

涨工资,农民工自报公议

山东淄博黄阳水泥厂近年来农民工工资每年都增长15%以上

本报讯 (记者孙霞海 通讯员葛红普) 今年45岁的农民工刘正水,自从进入到山东淄博黄阳水泥厂干磨工以来,一干就是近20年,从未想着离开。近20年来,他的工资年年有增幅,由一开始的三四百元,涨到现在每月的4300元。工资的保障让老刘感到在这里干活有面子,干得舒心。

刘正水的舒心也是企业百十个农民工的真实写照,正如竖立在企业门口的一幅巨大的宣传牌上面写的那样:“农民工为企业出力流汗,企业视农民工情同手足,让农民工兄弟体面而有尊严”。目前,企业每月8日

固定发放工资,近20年来“雷打不动”,从未拖欠一次工资。职工平均工资由1995年的100元增长到2014年的2400元,整整增加了24倍,比周边同类企业平均月工资高出30%左右。

淄博黄阳水泥厂前身是淄川区寨里镇一家镇办企业。1995年8月,企业改制为民营企业,职工全部是当地及周围乡镇的农民工,郭训友担任厂长。从农村长大的他认识到,农民工来厂里干活,工资是他们的主要生活来源。出于这样的朴实思想,老郭决定,企业再难,也不能难为职工,企业再穷,也不

能克扣职工工资。于是,在厂内召开的第一个全体职工大会上,郭训友郑重承诺,每月8日作为工资发放固定日,任何时候都不改变。

以后,尽管企业工资每年都有所增长,但老郭觉得职工的工资水平还是偏低。于是在2003年1月,他又提出了实行工资自报公议协商制,就是在调整每个职工的工资前,先由工人自己提出工资数,车间评议,然后由工会、总经理办公会决定通过。当年实行这个办法后,全厂农民工每人都得到了合理的薪酬,对此都很满意。之后,厂里又陆续

在2004年、2005年、2006年进行了3次工资调整,全都按照这个办法来实行,人均工资每年都增加80多元。

这个做法也得到了当地党委、政府的赞同和社会的认可,淄博市总工会于2006年6月份下发通知,在全市推行这个做法。现在,全市已有500多家企业实行了自报公议工资制。在这些企业里,至今没有发生一起欠薪事件。

2008年以来,根据国家产业政策,水泥厂由立窑企业改为水泥粉磨企业,岗位减少,人员岗位固定,老郭又决定实行了上浮

工资制度,规定每年增长都要在15%以上。

不仅如此,企业还在给农民工创造良好的生活生产环境上下足功夫,如厂里每月都发防尘口罩、毛巾、洗衣粉、安全帽,企业每年投资100多万用于设备改造,降低污染,等等。这些细节关爱近20年来也是“雷打不动”。

黄阳水泥厂的做法也引起了社会的广泛关注,吸引了来自河北、江苏以及山东济宁、临沂等省内外不少企业的目光,截至目前,有近200家企业前来取经学习。厂长郭训友表示要始终坚持下去。

编者的话

年底了,“年终奖那点事儿”又上了热门话题榜。企业纷纷“出招”派发大奖给职工,有发现金让职工随便抓的,有送汽车的,林林总总,意图无非两点,一是承认职工对企业发展的贡献,激励职工来年有更好表现;二是面对如今的用工荒,企业的

年终“大红包”也有挽留人心之意。激励和挽留职工,将温暖送到职工心坎儿上,正被越来越多的企业所共识。今日刊登的这两篇文章,相信会给企业更好地实行民主管理、激励职工与企业共同长远发展有所启发。



只有将职工利益与企业利益捆绑在一起,才能成果共享,实现双赢——

职工持股,劳资抱团发展

■本报记者 吴锋思

阳光城集团股份有限公司日前公布了关于公司职工持股计划及公司控股股东及附属公司职工增持公司股票计划的最新进展。公告显示,截至2014年12月1日,阳光城职工持股计划,和控股股东及附属公司职工增持计划均已成立完毕,总规模3亿元。

从证监会力推上市公司职工持股以来,不少上市公司纷纷响应。目前有18家A股上市公司试水职工持股计划,福建省有三家。

此外,在福建还有晋江奥金、晋江聚旺机械等多家民营企业实施职工持股,通过向职工赠股,让职工变成企业股东,实现企业与职工利益共享,双赢发展。

让职工持股,实现了企业与职工共命运,记者了解到,越来越多的企业通过这一方式,构建“成果共享”的机制,

以留住人才。

迫于用工难的倒逼改革

2011年初,晋江奥金针织服装有限公司宣布,将在未来5年内陆续拿出企业总资产的大约10%,约500万元的股份,根据职工的技能高低和贡献大小,无偿送给全体一线职工。几个月后,举行股权赠送仪式,当天,从普通清洁工到公司高管,获赠了公司300万元的股份,领取了股权证书,成为公司的股东。

2013年,晋江聚旺机械公司对外宣称,启动职工“幸福计划”——通过向职工赠股,扩大职工持股比例,让30多名骨干职工全部变成企业股东。

据了解,民营企业给职工赠送股份初衷迫于用工难,“同行业之间的竞争激烈,哪个

企业给的工资高工人就往那儿跑,工人没有主人翁的感觉,就不会好好干活,产品质量就上不去。”奥金公司董事长丁明权坦言,之所以拿出股份赠送给所有职工,是为了凝聚人心,应对愈演愈烈的“用工荒”。

相之于一般民营企业,记者了解到,福建几家实施职工持股的上市公司最终目的也是为了留住人才。三安光电是第一家尝试职工持股的福建上市公司,根据公告,出资参加该职工持股计划的公司及下属子公司的部分董事、监事、高级管理人员和职工共有979人,筹集资金总额为3.08亿元,资金来源为职工合法薪酬、自筹资金等。

位于福建龙岩市的龙净环保是全国环保产业骨干龙头企业,根据公告,龙净环保将在十年内,滚动设立十期各自独立存续的职工持股计划。参与对象为公司高级管理人员、公司及子公司骨干职工,首期共计325人。

在A股市场中,对高管进行股权激励并不罕见,业内人士表示,职工持股,是现代企业管理制度的一个重要形式,随着人才竞争趋势的激烈,将会有更多的企业加入其中,而且职工持股面也将越来越大。

长期激励人心的方式

不管是奥金还是聚旺,两家企业的负责人均表示,让职工持股有利于凝聚人心,解决企业用工问题。

“传统的加薪模式,对留住职工效果并不明显。”聚旺公司总经理许佳铭表示,公司曾做过一次测算,简单地给职工工资调升10%,对职工的激励,通常只有三个月的新鲜期,三个月过后,激励作用明显呈现边际递减。“但给职工派发股权,激励期却是长久的。”

丁明权说,以一个每月挣2800元工资的普通工人为例,如果一年上班11个月,全年工资为30800元。按照45.5%的比例赠送股份,就可以获得14000元的股份。按20%分红时可以获得2800元的利润,这样他当年的总收入可达33600元,这些都是看得见的增长。“职工持股以后,不仅每年可以获得分红,而且持股5年以后,还可以把股份转让或出卖给公司变现;职工持有的股份不仅可以逐年增加,而且在公司上市后还可能大幅增值。”

“除了工资之外,还拿到分红。如果公司的利润多,分红也就更多,而且我们将终身享受企业发展成果。”奥金公司一位普通职工说,“大家还不都指望有个奔头。”

龙净环保证券事务代表陈健辉表示,职工持股计划有利于扩大资金来源,增加职工收入,“最主要的目的,还是留住人才,激励人才。这个计划准备做10年,从长远来看有助于公司的发展。”

奥金公司董事长丁明权告诉记者,赠送股权无异于从自己身上“割肉”,但有利于企业持续稳定发展。创新改革公司治理结构后,职工和老板之间就不是普通的劳资关系,而是合作者的关系;职工们不再是老板打工,而是为自己打工。“让职工成为企业的主人,把每一名职工的个人利益与企业的发展紧密

结合起来,不愁留不住工人!”

记者了解到,这源于一种关爱职工的长远制度,它彻底改变了企业和劳动者之间的关系;企业管理者把职工当做合作伙伴,而不仅仅是雇佣者。

可持续发展的好企业

民营企业把股份赠予全体职工,表面上看企业吃亏了,但丁明权并不这么看。他解释说,普通职工成了企业主人翁,增强了责任感,公司吸引了大量职工,产能扩大了,损耗则降低了,算一算企业还是赚钱了。

随着职工持股计划的出炉,相关个股股价大多出现了异动,比如龙净环保的股价自职工持股计划公布之后均已累积上涨超过15%。申银万国福州营业部投资顾问表示,职工持股计划将有效调动企业职工的积极性,在一定程度上职工持股计划可以被视为股权激励升级版,这应该是在发布职工持股计划后其股价出现跳涨的主要原因。

业内人士指出,职工持股制最惊人的效应就是给予持股者以尊严和责任感,同时还能最好地平衡各方关系。股份制改造专家姚远生是奥金公司股权激励设计者,他说,奥金公司向全体职工赠股后,“招工不慌”企业有了长足发展。职工持股是一种关爱职工的长远制度,它彻底改变了企业和劳动者之间的关系;企业管理者把职工当做合作伙伴,而不仅仅是雇佣者。

福建省总工会民主管理部部长相关负责人表示,把职工的利益与公司的发展捆绑起来,增强了职工对企业的认同感、自豪感,体现了企业对职工的关爱,对职工劳动的尊重,是对“职工是企业最大财富”理念的最好诠释。同时,此举增强了职工民主参与意识,拓宽职工民主参与渠道,增强职工民主监督的能力水平。



一公司200万元现金用于年终奖奖励职工。

CFP供图

2014年10月23日中国共产党第十八届中央委员会第四次全体会议通过第四次全体会议公报。该公报标志着我国进入了“全面推进依法治国”的时期。四中全会提出的总目标是,建设中国特色社会主义法治体系,建设社会主义法治国家。社会主义法治国家的表现为“科学立法、严格执法、公正司法、全民守法”。四中全会的这一重要思想对于我国的劳动和社会保障领域的法治建设具有重要的现实意义。

自上世纪80年代以来,我国的劳动和社会保障法制建设取得了很大的成就,然而,从“全面推进依法治国”的视角看,只有比较完备的立法体系是不够的。我国现阶段现实中存在的一些问题显示,在有些地区和用人单位劳动执法的问题还比较突出,劳动者权益受到侵害,与实现中国梦的主旋律相悖。

新形势下,保障劳动者合法权益将直接得益于“全面推进依法治国”的大环境。目前,我国劳动和社会保障领域的法治建

新形势下工会劳动法律监督更需加强

■石美遐

设的一个重要维度在于执法层面。严格劳动执法的途径有若干,重要的途径之一是劳动监察制度的完善与否,而工会组织的劳动法律监督在劳动监察的运行机制中又扮演着不可替代的重要角色。

劳动监察对于劳动法治建设的意义在国际社会也可以找到直接的印证。曾担任过国际劳工局局长、的弗罗斯特·勃朗夏认为,“没有监察,劳动立法只是一种道德运用,而不是有约束力的社会纪律”。实际上,国际劳工组织著名的“三方机制”工作原则不仅体现在其立法中,即劳工公约和建议

书的制定,而且也体现于劳动监察的运行中。有关劳动监察的基本国际劳动标准包括1947年通过的《工商业劳动监察公约》(第81号公约)和同名的建议书(第81号建议书)。1995年,第82届国际劳动大会又通过了《关于1947年劳动监察公约1995年议定书》,该议定书将劳动监察从工业和商业单位扩大到了非商业服务部门的所有单位。国际劳工标准的这种大多数单位适用劳动监察的立法原则与我国《劳动法》关于监督检查的规定中使用的“用人单位”的范围很相似。

关于劳动监督检查,我国的主要法律法规为《劳动法》的专章规定和2004年国务院颁布的《劳动保障监察条例》。根据《劳动法》的规定,劳动监督检查包括三个层次。首先,最重要的是被授权的劳动保障行政机关以国家的名义对用人单位贯彻执行劳动和社会保障法律法规和规章的情况进行强制性的监督检查,以纠正违法行为,保证各项规范的实施。其次,是各级工会依法对用人单位遵守法律法规的情况进行监督。再次,任何组织和个人对于单位的违法行为有权检举。第三种监督主要源自权益受到侵害的个人,因此其整

体监督的作用比较有限,因为多数情况下走了劳动争议处理程序。第一种劳动监督检查是政府专门机构的行政行为,行政机构行使劳动监督检查权利要严格执法有关法律和法规。行政机构在面法律、法规以相关政策数量增加较快、需要监督检查的单位数量庞大的局面,其工作力量受到一定的限制。值得注意的是,第二种监督层次——工会的监督可以发挥弥补行政机构监督检查力量受限的作用。

充分发挥工会组织在劳动监督中的作用有利于提升整个劳动监督检查的效率,

从而提高劳动社会保障的法治水准,保障广大劳动者的合法权益。笔者认为,工会在加强劳动社会保障监督中值得注重三个理念。第一,工会组织具备自身独有的工作资源优势,充分利用这些资源用于劳动监督,对于维护职工合法权益具有更直接的效果;第二,国际劳工组织将三方机制主体的一方,发挥其劳动监督的作用,不仅有其优势,更是一种责任;第三,多年前,国际劳工组织领域提出劳动监察具有预防违法情况发生的作用,最典型的例子如劳动保护示范法内的预防,通过监察可以确保或督促单位守法,积极的效果是避免或减少突发事件、劳动争议、工伤事故等的发生。

法治工会建设之我见