

## 焦点关注

# 《2016年餐饮行业工资集体协商指导意见》发布

## 密切关注使用非正式用工、劳务派遣用工、兼岗混岗等情况

本报讯(记者郑莉 张锐)记者日前从中财贸轻纺烟草工会获悉,《2016年餐饮行业工资集体协商指导意见》(以下简称《指导意见》)已正式发布。据介绍,《指导意见》覆盖群体主要为普通员工,尤其密切关注餐饮行业使用非正式用工、劳务派遣用工、兼岗混岗等情况,并努力破解餐饮行业依法支付加班工资标准执行不到位、休息休假时间得不到保证、参保权益不落实及缺少技能培训等突出问题。

《指导意见》由中国财贸轻纺烟草工会、全国总工会保障工作部、中国烹饪协会和中

国饭店协会联合人力资源和社会保障部劳动工资研究所合作制定,覆盖的企业以单店和连锁店为主,酒店中的餐饮部门、个体工商户也可以参照。同时,将行业协商作为推进工资集体协商的主要形式。

据调查,2015年全国餐饮行业收入逆势上扬,但普遍面临员工流动率高和结构性缺工问题,尤其是依然存在工时长、参保率低等问题。《指导意见》显示,餐饮行业劳动用工呈现5方面趋势——依然存在员工高流动性现象;部分岗位招工难,倒逼企业更加注重和提高劳动者的工作满意度;弹性用

工、多元化用工、互联网派生的餐饮业用工继续增长,劳动关系复杂性增强;工资增长主要取决于餐饮企业自身的经营状况和劳动生产率水平,工资调整出现分化;劳动者更加关注工时、参保等基本权益保障问题。

“这些劳动关系特点对餐饮行业工资集体协商提出了新要求。”中国财贸轻纺烟草工会有关负责人表示,2016年餐饮行业工资集体协商的原则是:依法依规、分类协商、行业基本用工标准、协商培育和提升劳动者的职业幸福感,协商劳资携手共谋发展。

值得关注的是,依法支付加班工资标准执行不到位、休息休假时间得不到保证、参保权益不落实及缺少技能培训等突出问题。

《指导意见》强调,协商要保证基本报酬水平、科学确定工资增长。因此,建议餐饮行

业企业在开展集体协商时突出5方面重点:协商不同岗位的工资支付最低标准,分类协商确定科学合理的工资调整幅度,依法协商行业基本用工标准,协商培育和提升劳动者的职业幸福感,协商劳资携手共谋发展。

据了解,协商内容涵盖工资待遇的同时,还可就闭店、暂停经营餐饮企业集中的地区放假、待岗、离岗培训等情况下劳动者补偿标准进行协商,并协商落实国家工时制度和劳动者休息休假、带薪休假规定的具体办法,关照员工多元化需求,以及建立职业技能培训体系等。

“开展工资集体协商的目的并不是单纯为了涨工资,而是搭建一个企业与职工沟通的平台,在充分协商的基础上,确定双方利益的结合点,倡导和衷共济的理念。”中国财贸轻纺烟草工会有关负责人表示。

## 一些餐饮企业“员工几乎是3个月就换一批”

# 餐饮行业员工“用脚投票”的背后

## 劳动强度大、参保率低是主因,而集体协商有助提升用工稳定性,实现企业和员工共赢

本报记者 张锐 郑莉

一项对2015年各行业前三季度离职率的调查结果显示,餐饮行业高居离职率首位,达到36.5%,人员流失最严重的岗位是一线服务人员,其次是厨师。”记者从中国财贸轻纺烟草工会获悉,餐饮行业劳动者中35岁以下劳动者占到近七成,同时超过五成工作时间不超过1年。餐饮行业员工的流动率持续保持高位。

中国财贸轻纺烟草工会、全总保障工作部、人社部劳动工资研究所对北京、广州、成都、大连等10个城市已建工会餐饮企业及其职工进行了问卷调查,发现餐饮行业劳动关系日益复杂化和多样化,劳动者“用脚投票”现象依然突出。提高用工稳定性、忠诚度成为餐饮企业共同的课题。

### 员工高流动

2015年,全国餐饮行业普遍面临人员流动率高及结构性缺工问题。据中国财贸轻纺烟草工会有关负责人介绍,2015年餐饮全行业流动率保守估计达到七成左右,一些餐饮企业反映“员工几乎是3个月就换一批”。

“餐饮行业劳动者以中青年为主,其中25岁及以下的劳动者占调查总数的29.9%,26~35岁的占37.8%。”《10城市建会餐饮企业调查问卷分析报告》显示,对很多年轻的外来务工者来说,餐饮行业仅仅是他们进入城市的一个暂时的落脚点。

调查显示,餐饮企业从业人员的结构特征是“两多两少”,即农民工比例高、女性劳动者比例高,70后80后等中坚力量比例小,受过高等教育的比例小。被调查劳动者中有77%因为“门槛低、没有太多技能和经验要求”而选择从事餐饮工作。

与从业人员高流动率伴生而来的,是餐饮企业的严重缺工问题。一线城市重要餐饮岗位均处于供不应求的情况,西部城市普通餐饮岗位也出现用工缺口。广东省的一项调查发现,有89.3%的餐饮企业缺工,是行业的普遍问题。

因此,餐饮企业出现了灵活用工比例增加,岗位结构出现变化的状况。越来越多的餐饮企业选择使用非正规就业人员,如小时工、实习生、已退休人员、劳务派遣人员等。

值得关注的是,90%的企业都在使用实习生或退休人员,使用劳务派遣人员的企业超过了1/4。“灵活用工比例不断扩大会带来非正规就业人员的劳动权益保护问题。”中国财贸轻纺烟草工会有关负责人表示。

### 权益难保障

在餐饮行业劳动者“用脚投票”的背后,究竟有哪些原因?

对此,《2016年餐饮行业工资集体协商



指导意见》指出,“全行业较为突出的工时长、参保率低等问题仍待改善”。

有关人士认为,餐饮行业的用工整体上存在劳动强度大、超时劳动多的问题,厨师等岗位还有工作休息时间不规律、油烟环境的职业伤害问题。

加班依然是餐饮业的普遍现象。80.3%的被调查劳动者反映,在调查期的上一周实际工作时间超过了40小时。50.4%的受访者认为,“工作强度大”是餐饮行业员工流动率最大的主要原因。其次是“工资福利待遇水平低”,占45.4%,而41.1%的人认为“社会地位低”。

同时,餐饮行业从业人员参保率低等基本劳动权益问题也值得关注。根据《2014年全国农民工监测调查报告》,住宿和餐饮行

业农民工参加“五险一金”的比例不仅低于多数行业,养老、医疗和失业保险的参保率还出现了下降趋势。

此外,劳动者就业的选择性增大,话语权增强,权益诉求及其表达方式都发生明显的变化。特别是以80后、90后为主的新生代农民工,更加注重劳动条件的整体改善和个人职业发展。调查发现,除了追求更好待遇和工作条件而“用脚投票”的常见离职原因之一外,82%的90后年轻职场人有自主创业的想法,而其首选创业的行业就是餐饮。

“餐饮行业内部持续激烈竞争、劳动力供求失衡的结构性矛盾突出,劳动者就业诉求更高更多元,市场机制在工资决定中发挥的基础性作用增强等形势下,行业用工的稳

定性难以有效改善,员工高流动性现象还会持续存在。”参与调查的有关人士分析表示。

### 协商求共赢

餐饮行业协会有关人士认为,在当前市场用工形势倒逼下,餐饮企业应该更多考虑如何适应新形势、新条件的变化,做到以人为本,从而提升行业用工稳定性,实现企业和员工的共赢。

近年来,在员工“用脚投票”倒逼和各级工会开展工资集体协商等情况下,餐饮行业基层员工的薪酬水平有了明显改善,一些地区餐饮企业员工收入温和增长,招工价格提高了8%左右。同时,餐饮企业也更注重利用多种福利和待遇吸引和留住员工。本次调查

显示,工作年限成为增资的重要决定因素,80%以上的企业开始发放工龄工资;80%以上的劳动者享有免费工作餐、免费住宿或补贴等多项福利待遇。

有关人士认为,作为一种高接触性的行业,餐饮业员工的素质和表现不仅直接影响企业的服务质量,更是顾客满意的重要驱动因素,为此,餐饮企业比较重视员工的培训。过去3年里,80.7%以上的员工接受过1次以上与工作相关的培训。

“要改善餐饮行业离职率高、稳定性差等情况,必须逐步改善和解决工资、休息、社保、劳动保护等基本劳动权益。”中国财贸轻纺烟草工会有关负责人表示,应重点关注灵活用工比例不断扩大导致的非正规就业人员劳动权益保护问题,互联网技术推动下的岗位需求变化及相应的劳动关系规范问题,餐饮企业关停并转数量和频率增加带来的人员安置和待遇补偿问题等。

值得关注的是,一些地区开展的餐饮行业集体协商,提高了企业经营者和劳动者协商共决、利益共享的认识。调查显示,八成员工表示本企业的工资按照集体合同规定增长或增长超过了集体合同规定。大部分企业认为,集体协商对保护劳动者和企业双方权益都有很大作用,劳动关系比较融洽。

有关人士表示,调查对象为建会餐饮企业,但未建立工会组织的餐饮企业状况并不乐观,“整体上看,餐饮行业尚未全面形成科学的工资决定机制和工资正常增长机制,在深化协商认识、提高协商水平、拓展协商内容、增进协商成效等方面需要有新的突破。”

**链接**

### 集体协商中工资确定方法

在《2016年餐饮行业工资集体协商指导意见》中,提供了集体协商中工资确定的方法。

#### ◆行业工资支付最低标准的确定方法

**公式一:**本年度餐饮业工资支付最低标准(理论值)=上年度餐饮业工资支付最低标准×招工难度纵向系数×经济效益纵向系数×劳动生产率纵向系数。

——上年度餐饮业工资支付最低标准,按上年度集体合同约定的餐饮业工资支付最低标准确定。上年度没有开展协商或虽然协商但没有约定餐饮业工资最低标准,可按调查取得的上年行业实际招用工最低工资值确定。

——经济效益纵向系数,反映经济效益因素纵向变动情况的影响,用本地区餐饮业利润总额比上年变动情况(即当年营业利润÷上年营业利润)确定。

——劳动生产率纵向系数,反映职工劳动生产率因素纵向变动情况的影响,根据人均创收比上年同期(即本地区餐饮业当年人均主营业务收入÷上年年人均主营业务收入)确定。

——招工难度纵向系数,反映劳动

#### ◆工资平均增幅的确定方法

分四种情形:

(一)针对本地政府发布工资指导线的,正常经营的餐饮行业企业可按以下方法计算确定工资平均增幅。

**公式三:**当年工资平均增(减)幅度=上年工资平均增幅×招工难度纵向系数×经济效益纵向系数×劳动生产率纵向系数。

**公式二:**工资平均增(减)幅度=当年本地区工资指导线基准线×招工难度横向系数×经济效益横向系数×劳动生产率横向系数。

——招工难度横向系数,用“餐饮业求人倍率÷劳动力市场整体求人倍率”。

——经济效益横向系数,用“(餐饮业当年主营业务收入÷上年主营业务收入)÷(本地区当年GDP总量÷本地区上年GDP总量)”计算。

——劳动生产率横向系数,用“(餐饮业当年人均主营业务收入÷上年主营业务收入)÷(本地区当年人均GDP÷上年GDP)”计算。

(三)对于行业(企业)效益下滑,利润率降至2%左右时,工资增幅应按照当地工资指导线下线与物价指数中较高者确定。

(四)行业(企业)效益继续恶化,利润为0或负(即经济效益系数≤0),可建议采取0增长或负增长,但须经过集体协商或全体职工同意。

(张锐 郑莉 整理 王伟伟制图)

“黑老粗”变身“白美富”,“老传统”接入“新思维”,金川集团公司搭建网上职工技术创新成果交流展示平台“引爆”创新潮——

# 玩转“互联网+”的工人“创客”

生产企业和中国第三大铜生产企业,矿山的开采和回填是一项重要工作。

刘世杰是龙首矿井下充填班班长,曾有一件小事让他苦恼多年。由于井下工作条件复杂,充填弯管严重磨损后需要更换,而安装更换必须准确测量管道的弯度、角度。

传统的做法是,刘世杰与几个工友抬上管件,靠眼睛来反复进行比较与推算,工作中耗时耗人,经常一身臭汗、浑身乏力。如果弯度与角度不合适还会出现管路偏移,造成砂浆泄漏,甚至管路报废。

多年来,刘世杰和工友们一直没有找到破解之道,直到近期登录了职工技术创新成果交流展示平台。通过查阅网上资料,他们发

现中石油管道公司和国外的一些企业在利用新型工具,“他山之石”极大启发了刘世杰和工友们的创新热情,经过几次实验,一种新的测量工具和方法诞生了。

传统的“钢筋混凝土电解槽”自动化程度低,带来的诸多问题令镍冶炼厂镍电解车间班长芦红军伤透了脑筋,但一线职工能够研

究出新型多功能电解槽吗?

展示平台上,芦红军的业余时间几乎都“挂”在网上查询资料,通过查找国内外先进技术成果,终于找到了答案,新技术投入应用后,极大地提高了电解镍的生产效率和产品质量。

在金川集团,类似的故事不少。

该公司二矿区高级技师许沛说:“矿山和

冶炼生产环境,过去常被认为是‘黑老粗’的低端产业,通过互联网打开车间了解世界的窗口,把当今世界的新技术、新工艺、新材料,引进消化到车间的生产一线,用一线职工的双手让传统设备和工艺变身‘白美富’。”

### “老传统”接入“新思维”

该公司历来重视职工技术创新。2012年开始,该公司按照有劳模领衔、有创新团队、有场地设施等“六有”标准,建立了60个劳模(职工)创新工作室,通过劳模带团队、导师带徒、骨干带员的方式,把有创新兴趣、发明爱好、技能专长的职工组织起来,引领广大职工围绕生产出点子、解难题,使一批金牌工

人、创新能手和创新型班组脱颖而出。该公司还设立了每年1000万元的职工技术创新专项基金,每届投入100万元用于表彰奖励职工技术创新成果,并在此基础上实行“创新成果积分制”,将创新业绩纳入职工的职业发展规划和绩效管理。近年来,一线职工中诞生了4896项技术创新成果,申请了2004项国家专利。

该公司工会主席胡耀琼说:“在互联网时代,企业工会工作的‘老传统’需要注入‘新思维’。”为此,从2015年开始,公司工会着手搭建专供职工技术创新成果交流展示的互联网平台,不仅实现了职工创新成果在网上的申报、展示和交流,而且链接到国内外各大专业技术资源库,使各类创新资源和创新要素能在线车间有效集成和高度共享。

同时,各基层单位、车间、不同工种之间也建立了技术交流的平台,使当前的优秀科技成果借助互联网及时“引进”生产车间,与一线职工的“智慧浪花”和“金点子”交融互动。

如今,利用互联网平台,十里镍都、千米井下、电解槽边、新三厂区,3.5万名生产一线职工针对生产难题“揭榜攻关”,以“人人参与创新、时时都在创新、处处体现创新”的节奏,开启职工群众性创新活动的新时代。

## ■信息

北京

《中国老年社会追踪调查》报告公布

本报讯(记者甘皙)3月5日,中国人民大学公布了《中国老年社会追踪调查》研究报告。这份覆盖28个省份、134个区县、上万名老人的调查显示,当前超过八成城乡老年人领取了养老金,但城乡养老金标准差异较大,农村老人难以依靠养老金生活。

报告显示,老年人的养老金领取比例总体达到85.9%,其中城市老人有91.25%领取养老金,且71.93%的老人最主要生活来源是养老金;农村老人有70.79%领取养老金,但仅有17.22%能够依靠养老金生活。对此专家建议,政府应切实提高农村老人的养老金水平;鼓励各地建立高龄津贴制度和养老服务补贴制度,拓宽农村老人收入来源;逐步健全农村养老服务网络,提高养老服务设施覆盖率,积极探索适合农村老人需求的养老服务模式。

湖北

开展农民工工资拖欠专项检查

本报讯(通讯员陈多红 许兰波 记者张翀)针对年底农民工工资拖欠高发,2015年11月下旬开始至2016年春节前后,湖北省开展了农民工工资支付情况专项检查,深入12086家企业和用人单位,为农民工追回工资及赔偿金3.11亿元。

此次专项检查共涉及农民工48.38万人,全省参加检查人数9466人,印发张贴宣传资料20.06万份,接受咨询18993次,公布严重违法单位142户,向公安机关移送涉嫌犯罪案件147件,先后处置了一批群体性事件,实现了“案结事了、职工满意”的目标。此外,湖北省农民工清欠部门联席会议办公室还会同相关部门,加大预防和解决农民工工资拖欠工作整体推进力度。

西安

对劳模健康给予特殊关爱

本报讯(记者毛浓曦)记者从西安市总工会了解到,自2014年6月实施劳模医疗补助后,到2015年12月31日,西安市共对520名生病住院劳模,补助59.3多万元;对1039名市级劳模,按每人500元的标准,给予免费体检。两项特殊关爱受到劳模和各界广泛好评。

对劳模进行住院医疗补助,是由市财政拨付资金,对劳模在一个年度内的首次住院医疗费中,基本医疗保险统筹报销后的自负部分,按照50%的比例进行补助。免费体检的关爱,是由该市总工会从工会经费中按需出资,按照每两年一次的频率,对全体市劳模进行定期体检。1年多来,该市总共为劳模体检出资53.35万元。

西宁

就业创业补贴有了新标准

本报讯(记者邢祥祥)记者日前从西宁市人力资源和社会保障局获悉,今年西宁市就业创业培训补贴范围、补贴标准有了新规定。

就业培训补贴范围是:城镇登记失业人员、农牧区转移就业劳动者、毕业年度和未就业高校毕业生、城镇未继续升学应届初中毕业生等各类城乡未就业劳动者;有创业意愿的城乡居民和创业初期的创业者列入创业培训补贴范围。据悉,西宁城乡居民参加职业技能培训并取得培训合格证后,属于鉴定工种的取得职业资格证书,并在6个月内实现就业的,按100%给予补贴;取得证书,6个月内未实现就业,或者未取得证书,但6个月内实现就业的,均按80%给予补贴;未取得证书,且未在6个月内实现就业的,按70%给予补贴。

深圳

市总就业援助月招聘活动启动

本报讯(记者刘友婷 通讯员康元)3月8日上午,深圳人才大市场7楼招聘大厅内人头攒动,44家企业在现场招贤纳士,吸引近千名求职者驻足,深圳市总工会2016年就业援助月公益招聘活动就此拉开帷幕。这次公益招聘活动共4场,其余3场将于3月15日、22日、29日继续在此举办,用工单位及求职者可免费入场。

据悉,当日参会企业不仅涉及机械制造、建材装饰等传统企业,也涵盖餐饮酒店、商超购物等服务行业。近年来,我国经济发展进入新常态,作为劳务输出大市,深圳诸多企业尤其是劳动密集型企业面临节后招工难问题。深圳市总和市工人文化宫举办此次招聘活动,旨在帮助企业应对节后招工难问题,为求职者及用人单位搭建交流平台。

青岛

大力推进“爱心妈妈小屋”建设

本报讯(记者杨召奎 通讯员邢路 张雯)随着“二孩”政策的全面放开,如何妥善解决女职工在孕期、哺乳期背奶等方面的困难引起人们广泛关注。