



集体协商典型案例:

维护“她”权益 守护“她”幸福

【企业背景】

江苏仁禾中衡咨询集团有限公司成立于1992年,是一家从事经济鉴证类综合服务型中介机构。2004年12月成立工会,20多年来,工会团结带领广大职工以服从服务于经济建设发展为主线,坚持党建引领,工会助企、人才强企、质量立企、文化铸企、诚信赢企、创新兴企,成为同行业领军企业,业务收入列入全国工程造价咨询企业前百强,企业规模列全省工程造价咨询行业10强。先后斩获“全国文明单位”“全国和谐劳动关系先进企业”“全国模范职工之家”等荣誉。

【协商背景】

作为知识密集型的江苏仁禾中衡咨询集团有限公司,现有女职工173人,占职工总数的42.6%,本科及以上学历占90%,各类执业资格86人,中高级职称107人,占65.6%。她们在企业高质量发展中起到了不可替代的作用。但随着行业竞争加剧,女职工面临职业培训资源分配不相匹配,特殊福利保障不相适应,家庭建设质量不相融合等三大现实问题。2025年初,集团工会通过开展问卷调查、召开座谈会、个别访谈等多种活动,收集女职工诉求,整理出女职工权益保障切身利益六大项20个小项议题作为集体协商要约内容提交行政方,就女职工关注的“急难愁盼”需要解决的问题,进行认真讨论研究,及时回应,形成一系列解决方案,为依法开展集体协商,有效帮助女职工排忧解难有关事项,写入协议,以法律形式固定下来,受到法律保护,维护了“她”权益,提高了“她”幸福。

【协商过程】

1. 精准调研女工需求。今年3月,集团工会启动专项集体协商筹备工作,通过多元调研走访,系统梳理女职工关切,适时向行政方发出协商要约,行政方及时回应,确定如期召开集体协商会议,就工会要约的“拓宽职业培训渠道”“提高特殊福利待遇”“破解家庭教育困境”三大内容开展集体协商。

2. 完善代表产生机制。依法民主选举行政方代表(首席代表为集团总经理)及职工方代表(首席代表为工会主席),通过职工代表大会选举产生,确保了代表的广泛性、代表性和先进性,为友好交流、平等协商打下基础。

3. 科学起草协议(草案)。在集团工会女职工委员会组织调研论证并多次召开职工代表座谈会征求意见、倾听建议的基础上,针对培训资源分配、福利标准、假期设置等硬条款反复研讨修订,牵头起草协议(草案),形成契合企业实际和女职工权益保障的专项协议(草案)。

【协商成果】

本轮会议,经劳资双方友好交流、平等协商,形成共识,达成意向,取得三项成果惠及全区四万余名女职工。

一、拓宽职业培训渠道,搭建女职工成才平台。

1. 增加培训机会。集团将进一步优化培训资源分配,向基层女职工倾斜,增加线上培训和线下辅导机会,确保培训覆盖全体女职工群体。年内,将基层女职工参与培训人数提高30%以上。

2. 优化培训内容。在原有培训内容的基础上,进一步提升培训内容,争取覆盖专业技能、行政管理、领导力发展、职

业规划和心理健康等多个领域,根据不同年龄段和岗位需求,量身定制个性化培训课程,让广大女职工应学尽学、应训尽训。

3. 建立反馈机制。集团建立女职工合理诉求信息合理有效反馈机制,定期收集女职工对培训内容和方式意见建议,及时调整和优化培训计划,每季度向女职工发布一次,每年向行政方报告一次培训情况。

二、提高特殊福利待遇,增强女职工幸福指数

提高女职工福利标准:由原来的每人/月400元提高到每人/月700元。

三、破解家庭教育困境,赋能家庭生活平衡

1. 设立家庭教育专属假期。为有6-12岁子女的职工提供2天家长会、校园活动等“亲子陪伴假”,假期工资全额发放;女职工子女参加中、高考,企业给予女职工优先做好岗位衔接的3天“考前关怀假”。

2. 成立家庭教育基金会。升学教育奖励。对子女升学至重点学校或取得学术成果的家庭,给予一次性奖励,树立家庭重视教育导向;特殊家庭补贴。为双职工、多子女、隔代抚养家庭提供年度专项补贴,用于购买教育类教材;教育创新奖励:对参与家庭教育培训、亲子活动设计并形成示范效应的职工,给予创新奖励,推动企业内部家庭教育经验共享。

【案例启示】

此次专项集体协商会议与集团“人才强企”战略深度融合。下一步,集团将持续聚焦女职工职业发展需求,优化“引、

培、用、留”全链机制,让女职工成长有方向、奋斗有动力、生活有品质。

1. 进一步贯彻落实《女职工劳动保护特别规定》《江苏省集体协商条例》等法律法规,做依法集体协商,维护女职工合法权益的守护者。

2. 聚焦新时代女职工在职业发展与家庭建设中的“双平衡”需求,通过“五期”权益保护专项集体协商机制,破解企业生育成本分担不足、女职工职业发展受限等痛点,依法集体协商,做破解企业高质量发展难题的实践者。

3.《江苏仁禾中衡咨询集团女职工特殊权益保护专项协议(草案)》的成功签订,标志着打造生育友好型职场品牌初见成效,做依法集体协商,构建和谐劳动关系引领者。

【案例评析】

一是集团党委立足高站位,高度重视集体协商工作;通过建立集体协商制度、依法开展集体协商,创新发展集体协商,既解决女职工职业发展与家庭生活困境的现实问题,又为企业留住人才与文化凝聚的内生动力;二是工会组织主动作为,精心谋划集体协商工作,体现了企业与职工权益保障双向给力,实现双赢的价值取向;最终实现企业发展与职工成长“双向奔赴”目标;三是劳资双方齐心协力,以女职工需求为导向、制度为保障、协商为路径,依法开展集体协商工作,维护广大女职工合法权益,走出了一条劳资和谐之路、职企双赢之路。

盐城市集体协商专职指导员 李国保 季新江 江苏仁禾中衡咨询集团有限公司工会主席 智瑞红

问:我在一家超市做理货员,每天只需要工作半天。超市雇佣我的时候说我是非全日制用工,不需要缴纳社会保险,是这样吗?

答:非全日制用工,即通常意义上的“小时工”“钟点工”。根据《劳动合同法》第六十八条规定,非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。这是一种在餐饮、超市、物流配送、社区服务等领域常见的用工方式。

这种用工模式和传统的全日制用工相比,有着显著的不同,它更加灵活,双方的关系也没有那么紧密。从用人单位角度,非全日制用工可以根据业务的忙闲程度,灵活调整用工数量和人员冗余问题,降低了人工成本。从劳动者角度,这种用工形式提供了更多自由选择和就业机会,可以更好地平衡工作和生活,还能通过多份工作增加收入。

非全日制用工在《劳动合同法》第五章“特别规定”中被单独一节,其灵活性充分体现在这几个方面:一是非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。二是劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。三是双方当事人不得约定试用期。四是任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。五是劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

对于非全日制用工是否需要缴纳社会保险的问题,根据《关于非全日制用工若干问题的意见》(劳社部发[2003]12号):首先,从事非全日制工作的劳动者应当参加基本养老保险,原则上参照个体工商户的参保办法实施。对于已参加过基本养老保险和建立个人账户的人员,前后缴费年限合并计算,跨统筹地区转移的,应办理基本养老保险关系和个人账户的转移、接续手续。符合退休条件时,按国家规定计发基本养老金。其次,从事非全日制工作的劳动者可以以个人身份参加基本医疗保险,并按待遇水平与缴费水平相挂钩的原则,享受相应的基本医疗保险待遇。参加基本医疗保险的具体办法由各地劳动保障部门研究制定。再次,用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤,依法享受工伤保险待遇;被鉴定为伤残5-10级的,经劳动者与用人单位协商一致,可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

根据《工伤保险条例》及相关规定,职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。工伤保险遵循“谁用工,谁负责”的原则,非全日制用工劳动者与多家用人单位建立劳动关系,这样的规定可以确保劳动者在任何一家工作单位受伤时,都能及时获得工伤保险。

因此,非全日制用工不需要缴纳社会保险的说法是不正确的,国家强制要求用人单位应当为劳动者缴纳工伤保险,以保障非全日制用工中劳动者的权益。作为非全日制劳动者自身,也应当自行缴纳或者委托人力资源公司代缴社会保险,这对于将来享受养老保险、医疗保险等福利待遇至关重要。江苏省劳动关系研究院 刘瑛

非全日制用工如何缴纳社保?

教授答疑

教授答疑

图说工会

如何申请工会援助?

1 申请条件

职工符合下列条件之一的,可以向工会法律援助机构申请委托代理法律援助:

- 1 为保障自身合法权益需要工会法律援助,且本人及其家庭经济状况符合当地工会法律援助的经济困难标准。
- 2 未达到工会法律援助的经济困难标准,但有证据证明本人合法权益被严重侵害,需要工会提供法律援助的。农民工因请求支付劳动报酬或者工伤赔偿申请法律援助的,不受经济困难条件的限制。

2 申请材料

职工申请工会法律援助机构代理劳动争议仲裁、诉讼等法律服务,应当以书面形式提出,并提交下列材料:

- 1 身份证、工作证或者有关身份证明
- 2 所在单位工会或者地方工会(含乡镇、街道、开发区等工会)出具的申请人经济困难状况的证明
- 3 与法律援助事项相关的材料
- 4 工会法律援助机构认为需要提供的其他材料

提交书面申请确有困难的,可以口头申请。

工会法律援助机构应当当场记录申请人基本情况、申请事项、理由和时间,并经本人签字。

工会法律援助机构自收到申请之日起7日内按规定的条件进行审查。对符合条件的,由工会法律援助机构负责人签署意见,作出同意提供法律援助的书面决定,指派法律援助人员,并通知申请人。

从2014年开始:

全国总工会与中国法律援助基金会协调开展了工会系统中央彩票公益金法律援助项目。

全国工会系统共用项目资金1200多万元,全国总工会办理法律援助案件6700余件,为职工挽回经济损失4亿多元。



企业民主管理典型案例

江苏如通石油机械股份有限公司:

职代会架起民主管理“连心桥”

一、案例背景

如通是一家致力于石油钻采装备研发、制造、销售的专业化企业,现已发展成为拥有总资产12亿元的主板上市公司。近年来,行业处于低价竞争,公司利润空间受到多重挤压,为了加强产业工人队伍建设改革,建立健全产业工人薪酬机制和留住人才的激励机制,公司大力推进职代会融入公司治理体系建设,激发广大职工创新创造的积极性,实现企业发展、职工受益的双赢目标。

二、主要做法

根据形势发生的新变化,积极推进职代会工作规范化建设,充分发挥职代会在公司治理体系、治理能力建设中的作用,有力地促进了劳动关系和谐,推动企业创新转型、高质量发展。

(一)探索融合机制,职代会深度融入公司治理体系
完善参与机制。把职代会制度优势转变成公司治理优势,根据企业上市后发生的

新变化、新要求,在职代会改选时从组织建设上注重职工代表的成分比例,非股东代表占职工代表总数的80.7%,较好地避免了股东比例过大而影响民主管理水准,使职代会成为普遍认同的公司治理主体之一;完善维权机制。修订完善职代会“1+6”制度与机制,确立“涉及职工切身利益的重要问题必须经过职代会审议”等决策机制,从制度层面为职工参与企业民主管理提供了保障;依法依规开好职代会。注重抓好“会前、会中、会后”三个环节,对职代会通过的各项决议内容、代表们提出的建议意见,拟订整改计划,做到责任部门、时间进度、整改措施三落实,并做好跟踪检查,确保整改项目落实到位,取得实效。

(二)找准切入点,职代会与公司改革创新相融合

构建薪酬激励机制,开展能级工资集体协商,每年增加1000多万元支出,让职工享受促进科技成果转化红利。围绕打破管

理与技术岗位技工岗位之间的身份壁垒,推动公司改革人事管理体制,创新薪酬和分配激励机制,职代会牵头人事、企业管理等部门制定出台了员工《职业生涯发展规划》《技术、管理、技工职业发展三通道实施办法》等并经过职代会审议通过。科学设置了从初级工到高级技师、从助理工程师到正高的可逐级晋升的“双师型”人才职业发展通道,并给予每月30-800元不等的技能津贴。落实职代会决议,深化劳模创新工作室建设。以创新、创优、创品牌为根本任务,特别是以劳模创新工作室领先同行研发的钻井井自动化新产品液压吊卡占据了国内90%的市场份额,提升了品牌影响力,在传统产品需求减弱、原辅材料价格持续上涨、企业利润空间受到多重挤压的严峻形势下,对企业销售和盈利水平提升形成了强大支撑。

(三)依托职代会平台,深化开展职工创新创造活动

聚焦质量改进、提高效率、工艺改进、节能

减排、精益生产等现场改善项目,持续开展技术革新、“五小”等劳动竞赛职工参赛率达95%以上,两年为企业增收节支1600余万元。

(四)坚持职代会融入幸福企业建设
持续开展“六个一”送温暖活动,实施“五险一金”全覆盖,全员体检、劳模标兵高端体检,每月举办员工生日宴等;改善生产生活条件,三年累计投入2000余万元,加大设施自动化改造和生产生活环境改善,减轻工人劳动强度,努力营造温馨舒适的“如通”之家。

三、工作成效
通过深化职代会建设,密切了和谐劳动关系,企业与职工形成了协商共谋、效益共创、利益共享的互促共赢新机制,广大职工积极通过提升技能、提高效率来提高报酬,开展创新创造创效来增加工资,有力地支持了企业的发展。2023年企业营收、利税同比分别增长26.4%和32%。

四、借鉴意义
推进职代会建设增进了与职工的了解,让职工享受企业的发展红利,是企业发展的目标。进一步发挥了工会的桥梁纽带作用,架起党和政府与职工的“连心桥”,让员工有更多的获得感。充分发挥政治优势,团结和带领广大职工听党话、跟党走,为企业持续稳定发展贡献力量。