

我省经济技术开发区工资集体协商样本

■本版组图:邹伟锋

样本元

嘉兴港区工资集体协商续签率100% 协商画出劳资“同心圆”



肖红卫介绍经验

记者章慧芬 邹伟锋报道 “工会组建一年内开展工资集体协商,在港区已经成为一项制度。这块‘硬骨头’,我们啃了近四年”。4月15日,嘉兴市港区最后一家外商独资企业签订了工资集体协商协议,港区管委会调研员、区总工会主席马麟梁感慨地说。据悉,该企业于2002年组建工会,2012年以来,港区党工委、区总工会数十次与该公司相关管理高层对接工资集体协商工作,但因企业总部不在辖区等原因,该项工作一直没实质性进展。

工资集体协商事关职工的“钱袋”,事关劳资关系和谐稳定,已写入政府工作报告。近年来,嘉兴港区总工会在区党工委、管委会和上级工会关心指导下,以维护职工合法权益和构建和谐港区为目标,从实际出发,主动作为,扎实开展工资集体协商工作,协商协议签订率95%以上,续签率100%。2015年,嘉兴港区荣获我省创建劳动关系和谐园区暨双爱活动先进单位。

工资协商纳入到访招商内容

嘉兴港区是省级经济开发区,也是

国家级化工新材料园区,辖域54平方公里,1个镇、9个行政村、7个社区,总人口10万人。大小企业总数669家,以外资和民营企业为主,其中世界500强企业1家、规上企业79家,2015年实现工业总产值500亿。现有单建企业工会100家,联合工会19家,职工3.5万人。

“总部都不在辖区,工资集体协商工作比较难开展。”港区总工会常务副主席肖红卫说,港区党工委、管委会高度重视,破解了这一难题,实现了建会企业一年内开展协商工作。

多年来,港区党工委、管委会将工资集体协商工作纳入“平安港区”、创建“劳动关系和谐企业”、“和谐劳动关系工业园区”,以及全区经济社会发展的总体布局,统一组织领导、统一研究部署、统一协调推进、统一考核表彰,出台了《关于进一步推进工资集体协商,深入开展创建劳动关系和谐企业的实施方案》,提出了目标任务、推进步骤和工作要求。一些重点、难点企业,纳入党工委领导联系重点企业工作和各部门工作目标责任制考核中。分管领导经常带队一家一家走访,一个一个老板做工作谈进度抓落实。港区管委会主要领导约谈资方,或利用到对方总部开展招商引资工作时,把工资集体协商作为出访的一项内容,从源头开展工资集体协商成效明显。

乐天化学公司是该区一家韩资跨国公司,因签订集体合同须经韩国总部同意。马麟梁出面约谈公司总经理详细了解困难和问题,商量办法,并将情况向区党工委汇报。去年上半年,港区管委会主任石云良到乐天韩国总部

访问时,把工资集体协商作为一项内容,与韩方高层领导洽谈,宣讲工资协商的重要性,经过努力,下半年终于顺利签订协商合同。

如今,总部不在港区的外资企业,已全部开展工资集体协商,实现了协商工作全覆盖。

职工腰包一年比一年鼓

“2013年月工资增加300元,交通补贴50元,住房补贴400~600元,增长率12%;2015年月工资增加200元,交通补贴200元,职工享受海南旅游,增长率10.2%;今年月工资增加200元,交通补贴500元,住房津贴800元,享受日本旅游,增长率8.2%。”这是帝人聚碳酸酯有限公司2013至今年的工资集体协商成果。

公司工会主席刘小球介绍,通过协商每年工资增长率8%以上,每年协商的内容都有新亮点。如2015年公司效益比较好,在12月14日协商会上,工会方重点向提高工资、住房津贴、交通补贴等方面提出协商,为职工争取了更多的利益。企业根据职工的提案,调整了管理和福利费开支项目,节约了成本,双方皆大欢喜。

在嘉兴港区,工资集体协商工作亮点纷呈:实施推进企业工资集体协商续签率100%、推进新建工会企业一年内开展协商、推进规范企业创建特色取得实效的“三推进”工作方式;采取同时建立工会组织,同时召开职工代表大会、同时开展工资集体协商的“三同时”工作原则;根据民营、外资、国有企业和联合工会各自的特点,实施:民营企业重

点放在协商内容上、外资企业重点是信息服务、国有企业重点是程序规范、联合工会的重点是协商代表产生,促进协商程序、内容丰富规范,结果可操作。

目前,港区工资集体协商工作已延伸到村。2015年6月30日,港区乍浦镇建利村首次召开了村联合工会区域工资集体协商会议。该联合工会覆盖服装、五金、服务等三个行业的9家企业,职工216人。经过前期的准备,双方各5名协商代表经过一番激烈讨论后,服装企业的缝纫工、裁剪工最低工资为2500元,涨幅不低于10%;后道工最低工资1800元,上涨不低于10%。五金和服务行业最低工资3000元,涨幅不低于10%。建利村党支部书记、村工会主席韩伟说,协商工作得到了企业和职工双方的大力支持,协商结果双方都非常满意。

“协商帮了企业大忙,企业的发展不能靠压员工的血汗钱,要在产品和服务上去发掘,保证职工工资水平,才能互利共赢。”嘉兴伟泰制衣有限公司总经理傅伟说。

必评工资收入和福利待遇

如何解决工资集体协商提质增效?嘉兴市总工会工资集体协商专项指导员胡佳寅倾注了心血,帮助指导港区工会建立了一套切实可行的制度,具有鲜明特色。

在港区工会干部“圈子”中,有一个QQ学校,学校每月开展一个主题业务学习,如4月开展协商案例分析,大家发言踊跃,彼此受益。据悉,港区一些日常工作布置都通过QQ学校来完成。

除了QQ学校,港区工会还充分考虑企业工会干部的现实需求,每月开展主题业务学习,既有特殊企业单独补课、印发辅导小册子,又有协商的法律法规、协商技巧、规避群体性事件等内容。积极探索企业“一备一工会主席”培养路径,确保工会干部流动、协商工作不打折,保证工会干部不缺位。

利用“互联网+”,由区总工会及时发布工资指导价、CPI指数、工作考核标准等信息,将协商工作和工会服务相结合,实时掌握企业的续签时间、协商成果变化、协商代表变动等情况,逐年提升集体协商质量,为协商工作持续开展打下坚实的基础。

同时,利用工资集体协议需经职代会审议的要求,推动企业规范召开一年一次的职代会,每年不定期检查职代会台账和会议质量,与企业的厂务公开等民主管理工作相促进共提高,提升职工理性维权意识。

另外,以职工之家规范化建设的标准、会员评家的机制等规范协商工作。比如与其他工会工作一起列入企业党组织、上级工会和职工三向考评,特别是在职工满意度测评中,必评集体合同签订和履行、企业分配制度、工资收入和福利待遇等项目,极大地提高了职工的参与度,进一步提升了职

工凝聚力。

肖红卫表示,经过多年的不懈努力,港区工资集体协商工作已从单纯为职工争取经济利益向加强企业管理发展,画出了港区劳资“同心圆”,实现了劳资双赢。



“帝人”协商可圈可点



“港口”协商工作不含糊



建利村建立了工资协商制度

区域性职工代表大会第二届第三次会议上,签订的协议分别规定职工最低工资标准1500元,工资增长幅度保持在10%以上,覆盖了包含新能源、家用电器、装备制造、纺织服装等行业的共350多家企业。

协商化解了劳资纠纷

工资事关职工切身利益,通过开展区域工资集体协商,把众多小企业纳入协商范围,这些企业的职工工资不再由企业单方面说了算,推进了职工工资共决机制的建立。破解了大量小而散的非公企业难以单独开展工资协商的难题,有效维护了众多小企业职工的合法权益。工会还联合执法部门对企业履行情况进行检查,促使一些“老大难”企业的签订工作得到有效解决。

朱为兵表示,一份区域性工资协议虽然覆盖到区域内的所有企业,但开发区内的单个企业也可以在区域性工资协议的基础上开展二次协商,从而规范了区域内所有企业的职工工资,扩大了集体协商的覆盖面。企业单独集体协商活动涉及的劳动报酬、劳保条件、福利待遇等不得低于开发区区域性相关规定。

一组来自开发区职工维权帮扶站掌握的数据:2010年在开发区因工资引发的投诉涉及企业46家,涉及职工292人(其中农民工215人)、工资拖欠额达27万余元,给年终的政府、工会清欠工作带来非常大的压力。几年来,区域性集体协商活动的推行、深入,全开发区工资矛盾纠纷一年比一年少,目前接待站关于工资的投诉全年不足3起,金额约万元左右。

长兴区域性集体协商活动开展以来,开发区因这个企业多几十元、那个企业少几十元而引发的职工在企业中跳来跳去的现象大量减少,企业职工队伍稳定性大幅提高;职工工资被不正常压低的现象、工资不能按时发放,无故被拖欠的现象基本杜绝;因工资引发的矛盾纠纷逐年递减。切实维护了职工的合法权益,增强了企业的稳定,促进了企业的和谐健康发展。为建立和谐劳动关系,构建和谐社会做出了有益的贡献。

样本元

工资集体协议覆盖所有企业 『长兴模式』破题



朱为兵接受记者采访

记者吴晓静报道 区域内规上企业多、非公微小企业多、职工人数多……位于长兴县城东北的长兴经济技术开发区作为浙江省“十强开发区”,一方面在发展中绽放着活力,另一方面,也面对着大量小而散的非公企业难以单独开展工资协商的难题。

“这类企业管理不规范、工会基础差、有的甚至还没有建立工会,要在这些企业开展集体协商,要求企业的职工与业主‘平等协商’,单独签订工资协议,难度很大。”长兴经济技术开发区党委副书记朱为兵说,通过开展区域性工资集体协商,较好地解决了小企业形不成集体代表权、职工方与企业主体地位不平等、无法平等协商的难题。

帮职工拿下平等“对话权”

在“组织起来,切实维权”的工作方针下,长兴经济技术开发区总工会于2010年开始探索建立了以区域为单位,结合区域内企业和员工主要集中在三大行业的实际,建立了区域性工资集体协商制度。

“开展区域性工资集体协商,首先要解决的是协商平台问题。”朱为兵说,开发区总工会在县总的帮助指导下,通过调研和论证,根据《浙江省集体合同条例》第十二条第二款规定精神,于2010年建立了开发区劳动关系三方协调机制。由经济发展局代表企业、总工会代表职工、开发区保障分局代表政府,每方设代表4人。由开发区总工会在经广泛调研的基础上提交协商议案,经三方机制这个平台进行协商,制定了《区域性工资集体协商协议(草案)》。

为了方便区域性集体协商顺利推进,开发区建立了区域性职代会制度。通过召开区域性职代会,签订开发区区域性《集体合同》、《工资集体协商协议》的机制,规范区域性工资集体协商程序,提高工资集体协商的实效性,使合同、协议签订后覆盖到区域内所有企业,使企业职工在所属区域内有了统一的最低工资标准,实现了工资协商的全覆盖。

在2015年4月开发区召开的区

协商以外,还有高温季节职工补贴的协商、年底职工年终奖金的协商、年底评选优秀员工有关福利协商等。

对生产经营困难、效益较差的企业,引导其重点通过协商稳定工作岗位、保障工资支付,不能拖欠职工的工资等内容。

同时,培育新区工资集体协商示范推进单位、精细化工资集体协商样板企业等先进典型,并通过召开现场推进会,组织示范企业交流发言、现场模拟工资集体协商等方式,全面推广示范企业的先进经验,有力地提升了新区工资集体协商工作的整体水平。

为了给基层工会开展工资集体协商提供切实有效的服务,新区还从规模以上企业中聘请了有一定法律知识和政策水平、有丰富实践经验的230名工会干部担任兼职工资集体协商指导员,加强企业业务指导。以专题培训和上门服务等形式,对镇、社区和园中园及企业开展“菜单式”培训和针对性指导。

到目前为止,新区规上企业签订工资集体协议131份,签订率达到100%;新区区级以上劳动关系和谐企业155家,工资集体协议签订率达到100%。2010年以来,全区企业职工工资平均增长7.6%,汽车产业相关企业平均工资增长幅度达10%以上。既确保了企业的决策权,又保障了职工的参与权、知情权和监督权,为工资集体协商在全区的顺利开展营造了良好的社会氛围,搭建了工作平台。在整体工作提升的同时,也产生了良好的社会效果。



戚启华参加推进会

八个环节。

协商内容多样化、特色化

“根据各行业、区域经济不同情况,把职工最关心、最现实、最直接的利益,且能切实解决的问题作为协商重点。”戚启华说,在协商内容上,要坚持原则性和灵活性相结合。

除了工资、福利也协商!对生产经营效益较好的企业,重点就工资水平、补贴和福利等开展协商,建立起正常的工资分配共决机制、调整机制和增长机制,使企业经营者和职工共享发展成果。如方太、众茂热电、吉利汽车、沁园集团等根据企业实际需求深入开展协商,协商内容多样化、特色化。除工资



“方太”职代会

记者吴晓静报道 “针对不同行业、不同企业情况,选择最适合的途径和方法,不断提升工资集体协商质量。”杭州湾新区总工会主席戚启华表示,在推进工资集体协商活动中,从各企业的劳动关系的特点和实际经营情况出发,通过精细化协商推进,新区工资集体协商工作整体呈现提质扩面的良好发展势头。2010年以来,全区企业职工工资平均增长7.6%,汽车产业相关企业平均工资增长幅度达10%以上。

精细化“三位一体”整体推进

宁波杭州湾新区位于宁波市域北部,杭州湾跨海大桥南岸,由国家级慈溪经济技术开发区、国家级慈溪出口加工区和省级慈溪高新技术产业开发区的基础上组建而成。

2015年,根据宁波市总工会关于开展工资集体协商精细化管理试点工作要求,新区总工会确定了新区企业、行业、区域工资集体协商精细化“三位一体”整体推进的工作思路。

针对新区企业区域相对集中、行业分类相对明显的特点,按照企业、行业和区域三种类型,在单个企业的协商上,以协商内容“1+X”精细化为要求,以方太厨具、众茂热电等市级和谐企业为重点,加快企业工资集体协商精细化示范点建设。“1”即每家企业以企业的薪酬制度为基础,主要围绕企业工资标准、计件单价等基本内容,开展工资集体协商;“X”即根据企业生产经营情况分类拟定协商补充内容,使工资集体协议内容细化、硬化、实化和可操作化。

在行业工资集体协商推进上,以工资集体协商规范化为要求,选择园区较大的产业群或生产经营相近的企业,由园区联合工会与行业所属企业主要代表协商签约。制度化即先建制,将条件成熟的园区,通过培育协商主体,按照成熟一个发展一个、先易后难的原则,先建制后规范并细化。

在区域性工资集体协商工作上,以制度化为要求,以社区和园中园为单位,不断推进区域性工资集体协商建制率。规范化即按照省总要求,行业工资集体协商双方协商代表、协商程序和协商结果在企业公布并上墙,同时注重台账积累和整理,全面反映工资集体协商



“凯恩涂层”职代会