

发挥工会优势 协调劳动关系 努力推动构建中国特色和谐劳动关系

——近年来各级工会协调劳动关系经验交流

【上海市总工会】

深化“六步工作法”，构建和谐劳动关系

近年来，上海工会认真贯彻落实全国总工会要求，不断完善劳动关系发展态势研判、风险防控、协商协调、联合调处、法律援助等机制，形成“六步工作法”，创新劳动关系治理理念，维护职工队伍稳定，构建和谐劳动关系。

一是以防范化解劳动关系风险为重点，强化摸排研判知实情。自2017年起，上海工会建立完善定时定点劳动关系矛盾隐患排查机制，重点聚焦具有改革调整任务企业和受疫情影响企业以及发生网络舆情的企业开展专项摸排，联合市人社局等部门建立“定期、专题和日常”三类研判制度，强化一企一策的“会研研判”。2020年疫情期间，各级工会发现180多家有苗头性倾向性问题企业予以预警处置，对400多家涉及重大改革调整企业进行商会会审，有序解决10多起潜在重大劳动关系矛盾风险隐患，涉及职工8万余人。2021年以来，全市各级工会走访摸排企业超过6万家，其中，摸排出年内具有重大调整任务的企业近300家。同时，通过开展和谐劳动关系“法律体检”实事项目，“问诊把脉”，排查企业在劳动用工、改革调整、建会建制等方面存在的风险隐患。今年1~11月，已对525家企业开展“体检”服务，覆盖职工近13万人，出具劳动关系总体评估报告579份，提出整改建议722条。

二是以健全完善协商民主制度为重点，发挥机制实效做保障。推动市

人大修订《上海市集体合同条例》等地方立法，协调市人社局、市司法局等部门共同制定实施《关于促进本市企业重大改革调整中劳动关系稳定操作指引》《关于本市企业制订修订劳动规章制度操作指引》，将协商民主法定程序细化为可操作性强的工作路径，当年全市企业因重大调整引发的群体性纠纷数量同比下降近13%。2020年疫情期间，联合市企联、市工商联制定实施《关于在疫情防控期间做好企业集体协商工作相关提示》，指导一大批非公企业就疫情期间劳动关系调整，开展应急应事、一事一议的灵活协商，推动企业与职工有困难共同协商解决。制定《上海市企业集体协商工作规范》，将质效评估标准融入其中，指导基层工会建立以职工参与率、知晓率、满意率和企业认可率为导向集体协商评价体系，切实提升职工获得感、幸福感。

三是以融入平安上海工作格局为重点，推进联动调处有作为。近年来，上海工会进一步强化与“三方机制”“四方合作”成员单位的密切合作，推动工会参与劳动关系矛盾调处纳入全市社会治理现代化试点。从正面引领指导入手，实施“和谐同行”能力提升三年行动，持续推进和谐劳动关系创建活动。2016~2020年，成功推动1.06万家企业创建“上海市和谐劳动关系达标单位”。“三方四家”共同聚焦本市非公中小企业开展用工指导服务，督促企业依

法建立集体协商和职代会制度。积极推进全市各区建立企业重大调整“三方会审”机制。从反向倒逼建制切入，将企业集体协商和职代会制度建立纳入工会劳动法律监督检查内容。对侵犯职工合法权益的企业，通过“两书一函”要求其依法建制。2018年以来，全市各级工会联合市劳动监察部门共对1000余家企业实施了定向监督，对200多家企业开具“两书一函”，90%以上企业及时整改。

四是以推动企业建制和维护职工权益为重点，加强监督援助办实事。按照两个“应援尽援”原则，上海工会坚持为有需求的职工提供“零门槛”法律援助服务。在全市所有劳动仲裁院和80%以上的法院设立工会专窗，在市、区两级职工法律援助中心设立“三方联调中心工会分中心”，在全市各街道（乡镇、园区）设立422个职工法律援助服务站点，专聘230名劳动关系工作指导员和400多名工会社工，签约70多家律师事务所500多名律师，做实做强工会维权服务力量。2016~2020年，持续投入8000多万元专项资金，为职工提供法律援助服务16.22万件。在开展法律援助过程中，针对外来务工人员、困难职工及家庭困难等群体，市、区两级工会通过“会聘上海”就业服务平台，提供精准就业服务，切实将工会职工法律援助与就业服务有机衔接，有效形成预防化解劳动关系矛盾和为职工办实事的完整闭环。

“学法小课堂”，定期推送劳动法律知识和案例，充分发挥职工律师团作用，开展“送法进企业”活动，做好普法宣传，提高职工依法维权、企业依法用工意识。开通“苏工惠”APP法律咨询，依托全市150个法律援助站为职工提供法律援助，依托22854个工会劳动法律监督委员会开展劳动法律监督，形成覆盖广泛、纵向到底的工会劳动法律监督体系。注重协商共建。以非公企业为重点开展集体协商，坚持每年春季开展工资集体协商“集中要约行动”，针对新冠疫情给企业生产经营造成的困难，率先出台《关于应对疫情影响切实做好集体协商工作的意见》，指导基层工会配合政府围绕援企稳岗举措落实与企业方开展集体协商，真正做到双方的事双方商量着办，实现企业和职工同舟共济、共渡难关，用协商实效验证协商民主的真正价值，发挥和谐劳动关系对社会稳定健康发展的重要作用。

下一步，苏州工会将认真贯彻落实党的十九届六中全会精神，按照全总部署，紧扣“强富美高”总目标，自觉践行新发展理念，服务高质量发展要求，切实维护好广大职工合法权益，积极参与构建和谐劳动关系，为苏州经济社会高质量发展添砖加瓦。

【中国金融工会】

贡献产业工会力量，助推实现共商共治共建共享

省级金融行业集体协商试点，在属地银保监局支持下，联合银行业、保险行业协会建立行业三方四家联席会议，形成“党委重视、行政支持、各方配合、工会推动、职工参与”齐抓共管、协同推进的工作格局。中国金融工会采取问卷调查、走访座谈等多种方式了解职工诉求，加强企业沟通，以规范薪酬体系为核心，以促进金融业发展、维护金融业职工合法权益为原则，以建立统一行业标准为目标，推进多层次行业区域性集体协商。目前，北京、厦门等地已成

功签订区域银行业、保险业集体合同，覆盖职工人数分别达9万、2.7万余人，并成功推动汇丰、渣打等影响较大的外资银行确认执行行业集体合同，为其他外资机构开展集体协商工作树立示范。通过集体协商，劳资双方搭建起了常态化制度化交流平台，初步实现企业与职工和谐共赢、利益共享，对于保护和调动职工主动性、积极性，预防化解劳资双方矛盾，推动金融业改革转型发展发挥了非常重要的作用。

二是坚持共建共享，系统整合资源

【浙江省总工会】

党政重视健全机制，和谐共赢理念深入人心

近年来，浙江工会认真学习贯彻习近平总书记重要指示批示和全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会精神，持续深化义乌社会化维权、温岭集体协商、北仑联合调解、传化和谐劳动关系构建等经验，坚持和发展新时代枫桥经验，探索出一条符合时代要求、适应市场规律、具有浙江特色的和谐劳动关系发展道路。

一是党政重视，和谐共赢理念深入人心。浙江省委、省政府历来高度重视构建和谐劳动关系工作，把促进劳动关系和谐稳定作为社会和谐稳定的重要基础，作为高水平推进省域治理现代化的重要内容，纳入“大平安”机制建设，形成“党委领导、政府履职、工会推动、部门负责、企业参与”的构建和谐劳动关系工作格局。10年来，先后出台《浙江省工会劳动法律监督条例》等10多部地方性法规，制定《浙江省深入发展和谐劳动关系的意见》等一系列文件，营造了构建和谐劳动关系的良好政策法规环境，激发了企业职工追求和谐劳动关系的内生动力。全省广大民营企业家长坚持“依靠职工办企业”，广大职工凝心聚力助推企业健康发展，特别是疫情期间，企业与职工同舟共济、共克时艰，齐心应对挑战，确保劳动关系和谐稳定。

二是健全机制，部门多跨协同更加紧密。三方协调机制持续深化。省、市、县全面建立协调劳动关系三方会议制度，定

期分析研判劳动关系形势，商会交流重大政策调整，广泛开展集体协商“要约行动”和质效评估，共同实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，劳动关系和谐企业（园区）创建取得显著成效。预警预报机制常态运行。省总工会与省级有关单位建立情况会商、工作联动、要情沟通机制，实施劳动关系定期监测、劳动法律体检、公益法律服务等系列活动，建立劳动关系周报制度，已累计开展89周110次，报送劳动争议案件2423件，实现劳动关系预警工作常态化、长效化、制度化。劳动争议多元化解机制试点突破。召开专题会议总结推广宁波试点经验，会同人社部门、人民法院建立调裁诉联动机制，呈现“调解成功率提高，仲裁、诉讼受案量双下降”的良好态势，实现劳动争议化解“最多跑一次”、“最多跑一地”。

三是突出重点，职工合法权益保障有力。立足民营经济大省实际，突出重点行业人群，努力把构建和谐劳动关系打造成展示“重要窗口”和共同富裕示范区的鲜明标识。深化非公企业产业工人队伍建设工程全国试点。省委書記3次作出专门批示指示，亲自指导试点工作，部署实施专项督查，省“两办”专门发布浙江产业工人队伍建设改革“十四五”工作规划，确定3676家省、市、县三级试点单位，深入开展产业工人思想引领、技能提升、权益维护、服务保障等工作，涌现

【成都市新都区总工会】

切实履行工会职责，着眼服务职工助力劳企双赢

近年来，成都市新都区总工会着眼服务职工、助力劳企双赢，在推进国家级和谐劳动关系综合配套改革试点中展示工会组织新作为。

一是健全机制共商共管，多维联动合力攻坚。

——纳入大局，推动健全机制。加强与政府部门联动，推动将构建和谐劳动关系工作列入全区经济社会发展总体规划和全面深化改革重点项目。定期向区构建和谐劳动关系领导小组、协调劳动关系三方委员会汇报劳动关系工作，提请研究解决劳动关系重点事项。依托区协调劳动关系三方机制，推动镇（街道）、产业功能区成立劳动关系领导小组等工作机构，形成层层有领导、环环有人抓的工作体系。

——党建引领，推进工会组建。坚持“党建带工建”，指导各类企业建立工会组织1247家，实现国有企业事业单位全覆盖，非公企业建会动态保持在95%以上。实施“双向进入、交叉任职”，提倡民营企业非出资人党组书记通过法定程序参选工会主席，推动基层工会组织实现“五好”，增强工会组织吸引力凝聚力。

——目标管理，激发企业热情。在区人社部门的支持下将民主管理、职工权益保障等融入构建劳动关系和谐程度考核评价规范，完善劳动关系和谐企业激励机制。

二是聚焦重点共建共治，多元化解维和促稳。

——强化企业民主管理，保障职工知情权参与权。实施民主管理建制攻坚行动，实现国有企事业单位职代会建制率基本全覆盖，非公企业建制率稳定在90%以上。深化“民主管理宣传月”“公开解难题、民主促发展”主题活动。推行厂务公开民主管理标准化建设，着力规范职代会、厂务公开流程，企业参与面达86%。

——强化集体协商，促进企业和谐稳定。实行集体协商工作“四季模式”，在“邀约协商季”制定下发“集中要约行动”《通知》，发动企业开展协商；在“签订审查季”狠抓企业集体协商审查工作，确保流程规范；在“巡察履约季”组织开展监督检查，提高合同履约率；在“考核表彰季”严格考核，表彰先进，推动工作落到实处。加强集体协商人才队伍建设，连续举办集体协商技能竞赛，促进协商工作提质增效。

——强化联动处置能力建设，提升基层治理水平。在区委、区政府的正确领导下，区总工会牵头成立新都区劳动争议人民调解委员会，主要领导担任调委会主任，建立“一站式”多元化解联动处置中心，提供“互联网+调解仲裁、法律援助、财产保全”等多功能联动调处服务，推动工会调解、人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解“五调联动”。年均投入经费30余万元，形成劳动争议调解

杭州吉利集团《共同富裕计划行动纲领》、温州华锋集团“八级技工制”、金华三锋实业车间党建等一批先进典型。探索新就业形态劳动者建会入会和权益维护路径。明确“拉清单、订计划、配力量，尽快实现应建尽建”工作要求，今年新建新就业形态劳动者工会1673家，发展会员212542人。省政府与省总工会联席会议专题研究新就业形态劳动者工会经费保障事项，出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》等政策文件，深入开展新就业形态劳动者高温慰问、技能培训、法律服务等活动，建成户外服务站点6036个，切实加大维权服务力度。推动落实农民工工资支付保障机制。专门选派工作人员参与“浙江无欠薪”领导小组办公室实体化办公，推动建立建筑行业工资款与工程款分账管理、农民工实名制、银行卡发放工资、工资支付保证金等各项制度，在国务院保障农民工工资支付工作考核中浙江连续3年名列第一。

下一步，浙江工会将切实维护职工合法权益，努力构建和谐劳动关系，为浙江忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”、争创社会主义现代化先行省和高质量发展建设共同富裕示范区贡献工会力量。

“以案定补”和考核激励长效机制。2020年全区受理举报投诉案件、劳动纠纷争议案件分别同比下降9.2%、10.7%。

三是整合资源共创共享，多措并举强基提能。

——顺应新形势，着力解决新问题。建成“职工驿站”40个，打通联系服务快递员、网约送餐员等新就业形态职工群体的最后一公里；搭建岗位供需和校企合作平台，为企业解决用工难题；为小微企业返还工会经费，助力企业共渡疫情难关；联合人社局开展“魅力香城、和谐同行”企业各类沙龙活动，营造“企业关爱职工、职工热爱企业”的良好氛围。

——紧盯新需求，培育职工新技能。将职工技能大赛纳入全区“幸福美好生活十大工程”，2021年投入上百万元，举办货车司机大赛、保安员技能大赛等赛事10项。主动服务成渝地区双城经济圈建设及成德眉资同城化发展战略，联合开展多种类工种的技能大赛，强化多地技能人才交流。

——着眼新发展，打造学习新标杆。推进高技能人才选树培育计划，围绕新都轨道交通、航空动力、商贸物流、医药食品等重点行业发展，扎实开展工匠选推活动，培育“香城工匠”300名，发放奖励近200万元，通过工匠示范引领作用的发挥，带动实现全区技能人才高质量发展，联合开展多种类工种的技能大赛，强化多地技能人才交流。

户外劳动者服务站点已近3万个，其中建行“劳动者港湾”1.42万个，累计服务超过2亿人次。中国金融工会认为，有序推进金融行业服务资源开放共享，惠及全体人民，具有现实可操作性 and 延续性，广大金融职工深度参与共建站点的管理、运维，既保障户外劳动者的劳动健康权益，也为金融职工营造和谐稳定的工作环境，引领了崇尚劳动、尊重劳动、热爱劳动的社会风尚，推动形成了全社会共同参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

下一步，中国金融工会将进一步扩大集体协商制度在金融行业的覆盖面和影响力，推动职工与企业共商共治；进一步常态化推动引导金融系统特别是国有大型金融机构共建站点，在共建共享中展现金融行业责任担当，把党和政府的关心关怀送到职工心坎上，助推构建和谐稳定的劳动关系。