

让工资协商彰显生机与活力

——江苏省大丰市开展“职工话工资协商”活动三方访谈录

本报记者 白青锋 王伟

开栏的话

为了总结和宣传各地各级工会在主动依法科学维权,积极协调劳动关系等方面的典型经验,从今天起,本报《工会周刊》将隔周推出“三工”调查栏目。该栏目以工厂、工人、工会为报道对象,以深度报道形式,向读者介绍有关情况,敬请关注。

工资协商是增加职工收入、建立富民长效机制的重要举措。

在推行工资协商过程中,江苏省盐城市所辖的大丰市总工会把这项工作当成重中之重,为防止个别企业把开展工资协商当成应付差事,大丰市总明确提出推进工资协商的目标和要求,并制定了严格的操作规程和联合监督检查办法。特别是从去年1月11日开始,他们独创性地在全市规模以上企业开展了“职工话工资协商”活动,工资协商在职工群众的关注与参与下,显现了生机与活力。

2月16日至20日,本报记者专程来到大丰市就此进行调查,并在不同地点分别采访了工会有关负责人、民营企业老板、企业一线职工,请三方人士各自谈了对“职工话工资协商”的看法和体会。

工会——“搞这项活动主要有三个目的”

董倩:(大丰市总工会主席)我们搞“职工话工资协商”这项活动,主要有三个目的:一是提高职工对工资协商的知晓度;二是提高职工对工资协商的参与度;三是提高职工对工资协商的满意度。

过去,我们在企业推行工资集体协商制度,主要是职工代表具体参与,大多数职工并不知情。谈了什么,谈得怎样,工资涨幅多少,为什么涨这些,除了职工谈判代表,其他职工并不是很了解。特别是工资专项集体合同签订后,企业老板能不能说话算数,职工心里没底。

为了让工资协商真正落到实处,让职工心知肚明,我们在全市485家规模企业推广开展“职工话工资协商”活动。具体做法是:企业行政要在每年的职代会或职工大会上,报告企业工资协商的具体内容和落实情况;职工谈判代表在谈判前要主动征求广大职工对工资协商的建议和要求;在职工群众中发放测评表,对本企业开展工资协商满意度进行测评;对企业工会如何在工资协商中发挥作用,如何维护职工利益,表达职工诉求,搞好工资协商提出建议和意见。上述这些情况最后都要反馈到市总,以便我们心中有数。

这就形成了一种常态的督促监督机制,让每位职工都能对涉及他们切身利益的工资协商有进一步的了解,你这家企业工资协商搞得好不好,满意率不高,职工说了算。

【旁白】记者在市总翻看了某企业职工填写的《职工话工资协商调查表》。总的印

象是,职工对工资协商的内容、审议程序等都有比较清楚的了解,其“通过工资协商谈判后,你的工资及福利是否得到保证及合理增长”等提问约有90%以上的满意率。

朱存华:(大丰市大中镇工会主席)工资协商必须有工会作支撑。我们镇有76个独立小型企业,采取以上代下的“集约式工资协商”,把镇属小企业负责人请到镇里,由镇职代会产生和聘请的职工方协商代表与这些企业主就工资问题进行协商。这样做还有一个好处,企业主之间也有个比较,相互会有压力。

自从去年初全市开展“职工话工资协商”活动以来,我们又探索推行了一种新的协商模式:“协商议题从职工中来”,就是在协商前工会广泛征求职工意见和建议;“协议草案由职工拟定”,就是让职工把自己最关心协商内容先拟定出一个方案;“协商过程让职工说话”,就是让具备代表能力的一线职工走上协商第一线,让他们的发言更具权威性;“协商内容由职工确认”,就是将协商草案提前发到职工手中,让他们超前审议;“协商履行请职工监督”,就是定期组织职工对工资协议履行情况进行检查。

【旁白】大丰市总工会在以往检查中发现,一些镇、系统为了完成“工资协商企业”任务数,制成统一“合同范本”来应付,使工资协商流于形式,职工知晓面和参与度当时不足15%。于是,有了“职工话工资协商”活动的问世,有了大丰镇这样的“先行者”。

陈卫国:(盐城市人大副主任、市总工会主席)工资协商事关职工切身利益,推进这项工作工会组织责无旁贷。大丰市总工会围绕提高职工对工资协商的知晓面、参与度、满意率三个方面开展“职工话工资协商”,并在去年6月20日省总召开的“厂务公开民主管理制度创新实践推进会”上作了经验介绍。

在推行工资协商中,他们一是坚持从劳动定额和工价突破。劳动定额和工价是实行计件工资制企业职工收入的主要构成,是职工最关心、最现实、最直接的经济收入问题。因此必须坚持三个原则:一是在法定工作时间内能完成劳动定额;二是劳动定额必须是90%以上职工能完成的;三是必须不得低于当地最低工资标准。二是坚持让一线职工走上工资协商第一线。因为一线职工对工资问题,特别是对劳动定额和工价的合理制定最有发言权。三是坚持发挥“三支队伍”的作用。在我市工资协商工作中,目前已建立了三支队伍,即:工资协商指导员队伍、工资协商监督员队伍、工资协商工作听证员队伍。工资协商监督员队伍也是由大丰首创的。

【旁白】工资协商不但维护了职工权益,也稳定了劳动关系。以大丰市南阳镇为例:2004年,镇劳动争议仲裁办处理劳动纠纷79件,去年只有2件;2004年,职工跳槽人数占企业职工总数的30%,去年只有2%。去年,企业调整工资收入的幅度都在8%左右。

殷同喜:(江苏省总工会民管部部长)大丰市总工会开展“职工话工资协商”活动,在职工中普及开展工资协商的知识与要求,畅谈工资协商实际成效,并组织职工对完善工资协商制度谈感想、说建议、话期待,既有利于培育职工作为工资协商一方的主体意识,提高其参与能力,更有利于增强职工对工资协商的参与度,从而为工资协商制度的建立与运行注入源源不断的生机与活力。

大丰市总工会着力保障职工作为工资协商主体权益的实践,给我们以有益启示:在一定意义上,工资协商的质量取决于职工群众的参与度,工资协商的生命力取决于职工群众的受益率与满意度。

江苏各级工会将积极引导职工在充分考虑企业可承受力和可持续发展的基础上,程序合法、诉求合理、方式理性地主张和维护自身工资权益,更加自觉地投身企业利益共同体建设。同时积极引导企业勇于承担对职工的社会责任和法定义务,对工资分配等涉及职工切身利益的重要问题,依法通过集体协商予以确定或调整,充分保障职工的民主政治权利和经济利益,不断增强企业凝聚力和职工对企业的忠诚度。

【旁白】当前,由于国际金融危机对实体经济的影响正在蔓延与加深,导致许多企业生产经营发生困难。适应经济形势的新变化,开展工资协商,既要发挥这项制度对于职工最基本工资权益的保障功能,更要挖掘与彰显其调动职工积极性的激励功能。

老板——“涨工资虽然有压力但没负担”

刘正华:(大丰海聆梦家纺有限公司总经理)我们的产品全部出口美国,金融风暴对我们企业的冲击太大了。我举个例子:2007年,我厂共生产各类床上用品310万套,总产值6.6亿元人民币。2008年,我们产量增加到392万套,总产值却下降到4亿元人民币。为什么?2007年,我们拿到“四件套”的订单很大一部分是299美元一套的。从去年下半年开始到今天,我们这一套都没卖出去。所有订单都是80美元、50美元,甚至30美元一套的。欧美市场消费档次的急剧下降,导致了企业经济效益的下滑。

企业虽然遇到了困难,但我们承诺不裁员不减薪,而且把提高职工工资和福利待遇当大事来抓。工资协商后,增加职工收入并没有因为金融风暴而停止。去年,公司员工平均工资比上年增加了近20%。2008年有一个月,床上用品车间缝制工张赛花计件工资达4230元,创我厂历史纪录。公司把她树为典型,号召全体员工向她学习,坚定战胜困难的决心和信心。

【旁白】海聆梦公司4年前在大中镇建厂,现有1100多名农民工。金融风暴来临后,企业效益虽然下滑,但职工工资和各种福利待遇一点没减。从春节到现在,公司还新增就业岗位200多个。事实证明,企业如果处处为员工着想,员工一定会与企业风雨同舟。

王锡虎:(盐城大富豪啤酒有限公司总经理)我们公司是江苏大富豪啤酒集团下属的6个分公司之一,我们企业的前身是一家濒于倒闭的镇属啤酒厂。自打2004年12

被大富豪收购后,企业逐渐有了起色,年生产能力由当时的1万多吨发展到现在的5万多吨,职工年人均收入从2005年的7000元,提高到去年的15000元,平均增幅达20%以上。

我认为,“职工话工资协商”活动促进了和谐的劳动关系。去年,我们已经第三次与工会签订工资集体协商合同了。通过工资协商制度的开展,使职工对企业的经营目标、个人收入、各项福利待遇的落实清晰了,激发了广大职工的生产积极性、创造性。

工资协商,劳资双方最终以法定合同形式将它确认,这也对企业行政提出了要求,职工工资要提高,就必须提高企业的经济效益,但提高企业的经济效益要靠职工去落实。所以,我们把企业重大改革方案、生产经营决策,以及事关职工切身利益的事项全部公开,让职工参与。

【旁白】这家企业虽然只有180多名职工,但职代会制度、厂务公开等一样不少。去年,职代会共收到职工代表提案24件,并100%地给予答复和处理。为听取职工意见和建议,公司还定期地召开恳谈会。目前,职工对企业的工资协商满意率达100%。

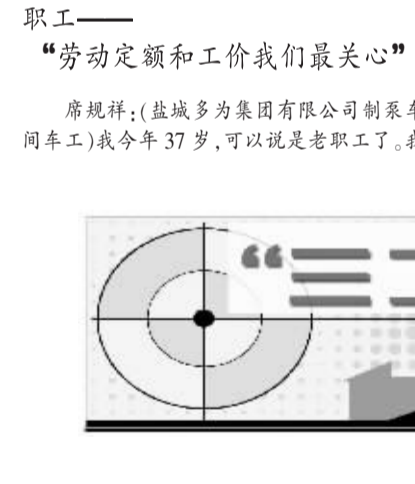
王建农:(恩玉化纤有限公司董事长兼总经理)说到工资协商,老板们不用紧张,但也不能敷衍。对企业来说,涨工资有压力,但不是负担。搞好工资协商,我认为有个主动与被动的关系。作为老板,我在工资协商前,都搞些让职工高兴的事。比如:提高职工福利、让职工外出旅游什么的,为的是给职工们留下个好印象,拉近企业与职工的距离,避免在工资协商中发生不愉快。

其实,职工们非常通情达理,也很理解企业。每次在工资协商时,我会主动给职工代表们倒茶,对他们客客气气。坐在谈判桌前,老板不能把职工代表看成是自己的对立面,更不能把他们当成是“刺头”。劳资双方身份对等,既是谈判对手,又是利益共同体。企业追求利润最大化,职工追求工资最大化,谁都没错,关键要体现公平。不瞒你说,我们企业旁边就有个大型企业,它涨工资时我也涨,它不涨时我小涨,职工也就不会有意见了。而且,企业关心职工,职工一定会回报企业。

【旁白】2005年,这家企业每生产一吨丝需耗电1500度(每度0.64元),职工提出要节能降耗。2007年降到950度,2008年降到900度。2005年,一吨丝的废丝率为6%,现在降到2.5%,每降一个百分点废丝,就可为企业节约40万元,而增加工资成本只占节约成本的10%。

职工——“劳动定额和工价我们最关心”

席规祥:(盐城大为集团有限公司制衣车间车工)我今年37岁,可以说是老职工了。我



们厂是一家以出口汽车发动机冷却水泵和排气歧管为主的省级高新企业,现在在职工680人。

我是厂里工资协商的职工代表,曾参与过企业与工会的工资协商谈判。我们在协商时,主要是围绕工资分配制度、工资分配标准、工资分配形式;职工年度平均工资水平及调整幅度;劳动定额、工价;企业最低工资标准;工资支付办法和时间;特殊情况下工资支付标准及工资支付办法,以及职工保险福利待遇等几个方面来谈。其中,最难谈的是劳动定额和工价。在“职工话工资协商”活动中,职工关注的焦点也在这方面。

我们一线职工拿的是计件工资。举例来说吧,我们制衣车间有16道工序,每道工序的工时和定额都不一样。车一个部件需要多长时间,应该获取多少报酬,必须要有科学而严谨的计算,企业不能拍脑袋瓜自己说了算,职工也不能漫天要价。我认为,“职工话工资协商”活动最大的特点,就是职工们对工资协商的知晓度和关注度提高了。

【旁白】席规祥是个技术熟练的车工。2005年,他一天能车水嘴100个,现在已提高到160个。2005年,他车一个水嘴的工价是0.18元。经过几次工资协商,2008年,工价已提高到0.25元。月平均工资收入也已从2005年的1000元左右,提高到现在的1500元左右。

张锦凤:(大丰海聆梦家纺有限公司二车间缝制工)我自打进厂那天起,就没担心过老板会不会克扣工资,企业能不能按时发工资,职工每年能不能涨工资。因为厂里有工会,有关工资的厂工会都替我们考虑到了。

我们厂工资协商年年搞,每位职工每月拿多少都上墙公布,明明白白,透亮透亮,没有人有意见,没有人有怨言。就说张赛花吧,她干的活真是赛花般地漂亮,计件加奖励,一个月能拿4000多元,姐妹们只有羡慕,没有嫉妒,多劳多得嘛。

我今年43岁,入厂3年了。我学缝制已有20年,过去在一些小厂干,每月工资1100元。到海聆梦以后,我现在能拿2000元左右,而且工价也在年年涨。两年前,加工一条床罩工价是0.18元,一对枕套0.29元,一个床罩0.54元。在去年的工资协商前,工会征求大伙意见,现在分别提高到0.22元、0.31元、0.65元,职工们比较满意。

【旁白】张锦凤表示今后自己不会再跳槽了。这里的工作条件让人十分满意。明亮宽敞的车间,整洁干净的食堂,早晨上班来,晚上下班走,没有三班倒,没有进厂抵押金。企业还提供可口的免费午餐,自己每月能省200多元饭钱呢。只要有能耐,在这里绝对可以多挣钱。

标准化建设是县级工会提升水平的可行路径

□张社义

当前,随着工业化、城镇化步伐的加快,非公经济的迅速发展以及职工队伍特别是农民工队伍迅速发展壮大,迫切要求工会工作重心下移、视野向下,增强工作的主动性。在这样的形势下,县级工会作为工会领导机构的最前沿和“桥头堡”,其承上启下的地位和作用更为突出。如何切实承担起时代赋予的历史使命?笔者认为,切实加强县级工会标准化建设,有效整合工会基础资源、创新工作思路,是提升工会工作质量、推进工运事业发展的可行路径和必然选择。

俗话说,打铁还需自身硬。建设县级标准化工会,关键要解决好人和物这两个基础性的问题。结合黑龙江安达市总工会的实践,可从三方面入手整合工会基础资源。一是在硬件设施建设上继续完善。市总工会克服资金短缺等不利因素,配备了现代化的办公设备,并通过开展绿化工程,使办公环境焕然一新,大大带动了机关干部职工积极性;二是针对新形势工会工作的需要,研发了操作性强、经济实用的工会办公专用软件,实现了科学化、无纸化、现代化、高效化、系统化办公,健全了网络化办公体系,大大提高了工作效率;三是提升工会干部队伍素质,努力培育现代化复合型工会干部。在加强工会干部政治理论学习,进一步强化政治意识、大局意识、群众意识的同时,坚持开展业务课和定期培训活动,并在用人上引入竞争机制,打破岗位终身制。庸者下、能者上的用人制度,极大地激励了机关干部的积极性、主动性和创造性,切实提高了市总工会的工作效率,从而为开展好工会各项工作奠定了坚实的基础。

党政的重视、支持和帮助,是工会工作取得成绩的保证。安达市总工会抓住黑龙江省总工会就开展县级工会标准化建设下达文件的契机,积极争取市委市政府的支持和帮助,实现了“三个重视”。一是组织领导下重视。借省总工会开展县级工会标准化建设文件下发的春风,争取市里成立了由市委书记任组长的创建工作领导小组,以市委名义下发了创建工作方案,要求市总工会必须第一批进入达标单位行列,并将工会创建工作完成情况作为市委考核工会工作的重要指标;二是干部配备上重视。为创建标准化工会,市委充实了市总工会的力量,优先调入了5名学历高、素质好的年轻干部,解决了机关干部队伍老化问题,同时还为市总工会配备了领导班子,做到领导班子职级配备到位,班子成员年龄形成梯次结构,知识结构合理,专业结构配套;三是财力物力上重视。在市委、政府的支持下,帮扶中心后续资金纳入了财政预算;为下岗职工再就业培训中心解决资金50万元;为SIYB创业培训项目协调启动资金20万元;为维修改建工会办公楼、职工中专校舍、锅炉、庭院等设施投入20多万元……实现了工会资产保值增值,增强了工会组织的实力。变工会自身行为为党政行为,使得工会各项工作由此得以提档升级。

(作者单位:黑龙江安达市总工会)

工会思想政治教育教育工作要创新

□杨波

随着改革开放的深入、社会生活多样化趋势的发展,社会主义市场经济体制的改革、完善与创新的推进,工会职工思想政治教育教育工作面临的形势发生了深刻的变化。这种客观形势的深刻变化,对工会职工思想政治教育教育工作提出了许多新课题与新要求。我们必须继续在继承和发扬优良传统的基础上,积极探索,努力适应,进一步改进和创新工会的思想政治工作,尤其是在增强时代感,加强针对性、实效性和主动性上下功夫。具体讲,应在以下五个方面做出努力。

要加强对工会思想政治教育对象的分析研究

这是我们做好工会思想政治工作的前提。党的政治思想工作的对象是在社会生活中占主导地位的大众。我们工会思想政治教育工作的对象是享有充分的政治、经济与文化权利的企业职工。要做好他们的思想政治工作,就必须经常了解他们的工作、生活与思想状况,分析他们的所想、所思、所急与所求,研究他们中不同人的特点、特长和特性,掌握他们思想上的热点、难点和焦点。唯有这样,我们工会的思想政治工作才能有的放矢,对症下药,抓住人心,吸引群众,取得实效。

要在服务全局中体现出工会职工思想

政治教育工作的特色与优势

工会不同于其他社会团体的特殊性表现在:作为劳动关系的产物,具有鲜明的代表性;作为工人阶级的群众组织,具有联系群众的广泛性;作为党领导下的群众团体,具有相对的独立性;在协调劳动关系中,具有不可替代的特殊性。做好新形势下的职工思想政治教育教育工作,就必须优化其特殊的社会功能。通过发挥工会的组织优势,最大限度地把职工群众组织到工会中来,进一步巩固党的阶级基础;通过发挥工会的网络优势,把广大职工组织到经济技术创新工程和精神文明创建活动中来,充分体现工人阶级在两个文明建设中的主力军作用;通过发挥工会的阵地优势,把职工群众吸引到融思想性、知识性、趣味性于一体的文化娱乐活动中来,用文明健康的活动方式占领职工的思想文化阵地;通过发挥工会的保障优势,把解决思想问题与解决实际困难结合起来,增强职工思想政治教育工作的凝聚力与向心力。

要摆正职工思想政治教育工作在工会全局工作中的位置

一些地方和企业出现弱化工会教育职能的主要原因,在于一些同志没有摆正职工思想政治教育工作在党的思想政治工作以及工会全局工作中的位置。从工会的基本社会职

能看,建设“四有”职工队伍是工会的根本目标,突出维护职能,也应优化其教育职能。因为维权不仅仅是维护职工的经济权利,还包括政治权利、民主权利和精神文化需求方面的权利。从宣教工作和其他业务工作的关系上看,工作对象的一致性、工作目标的一致性以及工作方式的一致性决定了各项职能工作的内在联系,部门之间仅仅是工作分工与侧重点不同。无论是组织工作、生活保障工作、生产保护工作,还是民主管理工作、女职工工作都承担着组织职工、宣传职工、教育职工、引导职工、提高职工素质的重要职责。在实际工作中,我们一定要确立“大维护”、“大宣传”的观点,更加自觉地把职工思想政治教育融入党和政府的全局工作中,融入到工会的各项重点工作中,使之形成合力,发挥出更加明显的整体效能。

要不断改进工会职工思想政治教育工作的方式方法与手段

在新的历史条件下,只有在不断继承优良传统的基础上,不断创新,才能把思想工作推向新高度。要敢于突破本本、突破传统,突破常规,突破思维定势,克服各种障碍,坚持实事求是、民主平等、正面为主和注重疏导的原则,采用以理服人、典型示范、双向交流和形象直观的方法。还要综合运用各种现代化手段,特别是要适应信息科技时代

的客观要求,充分利用网络等先进技术手段来开展思想政治工作。要从工会工作的特点出发,多组织开展各种生活流、健康有益的活动,努力形成立体化、信息化的群众喜闻乐见的工会思想政治工作作风与体系,以增强说服力、吸引力和感染力。

要努力提高工会思想政治教育干部的素质

工会思想政治教育干部是工会思想政治工作的组织实施者。他们的素质高低,决定着工会思想政治工作的质量高低和效果好坏。因此,从多方面提高工会干部的素质,是加强和改进工会职工思想政治教育工作的首要方面。工会思想政治教育干部的素质是指思想政治工作者为适应思想政治工作所必须具备的若干特殊品质,是实现思想政治工作任务相适应的政治觉悟、理论功底、品行道德、文化知识和专业技能等方面的总和。它主要体现在五方面的素质,即政治素质、理论素质、品德素质、知识素质和业务素质。对于工会思想政治教育干部这五方面素质的培养和提高,工会组织要高度重视,舍得投入,而工会思想政治教育工作者自身则更要积极主动,加倍努力。

(作者单位:中国劳动关系学院)

谈非公企业民主管理科学发展的内涵

□董柏云

随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展,经济关系发生了深刻的变化,以科学发展统领非公企业民主管理工作,笔者认为其内涵丰富,意义深远。

首先,正确认识可能与可行的关系。在非企业开展民主管理初始经营者常会产生某些抵触情绪,这是因为思想认识的差异,主要疑虑是非公企业生产资料是“我的”,又以家族化管理居多,凭啥要“你”管理。认识误区之澄清,需要宣传和教育,使经营者逐步认识企业的生产资料虽然是私有的,但在一定程度上也被企业职工尤其是管理人员占有、支配和使用着。如何让企业资产保值增值,不使其流失,仅凭资产所有者监督肯定不行,必须依靠主体职工的监督,通过有效机制和制度,如厂务公开、职代会、民管会等手段,使之监督有章可循,促进企业健康发展。当然,部分非公企业开展民主管理以“条件不成熟”为由,这只是暂时的,只要我们努力工作,非公企业民主管理完全由“可能”转化为“可行”。

其次,正确把握引导与指导的关系。由于企业组织的积极争取,不少的地方以党委、政府的名义下发了《关于在非公有制企业建立职代会制度的意见》、《关于推行企事业单位厂务公开民主管理质量标准体系》等政策性文件,为推行非公企业民主管理制度提供操作性较强的基本规范和指导意见,要用好、用活、用足这些政策,需要我

们积极地去引导。引导的过程,实际也是学习、领会、实践的过程,从而在全社会形成依法推进的舆论氛围。工会干部要深入群众,真正了解企业在干什么,业主在想什么,职工要的是什么。只有底子清、情况明,民主管理才能有的放矢。与此同时,要及时发现、培育、总结、推广企业民主管理方面的典型经验,指导企业以点带面,逐步完善。

再次,正确处理个性与共性的关系。要坚持一切从实际出发,只有因企制宜,才能为我所用;只有以动制静,才能全面推动。非公企业情况千差万别,民主管理不能用某一种形式套用。应允许民主管理的内容、形式有所差异。要“不求所有,只求所在”,如职代会职权制性转向重在职代会制度的建立。这一制度的建立是非公企业民主管理的趋势,是发展中的“共性”,至于职权、具体条款在法律允许条件下,可以体现企业“个性”,不能搞“一刀切”、“齐步走”。

最后,正确对待传统与创新的关系。非公企业的民主管理不能指望有现成的经验,只有自己去探索和实现。通过孜孜以求的努力,找到其特点和内在规律,应该创造性地开展工作。只要凡是有利于企业提质增效健康发展,有利于促进企业劳动关系和谐稳定,有利于履行工会职能和提高职工积极性的,我们都应该积极地去,大胆地做,建设的,创造性地提供操作性较强的基本规范和指导意见,要用好、用活、用足这些政策,需要我

(作者单位:浙江省绍兴市总工会)