

区级集体协商指导员

既做“场外指导” 也做“场上代表”

□本报记者 马超 刘欣欣 边磊

为了破解工会推进工资集体协商工作人手不足、力量不强，以及“不敢谈”“不善谈”等突出问题，2011年5月，经过严格遴选，一支83人的北京市级专职集体协商指导员队伍组建了起来。随着协商任务不断加重，为了让专职集体协商指导员队伍在更大范围内发挥作用，北京市总工会又决定进一步扩大市、区（县）两级专职集体协商指导员队伍规模。目前，按照《关于进一步加强工会工作者队伍建设的实施方案》和《北京市工资集体协商专职指导员管理办法》的要求，一些区在区级指导员队伍建设与管理上进行了探索，取得了一定进展。区级指导员在推进集体协商工作中发挥了骨干作用。



东城：

市级与区级协商指导员随时对接

“7名区级工资集体协商管理员全部来自街道，熟悉街道工作。”东城区总工会权益部部长王炳福说。

地处北京核心区，东城区企业结构多样，从世界五百强企业，到夫妻店这样的小门小店全都涵盖，非公企业占了重要比例。许多基层企业的工会主席一年更换多次，还没有熟悉工会工作，就已经离职，更不要谈代表职工与企业协商。同时，基层工会助理人员流动性大。具有一定专业性的工资集体协商工作就需要具备相关业务知识的人员进行指导。因此，东城区自2015年开始建立区级工资集体协商指导员制度，由各街道工会推荐人选，区总工会组织人员进行面试，符合聘用条件的，即可招录上岗。

区级工资集体协商指导员采取了市级工资集体协商指导员的管理模式，由东城区总工会统一聘用，派遣到各街道负责具体工作。

区总工会每年专门通过专业课程培训、参与模拟协商、业务交流等形式，对指导员进行培训。

“最初我们本打算每月一次例会，反馈基层问题，但是后来发现不需要。”王炳福说。

东城区实行市级工资集体协商指导员与区级指导员随时对接的方式，发现问题市级指导员可以马上知晓，并在每周一次的市级指导员例会上带到区总工会，需要区总工会出面协调的问题可以在最短时间内得到解决。

王炳福告诉记者：“一些基层的问题，等不到一个月后再解决，现在都是随时发生，随时解决。”

在《东城区集体协商专职指导员管理办法》中可以看到，区级工资集体协商指导员的工作职责主要是协助街道总工会推动地区企业、楼宇、社区建立集体协商机制。认真研究本地区推进集体协商工作的形势和任务，

摸清建会企业底数，制定工作计划，按步骤、分阶段、有重点地开展集体协商工作。指导帮助企业工会收集和整理与集体协商相关的情况、资料、数据、信息和职工诉求；协助企业工会起草集体合同和工资专项合同。在企业工会请求、街道总工会同意前提下，可作为职工方的协商代表，全程参与企业、行业或区域的集体协商工作。大力宣传集体协商的目的意义及相关法律法规；并提供集体协商工作的咨询服务；协助街道总工会、企业工会开展宣传培训。

同时，有重点地指导企业完善协商内容、规范协商程序、提高协商质量、创新协商办法、总结协商经验，及时收集整理集体协商工作中的典型案例，做好典型示范经验推广。认真研究政策法规，收集有关经济发展、社会保障及本地区行业标准、企业经营等方面的信息资料，根据本地区经济发展状态，做好集体协商数据统计分析，为深入开展集体协商提出意见和建议。

目前，已配备了区级指导员的建国门、安定门、北新桥、体育馆路、前门、龙潭、东花市7个街道中，有5名指导员是原街道工作人员。这些人曾经或在城管、或在工会、或在人保等部门工作，熟悉了解街道的情况，深入辖区企业，沟通能力强，专业学习能力强，并且具有工作热情和高度责任心，很快就能上手，成为工资集体协商工作在基层的抓手。

“17个街道，目前确实人也没有招满，只有7个街道有指导员。”王炳福说，“难度主要在于人员可供选择的范围不大。”

由于工资集体协商具有一定的专业性，对于应聘人员有一定的相关工作经验要求。王炳福坦称，困难在于人难找，一是具备这种条件的人少，二是具备条件又愿意干这项工作的人少。

朝阳：

围绕效率创新推进协商指导员队伍建设

朝阳区总工会全年新增建会单位1万家，占全市总量的52.5%，发展会员10万人，办理工会会员服务卡8.8万张。基层工会组织在短时间内大量的建立，对于朝阳区总工会来说，后续的管理和服务力度也在不断加大。

去年6月底，朝阳区总工会出台了《区级工资集体协商指导员管理办法（试行）》，以此鼓励各街道、地区、功能区和产业工会依据任职条件进行聘用区级集体协商指导员，用来指导和帮助基层工会依法开展协商，进一步提高协商实效。

“这是为了贯彻落实市总工会‘1+15’文件精神，保障‘两个覆盖’工作目标的顺利开展，进一步加强集体协商指导员队伍建设，规范指导员队伍管理而制定的。”朝阳区总工会党组书记、主席王文军表示。

记者看到，《管理办法》中明确规定了指导员的工作内容，其中包括摸清建会企业底数，建

立企业情况台账，制定协商工作计划，以及指导帮助基层工会收集和整理与集体协商相关的情况、资料、数据、信息和职工诉求，协助基层工会起草集体合同和工资专项合同等。

区级工资集体协商指导员除了能帮助各单位加强工资集体协商工作外，还可以更好地开展调查研究和信息反馈工作。他们需要及时发现和总结本地行业、企业的先进经验，分析劳动关系状况，对工作中面临的新问题、新形势进行调查研究，撰写工资集体协商调研报告，对深化工资集体协商工作提出意见和建议。

区级工资集体协商指导员还需要为基层工会开展集体协商提供咨询服务，宣传国家和地方劳动法律法规、政策和集体协商相关专业知识，并在工会领导下，对集体协商实践经验进行总结。

“我们结合实际，规定每个街乡工会服务站可以配备1名区级工

资集体协商指导员。目前，全区48家街道、地区、功能区总工会和产业工会已经有16家配备了专职指导员。”朝阳区总工会副主席司晓强告诉记者。

对于聘用人员的要求，朝阳区总工会也作出了明确规定。首先，需要具有一定的劳动法律、法规知识和劳动政策水平。其次，具有工资集体协商相关的劳动法律法规和企业工会、人力资源、劳动关系协调等方面的专业知识。并且热心社会公益事业和群众工作，适应现代化办公需要，能够承担调查研究、工作指导等任务，年龄不超过63周岁的退休人员。

对于选聘工作，由各街道、地区、功能区总工会和产业工会自行组织本单位的初选和推荐工作，研究确定人选后，报区总工会审核备案。并且各街乡工会服务站要对拟聘人员进行业务培训，培训后方能上岗。指导员的劳务费用由朝阳区总工会承担。

平谷：

场外当指导，场上做代表

“今年，区工资协商工作不仅纳入了平谷区总工会重点考核，还纳入到平谷区委的考核内容之一。”平谷区工资集体协商指导员小组组长王春景说。

目前，平谷区分别在区总工会、镇、乡、街道、开发区、国资委总工会工会服务站、直属基层及25人以上建会企业建立工资集体协商指导小组，有区、镇、25人以上工会建会企业三级工资集体协商专职指导员267人，履行规范工资集体协商的宣传指导及参与监督等多项职能。

平谷区总工会还制定了《平谷区工资集体协商指导员管理办法》，把全区镇、乡、街道，开发区、国资委、直属基层所属的4311家工会建会企业，划分为东、中、西三个区域。明确区总工会所属的一级工资集体协商指导小组的3名市级专职集体协商指导员，每人负责一个区域，会同镇（乡、街道、开发区、国资委、直属基层）所属的二级工资集体协商指

导小组的76名区级兼职工资集体协商指导员，以及25人以上工会建会企业所属的三级工资集体协商指导小组的188名区级兼职工资集体协商指导员，开展工资集体协商工作。

在区级工资集体协商工作中，平谷区工资集体协商指导员小组开创了一种新的工作模式，就是区级工资协商指导员“场外当指导，场上做代表”。这意味着区级工资协商指导员不仅要在场外指导协商，场上还要当代表进行现场协商。

去年11月17日，平谷区刘家店镇每年1次区域小微非公企业工资集体协商会议和职工代表会议刚结束，北京心连心服装制衣有限公司总经理李连松就说：“工资协商指导员场外深入企业摸底，深入职工调研，指导规范协商程序，确立协商议题。场上接受我们职工方委托，当选区域职工方协商代表，同我们职工方代表一道，参与我们区域行业内劳资双

方协商。”

李连松告诉记者，区级工资集体协商指导员进行了立体谈薪，把镇内不同行业产业的纸箱制作、工艺品制作、服装制作等小微企业组织起来，进行区域协商；把机械加工制造、民俗餐饮服务两个行业的小微企业组织起来，进行行业协商，给足了小微非公企业农民工平等话语权、平衡增收权、平安劳动权。

去年，平谷区共签订集体合同357份，覆盖企业4241家，覆盖率95.3%，覆盖职工41993人，覆盖率95.3%，续签率达到97%。

这些协议涉及工资收入、福利待遇、安全安康等多项企业职工权益诉求，共有1100多个议题内容，经过劳资双方协商同意，作为维护职工权益，促进企业发展监督履约的合同条款，写进了企业《集体合同》，《工资专项集体合同》和《女职工专项集体合同》文本中，赢得了劳资协商双方的认可和赞同。