稳就业促发展构和谐 集体协商十佳案例巡礼

为深入贯彻党的十九大精神, 完善政府、 企业、工会共同参与的协商协调机制,2019年 国家协调劳动关系三方联合下发了《关于实施 集体协商"稳就业促发展构和谐"行动计划的 通知》,就做好新形势下集体协商工作进行了安 排部署。三年来,各级协调劳动关系三方成员 单位积极争取党政重视、凝聚多方力量,全力 推进行动计划实施, 取得明显成效, 并培育出 一大批协商协调劳动关系的典型案例。近日, 国家协调劳动关系三方会议审议通过了《集体 协商十佳案例 (2019—2021年)》, 其中, 北京 市总工会推荐的京东集团、东城区北新桥街道 簋街餐饮行业两个集体协商案例入选。



企业协商:携手共进 企业职工双赢

2021年,人社部、全国总工会等联 合下发《关于维护新就业形态劳动者劳 动保障权益的指导意见》后,在北京市 协调劳动关系三方指导下, 京东集团率 先在平台企业中建立了全国性、跨区域 的集体协商及职工代表大会制度,其中 《京东物流集体合同》覆盖快递员、仓储 分拣员、货运司机近26万人。

京东集团"产业多元、地域广泛、 规模庞大、层级较多、结构复杂",是平 台企业的典型代表,在建立协商协调机

常州强力先端电子材料有限公司是 高端光刻胶材料领域的知名企业,公司 职工中专业技术人员和生产操作人员占 大多数。在常州市总工会的指导下,企 业通过开展职工技术创新专项集体协商, 建立健全职工创新激励机制。

扎实摸底调研,找准切入点。公司 工会就技术创新专项集体协商进行分 析论证,在充分调研的基础上,首次协 商就重点对利润分配方式进行了磋 商, 而第二次协商则研究了分配比例等

上海众材是专业从事检验检测认证 咨询业务的机构,新冠疫情使其经营遭 遇巨大困难,2020年2月公司应收账款为 零,资金难以周转,公司管理层开始考 虑是否需要裁员。

面对困境,公司工会提议企业方和 全体职工通过集体协商、职代会的方式 商量解决。公司工会牵头建立职代会微 信群,职工方代表和行政方代表于2020 年2月20日在线展开第一轮协商,重点聚 焦稳岗位、保就业。职工代表提出,特

广州日弘机电是日本独资汽配企业, 工资集体协商工作始于2010年,至今已 成功举行12次,近五年年均协商工资增 长率达到12.3%。近两年,因新冠疫情和 自然灾害影响,工资集体协商工作受到 挑战。2020年7月,工会与公司高层沟 通,希望协商确定年中奖金和开展年度 丁咨集体协商.

工会采取不记名方式进行员工意见 调查, 多数员工认为疫情和水灾影响已 经过去,公司将逐步恢复正常生产,69%

京东集团集体协商案例

培育单位:北京市协调劳动关系三方

制方面是一个全新的挑战。全国总工会、 北京市总工会、经开区总工会多次赴京 东集团调研指导,最后选定在其集团层 面和物流板块开展首次集体协商, 既实 现全面覆盖,又重点聚焦了新就业形态 劳动者。京东集团工会在全国范围选派 职工方协商代表,包含了快递员、仓储

分拣员、货运司机等一线职工,保障了 代表性与参与面。为顺利召开职工代表 大会, 京东集团开发网上投票系统, 选 出了300名职工代表,其中,一线职工代

集团工会在线广泛征求职工意见, 协商议题瞄准职工"急难愁盼",除普遍

关心的工资待遇外,还将司龄奖励、救 助基金、安居计划、健身房等多项"暖 心"福利写入集体合同。同时,协商内 容突出对新就业形态劳动者的关注,为 配送快递员、货车司机等提供婚育礼金、 补充意外伤害保险和劳动安全装备等. 解决他们的后顾之忧。

常州强力先端电子材料有限公司职工技术创新集体协商案例

培育单位:江苏省常州市协调劳动关系三方

细节问题。最终,《职工技术创新专项 集体合同》明确对一线技术工人技术 创新的奖励措施,公司设立了"现场 型""管理型""服务型""攻关型" "创新型"五种类型奖项和奖励。职工 对现有产品生产工艺或工程改进带来的 利润增长,奖励金额为利润的5%,计

算周期为一年。创新型奖励金额和比 例从产生利润开始计算,连续五年内, 分别提取利润的12%、10%、8%、6%、

职工技术创新专项集体合同实施当 年,有13个项目获得奖金近30万元,受 益员工达到50人,另有1个项目确定为 企业负责人在合同签订后大为触动,主 动与工会商议,将奖励金额比例从5%提 高到10%。实施至今,职工创新积极性显 著提高, 职工技术创新专项集体合同的 实施, 让技术创新从原来的"要我做",

上海众材工程检测有限公司集体协商案例

培育单位:上海市协调劳动关系三方

殊时期,希望公司不要裁员。公司代表 则提出,希望职工能够接受降薪、轮岗 轮休等方式缓解公司压力和困境。经过 协商,双方在共渡难关上取得一致,公 司承诺不轻易裁减受疫情影响的员工。 第二轮协商,针对企业方提出的全体职 工发放上海市最低工资2480元, 职工代

表提出,不同情况不应一概而论,居家 办公和到岗职工应另发绩效奖金。对此, 双方开始了第三轮协商,并达成了一致 意见, 在不裁员的情况下保证居家隔离 职工工资不低于2480元;居家办公、到 岗职工,发放基本工资外给予每人300~ 500元的奖金。集体协商方案获全票通

集体协商是企业和职工携手共进的 调节器,上海众材工会主动作为,有效 凝聚了公司和职工共渡难关的决心。本 次集体协商体现了企业民主管理的优势, 充分落实和保障职工的知情权、参与权、 表达权、监督权。

广州日弘机电有限公司工资集体协商案例

培育单位:广东省广州市协调劳动关系三方

被调查员工期望本年度奖金能达到4个月 工资。在具体协商过程中,公司工会主 导建立了多形式、多层级沟通协商机制, 探索运用线上线下相结合等方式沟通 相关事项,通过邮件、视频会议方式与 日方管理人密切沟通,确认协商继续进 行,达成一致的先行由职代会表决,遗

留事项后续当面沟通。日籍总经理和 日方管理人员回到中国后, 双方启动年 度工资集体协商。经过四次协商会议, 双方最终达成一致意见:基本工资增幅 7%,全年奖金3.5个月,生活补贴0.5个 月,此后工资协议草案提交职代会表决 通过

这场疫情背景下开展的集体协商. 成功计劳动关系双方继续携手共讲、结 成"命运共同体"。2020年度是自从公司 开展工资集体协商多年以来基本工资增 长幅度首次放缓, 但职工基本对协商结 果满意,表示要积极投入到复工复产工 作,与公司携手共进,团结一心。

行业协商:建立标准 助推行业发展

北京簋街餐饮行业集体协商案例

培育单位:北京市协调劳动关系三方

簋街因餐饮聚集、通宵营业,享誉 京城。近年来受疫情影响,众多中小企 业的生存发展遇到挑战,面对这些情况, 北京市东城区北新桥街道总工会组建的 簋街餐饮行业工会联合会持续开展行业 集体协商,推动企业与职工同舟共济,

为准备开展2021年度集体协商, 簋街 餐饮行业工会联合会通过网络平台开展 宣传,通过逐家走访、发放问卷、召开座谈 会等方式收集意见建议。在此基础上,行 业工会于10月发出协商要约,双方代表多 次沟通,并召开协商会议,形成合同文本 草案。合同约定:按企业规模和经营状况, 设立3200元、2500元两档的行业最低工资 标准;确定厨师、收银员、领班等17个岗位 两档的岗位工资标准,如厨师岗(5000/ 4000元)、领班岗(4600/3800元)等;企业 对获得职业资格证书的职工给予奖励,如 对获国家一级职业资格(高级技师)的职 工奖励2000元等。

簋街餐饮行业持续多年开展集体协 搭建了劳动关系双方对话的平台,畅 通了职工诉求表达渠道,减少了疫情带来 的劳动纠纷,企业与职工逐渐形成了利益 共同体,实现了劳动关系双方双赢。

项协议草室

业工人素质提升、薪酬待遇、"五小" 发明创造等开展协商, 助推行业产改提

按照惯例, 簋街餐饮行业职代会每 年召开一次。受疫情影响, 簋街餐饮行

业探索通过微信群召开线上职代会 2021年12月14日, 审议通过了2021年行

业集体合同和工资、女职工权益保护专

木制品行业是传统产业,通过持续 推进行业集体协商,推动了从行业集体 协商到职企协商、链企协商、镇企协商、 村企协商等全方位协商机制建设,实现 "四增两减",即行业覆盖面、企业覆盖 面、职工覆盖面、最低工资的增加,16 年间职工流动率从61%下降到7%,行业 劳动争议案件从150件减少到5件。

培育单位:江苏省徐州市协调劳动关系三方

邳州是全国"四大木制品加工基地" 之一,发展初期,企业间恶性竞争加剧, 职工流动率高。自2006年起,在邳州市 协调劳动关系三方的推动下, 木制品行 业已连续16年开展集体协商,助推行业 实现了转型升级,15万余名行业职工也 共享了发展成果。

久为功的长期主义的重要作用。2006~ 2010年是建章立制阶段,重点解决的是 基础问题, 工会组织围绕生产流程细分 26道工序、47个工种,建立起集体协商 的重要抓手。在此基础上,对行业工时 工价标准逐条进行协商。2011~2018年,

邳州木制品行业集体协商典型案例

容, 主题确定为"保持职工队伍稳定, 促进企业经济发展, 助推行业转型升 级",建立普通职工技术等级工资、一线 职工年终奖金制度,协商从企业一次分 配向二次分配延伸。2019年以来,行业 协商内容多维拓展,围绕能级工资、产

随着木制品行业发展,协商触及深层内

蚌埠网约送餐行业集体协商典型案例

培育单位:安徽省蚌埠市协调劳动关系三方

近年来, 随着外卖送餐行业蓬勃兴 起,骑手权益问题引起社会各界的广泛 关注。2018年以来、安徽蚌埠重点推进 网约送餐行业集体协商工作,2019年在 全国率先签订行业集体合同,并持续深 入推进,取得明显成效。

市总工会将组建工会和开展集体协

商结合推进。在蚌埠三家网约送餐公司 先后成立工会的基础上。2019年8月,成 立蚌埠市网约送餐行业工会联合会,作 为行业集体协商的职工方主体, 三家公 司行政方作为企业方主体。双方多次协 商后达成共识,于2019年9月签订全国首 份网约送餐行业集体合同,内容涵盖骑

手的劳动报酬, 劳保福利, 休息休假等

2020年新冠疫情发生后,针对订餐 量大幅增长和骑手返丁率较低的现状。 双方充分协商,签订《补充协议》,约定 疫情期间正常出勤的骑手,单价增加4~6 元、保底收入不低于200元/天:外地员

工安排车辆接回并提供宾馆免费住宿等。 2021年春节,大量外地骑手选择就地过 年,双方开展专项协商,约定春节期间 送餐单价增加到13.5元;组织开展给亲人 发视频等活动。

经过三年的集体协商, 蚌埠网约送 餐行业不同岗位的劳动报酬标准,劳动 报酬增幅。专职工特殊劳动保护等权益 都有了明确规定,实现了骑手报酬年递 增5%。年流失率由90%降低到40%。形成 了企业与员工共建共享共赢的良好局面。

三明快递行业集体协商案例

培育单位:福建省三明市协调劳动关系三方

近年来,快递员群体职业归属感不 强、劳动强度与工资收入不匹配,加盟 制企业员工劳动合同签订率和社会保 险参保率低等问题突出。为切实保障快 递员群体合法权益, 促进快递行业健 康发展,福建省三明市在全省率先开展 快递行业集体协商工作,取得了明显成

2021年,三明市总工会联合人社、 邮政管理、企联、工商联等部门,推动 成立9个市、县级快递行业工会组织,按 照"总体兼顾、循序渐进、满足基本" 的原则,将行业最低工资标准等七个快 递员最关心、最直接、最现实的利益问

题作为协商议题。双方协商约定:保障 快递员工资收入,行业最低工资为每月 2000元;一线收派员岗位最低工资为每 月2700元;严格落实快递总部企业对末 端网点上调派费的政策; 在法定节假日 安排职工工作的,依法支付高于正常工 作时间劳动报酬的合理报酬。落实快递 员保险权益,直营快递企业为员工100% 缴纳"五险",购买商业意外险、雇主责 任险;加盟企业逐步扩大"五险"覆盖 面;基层网点为全体快递员办理工伤保 险,并购买商业险。

通过开展集体协商,有效规范了当 地快递行业用工秩序。协商后, 加盟制 快递企业依法与员工订立了劳动合同, 企业增加了自有员工比例。广大快递员 工资收入得到保障, 抵御职业伤害风险 的能力也有所增强。

荆州保洁家政行业集体协商典型案例

培育单位:湖北省荆州市协调劳动关系三方

荆州市保洁家政行业现有从业人 员1.5万人,80%以上是灵活就业人员和 超过退休年龄的农民工, 行业管理较不 规范。在市协调劳动关系三方的指导下, 保洁家政行业从2019年开始,每年开展 行业集体协商,规范行业用工行为,取 得了良好成效,较好地保障了灵活就业 劳动者权益。

2019年11月,在成立工会组织的基 础上,大力宣传开展集体协商的目的、 意义和协商程序等有关知识, 扩大行业 内对集体协商工作的知晓率和参与度; 通过向从业人员发放问卷调查表, 收集 掌握从业人员的诉求、意见和建议,确 定协商议题。由上级工会与行业工联会 共同向行业协会发出协商要约, 召开集

体协商会议,双方围绕最低工资标准、 从业人员商业保险、休息休假及规范用 工合同等议题进行协商。集体合同草案 在广泛征求行业从业人员意见后,报送 行业职工代表大会审议通过,签订集体 合同并送人社部门审查备案。

2020年度协商后,召开用工服务合 同参考文本发布会,推出了《劳动合同》 《劳务合同》和《家政服务合同》三个参 考文本, 供各企业根据自身情况选择使 用,进一步规范行业用工行为。

2021年度协商后,约定将行业一线 从业人员最低工资标准确定为1815元/ 月,同时分别确定保洁员、保姆、居家 养老护理员和小时家政工的最低市场价 位。明确家政服务从业人员的休息休假 办法,每月休息不低于4天,遇节假日双 方协商确定。针对保洁家政行业大部分 从业人员无工伤保险的情况, 所有会员 单位都为从业人员购买了商业保险。

区域协商:共渡难关 维护区域和谐稳定

三门峡经济开发区区域集体协商典型案例

培育单位:河南省三门峡市协调劳动关系三方

2020年3月,正值新冠疫情防控和企 业复工复产的关键时期, 为支持复工复 产、稳定职工就业岗位,在三门峡市协 调劳动关系三方支持下,三门峡经济开 发区决定开展区域性集体协商, 引导职 工与企业共扫责任、共渡难关。

开发区工会深入辖区进行调研,制

定了2020年区域集体协商工作方案。经 征求企业和职工意见,将疫情期间职工 缺勤"先休后补"、加班费计算基数和提 高技术人员和技术工人待遇等作为协商 议题。企业方协商代表和职工方协商代 表拟定集体合同 (征求意见稿) 后,召 开沟通协调会,就各项议题达成初步共

识。4月28日,正式签订《专项集体合 同》。双方约定,区内企业休息日加班费 标准不得低于180元/日,工作日加班不 低于17元/小时:保障疫情期间高技能人 才薪资, 高新技术产业的科技人员、一 线技术工人最低工资在当地最低工资标 准基础上分别上浮80%和50%,一般工业

企业上浮60%和40%:企业工资分配向高 技能人才倾斜, 人均工资增幅不低于本 单位管理人员,

三门峡经济开发区充分发挥集体协 商机制维护企业劳动关系和谐稳定的作用,把企业复工复产中遇到的问题作 为切入点,通过"先休后补"缓解了企 业用工短缺;通过工资分配向高技能 人才倾斜, 为推进园区产业工人队伍 建设、助力企业健康发展夯实了人才 基础。