

开栏的话

加大工资集体协商典型示范企业培育力度,是深入推进集体协商行动计划、提高集体协商质效的措施之一。近期,市总工会有关部门对区县培育的示范企业开展了检查验收工作。这些企业在协商过程中,做到完善协商内容、规范协商程序、强化履行监督,注重建立机制、注重职工参与,探索出了一些符合自身实际的好做法、好经验。本报特推出“工资集体协商示范企业巡礼”专栏予以报道,敬请垂注!

在大兴榆堡工业开发区,北京首航波纹管制造有限公司虽说只是一家百余人的民营企业,但只要听说是这家企业的员工,就会令人投来羡慕的眼光。工资平均每年5%到10%的增长,适逢重要节日发放慰问品和慰问金,定期旅游,发放婚丧补助,女职工哺乳提前一小时下班……员工们一定会告诉你,这些令人羡慕的待遇都得益于工资集体协商。

协商遭遇: 老板不支持 员工不认可

首航波纹管公司2008年建会,工会自2011年起在上级总工会的帮助指导下,开始了在公司内部推行工资集体协商制度。然而,协商工作的开展并不像想象的那么顺利。

公司工会主席焦金增介绍,作为一个新生事物,当年这一制度在我们民营企业的推进过程中确实存在一定的难度。首先是老板的不支持,他认为“执行工资集体协商制度,就要加大资金投入,增加企业的负担。”没想到,老板怕花钱也就算了,员工也不认可。员工们由于对法律法规知道的少,缺乏必要的自主维权意识,他们说:“企业是老板的,我们终究是打工的,永远做不了企业的主人,与其在这方面提过多的要求,还不如好好是是,图个省心。”

在这种情况下,时任工会主席刘友同志主动出击,把工资集体协商的文件材料及参加区总工会会议的耳濡目染、受到的启发如实汇报给董事长,还不断提出应该尽快推进工资集体协商制度建设的建议。通过详细的解释,董事长认识到推行工资集体协商能使企业内部劳动关系更加紧密,劳资双方的责、权、利更加明确,使企业的生产、经营、管理更加规范,是一件好事儿。最终同意结合企业的实际尽早在公司内部实行。

对员工方面,工会采取召开职工大会宣讲、组织骨干座谈、班前班后谈心等方式启发员工,帮助他们树立依法维护自身权益的意识,与企业同呼吸、共命运的责任意识。很快工人们就认识到工资集体协商是用来维护他们权利的。通过人情入理的学习、宣传,最终使劳资双方都形成了共识。

协商策略: 多角度 制度化 确保协商起实效

在各方认识到开展工资集体协商重要性的基础上,工会马上按标准进行了严格策划。首先成立了以工会主席为组长,公司行政管理人员、财务管理人员和生产管理人员为成员的工资集体协商领导小组,并在广泛征求职工意见的基础上制定了《工资集体协商代表民主产生管理办法》和《工资集体协商制度》。从多角度、制度化保障工资集体协商这



有了工资集体协商 员工待遇引来羡慕眼光

——北京首航波纹管制造有限公司工资集体协商纪实

□本报记者 孙艳

个新事物在公司内部执行。

焦金增介绍,为确保工资集体协商工作的有效开展,工会在每次协商前都会组织这些代表进行培训,让他们掌握更专业的协商知识和谈判技巧,在协商中既要敢于谈,又要善于谈,有理有据地提出可协商、能协商的协商要求。在谈判过程中掌握主动权,最大程度为员工争取更好的利益。

其实,每次协商前工会都会充分进行调研,通过职工(会员)代表大会、意见箱、QQ群、主席邮箱、协商代表下基层调查等方式广泛征求广大职工的意见和要求。而且,工会方还会主动向公司行政方发出要约,组织召开规范的工资集体协商会议,形成有效的协商会议纪要和工资专项合同草案,保证工资集体协商工作不流于形式,使合同的各项条款在执行中得到落实。

“在工资集体协商的具体条款上,我们始终坚持了就高不就低、就实不就虚的原则,切实体现了维护职工的利益。”焦金增介绍,比如,在工资劳动报酬方面,除规定工资发放最低标准外,还规定了生产一线职工按计件工资上不封顶,但下要保底,即因生产任务不饱满放假时要给员工发放最低生活保障金;因生产工作需要加班时,除工资外,还发加班费和加夜餐;节假日加班按规定支付三倍工资;女职工生育享受产假待遇,工资照发;在劳动保护和职业卫生待遇方面,为生产一线职工发放合格的劳动防护用品,定期组织接触职业危害员工进行健康体检,建立健康档案;公司全员参保五险等。这些合同内容,企业都能办得到,员工也十分满意。

“工资集体协商制度虽然实行了,但不等于工作就结束了,



合同条款就落实了,因此,平时的监督检查显得十分重要。”焦金增表示,为此,工会成立了工资集体协商监督检查领导小组,制定了工资集体协商监督检查制度,做到了检查不间断,时时抓兑现。监督检查小组定期将监督检查结果公布于众。公司从2011年以来,执行工资集体协商合同情况良好,全部兑现了合同条款,未发生拖欠工资等违规现象。

协商效果: 员工流失率 从10%下降到3%

焦金增介绍,工资集体协商工作的开展,使公司职工工资水平平均每年有5%-10%不同程度的增长,由原来的每人每月1500~3000元增加到现在的2400~5000元。而且一直以来,工资增长水平偏向于车间一线员工,科室员工辅以年终激励的形式进行平衡,确保公司每一名员工都是工资集体协商的受益者。这样,既较好地维护了职工的合法权益,又有效地稳定了职工队伍,员工流失率也较以前的10%明显下降至2014年的3%,从而公司

积累了一批优秀的管理和专业技术人才。工人“留不住”、“招工难”的问题不再成为烦恼。

车间焊工常文超告诉记者,职工各种福利待遇都有了相应的提高,几年来,通过协商,公司每年至少一次为职工进行职业健康体检,适逢重要节日向员工发放慰问品和慰问金;定期组织员工旅游;发放婚丧补助、住院补助和特困补助。“除去依法为职工缴纳的保险金以外,我听说公司每年在职工其他福利方面的投入就有20多万。”

常文超说,通过享受这一系列福利待遇,职工们的幸福感进一步增强,现在员工们的积极性、主动性更加高涨。“开展工资集体协商为企业和员工搭建了对话、沟通的平台。几年来,公司劳动关系和谐,无一起因工资引起的劳动争议。”

他山之石

工会“三谈三增” 为农民工设置“议政权”

南通市通州区近两年劳资矛盾八成在企业内部化解

“每月底都能及时收到手机短信提醒,再也不用为工资忧心了。”来自贵州的张海(化名)晃着手机说。他所在的江苏南通海龙工业设备安装有限公司八成以上职工都是外来农民工。在今年年初的公司劳资恳谈会上,张海提出改变工资支付方式的建议被采纳,并从当月起得到了落实。

海龙公司是南通市通州区总工会开展劳资“三谈三增”恳谈活动的一个缩影。通州区总工会主席张淑萍介绍,近两年来,该区1000多家规模以上企业普遍开展了“三谈三增”活动,全区企业劳资矛盾纠纷明显减少,且八成以上在企业内部解决,保持着动态和谐的态势。

近年来,随着通州区企业和外来职工数量快速增加,劳资纠纷日渐多发。2012年初,江苏大富豪啤酒有限公司工会探索由总裁或董事长与员工代表实行定期劳资恳谈会制度。一年内,该公司通过6次面对面谈心交流的恳谈会,落实了职工技能培训、福利待遇等12个重大事项,化解了一些积压的矛盾争议,成为劳动关系和谐模范企业。

从2013年起,通州区总在全区开展“三谈三增”劳资恳谈活动——谈思想,在深入交流中增进双方理解;谈工作,在建言纳谏中增强发展活力;谈生活,在帮困解难中增添企业和谐。恳谈会由企业工会每两个月或定期组织主持,通过班组推荐或个人自荐的方式产生职工代表,提前10天时间发布活动通知,充分征集劳资双方恳谈议案。恳谈决议及时公布并由工会督促落实。

恳谈议题多为劳资双方共同关注的问题,不少议案是由职工主导形成的。南通华新环保设备有限公司、江苏通达动力科技股份有限公司的职工代表提出设立“重症关爱基金”和“医疗互助金”的议案,让重症工友享受特别的关爱和保障;南通江海电容器股份有限公司的职工代表提出改建职工幼儿园,公司很快投资30多万元添置设备、增加保育员;江苏桑夏太阳能产业股份有限公司在劳资恳谈会上形成了节能减排的决议,日节省水流量5440吨。

据悉,去年以来,该区企业形成了5500多条恳谈决议,实施落实后产生直接经济效益1.2亿元左右。其中,今年已有1500多条涉及劳动保护、福利待遇等方面的职工议案得到了采纳落实。

南通江海电容器有限公司董事长陈卫东说:“恳谈会成了劳资民主协商、企业民主管理的新平台和新桥梁,实现了有问题会上共商、会后落实;有争议会上恳谈、会后和谐。”

据《工人日报》

工资集体协商



中华老字号 绿色放心酒
订 购 电 话 : 69412536
登 报 咨 询 电 话 : 63522410