

目前,工资集体协商在我市企业普遍开展。然而,在一些企业尤其是非公企业中,工资集体协商仍面临职工不敢谈、工会不会谈、企业不愿谈的“三不”难题。如何破解这些难题,我们或可从记者走访调查的几个企业案例中得到启发。

共商 共决 共享 共赢

——我市非公企业开展工资集体协商样本分析

□本报记者 盛丽 孙艳 周美玉 崔欣 马超 文/摄



职工方、企业方首席代表谈判桌前协商条款。

【案例】 维冠公司： 从管理员工变服务员工

回顾北京维冠机电股份有限公司工资集体协商的工作历程,公司工会主席范铁军感叹:“现在,代工行业的竞争太激烈了。”所以,从一开始,公司工会就认为,工资集体协商不仅要协商提高职工的工资收入,更要服务企业大局,只有这样才能充分调动广大职工以企业为家的积极性,发挥广大职工“开拓、务实、敬业、奉献”的企业精神,增强企业凝聚力和向心力,吸引更多人才,实现企业健康、稳定、持续发展。

1997年成立的北京维冠机电股份有限公司,是为来自通信、风力发电、轨道交通、自动化等行业的客户提供通信机箱机柜、风电控制柜等设备的专业代工服务企业,现有员工230人,工会会员210人。

范铁军介绍,在2012年开展工资集体协商之前,企业人均工资一直保持在2500元左右,不能充分调动员工积极性。职工的福利制度也不健全,用餐、洗浴等福利设施配备不齐全,不能满足广大职工的切身需求。工会方与领导层的沟通渠道也比较少,而且沟通起来比较困难,不能及时将职工的诉求向上级传达。

【成效】

如今,维冠公司已经形成职工方与企业行政方能够坐下来协商的局面,允许职工提出各种想法和意见,使各项工作得以顺利开展。

在上年度企业人均工资5万元的基础上,本年度企业职工人均工资水平上调10%;加班加点工资计算基数和记发标准:每小时15元;确定本企业各岗位最低工资为每月1652元;每年组织职工体检,每年发放防暑降温费……协商之初,为更好反映职工意愿,企业工会通过职工代表收集职工的建议和诉求,在收集的众多建议中确定了协商内容。

“没想到,职工方向企业行政方发出要约后,企业行政方于当日就对要约书的内容做出了回复,完全同意要约书中提出的几点内容。”范铁军表示,通过工资集体协商合同的签订、实施过程,我们认为工资集体协商是一种非常有效的沟通途径,通过它使职工诉求和企业利益找到了一个稳定的平衡点,白纸黑字落到了纸上。

这几年,通过协商工作使得

企业职工工资涨幅每年都在10%左右,职工休假制度、加班制度等各项福利制度也在不断完善,让职工们对企业的满意度大大提升,增强了职工们的归属感,进一步稳定了职工队伍。“困惑已久的工人‘留不住’、‘招工难’的问题不再成为烦恼。”范铁军说。

“为了培养青年员工的积极向上的精神,公司建立了阅览室、乒乓球室、网球场等,每年举办旅游活动,丰富了职工的业余文化生活。”范铁军介绍,为解决特殊困难员工,公司已经为多名困难职工组织了捐款活动,共计捐款4万余元,公司工会还启动了8万元的互助金。“这些都体现了公司的人文关怀。职工们对此感到非常满意,工作起来精神饱满,又燃起了对工作的热情,对企业的热爱。”

【案例】 四合公司： 规范协商让职工参与

位于昌平区南邵镇的北京四合汽车服务公司虽然是民营企业,但早在10年前就建立了工会。“因为我们公司的总经理很认同工会,了解工会在企业中所起到的作用。”公司工会主席侯福成说。在四合公司,不但有工会,而且还有专职的工会主席。

“从2012年起,四合公司开始推行工资集体协商工作,‘规范’就一直是协商工作的标准,从提供集体合同范本,到协助调研、解释协商程序、前期准备……公司严格按照法定程序落实工资集体协商制度。”昌平区总工会工资协商指导员洪金喜告诉记者,他与同事先后去了四合公司十几趟,帮助企业确定集体协商的内容。

据了解,四合公司于1991年成立,以往福利待遇并没有明确规定,只是都形成了惯例。“这么多年来,职工工资水平一直比北京市规定的最低工资标准高出很多。”职工刘晶晶说,“但是能明确写到合同中,职工都很高兴。因为如果公司业务受到冲击,我们还有集体共同作为保障,现在把标准固化下来,让职工更放心。”

【成效】

2014年9月,公司工会向行政方送达了书面要约书,集体协商会议如期举行。最终,在集体合同中有了这一条款:企业支付给职工最低工资高于北京市最低工资标准200元。“能够把这一条写进合同就是进步,不但明确了企业最低工资标准,而且还明



四合汽车公司工资集体协商签约仪式。

确了要高于北京市规定的标准200元。”指导员洪金喜说。

另外,在集体合同中,还明确了每月30日为发放工资的日期,同时,在加班工资发放标准的部分,也明确了休息日和国家法定假日的加班工资支付标准。“行政方能够协商,这就是进步,工会主席也很积极的与企业领导协商,领导也能很好的回应。”洪金喜评价四合公司说。

【案例】 博萨公司： 决策层直接与职工对话

说起公司开展的工资集体协商工作,北京博萨汽车配件有限公司工会主席王莹回忆道,那是在去年10月,为了开展好工资集体协商,公司工会特制定了包括12个方面的《工资集体协商实施细则》。其中详细规定了每年进行一次工资集体协商,协商代表必须深入职工中去了解职工工资分配的意见和建议等内容。

根据细则要求,工会主席、工会干事多次通过座谈会、个别人员谈话等形式向全体职工广泛征求意见和要求,针对职工提出来的意见和问题及时进行梳理。“去年10月签订工资集体协商合同中的最低工资标准,就是协商代表综合了30名职工的意愿后,得出的平均值。”王莹说道。

【成效】

不久前,北京博萨汽车配件有限公司宣传栏里新发布的公告,吸引了所有职工的眼球。原来,公司去年刚刚签订的《工资集体协商合同》中的最低工资标准又增加了。

“没想到,北京最低工资调整了,我们的工资也涨了200元。这工资协商机制,确实给咱们带来不少福利。”职工马粮卜和身边的同事议论道。

公司工会主席王莹表示,虽说企业的工资协商合同还未到期,借助北京市最低工资调整,工会向企业提出了建议,并获得了企业的同意。“从今年4月份开始,公司员工开始上调工资,人均增幅不低于200元。如今,我们企业最低工资标准变为了1920元,现在职工月平均工资已达4200元左右。目前,公司已经形成了有变动、有需求时就开展协商,不再局限于合同是否到期。”

要说博萨公司工资集体协商工作能够顺利完成的另一大助力,可以算是企业方代表直接由公司的三位老总担任。由于是公司的决策层来担任代表,许多议题可直接现场定案,不需要企业方再回去进行讨论或汇报。

“在此次《工资集体协商合同》中,职工福利方面有一个新增的免费班车服务内容。这也是职工代表在向一线职工征求意见时,由职工提出的。对于这个提议,企业方代表没有进行任何辩论,就表示赞同,并保证年底通班车。由此可见,如果由私企的顶层领导担任企业方代表,在开展工资协商谈判时,能够节省一些中间环节。”王莹说。

【案例】 光瑞机械： 技术改进与工资同提升

“我可以回来工作吗?听说工资协商后工资涨了,福利待遇都有保证了。”职工小韩这么向原来的东家询问,得到肯定后,小韩从跳槽的公司回来了。这是记者在北京光瑞机械制造有限公司了解到的小故事。

北京光瑞机械制造有限公司位于延庆县康庄镇,2001年6月成立,为股份制企业,同年公司工会成立。现有职工138人,主要产品为医用X光线机系列产品机械装置部分。

2008年11月,该公司在签订《集体合同》时就对工资的结构、增长幅度、最低工资标准及发放时间都做了详细规定。

【成效】

当前,企业订单需求减弱、用工难、技术工人缺乏是普遍现象,光瑞机械靠什么留住人才呢?他们的答案是:推进产品创新,提高技术装备水平。

让员工共享技术改进的成果,员工也更有积极性。公司工会副主席李桂玲说:“我们要仔细测算配件、人员的投入和产出,但要坚持一个原则:保证员工总收入不降低,同时改善工作环境、减轻工作强度、保证产品质量。这是一个多方共赢的效果。”

今年4月17日,双方就2015年企业最低工资标准、年度平均工资增长幅度及相关福利待遇等进行了平等协商。随后,公司还在职代会上通过了《薪酬支付办法》。

公司在为职工缴纳社会保险的同时,又为每名职工投入人身意外伤害险,缴纳住房公积金。福利方面,公司每年投入20万元,工会每年出资10万元,用于职工体检、发放防暑降温用品及节日慰问品。

“优厚的待遇解决了职工的后顾之忧,增强了公司的凝聚力,因此很多跳槽的职工又相继返回公司上班了。”李桂玲说。

【记者手记】 非公企业 工资集体协商缘何难

推行非公企业工资集体协商制度,对保障和提高职工收入、构建和谐劳动关系具有重要意义。但记者在采访中却发现,部分非公企业工资集体协商工作一直难以开展,职工工资多少由企业行政说了算,工会作用难以发挥,职工没有参与权。

工资集体协商工作在非公企业难以开展,其原因主要有以下几个方面:一是非公企业职工力量相对薄弱,这些企业的职工大多就业不稳定,流动性大,个人素质低,民主意识淡薄。二是企业工会大多不适应形势要求,工会的组建工作相对缓慢。已经组建工会的非公企业,工会干部素质参差不齐,而且兼职者较多,普遍缺乏工资集体协商的理论和实践经验。三是经营者对工资集体协商缺乏积极性,政府部门监督乏力,现行的工资分配体制是“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”。

正因如此,一些非公企业工会在工资集体协商问题上往往形成两大倾向:一是不敢谈,二是不会谈,在集体协商时也往往避开工资问题。由于一些企业忽略了职工最关心的工资分配问题,职工对集体合同认可率不高,致使集体合同缺乏内在动力,使非公企业的维护工作难以收到实效。

解决上述问题,记者采访的案例中不难找到一些启示:工资集体协商制度要让员工与企业共享技术进步的成果;规范操作是企业民主管理的基本要求,也体现了对员工参与权、知情权的尊重,员工的气顺了,企业发展也顺了;企业要想留住职工,首先要心中有职工。把员工当作自己的家人来关心服务好,这是做好工资集体协商的重要基础。