

“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，让职工切身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。

河北 完善制度缔造协商“幸福工程”

□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、省政府明确规定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，建立健全了集中履约制度。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

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相关专业知识，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。为使指导员参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，帮助指导员准确掌握行业工资指导线、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，以及日常管理工时；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，是解决职工方协商代表“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。

——从县级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。

——从协商工资水平向劳动定额员时工价拓展。继2013年成立省劳动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内容进行协商。同时，把劳务派遣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，民主选举产生职工方协商代表，把住了程序关。

——从一般性要求向突出抓预算、评估环节转变。出台建立集体合同预算、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，对合同履约情况进行总体评估。

——从发挥市总工会作用向省市县和产业工会联动转变。在市、县两级工会大力推行以工会组织、民主管理、集体协商等制度规范化建设为主要内容的“3+N”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，还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。



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”。“三高三低”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，积极汇同区人社局、计件工价标准为基础形成，并开始在全国五大眼镜产业集群、其他同类企业推广应用。

如今，职工能够明明白白知道在相对时间内可以完成的工作量和可以获得的劳动报酬，从而主动寻求创新，通过提高劳动生产率提高劳动报酬。同时，由于相对统一了劳动定额标准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

【点评】开展行业和区域集体协商是破解中小企业协商难、增强集体合同实效的有效手段，是深化集体协商工作的重点形式。丹阳市总工会通过确定行业劳动定额标准，牵住了眼镜行业工资集体协商的“牛鼻子”，“拆开了企业之间的墙，破开了行政区域的界”，促进“职工有序流动、企业良性竞争、行业协调发展”，成功实现多赢。而连续7年持续推进，紧抓劳动定额这一重点环节，既考验工会工作者的耐心和决心，也体现出其工作方法和智慧，为全国工会推进行业集体协商提供了有益借鉴。

2013年8月，中国眼镜协会和中国财贸轻纺烟草工会在丹阳正式发布《全国眼镜行业部分劳动定额指导标准》。该“标准”以丹阳市眼镜行业工资集体协商确定的劳动定额为准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

通过连续7年的协商，全市眼镜行业主要工种的劳动定额标准逐步得到完善，已从最初协商确定镜片、镜架共20个工种的工时、工价标准，发展到现今确定了镜架300多道，镜片200多道工序的劳动定额标准。

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，积极汇同区人社局、计件工价标准为基础形成，并开始在全国五大眼镜产业集群、其他同类企业推广应用。

如今，职工能够明明白白知道在相对时间内可以完成的工作量和可以获得的劳动报酬，从而主动寻求创新，通过提高劳动生产率提高劳动报酬。同时，由于相对统一了劳动定额标准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

【点评】开展行业和区域集体协商是破解中小企业协商难、增强集体合同实效的有效手段，是深化集体协商工作的重点形式。丹阳市总工会通过确定行业劳动定额标准，牵住了眼镜行业工资集体协商的“牛鼻子”，“拆开了企业之间的墙，破开了行政区域的界”，促进“职工有序流动、企业良性竞争、行业协调发展”，成功实现多赢。而连续7年持续推进，紧抓劳动定额这一重点环节，既考验工会工作者的耐心和决心，也体现出其工作方法和智慧，为全国工会推进行业集体协商提供了有益借鉴。

2013年8月，中国眼镜协会和中国财贸轻纺烟草工会在丹阳正式发布《全国眼镜行业部分劳动定额指导标准》。该“标准”以丹阳市眼镜行业工资集体协商确定的劳动定额为准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

通过连续7年的协商，全市眼镜行业主要工种的劳动定额标准逐步得到完善，已从最初协商确定镜片、镜架共20个工种的工时、工价标准，发展到现今确定了镜架300多道，镜片200多道工序的劳动定额标准。

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，积极汇同区人社局、计件工价标准为基础形成，并开始在全国五大眼镜产业集群、其他同类企业推广应用。

如今，职工能够明明白白知道在相对时间内可以完成的工作量和可以获得的劳动报酬，从而主动寻求创新，通过提高劳动生产率提高劳动报酬。同时，由于相对统一了劳动定额标准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

【点评】开展行业和区域集体协商是破解中小企业协商难、增强集体合同实效的有效手段，是深化集体协商工作的重点形式。丹阳市总工会通过确定行业劳动定额标准，牵住了眼镜行业工资集体协商的“牛鼻子”，“拆开了企业之间的墙，破开了行政区域的界”，促进“职工有序流动、企业良性竞争、行业协调发展”，成功实现多赢。而连续7年持续推进，紧抓劳动定额这一重点环节，既考验工会工作者的耐心和决心，也体现出其工作方法和智慧，为全国工会推进行业集体协商提供了有益借鉴。

通过连续7年的协商，全市眼镜行业主要工种的劳动定额标准逐步得到完善，已从最初协商确定镜片、镜架共20个工种的工时、工价标准，发展到现今确定了镜架300多道，镜片200多道工序的劳动定额标准。

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，积极汇同区人社局、计件工价标准为基础形成，并开始在全国五大眼镜产业集群、其他同类企业推广应用。

如今，职工能够明明白白知道在相对时间内可以完成的工作量和可以获得的劳动报酬，从而主动寻求创新，通过提高劳动生产率提高劳动报酬。同时，由于相对统一了劳动定额标准，既规范了行业经营秩序，更引导企业加强精细化管理。

【点评】开展行业和区域集体协商