

编者按

我国首个年度行业性工资福利指导意见——《2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见》日前由中国财贸轻纺烟草工会、中国烹饪协会、中国饭店协会联合下发,对 2014 年餐饮行业工资集体协商提供了更加准确、及时的指导和服务。2200 万餐饮行业职工的工资福利待遇将受到深刻影响。

《指导意见》包括正文和 7 个附件,明确了指导今年工资集体协商的重点内容。其涉及经营类型以单店和连锁等社会餐饮企业为主,酒店中的餐饮部门、个体经营户可以参照;覆盖的员工主要为部门经理以下的普通员工。

据了解,餐饮行业中小微企业多,劳动关系复杂,存在合同工、非全日制用工、劳务派遣和学校实习生等多种用工形式,侵犯职工劳动权益问题比较突出。因此,在餐饮行业率先研究制定《指导意见》,指导行业工资集体协商,覆盖面广、针对性强,对其他行业开展这项工作具有一定借鉴意义。

为提高社会公众特别是餐饮企业、职工对《指导意见》的知晓率和使用率,本报推出专版,多维度解析《指导意见》出台的前因后果、作用意义,介绍使用方法,敬请读者关注。

为健全工资决定和正常增长机制,完善工资集体协商制度,加强对餐饮行业和企业工资集体协商工作的指导服务,在分析 2013 年餐饮行业运行状况和劳动用工状况、预判 2014 年行业发展形势的基础上,制定 2014 年度餐饮行业工资福利工作指导意见。

本意见供 2014 年度开展行业集体协商的餐饮行业协会和行业工会(行业工会联合会、行业联合工会)及开展企业工资集体协商或调整内部工资分配制度的企业和工

加强宏观指导服务 深化行业工资集体协商工作

——全总副主席焦开河就《2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见》答记者问

此外,《指导意见》每年发布一次,通过对当年和下一年宏观经济形势、行业运行情况以及劳动关系情况、职工和企业调资意愿的分析研究,提出年度的行业工资福利工作指导意见,针对性更强。

记者:《指导意见》的制定出台经历了怎样的过程?

焦开河:《指导意见》由全总保障工作部和中国财贸轻纺烟草工会发起,聘请人力资源和社会保障部劳动工资研究所的专家提供技术支持。

首先,对各地进行实地调研,尽可能广泛地收集各地情况。如到北京、武汉、沈阳等地听取行业工会、企业和职工的对工资分配的意见,了解工资集体协商工作情况;走访中国饭店协会和中国烹饪协会,了解行业发展状况,存在困难,对行业劳动关系和工资问题的意见;对沈阳、武汉、昆明、西安、镇江、广州、南宁等七个城市百家企业、千余名职工开展问卷调查,了解企业经营形势、用工状况、工资福利水平、调资计划以及职工工资报酬情况和增资意愿等,形成数据分析报告。

同时,工作小组查阅了大量文献资料和数据,召开多次讨论会议,数易其稿,历时近 9 个月,起草形成了《指导意见》。2013 年底,我们召开了有政府主管部门、行业协会、行业工会、科研院所、地方工会与相关企业等代表参加的专家评审会,《指导意见》评审通过后又根据专家建议作了进一步的修改完善。

记者:目前《指导意见》已经出台,那么,全总会采取哪些措施保证其落到实处?

焦开河:要保证《指导意见》发挥作用,抓好落实是关键。一是加强宣传。通过《工人日报》、《中国工人》、中工网、行业协会与产业工会网站等媒体的宣传,提高《指导意见》的知晓率和使用率。二是培训推广。适时相关培训办,对《指导意见》进行培训推广。三是强化指导,推动有条件的省、市行业工会和协会依据本意见,在深入调查基础上,制定本地区行业工资福利政策指导意见。四是开展评估。收集《指导意见》在指导行业、企业工资集体协商中的情况,对其发挥作用情况开展评估检查。

特别是,我们将继续会同相关部门、协会制定《2015 年餐饮行业工资福利工作指导意见》,更好地服务企业发展,服务广大职工群众。

《2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见》(以下简称《指导意见》)日前由中国财贸轻纺烟草工会、中国烹饪协会、中国饭店协会联合下发。《指导意见》为全国餐饮行业工资集体协商提供更加准确、及时的指导和服务,不仅覆盖单店和连锁等餐饮企业,酒店中的餐饮部门、个体经营户亦可参照,将影响 2200 万餐饮行业职工的工资福利待遇。

全总副主席、书记处书记焦开河在接受记者专访时,对《指导意见》出台的背景、过程、内容、作用等进行了解读。

记者:作为我国首个年度行业性工资福利工作指导性文件,《2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见》的发布备受社会关注,能否请您谈一下全国总工会为什么要开展这项工作?

焦开河:开展这项工作主要有以下几方面需要:一是完善企业工资决定和正常增长机制的需要。十八届三中全会通过的《关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确提出:“健全企业工资决定和正常增长机制”。全国性行业工会和行业协会通过对宏观经济形势、行业运行情况以及劳动关系情况、职工和企业调资意愿的分析研究,提出年度行业工资福利工作指导意见,指导和服

务地方行业和企业开展工资集体协商,充分发挥社会组织在协调劳动关系、调节收入分配中的作用,符合市场经济的发展规律,有利于提高行业集体协商的效率和水平,是对健全行业和企业工资决定和正常增长机制的有益探索。

二是指导和服务基层的需要。制定《指导意见》有利于加强对工资集体协商工作的指导,帮助企业 and 工会更好地把握行业发展形势和劳动关系状况,合理确定协商目标,减少盲目性,避免因集体协商引发激烈的劳资冲突,有利于发挥全国性工会和协会组织信息量大、研究能力强等优势,弥补地方、企业在这方面的不足,帮助解决“不会谈”的问题,提高协商质量。

三是深化餐饮行业工资集体协商工作的需要。餐饮行业工资集体协商起步较早,涌现了海南、武汉等省、省会城市行业工资集体协商的典型。同时,餐饮行业中小微企业多,职工人数多,市场化程度高,劳动关系复杂。特别是当前,餐饮行业正处于转型升级关键时期,更需要劳动关系双方相互协调利益诉求,实现企业和职工

的“双赢”。因此,在餐饮行业首先探索在全国层面制定工资福利工作指导意见,指导地方行业和企业开展集体协商,这一做法对于推动餐饮行业工资集体协商工作不断深化,帮助行业实现转型升级具有积极的促进作用。

记者:《指导意见》有哪些创新之处?

焦开河:《指导意见》有三方面创新。首先,制定全国性行业工会和行业协会首个年度行业性工资福利工作指导文件,为其他全国以及省、市行业组织和工会推动工资集体协商工作探索了新的工作方式。其次,由餐饮行业劳动关系双方经协商一致,采用指导意见的形式联合发布,既有很强的指导性,又有一定的灵活性。

此外,《指导意见》每年发布一次,通过对当年和下一年宏观经济形势、行业运行情况以及劳动关系情况、职工和企业调资意愿的分析研究,提出年度的行业工资福利工作指导意见,针对性更强。

记者:《指导意见》的制定出台经历了怎样的过程?

焦开河:《指导意见》由全总保障工作部和中国财贸轻纺烟草工会发起,聘请人力资源和社会保障部劳动工资研究所的专家提供技术支持。

首先,对各地进行实地调研,尽可能广泛地收集各地情况。如到北京、武汉、沈阳等地听取行业工会、企业和职工的对工资分配的意见,了解工资集体协商工作情况;走访中国饭店协会和中国烹饪协会,了解行业发展状况,存在困难,对行业劳动关系和工资问题的意见;对沈阳、武汉、昆明、西安、镇江、广州、南宁等七个城市百家企业、千余名职工开展问卷调查,了解企业经营形势、用工状况、工资福利水平、调资计划以及职工工资报酬情况和增资意愿等,形成数据分析报告。

同时,工作小组查阅了大量文献资料和数据,召开多次讨论会议,数易其稿,历时近 9 个月,起草形成了《指导意见》。2013 年底,我们召开了有政府主管部门、行业协会、行业工会、科研院所、地方工会与相关企业等代表参加的专家评审会,《指导意见》评审通过后又根据专家建议作了进一步的修改完善。

记者:目前《指导意见》已经出台,那么,全总会采取哪些措施保证其落到实处?

焦开河:要保证《指导意见》发挥作用,抓好落实是关键。一是加强宣传。通过《工人日报》、《中国工人》、中工网、行业协会与产业工会网站等媒体的宣传,提高《指导意见》的知晓率和使用率。二是培训推广。适时相关培训办,对《指导意见》进行培训推广。三是强化指导,推动有条件的省、市行业工会和协会依据本意见,在深入调查基础上,制定本地区行业工资福利政策指导意见。四是开展评估。收集《指导意见》在指导行业、企业工资集体协商中的情况,对其发挥作用情况开展评估检查。

特别是,我们将继续会同相关部门、协会制定《2015 年餐饮行业工资福利工作指导意见》,更好地服务企业发展,服务广大职工群众。

2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见

体措施效果将逐步显现。但同时,制约餐饮业发展的一些关键问题没有根本解决,不确定因素仍然很多。预计 2014 年餐饮行业总体保持一定发展速度,但不同业态差异较大。

2014 年餐饮行业内部的分化整合将进一步升级,高端餐饮企业继续探索转型升级的途径,机遇与挑战并存;大众化餐饮企业有效需求不断增加,市场份额和经营收入保持一定增长趋势;产品工业化、精细化、专门化趋势更加明显,行业竞争更加激烈;各类生产经营要素的成本仍会有所上涨,小微企业税负有望降低,餐饮业利润空间或可维持在上年水平;企业优胜劣汰的过程中,会带来短期和局部的岗位损失,但总体看,转型升级过程中会有新增以及转移、衍生的岗位出现,用工总量不会出现大规模减少。

预计 2014 年餐饮企业劳动用工和工资报酬呈现以下六个方面的特点:一是餐饮企业用工状况总体平稳,大中城市一线服务人员和厨师短缺,结构性“招工难”问题延续;二是劳动关系规范化程度将有所提高,劳动者的话语权逐步增强;三是行业整体工资水平仍会保持增长,增长主要体现在固定工资部分,奖金与上年持平或小幅增长的可能性较大,一线服务人员和厨师是增资的重点人群,企业人工成本占比将有所提高;四是更多企业可能将通过调整用工结构或工资福利结构等方式应对人工成本上升的压力;五是提升劳动者素质对企业发展及劳动者报酬增长的影响将更加凸显;六是工资集体协商越来越被劳动关系双方所重视,将在决定和调整行业工资方面发挥重要作用。

本年度餐饮业工资最低标准=当地最低工资标准×110%×招工难度系数×工资差距系数。

餐饮工资增长幅度=当地(餐饮)工资指导线基准线×工资差距系数×调整系数。

合理确定餐饮行业工资的几种方法

《关于积极开展餐饮行业工资集体协商工作的指导意见》(简称“指导意见”)中推荐使用“定量预测法”、“工资指导线法”等方法合理确定工资增长幅度,帮助劳动者和用人单位开展工资协商。综合影响工资增长的多种因素,按照国家总体分配原则、工资宏观调控政策以及餐饮行业特点,建议可以采用以下四种方法确定餐饮业工资最低标准、工资涨幅或者代表岗位的最低工资。其中第一种方法可以直接计算餐饮业最低工资标准,第二种、第三种方法可以计算工资涨幅,第四种方法则可以在确定工资涨幅的基础上计算厨师、服务员等代表性岗位的最低工资标准。

方法一:在当地最低工资标准的基础上,考虑当地餐饮业招工难度以及当地餐饮业工资相对水平确定当地餐饮业最低工资标准,简称为“最低工资标准法”。用公式表示为:本年度餐饮业工资最低标准=当地最低工资标准×110%×招工难度系数×工资差距系数。

其中,招工难度系数反映餐饮业行业劳动力供求因素对工资的影响。当餐饮业招工难度高于其他行业时,招工难度系数可以在 1-1.2 之间取值,反之则在 0.8-1 之间取值。工资差距系数反映当地餐饮业工资与本地区社会平均工资的差距与全国总体情况的比较结果,当地餐饮业工资相对水平明显高于全国总体情况的,应当适当放缓工资增长,工资差距系数小于 1;当地餐饮业工资相对水平明显低于全国总体情况的,应当适当加快工资增长幅度,工资差距系数大于 1。按 2012 数据计算,餐饮业工资相对水平明显较高的贵州省工资差距系数为 1.04;上海为 0.98,青海为 0.96,黑龙江为 0.82,其余均为 1。这里需要解释一下,上述公式中的当地最低工资标准一般按照按截至开展协商前 12 个月内地政府公布的本年度最低工资标准确定。但如果当地最低工资标准连续 12 个月以上未作调整的,可以在上期最低工资标准的基准上用一定方法进行修正。修正幅度可以参考当地公布的工资指导线基准线、当地社会平均工资或餐饮业平均工资增幅以及周边地区最低工资上调幅度等因素来确定。

下面举两个例子。假设某地区当年 2 月份开展集体协商,当地政府上年 7 月公布的最低工资标准为 1000 元/月。材料显示该地区餐饮业(招工难度/求人倍数)略高于其他行业,综合考虑确定招工难度系数为 1.05。且本地区上年餐饮业工资的相对水平为 85%,低于全国水平的 90%,工资差距系数=90%-85%=1.059。因此,确定当年餐饮业工资最低标准为:1000×110%×1.05×1.059=1223 元/月。假设该地区截至开展协商前最新的最低工资标准是上年 12 月份公布的 860 元/月。上年 9 月份地区政府公布的工资指导线基准线为 12%,其他条件不变。则可以按照工资指导线基准线对于滞后的最低工资标准进行修正,修正系数为 112%。按本办法确定当

三、2014 年餐饮行业工资集体协商的重点内容

2014 年餐饮行业工资集体协商的主题是合理确定职工工资福利水平和工资增长幅度,促进企业可持续发展和员工核心利益的保障。通过协商,使劳动者合理分享企业发展成果,同时兼顾企业实际承受能力和发展后劲,实现企业与员工的“双赢”。

建议餐饮行业或企业在 2014 年选择以下一个或多个重点进行集体协商。

1.协商行业工资支付的最低标准。确定本地区餐饮行业或重点岗位工资支付的最低标准,是目前已开展餐饮行业集体协商地区的普遍做法,也符合国家有关文件精神。2014 年餐饮行业可以根据本地区最低工资标准、缺工情况、社会平均工资、劳动力市场价格、员工基本生活支出、企业承受能力等因素,重点就本地区餐饮业工资支付的最低标准进行协商。根据具体情况,可按照岗位(类别)、技能水平分别确定最低标准,也可以按不同区域、规模、档次、业态的企业或者按淡、旺季等划分。协商确定的标准应当科学详细、口径清晰、易于对照检查。协商确定的行业最低工资是协商覆盖范围内的企业应当遵守的约定标准,不得低于当地政府发布的最低工资标准。

2.协商固定工资增长幅度。确定固定工资增长幅度是目前餐饮行业工资集体协商的主要内容。2014 年,餐饮行业或企业可以根据整体经济形势、行业景气程度、人员供求情况、企业人工成本投入产出情况、可比企业付薪水平和政府工资分配政策导向,就员工固定工资的增长幅度进行协商。

可以参考“定量预测法”或“工资指导线法”等确定工资增长幅度。协商确定的固定工资增幅应当为企业人均水平的增幅,而不是企业工资总额的增幅。根据具体情况,可以分别确定不同岗位(等级)的人均工资增幅。

3.协商工资福利制度和结构。合理设置固定工资、奖金、津贴、福利等项目的比例能够更好地调动劳动者的积极性,企业应当在调整工资水平的同时,重点关注工资福利结构的优化。2014 年,餐饮企业可以通过协商确定工资福利项目的比例,完善工资分配制度、福利制度和绩效考核制度等。如,设立与员工积累贡献挂钩的年功工资,增强员工的稳定性;奖金与绩效挂钩,给予员工更明确的激励导向;提供适应员工需求的多种福利项目,体现人文关怀,增强企业的凝聚力。

4.协商建立健全常态培训制度。2014 年是餐饮企业转型升级的重要时期,提升员工素质,是实现企业转型升级的必要条件。2014 年,餐饮行业和企业应通过集体协商建立健全培训制度体系,制定培训目标,加大培训投入、提高培训质量。鉴于餐饮行业人才培养的特点,应注重自身人才特别是一线员工的培训和选拔。通过完善相关制度,减少人才流失。

5.协商应对企业经营困难。在经营困难时,企业更要加强集体协商,通过协商促进劳动关系双方凝聚共识,共克时艰。建议企业在控制人工成本时,应努力做到保岗位、不降薪,可以适当采取安排富余人员轮岗或培训等过渡性措施,提供免费食宿或住宿补贴是餐饮行业的通行做法,是职工最为重视的基本福利,非因特殊情况企业应予保证。建议工会在做好协商的同时,主动开展劳动

餐饮工资增长幅度=工资实际增幅定量预测值×当年居民消费物价指数目标(预测)值×调整系数。

代表性岗位工资涨幅=餐饮业工资增长幅度×岗位相对稀缺系数。

合理确定餐饮行业工资的几种方法

方法三:在对餐饮业工资实际增幅进行定量预测的基础上,考虑物价、餐饮行业景气、劳动力供求等因素综合确定餐饮业工资增长幅度,简称“定量预测法”。用公式表示为:餐饮工资增长幅度=工资实际增幅定量预测值×当年居民消费物价指数目标(预测)值×调整系数。

其中的工资实际增幅定量预测值,可以使用“移动平滑法”或“指数平滑法”等时间序列定量预测方法对当地“餐饮业(非私营单位)平均工资实际增长指数”数列的中短期趋势进行预测确定。而当年居民消费物价指数目标(预测)值,可以使用当地五年规划、政府工作报告等提出的物价控制目标值,也可使用“移动平滑”或“指数平滑”法进行简单预测,方法三公式中的调整系数与方法二相同。当然,无论采用方法一、还是方法二计算的餐饮业工资增长幅度原则上均不应高于当地政府公布的工资指导线上。

这种方法相对比较专业一点。仍然以全国为例。首先建立 1989-2012 年全国住宿餐饮业职工平均工资实际增长指数的时间序列,通过散点图选择时间序列的预测方法,进行多次预测,比较方差和散点图拟合情况,将 2014 年餐饮业平均工资实际增长指数预测值确定 111.2。居民消费物价指数按 103 确定。综合考虑 2014 年餐饮行业增长持平,行业利润空间可能进一步下探、但餐饮行业用工需求可能略有反弹等因素,调整系数确定

【三方声音】

●秦鲁鲁:(中国财贸轻纺烟草工会主席)对行业工资集体协商加强指导服务是产业工会的重要职责,是产业工会服务改革发展大局、维护产业职工合法权益、发挥产业工会优势的重要手段,也是落实党的十八大“形成合理有序的收入分配格局”要求的具体行动。

普遍开展的行业工资集体协商对促进产业稳定和发展发挥了重要作用,也对在更高的层面加强行业工资集体协商的统筹协调、科学规范,不断推进行业工资集体协商的深入完善、扎实有效提出了更高要求,制定年度行业工资集体协商指导意见就是在这方面的积极探索。

●苏秋成:(中国烹饪协会会长)《指导意见》是对党的十八大“美丽中国”概念的有力诠释,是促进行业可持续发展的可靠保障,也是增加餐饮行业就业吸引力的助推器,有助于实现企业与员工的“双赢”。

●韩明:(中国饭店协会会长)《指导意见》是餐饮行业全面深化改革的阶段性成果,也是餐饮行业科学发展的必经之路,是对全行业工资集体协商工作的有力推进,有助于提高餐饮企业员工队伍的稳定性,营造餐饮企业更为和谐的劳动关系,从而为餐饮业的长远发展提供保障。

