

《中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018 年)》阶段性目标任务基本完成——

# 全国签订集体合同覆盖职工近 3 亿

**本报北京 12 月 18 日电(记者郑莉)**“截至 2016 年底,全国签订集体合同 242.2 万份,覆盖企业 679.4 万家,覆盖职工 2.90 亿人。”记者日前从全国总工会获悉,《中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018 年)》距完成全部任务还有一年时间,目前已有 30 个省级工会和新疆生产建设兵团工会提前完成了建制率目标,即已建工会企业集体协商建制率达到 80%以上,

百人以上建会企业建制率达到 90%以上。

党的十八大以来,全国工会积极贯彻落实中央就加强企业协商民主、构建和谐劳动关系的要求,大力推进集体协商工作深入开展。2014 年,全国总工会聚焦“提质增效”主线,先后制定《深化集体协商工作规划(2014—2018 年)》(以下简称《五年规划》)和《关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见》,进一步细化了深化集体协商工作

的目标任务、具体举措和工作要求。与此同时,全总还推动国家协调劳动关系三方共同下发《关于推进实施集体合同制度攻坚计划的通知》,联合各方力量助推集体协商工作深化发展。

据了解,《五年规划》下发以来,各级工会积极代表职工与企业就调整和规范劳动关系开展集体协商,深化集体协商工作进展明显,协商建制率逐渐巩固并呈现稳定趋势,协商

向广泛、多元、纵深发展,协商质量和实效也获得逐步提高。

全总权益保障部有关负责人表示,各级工会推进集体协商工作呈现出“五个一”态势,即推动完善了一个党委领导、政府主抓、工会主推、各方协同、群众参与的工作格局,建立健全了一系列协调配套的制度机制,形成了一套行之有效推进的工作方式方法,培育了一支识大体、会协商、善指导的专家队

伍,抓出了一批立得住、叫得响、可复制可推广的工作典型。

值得关注的是,近年来,各级工会重点推进行业集体协商,覆盖面不断扩大,作用发挥明显。截至 2016 年底,全国共签订行业集体合同 25.7 万份,覆盖企业 134.8 万家,覆盖职工 4328.9 万人。与此同时,集体协商内容也日渐丰富完善,既协商工资增幅、最低工资、工种指导价等基本内容,又

涵盖劳动条件、用工管理、后勤福利等拓展内容。

“集体协商工作在协调劳动关系中的作用不断增强,不仅健全完善了职工表达合理诉求、参与企业管理的协商民主制度,更促进初步形成了具有中国特色的劳动关系协调机制,实现职工和企业协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。”全总权益保障部有关负责人表示。

本报记者 郑莉

2018 年将是《中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018 年)》(以下简称《五年规划》)的收官之年,规划目标任务完成得怎么样?集体协商工作在维护职工权益、促进企业发展、构建和谐劳动关系中作用发挥如何?

为回答这些问题,2017 年 4 月,全国总工会办公厅下发《关于开展〈中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018 年)〉落实情况调研督查的通知》,针对集体协商建制和质量提升、协商指导员队伍建设、开展集体协商业务培训、培育集体协商典型以及集体协商绩效评估等情况,特别是职工对集体协商工作的“参与率、知晓率和满意度”,进行了一次全国工会系统集体协商工作“大体检”。

记者日前从全总权益保障部了解到,调研督查结果显示,经过多年努力,各级工会组织助推集体协商工作深入开展,取得一份令人惊艳的成绩单,特别是呈现出五大特点。

**特点 1:**  
**拓展——建制率与协商内容“双提升”**

**【数字】**30 个省级工会和新疆生产建设兵团工会已建工会企业集体协商建制率均达到 80%以上,百人以上建会企业建制率均达到 90%以上。

调研督查发现,近年来,各地在推动健全完善职工工资决定和正常增长机制,促

全国总工会对 31 个省(区、市)和新疆生产建设兵团工会深化集体协商工作情况进行“大体检”——

## 集体协商工作呈现五大特点

进职工工资正常增长的同时,根据职工群众的需求变化,努力拓展集体协商范围和内容。

以北京、上海等地为例,工会明确要求,将职工福利费、教育经费使用,职工劳动保护标准,高技能人才待遇,职工带薪休假,子女托管作为协商内容,对此,宁波则提出在工资标准、计件单价的基础上,根据实际情况灵活拟定或增加协商内容。

在各地,协商合同文本不断细化,有些企业将“提高食堂餐补标准、宿舍和车间加装空调”和“建立老员工购房、购车、子女读大学、家属患重病的奖补制度”等约定,写入了集体合同,增强了职工的获得感。

**特点 2:**  
**作用——行业集体协商重点推进**

**【数字】**截至 2016 年底,全国共签订行业集体合同 25.7 万份,覆盖企业 134.8 万家,覆盖职工 4328.9 万人。

各地按照《五年规划》要求,切实加大了

行业集体协商的推进力度。调研督查结果显示,行业协商覆盖会员比例较《五年规划》实施前有明显提高,其中北京等 12 个省(区、市)提高较快。

记者注意到,行业集体协商的覆盖面不断拓展,从原来较为集中的餐饮、建材、机械等传统行业,逐步向电子信息、教育医疗、银行金融等行业延伸。

与此同时,协商内容也日渐丰富,出现了宁夏枸杞、邳州板材等既协商行业的工资年度增幅、最低工资标准等基本内容,又协商行业的劳动条件、后勤福利等内容。

此外,协商层级探索上移,北京按照“企业分类、标准分档”,先后在保安、绿化、保洁、快递、民办学校、演艺等行业开展市级协商,太原、武汉、宁波等地也积极探索开展市级协商。

**特点 3:**  
**共识——各级党政更加重视集体协商工作**

**【数字】**20 个省(区、市)将集体协商工作

### 经验交流

——多方合力,质效提升有保障。省总工会积极争取党政支持,建立推动集体协商提质增效的工作责任制和考评机制。除纳入党政全局重点部署,还强化督促检查,各地将集体协商工作列入政治生活建设纲要、科学发展考评体系等,加强目标管理。

——制定标准,逐步深化有台阶。2013 年制定《工资集体协商质效自我提升指引》。2016 年开展工资集体协商星级企业认定工作,以《指引》为评价标准,分别确认工资集体协商一星、二星、三星星级企业。《集体协商工作质效评价规范》地方标准已于近期颁布实施。

——相互督查,改进发展有借鉴。省总工会组织各设区市就推进集体协商提质增效开展调研互查,听取市、县两级相关工作介绍,并实地抽查企业并与职工座谈。

江苏省各级工会致力于提升集体协商实效,不仅改善了企业与职工的关系,激发职工积极性为企业建功立业,而且引导企业实现公平竞争,促成行业内更多企业抱团发展的氛围。

础上,提出了 2016 年餐饮行业工资集体协商的基本原则、重点内容和推进过程中应该注意的问题,并对劳动力市场状况、协商中工资确定的方法、调查问卷的情况、全国餐饮行业工资协商工作开展情况作了详细阐述。

中国财贸轻纺烟草工会有关负责人表示,两个《指导意见》适应了餐饮行业发展出现的新情况、新变化,提出当前行业工资集体协商的基本原则、重点内容和推进过程中应该注意的问题,同时明确了新形势下餐饮行业开展工资集体协商的程序和具体方法,具有较强的针对性和可操作性,在制定过程中,中国财贸轻纺烟草工会还努力做到在工作主体、工作重点、工作方式上客观权威,在数据采集和分析方法上真实审慎,在工作成果和运作模式方面探索创新。

如今,《指导意见》成效日渐显现。据中国财贸轻纺烟草工会两次开展的职工问卷调查数据分析,2015 年接近 81%的受访者表示工资按照集体合同规定增长或增长超过了集体合同规定,比 2013 年提升了 10%。

先导,每年以行业工会形成一份关于环卫职工工资增长福利状况改善情况的分析报告或者专报,在认真分析去年集体协商指导意见落实情况基础上,提出下一年针对性和即时性问题。

——结构细化,逐年丰富。集体协商的主要内容有三大类:工资的增长幅度;工资结构的调整;其他福利保障项目的增设或完善。

——依托部门,促进落实。在市级层面达成的《集体协商协议》,环卫行业的基本原则是“坚持政府强化指导,企业自主实施,政府环卫部门推进落实”。

环卫行业集体协商制度的日臻完善,助推职工福利待遇持续稳步提高。2016 年环卫行业一线职工月平均工资年均增长 13.2%,全市职工平均工资增长率高出 4.3 个百分点。与此同时,职工素质也获得显著提升。2016 年底,全市环卫职工中具有技能等级的职工为 10679 名,参与培训的职工覆盖 21232 名,基本形成了较为完备的环卫技能人才教育培训体系。

宁夏回族自治区总工会 ——

## 深化集体协商促进劳动关系和谐

**本报讯(记者张锐)**截至目前,宁夏回族自治区建会企业工资专项集体合同签订率达到 93.16%,覆盖企业 29398 家,职工 65.56 万人——4 年来,宁夏回族自治区总工会多措并举深化集体协商提质增效,特别是各级工会聘用了工资集体协商专、兼职指导员 1121 名,全力推动集体协商制度建立,有效促进劳动关系和谐。

宁夏回族自治区总工会积极争取党政支持,不断完善工资集体协商制度,推动形成工作合力;提请自治区政府出台了《宁夏企业工资集体协商办法》;推动了自治区党委、政府将工资集体协商作为考核各市、县(区)党政

工作的重要内容;联合有关部门每年开展相关执法检查。同时,加强指导员队伍建设,建立培训机制,并积极协调劳动关系三方,指导各市、县(区)建立协调劳动关系三方机制,形成区市县三级网络,形成共同推进工资集体协商的良好局面。

通过下发通知、召开会议、现场观摩等形式,宁夏回族自治区总工会还指导各市县(区),产业积极推动行业集体协商,并结合和谐工业园区创建,在工业园区、个体户聚集区、楼宇及工会创业一条街等区域推进区域性协商。目前,在已覆盖建筑、化工、煤炭等传统行业的基础上,全区行业集体协商不仅实现了

北京市总工会 ——

## 破解“六个难题”探索市级行业协商

**本报讯(记者张锐)**截至 2017 年 9 月底,全市保安、汽车零配件、餐饮、家具、金融、园林绿化、道路运输等行业根据自身特点已开展了集体协商。“近年来,北京市总工会尝试打破限制,行业协商层级上移,以覆盖全市 140 家保安公司,近 20 万人的全市保安行业工资集体协商为试点,开启了在市级层面开展行业集体协商的探索。

北京市总工会之所以能有效推进市级行业集体协商,得益于对“双方认识有差异、协商主体不健全、法律制度有掣肘、协商内容水平低、监督执行不到位、协商力量有不足”等“六个难题”的成功化解。

深圳市总工会 ——

## 开展“聚力计划”提升“对话能力”

**本报讯(记者彭文卓)**3 年来,全市 10 个区的 54 家企业分 3 期参加该项目,包括了理光、沃尔玛、顺丰、晨光、创维等知名企业,3800 多人次直接参加培训,为 22.4 万职工带来积极影响……这些,都得益于深圳市总工会开展的“聚力计划”,劳动关系双方从有效的对话沟通开始建立起良好的集体协商机制。

2015 年,深圳市总工会在市总工会源头治理劳动纠纷试验区的大企业中开展了“聚力计划”。它以建设性的劳动关系促进企业成长为宗旨,通过参与式培训的方式,综合运用同伴学习和行动学习的理念方法,达到提升企业

工会运作水平、推动集体协商开展的目标。

众所周知,只有建立在良好的沟通和对话基础上的劳动关系,才能构建和谐劳动关系,但在现实中,工人很少能参与有组织的沟通对话,职工与企业的集体协商大多流于形式,致力于培育建设型劳动关系,“聚力计划”从有效的对话沟通开始,为劳动关系双方的沟通、对话、协商、合作确立规则,上升到制度层面就是集体协商机制的建立。“聚力计划”有 3 个目标:强化企业内部利益相关方沟通对话的意识;提升企业内部利益相关方的对话能力;在企业内部构建利益相关方参与的协商平台。

江苏省总工会 ——

## 以绩效考核促协商实效

**本报讯(记者彭文卓)**截至 2016 年底,全省行业集体协商建制数达 1079 个,平均每个县(市、区)达 10 个以上;行业工资专项集体合同覆盖企业 2.7 万家,惠及职工 128 万人……近年来,江苏省各级工会在推进行业集体协商深化方面交出了满意的“答卷”。成绩的背后,得益于工会组织建立了一套集体协商综合评价体系,用绩效考核推动了协商实效。

在开展行业集体协商中,江苏省总工会注重抓老典型的提升、新领域的拓展、协商内容的深化、职工参与意识的提高和推进方式的改进,在实践中取得了良好效果;使建制内涵由数量扩张向质效提升转变,

中国财贸轻纺烟草工会 ——

## 发布指导意见规范餐饮行业工资福利

**本报讯(记者张锐)**“联合全总权益保障部、人社部工资研究所、中国烹饪协会、中国饭店协会,先后制定和发布了《2014 年餐饮行业工资福利工作指导意见》《2016 年餐饮行业工资集体协商指导意见》,目前 2018 年《指导意见》正在制订中。”自从 2014 年发布全国首个行业性集体协商工作指导意见以来,中国财贸轻纺烟草工会联合有关部门、行业协会坚持每两年发布一次《指导意见》,而这正是中国财贸轻纺烟草工会整合三方资源、加强源头参与,探索行业协商指导服务新路径的有益尝试。

餐饮行业非公企业多、小微企业多、农

上海市绿化市容行业工会 ——

## 聚焦公益性行业探索协商新路径

**本报讯(记者彭文卓)**作为典型的公益性行业之一,环卫职工普遍面临收入偏低、收入增长幅度缓慢、劳动强度大、作业环境不佳等问题。如何破解公益性行业的协商难题?上海市绿化市容行业工会为此推进市级环卫行业集体协商,走出了一条行之有效的协商新路径。

据了解,上海市市容局工会和上海市市容环卫行业协会率先在环卫行业推进集体协商,经过多年探索,环卫行业逐步建立了包括最低工资标准、岗位津贴、健康体检、休养券、早晚班津贴、技能等级津贴、工龄补贴、低温补贴、外来务工人员住房公积金

等福利待遇在内的集体协商制度,协商内容标准不断完善,协商方式得到行业内外普遍认同。上海环卫行业的工资集体协商机制主要体现四大特征:

——四方互动,双层协商。四方互动指的是政府、企业、工会和行业协会四方参与到集体协商过程中;双层协商指的是市级层面的行业工会和环卫协会有一个市级层面的集体协商程序,形成《集体协商协议》,继而在企业内部有一个集体协商程序,形成《集体合同》。

——问题导向,科学决策。行业工会和协会的调研是启动每年的市级集体协商程序的

“聚力计划”首先搭建平台,将企业内部的利益相关方聚合到一起共同学习研讨,要求参加企业选派由企业高管、工会干部及员工代表三方组成 6 人“聚力”小组全程参与学习培训,并在每次的聚力访厂中,邀请员工代表和管理层共同参加。其次,传授方法,以“六步法”为核心学习理性对话的理念和方法,从问题识别、原因分析到目标分析、寻求和议定解决方案,最后形成行动计划,强调理性对话的理念。同时,将学习和实践相结合,推动集体协商的实际开展,从每年 3、4 月的启动会到 11 月最后一次集中研讨,以及第 2 年对企业的回访,“聚力计划”并不只是传统意义的培训活动,而是延续全年的包括集中研讨、单个辅导、全程跟进在内的能力提升项目。

“聚力计划”将自上而下的指标命令变成了协商意识的培育和协商能力的提升。许多员工感慨地说,“我们总想跟老板谈工资,现在才真的知道该怎么跟老板谈了。”