

江苏滨海县总工会推行集体协商指导员职业化,破解“不会谈、谈不拢”难题

专职专干,让集体协商“谈”出实效

本报记者 黄洪涛
本报通讯员 刘义昂 顾琳琳

“今年1月至4月,共指导企业开展集体协商17次,促进稳定就业岗位74个,推动9家企业的一线职工增长工资4%~6%,帮扶困难职工42人次,解决急难愁盼问题16个。”日前,江苏省盐城市滨海县陈海镇会议室里座无虚席,50余名企业职工听取了集体协商指导员杨海好的工作述职并进行评议。

截至4月底,滨海县各镇(区、街道)、工业园区、规模以上企业共106名集体协商指导员全部完成述职。2012年6月以来,滨海县总工会推行集体协商指导员职业化,通过选优配强专业队伍,严格考核、优胜劣汰,经过多年的探索实践,形成了一支106人的专业集体协商指导员队伍。

从“挂名兼职”到“专职专干”

“以前在集体协商指导员队伍建设上走过弯路。”滨海县总工会一位原副主席回忆说,过去,集体协商指导员多为兼职,一些人把这项工作当作“分外事”,有的因业务不熟难以有效指导基层单位,加之考核不严,存在“干多干少一个样、干与不干一个样”的现象。

当地某公司曾明确办公室主任兼任集体协商指导员,但办公室主任因本职工作繁忙,全年未指导过一次集体协商。

“集体协商涉及政策、法律、财务等多方面知识,不懂这些,很难谈出结果。”某公司兼职集体协商指导员坦言,自己对集体协商业务不熟,几次的指导服务都“谈不到点子上”,导致协商协议迟迟未能签订。

由于考核不到位,部分小微企业存在集体协商建制率偏低,协议文书不规范、台账资料不健全等问题。

为解决上述问题,滨海县总工会以党建带工建为抓手,联合县委组织部于2012年6月出台《关于企业集体协商指导员实行职业化的意见》,为推行职业化提供制度保障。县总工会党组书记、副主席丁成富介绍,该制度从选人、培训、明责、薪酬、考核等5个方面入手,着力打造一支专业化、职业化的集体协商指导员队伍。

制度保障推动职业化

在选人环节,滨海县总工会明确了任职条件:年龄原则上45周岁以下,有基层工作经验者可适当放宽;大专以上学历,懂政策、懂法律、懂财务、会管理;具备较强的语言表达能力和文字功底。符合条件者需通过笔试、面试、考核,按成绩择优录用并签订聘用合同。2011年,县总工会选聘3名专职集体协商指导员,各镇(区、街道)、工业园区各选聘1名,先行试点,随后向规模以上企业推开。

为提高业务技能,滨海县总工会每年组织一次集中培训,同时采取以会代训、案例解析、业务技巧辅导等形式,邀请市、县集体协商骨干授课,组织参观学习。培训结束后进行闭卷考试,成绩合格者由县总工会颁发结业证书,实行持证上岗。每名集体协商指导员每月指导集体协商不少于2次,征集协商议题不少于1个,总结典型案例3个以上。

薪酬方面,滨海县实行“基本工资+绩效工资”,每月基本工资3000元,工作实绩显著者可获一次性奖励。沿海工业

园集体协商指导员李珊珊说:“刚开始工资偏低,曾想跳槽,后来县里提高了薪酬待遇,就不想走了。”

考核方面,按职责清单逐项考核,称职者续聘,不称职者解聘。某镇一名集体协商指导员因每月深入企业指导协商不足1次,经考核不称职被解聘。几年来,共有11名集体协商指导员因考核不合格被解除聘用。

职业化带来新气象

“我在集体协商专职指导员岗位上十年如一日,指导基层开展集体协商工作,帮助职工维权,奉献青春、智慧和力量。”4月28日,滨海县总工会集体协商专职指导员陶金光荣当选江苏省劳动模范。

“实行职业化后,集体协商工作呈现新气象。”滨海县总工会副主席万月说,过去集体协商存在不深入的情况,

如今,指导员每月下企业不少于5天,与行政方、职工代表面对面确定协商议题、指导协商。

某公司职工小李介绍,过去公司对增长工资和法定假日加班费不肯应约。集体协商指导员根据职工诉求,多次深入公司沟通协调,最终达成按工资总额5%增加工资、补发此前加班工资3万余元的协议。职工对集体协商的满意率达到96%。

滨海县总工会还对全县集体协商企业实行ABC分类管理。通过成立评估小组、百分制打分,精准施策促平衡发展,推动117个小微企业建立集体协商制度,126企业职工满意率达95%,稳定就业岗位4780个,解决职工急难愁盼问题173个。

随着集体协商方面家里里的涌现,近年来,滨海县集体协商工作有13个案例被评为全国、省、市典型案例。

短评

职业化为集体协商“赋能”

如何破解集体协商中存在的“不会谈、谈不拢”难题?其深层次症结往往在于指导员队伍的“兼职化”与“不专业”。江苏滨海县探索的指导员队伍职业化路径,通过系统构建“选、训、责、薪、考”全链条机制,将协商指导从“挂名兼职”转变为“专职专干”,为破解这一难题提供了有益借鉴。

这套机制以严格选聘、专业培训为基础,以“基本工资+绩效”激励和

刚性考核为保障,有效推动了指导员从“外行”向“行家”转变。专职身份的稳定性与专业能力的提升,使得指导员能够深入企业开展精准指导,切实聚焦薪酬增长、加班费支付等议题,推动协商真正走向“解难题”。实践证明,职业化建设为集体协商注入了专业的、可持续的内生动力,提升了协商质效,为构建和谐劳动关系提供了坚实的专业支撑。(徐新星 陈晓燕)

吉林省开展毕业生入职入会即享服务主题活动

工会服务伴随学子从校园走向职场

本报讯(记者柳珊珊 彭冰 通讯员官思妍)近日,吉林省“吉聚青才·赋能发展”毕业生入职入会即享服务主题活动启动仪式暨劳模工匠进校园主题宣讲活动在长春理工大学举行,69所省内高校、20家企业参与现场活动。

本次活动由吉林省总工会、省教育厅、省人社厅、团省委、省妇联、省工商联联合主办,是深入贯彻落实吉林省委、省政府关于促进高校毕业生就业创业工作部署,统筹青工服务阵地、高校育人体系、人社就业平台、工商联用资源,靶向留才、精准育才的创新实践,也是打通职场成长通道,弘扬“三个精神”的“大思政”课,为高校毕业生搭建了就业、创业、入会、成长、服务等全链条平台,助力青年人才启航新征程、留省建功。

据介绍,主题活动将通过宣讲、招聘、公开课等方式普及政策,依托校企合作、技能培训、工匠结对等模式提升毕业生职业能力。同时,简化入会流程,开通

绿色通道推动入职入会,搭建普惠服务渠道,多方面护航毕业生留省就业创业。行动还创新打造“百千工”宣传服务网络,遴选15所示范院校,招募100名校园工会大使,组建1000名大学生志愿者队伍,全面构建毕业即对接、入职入会、入会即享服务体系,让工会服务伴随学子从校园走向职场。

活动现场发布了2026年“吉聚青才·赋能发展”毕业生入职入会即享服务主题活动助力高校毕业生留省就业创业十大活动和示范院校名单。

在劳模工匠进校园主题宣讲环节,全国劳动模范、大国工匠、中车长春轨道客车股份有限公司首席操作师罗朝强,全国劳动模范、大国工匠、中国第一汽车集团研发总院试制部首席技师杨永修走上讲台,为现场学子上了一堂生动的“大思政”课。随后还举办了工会知识公开课,近700名师生参加。

中青年学者研讨劳动科学理论与实践

本报北京5月17日电(记者张菁)今天,由中国劳动学会和中国劳动关系学院主办的“学习贯彻习近平总书记关于构建中国特色哲学社会科学重要讲话精神中青年学者座谈会”在中国劳动关系学院举行。与会专家学者认真学习习近平总书记重要讲话精神,围绕构建中国特色哲学社会科学自主知识体系、加强劳动科学学科建设等问题进行深入研讨。

2016年5月17日,习近平总书记哲学社会科学工作座谈会上发表重要讲话。会议指出,习近平总书记的重要

讲话为推进我国哲学社会科学工作提供了科学指引和根本遵循。劳动科学是中国哲学社会科学的重要组成部分,积极构建自主知识体系,不仅十分必要,而且具备坚实的理论和实践基础。

主题发言环节,与会中青年学者围绕学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,从劳动经济学、劳动关系学、人力资源管理学、劳动法学、劳动教育学和工会学等学科视角,聚焦新时代劳动领域重大理论与实践问题,进行研讨交流,提出意见建议。

山东寿光“劳模工匠助企行”专项行动覆盖多个领域

6支工匠服务队接单问诊技术“疑难杂症”

本报讯(记者田国全 通讯员陈凤华)“目前我们已成功申请发明专利3项,实用新型专利20余项。公司2025年营业额突破5000万元。”5月15日,中温农业(山东)集团有限公司负责人李玉堂谈及企业突破技术瓶颈后取得的成效,兴奋之情溢于言表。

中温农业这份亮眼的成绩单,得益于山东潍坊寿光市“农技工匠服务队”的协同技术攻关。两年前,服务队带头人李光聚针对中温农业棚室结构单一难题,协助设计适用于高温高温、干旱、寒冷等多种气候类型的节能温室,并推动其与中国农业科学院签订技术合作协议,共同攻关智能温室环境调控系统。

像农技工匠服务队这样的行业工匠服务队,寿光市已经组建了6支,涵盖智能制造、乡村振兴、教育赋能、绿色化工、医养健康、建筑防水等多个领域。近年来,寿光市总工会扎实开展“十链百企·匠技惠企——劳模工匠助企行”专项行动,组织劳模工匠深入企业一线开展技术攻关、工艺改良、技能培训和创新指导,帮助诊断并解决生产技术、安全管

控、管理优化等难题。

依托寿光市防水行业协会平台组建的“防水行业工匠服务队”,由潍坊市劳动模范郑家玉领衔;依托寿光市农业技术推广中心组建的“农技工匠服务队”,由全国农技推广先进个人、潍坊市五一劳动奖章获得者李光聚领衔……为实现精准赋能,寿光市总工会借力行业协会组建行业工匠服务队,选定该领域技术大拿“坐堂问诊”,协同全市30余家劳模工匠创新工作室解决企业技术方面的“疑难杂症”。

“我们打造‘接单派单接单评单’服务闭环,推行‘专家门诊’式服务。”寿光市总工会党组书记、常务副主席桑迎彬介绍,市总工会系统梳理企业和职工群众诉求,形成清晰的需求清单,依托劳模资源库进行智能匹配,指派对应领域劳模工匠“接单”服务。去年以来,寿光市行业工匠服务队重点深入10家企业开展精准服务,解决各类难题31项,带动培训职工超万人次。

机械加工生产线上的亮丽风景

5月15日,山西介休,在山西焦煤汾西矿业设备修造厂内,制修车间数控女工组的工作人员正在测量新的加工零件。这是一支驾驭现代化智能数控设备的高素质专业女车工班组,组建于2016年12月,职工全员大学本科学历,主要承接各类轴销工件的加工任务。

车工是机械加工的第一道工序,加工工件重,劳动强度大,是车间最苦最累的工种之一,一直是男性的主战场。女性从事金属切削这一精细加工工作,无论是心理上还是体力上,都面临很大挑战。在日常工作中,这支“娘子军”充分发挥自身优势,将理论与实践紧密结合,勤学苦练,不断钻研,实现加工尺寸和精度精确无误,创造了良好的生产效益,成为机械加工生产线上的一道亮丽风景。

本报记者 王伟伟 摄



(上接第1版)2025年4月28日,习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调,要紧紧围绕实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,深化产业工人队伍建设改革,努力建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。党的二十届四中全会提出,更好发挥工会等群团组织作用,加强产业工人队伍建设等政策保障。我们要深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神和党中央决策部署,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,以更大力度、更实举措推动产业工人队伍建设改革走深走实,为推进中国式现代化提供有力人才和技能支撑。

加强产业工人思想引领,巩固党长期执政的阶级基础。引导职工群众听党话、跟党走,是工会组织必须坚决扛牢的政治责任,也是深化产业工人队伍建设改革必须牢牢把握的政治任务。当前,大国博弈更加复杂激烈,敌对势力对我国打压遏制持续向劳动领域延伸,加紧同我们争夺人心、争夺阵地、争夺群众,形势十分复杂。同时,社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式越来越多样化,产业工人队伍构成和思想状况也越来越复杂。比如,新就业形态劳动者已成为产业工人重要组成部分,他们的思想观念、价值取向、利益诉求日益呈现出多元化、个性化的特点,在面生活压力和职业发展困惑时,容易受到网络舆论、市场环境等多种因素影响,进而产生思想波动和心理焦虑。新形势下,加强对产业工人的思想政治引领须臾不可放松。

必须坚持守正创新,增强思想政

加快建设高素质产业工人大军

治工作的时代性、针对性、实效性,把广大产业工人紧紧团结在党的周围。坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,加强分众化、对象化、精准化宣传宣讲,推动党的创新理论在产业工人中落地生根,筑牢团结奋斗的共同思想基础。坚持以社会主义核心价值观引领产业工人,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,深化“中国梦·劳动美”主题宣传教育,激励广大产业工人在辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动中成就梦想。聚焦青年产业工人尤其是新就业形态劳动者,加强人文关怀和心理疏导,帮助他们树立积极心态、坚定发展信心。坚决维护劳动领域政治安全,以时时放心不下的责任感做好风险隐患排查化解工作,确保工人阶级始终是

我们党最坚实最可靠的阶级基础。激励产业工人建功立业,汇聚推动高质量发展的磅礴力量。产业工人蕴藏着巨大的创新活力和创造潜能,是科技成果转化和产业创新的直接实践者,高质量发展离不开产业工人的高质量劳动创造。比如,在新材料领域,产业工人与研发团队协同攻关,能够突破长期被国外垄断的“卡脖子”技术;在智能制造领域,产业工人不仅是技术的应用者,更是优化与创新的重要推动力量,他们的积极实践是智能制造落地与升级的关键环节。近年来,工会开展了各种建功立业和群众性创新创造活动,组织动员广大产业工人为经济持续健康发展作出了积极贡献。但也要看到,当前的劳动和技

能竞赛以传统产业为主,对新兴产业和未来产业覆盖相对不足;职工创新成果转化率高,部分技术成果面临“不愿用”、“不善用”、“没处用”的难题;发挥劳模工匠作用的平台不够多,激励措施手段还有不足。这些问题的存在,一定程度上影响了广大产业工人的积极性主动性创造性。

必须牢牢把握我国工人运动时代主题,组织动员广大产业工人建功“十五五”,奋进新征程,在推动高质量发展中充分发挥主力军作用。围绕“十五五”时期国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛深入持久开展各种形式的劳动和技能竞赛,推动竞赛向数字化智能化转型、向新产业新业态拓展,让更多行业企业、职工群众参与和受益。广泛开展“五小”等群众性创新创造活动,加强创新成果展示、交流和推广,完善创新成果转化与激励机制,推动产业工人创新创造活力充分涌流。深化劳模工匠创新工作室建设,深入开展“劳模工匠助企行”活动,发挥劳模工匠创新攻关、传承技能、培养人才、弘扬精神作用,带动身边更多产业工人走技能成才、技能报国之路。

完善技能形成体系,加快建设一流产业技术工人队伍。综合国力的竞争归根到底是人才的竞争,劳动者素质的竞争。当前,我国丰富的人才资源优势更加彰显,成为推进中国式现代化的战略支撑。但从供给端看,技能人才长期数量不足的局面仍未根本改变,高技术人才供给与产业转型升级需求之间的

结构性矛盾日益凸显,突出表现为“三多三少”:初级技能人才多、高技能人才少,单一型技能人才多、复合型技能人才少,短期速成的技能人才多、系统培养的技能人才少;从需求端看,随着人工智能技术快速迭代、产业转型升级加快,先进制造业、战略性新兴产业等关键领域高技能人才需求缺口一直居高不下,重点领域技能岗位上的劳动力市场求人倍率常年保持在2以上。培养造就一支规模宏大、结构合理、素质优良的技能劳动者队伍,是国家和民族长远发展大计。

适应新型工业化发展要求,必须加快推进推动构建职普融通、产教融合的职业教育体系,健全产业工人终身职业技能培训制度,加大复合型技术技能人才培养力度,培养造就更多大国工匠和高技能人才。深入实施职工素质建设工程,引导产业工人密切关注行业、产业前沿知识和技术进展,勤学苦练,深入钻研,不断提高技术技能水平。广泛实施求学圆梦行动,帮助一线产业工人实现学历技能双提升。健全落实产业工人“新八级工”职业技能等级制度,推动完善企业内部技能人才评价制度,打破产业工人成长“天花板”。推动企业建立产业工人职业生涯指导计划,健全专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位横向贯通的长效机制,搭建产业工人职业发展“立交桥”。

维护产业工人合法权益,不断增进产业工人福祉。近年来,产业工人权益保障在得到持续改善和加强的同时,还存在一些短板和弱项。从就业看,人工

智能带动产业结构和就业结构调整变革,对劳动力市场的影响既有正面效应、又有替代效应。比如,随着制造业数字化转型的推进,“无人车间”、“黑灯工厂”迅速增多,“机器换人”在提升生产效率的同时,也对低学历、低技能、大龄劳动者带来冲击。从收入看,劳动报酬在初次分配中的比重还不高,产业工人收入水平仍然相对较低,与管理层及专业技术人员存在差距。企业调岗、降薪、断保、裁员等纠纷数量呈增长趋势,劳动争议案件高位运行,产业工人合法权益被侵害的现象时有发生。共同富裕道路上,如何稳步增进广大产业工人福祉,是深化产业工人队伍建设改革的“必答题”。

必须用心用情用力解决好产业工人急难愁盼问题,推动现代化建设成果更多更公平惠及广大产业工人。密切关注人工智能等新技术发展对产业工人就业的影响,深入开展工会就业服务行动,助力产业工人高质量充分就业。坚持多劳者多得、技高者多得、创新者多得,推动企业深入开展工资集体协商,健全基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,让产业工人的付出与回报相匹配、技能与收入相挂钩。发挥协调劳动关系三方机制、政府与同级工会联席会议制度作用,健全企业民主管理制度,完善劳动关系多元化化解机制,切实维护产业工人权益,构建和谐劳动关系。

完善齐抓共管工作格局,增强推进产业工人队伍建设改革合力。这些

年,产业工人队伍建设改革已经形成党委领导、工会牵头、各方参与、共同推进的工作格局,各方统筹推进改革的力度持续增强。但客观地说,还需进一步加强工作合力。比如,一些行业企业特别是民营企业主体责任发挥不够,对技能培训参与度不深,对产业工人重使用、轻培养的现象依然突出;有的地方政府职能部门对产业工人队伍建设改革的重要性、系统性、长期性认识不足,在政策协调、项目协作等方面积极性不高;一些地方工会缺少统筹推进产业工人队伍建设改革的必要资源和有力抓手,对履行牵头抓总职责存在畏难情绪;等等。

工会必须在党委领导下,认真履行牵头抓总职责,健全各级组织推进机构,完善统筹协调、培训交流、分类指导、典型带动、督促检查、社会宣传等工作机制。积极争取人大、政府及社会各方面支持,推进产业工人队伍建设立法,强化政策保障,资源协同,为深化产业工人队伍建设改革提供有力保障。激发企业参与改革的内生动力,深入实施企业深化改革推进行,强化国有企业履行社会责任,鼓励和支持产(行)业内龙头企业发挥带动作用,推动改革向产业链上下游延伸。健全社会支持体系,推动主流媒体加大对产业工人队伍建设改革的宣传力度,营造全社会支持改革、参与改革、推动改革的浓厚氛围。

(作者:全国人大常委会副秘书长、中华全国总工会主席)
(原载《求是》杂志2026年第10期)