

他是一名老工会干部，从1990年做镇

工会兼职工作者算起，他已经干了23年了；  
他是一位资深的集体协商指导员，2010年他作为镇工会副主席，首批参加全市集体协商试点工作。2015年，他被聘为北京市总工会专职集体协商指导员，参加全区集体协商指导，这一干又是11年；

他善于因地制宜，随机应变，创造了数十种集体协商模式，深受职工和企业的欢迎；

他就是王春景，一位来自平谷的老资格的集体协商指导员。他的身上，究竟藏着多少协商沟通秘籍，本报记者近日对他进行了专访——



### 刘家店初谈薪谈出弹性工作制

2010年，王春景是平谷区刘家店镇总工会副主席。当年，北京推行了10家重点工资集体协商试点单位，刘家店镇就是其中之一。

工资集体协商该怎么谈？其实王春景没有太多底。那时候工资集体协商普遍面临着“门难进，脸难看，话难听”的局面，要想赢得企业和职工的信赖，没有点真功夫是不行的。

“2010年开展工资集体协商之前，我与镇总工会的工作人员一起走访企业发现，每到农忙时企业和职工心里都各有个‘疙瘩’。职工方认为企业管理太死板，担心农忙时果树的维护和果品的销售问题；企业方则担心职工不安心工作影响公司的经济效益。”王春景说。

“面临这样的局面，该怎么破局？”这是王春景在那段时间常思考的问题。

考虑到刘家店镇地处平谷区西北部，是个半山区，镇域内企业职工90%以上是当地农民，绿色精品桃产业是他们家中的主要经济来源之一。“要不实行弹性工作制吧？”王春景的脑海里闪现了这样的一个念头。农忙时期，企业实行弹性工作制，在不减少职工工资的基础上，推出了职工轮岗作业、调整工作时间，减少加班时间等措施，保证职工农忙季节有足够的时间在家务农。王春景尝试着将弹性工作制这一条款写入工资集体协议，意想不到的，受到了职工和企业方的热烈欢迎。

弹性工作制，也让刘家店镇的职工心里乐开了花。当年，实行弹性工作制后，在北京实力德机电有限公司工作的刘家店镇农民胡海莹每月都能拿到工资，还不耽误种植果树，一年就能进账8万元。这种农工结合的工资集体协商模式，很快就覆盖了全镇企业，并持续至今。

随后的几年里，王春景在刘家店镇工资协商时又逐步把“安排企业农民工休息”、“为企业农民工体检”、“落实市总工会职工互助保障计划、落

实企业借支农民工工资制度、建立困难职工帮扶救助专项基金、规范企业农民工困难职工帮扶救助长效机制”、“依法保护女职工特殊权益”、“企业要为职工支出技术职称培训，职称晋升验证和职工在企业上班期间的食宿补助”等内容分别列入《刘家店镇区域性企业工资集体协议》之中。

“工资集体协商一次提出过多内容，企业方可能不答应，所以，更适宜逐步谈循序渐进。”王春景说。

从2010年到2014年年底，刘家店镇工资实现了5连涨，辖区企业职工最低工资增长幅度达56%。镇域企业也由过去的不想协商变成了主动协商，职工与企业之间的关系由过去背靠背的埋怨牢骚，变成了面对面的尊重理解。

### 担任全区工资协商指导员如鱼得水

2015年1月，王春景被聘为北京市总工会专职集体协商指导员，开始从刘家店走向平谷全区指导工资集体协商。刚到区里不久，王春景即会同平谷区总工会集体协商指导组，一同去峪口镇西营村谈工资协议续签工作。

“工资协商要让职工感受到，这项工作促进企业发展的，不是让企业关门的；同时，工资协商也应该让企业方感受到，不协商，就没有人给企业好好干活，企业也发展不了。”王春景说。在指导西营村联合工会工资协商时，王春景很细心，几乎每个细节都提了要求，并提出了很多谈判技巧。

现场指导完西营村联合工会工资协商后，王春景又去田间看看职工，

## “老工会”王春景：

# 集体协商既要用心又要用情

□本报记者 马超

了解职工的想法。在这里，王春景碰到了在桃园工作的农民工杨生。杨生反馈了情况：“我们每月拿固定工资，每天工作8小时，周六日可以休息，还有完善的五险。我觉得工会组织很好，工资协商也让我们有了福利保障。”

从2015年到2019年的5年里，王春景带着团队——平谷区总工会集体协商指导组，在规范集体协商，深化“四必谈”4+N集体协商上走得很远，并摸索出了十几种适应平谷区的集体协商模式。

王春景回忆说，仅在2016年，平谷区总工会的集体协商模式就多达12个，其中包括刘家店镇的弹性用工协商，峪口镇西营村的民主义事协商，黄松峪乡刁窝村的乡村餐饮协商，北京星宇车科技有限公司的常态固定协商，东高村镇华通乐器有限公司的择机涨薪协商，马坊镇的恳谈点评协商，夏各庄镇的劳资联谊协商，马昌营镇的规范规则协商等。

“搞这么多的协商模式，主要考虑到适应平谷区的实际需求，灵活处理。”王春景说。

后来，王春景又有新探索，指导北京绿谷电动小客车出租有限公司成功探索了“上岗走访职工，上门走访家属”的“双走访”集体协商模式，指导维达北方纸业（北京）有限公司成功通过劳资微信互动确定“微信群”协商模式，还指导北京平谷旅游发展投资有限公司劳资双方实践了“弹性休假”集体协商。

多种模式协商，也带来了多种成果，北京绿都供暖公司职工带薪休假由30天增加到45天，北京华东乐器有限公司“师带徒”津贴每人每月200元，北京千喜鹤食品有限公司“员工成长之星”“优秀员工”分档嘉奖津贴透明度不断提升，北京金通远建筑工程有限公司职工期盼多年“住房公积金上缴”难题“谈妥”兑现，北京市平谷区供销合作联社为职工家属加入“意外保险”，北京岳协医院增加“员工加班用餐”服务，维达北方纸业（北京）分公司为职工配发夜班驾驶电动车反光服，北京富乐科技开发有限公司建立职工工资查询室方便职工监督《工资集体协商协议》履约，北京锦绣绿都园林绿化有限公司为职工安

排陪护子女中考……

“看着这些协商成果，我也很欣慰，如今很多企业主动邀请我们去指导他们的集体协商。”王春景说。

### 疫情期间再次探索协商新模式

特殊时期如何开展集体协商？今年的疫情，给了王春景和他的指导小组严峻考验。

微信、微博、短信等多种方式对话，问卷交流、视频协商和职工代表网上表决……王春景带领平谷区总工会集体协商指导组在新冠肺炎疫情防控时期探索了新的集体协商工作方式。

年初企业陆续复工复产，平谷区总工会集体协商指导组向各镇、乡、街道等中小企业工会组织发出了《关于在抗击新冠肺炎疫情特殊时期规范集体协商机制的通知》，指导《集体合同》《工资专项集体合同》《女工权益维护专项集体合同》到期的区域、行业、企业，将疫情防控特殊时期“工资福利、延长假期、择期适时复岗复工复产、老弱病残家庭成员陪护”等方面权益利益规定写入《集体合同》，发挥集体协商制度作用，确保构建和谐劳动关系。

邦维高科特种纺织品有限公司、北京富乐科技开发有限公司等10多家企业，劳动者同经营者通过微信视频、微信语音等方式协商达成共识，在劳动者复岗复工前，企业为劳动者配备单人房间，隔离观察14天，安排专人送水送饭及防护用品。

平谷区国资委所属的北京绿谷区域电动小客车出租公司，经劳资双方在网络平台集体协商达成一致，在企业及时为电动出租车及充电场消毒、为驾驶员及乘客测体温、提供口罩的同时，在车内为乘客安装“安全仓”，实现“物理隔离”，维护了员工健康权益。

北京同乐制帽厂劳资双方采取“民主义事，一事一议”集体协商同定期集体协商相结合的集体协商方法，经过对企业生产一线劳动者调研分析，确定以优化企业生产一线职工“衣、食、住、行”就业环境为内容。

“老工会”鼎力推进的集体协商，既保证了企业的复工复产，又实现了平谷区域职工“零感染”目标。