

“建立这支队伍是为了解决‘三不谈’问题”

——河南省漯河市人大常委会副主任、市总工会主席田爱华谈工资集体协商指导员队伍建设



田爱华

LILUN·SHIJIAN

田爱华 观点

通过积极宣传工资集体协商的重要意义，强化法律手段，解决企业经营者“不愿谈”问题。既要让他们看到工资集体协商是一个“双赢”的机制，更要让他们认识到开展这项工作是法律规定，不是企业要不要谈，而是如何依法协商的问题。

2007年，河南省漯河市总会在全省率先开展了工资集体协商工作。2011年，他们又着手建立起工资集体协商指导员队伍。这些指导员或指导和帮助基层工会搜集职工意见、提出协商要约、拟定协商方案、研究协商策略，确定协商内容、起草工资专项集体合同草案，帮助基层工会同企业方进行工资协商；或作为职工方的协商代表，直接参与基层工会同企业方进行工资协商；或为基层工会开展工资集体协商提供咨询服务等。

今年是漯河市“工资集体协商质量规范年”，他们以“争取党政发动、培育典型带动、组建队伍推动、宣传督导促动”的“四轮齐动”法，不断提升工资集体协商的质量，拓展工资集体协商的形式，深化工资集体协商的内容。截至目前，漯河市已有1990家企业建立起工资集体协商制度，占

建会企业的88.6%；签订区域性行业性工资集体合同65份，覆盖微小企业1107家；共覆盖职工18.2万人。通过工资集体协商，全市职工工资平均增长了12%。

不久前，记者采访了漯河市人大常委会副主任、市总工会主席田爱华，请她就漯河市总工会建立工资集体协商指导员队伍的有关情况作了介绍，并谈了她对开展这项工作的认识和体会。

谈到漯河市工资集体协商指导员队伍的基本情况，田爱华介绍说：

我们的工资集体协商指导员，主要是从熟悉工会法律法规和工会工作，并已脱离原工作岗位的人员中选拔出来的，全市现在一共有33人。他们受聘担任职工方工资集体协商的协商代表或顾问，主要任务是参与企业工会工资集体协商工作，指导、帮助、督导企业工会开展工资集体协商等工作。如今，在他们的带领下，全市已有820名懂协商、会协商的职工方代表组成的协商队伍奔走服务在企业工资集体协商第一线。

为了充分发挥工资集体协商指导员的作用，漯河市总工会将他们按区域分成7个组，分辖区指导企业工会围绕协商内容和协商程序等做好工资集体协商工作，确保企业工会在年内规范化开展工资协商，签订工资集体协商专项协议，并每月召开一次情况分析会，总结经验，发现问题，研究对策。

谈到对工资集体协商指导员的聘任、考核、培训等做法时，田爱华介绍说：

我们首先制定了《漯河市总工会关于建立工资集体协商指导员队伍的意见》，明确了工资集体协商指导员的8项聘任条件。比如说，要掌握和熟悉国家和地方的劳动法律、法规、规章、

政策、工资分配和工资集体协商相关的基础知识；熟悉企业人力资源管理、财务制度、劳动工资和社会保障、劳动安全卫生等方面的基础知识；熟悉企业工资集体协商业务，具备一定的集体协商知识和实践经验，有较强的组织协调能力、语言文字表达能力、辨析能力和处理问题能力等。然后，各县区总工会会按照这些硬杠杠负责推荐拟聘人员，市总工会负责审定、培训。我们对指导员实行一年一聘制，已聘用的指导员可优先续聘。

此外，我们不但对指导员实行定额补贴，同时还会提供相应的办公场所、工作经费、办公设备等。市总工会每月要召开一次情况分析会，安排和考核指导员的工作。每年年底，还要对指导员进行一次全面考核，考核结果作为续聘条件。

为了提高工资集体协商指导员的素质和能力，我们采取集中和分片培训的方式，对工资集体协商指导员进行普遍轮训。近两年来，我市共举办了22期工资集体协商指导员培训班，培训的指导员、协商代表有900多人次。通过培训，较大程度地提高了他们的理论水平和工作能力。

工资集体协商毕竟是是一项新的工作，指导员光有理论知识还不够，还必须懂得如何应对不同企业负责人的负责人，懂得如何把握不同企业职工的心态，懂得谈判技巧和谈判程序，懂得如何指导企业和基层工会开展工作。因此，我们有意识地增加指导员的经验积累。每逢召开全市的工资集体协商动员大会、经验交流会、督导推进会、现场观摩会等，都让指导员们参加。

在以往的工作中，当需要就职工工资进行协商谈判时，企业担心，如果提高职工工资就会提高生产成本，因此“不愿谈”；企业工会主席担心，自己拿的是企业工资，得看企业经营者的脸

色，因此“不敢谈”；而职工代表想就工资问题提出要求，而不知道依据是什么，怎样去协商，因此“不会谈”。工资集体协商指导员恰恰可以针对“三不谈”问题发挥作用。

谈到漯河是如何通过指导员去解决“三不谈”问题时，田爱华介绍说：

一是通过积极宣传工资集体协商的重要性，强化法律手段，解决企业经营者“不愿谈”问题，既要让他们看到工资集体协商是一个“双赢”的机制，更要让他们认识到开展这项工作是法律规定，不是企业要不要谈，而是如何依法协商的问题。

工资集体协商一方面能够提高职工劳动积极性，为企业创造更大效益；另一方面，企业效益好了，可以和职工共享福利，也有利于留住人才，这是一个良性循环。我们的指导员做企业经营者的思想工作时，晓之以理，动之以情。此外，相关的集体协商法律法规，也增强了法律约束力。指导员在对企业的指导和服务中，通过建立监督检查机制、激励约束机制、争议调解处理机制，让工资集体协商更具可操作性，也让企业经营者的观念发生了转变。

二是通过直接参与企业的工资集体协商，解决企业工会主席“不敢谈”问题。企业工会主席有难处，我们市、县两级总工会就委派指导员，作为职工方的协商代表，直接参与基层工会同企业方进行的集体协商。由于指导员属于第三方，与企业没有建立劳动关系和兼职取酬关系，也不属于谈判结果的享用方，所以不存在“不敢谈”问题。因此，可以促使谈判的议题、过程和结果能更趋向理智、合理和公正，有利于维护劳资双方的利益，提高工资集体协商的质量。

三是通过指导员帮助和指导企业开展工资集体协商，解决企业职工方“不会谈”的问题。有

一些基层工会想谈但不知道从哪里入手、从哪些问题谈起，企业不同意该怎么办？于是，我们就委派指导员围绕推动企业建立工资集体协商共决机制，重点指导和帮助基层工会开展工资集体协商、签订工资专项集体合同，促进企业建立职工工资集体协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制。建立这支工资集体协商指导员队伍就是为了解决“三不谈”问题。

谈到对开展这项工作的认识和体会，田爱华最后说：

由于企业的性质不同，企业的规模大小、职工人数不同，企业的经济效益、地理位置不同，企业行政对工资集体协商的认识不一等等，企业的情况千差万别。面对以上情况，工资集体协商指导员开展工作也会遇到一些问题。我们在工作上加强支持力度外，还引导他们随时调整工作思路，根据企业实际，以合理的工资制度为前提，以职工工资为重点分类进行指导。对经济效益较好的企业，着力建立正常合理的工资增长机制，实现职工利益最大化；对生产经营困难的企业，着力建立工资支付保障机制，实现职工工资不减少；对规模较小的企业，由区域（行业）工会牵头进行协商。协商中，职工代表必须由会员选举产生，协商形成的专项协议（草案）必须提交职代会审议表决，履约情况必须组织职工代表进行监督检查，确保工资专项协议落实到位。通过指导员的有力指导，工资集体协商在各类企业普遍开展起来，有效地维护了职工权益，促进了企业劳动关系和谐稳定。

（素描：法明）

口述实录

GONGYUNTANSUO

■ 郎国清

体制、社会体制、生态体制等各项改革中保护好、调动好、发挥好广大职工的积极性、主动性和创造性，为全面深化改革、推动科学发展、加快转变经济发展方式再立新功。大力宣传“信念坚定、立场鲜明，艰苦奋斗、勇于奉献，胸怀大局，纪律严明，开拓创新，自强不息”的工人阶级伟大品格，“爱岗敬业、争创一流，艰苦奋斗、勇于创新，淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神，倡导勤奋劳动、诚实劳动、创新劳动，培育劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的时代新风，让广大职工特别是青年职工勤奋学习、锐意进取，掌握新知识、练就新技能，造就一支有智慧、有技术、能发明、会创新的技术工人大军，努力建设知识型创新型职工队伍，推动实现绿色发展、循环发展、低碳发展。充分发挥工会“大学校”作用，把劳动竞赛作为激发职工创造活力的重要载体，加强职工技术技能培训，开展新发现、新创造活动，完善职工成长成才机制，唱响“劳动光荣、工人伟大”的主旋律，创新调动职工积极性的有效途径，使职工群众自觉做坚持中国道路的实践者、弘扬中国精神的承载者，凝聚中国力量的主力军。

弘扬工人阶级伟大品格和劳模精神，尊重职工群众首创精神，唱响“劳动光荣、工人伟大”的主旋律

坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针，始终把工人阶级的前途命运，把新形势下的工会工作与党和国家事业的发展紧紧联系在一起，尊重职工群众首创精神，引导职工群众积极支持改革。在深化经济体制、政治体制、文化

把握工人运动时代主题 推动工会工作跨越发展

工作研究

中国工会十六大指出，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗，是全党全国人民的历史使命，是我国工人运动的时代主题。各级工会组织在新的历史起点上，要牢牢把握我国工运的时代主题，毫不动摇地贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级根本方针，焕发工人阶级的历史主动精神和伟大创造力量，积极顺应历史潮流，从而有力地推动工会工作跨越发展。

牢牢把握工人运动的时代主题，围绕实现中国梦，充分发挥工会组织社会职能作用

实现全面建成小康社会、建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家的奋斗目标，实现中华民族伟大复兴的中国梦，是中国工人阶级和工会组织的光荣任务与时代主题。当前我

国工人运动的主题，是把国家的梦、人民的梦与工人阶级的梦放在同一坐标集合起来，实现中华民族伟大复兴。因为在实现中国梦的征程中，工人阶级要努力成为继续解放思想、锐意改革创新的时代先锋，成为推动科学发展、促进社会和谐的行动楷模，要求工会组织自觉回应职工群众的新期待，充分发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用、国家政权的重要社会支柱作用、职工利益的代表者和维护者作用，强有力地推动着中国工人运动蓬勃发展、胜利向前。

坚持工会工作正确政治方向，坚决维护党和国家工作大局，不断拓宽中国特色社会主义工会发展道路

建设中国特色社会主义事业，工人阶级是主力军，工会组织是重要社会力量。落实到工会工作，就是坚持走中国特色社会主义工会发展道路，坚决维护党和国家工作大局。工会工作服从服务于党的中心任务，是由党的性质、中国工会的性质决定的。维护职工权益和服务于党和国家工作大局根本上是一致的。当

前，工会组织贯彻夺取中国特色社会主义新胜利的基本要求，就是要维护党和国家工作大局，进一步增强政治意识、大局意识、责任意识、忧患意识，切实把工会工作放到党和国家工作大局中去思考、去把握、去部署、去实施，紧紧围绕党的十八大确立的战略目标，坚持和拓展中国特色社会主义工会发展道路，不断丰富这条道路的实践特色、理论特色、时代特色，把广大职工的积极性和创造潜力调动起来，发挥出来，引导广大职工共同实现中国梦，增强对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信。

牢固树立马克思主义群众观点，引导广大职工践行社会主义核心价值观，凝聚实现中国梦的正能量

始终把党的群众路线作为工会的生命线和根本工作路线，牢固树立马克思主义群众观点。贯彻党的群众路线的思想基础和前提是亲民爱民，对人民群众有纯朴、深厚的感情。做好工会工作要倾心亲近职工，将身比身，将心比

心，以“婆婆嘴、妈妈心，跑不断的两条腿”，倾听职工呼声，尽力为职工排忧解难；开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动，与职工群众打成一片；深入开展中国特色社会主义和“中国梦·劳动美”主题活动，引导职工群众坚定理想信念，不断巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，巩固广大职工团结奋斗的共同思想基础；加强职工文化体育教育等阵地建设，创新职工思想政治工作，抓住职工关心的利益问题，做好释疑解惑工作，引导职工群众自觉做坚持中国道路的实践者、弘扬中国精神的承载者，凝聚中国力量的主力军。

弘扬工人阶级伟大品格和劳模精神，尊重职工群众首创精神，唱响“劳动光荣、工人伟大”的主旋律

坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针，始终把工人阶级的前途命运，把新形势下的工会工作与党和国家事业的发展紧紧联系在一起，尊重职工群众首创精神，引导职工群众积极支持改革。在深化经济体制、政治体制、文化

构建和谐劳动关系须健全三项机制

工运探讨

习近平总书记指出：“切实维护职工合法权益，要加大源头参与，推动形成利益协调、诉求表达、矛盾调处和权益保障机制，推动健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，全面维护职工经济、政治、文化、社会权益，进一步发展社会主义和谐劳动关系”。笔者认为，构建和谐劳动关系要从顶层设计入手，健全“三项”机制。

健全职工诉求表达机制，确保职工的主人翁地位

工会要成为“会员和职工利益的代表”，必须畅通职工的诉求渠道和健全职工表达机制。一是体现尊重职工在企业中的主人翁地位；二是针对职工的需求，提供相应的服务。牢固树立职工在企业中的主人翁地位。

充分利用代会平台依法表达职工诉求。

职工代表大会是企事业单位实行民主管理的基本形式，是协调劳动关系的重要制度，是职工行使民主管理权力的机构。工会应该发挥职工代表大会在民主管理机制中的重要作用，将职工“最关心、最直接、最现实的利益问题”列为职工代表大会的重要议题。依法表达职工的合理需求，依法维护职工的合法权益。

牢固树立职工在企业中的主人翁地位。职工在企业中的地位，是检验劳动关系是否和谐的重要标准。具体体现在：政治上，有正常的参政议政的渠道，对企业管理和发展有参与权、话语权和民主监督权。经济上，能够实现共享改革开放，经济发展的成果。

健全职工利益协调机制，努力实现社会公正公平

经济利益是职工的核心利益。由于非公企业民主管理制度尚未健全，劳动法律法规尚未全面落实，职工的经济利益得不到有效的维护。为此，构建和谐劳动关系，须建立职工利益协调机制，使工资福利分配日趋公平公正。

健全政府、工会、企业劳动关系三方协商机制。劳动关系三方协调机制是我国劳动关系调整机制的重要组成部分，是社会主义市场经济条件下协调劳动关系的有效途径。工会要借用劳动关系三方协商机制，在利益协调上，不仅要加强宏观参与，并着眼于劳动关系和谐企业的创建，重点抓住劳动合同、集体合同与职工代表大会三个关键环节，推动劳动关系利益协调机制的建设。

进一步完善工资集体协商制度，健全民主监督机制。开展集体协商是工会维护集体劳权，实现工资分配公平公正的有效途径，也是协调劳动关系的重要手段。劳动关系中处在弱势地位的职工，只有依靠工会组织的力量，根据法律、法规、规章的规定，与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项进行协商，并签订《集体合同》，才能够有效地维护劳动者的经济利益。同时，还应加强民主监督，确保集体合同的履行，组织职工代表对集体合同履行情况进行监督，开展巡视督促检查活动、集体

协商和集体合同质量的评估工作。切实维护一线职工的权益，使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个职工分享企业发展的成果。

健全矛盾纠纷调处机制，及时妥善化解劳动争议

劳动者与用人单位因劳动权利与义务的纠纷，是导致劳动关系紧张的导火线，如不及时妥善化解矛盾，将会直接影响劳动关系的稳定和谐。为此，工会组织应该参与劳动争议的调解，借助社会力量构筑劳动关系网格化预警机制，形成社会化维权的新格局。

依靠工会组织，健全劳动争议三级调解委员会。市场经济催生了一大批非公企业，它们落户社区，入驻楼宇，促进了地区经济发展。同时，劳动关系纠纷也影响了社区的和谐稳定。为构建稳定和谐的劳动关系，保持区域经济的健康稳步发展，街道总工会应该健全街道本级、小区、楼宇、经济园区等区域级和企业三级劳动争议调解委员会。

工会工作者要做道德建设的践行者

观察思考

习近平总书记在接见全国道德模范时指出：“我们要按照党的十八大提出的培育和践行社会主义核心价值观的要求，高度重视和切实加强道德建设，推进社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育，倡导爱国、敬业、诚信、友善等基本道德规范，培育知荣辱、讲正气、作奉献、促和谐的良好风尚。”新一届中央领导集体把加强公民道德建设、培育社会主义新风尚提到了新的高度，提出了新的要求。工会工作者要更加加强自身道德建设，争先恐后，当楷模、做表率，才能成为职工看得见，靠得住，信得过的领路人。

要做传统文化的传播者

在5000年的历史长河中，一代代文人志

士总结提炼出一句句、一部部激励人们道德规范的感人至深的名句名篇，汇集成为优秀传统文化的重要组成部分。正如习近平总书记所讲：“中华文明源远流长，蕴育了中华民族的宝贵精神品格，培育了中国人民的崇高价值追求。自强不息、厚德载物的思想，支撑着中华民族生生不息、薪火相传，今天依然是我们推进改革开放和社会主义现代化建设的强大精神力量。”

通过开展职工教育活动，不断提高职工群众的思想道德素质和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，用先进文化引导、教育职工是企业工会组织的重要职责。面对当今社会上出现的一些不道德、不文明行为，作为工会工作者一要充分认识学习优秀传统文化对促进道德建设的重要性，进一步加强自身优秀传统文化的学习，在提升自己文化知识的同时，提高自己的道德观念和素养。

要做公民道德的践行者

不断推进公民道德建设，弘扬中华传统美德，培育时代新风尚，是时代赋予新一代工会工作者新的使命和任务。在今年的全国道德模范表彰大会上，对评选出的54名全国道德模范和263名提名奖获得者进行了表彰，他们当中既有诚实守信、坚守正道，也有敬业奉献、虔诚勤勉，还有孝老爱亲、血脉情深，他们的高尚品德，温暖了人心，无愧于时代的榜样和楷模。

但是，由于受享乐主义、拜金主义等不良思潮的影响，社会上还存在形形色色的违背伦理道德的现象，假药品、毒食品等的出现，给人们的生活、身心都造成了极大的伤害。

面对诸多不良现象，作为工会工作者，首先必须注重自己的道德修养，要求普通职工做到自己首先做到，在家孝敬父母、热爱妻子儿女，在企业尊重领导和同事，在社会关爱老人，积极参与救助弱势群体；要做遵纪守法的模范，爱岗敬业的模范，孝亲敬老的模范，团结同志的模范。工会工作者只有自己做到了、做好了，才能更好地用自己的言传身教影响人、召人、带动人。

要做道德建设的助推者

习近平总书记指出：“伟大时代呼唤伟大精神，崇高事业需要榜样引领”。道德模范是社会道德建设的重要旗帜，要深入开展学习宣传道德

■ 乔福奎

德模范活动，弘扬真善美，传播正能量，激励人民群众崇德向善、见贤思齐，鼓励全社会积极成德、明德惟馨，为实现中华民族伟大复兴的中国梦凝聚起强大的精神力量和有力的道德支撑。

为了抓好并加强道德建设，工会工作者要充分发挥自己的工作优势，借助图书室、宣传栏（橱窗）等文化舆论宣传阵地，通过正面宣传，正确的舆论引导，提高职工道德修养，增强职工自觉遵守道德规范的自我约束力。要进一步加强先进典型和榜样的引导带动作用。典型和榜样多来自基层，同时也是基层的先进分子，是职工群众看得见摸得着的形象。典型和榜样都有相当深厚的群众基础，他们的事迹和精神容易被接受和效仿。通过多种形式的教育活动，引导职工在单位做好员工，在社会做好公民，在家庭做好成员，积极承担自己应尽的责任。