

■ 面对面 ■ 实打实 ■ 真协商

顺义区工资集体协商稳步推进

□ 本报记者 张江艳

顺义区总工会按照全面抓建制、全部保续签、重点推规范工作标准，扎实稳妥推进全区工资集体协商工作。

2017年，顺义区总工会依照《北京市企业工资集体协商规范指引标准》，对百人以上企业进行工资集体协商规范化建设，要求企业严格按照程序开展协商工作，实现了面对面、实打实的真协商。

目前，百人以上企业规范化建设完成率90%，超额完成市总的目标要求。与此同时，顺义区总工会率先将50人以上企业也纳入规范化协商建设范畴。2017年，顺义区建会企业集体合同和工资专项合同签订率87%，覆盖企业1316家，覆盖职工10万人。其中，国有企业签订率95%以上。

《特色》

党政支持,思路明确

全区工资集体协商工作得到了市总工会和区委、区政府领导的高度重视和大力支持，顺义区成立了推进工资协商工作领导小组，明确镇、街道、经济功能区为属地责任部门。区委、区政府及相关部门领导多次到区总工会专门调研工资集体协商工作，明确工作思路，打开了协商工作新局面，在全市形成了顺义特色。

健全机制,动态管理

逐步建立和完善工作机制。即：工资集体协商领导机制、指导员分片负责制、协商信息管理制度、备案信息沟通机制。

对辖区内各镇、街道、经济功能区和公司的协商工作进行动态化管理，利用市总三级服务体系平台，建立工作台账，由专人负责数据库的维护，及时录入集体合同和工资协议备案信息，准确把握各基层企业工资协商工作情况，开展重点工作定期通报制度，及时督促各单位完成签订任务。

分类指导,培育典型

顺义区总工会现有工资集体协商指导员7人，分三个小组，共同负责顺义区国企、19个镇、6个街道、3个经济功能区管辖内所有企业的工资集体协商指导工作。通过不同层次的分层指导，使各级工会主席、工会干部、企业负责人能够明确工资集体协商的概念、意义，掌握工资集体协商的程序，解决思想上的误区，对建立协商制度达成共识。

在区工会主管主席和部长的领导下，7名市级协商指导员相互配合，深入企业内部，先后到国企、各镇、开发区参与规范化建设的培训及验收工作。

加强合作,多方联动

建立多部门联动机制，形成齐抓共管局面。在推动全区工资集体协商工作过程中，要依靠党政的支持，与国资委、人力社保部门、工商联形成联动，多部门加强合作，共同推动。



企业召开协商会



企业召开协商会



企业双方首席代表签字

《典型》

北京顺鑫天宇建设工程有限责任公司

实打实真协商

在2017年顺鑫天宇建设工程有限责任公司协商会议上，就协商的焦点问题：职工年平均增长比例问题，双方进行了激烈的争论。

职工方的诉求为11%，而企业方的最初回复为9%。职工方就物价、房价、教育、医疗成本的飞速上涨阐明本方的观点，而企业方就经营状况及市场环境不乐观等进行回击。双方代表据理力争，谈判一度陷入休会讨论的状况。经一番讨论后，职工方首席代表首先代表职工方做出让步，企业方首席代表随后也顺应广大职工的意愿，代表企业方让出了一步，双方最终达成和解。最终，双方协商一致认为2017年度职工平均工资增长10%。

可以说整个协商过程是有争论也有体谅，职工方和企业方坐在一起也有了更深刻的理解，双方都认为沟通取得了较好的效果，也增强了企业的凝聚力。

顺鑫天宇公司协商不流于形式，取得圆满结果，离不开充分的准备工作和规范的协商流程。

2017年，公司成立了专门的工资集体协商领导小组，派专人参加了区总工会组织的工资集体协商工作培训，培训时发放的指导手册也对开展此项工作有了

更加具体明确的帮助。在两个月左右的前期准备工作中，企业工会针对集体协商的各个流程进行反复学习，做到事前心中有数。

在具体工作中，顺鑫天宇工会坚持依法规范操作，量与质并重。一是把好了代表推选关。在推进工资集体协商的过程中把既有工作能力又有群众基础、既有工作方法又能仗义执言的职工推选为职工代表，使他们充分地表达职工的利益要求，真正成为职工的代言人。二是把好了协商内容关。协商前充分听取职工意见和建议，收集好信息，掌握工资可能增长的幅度和条件，有针对性地提出协商议题。三是把好了协商程序关。协商形成的工资协议要经职代会审议通过并报劳动保障部门审查生效，工资集体协议向职工公示。四是把好了监督检查关。通过监督检查及时发现和帮助解决了企业工资集体协议执行中可能出现的问题，为协议的全面履行提供保障。

会后，顺鑫天宇公司还对工资集体协商合同履行情况进行了调查问卷工作，结果显示超过95%的员工对此次工资调整表示满意。

北京慧怡科技有限责任公司

协商什么怎么协商职工说了算

职工最想协商什么，采用什么方式协商？2017年，北京慧怡科技有限责任公司在工资集体协商会议前广泛征集职工意见，并邀请职工协商代表参加协商方案起草，真正把职工权益放在了心坎里。自2011年起建立了工资集体协商机制以来，北京慧怡科技有限责任公司工会始终根据《工资集体协商相关文件会议精神》组织开展协商具体相关工作，得到了公司董事长及各级领导的大力支持。

2017年，北京慧怡科技有限责任公司工会为进一步保障职工劳动权益的落实，增强职工对企业的获得感、幸福感，先后多次同公司高层领导、职工代表沟通，同上级工会协商，围绕对职工最低工资标准、工资等级调幅薪酬度以及增加职工奖励标准三项内容进行协商、开展工作。

为更好地完成此项工作，公司组成了方案起草小组，由工会组织职工代表进行开会表决，最终确定5名职工协商代表一同参加起草小组工作。

同时，将收集的近20条的职工意见和建议进行汇总，在此基础上，召开会议，对收集的意见和

建议逐条分析。根据公司年度利润情况、北京市工资指导价、市场调研数据指标、同行业相同岗位平均工资水平等，筛选出10条建议提供给公司方，进行综合评估后，形成初步协商草案，在此基础上，由职工协商代表对草案进行讨论、研究，最终确定协商议题。

协商会上，双方代表相对而坐，协商代表们各抒己见，热烈讨论，由于事先准备工作充分，各类报表、数据齐全，双方协商意见趋于统一，最终达成一致意见：确定企业职工最低工资标准为2200元、职工工资等级调薪幅度从5%提升到10%、车间总体奖金从6000元/年增加到7200元/年、其余部门形成可计算的经济收益的5%核算奖金、未形成可计算经济收益的，通过增加当月绩效奖金方式进行奖励的金额不超过月绩效的20%。另外工会代表职工提出的其他建议绝大多数也得到公司方采纳。通过面对面协商，让公司领导能够直接倾听职工心声，让职工代表们更加了解公司未来的发展方向，为更好地助力公司发展起到了积极的推动作用。