责任编辑 李婧
版式设计 王巍
版式校对 刘芳

洪金喜

北京市工资集体协商专职指导员

找准问题 有的放矢

□本报记者 周美玉 石海芹

“协商工作中最难的是基层企业对协商工作认识不足，不配合、不积极，个别的抵触情绪比较严重，我们只能反复沟通。”回顾8年来的工资集体协商的工作历程，昌平区工资集体协商指导员洪金喜不由得感叹道。

说起目前在一些企业尤其是非公企业中，工资集体协商面临职工不敢谈、工会不会谈、企业不愿谈的“三不”难题。洪金喜回忆，那是在2011年，他刚加入工资集体协商指导员队伍，通过走访了解到，位于昌平区北七家镇的一家保安服务公司是私营企业，于2000年成立，职工队伍很不稳定。公司总经理曾表示，“我们也想增长工龄工资，但是他们工作不了几个月就走了。”确实，自2007年8月公司正式成立工会组织，工会会员最多时达到三千余人，工资集体协商难度及工作量很大。

保安公司的工作项目多、人员分散，随时值班不能撤岗，为了让每个职工都能在工资协商中切实表达自己的诉求，洪金喜与同事先后跑了十几趟，和工会主席协商，通过分小组开会的组织形式完成意见收集、投票选举及协商后告知等大量工作，不抛弃不放弃每个会员的意见。8年来，各个岗位的职工切实参与了工资增长及福利待遇增加的全过程。职工王坤说：“开展工资集体协商以来，职工工资水平稳定增长，福利待遇明确写到集体合同中且越来越好，离职的人也少多了。”如今，公司职工最低工资标准由原来的2000元提升至2500元，人均工资从原来的2200元提升至3400元。2018年7月，经过多年协商的基础，公司今年在集体合同中又顺利达成了“四必谈”的多项条款：带薪休假、技能培训、劳动保护、高技能人才待遇等福利待遇均写入了企业《集体合同》。这些看得见、摸得着的福利待遇有效提升了职工的工作积极性。职工队伍稳定了，离职率下降了，企业不再为不断招工和培训花费更多的精力，企业效益不断增长。

“一个人员密集的保安公司能够达成协商这些条款，是非常不容易的。”洪金喜说，他的心情就两个字——欣慰。“只有走访调研，详细了解当前开展工资协商中存在的突出问题，才能有的放矢进行指导。”他表示，走访调研可以进一步摸清底数，及时掌握和了解直属单位工资协商签约时间临近点，及时沟通，按时续签，防止漏签和延误，使协商工作有序推进。指导员源头参与企业协商，从协商内容、协商形式、协商程序上进行规范，达到提高企业职工的参与度、知晓率和满意度，提质增效的目的。

目前，包括洪金喜在内，昌平工资集体协商办公室有5名指导员，负责全区22个镇街、科技园区、北企公司及53个直属企业集体协商指导工作。截止至今年上半年，区数据库正常经营企业4577个，覆盖职工78858人，其中，已签约集体合同企业4280个，覆盖职工68281人，签约率93.51%；工资集体协商签约企业4277个，覆盖职工65949人，签约率93.45 %，含“四必谈”内容的合同达93.45%。

徐春阳

北京市工资集体协商专职指导员

重在沟通 量体裁衣

□本报记者 闫长禄

“几年前，工资集体协商对于房山区很多基层工会工作者来说，真的是不敢谈，也不会谈。如今，有了工资集体协商指导员，基层工会工资协商都变得敢谈会谈了。”房山区总工会工资集体协商指导办主任徐春阳这样告诉记者。

“实话实说，这是一个敲人大门、看人脸色、听人呛声的‘苦差事’，但当你看到职工的一个又一个难题解决了，他们紧皱的眉头换成了笑脸，你就觉得这件事特别有意义。”因为有着13年房山区教育工会主席经历的缘故，徐春阳对工会工作有着特殊的感情。

2013年，徐春阳从教育系统退休，由于工会工作经验比较丰富，他被返聘到房山区总工会。“从入职的那天起，我就自问：市总招聘我们这些退休的老头、老太太从事这份指导工作的意义是什么？”徐春阳说，这个问题他从参与指导工资集体协商的过程中找到了答案。

北一良工是房山区工业总公司所辖的股份制老企业，生产效益在区域众多企业中是排头兵，许多人为成为北一良工的职工，一度感到骄傲和自豪。但随着疏解整治促提升的开展，房山被定为生态涵养区，北一良工面临着停产、迁出。“这么多年的老厂这么多员工，怎么安置，怎么解决？”一时间危机四伏，厂领导们一筹莫展。就在这个关键时期，区总工会工资集体协商指导办主任徐春阳带着指导员们向厂工会主席伸出了援手，认真商谈了工资集体协商。

“工资集体协商的意义不是单纯的为职工涨工资，而是让职工在了解企业效益，发展空间和支付工资能力的情况下，商定出合理的工资待遇水平和标准。”徐春阳回忆，通过一番讲解，最后厂长和党委书记一致决定，为渡过这一难关，要充分利用好集体协商这一机制。

经过大家的共同努力，全厂上下形成一致意见：保证基本工资不减，让职工感受到家的亲切和暖心。这样一个特殊的协商后，职工没有一个找书记厂长提其他要求的。

“从这件事中我看到了工资集体协商这一制度实施好了，他的意义是深远的，不仅解决了企业发展中的难题，职工积极性也得到了发挥。企业和谐了，职工和谐了，社会也就和谐了。”徐春阳告诉记者，事后北一良工的负责人感触地说：“当今办好企业真得把职工当主人翁对待，得到他们的理解和认同，一切难题都会迎刃而解，集体协商真是最好的管理方法之一。”

“通过这件事让我感觉到，干工资集体协商，不仅会‘谈薪’更要会‘谈心’，二者缺一不可。”徐春阳说，“每年工资协商都要有新内容，不能一成不变，因为企业在发展、职工也在变化，因此，我们更注重规范化，注重提高协商质量，工资协商其实很大程度上是帮协商双方‘量体裁衣’。”

如今，越来越多的企业经营者也从集体协商中尝到了“甜头”，开展集体协商的积极性和主动性明显增强。“在工资集体协商指导员的积极推动下，越来越多的职工意识到开展集体协商是理性合法表达利益诉求的重要渠道。”徐春阳笑着说，职工对集体协商的知晓度和参与率明显提高，而徐春阳这位“工会老人”还将继续在工资集体协商的道路上帮助劳资双方营造“好心情”。