





# "北京模式"走出行业协商新路径

-北京市总工会落实《五年规划》工作回顾(二)

## □本报记者 白莹

"各位企业方代表,我们 要求行业最低工资标准要略高 于北京当年最低工资标准。这 对企业来说, 可以长期留住 人,才能稳定发展;而对员工 来说,生活更有保障,更有归

"目前企业运行成本高, 一味提高员工工资, 对我们小 微企业,很容易被压垮。

这种职工方代表和企业方 代表面对面进行"讨价还价" 的场面, 经常会出现在某个行 业工资集体协商的现场。 白 2010年北京市推行行业集体协 商开始, 截至目前, 全市已有 13个市级行业、31个区级行业、 89个街道乡镇行业开展了集体 协商,协商内容不断丰富,覆 盖面逐年提升。北京市总工会 之所以能有效推进市级行业集 体协商,得益于不断破解协商 难题,在实践中勇于创新,形 成具有北京特色的协商模式。

#### 改变"不敢谈""不会谈" "不愿谈"现状

企业经常加班,加班工资基 数怎么定?老板承诺要涨薪, 知道怎么涨,涨多少?集体协商 时,企业工会"不敢谈""不会谈"、企业方"不愿谈",当职工 "不会 遇到了这样的问题该如何解决?

对此,北京市总工会针对近 年来大量非公企业、中小微企 业、新兴行业协商难的问题,探 索行业集体协商的实现途径, 断增强工会的吸引力、凝聚力, 在《北京市工会深入推进集体协 商行动计划 (2015-2018年)》中 明确: 各产业工会要建立行业工 会联合会与行业协会的协商机 制。针对行业特点,重点围绕行业岗位工种、工时工价、劳动定 额等协商确定行业劳动标准和工 资标准,形成行业集体合同;协 调区总工会指导行业所属企业, 在行业集体合同基础上进行二次 协商。

北京市总工会主动争取党政 领导支持, 充分利用协调劳动关 系三方会议机制,积极争取行业 主管部门支持,力求合力解决协 商认识问题。同时积极推动行业 工会联合会建设,目前已先后成 立互联网、演艺、食品加工等20 个市级行业工会联合会, 未来还 将继续扩大,从而为谈判找到



"对手",确保协商主体和协商代 表的合法性。

针对省、市级开展行业集体 协商法律依据不足的问题, 北京 市总工会推动市人大修订了《北 京市实施〈中华人民共和国工会 法》办法》,对区域性、行业 性集体合同的效力范围进行明 确。在探索与实践中,形成 "行业协商分层级、细化岗位标准"模式、"集中协商、二次 确认、分别通过、属地备案"模式、"产业负责、区域配合"的 联动工作机制等等,较好解决了 在市级层面搭建协商平台的制度

#### 破解协商主体、内容等 瓶颈问题

为破解协商主体缺失这一难 题,市区两级工会在实践中逐步 形成了以下做法:一是与龙头企 业谈。市汽车零部件行业,在开 展行业工资专项协商中,把同行业中规模较大,且处于产业链源 头的企业——海纳川汽车部件股 份有限公司作为企业方代表。 二是成立"行业议事会

搭建与行政方沟通的平台。东城 区总工会龙潭街道、崇外街道、 体育馆路街道探索成立了"行业 议事会"。 崇外街道社区批发零 售行业议事会成员,分别来自街 道的11个社区,职工方代表全部 是社区工会联合会主席,企业方 代表则是在社区经营的企业法 人,经街道总工会推荐,议事会

审议通过双方首席代表

解决了和谁谈,怎么谈的问 题又跃然纸上了。为逐步提高协 商质量,北京市总工会采取"先搭平台再谈内容"的工作思 -2016年开启了"全国银行 业集体协商的破冰之举";在餐 饮业工资专项协商中采取 协商 企业分类、协商标准分档"的协 商模式; 2017年4月, 市总专门 出合了"四必谈"指导意见, 明 确集体协商工作对职工福利费及 教育经费使用、劳动保护标准、 高技能人才待遇、带薪休假等重 点议题"四必谈"

同时,针对市级行业工会起 步晚、兼职主席多、协商力量不足等问题,市总工会为每个工会 联合会配备了1名专职律师、1名 集体协商指导员,提供法律支持 和具体指导,加强协商指导力 量,提升干部协商能力。

### 抓住行业共性问题协商 更有实效

"截至2017年9月底,全市 保安、汽车零配件、餐饮、家 金融、园林绿化、道路 运输等行业根据自身特点已开展了集体协商。"近年来,北京 市总工会尝试打破限制, 行业协 商层级上移,以覆盖全市140家 保安公司,近20万人的全市保安 行业工资集体协商为试点, 开启 了在市级层面开展行业集体协商

有如此成绩的原因无外乎北

京市总工会抓住了行业共性问题 这一法宝, 走出了一条具有北京 特色的行业协商模式, 让协商更 有实效。

餐饮业是劳动密集型行业, 行业中非公企业和中小企业较 企业的整体利润率较低。 近年来全市餐饮行业职工队伍状 况来看,餐饮业就业门槛低,高 中及以下学历职工占七成以上, 女职工和年轻职工过半数以上, 职工收入整体不高,超时工作现 象普遍,近半数企业每周工作6 天,流失率相对较高。

餐饮业存在不依法签订劳动 合同,部分企业生产一线主要岗 位最低工资标准较低,加班工 资、带薪休假和保险福利未依法 落实等问题。

对此, 市餐饮行业协商按照 "行业协商分层级、细化岗位标准"的工作模式,将行业最低工 资标准及17个岗位最低工资标准 分为三个档次。2018年新签订的 第五轮行业最低工资标准分别为 2250元、2350元、 2450元,与 2017年相比,每档增加150元 经过五年的努力,由最初2014年 北京市餐饮行业特色街区610家 企业,涉及职工2.3万人,目前 为止,协商已覆盖16个区的不同 规模、不同效益的企业1753家, 职工8.3万人。

# 【对话】

北京市总工会权益部副部长安京

记者: 行业协商是集体协商 的一种重要形式。如何在一个行 业内, 使大多数企业的劳资双方 达成共识, 在这方面北京市总工 会是怎么做的?

安京: 行业协商要有一个循 序渐进的过程。在推进行业协商 中,必须找到让行业职工与企业 组织都能够接受的切入点,根据 行业特点,由浅入深逐步丰富协 商内容。2017年4月, 市总工会 出台了《关于加强职工福利费及 教育经费使用、劳动保护标准、 高技能人才待遇、带薪休假等集 体协商工作的指导意见》(简称 "四必谈"),我们要求行业工会 将"四必谈"作为协商重点。 2017年新成立的市护工、清洁和 医疗器械行业分别就劳动保护、 带薪休假开展了专项协商。2018 年朝阳区民办教育行业合同,对 区级教育系统及以上级别加奖的 人才给予专门奖励, 使行业的协 商内容得到了充实

记者:和谐劳动关系的构建 是我们一直追求的目标, 行业协 商是如何稳定市场的?

安京: 行业协商促进了行业

健康发展。通过大量前期调 研,召开座谈会、发放问卷、进行访谈等形式,听取职工和企业的意见需求,把职工最关心、 企业最关注的重点议题作为 协商的重点。一方面提升了职 工获得感,如怀柔宝山镇商饮服 务行业集体合同规定在国家法定 的节假日发放200元的慰问品, 对于生病和特困职工发放不低于 300元的慰问金。另一面得到企 业的认可,通过协商制定行业劳 动定额标准、保险福利等, 使企业减少了不良竞争, 留住了人 才,稳定了队伍,营造了良好的 营商环境

记者: 您是怎么看待行业协 商的?

安京: 行业协商必然成为未 来协商工作的主攻方向。相对企 业协商, 行业协商具有层次高、 力度大的特点,解决了非公企 中小微企业、新兴行业协商 难的问题,规范了行业用工标 准,维护行业职工的利益,实现 了对非公中小企业的覆盖, 在构 建行业和谐劳动关系中发挥了重 要的作用。