

集体协商案例指导

“上带下”，集体协商走进快递小哥

如何切实维护新就业形态劳动者权益,各地做了一些尝试。2021年6月24日,南京市快递行业第一届职工代表大会顺利召开,与会代表审议通过了《南京市快递行业工资专项集体合同》,并见证了由南京市新兴产业工会代表快递行业职工方与南京市快递行业协会代表企业方签订的《南京市快递行业工资专项集体合同》。

【协商成果】《南京市快递行业工资专项集体合同》对行业内不同工种岗位、不同工作形式的工资收入确定了行业最低标准线,具体为:全日制计时工资制度,3500元/月;全日制计件工资制度,为基本工资+计件提成,收入总额低于基本工资的按基本工资发放。快递员,为基本工资3500元/月;操作员,基本工资3500元/月;客服员,基本工资4000元/月;驾驶员,基本工资4000元/月;试用期员工每月工资不得低于3500/月;非全日制为小时加计件工资制度,每小时不低于20元。《工资专项集体合同》还对快递从业人员的福利、保险、人身意外伤害险、互助互济保险等内容作了一定程度上的明确和规范。比如,企业应当结合实际建立福利制度,在国家传统节日、职工生日等特定时点为全日制职工发放福利品。职工患病或者非因工负伤医疗期间,企业应按照国家规定标准支付职工工资;企业应为职工依法缴纳社会保险,并为“全日制快递员”和“劳务派遣快递员”投保人身意外伤害险等商业保险,商业保险所需费用可由企业和个人共同承担。“非全日制快递员”可以灵活就业人员身份按规定参加社会保险。企业应为其投保人身意外伤害险。

【协商过程】南京市快递行业有64家快递企业,主要包括邮政、顺丰、申通、中通、百世、德邦、圆通、韵达、京东、优速、苏宁、极兔、晟邦、宅急送、跨越等15个头部企业。行业从业人员达3.2万人,其中快递员数量总计达14627人。2021年初,南京市新兴产业工会与南京市快递行业

协会积极沟通,联合对南京快递行业中15个快递头部企业的劳动用工进行调研,并形成共识。结合南京快递行业的特点,决定采取“上带下”的集体协商形式,由南京市新兴产业工会代表快递行业职工方,南京市快递行业协会代表快递企业方,建立行业集体协商制度,开展行业集体协商。

一是营造开展快递行业集体协商氛围。充分发挥行业自身优势,依靠快递行业协会和头部企业,采取多种形式、多渠道加强对《工会法》《劳动合同法》《工资集体协商试行办法》、《江苏省集体合同条例》《江苏省工资支付条例》等相关法规的宣传工作。通过召开快递行业头部企业联络人会议,宣传开展集体协商的法律依据、集体协商的功效、集体协商的程序、行业集体合同所涉及等内容等。并委派集体协商专家指导员进行全程指导,现场答疑解惑。并通过建立微信群,实施线上沟通交流,为业内企业、职工及时提供法规政策解读。提升企业、职工对开展集体协商的认知度和积极参与度,营造开展行业集体协商氛围。

二是向企业代表组织发出集体协商要约书。2021年6月4日南京市新兴产业工会,代表快递行业职工方向行业协会发出开展集体协商的要约。6月16日快递行业协会给予了回复,同意双方开展集体协商,并提议成立集体协商工作组,共同做好首次集体协商工作。

三是认真拟定协商议题,起草《南京市快递行业工资专项集体合同》(预案)。为推进集体协商工作有序、广泛开展,集体协商工作组,通过联合走访、电话拜访行业内相关企业,召集工会主席(含工会筹备负责人)、从业职工代表座谈会。全方位开展快递行业岗位薪资调查,形成协商议题。在此基础上形成《南京市快递行业工资专项集体合同》(预案)。

四是依法按规定程序推荐劳资双方集体协商代表。职工方协商代表由新兴产业工会在15家头部企业职工代表中提名5名协商代表,经在行业内公示确

认,职工方首席代表由南京市新兴产业工会副主席担任。企业方协商代表候选人由市快递行业协会提名,经15家头部企业行政方代表民主确定5名协商代表,企业方首席代表由快递行业协会秘书长担任。

五是依靠职工,落实职工参与集体协商的权利。本次协商共进行二次协商,第一轮协商为共同参与式协商,由快递行业集体协商工作组与15家头部企业代表协商,此次协商主要对集体合同文本(草案)格式、程序式条款进行协商确认,对协商议题中行业各工种最低工资标准和职工社会保险的缴纳等议题进行初次协商。首轮协商后,集体协商工作组根据初次协商确定的内容对《工资专项集体合同》(草案)进行修改。为增强行业内企业职工对集体协商的参与度,将修改后的草案通过微信的方式交64家企业讨论,各单位对初次协商确定的标准进行企业内部沟通确认,并结合企业状况提出合理诉求,报集体协商领导小组,领导小组再根据各单位认可的基本标准,经综合评估,对《工资专项集体合同》(草案)再次进行修改完善。第二轮协商为双方协商代表会议式协商,主要由双方协商代表对修改后的文本草案中的协商议题进行的一次会议式平等协商。6月18日上午,第二轮正式协商会议在市总工会五楼会议室举行,协商氛围和谐、热烈,各协商代表对议题进行了充分认真的沟通、协商,在双方协商一致的基础上形成了提交行业职代会审议的《南京市快递行业工资专项集体合同》(草案)。

【老梅点评】随着新产业、新业态、新模式的蓬勃兴起,集体协商开始覆盖到新就业形态劳动者,实乃突破之举。

一是“上带下”这种集体协商形式,是一种行之有效的协商模式。过去我们总因企业小、工会组建率低、职工人数少、流动性大,难以找到一个行之有效的集体协商模式维护这些企业从业人员的

合法权益。此《案例》用实践证明“上带下”集体协商模式,能充分发挥行业工会、行业雇主组织主观能动性,能有有效的解决因企业小、一时难以建立基层工会组织,集体协商机制建立难的问题。成功经验将成为推进小微企业、“八大员”等非公组织建会和职工权益维护的典范。

二是协商确定的行业最低工资标准,对企业和职工都具有约束力。将能有效的促进行业协调发展、企业良性竞争、职工有序流动。通过协商建立的行业规制,能弥补目前一些政策的缺陷,将更好的促进企业、职工共同发展,将工会维护职工权益落到实处。

三是整个协商过程,充分体现了依靠职工,调动职工全程参与集体协商。协商议题的征集、专项集体合同(草案)的几上几下,既增强了集体协商工作的宣贯力度,也体现了企业职工是协商的主体,“工资标准定多高,我的权益我做主”的协商意识。尤其是对专项集体合同(草案)的审议,采取先下后上的预审方式,即先将初次协商确定的《南京市快递行业工资专项集体合同》(草案)通过微信的方式交64家企业内部讨论、审议、征求意见,未达到半数以上职工反对,即视为同意。再次经双方协商代表协商确认后,提交行业职工代表大会审议通过。这种上下结合的审议方式,将特殊性和普遍性有机结合,充分体现了民主集中制的原则,将更加有效的促进集体合同各项条款在企业中贯彻落实。

四是具有引领、借鉴作用。南京市快递行业集体协商,由上一级产业工会和行业协会联动,采取“上带下”依靠基层工会企业工会和头部企业职工组成协商代表,具有代表的广泛性,维护行业内职工权益的普遍性。有利于提高行业集体合同的覆盖率和集体合同的延伸签订,即企业的“二次协商”。这一做法为我们今后探索新业态行业开展集体协商提供借鉴。

江苏省(南京市)集体协商专职指导员 梅从明

共同点在于充满组织的温暖和关怀,让人有一种归属感。而我们做的,就是努力把这样的关怀点点滴滴落到实处,为干警们多做点实事,多解决点生活中的难题。

每年暑假临近,孩子的暑假生活让年轻干警感到困扰。落实院党组“关爱干警、从优待警”的要求,努力干警解决假期中子女看护问题,最大限度地不让他们分心走神,我们了解假期低年级学生托管模式,合理合规搞好托管班各项保障,2016年以来,创新开办了假期子女托管班。为确保托管班工作安全有序开展,机关工会与教学、活动场所管理人员进行了责任对接,每天安排2名老师值班,负责学生学习指导、教室秩序、生活管理。有时干警因开庭等原因不能按时把孩子接走,我们就把孩子带在身边,陪他们聊天、吃中饭甚至到午睡,确保孩子们的安全。记得前几年有同事因工作需要,调任至别的单位工作。年幼的儿子很认真对他说:“爸爸,你还是在省法院工作的好,我还想在法院上托管班,还想丁老师她们来管我,教我。”孩子的爸爸告诉我时,真是觉得所有的付出都化成了甜蜜。

水,善包容,能渗透,可亲和。而水更珍贵的品质是具有强大的凝聚力,一旦聚成小溪或江河乃至大海,便能荣辱与共,朝着共同的方向,义无反顾勇往直前。我愿立足岗位,把干警们关心的事办实办好,贡献这样一滴水的力量!

(作者系江苏省高级人民法院机关党委三级调研员,机关工会副主席、机关妇委会主任,省级机关“优秀工会干部”)



职工董事、职工监事制度是指公司制企业依照法律和政策规定,通过职代会等程序民主选举一定数量的职工代表,分别进入董事会、监事会,代表职工源头参与企业决策和监督的民主管理制度,一方面有利于董事会决策、监事会监督时可以直接听取企业中劳动者这一群体的意见和建议,使董事会决策更加科学、监事会监督更加有效,另一方面可以更好地维护职工合法权益,调动和发挥职工的积极性和创造性,平衡好劳资关系。

国有独资公司、国有控股的有限责任公司必须建立职工董事制度,其他有限责任公司和股份有限公司可视情建立职工董事制度。职工董事人数由公司章程规定,不少于1人。

设立监事会的公司制企业必须建立职工监事制度,职工监事人数由公司章程规定,其比例不得低于监事会成员总数的1/3。未设立监事会的公司制企业,也可以单独设立职工监事1人。

职工董事、职工监事的产生,应由企业工会在充分听取职工意见的基础上提名候选人,经职工代表大会全体代表无记名投票,过半数通过方可当选。

担任职工董事、职工监事应具备的条件:本公司职工;熟悉生产经营管理和有关法律、法规,有参政议事能力;能够实事求是地代表和反映职工的意见,有较好的群众基础;坚持原则、秉公办事、为人正派、廉洁自律。公司工会的主席、副主席无论是专制还是兼职,都是最符合上述条件的人选,因此公司工会主席、副主席应当作为职工董事、职工监事候选人。同时,为防止职工代表与其所代表的利益群体发生角色冲突,不得提名公司高级管理人员作为职工董事、职工监事候选人。

职工董事依法行使下列权利:一是参加董事会会议,行使董事的发言权和表决权;二是就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项,提请召开董事会会议,反映职工的合理要求,维护职工合法权益;三是列席与其职责相关的公司行政办公会议和有关生产经营工作的重要会议;四是要求公司工会、公司有关部门和机构通报有关情况并提供相关资料;五是法律法规和公司章程规定的其他权利。

职工监事依法行使下列权利:一是参加监事会会议,行使监事的发言权和表决权;二是就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项,提议召开监事会会议;三是监督公司的财务情况和公司董事、高级管理人员执行公司职务的行为,监督检查公司对涉及职工切身利益的法律法规、公司规章制度贯彻执行情况,劳动合同和集体合同的履行情况;四是列席董事会会议,并对董事会决议事项提出质询或者建议,列席与其职责相关的公司行政办公会议和有关生产经营工作的重要会议;五是要求公司工会、公司有关部门和机构通报有关情况并提供相关资料;六是法律法规和公司章程规定的其他权利。

职工董事、职工监事履行下列义务:一是遵守法律法规,遵守公司章程及各项规章制度,保守公司秘密,认真履行职责;二是定期听取职工的意见和建议,在董事会、监事会上真实、准确、全面地反映职工的意见和建议;三是定期向职工代表大会述职和报告工作,执行职工代表大会的有关决议,在董事会、监事会会议上,对职工代表大会作出决议的事项,应当按照职工代表大会的相关决议发表意见,行使表决权;四是法律法规和公司章程规定的其他义务。

政策依据:《江苏省企业民主管理条例》、全国总工会《企业民主管理规定》

主席微课堂

努力把组织的关怀点点滴滴落到实处

带着16年军旅生涯养成的素质,2006年,我从部队转业来到江苏省高级人民法院。记得在机关党委工作的第8个年头,老领导退休前特意找我谈心,她笑咪咪地对我说:“小丁,你为人处事,就像大自然中的水一般,知道包容、渗透、滋养,这样很好,要一直保持下去。”老领导接着又和我说:“做人要如水,能容万物;做事要如山,坚定去做不动摇。”这么多年过去了,我一直把这句话记在心里。

学习,可以更好地推进各项工作为了更好地了解和适应法院工作,我从基础开始自学法律专业知识,并取得北京大学法学本科学位。

省高级人民法院党委是法院培育与选树先进的职能部门之一。“省五一劳动奖章”“巾帼文明岗”“省三八红旗手”“省工人先锋号”“省先进工作者”和“书香家庭”“最美家庭”“绿色家庭”等创建与推选中,我们本着公开、民主、择优的要求,层层筛选,结合法院特点,细化各项争创标准和评先条件。深入学习贯彻习近平总书记关于注重家庭家教家风建设的重要讲话和指示批示精神过程中,在院党组关心和指导下,我们积极选树和宣传了一批院机关“最美家庭”。在院机关召开“推介会”、“故事分享会”、“事迹报告会”等,既保证了评选结果的客观公正,也进一步扩大了宣传效果,激励和教育干警爱岗爱家、和谐生活、争创先进。2018年院机关妇委会

被评为“省级机关巾帼建功先进集体”。开展日常化、多层次的文体活动是推进健康机关建设的重要方面。我们指导院机关13个文体活动兴趣小组开展活动,丰富干警们业余生活。积极推进全省法院文化建设,组织全省法院开展各类体育赛事,促进三级法院之间相互交流,激发法院干警参与体育赛事的拼搏精神和干事创业的精气神。因多年来持之以恒推进该项工作,我院被全国总工会授予“全国模范职工之家”称号。

关爱,发自内心的点滴小事做起2020年春节假期期间,随着疫情防控形势的日渐严峻,我们主动与行装处等相关部门沟通协调,想方设法为全院干警购买口罩、酒精消毒液等防疫消毒防护用品,统计职工海外直系亲属情况,给他们邮寄抗疫“爱心包”。在协调好院机关近百名干警积极自愿捐款的同时,还组织了院机关对湖北灾区的捐款。2020年2月24日,得悉院干警有朋友从德国进口3M1860口罩,正在发往国内途中。我们立即组织院机关干警,注册二维码,建立起“干警3M1860口罩捐赠湖北群”。

今年7月,南京禄口机场疫情发生后,我们发挥党员干警先锋模范作用,践行“两在两同”要求,迅速发动高院近百名同志报名参加防控提醒、卡口布置、验码测温、分流疏导、居民服务、核酸检测现场维护等志愿服务活动。

“产改”样板间

以产改试点引领建设行业职工——省建设工会工作委员会筑牢安全生产群防群防治线

展“安全隐患随手拍”,探索推进色谱分区管理技术,强化危大工程隐患预警。在安康权益维护智能化方面,运用人工智能技术,开发智能安全帽、烟感远程报警、扬尘噪音监控、自动喷淋系统等,保障职工生产和生活环境安全。在“安康杯”竞赛常态化方面,各试点项目以提高职工安全意识、构建企业安康文化为重点,利用智慧平台开展安康讲堂、安康知识问答、安全合理化建议等活动。住房城乡建设系统的产改试点工作受到省内主流媒体的关注,《新华日报》在2020年10月26日头版进行了报道。

二、广泛开展职工职业技能竞赛,职工技能水平稳步提升

省建设工会继续牵头协调省总工会、省人力资源和社会保障厅、省教育厅与省住房城乡建设厅联合开展全省住房城乡建设系统职工职业技能竞赛。2020年共开展建筑、房产、环

卫、供水、城市照明、园林绿化等6个行业14个工种(岗位)技能竞赛。通过竞赛活动,带动全系统50余万职工积极投身岗位练兵和技能培训,各市、县及相关行业、企业开展技能竞赛1600多场。通过竞赛,全系统有1名职工被授予江苏省五一劳动奖章;45名选手被评为“江苏省五一创新能手”,63名选手被评为“江苏省技术能手”,84名选手被评为“江苏省住房城乡建设系统技能标兵”。省建设工会还承担了第五届省技能状元大赛砌筑和木工赛项的组织工作,负责全国第一届砌筑技能大赛砌筑、木工精选赛项的选手选拔和集训工作,两个项目的选手均获得了各自赛项的全国冠军,为江苏代表团增添了光彩。今年继续开展20个工种的职业技能竞赛,目前各赛项正在紧锣密鼓地推进。

三、持续开展各类劳动竞赛,广大职工建功立业热情空前高涨

以棚户区改造体系工程建设为重点,建设、房产、城管、园林等行业全覆盖,深入开展以“比效能、比创新、比安全、比环保、创优质精品工程”为主题的劳动竞赛活动。据不完全统计,县、市级全年共组织开展重点工程劳动竞赛项目近700个,参赛职工约20万人。通过竞赛,职工劳动热情高涨,涌现出一大批优质工程、精品工程。全系统有3个单位、2名个人和7个班组,分别获评省五一劳动奖状、省五一劳动奖章和省工人先锋号。在城市管理、燃气、自来水、园林、公积金行业等窗口单位广泛开展以“争一流、树形象”为主题,以职业理想、职业道德、职业纪律、职业技能为重点,以优质服务、优良作风、优美环境为目标的优质服务竞赛,全系统涌现出40个优质服务窗口和40位服务明星。持续开展技术革新、技术攻关、发明创造和“五小”活动,职工创新潜能进一步激发,全年工程建设领域创新省级工

近年来,省建设工会工作委员会积极探索建筑产业工人队伍建设改革,大力推进工会劳动保护工作,创新开展各类劳动和技能竞赛,不断提升职工职业技能,引领行业职工筑起一道群防群治的安全生产防线,为全省住房城乡建设高质量发展保驾护航。

一、扎实推进建筑产业工人队伍建设改革试点,职工生命健康权益得到有效维护

根据新时代江苏产业工人队伍建设改革联席会议部署,省住房城乡建设厅被列为2020年产改试点部门,要求在建筑企业中探索建立智慧工地建设与提高职工安康素质、维护职工安康权益相结合的有效机制。省建设工会会同厅质安处、安监总站在广泛调查研究基础上制定了试点方案,并在全省107个智慧工地项目上遴选了7个试点项目,主要围绕职工安全教育信息化、安全隐患排查电子化、安康权益维护智能化、“安康杯”竞赛开展常态化四个方面内容开展“智慧安康”试点。在职工安全教育信息化方面,通过BIM技术建模和多人VR系统有机结合,创建与项目现场相似的施工场景,对全体职工进行有针对性的安全体验教育,大大提高安全警示教育质量和效果。在安全隐患排查电子化方面,各项目在原有基础上升级开发安全检查APP,普遍开

法769项。

四、深入推进工会劳动保护,群众性安全生产水平不断提高

为提高全省住房城乡建设系统安全生产群防群治工作水平,推动《江苏省安全生产专项整治三年行动方案》全面落实,省建设工会提请省住房城乡建设厅印发了《关于充分发挥工会组织作用筑牢安全生产防线的意见》,明确了工会组织参与安全生产工作职责,为进一步开展好劳动保护工作奠定了基础。始终坚持“预防为主、群防群治”方针,督促企业加强群众性安全生产和劳动保护工作,以劳动保护示范工会创建为抓手、以“安康杯”竞赛活动为着力点,在建筑、市政、城管等重点领域大力推进劳动保护工作,督促企业加大安全投入,不断提高职工安全生产意识,“安康杯”竞赛和“安康驿站”建设取得新进展。2020年,全系统有1家单位和1个班组被授予全国“安康杯”竞赛优胜单位和优胜班组;有110家单位、127个班组获得省住房城乡建设系统“安康杯”竞赛优胜单位和优胜班组称号。广泛开展以“送清凉(送温暖)、送安全、送法律”为内容的“三送”活动,让一线职工得到更多实惠。去年9月份,省人大副主任、省总工会主席魏国强连续第二年到建筑工地慰问,对住建行业服务职工工作充分认可。沈涪

职工董事和职工监事制度运行应注意的事项