

“量质齐增”，打造工资集体协商“升级版”

——各级工会深入推进工资集体协商工作巡礼

编者按

2011年,全总实施了深入推进工资集体协商工作3年规划。经过3年的努力,已建工会组织企业80%以上建立工资集体协商制度的目标任务顺利完成。截至2013年底,全国签订集体合同242万份,比2010年增长了72%;签订工资专项集体合同129.8万份,比2010年增长了113.3%。

随着工资集体协商覆盖范围稳步提高、制度机制逐步完善、社会影响不断扩大,如何提高集体协商质量,让职工切实感受到并满意于这项制度带来的利好,真正搭建起企业与职工利益共享、互利共赢的有效平台,成为各级工会新的努力方向。在这方面,一些地方工会已经作出有益探索,在巩固建制率的基础上,千方百计提升集体协商的质量和实效。现节选部分地区的创新做法,希望能对各地持续推进工资集体协商实现“量质齐增”提供有益借鉴。

北京 培育职工自己的“谈判专家”

□本报记者 张锐

“目前,全市工资专项协议覆盖企业8万余家,覆盖职工近300万人,建制率89.2%。与2010年底相比,协商企业增加5万余家,覆盖职工增加114万人。”这是北京市总工会近年来推进工资集体协商工作交出的成绩单。而成绩的取得与北京市总工会3年来着力打造工会百人谈判专家队伍,在推进工资集体协商中充分发挥出“工会力量”密不可分。

2011年初,针对工资集体协商工作中存在的基层协商力量薄弱、工会干部协商能力

不强等问题,北京市总工会决定,每年投资380万元,组建一支100人的市级工资集体协商专职指导员队伍。

在队伍组建中,北京市总工会明确准入标准,原则上选取熟悉工资集体协商专业知识,具有一定组织协调能力和社会实践经验的离退休人员为聘用对象。为使指导员尽快进入角色开展工作,北京市总工会还采取集中授课、现场模拟、专家点评、交流研讨等多种方式开展上岗培训,内容涵盖法律法规、相关政策、协商技巧等业务知识,帮助指导员准确把握行业工资指导线、劳动力市场工资指导价位、劳动定额标准等宏观工资政

策,以及经济发展水平、物价指数变化、职工平均工资增长水平等一手信息。

为解决人员“能进能出”的问题,北京市总工会还实行了动态管理,建立退出机制,明确退出条件和操作程序,实现了双向选择,并实行抽调制度——市总工会因重点行业、企业、区域协商的需要,可以随时抽调指导员参与协商工作。

对于人员实行两级管理。北京市总工会作为人员管理主体,负责评审聘用和每人每月3000元工作补贴的发放,以及日常管理工作;区县总工会作为用人单位,负责指导员职责分工、业绩考核、业务支持,并负责办公设

施配备、人员关爱等事项的落实。而每年的年度考评结果将作为指导员评优表彰和续聘、解聘或调整的依据。

如今,北京市总工会已完成了保安、餐饮、汽车零配件等市级行业协商,以及软件、婚庆、印刷、民办学校、民办医疗等区级行业协商,总结出“集中协商、二次确认、分别通过、属地备案”的协商模式,探索出一条“产业负责、区域配合、行业牵头、企业归属”的行业集体协商新途径,并在提高区域协商质量、创新协商工作方法等方面取得积极成效。在这当中,活跃在集体协商第一线的“谈判专家”们,则成为大力推进普遍开展工资集体协商中不可替代的骨干力量。

【点评】“人”的因素,直接影响到集体协商工作的质量和实效。加强集体协商指导员队伍建设,是解决职工协商代表“不会谈”、“不善谈”,提升集体协商质量的一项基础性工作。因此,如何培养一批职工自己的协商谈判专家,不断提升集体协商指导员的能力和水平,北京市总工会的做法无疑具有样板作用。

辽宁 “九拓展”问诊集体协商难题

□本报记者 郑莉

翻开辽宁省工会近年来开展“六个专项行动”的工作台账,集体协商工作取得的成绩令人眼前一亮;截至2013年底,全省共签订行业工资集体合同969个,覆盖49万企业、1403万职工;工资集体协议履约率也逐年提高到目前的95%。

这,得益于辽宁省工会从9个方面下功夫,破解影响集体协商质量难题的积极探索。

——从县及以下行业集体协商向市级以上拓展。在做实县乡两级行业集体协商的同时,发挥省产业工会作用,探索和推动省级行业集体协商,着力破解中小企业协商难题。

——从协商工资水平向协商劳动定额工时工价拓展。继2013年成立省劳动定额定额员研究与培训中心后,又于2014年提出重点推动建立县乡两级工资指导委员会。

——从非公行业向国有产业拓展。在国有产业重点从协商分配比例入手,围绕企业内部不同层级职工的分配比例、职工奖金津贴,以及教育培训费提取使用、考核奖励制度制定等方面进行协商。同时,把劳务派遣工纳入工资集体协商覆盖范围。

——从单纯侧重合同签订向兼顾协商过程质量转变。要求行业协商必须明确协商主体、规范代表产生、严格审议程序,并会同企联和工商联等组织大力推进行业代表组织建设,民主选举产生职工协商代表,把住了程序关。

——从一般性要求向突出抓预审、评估环节转变。出台建立集体合同预审、评估制度的指导意见,严把新签或续签集体合同审议、合同签订履约等过程,并组织召开由劳资双方协商代表参加的履约评估会议,对合同履行情况进行总体评估。

——从发挥市总工会作用向省市县和产业工会联动转变。在市、县区和省级产业工会大力推行以工会组织、民主管理、集体协商等制度化建设为主要内容的“3+X”工作模式。

——从业余水平向协商职业化、专业化方向发展。市、县两级工会组建了工资集体协商指导委员会;乡镇、街道建立由工商、税务、劳动、司法等部门参加的集体协商指导团。同时,制定管理办法,下拨专项资金,在协商指导员中推行持证上岗,提高指导员的职业化水平。

——从统一部署向差异化推进、递进式规范方向发展。培育了大连高新区软件行业、沈阳公交行业等协商示范点,并制定推进工资集体协商工作提质增效三年规划,逐步实现行业工资集体协商的规范化、标准化。

——从一般工作要求到纳入劳动关系信用企业系统。2012年,以辽宁省委、省政府名义下发指导意见,推动各级党委政府将集体协商特别是行业集体协商工作作为协调劳动关系的基本制度和手段纳入重要议事日程。2014年,更将集体协商情况纳入辽宁省劳动关系诚信企业建设标准。

【点评】工资集体协商涉及企业分配问题,推进难度可想而知。辽宁省总工会借助“六个专项行动”的契机,集中力量突破集体协商难点,培育出一批全国知名的集体协商品牌,提高了职工对集体协商的认可度。这份努力,源自对创新发展工会工作的事业心,对维护职工权益的责任感。正所谓:态度决定成败。

诺,即2013年至2015年,行业最低工资标准高于本市最低工资标准的10%;每年工资增长幅度不低于本市年度工资增长指导线的下线,且三年累计增长不低于30%。

两年来,得益于严把“三关”,株洲市餐饮行业工资集体协商见到实效,目前全市餐饮企业履约率高达95%以上。

【点评】餐饮业属于劳动密集型行业,且多为非公中小企业,存在劳动强度大、工作时间长、收入水平低等突出问题,株洲餐饮行业是继“武汉样本”之后的又一项成功尝试。从株洲餐饮行业工作集体协议签订两年之后,高达95%以上的履约率可以看到,要提升集体协商质量,增进集体合同实效需要创新,需要“出真招”。从武汉到株洲,样本可以复制,但需要结合自身实际、一步一个脚印地实践。

□本报记者 郑莉

“省委省政府将推进工资集体协商写入‘十二五’规划,省第八次党代会报告和政府工作报告”;“将集体协商制度纳入省委、省政府关于加强和创新社会管理等重要文件”……在河北省,工资集体协商工作已成为党政工作的重要一环,被纳入实施“十大幸福工程”的重要内容,形成了合力推进的强大声势。

将推进工资集体协商工作作为党政及有关部门工作职责并接受考核,这在河北早已不是新鲜事。据了解,河北省委、省政府明确要求各地将工资集体协商建制率和职工工资增长率纳入市、县政府及有关部门责任目标考核内容,推行工资集体协商政府专项述职报告制度。

与此同时,河北坚持健全长效机制,建立健全了集中要约制度。河北省总工会联合省人社厅、企协、工商联和国资委连续5年开展工资集体协商“百日行动”,联合部署,联合推进,联合督导,形成制度化、常态化安排。

值得关注的是,在河北省总工会的大力推动下,全省已初步形成较为完善的推进工资集体协商的地方法规和配套政策体系。如2007年,在全国率先出台了《河北省企业职工工资集体协商条例》;2013年,颁布了《河北省农民工权益保障条例》,为农民工参与集

丹阳 牵住劳动定额这个“牛鼻子”

□本报记者 张锐

7年多来,全行业职工收入水平每年递增10%~15%。……在全国,江苏丹阳市总工会紧抓劳动定额这一重点环节,推进眼镜行业开展工资集体协商的经验,早已成为各级工会竞相效仿的典型。

眼镜产业是丹阳的特色产业、支柱产业,有生产和贸易企业1100多家,从业人员6万多人。由于眼镜生产企业数量密集,行业特征明显,具有较强的趋同性,加之缺乏规范的行业用工标准,企业间用工无序竞争,职工队伍不稳定,劳资纠纷频发,成为令企业和政府头疼的难题。

对此,2007年起,丹阳市总工会开始探索推进眼镜行业工资集体协商。针对眼镜业内部价格战,随意改变用工标准等源于没有相对明确的劳动定额的不良竞争问题,丹阳市总工会在协商中紧紧抓住协商劳动定额这一重点,牵住了协商的“牛鼻子”。

在健全了协商主体——成立全国第一家眼镜行业联合工会之后,丹阳市总工会专门成立工作组,在协商前通过各种途径征集职工对工时、工价、工作量与劳动报酬的意见,分析归纳行业同岗位、同工种的薪酬信息,并在协商确定不同工种的劳动定额和工时、工价时,分别由从事该工种、该岗位的一线职工代表参加协商会议,确保制定的劳动定额达90%以上的职工都能在法定时间内完成。

体协商提供了制度保障,等等。

健全督导检查制度是集体合同落到实处的关键。河北工会积极整合各方资源,构建了社会化的监督约束体系。由省领导小组组织力量,对各县开展工资集体协商情况进行督导检查;石家庄等6个市将工资集体协商工作列入党政日常督查事项,实行督导情况专报;各级人社部门将工资集体协商列为劳动保障监察的重要内容,对拒不开展工资集体协商的企业进行监督执法。

坚持党政主导,努力构建社会化工作格局;强化集体协商全程的质量导向;以职工知晓率、参与率和满意度作为重要衡量标尺……如今,在多方共同推进下,河北工资集体协商工作实现了“量质齐增”。截至2013年底,全省工资集体协商动态建制率为86.2%,完成“三年规划”目标任务。

【点评】工资集体协商绝非工会一家的事。河北省的经验让我们看到各级党委表现出的对集体协商的“绝对支持”。工资集体协商涉及职工最核心的劳动经济权益,无论对协调劳动关系,还是维护职工合法权益,都是十分有效的手段。只有形成党政主导、三方协作、工会力推、企业和职工积极参与的工作格局,才能为工资集体协商有效推进提供保障,真正使之成为增加普通劳动者收入分配话语权、实现职工与企业沟通交流、构建和谐劳动关系的有效途径。



大连市高新区软件行业企业方代表与职工方代表在三次协商协议书上签字。 资料图

上海 金山区 探索协商维权新路子

□本报记者 彭文卓

十年前,一提到上海金山区纺织服装企业,人们就会想到:“劳动定额过高,职工工资虚高、片面追求高利润,职工无序流动多、劳资双方纠纷多、企业之间矛盾多”。“三高三多”现象,使纺织服装行业成为金山区劳资纠纷矛盾较为突出的“重灾区”。而如今,这里却因为“三好三少”,成为外来务工人员趋之若鹜的好去处:职工待遇好、企业与职工的关系好、企业经济效益好;职工无序流动少了、加班加点少了、企业与职工的担忧少了。

这,得益于行业工会探索出的用“一份合同六项协议”锁定职工权益的新路子。

自2010年以来,金山纺织服装行业工会就紧紧围绕职工“三最”利益问题,积极汇同区纺织服装协会在原集体合同以及劳动定额、安

全卫生、女职工特殊利益保护的基础上,先后增设了职业技能培训、工资增长等专项协议,形成了“一份合同六项协议”的维权模式。

在协商过程中,采取分散协商和集中协商相结合的办法。即把形成的“一份合同六项协议”征求意见稿和反馈意见表,分别发送到区纺织服装协会和160家团体会员单位征求意见。随后,召开会议集体协商,由行业工会和协会各选派5名代表参加集体协商会议,双方代表对“一份合同六项协议”进行交流协商,在协商一致基础上,双方就制定和推行纺织服装行业“一份合同六项协议”达成“十点共识”。

2014年4月,金山区行业工会还在职代会上实施了以工资增长为核心内容的“一份合同六项协议”一揽子听证、协商、表决、签约。对平均工资增幅、行业最低工资标准等都

□本报记者 张锐

最低工资标准100%落实到位,工资增长提前达到了30%,预计3年内将达到50%;免费就餐、免费工作服100%落实到位,免费体检90%落实到位……据统计,湖南株洲市餐饮行业工资集体协议签订两年来,5000多家餐饮企业的17万职工已从中受益。

2012年,株洲成立了由市人大副主任任组长,市协调劳动关系三方及相关职能部门领导为成员的餐饮行业工资集体协商工作组,并依托这一平台,在协商中严把主体、程序、内容“三关”。

——把好主体关,确保代表性。指导小组分别确定株洲市餐饮协会和株洲市商务系统工会作为企业方和职工方协商主体。企业方协

株洲 严把“三关”务求协商见实效

商代表由协会会长及6位不同类型、不同规模企业的老板组成,职工方协商代表由商务系统工会主席及3位代表性强的企业工会主席和厨师长、服务员、收银员3个岗位的职工代表组成。全部14位代表接受媒体公示监督。

——把好程序关,确保合法性。整个协商过程,在选出代表、发出要约、开展协商等各个环节,指导小组都严格依法依规操作。如,职工方发出要约后,劳资双方通过座谈会、协商会反复沟通20多次,形成协议文本草案,印发派送到各个企业,并在媒体公示,实现征求意见全覆盖。在收

回的意见表中,双方支持率均达90%以上。

——把好内容关,确保实用性。指导小组结合行业实际确定了14项协议内容,严格按照不同岗位、地区、时段进行细化,涵盖了行业工资分配制度、工资支付办法、最低工资标准、工资增长机制、加班工资、医疗待遇、工作时间和休息休假、女职工保护、职工保险、职工福利等多个方面,做到了全覆盖、全方位和全天候。特别是对职工反映比较集中的免费就餐、住宿、体检、服装等问题,进行协商并达成一致。同时,对职工工资增长预期作出承

□本报记者 彭文卓

对于四川内江工会来说,工资集体协商让职工满意,已经成为被量化的指标,并建立起科学的工资集体协商工作考评评级体系。

2010年底,内江市总工会出台了《内江市企业工资集体协商工作等级评价实施办法》,在全国率先开展企业工资集体协商工作等级评价。2013年,又牵头制定了《内江市企业工资集体协商工作等级评价体系标准》,使企业工资集体协商工作等级评价体系实现了标准化操作、规范化运行。

——建立科学的考评评级机制。按照《工资集体协商机制建设、工资专项集体合同内容、工资专项集体合同程序、工资专项集体合同审查、工资专项集体合同履行和职工满意度测评》等六个重点方面确定考评指标,把涉及工资集体协商工作的各要素分纳入考评内容,将评价考核指标量化为A、B、C等级。

——实施激励的分类管理机制。在评定A、B、C等级企业的基础上,开展“三级联动

内江 为集体协商设计考评指标

进”活动,A级企业着力创示范,B级企业注重抓提升,C级及以下企业实施“转化工程”。2014年,参评企业由2011年第一轮的727户增加到1156户,占单独签订集体合同企业的58.8%,267户B级企业提升为A级企业,255户C级企业转化为B级企业。

——构建有效的协调联动机制。内江市委市政府出台相关政策文件,将工资集体协商工作纳入“十二五”规划并连续4年将工资集体协商工作纳入对县(区)和有关部门的综合目标考核和项目考核。同时,形成市委、市政府督查、协调劳动关系三方(四家)推进等方式,合力共推。

企业工资集体协商工作效果到底如何,企业职工最有发言权。为此,内江市总工会在推进工资集体协商工作时引入第三方社会评价机制,委托国家统计局内江调查队实施企

业工资集体协商工作职工满意度测评。

尤其值得关注的是,综合评价的结果与各类评优树模挂钩。在内江,未达到A级的,企业及企业负责人不得评为协调劳动关系三方(四家)省级以上各类先进;未达到B级的,企业及企业负责人不得评为市、县级各类先进。目前,已有3户企业和2名企业负责人因未开展工资集体协商或未达到相应等级被否决。与此同时,从2009年到2013年,职工平均工资工资增长83.4%,年均增幅达到20.85%。

【点评】让职工满意、使职工受益,是推动集体协商制度建设的不懈动力。内江市总工会率先制定了企业工资集体协商工作等级评价体系,同教于职工、同需于职工、同计于职工,实现了“事前、事中、事后”评价程序的有效结合,使企业开展工资集体协商的质量、效果有了科学的评判依据。

□本报记者 彭文卓

“一线职工、技术人员工资年增幅为10%~15%;夏收、秋收等特殊时间工资翻倍;所有施工队伍普遍购买了商业工伤保险;按有关规定缴纳农民工工资保证金,连续4年没有发生工资拖欠情况……”2011年以来,山西晋城市建设行业工会工委把建筑行业工资集体协商工作摆上重要议事日程,结合实际,实现了对职工的双向维护。

长期以来,由于农民工流动性大、市场情况复杂、工程垫资或质量问题等,农民工工资拖欠情况时有发生。为此,晋城市建设行业工会积极推进建筑行业工资集体协商,为职工编织保护网。

协商前深入调研,为工资集体协商创造了良好的条件。由行业工会牵头,组织有关人员,用一个多月的时间,深入企业、工地进行调查研究,邀请企业老总、白领阶层、一线工人举行了规模不等的10余次座谈会,收集了大到企业施工项目的经营管理,小到每个工

晋城 夯实建设行业科学协商基础

种的工资构成、发放方式,甚至农民工的住宿、食堂、洗澡和家庭收入、业余消费等多项资料。通过逐一了解,采集大量数据,为起草好合同文本草案提供了详实的工资数据和第一手资料。

在协商过程中,工会精心组织、依法推进,保障了协商的质量。首先工会将谈判所需信息资料,参考数据提供给职工代表,并对其进行法律知识、业务素质、谈判技巧和能力提升培训,其次是文本提前送达双方谈判代表,使其有足够的思考时间,并广泛征求代表们的意见和建议。首轮谈判前,制定了《晋城市建筑行业集体合同协商谈判实施细则》。为减少干扰,还特意把谈判的时间选在星期天,地点选在比较安静的场所。

每年12月中旬,是农民工结账回家的时候。为此,行业工会成立了检查监督小组,每

年的4月前检查总结前一年工资集体合同落实情况,并形成文字报告,上报市工会和省建筑业工会。此外,行业工会鼓励各企业在行业工资集体合同的框架下通过职代会、联席会、行政会议等形式展开二次协商。

在行业工会组织专人对全市建筑行业《工资集体合同》执行情况进行检查验收,检查结果显示,整体履约情况良好,元旦前行业全员工资兑现率达到95%以上,没有发生工资拖欠情况。

【点评】在建筑行业确立工资标准、推行工资集体协商制度是一件难事。而晋城市建设系统工会工委通过建立长效机制,采取协商前深入调研、协商过程中依法推进、协商后加强督导等积极探索,切实维护职工特别是农民工权益,并实现了企业与职工的双赢,为推动建筑行业和谐劳动关系起到了不可或缺的作用。