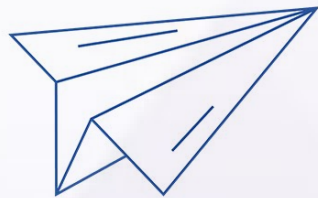




妙“技”解难题 双赢促共富

全省首创！我市出台行业性能级工资集体协商操作规范



记者 潘国志 通讯员 陈熙

“作为其中的一员，我觉得我们被充分认可，获利更多，归属感也更强了。”董强是浙江大元泵业股份有限公司工艺科科长，同时也是浙江省劳动模范、浙江工匠，前段时间，作为首批尝试“能级工资+”模式的上市企业，浙江大元重点聚焦股权激励等核心利益开展协商，根据贡献度，包括董强在内，首批149名核心骨干人员总共获得了338.20万股限制性股票。董强口中的“获利更多，归属感更强”，源于台州市总工会在温岭试点出台的行业性能级工资集体协商操作规范。

“在高质量发展中奋力推进中国特色社会主义共同富裕先行和省域现代化先行，是各级工会当前和今后一个时期的重要政治任务。”市总工会党组书记、常务副主席梁敏球介绍，“我们要着力在‘两个先行’新征程中发挥工会独特优势和作用，技酬匹配‘能级工资+’便是重要抓手。”



突出“以技提薪” 开辟“多赢”共富新路径

2003年以前，温岭的羊毛衫行业实行的是计件工资，缺乏统一标准，一到生产旺季，企业之间用工竞争激烈，技术工人跳槽频繁，经常因劳资纠纷引发集体停工和上访。同时，企业之间互相挖人，生产也受到了影响，有的企业更是在关键时刻无法完成生产任务。

2003年2月，温岭市在新河镇羊毛衫行业率先探索行业工资集体协商制度，通过“背靠背”交流、“面对面”协商，逐年提高职工的劳动工资，既解决了该行业从业人员频繁流动的问题，也满足了职工要求增加工资的要求。

作为一项创举，行业工资集体协商制度以首开全国先河的姿态，成为温岭的金色品牌。

“这期间，我们职工的平均工资年均增长约5%，我们的做法先后得到中央、省部级领导的批示肯定，并在全国推广，同时入围第六届‘中国地方政府创新奖’。”梁敏球表示。

但随着工资集体协商工作推进，调研人员近年来在走访中发现，技术工人职业成长通道不够顺畅、技术工人技能价值与薪酬挂钩度不强、技术工人流动性较高等问题，正日益成为制约温岭企业快速发展的“瓶颈”。

推动工资集体协商内容“深化、细化、量化”，更显必要和紧迫。

2015年起，市总工会开始引导企业探索利润共享、技能工资等能级工资方面的内容。这样的探索，成效显著，去年，根植于丰厚协商土壤上的技酬匹配“能级工资+”创新模式应运而生，成了职企双方激励奖补的“最大公约数”，也成了一系列问题的最优解。

经过近20年的探索，温岭市试点出台了《行业性能级工资集体协商操作规范》，《规范》包括协商原则、协商主体、协商程序、协商内容、履行及成效等9个部分，并附行业性能级工资集体协商要约书、行业性能级工资集体协议（草案）、行业性能级工资集体协商内容指引表等协商操作参考格式文本。实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和其他经济组织在行业范围内的能级工资集体协商工作可参照执行。

作为一种一岗多薪的工资新制度，能级工资制是企业根据员工技能级别、工作绩效考核和岗位评价因素综合确认薪酬标准的工资制度。

在能级工资制上升级形成的能级工资集体协商制度，其最鲜明的标记是以技术要素参与分配为突破口，突出“以技提薪”，激励员工能力提高与企业业绩提升，大大提升了员工工资增长的普遍性、多通道性、透明性和激励性，最大程度地体现了技高者多得的价值认同和追求。

尽管“面世”只有一年，但“能者多得”已被赋予了新的时代定义。凭借新模式，温岭产业工人的技能价值与职业晋升、薪酬收入、社会地位正在迈向高度匹配，开启了职工增收、企业增效、政府增税的“多赢”共富新路径。

善用“三三五”法，确保严谨规范新程序

在积极的探索实践中，温岭逐渐形成了“能级工资+”严谨而规范的运行程序和机制，简言之，就是坚持做到“三个结合”、体现“三种民主”、执行“五个步骤”。

能级工资集体协商与企业改革相结合、与企业民主管理相结合、与厂务公开相结合，这是“能级工资+”温岭模式的活水源头。

以“民主恳谈”形式，征集最广泛协商民意；以“集体协商”形式，找准协商双方利益平衡点；以“职代会通过”形式，确认最终决策方案，这是全过程民主在“能级工资+”温岭模式中的生动诠释。

而严格执行协商前民主恳谈、协商阶段形成协议草案、职代会审议通过协议草案、报送政府相关部门审查后公布备案、协商后

在职代会上报告协议履行情况“五步法”，则是技酬匹配“能级工资+”温岭模式的“规定动作”。

“为了规范新模式的运行，我们还通过‘线上即时指导+线下巡回培训’‘定期检查+紧盯整改’等途径，完善范本、规范流程、及时预审，确保协商程序规范合法。”市总工会原党组副书记、副主席徐小春介绍。

同时，温岭也将能级工资集体协商工作纳入对镇（街道）的党建责任目标考核，并连续制定下发多个能级工资集体协商实施意见，将企业“技酬改革”成效与企业用地、能耗、科技补贴、亩均评价等直接挂钩，在部分镇（街道）成功试点的基础上，全面推进能级工资集体协商要约行动。

惠及技术工人，释放共同富裕新红利

去年8月，新华社全程采访记录了新河羊毛衫行业第19轮工资集体协商过程，多层次展现了“能级工资+”新模式赋能下的协商成果。

“在这次协商中，全市羊毛衫行业职工的月工资增加了120元。今年上半年，工会组织又扩展了能级工资协商内容，把提高技术工人的最低月工资，给获得劳模的工匠增加工资等，也纳入了协商。”新河镇羊毛衫行业工会主席陈福清表示。

今年上半年，温岭市总工会又在去年协商议题的基础上，强化工资收入分配的技能价值激励导向，扩展行业性能级工资协商内容，增加了羊毛衫行业企业技术工人最低月工资、获评劳模工匠月工资增加100元等议题。

除此之外，温岭还同步深化技酬匹配挂钩改革，引导鼓励具备条件的上市公司开展“股权激励”，让更多的技术工人成为“企业合伙人”，享受股权激励政策的红利，董强和他的同事们所享受到的股权激励，便得益于此举。

依托能级工资集体协商后建立的薪酬激

励新机制，已经有越来越多的温岭企业员工享受到了能级工资集体协商制度所带来的成果。

更为重要的是，能级工资集体协商所带来的津贴与奖励的制度化与规范化，使得职工不仅能获得眼前的工资提高，更能获得长期的技能提升，真正使技术技能成长与工资增长同步同向。

这点对助力共富尤为明显，初次分配机制改革是促进共富的重点内容之一，通过工资制度、技能培育机制等方面的改革，可以发挥集体协商在“扩中提低”中的重要作用，从而推动更多职工迈入中等收入群体。

截至目前，温岭已有385家单建工会企业单独开展能级工资集体协商，覆盖职工106645人，其中25家省、市、县产改试点企业实现全覆盖，产业工人平均工资增幅达7%以上。

力促“管引育留”， 厚耕企业人才新土壤

对于企业而言，能级工资集体协商制度所带来的获得感，也同样实实在在。

浙江实创生活服务集团有限公司现有员工1040人，受疫情影响，实创生活公司创新协商模式，通过“云协商”线上线下相结合，为职工提供平台“云”见面，开展“云”协商。

而通过“云协商”，职工月最低工资增长10%，同时还增加了职业技能等级工资、技能竞赛津贴、合理化建议专项奖励、荣誉专项奖励等。

协商的成果显而易见，不仅解决了疫情期间劳资双方共同关心的劳动用工问题，为职工提供有力的权益保障，还促进了劳动关系的和谐稳定。

而企业享受到的“福利”，还远不止此。

利欧集团浙江泵业有限公司是一家专业从事各类泵与系统研发、生产、销售、服务的高新技术企业，拥有职工近2500名。在市、镇两级工会指导帮助下，他们根据企业自身特点，依托职工代表大会，广泛征求职工意见，开展了能级工资集体协商。

通过平等协商，职工们享受到了两重福利：其一是发明专利奖励，每件专利奖励15000元人民币，实用新型专利，每件专利奖励3500元人民币，外观设计专利，每件专利奖励600元人民币；其二是学历提升奖励，对入职满两年、2021年6月1日后自主学习取得大专、本科、硕士、博士学位的，分别一次性奖励3000元、4000元、15000元、50000元。

通过此举，利欧不仅实现了员工大专及以上学历占比达40.22%，发明专利数量提高20%的“小目标”，更是助力企业成为温岭首批职业技能自主认定企业，自主认定高级工44人，自主认定机械工程师11人。

也就是说，此举不仅帮助企业吸引了人才，留住了人才，更为企业自主培养人才打下了坚实基础。

“职工与企业双赢，是协商的初心，也是根本遵循。”梁敏球介绍，为此，在实践中不断丰富协商内涵，拓展协商领域，就成了能级工资集体协商“因地制宜”的根本所在。

目前，通过能级工资集体协商制度，温岭已基本实现工资纠纷“零”投诉、技术工人“零”流失，企业职工对能级工资集体协商的知晓度和满意度均达到95%以上。



本版图片由受访者提供