



全国总工会女职工部特约刊登

# 提升协商质量和履约实效 聚力解决女职工“急难愁盼”

## ——江苏省女职工权益保护专项集体协商十大典型案例

编者按

今年，全国总工会印发了《关于加强新时代工会女职工工作的意见》，明确提出“充分发挥女职工权益保护专项集体合同作用，突出民主管理、生育保护、女职工卫生费、帮助职工平衡工作和家庭责任等重点，提升协商质量和履约实效”。江苏省总工会加强探索实践，指导推动企业围绕女职工权益保护开展专项集体协商，并选树其中的十大典型案例，以省协调劳动关系三方委员会名义发布，为各地加强女职工维权机制建设提供了有益借鉴。

### 案例1

#### 协商优化福利待遇 激发女职工创新动力

九仁电子(南京)有限公司现有女职工461人,占职工数比例94%。针对企业女职工年龄渐长、创新动力不足的问题,企业工会广泛听取女职工意见,梳理问题清单,向行政方提出了增设优秀提案奖、月度浮动考核奖激发创新热情,加强禁忌岗位劳动保护、优化女职工活动阵地调动积极性等协商议题。日籍管理者起初不理解、不支持。企业工会从公司的现状及长远考虑,向外方负责人阐述了协商解决女职工关注问题的必要性和诸多益处,通过邮件、工作群反复沟通,逐步达成共识,最终双方签订专项集体合同,有效维护了女职工合法权益,调动了女职工的工作积极性。

**点评:**案例启示有三:一是集体协商议题的确

定,必须结合企业实际、职工期盼。公司工会针对受疫情、国际市场下行等影响企业持续发展的现状,提出了有利于调动女职工积极性、创造性和特殊权益保障的协商议题。二是充分发挥工会委员会的组织优势,依靠广大职工,调动一切积极因素,形成对集体协商维护职工合法权益的统一认识。三是坚持有事好商量、多协商、勤沟通。根据外资企业特点,加强集体协商会议前的沟通协商,多次与外方负责人商讨,有理有据,谋求共识,最终达成对协商议题的一致意见,有效激发了女职工的积极性和创造性,增强了女职工对企业的认同感和归属感。

### 案例2

#### 落实落细好做法 制度规范更人性

江苏宝安电缆(无锡)有限公司现有女职工149人,占职工数比例31.11%。行政科室25~35岁女职工较为集中,结婚哺乳生育问题多;生产一线45岁以上女职工多,更年期问题突出。对此,公司做了相应的调整安排,但在制度不够规范明晰、女职工对相关制度不了解、落实中有疏漏等问题。经过调研,公司工会女职工委员会广泛征求职工意见,通过自下而上选拔的方式确定女职工协商代表,主动与公司管理层沟通,提出针对性解决方案;进一步明确女职工产假、哺乳时间,降低劳动强度等,调整企业相应薪酬方案和管理制度,稳定女职工队伍,增强女职工凝聚力。经双方协商一致,签订了女职工特殊权益专项集体合同,女职工特殊权益保护的好做法上升为制度规范。

**点评:**该案例有三点启示:首先,突出协商代表的专业性,突破职工方协商代表、首席代表的固有模式,协商代表由工会女职工委员会主任、优秀女职工代表等担任,增强了女职工特殊权益协商的专业性、指向性。其次,女职工特殊权益的协商不仅丰富了集体合同内容,还推进了企业规章制度的进一步完善。如,女职工参与“安康杯”竞赛活动、劳动竞赛、岗位练兵、技术比武活动等提高专业水平,已成为公司女职工培养机制,列入公司薪酬方案、职业晋升等相关制度。三是女职工合法权益得到全面落实,维护内容进一步细化,福利待遇进一步提升,稳定了女职工队伍,提升了女职工素质,助推企业高质量发展。

### 案例3

#### 解决女职工后顾之忧 助力平衡工作与家庭

江苏唯德康医疗科技(常州)有限公司现有女职工387人,占职工数比例75%。国家优化生育政策调整后,一些女职工积极备孕二胎、三胎,但在养育子女过程中遇到不少问题,日常情绪压力明显加大。为助力女职工以更好的状态投入工作和生活,企业工会发挥协商代表作用,深入女职工中了解情况、听取意见,并就大家集中关注的孩子托管、孕期女职工休假等问题与企业行政沟通后,启动专项集体协商。在充分考虑员工的合理诉求,公司的现实情况和长远发展的基础上,双方就职工子女少儿训练营结合疫情进行调整、落实落

细孕期女职工休假、增加职工幸福课程特别是心理培训和辅导课程,提高女职工“三八”节福利等事项,形成共识,签订了专项集体合同。  
**点评:**此次集体协商流程清晰,从选举协商代表到签订专项合同报政府部门审批,过程合法规范。在正式协商中能够分清轻重缓急,在11条诉求中又进一步总结4项关键问题,为集体协商顺利开展奠定了基础。从协商内容来看,女职工关注的事项非常具有典型性,是与生育相关的一系列问题,通过专项集体协商解决了女职工的后顾之忧,助力女职工实现工作与家庭平衡。

### 案例4

#### 疫情期间启动紧急协商 孕期女职工享受特殊关爱

晶端显示精密电子(苏州)有限公司现有女职工993人,占职工数比例42.4%。新冠肺炎疫情发生后,怀孕女职工担心上下班途中感染风险大,企业工会和工会女职工委员会迅速汇总女职工意见,将此作为集体协商的议题,向行政方发出协商要约,并商定紧急启动网络会议的形式开展协商。对女职工关心的孕期保护问题,双方很快达成一致。明确所有孕期女职工无论怀孕多久,全部在家休息,按待产假处理,并且立即执行。协商结果通过公司网站、邮件、微信群等方式迅速传达给全体职工后,职工们非常满意,高度评价工会的高效工作和对职工权益的高度负责。

**点评:**集体协商从发起要约到举行会议,全程采取网络会议的形式,所有的协商结果都通过网络通讯及时传达给全体职工。该案例为特殊情况下开展集体协商提供了可借鉴的路径。突出疫情期间女职工特殊权益的维护,孕期安心居家休息、产假时间申请等具体条款的协商确定,为孕期女职工增设了一道保护屏障,让女职工感受到公司的人文关怀。工会主动作为推进集体协商的进度,坚持每天召开网会,收集职工所想所求,征集议题。保持平时与行政的及时沟通交流,使得集体协商制度更加完善,程序更加规范,内容更加具体,职工更得实惠。集体合同成为“职工权益的护身符”“企业发展的助推器”“和谐稳定的避震器”。

### 案例5

#### 协商改善劳动保护环境 让女职工安心舒心体面工作

太仓沪试试剂有限公司现有女职工28人,占职工数比例31%。2002年成立之初,公司在厂区内设有女职工专门的休息室和浴室。由于年久失修,近年来休息室墙面老化脱落,浴室通风效果不好,淋浴位较少,而且浴室位置在厂区内,缺少私密性。针对女职工反映的问题,工会与公司行政方启动了专项协商。就职工方提出的改善休息室和浴室环境的要求,公司行政方表示理解,但也提出了企业目前的困难,认为现有浴室总体能满足需要,且浴室重新选址改造比较困难,可以先对休息室进行重新粉刷。公司有难处,员工有担忧。由于企业生产甲醇、乙酸乙酯等化学试剂,职工方强调浴室通风效果不好,危及员工健康。最

终双方商定,浴室的选址改造于半年后启动。改造后的浴室,安装了空调、私人物品置物架等,女职工感到安心舒心体面,对企业的信任感和归属感也更强了。  
**点评:**此类议题的针对性强,协商内容不一定大而全,能通过专项集体协商每年解决1~2个女职工“急难愁盼”问题,最终形成服务女职工的长效机制。协商过程充分体现了工会深入了解女职工需求,主动为女职工代言、争取权益。协商成果不唯合同,坚持效果导向,体现了专项集体协商为女职工说话办事解决问题的初衷。此案例用小切口推动建立形成服务职工的长效机制,真正使女职工得实惠,增强了获得感、幸福感。

### 案例6

#### 提升女职工参训比例 促进发展机会均等

江苏中联(南通)风能机械股份有限公司,现有女职工65人,占职工数比例48%。为适应车间操作自动化程度提高的需要,企业近几年分期分批安排职工外出培训,其中男职工比例大大高于女职工,且车间进行流水线改造,挤压了原来女职工车间休息场所,引起部分女职工不满。企业工会和工会女职工委员会收集到相关信息后,及时组织职工协商代表进行调研,并就此与行政方展开协商。由于事先收集了较为翔实的基层职工反映的难点、热点信息与实例,双方很快达成共识,明确公司每年制定员工技能提升培训计划

划表,确保女职工培训名额不低于50%,在职务晋升上确保男女职工公平竞争;公司在车间内腾出专门空间改造成休息室,并且在公司党建服务中心改造30平方米区域,新建康乃馨服务站。  
**点评:**案例聚焦当前企业女职工在职业生涯发展中遭遇的普遍性问题,即因为性别差异导致的机会不平等,公司通过集体协商,明确了女职工培训名额不低于50%,形成了有效的制度文件,确保女性能够获得平等的职业发展机会,为未来女职工专项集体协商方向提供了经验。

### 案例7

#### 共商共赢 打造家政服务员和谐稳定之家

南通泽旺保洁劳务有限公司现有女职工1096人,占职工数比例95%。公司主要从事家政服务服务和南通市各大医院的物业服务。因新冠肺炎疫情影响,各大医院的发热门诊、隔离病区对有一定技能的保洁员需求较大,但因为女职工顾虑多,企业招工难,人员流动频繁。为了稳定队伍,同时吸引新职工,公司法定代表人、总经理主动与公司工会沟通,提出开展女职工专项集体协商。公司工会和工会女职工委员会通过QQ群、微信群、召开座谈会、走访等形式,广泛听取意见,围绕女职工关心的基本工资增幅、岗位津贴(含卫生费)、劳动保护和安全防范、技能提升等内容确定协商议题。经协商,双方就疫情期间工资待遇增加向一线苦、脏、累、

技术岗位女职工倾斜,提高发热门诊、隔离病区岗位补贴,设立女职工技能培训奖励等达成了共识。女职工与公司同舟共济,共渡难关,公司更有凝聚力,职工实现和谐共赢。  
**点评:**本次集体协商围绕疫情期间的工资待遇和补贴等展开,体现了市场环境对集体协商内容的影响。特别值得一提的是,本次专项集体协商为行政方负责人主动发起,希望留住女职工、调动女职工积极性。职工方积极回应,通过多种方式了解女职工的意愿和需求,梳理形成协商议题。双方协商有很强的针对性和倾向性,协商很快达成了一致。公司工会围绕企业发展积极作为,既维护了职工利益,也使公司更有凝聚力,真正实现了劳资双赢。

### 案例8

#### 推动落实产假新政 切实维护女职工权益

丰尚农牧装备(扬州)有限公司现有女职工375人,占职工数比例14.1%。2022年2月,江苏省印发《江苏省关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》,方案明确“符合政策规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假60天,达到158天,男方享受护理假15天。推动实行父母育儿假制度,子女3周岁之前,夫妻双方每年分别享受10天的育儿假”。为保障女职工的合法权益,公司工会女职工委员会立即与人力资源部沟通,双方对于将要休产假的女职工享受158天产假无异议,但对产假还未结束的女职工是否可以延长产假等问题产生了分歧。后在区

人社部门指导下,公司工会女职工委员会与人力资源部进行了多次沟通协商,最终确认可以按政策规定休假,并就休假的一些细节达成一致。公司也同步对假期管理制度进行了修订。  
**点评:**针对产假新政,工会反应迅速,积极履职,主动作为,启动女职工特殊权益保护专项集体协商工作,形成推动新产假政策落实的具体措施。协商过程完整规范,有充分的前期调研,包括向行政和相关政府部门了解产假实施情况。职工协商代表积极表达主张,有理有据地争取女职工权益。协商成果形成公司制度向全体职工公布。通过此次协商,解决了产假新政落地“最后一公里”问题,切实维护了女职工的合法权益。

### 案例9

#### 协商争取专项补助 为女职工成长成才赋能

泰州市乐太食品有限公司现有女职工53人,占职工数比例71%。针对公司女职工人数多但在中高级管理和技能岗位上的数量低、车间生产一线女职工较为辛苦但妇科体检尚未落实的状况,公司工会决定与企业方开展专项协商。在广泛征求意见基础上,提出为女职工发放学历提升津贴,鼓励女职工学习提升,每年安排女职工妇科体检和“两癌”筛查等两项议题。经过协商,企业方对每年安排女职工专项体检没有意见。但对发放女职工学习提升津贴,认为地方工会已经有相关补贴,没必要再针对女职工设立专项补贴。职工方协商代表报告了目

前女职工有提升愿望,但现实顾虑多等情况,建议制定激励措施,形成正向激励导向,也为企业长远发展夯实基础。双方最终商定,对于参加学历提升继续再教育的女职工,学成并取得毕业证书的一次性发放1000元津贴,并签订了专项集体合同。  
**点评:**该案例材料记录翔实,协商过程完整规范。协商前充分调研,协商中有为女职工争取权益的过程,协商成果形成专项集体合同,并报区人社局审查备案后执行。此案例所涉议题关注女职工成长成才的诉求。其中“1000元学历提升津贴”的合同条款,体现了女职工自我提升的需求,反映了新阶段职业女性较为典型的关注点。

### 案例10

#### 卫生费小切口 体现维权大关爱

江苏农垦集团南通有限公司现有女职工23人,占职工数比例29%。《江苏省女职工劳动保护特别规定》规定:有条件的用人单位,可以每月发放一定的卫生用品或者费用。公司工会在与相关单位了解情况后,认为公司经济效益情况应当满足执行条件。2020年7月,工会向公司行政提交了发放卫生费的协商议案。因行政方认为,公司执行条件暂时不成熟,双方首次协商没有成功。2021年2月,农垦集团工会下发《关于落实省总工会实施女职工特殊权益监督评估专项服务行动的通知》,每月给女职工发放一定的卫生用品或者费用是其中一项评估内容,公司行政领导

高度重视。公司工会抓住时机,再次与公司行政进行协商,达成一致,明确给在职每位工会会员每月发放50元卫生用品。  
**点评:**此次女职工专项集体协商只有一个议题,即每月发放一定的卫生用品或者费用,但是整个协商过程却能以小见大,有了实质性的推进。企业工会针对法律法规有原则性规定,需要结合用人单位实际加以落实的情况,通过协商形成具体落实举措,明确卫生费用为每月每人50元。虽然数目不大,但却把标准明确下来,能够实实在在为女职工争取权益,也为后期进一步推进落实奠定了良好的基础。

本版文字整理: 罗文胜 田梦迪 甘贝妮