

全总下发《深化集体协商工作规划(2014-2018年)》各项目标任务基本完成,全国签订综合集体合同140.25万份,覆盖企业369.97万家,覆盖职工1.75亿人;签订工资专项合同129.85万份,覆盖企业357.73万家,覆盖职工1.62亿人——

深化集体协商工作五年规划晒出亮丽答卷

本报记者 彭文卓 郑 莉

江苏南京月牙湖街道,小微企业集中、人员流动大、用工不规范,工资协商难度大。对此,该街道率先探索了区域性集体协商新模式,在街道层面由商会代表雇主与街道工会分行业开展工资集体协商,解决企业差异化问题。

与此同时,经过多轮协商,福建成功签订第一份省级行业集体合同,解决了清洗保洁行业这一低收入群体的老难题,行业职工工资上涨100-300元不等,惠及全省清洗保洁行业190多家企业的近10万名职工。

在全国,集体协商工作正开展得如火如荼。2014年,中华全国总工会下发《深化集体协商工作规划(2014-2018年)》(以下简称《五年规划》)。如今,《五年规划》各项目标任务基本完成,因地制宜开展集体协商已经成为各级工会长期开展的重点工作,集体协商动态建制率保持在80%以上,百人以上企业动态建制率保持在90%以上。尤其值得关注的是,通过集体协商助力,搭建内通合作平台,完善成果分享机制,实现职工和企业共赢,日益为广大职工和企业管理者认同与支持。

集体协商提质增效
“截至2017年底,全国签订综合集体合同140.25万份,覆盖企业369.97万家,覆盖职工1.75亿人;签订工资专项合同129.85万份,覆盖企业357.73万家,覆盖职工1.62亿人”……
来自《五年规划》总结报告的这组数据,背后是各级工会致力于实现集体协商工作提质增效的努力与探索。
大连市金普新区外资企业多,劳动密集型企业多、青年务工人员多,企业管理难、关系协调难、矛盾解决难这“三多三难”,使新区劳动关系复杂。对此,金普新区总工会创新发展区域集体协商制度,从建立健全区域协商、外企联络、策略培训、咨询指导、严把关口、主席保护六项制度入手,充分发挥企业工会、外企联合会、区域工会作用,推动劳动关系三方协商共事,利益共享,劳动关系矛盾逐年下降。
工会组织如何适应劳动关系、职工队伍

切实促进集体协商提质增效

江苏省总工会
近年来,江苏省总工会将集体协商作为履行工会基本职责、协调劳动关系的基础性、长期性和全局性工作深入推进,因企制宜,凝聚合力、多措并举,不断扩大建制面,努力提质增效,集体协商工作取得了新进展。
全省工会积极争取党委、政府的支持,合力推进集体协商工作扎实开展。省协调劳动关系三方委员会提请省委、省政府,将扩大集体协商覆盖范围的总体要求和目标任务,列入省委常委会工作要点和政府工作报告。在省协调劳动关系三方组织协调下,每年年初,省、市、县三级联动开展集体协商春季集中要约行动部署会。同时,进一步改善和优化推进集体协商工作的法制环境、政策环境,坚持依规推进。
此外,江苏省总建立了各级专家指导组和专兼职相结合的指导员队伍,为开展集体协商提供咨询服务等专业技术支持,省总工会每年列支集体协商专职指导员补助经费,省、市、县、镇街四级专兼职指导员近万人。全省各级协调劳动关系三方还组织定期开展集体协商工作进展情况督查,对不应约、不开展

培育典型样本发挥示范引领作用

湖北省总工会
湖北省总工会强力推进行业集体协商,重点培育推广了一批集体协商样本,努力发挥示范引领作用,实现了集体协商工作扩面增效的双重效果。
一是把握党政重大工作部署,适时推出企业新进大学毕业生最低年薪集体协商样本。为配合武汉市委市政府实施“百万大学生留汉创业就业工程”,市总工会将大学毕业生在汉工作指导性最低年薪标准纳入集体合同,2017年举行首批签约仪式,44家企业(行业、区域)现场签订合同,赢得学生的普遍点赞。
二是把握劳动者和社会关注热点,推出导游行业集体协商样本。针对导游行业社会反映强烈的问题,宜昌市总工会通过为期3个月6轮集体协商,签订湖北省首份导游行业集体合同,明确导游的社会保险、带团补贴、女职工权益保护等事项,约定企业导游不得推团、挑团、甩团,不得擅自变更旅游行程或中止服务,发布《宜昌市导游行业劳动报酬保障性标准》,并发出“抵制低价游、拒绝零报酬”倡议书,促进了导游队伍稳定,净化了旅游

新变化,工会工作载体和手段如何满足职工需求?这是各地工会面对的共同考题。

各级工会坚持以职工需求为导向,主动将职工最直接最关心最迫切的现实问题纳入集体协商之中,着力解决职工最操心最忧虑最困难的问题。许多省市和企业把职工关心的福利费及教育经费使用、劳动保护、技能人才待遇、带薪休假、职工疗休养、健康体检、食堂通勤和子女托育等纳入集体协商范围。有些省市还创造性地提出“四必谈”“1+X”“4+N”“1+4+N”等协商模式,进一步增强了企业集体协商的灵活性和实效性,拓展了协商范围,回应了职工诉求。

5年来,供给侧企业改革也成为各级工会关注的焦点,将去产能企业的工资按时支付、职工转岗下岗安置、待岗职工生活保障、职工再就业培训以及职工技能提升等纳入集体协商之中,在推动企业转型发展中维护职工合法权益。

聚集产业工人队伍建设大局,各级工会进一步将职工长远利益与企业发展紧密结合。如四川通过价值引导企业在工资结构中设置体现技术技能价值的单元或津贴制度,江苏首签职工技术创新专项集体合同,云南将集体协商与引领职工素质提升相结合,河北唐山鼓励企业签订职工培训专项集体合同……

推进集体协商工作的一个个“首次”、一项项创新,都指向同一个目标:让职工更有获得感。

行业集体协商蓬勃发展
突出抓好行业集体协商,是推进《五年规划》的重要举措之一。
5年来,各级工会把行业集体协商作为主攻方向,不断加大人员经费投入,大力加强协主体建设,丰富协商内容和深度,使行业集体协商发挥更大效用,行业标准逐步完善。
据统计,截至2018年6月,全国共签订行业集体合同5.9万份,覆盖企业50万,覆盖职工1940万人。与此同时,不同层次的行业劳动标准也逐步建立完善,行业协商逐步向灵活用工领域延伸,行业协商在规范用工、引导职工有序流动、推进行业有序竞争和健康发展方面的作用日益凸显。

各级工会努力适应市场经济发展的客观要求,勇于突破体制禁锢,探索形成了行业集体协商的有效形式和工作机制。以北京为例,随着分享经济发展迅猛,非公有制用人单位职工已占在职职工比重70%以上,这对工会维权工作提出了新要求。为此,北京市总工会大力推进行业协商,目前全市有13个市级行业、31个区级行业、89个街道乡镇行业开展了集体协商,协商内容不断丰富,覆盖面逐年提升。

与此同时,各级工会努力适应企业用工方式的发展变化,自觉加大行业协商指导服务工作力度。湖北探索在外卖、网约车等平台经济领域开展集体协商,开创了餐饮行业集体协商的“武汉样本”;上海市探索建立新业态用工领域的协商机制,发布快递、医护、家政等行业的劳动者收入报酬状况及市场服务通用价位,形成行业劳动标准;山东省海员工会发布公务船/科考船派遣制船员行业工资参考标准,等等。

5年来,在地方工会和产业工会的共同努力下,全国先后出现了邳州板材、深圳盐田港拖车、海南酒店、宁夏枸杞、三门峡劳务派遣等一大批行业协商的典型经验,被国际劳工组织收入《中外集体协商典型案例比较》,形成了国内外舆论的积极影响和示范作用。

建立健全集体协商指导员队伍
在浙江宁波,今年首次举办的工资集体协商模拟比赛引发了关注,“培训+情景演示+实战竞赛”相结合的“三位一体”的比赛模式让很多工会干部和职工代表的协商能力显著提高,培养专业的集体协商指导员队伍,向企业提供“菜单式”服务和针对性指导,为开展集体协商提供了有力支持。
5年来,集体协商专职指导员逐渐成为加强基层工会建设、推进集体协商的重要力量。各地按照全总《五年规划》《关于加强专兼职集体协商指导员队伍建设的意见》等要求,自觉加大经费投入力度,因地制宜推进专兼职集体协商指导员队伍建设。截至2018年3月底,全国各级工会已形成41361人的专兼职集体协商指导员,其中专职指导员4612人。此外,绝大多数省(区、市)实现了集体协商指导员在省、市、县三级工会全覆盖,并不断向乡镇

创新模式推动行业集体协商全面发展

北京市总工会
北京市总工会针对分享经济发展迅猛,非公有制用人单位职工比例增加,职工需求多样等新情况新问题,通过大力推进行业协商,特别是探索在市级层面开展行业协商,目前全市有13个市级行业、31个区级行业、89个街道乡镇行业开展了集体协商,在构建行业和谐劳动关系中发挥了重要的作用。
北京市总工会致力于积极争取党政支持,形成合力推动行业协商,并通过培育行业协商主体,着力加强工作指导,不断丰富协商内容等方式,破解协商难题,逐步形成具有北京特色的协商模式。
——建立“行业协商分层级、细化岗位标准”模式。在市级、区级、街乡不同层级开展行业协商,立足实际分别确定协商重点。如市餐饮行业工资专项合同,将行业最低工资标准及17个岗位最低工资标准分为三个档次。2018年第五轮专项合同确定的行业最低工资标准分别为2250元、2350元、2450元,与2017年相比,每档增加150元。各餐饮企业可以根据规模 and 当年的经济效益等情况协商确定一档来执行。

完善质效评估制度测评职工满意度

四川省总工会
近年来,四川省总工会探索完善集体协商质效评估制度机制,突出把职工知晓度、参与度和满意度作为集体协商质效评估的核心要素,切实发挥质效评估在推进集体协商提质增效中的重要作用。
一是大力整合资源,凝聚集体协商质效评估工作合力。省委、省政府高度重视,先后出台《关于构建和谐劳动关系实施意见》《四川省创新企事业单位民主管理制度改革方案》等涉及深化集体协商质效评估工作的指导文件。同时,加强劳动关系三方协作,协调解决集体协商质效评估体系建设中的重点、难点问题。此外,省还把集体协商质效评估纳入每年度工会工作目标考核,并发挥专兼职集体协商指导员作用,将指导服务企业开展集体协商质效评估纳入年度工作绩效考核指标,作为聘任管理的重要依据。
二是着力创新举措,推动集体协商质效评估落地落实。省总在省内江市组织开展了全省集体协商质效评估试点,省、市总工会共同制定并以地方标准形式出台了《企业工资集

街道和社区延伸。

各级工会切实加强专职集体协商指导员管理,进一步完善指导员队伍的选聘、培训、考核、奖惩等制度。26个省(区、市)和新疆生产建设兵团工会制定了集体协商指导员队伍管理办法和考核制度,16个省(区、市)对优秀指导员进行差异化奖励。许多地方工会还探索建立了以专职指导员为负责人的指导工作室,形成行业(区域)工会、人社和企业代表组织合力推进行业协商的局面,指导员队伍作用得到进一步发挥。

探索质效评估新标尺
集体协商的效果好不好,最终要由职工来检验。
为此,四川省总工会把职工知晓度、参与度和满意度作为集体协商质效评估的核心要素,在制度建设、协议内容评价、程序规范性、协议履行状况、职工满意度测评等七个方面,细化了42项评估指标,探索完善了集体协商质效评估制度机制。

在全国,正有越来越多的工会组织将质效评估作为集体协商的必要程序,有机融入集体协商工作的链条之中。

在深入了解职工诉求变化的情况下,各级工会不断拓展协商内容,强化职工参与、完善协商机制,增强了企业集体协商的针对性和有效性。目前,全国25个省(区、市)和新疆兵团工会建立了集体协商绩效评估体系,对企业集体协商程序和内容进行量化评价。

2018年,按照全总《关于开展集体协商质效评估试点工作的通知》的要求,北京、河北等10个省份开展了质效评价试点,提高职工群众对集体协商工作的认同感和获得感,激发企业行政开展集体协商的内生动力,促进了企业劳动关系和谐稳定。

统计显示,职工对集体协商工作的参与率、知晓率和满意率较《五年规划》实施前有较大的提升,集体协商的实效性进一步增强。2017年,在实施落实《五年规划》情况调研督查中发现,有14个省(区、市)的企业职工对集体合同的知晓率超过90%,22个省(区、市)的企业职工对集体协商参与率超过70%,15个省(区、市)的企业职工对集体协商的满意率超过70%。

北京市总工会
——推行“集中协商、二次确认、分别通过、属地备案”模式。这一模式已在全市普遍使用,即企业工会方与行政方经协商一致签订行业合同确认书,并开展二次协商。如《市民办幼儿园工资专项集体合同》规定:遵守本合同的幼儿园应签订确认书;幼儿园根据实际需要开展二次协商,并不低于本合同规定的职工工资标准和各项福利待遇标准,经教代会审议通过。
——开启“产业负责、区域配合”的联合协商模式。实践证明,产业工会在行业工会建设中发挥着重要作用,一些行业协商中,产业工会与各市区总工会建立了联动工作机制,共同研究制定协商方案,沟通情况,明确产业和区总工会的各自任务,产业工会负责市级行业协商,区总工会配合做好在本区的落实。

此外,东城区总工会还探索建立行业协商联合体的协商模式,即几个街道联合开展行业协商。如东花市街道与龙潭街道共同开展美容美发行业工资集体协商,扩大了协商区域范围和受益职工群体,实现了行业协商扩面增效的工作目标。

日前,全国总工会召开会议,认真总结《深化集体协商工作规划(2014-2018年)》落实情况,就进一步推进集体协商工作进行部署。近日,围绕下一步工会如何认真落实中国工会十七大要求、继续深入推进集体协商工作,记者采访了全国总工会权益保障部负责同志。

问:当前推进集体协商工作的形势任务发生了什么变化?怎样认识当前工会集体协商工作的重要性?

答:中国特色社会主义进入新时代,经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,经济结构调整变革、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化、社会结构深刻变动,社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。在深入推进供给侧改革、促进发展动力转换过程中,党中央、国务院高度重视集体协商工作,2014年以来,中共中央《关于加强社会主义协商民主建设的意见》《关于加强和改进党的群团工作的意见》、中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》等重要文件都对集体协商工作提出明确要求。党的十九大报告进一步提出“要发展社会主义协商民主,推动协商民主广泛、多层、制度化发展”“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”。这是党中央、国务院对集体协商工作提出的新要求、作出的新部署,是对集体协商理论与实践的丰富和发展,对我们正确处理好发展与保障职工权益的关系,与时俱进地做好集体协商工作具有重大而深远的意义。

各级工会要牢牢把握党中央对集体协商工作的新要求,坚持把党中央对集体协商制度协调劳动关系、促进基层协商民主的功能定位贯彻落实到集体协商的具体实践中去,始终坚持“促进企业发展、维护职工权益”的工作原则,通过协商促进职工和企业互相交流、互相理解、换位思考、合理预期,促进企业和职工实现协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。密切关注因供给侧改革、结构调整、贸易摩擦和环保整治导致生产经营困难企业,继续开展“共同约定行动”,鼓励企业和职工围绕薪酬福利、工时制度、轮岗休假、用工方式等涉及职工利益调整的重大事项进行协商,促进企业与职工同舟共济,确保职工队伍稳定。

问:下一步全国总工会在巩固提高集体协商建制率方面有什么举措?

答:全国总工会将与国家协调劳动关系三方有关单位协商一致,争取以国家协调劳动关系三方名义制定并推进集体协商工作三年行动计划,并将巩固提高集体协商建制成果作为重要目标,坚持因地制宜、综合施策,大力推进企业集体合同和工资专项集体合同制度,巩固集体协商建制成果,进一步促进集体协商扩面增效。重点关注生产经营困难企业,密切关注环卫保洁、网约车、快递员、送餐员等低收入群体诉求表达和权益维护问题,推动建立集体协商制度,确保低收入职工群体收入合理增长,增强他们获得感和安全感。

问:近年来,各级工会一直将开展行业集体协商作为工作重点,下一步全国总工会在推动行业(区域)集体协商工作方面有何打算?

答:全国总工会将继续加大行业(区域)集体协商推进力度,探索多雇主协商模式,将劳动密集型、中小企业集中的行业(区域)作为推进集体协商的主攻方向,加强工种指导价位、劳动定额、计件单价等行业劳动标准体系建设。加强与产业工会协同配合,充分发挥产业工会优势 and 作用,适应产业升级、劳动者素质提升的发展需要,积极向技术密集型产业、新兴产业拓展,探索在新经济、新业态、新模式下开展集体协商的有效形式,充分发挥集体协商协调稳定灵活用工领域劳动关系的作用。

问:中国工会十七大报告提出要“以提质增效为重点深化集体协商工作”。全国总工会在推进集体协商提质增效方面的目标是什么?

答:中国工会十七大开启了新时代工会工作的新征程,呼唤我们作出新时代集体协商工作的新作为。我们要认真贯彻落实中国工会十七大要求,制定集体协商质效评估标准,推动各地开展质效评估,进一步细化指标体系,规范协商流程,拓展协商内容,积极提升职工知晓率、参与率、满意率,不断增强协商的针对性和实效性,增强企业和职工对集体协商工作的认可度。

问:加强集体协商制度保障对集体协商工作具有重要意义,全国总工会将如何推动完善集体协商相关制度机制?

答:在完善集体协商相关的制度机制方面,积极推进集体协商国家立法和地方立法进程,加快《工资支付保障条例》等收入分配方面法律法规制定,努力为集体协商健康发展营造良好的工作环境和法治环境。各级工会要进一步争取党政重视支持,推动构建“党委领导、政府主导、工会力推、各方协同、职工参与”的集体协商工作格局,将集体协商工作融入党政主导维权工作大局,汇聚各方力量共同推进。

问:下一步,全国总工会在加强集体协商指导员队伍建设、提高协商能力建设方面有什么要求?

答:专兼职集体协商指导员是加强基层工会建设、推进集体协商的重要力量。全国总工会将重新修订加强专兼职集体协商指导员队伍建设意见,着重解决当前集体协商指导员队伍建设中面临的突出问题,强化资金保障,促进指导员作用发挥。各地工会要高度重视集体协商指导员队伍建设,拓宽人员来源渠道,加强经费保障力度,加强业务能力培训、完善考核激励机制,努力打通职业发展通道,尽快完成专兼职集体协商指导员队伍建设任务。加强对工会干部、集体协商指导员、协商代表的培训,提升他们开展集体协商工作的能力和水平。

建立六项制度构建协商共赢关系

大连金普新区总工会
大连金普新区总工会针对外资企业多、劳动密集型企业多、青年务工人员多,企业管理难、关系协调难、矛盾解决难这“三多”“三难”的特点,创新发展区域集体协商制度,从建立健全六项制度入手,推动劳动关系双方协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。
——着力开展“区域协商”,破解企业工会“势单力薄”难题。由区总工会出面代表全区外企工会与外企商会组织代表进行多轮沟通,就下一年度工资调整相关事宜通报情况、交换意见,达成共识,确定当年工资集体协商的指导标准和指导性意见。同时,面对面指导、分期培训,并发布当年工资协商参照标准,推动依法开展协商。
——建立“外企联络”制度,破解外企工会有效覆盖难题。成立外商投资企业工会联合会,由区总工会副主席担任外企联主席,大型外企专职工会主席担任副主席,下设9个工作站,并由区总工会工作人员担任联络员,实现区总工会和工作站的组织和权益维护双重覆盖。
——建立“咨询指导”制度,破解基层协商意识淡化难题。为职工提供全方位咨询指导,建

——全国总工会权益保障部负责同志就深入推进集体协商工作答记者问

以提质增效为重点,推动集体协商创新发展

建立微信公众平台,随时向全区职工推送协商知识,提供政策咨询等服务;建立工会QQ工作群,提供专业律师答疑解惑。此外,区总工会法律援助中心常设信访和法律援助窗口,职工维权热线,拥有150多人的法律援助志愿者队伍,调处成功率100%。

——建立“策略培训”制度,破解职工方协商能力提升难题。新区总工会为企业工会提供精准服务和提升其协商能力,建立专家指导员队伍,邀请外企高管定期为企业工会授课,让企业工会主席能看懂企业的财务报表,摸清谈判区间,提出高质量建议。

——建立“五项把关”制度,破解集体协商形式化难题,即把好源头控制关,把好程序规范关,把好协议质量关,把好职代会审议通过关,把好履约监督关。同时,还建立了工资集体协商台账机制,集体协商工作竞赛机制,推动集体协商工作不断提质增效。

——建立“主席保护”制度,破解维权者被侵权难题。新区总工会为解除企业工会主席后顾之忧,建立了“三有机制”,即换届选举有监督,履行职责有后盾,被免离职有说法,确保不让一名优秀企业工会席受到不公正待遇。