岗。”夏各庄镇区域内的华阳服装厂女职工何莲说。

“夏各庄镇工资集体协商的六连涨，离不开专兼职工资集体协商指导员的努力。”平谷区工资集体协商指导员小组组长王春景说。前不久，由于企业和职工对规范集体协商存在疑虑，工资集体协商指导员就走进企业、下生产车间、上工作岗位，解答企业与职工规范集体协商的知识难题，破解企业与职工规范集体协商的心理疑虑。

一对一指导提升企业职工知晓率

每年的9月开始到年底为工资集体协商签订月，对于丰台西罗园街道总工会的工作人员来说，又是一段十分忙碌的岁月。

丰台西罗园街道为居住型社区，辖区中小型企业居多，大家对工资集体协商的重要性的认识度较低，于是对街道总工会推进的工资集体协商的签订造成了一定影响。

“辖区除独立建会企业12家，还有16个社区联合工会，覆盖450余家中小型企业，一些企业不了解、不认可工资集体协商工作，觉得没有必要签订，这给我们的工作增加了不小的难度，因此工会根据辖区企业情况的不一

同，制定了相关的宣传计划。”丰台西罗园街道大学生助理员管佟告诉记者。

管佟说，签订工资集体协商过程中，最难的其实就是与人的交流，不管是企业老板，还是职工，他们都要通过沟通来了解企业及职工的真实诉求，真正把协商的意义发挥出来，让企业和职工都认可。

为了推进这项工作，西罗园街道工会工作人员对每个社区进行一对一的指导，让辖区企业的职工了解工资集体协商签订的意义和职工应享受的权利，大大提升了企业、职工对工资集体协商的知晓率。

在工资协商签订的过程中，西罗园街道总工会对辖区的一家独立建会企业“北京杏林物业管理有限责任公司”进行实地走访，并宣传工资集体协商的重要性。

这家公司是西罗园辖区较大的独立建会企业，职工总数70余人，西罗园街道总工会工作人员与企业负责人和职工代表进行了面对面的交流，了解职工的实际诉求；并为他们草拟了工资集体协商合同范本，确定了工资集体协商的职工方和企业方代表，而后按照程序，公司召开了职工大会，就最低工资标准、工作时间、劳动报酬等，双方进行了协商，最终续签了工资集体协商合同。

做好宣传是开展协商的重要环节

丰台西罗园街道大学生助理员 管佟

工资集体协商保障了职工的权益，看着他们开心的神情，我们也十分自豪。工资集体协商为企业和职工搭建了一座沟通协商的桥梁，职工有什么诉求可以直接说出来，这样为企业留住人才提供了保障，实现了企业和职工的双赢。

西罗园街道的工资协商工作正在稳步推进中。街道辖区小微

企业多，工资集体协商多年来的开展，一定程度上改善了企业人员流动大的状况，在保证职工利益的同时，也保障了企业的利益，当然由于企业不了解等原因，还需要工会工作人员继续深入企业，深入职工群体中做好宣传工作，让更多企业和职工了解工资集体协商，并从工资集体协商中受益。