

有方向、有理论、有工具、有队伍、有样板、有导航

珠海工会“慧协商”平台创新解答“职企共赢”命题

全媒体记者马大为 通讯员珠工宣

服务高质量 粤工创新篇10

2024年11月12日,一场以“技术工人薪酬激励”为主题的集体协商交流赛在珠海市工人文化宫举行。

“介绍工人进厂可获奖励。当我给老乡说起时,他们都提出疑问——基本工资比周边企业低300元,谁去呢?”职工代表徐英说了一件小趣事,并顺势提出了涨薪诉求。

企业代表邱麒滔表示,公司业务受地产行业影响,且面临产品转型,为保障员工利益,已经压缩研发成本了。

“市场情况我们都了解,但不能让职工跟着过苦日子,希望公司直接拿出涨薪方案。”史今以公司工会主席身份回应道。

……

一来一往中,双方在协商中逐步达成共识,聚焦研发投入减少引发的人才流失和不良品增加问题,讨论了“技术工人薪酬激励”方案,提出按劳、按技、按创新分配薪酬的新思路。

近年来,珠海工会在紧扣产业工人队伍建设改革的基础上,开展了一系列集体协商创新实践,牵头发布了《珠海市企业集体协商工作规范》,联合开发了“慧协商”赋能平台,首次将AI技术应用到集体协商领域,数字化赋能集体协商指导员队伍,首创“集体协商画布”,探索完善产改协商协调保障机制……日前,珠海市总工会该项创新工作入选2024年全省工会重点工作创新案例。



安广大厦工联会职工代表大会现场。

单位供图

数字化赋能 引入“可信赖的AI”

为找到劳资双方洽谈共识,解决企业一提“薪酬”就色变、形式协商与纸面协商普遍等痛点,珠海市总工会联合多部门创新打造了“慧协商”赋能平台,并提出“六有”集体协商机制。

打开“慧协商”赋能平台,记者留意到,该平台分为“协商”“观点报告”“智能工具”“看板”“我的”五个模块,为工会工作者、协商指导员、企业职工在开展集体协商实务工作时提供资讯、数据、知识、流程、工具、方法、案例等综合支撑。

在“智能工具”模块,该平台以知识图谱梳理了目前常见的集体协商实务场景与要求,并按照不同的知识能力要求,分为“我是新手”“我有经验”“我是高手”三个不同层级的知识图谱。目

前,三个层级的知识图谱共有32个知识场景,以问答形式呈现,从基础教学到进阶操作均有覆盖。

“平台提供了专业、详实的行业薪酬数据、表单工具,以及流程指引,极大地提升了协商效率。引入‘可信赖的AI’功能,能在集体协商过程中实时、系统地为企业、职工答疑解惑。”谈及使用感受,珠海松下马达有限公司工会主席王建奎连连称赞。此外,在“观点报告”模块,工会工作者、协商指导员、企业职工等不仅可以查阅行业薪酬白皮书、发展状况以及人力资源市场的工资指导价,还可以了解集体协商的典型案列。

据了解,珠海工会创新提出了“六有”集体协商机制这一系统性解决方

案,即形成“一个特色机制”(有方向)、构建“一套分析框架”(有理论)、打造“一个赋能平台”(有工具)、建立“一支协商队伍”(有队伍)、发掘“一批经典案例”(有样板)、集成“一张协商画布”(有导航)。其中,工具部分由“慧协商”赋能平台提供支持。该数字化平台,特别是“可信赖的AI”等功能,为集体协商提供了全方位的数字化支撑,成为了推动协商高效开展的“好帮手”。

目前,“慧协商”赋能平台已覆盖200多家企业工会,培育集体协商指导员50名,形成典型案例20个,指导签署了全省首份涉农行业劳资沟通协商备忘录、全市首份楼宇集体合同、快递行业薪酬激励集体合同等。

通过。在林俊雄看来,此次协商成果显著。一方面,技术职称人才的最低工资标准提高了20%,并为职工申请学历或职业技能再教育提供补贴;另一方面,完善楼宇内企业职工关怀体系,为工联会无偿划拨场地,设立工会驿站和职工服务中心,长期服务职工需求。

“了解了‘慧协商’赋能平台、‘六有’协商机制后,企业方对于集体协商在劳资双方根本利益一致性、激发职工在管理与流程创新以及提质增效等方面所蕴含的巨大潜力有了全新认识。”珠海嵘泰有色金属铸造有限公司人力资源部高级经理洪艳深有感触。

在面临车间员工招聘难、流失率高的困境时,该公司决定开展集体协商工作,形成了《技术工人薪酬激励专项集体合同(草案)》。该合同将建立技术职级制度,并为高技能人才设计更高的薪酬待遇,如协议薪酬制、年薪制、股权激励等。同时将设立职称津贴、技能津贴及学历提升奖励等激励措施,帮助企业在经济下行和原材料价格上涨的挑战中,保持竞争力。

场景化方式培育协商样板

农技工人为薪酬和技能培训的不足感到迷茫,农业企业则为季节性用工、技术工人留任等难题伤透脑筋——这是珠海市金湾区平沙镇台创园29家农业企业与技术工人之间突出的矛盾点。

2024年3月,在珠海市总指导下,台创园以龙头企业珠海夏场长农业发展有限公司(以下简称“夏场长农业”)为牵头单位,借助“慧协商”赋能平台,开展一次创新的集体协商,尝试破解行业困境。为此,夏场长农业工会多次上门走访,考察企业“共性难题”,与企业负责人共同探讨可行的薪酬激励模式;同时确定了“先建制,再逐步完善”的协商原则,先易后难,以备忘录形式进行本次集体协商。经过数月努力,2024年10月12日,珠海市首份涉农行业沟通协商备忘录诞生。备忘录明确了13项条款。

依托“慧协商”赋能平台,珠海工会运用场景化的创新方式,选树、培育一批集体协商先进样板。例如,在农业农村领域,初步形成了集体协商的“平沙模式”;在新业态领域,指导快递行业签订了全市首个行业性薪酬激励集体合同,内容涵盖购买工伤保险、设置荣誉津贴,根据收派难度合理规划计提报酬标准等多个核心条款;同时,从1800多条司机投诉中确定了网约车行业沟通协商的议题,为网约车行业制定了符合其实际的沟通协商备忘录。

此外,珠海工会还首创了“集体协商画布”,为集体协商实践提供导航支撑。“集体协商画布”将理论分析框架、协商实践与流程、协商人才建设、协商评估管理与社会治理、协商机制建立以及协商文化形成共六大模块融为一体,形成“一页纸”6步协商方法集成。在集体协商人才队伍培养方面,珠海开展了集体协商核心能力训练,针对400多名集体协商指导员、劳动关系调解员、人力资源负责人等进行了“慧协商”赋能培训。

职工评价

AI协商助手方便实用

安广大厦工联会工会专干郑晓翠:“慧协商”赋能平台给予我们很多帮助,里面丰富的数据、资讯、表单工具和流程,在我们开展协商时帮助很大;AI协商助手更是方便实用,可以提供行业薪酬数据和流程指引。

理论化指引 推动职企共赢

受产业结构调整、平台经济兴起、择业观念变化,珠海市香洲区安广大厦部分企业却仍然沿用着过时的人事管理方式,导致招工难、留人难,问题愈发突出。“慧协商”赋能平台的推出,为该楼宇带来了及时的解困之策。

2024年3月,安广大厦工联会在“慧协商”赋能平台的支持下,针对楼宇企业特点,以薪酬激励、技能提升、职业发展等为切入口,启动集体协商工作。

“大厦有民营企业73家,由于企业众多且情况各异,协商过程中遇到了不少困难。然而,‘六有’集体协商机制让我们意识到,企业发展的根本在于与职工共同创造价值。”安广大厦工联会主席林俊雄说道。

记者了解到,在“慧协商”试运行期间,珠海工会通过理论机制创新,解答了基层集体协商的两大课题,即“有方向”——如何健全劳动关系协商机制,适应产改新任务;如何坚持“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”,增强产业工人的获得感和幸福感。

“有理论”是珠海工会提出的核心

创新之一,首创了“3V1C模型”和“3V1C理论分析框架”等原创性方法。其中,“V”代表价值,“C”代表文化。“3V1C模型”的核心在于回答“价值三问”:价值由谁创造?如何创造?如何分配?而3V1C分析框架则通过系统化的理论工具,帮助劳资双方建立协商共识,让双方可以坐下来洽谈。

这一系列创新在此次安广大厦楼宇集体协商中的实践效果得到了充分验证。协商中,职工方提出增加技术工人薪酬激励,提高相应技术职称人才的最低工资标准;建立畅通员工成长成才通道和职业发展空间等诉求。企业方则希望楼宇内工资水平能够体现职工的劳动价值,同时避免整体薪酬福利水平过快增长带来经营压力。

“在梳理双方诉求的同时,我们还进行了区域薪酬福利水平和职工敬业度调研,走访多家企业了解生产经营状况。”林俊雄作为职工方首席代表参与了协商。

2024年8月23日,《珠海安广大厦楼宇集体合同》在职工代表大会上全票