

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbghzk@163.com

岗位相同的职工,对企业的贡献大小也不一样,仅仅靠一纸工资集体合同无法满足所有职工的需求

工资协商个性化 一人一个加薪法

■本报记者 康勃

题记

当年,职工们四处举债,真是借了千家万户的钱,帮着李锦玉把甘肃酒泉一家改制企业买下来。改制后不过3年,一些曾支持的职工却选择了离职。有员工对李锦玉说,“咱们同事归同事,交情归交情,现在我也愿意和你一起干,但其他企业的工资确实很诱人,你就让我走吧。”酒泉泓坤的老

2013年4月入职,月薪2500元;2个月后试用期结束,月薪涨到2700元;一年后升任运行值班员工资增加到3000元;2015年1月开始,月薪4000元……

面对这样的工资“增长节奏”,今年28岁的张明生,非常满意,他是甘肃酒泉泓坤水电工程公司新能源分公司的一名普通员工,作为企业光伏电站的运行值班员,每一次个人工资增长的背后都是企业工会全程参与的“四轮协商”。

“协商出效益,协商出和谐。”作为一家从国有事业单位改制而来的民营企业,为何在工资集体协商之外自创了“四轮协商”的新招?记者近日随甘肃省总工会和酒泉市总工会的干部一道,走进酒泉泓坤,探寻企业劳动关系和谐“密码”。

从月薪4000元协商到4900元

即使是岗位相同的职工,对企业的贡献大小也不一样,职工要拿到满意的收入,只有靠工会一项一项帮着谈

作为仅有200余名职工的中小企业,酒泉泓坤的产业布局很长,在水利水电工程施工的主业之外,还经营着光伏电站、水电站、商砼、供热、商铺等多元产业。

傅艳花被职工选为企业工会主席已经有6年,她同时还兼任着下属企业、龙昌水电站的会计。“水电站的财务工作并不多,我有80%以上的精力用在工会,而在工会又有80%以上的精力在围着职工的工资转。”

从2007年开始,酒泉泓坤就有了工资集体协商意识,并逐步建立了相应的制度。工资以什么标准算,年度涨幅如何调整?不是由老板说了算,而是企业员工都有发言权。但是,一年一签的工资集体协议,赶不上企业的“发展节奏”,也赶不上职工对收入的自我预期。

“工资该如何增长才能调动每一位员工的积极性,即使是岗位相同的职工,对企业的贡献大小也不一样,职工要拿到满意的收入,只有靠工会一项一项帮着谈。”傅艳花说。

今年春节过后,因为业务发展的需要,有施工项目部招聘了一名技术员,项目经理和求职者已经谈好了工资,每月4000元。在酒泉市,这样的工资标准略高于行业平均水平,求职者并没有提出任何异议,谈好之后就开

始上班。项目经理将报告和表格,交到人力资源部。

在许多企业,走到这一步,只等着劳动合同一签,基本上就算完事了。但在酒泉泓坤,这才仅仅是工资协商的开始。

第一轮,工会和人力资源部协商。协商前,傅艳花咨询了许多企业和同行,也专门到项目部考察了新员工的能力、素质和到岗后的表现,她摊开笔记本一项项谈工会的意见,“4000元的月薪虽然不低,但扣除社会保险后,实际到手的收入并不多。”

第二轮,工会和财务部门协商。协商结果是,按照员工个人的能力、表现和企业同类员工的情况,也考虑未来的增长空间,定在4500元到4900元的范围,确保职工拿到手的收入在4000元以上。

第三轮,工会和老板协商。傅艳花讲企业未来发展需要激励人才,也要稳定人才,陈述员工入职以来的种种表现,最终总经理李锦玉拍板,“按照工会的意见办,就高不就低,4900元。”

在酒泉泓坤,新入职员工的工资经过三轮协商,老员工的每一次增资都要经过四轮协商,协商的结果是,员工的收入增长总是高于自我预期。

“改制阵痛”中的人情冷暖

“咱们同事归同事,交情归交情,现在我也愿意和你一起干,但其他企业的工资确实很诱人,你就让我走吧”

酒泉泓坤的前身是酒泉市水利水电工程局。2006年5月,经过一场惊心动魄的公开拍卖,这家市属正县级的事业单位一夜间成了民营企业。

改制前,由于种种原因,单位负担沉重,人心涣散,酒泉市委市政府为此决定,面向社会公开拍卖,起拍价600万元。

作为一家延续了37年的事业单位,当时的水利水电工程局拥有许多行业认可的资质,因而拍卖公告一出来就引发了社会的关注。一时间来自全国各地的60多家企业报名竞拍。

许多老职工不忍心单位让别人买走,纷纷找到副局长李锦玉,“你年富力强,懂经营,我们大家给你凑钱,你去竞拍,我们以后一起干。”

开拍的那天,一家原以为胜券在握的企业,一大早就派人拿着封条和大锁守在水利水电工程局的院子里,只等着拍卖落锤后面接管。

那天早上,职工们群情激动围着李锦玉凑钱,有人把老人看病住院、子女上学的钱都交到了他手里,李锦玉说:“那一天,职工们四处举债,真是借了千家万户的钱,帮着我企业买下来。”

企业改制后的最初3年内,酒泉泓坤异常艰难,李锦玉一面要连本带息还账,一面要完成企业的设备更新。这段时间,一些曾支持他的职工却选择了离职。

那时间,酒泉及周边地区的风电、光电产业突飞猛进,相关技术人员异常抢手。有员工对李锦玉说,“咱们同事归同事,交情归交情,现在我也愿意和你一起干,但其他企业的工资确实很诱人,你就让我走吧。”

改制后的3年,酒泉泓坤的老员工被挖走了多一半,还都是技术骨干。

李锦玉为此思索:什么样的工资才能留住企业发展的急需人才?

2009年,在市总工会的组织动员下,酒泉泓坤成立了新工会,李锦玉和新当选的工会主席傅艳花谈,“工会组织能否帮助企业找到一个适合企业发展的员工工资办法?”

正是在这样的背景下,酒泉泓坤逐步形成了工资四轮协商机制,不仅帮助企业摆脱人员流失的危机,而且还引发了倍增效应,几年来,企业职工人数翻一番,营业收入翻两番,一跃成为当地的“明星企业”,过去曾被外

面“挖”走的技术骨干又主动回流。

在李锦玉看来,让员工领到体面而稳定的收入还远远不够,在一次次协商中他更感到,必须为员工提供更多的发展空间,为此,企业近3年来共投入70多万元开展员工培训,支持员工提高学历和职称,“让职工和企业共同成长,同心划大船,才是企业的和谐发展之路”。

大有可为的个案协商

仅仅靠一纸工资集体合同无法满足所有职工的需要,对职工提供个性化的服务,是工会努力的方向

“王书记好!”在酒泉泓坤的光伏发电厂,运行值班员张明生远远地就对迎面而来的这位长者打招呼。

被称为王书记的人,叫王永兴;他的身份是酒泉市委组织部派驻企业的党建指导员,之前,他曾担任酒泉市总工会的党组书记、常务副主席。

2011年,酒泉市委、市非公制企业工委和肃州区委先后抽调43名熟悉党务工作、又刚刚退休或退居二线的机关干部,到非公企业担任党建指导员,帮助企业开展党建工作。从此,王永兴在酒泉泓坤成为不拿一分钱,却按时打卡上班的“编外员工”,全身心投入企业的党群工作。

“作为改制企业,不是党委政府甩包袱,也不是工会组织的撂荒地。”王永兴说,早年来酒泉泓坤之前,市总工会就非常关注企业的发展,支持企业组建工会并开展工资集体

协商。

王永兴担任指导员后,和工会主席傅艳花携手,充分利用节假日和员工的业余时间,组织开展职工技能大赛、运动会、演讲比赛、文艺晚会、演唱会等文体娱乐活动和扶贫帮困献爱心活动,丰富了职工文化生活,增强了企业凝聚力。

傅艳花多次参加市总工会组织的培训活动,从一开始的“不会谈”、“不善谈”,逐步成为工资协商的高手,“是上级党委和工会组织的支持,给了我说话的分量。”

对于酒泉泓坤的“四轮协商”,酒泉市总工会的党组书记、常务副主席王湖德分析说:“一些企业根据自身的发展需要适于开展工资的个案协商,为职工提供个性化的服务,以此作为企业普遍推行工资集体协商的补充和完善。”

员工们说,“你的每一次协商,都办到了我们的坎上。”几年来,傅艳花利用一切机会,搜集同类企业、本地企业职工的工资收入情况,寻访慰问每一位职工的家庭状况和生活负担,许多时候一些员工对自己的工资预期“不愿说”、“不想说”,而傅艳花都能准确预判。

她认为,企业虽小,但发展前景好,企业内部有专家型的人才,年薪10多万元,也有辅助性岗位,年薪三四万的职工,仅仅靠一纸工资集体合同无法满足所有职工的需要,对职工提供个性化的服务,是工会努力的方向。



4月16日,中铁隧道集团位于青岛地铁2号线一标段施工区,我国首次将TBM施工技术用于地铁建设。赵晶摄

不上调既不合法职工也不答应,上调太多太快企业又喊“累”——

最低工资到底应该怎么涨?

■本报记者 甘哲 杨召奎

近日,多地陆续公布了2015年最低工资标准。虽然即使是工厂里的普工,工资一般在3000元以上,而今年公布的最低工资标准超2000元,且多个省市不上涨最低工资的还成为新闻引起了热议。

为何看似已无实际意义的最低工资标准却备受关注?最低工资上涨到底触动了哪些敏感神经?最低工资标准怎么调整更合理?记者就这些问题展开了调查采访。

什么是最低工资标准?

最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。中国人民大学经济学院副教授丁守海向本报记者介绍,《最低工资规定》是从2004年开始实施,以省为单位,至少每2年调整一次,一些省份每年都在调整。

最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准两种形式,月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。丁守海认为,最低工资标准是一种事后确认性质,是劳动力市场压力倒逼的结果。最先开始是适用于农民工等低端劳动力,每年最低工资标准上涨对农民工等群体的工资有一种牵引上涨的作用。

据悉,目前全国已经有11个地区上调了2015年最低工资标准,分别是深圳、上海、广东、天津、北京、山东、陕西、甘肃、西藏、湖南、海南,仍有20多个省份尚未调整最低工资标准,其中更有省份违规两年没有上调最低工资。



这些省份为何迟迟不愿调整最低工资标准呢?有评论认为,随着经济增速放缓,不少人开始担心,最低工资调整过快,会增加企业负担,影响就业。

上调为何会增加企业负担?

按照《最低工资规定》,最低工资标准包括个人依法缴纳的社会保险费、住房公积金。最低工资标准调整之后,社保、公积金等最低缴费基数也要相应调整,劳动者的生活又多了一份保障。对企业职工来说,最低工资标准当然是越高越好,那么上调最低工资标准会对企业带来什么影响呢?

青岛一家制造业企业负责人告诉记者,最低工资标准的调整幅度看似不大,但其附着的其他因素太多,例如职工医疗期间待遇、试用期待遇、死亡后的丧葬标准以及部分省份的失业保险基数均与最低工资标准直接挂钩,企业的负担会增加很多,利润空间也会被进一步压缩。

在广东省政府发布《关于调整我省企业职工最低工资标准的通知》之后,东莞市企业职工最低工资标准由原来的每月1310元提高至每月1510元。智通人才网对东莞制造

业企业的一项调查显示,在东莞提高最低工资标准之后,有29%的企业增加3%至5%的成本,54%的企业成本增幅在5%至10%。

“地方政府其实也愿意借花献佛提高最低工资标准,让百姓的收入更多。但如果超过了企业的承受能力则得不偿失,会影响当地经济的发展。现在很多省份没有调整最低工资标准或者调整幅度不够大,可以解释为地方经济增速放缓,企业压力大。”丁守海对记者说。

在丁守海看来,最低工资标准上调会使低端劳动力成本上升,对于低端劳动力占比高的中小企业,用工成本会上升很多。对于西部地区产业结构较低的企业,其吸纳的低端劳动力多,最低工资标准的上调会使其工资成本上升较多。如果超过了企业的承受能力就会导致企业的破产,这样就会对就业产生很大的冲击力。

如何涨才双赢?

毫无疑问,最低工资的上调对职工来说是个好消息,但面对压力,保证企业与职工的双赢才是最低工资上调应该达到的理想效果。

智通人才网的调查数据显示,最低工资标准上调为企业带来的各种影响中,60%

的企业表示用工成本上升,68%的企业表示会促进企业的转型升级,100%的企业认为会激励员工努力工作。

无论是企业适应形势加快转型升级,还是采取措施激励员工努力工作,对所有企业而言,总是机遇与挑战并存。但根据记者的调查,面对最低工资标准上涨带来的人工成本上升对企业利润带来的压力,企业有自己的对策。

记者在采访中发,有不少企业考虑通过购进先进机器代替人工劳动,由人工成本转移至机器成本,高效且节省人力资源;也有企业考虑向低人工成本地区转移。但是,已有的客户网络和接单渠道,已投入资金建设的生产设备等问题,是企业所必须考虑到的,企业纷纷表示搬转不是谁都“玩得起”。

在此情况下,有一些企业采取不正当的手段减轻自身负担,深圳一家加工企业员工小唐告诉记者,“最低工资标准调整后,我们是涨了底薪,但公司扣了我们的岗位津贴和生活补贴,工资实际上等于没有涨。”

东莞一家制造业企业员工告诉记者,“涨了底薪之后,但领导说,我们的奖金以后要和企业效益挂钩。现在企业效益没以前好了,这不是明摆着要减少奖金吗?”

丁守海表示,政府需要继续指导各地加强对经济形势的分析研判,统筹考虑经济增长水平、企业劳动生产率、就业状况、职工收入和物价水平,稳健地把握最低工资标准调整的频率和调整的幅度,使低收入职工工资的增长与促进就业、企业的持续健康发展相协调,这样才能保证企业与员工的双赢。

怀念倪志福师傅

■桂育鹏



今年4月24日是倪志福同志逝世两周年。与倪志福初次相识,是在1954年北京市的劳模大会上,那还是解放初期三年恢复后,我国第一个五年计划开始。当时我们都是20岁出头的小伙子,热血沸腾,在各自工作岗位上积极投入劳动竞赛,进行创造性劳动,以优异成绩,决心为改变我国“一穷二白”落后面貌,为社会主义建设添砖加瓦,为实现国家繁荣富强、人民生活迅速提高的伟大梦想而奋斗着。

在党的阳光下我和倪志福一起成长,1955年参加了“全国青年社会主义建设积极分子代表大会”,1956年被评为全国劳动模范出席“全国先进生产者代表大会”。我和倪志福是同行,都是机械制造工人,他的模范事迹深深打动了:1952年抗美援朝期间,倪志福加工高锰钢时,创造了三尖七刃的“倪志福钻头”,这种钻头大大减轻了切削力,提高了钻头寿命。于启勋教授总结了这一经验,于1956年在《机械工人》杂志上发表“倪志福钻头”的文章,在全国产生了巨大的影响。

在技术交流表演过程中,倪志福不但热心推广技术,还虚心向兄弟厂学习加工各种材料的钻型经验,从而使钻头加工范围进一步扩大。这时他深感不能再叫“倪志福钻头”了,1958年在《机械工人》杂志上发表声明:新钻型是群众智慧的结晶,应该叫“群钻”。后来他和厂里的“群钻小组”一起潜心研究、试验,定型各种新钻型,终于写出了《群钻的实践与认识》一书,它是理论与实践相结合的产物,深受广大职工群众的欢迎,对我国金属切削领域的孔加工工具作出了重大的贡献,并在北京召开的四大洲国际科学会议上宣读了他的论文,后来在一些工业先进国家也得到了广泛的应用。1959年“全国群英会”以后,在市总工会的关怀领导下,北京的职工群众性技术交流越来越广泛,已从小规模游击式的推广,发展到有组织的大规模阵地活动。每个星期天都在北京市劳动人民文化宫举办学习班,开始只有两个,一个由倪志福讲“钻头”课,另一个由我和李昌安讲“刀具”课,并结合生产中提出的难题,群策群力共同研究解决。后来参加的人越来越多,就分成车、铣、孔、磨等十几个专业小组活动。60年代初由市总工会带领108位活动骨干,到东北沈阳学习群众技术协作活动的经验,于1964年在倪志福等劳动模范倡议下,成立了“北京市职工群众技术协作委员会”,倪志福任主任。从此北京技协活动有组织有步骤地开展起来,为首都的经济建设发挥了重要的作用。

党的“九大”以后,倪志福同志走上了领导岗位,担任了北京市委副书记和市总工会主席,但他始终没有离开过群众,也没有忘记过去的老朋友们。一路之隔的北京人民机器厂和北京内燃机总厂两个单位的生产难题,在千里之外的吉林刀具表演交流会上得到解决,为什么在北京没有公开交流的机会?当倪志福知道这件事以后,北京市委不久就下发文件,决定成立北京市技术交流活动站,明确四项任务,并重新组建北京市职工技协,使北京的技协活动得到了健康有序的发展。

倪志福曾发起创立中国发明协会并担任会长,他满腔热情,鼓励和支持广大群众进行发明创造。在全国刀具交流表演活动中,许多专家教授和劳动模范都希望建立一全国性的“刀协”组织,后来我们请倪志福、沈鸿担任了协会的名誉理事长。2013年,中国刀协要在北京开会,全国各地的老朋友很想念他,并约定4月20日来京看望他。我还精心准备送给他三件礼物。可是,万万没想到,4月24日晚传来噩耗,我最亲密的老朋友倪志福同志因病医治无效与世长辞了!有如晴天霹雳!让我悲从中来!

我想,老倪永不停歇的斗志和创新精神,还有他脚踏实地的亲切形象,将会在我心中留下永远的印记,并激励我继续前行!感念之余作七绝一首,《深切缅怀老朋友——倪志福》:

倪师群钻振寰球,为党奉出一寸丹。
曾主技协与全总,惊闻噩耗泪潸然!