

ᠡᠯᠡᠭᠡᠳᠦᠰᠦ ᠰᠢ ᠵᠢᠨ ᠶᠤᠨ ᠬᠡᠨ ᠠᠨᠨᠢ ᠶᠤᠨ ᠠᠨᠨᠢ ᠶᠤᠨ ᠠᠨᠨᠢ

# 鄂尔多斯市总工会文件

鄂工通字〔2019〕5号

---

## 关于开展2019年女职工维权行动月活动的通知

各旗区总工会，各产业（系统）工会，市直各基层工会，中央、自治区驻市企业工会：

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，贯彻习近平总书记关于工会工作和妇女工作重要指示精神，推动男女平等基本国策贯彻落实，鄂尔多斯市总工会决定以促进工作场所性别平等为主要内容，组织开展2019年女职工维权行动月活动。现将有关事项通知如下：

## 一、活动主题

贯彻落实男女平等基本国策，促进工作场所性别平等。

## 二、活动内容

(一) 广泛开展普法宣传培训活动。以性别平等相关法律法规为重点内容，组织开展普法宣传培训活动，促进用人单位履行法律义务，承担社会责任，增强性别平等意识，推动全社会形成促进性别平等的良好环境。自治区总工会编写了女职工权益保护及性别平等相关法律法规知识问答题目（详见附件2），请各级基层工会结合地方相关法规政策，组织开展宣传培训及知识竞赛活动。

(二) 着力推进性别平等纳入集体协商。落实中央关于健全劳动关系协商机制、消除性别歧视指示要求，以推动男女职工机会、权利和待遇平等为重点内容，开展调查研究，征求职工意见，确定协商议题，推动将性别平等纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同内容，纳入用人单位人力资源管理等相关工作制度，建立健全性别平等工作机制，充分发挥集体合同、女职工专项集体合同促进工作场所性别平等的依法维权载体作用。

(三) 深入开展监督检查推动落实整改措施。加强与本地人大和政府有关部门的联系配合，推动加大性别平等相关法律法规执行情况的监督检查力度，及时发现、反映问题，协调推动性别歧视等侵犯女职工权益问题调查处理，依法维护女职工合法权益和特殊利益。

### 三、工作要求

(一) 切实加强组织领导。各级基层工会女职工组织要及时将此项工作向分管领导汇报，切实加强组织领导，制定活动方案，细化活动内容，整合资源力量，集中组织实施。要加强对活动开展情况的督导检查，确保活动有效开展、发挥实效，使女职工维权行动月活动切实成为工会女职工组织集中开展普法宣传、监督检查等维权工作的重要载体和品牌工作。自治区总工会女职工部和市总工会将赴部分旗区对活动开展情况进行调研。

(二) 开展工作场所性别平等宣传活动。以女职工权益保护及性别平等知识问答为载体，广泛组织开展宣传培训及知识竞赛活动，促进用人单位和职工增强性别平等意识，推动全社会形成促进性别平等的良好氛围。要全面了解用人单位性别平等工作状况，广泛征求男女职工意见，有针对性地提出改进建议，督促纠正性别歧视问题。

(三) 总结宣传典型经验。注重总结不同行业、不同类型用人单位和工会及工会女职工组织推进性别平等经验做法，宣传推广工会女职工维权品牌工作，总结宣传女职工专项集体合同典型案例、工会和工会女职工组织协调处理侵犯女职工权益问题优秀维权案例，充分发挥典型示范引领作用。现将其他省（区、市）工会在依法维护女职工权益方面的典型案例（详见附件 3. 4）提供给大家学习借鉴。

(四) 及时报送工作材料。请及时报送活动信息、图片资料。

请于2019年3月底前报送开展女职工维权行动月活动总结，各旗区总工会要在5月1日前推荐1—2个女职工专项集体合同工作典型案例。

联系人：温悦

联系电话：0477—8399012

电子邮箱：512042995@qq.com

- 附件：1. 女职工维权行动月活动开展情况统计表  
2. 女职工权益保护及性别平等知识问答题目  
3. 依法维护女职工权益典型案例  
4. 集体合同工作典型案例

鄂尔多斯市总工会

2019年2月11日

附件 1

## 女职工维权行动月活动开展情况统计表

盟市产业：

联系人：

联系电话：

组 织 工 作	下发活动文件		活动周期		
	有 ( )	无 ( )	宣传月 ( )	宣传周 ( )	宣传日 ( )
	参加活动的 旗县区 (个)	参加企业 (家)	参加职工 (人)	参加女职工 (人)	
活 动 情 况	集中宣传 (场、次)	法律咨询 (场、次)	专题讲座 (场、次)	法律知识竞赛 (人)	解决侵权问题 (个)
宣 传 报 道	参与报道媒体 (家)		开辟专题专栏 (个)		各类宣传报道 (篇)

## 附件 2

# 女职工权益保护及性别平等知识问答题目

## 第一部分 性别平等及女职工权益保护知识题目

### 一、单选题（共 62 题）

1、习近平总书记在 2018 年中央经济工作会议上强调“要注重解决结构性就业矛盾，解决好（ ）问题”。

- A、性别歧视、身份歧视      B、性别歧视  
C、身份歧视                      D、身体特征歧视

答案：A

2、李克强总理在十三届全国人大一次会议上的政府工作报告中强调：“要健全（ ）机制，消除（ ）歧视和身份歧视”。

- A、劳动关系协商，身体特征  
B、集体协商，性别  
C、劳动关系协商，性别  
D、集体协商，身体特征

答案：C

3、《妇女权益保障法》规定，实行（ ）是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视。国家保护妇女依法享有的（ ）

权益。

- A、计划生育，合法                      B、计划生育，特殊  
C、男女平等，特殊                      D、男女平等，合法

答案：C

4、《妇女权益保障法》规定，国家保障妇女享有与男子平等的（     ）权利和（     ）权利。

- A、劳动，民事                              B、劳动，社会保障  
C、就业，社会保障                        D、劳动，社会经济权利

答案：B

5、为贯彻男女平等基本国策，全国总工会制定（     ），旨在推动用人单位落实法律法规规定，承担社会责任，建立健全工作场所性别平等制度机制，为工会组织促进工作场所性别平等和职工依法维护自身权益提供帮助和指导。

- A、《促进工作场所性别平等指导手册》  
B、《性别平等工作指导手册》  
C、《男女平等指导手册》  
D、《职场性别平等工作指导手册》

答案：A

6、工作场所性别歧视包括直接歧视和间接歧视，下列哪个行为属于间接歧视？（     ）

- A、招聘广告中规定男性优先  
B、将妊娠测试包含在入职体检中

C、要求女职工几年内不得结婚或生育

D、要求求职者身高必须达到 175cm 以上

答案：D

7、工作场所性别平等中的就业机会平等是指用人单位在发布招聘广告、面试、录用、工作安排以及劳动合同解除、退休等环节中要保证平等地对待劳动者，不得基于（ ）对男女劳动者进行不合理的差别对待。

A、性别、婚育状况

B、性别

C、婚育状况

D、学历

答案：A

8、《劳动法》规定，妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以（ ）为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

A、性别 B、身高 C、相貌 D、学历

答案：A

9、《妇女权益保障法》规定任何单位不得因（ ）等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

A、结婚、怀孕

B、结婚、怀孕、产假、哺乳

C、结婚、怀孕、产假

D、怀孕、产假、哺乳

答案：B

10、《宪法》规定，中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。国家保护妇女的权利和利益，实行男女（ ），培养和选拔妇女干部。

- A、同工同酬
- B、均衡就业
- C、政治平等
- D、机会均等

答案：A

11、《妇女权益保障法》规定，国家积极培养和选拔女干部。国家机关、社会团体、企业事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持（ ）的原则，并有（ ）的妇女担任领导成员。

- A、男女平等，少数
- B、男女平等，固定比例
- C、男女平等，适当数量
- D、机会均等，少数

答案：C

12、《妇女权益保障法》规定，在（ ）等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

- A、晋职、评定职称
- B、晋级、评定职称
- C、评定职称和专业技术职务
- D、晋职、晋级、评定专业技术职务

答案：D

13、《就业促进法》规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工（ ）的内容。

- A、恋爱、结婚                      B、休息、休假  
C、结婚、生育                      D、晋职、晋级

答案：C

14、《人口与计划生育法》规定，国家提倡一对夫妻生育（    ）子女。

- A、一个    B、两个    C、三个    D、四个

答案：B

15、《人口与计划生育法》规定，符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得（    ）的奖励或者其他福利待遇。

- A、延长生育假                      B、颁发荣誉证书  
C、减免子女学费                    D、发放计划生育津贴

答案：A

16、《女职工劳动保护特别规定》自（    ）年4月28日公布之日起施行，1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

- A、2010    B、2011    C、2012    D、2013

答案：C

17、《女职工劳动保护特别规定》的适用范围是（    ）。

- A、国家机关、人民团体、企业、事业单位的女职工  
B、国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织  
C、国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织

以及其他社会组织等用人单位

D、国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工

答案：D

18、女职工“四期”保护是对女性生理机能变化过程即（ ）的劳动保护。

A、经期、孕期、产期、更年期

B、经期、孕期、产期、哺乳期

C、经期、孕期、哺乳期、更年期

D、孕期、产期、哺乳期、更年期

答案：B

19、依据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位（ ）告知女职工。

A、口头 B、书面 C、电话 D、微信

答案：B

20、依据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、（ ）。

A、减少晋职机会

B、增加劳动量

C、减少培训机会

D、与其解除劳动合同

答案：D

21、依据《劳动合同法》，以下哪种情形用人单位可以解除与孕期、产期、哺乳期女职工的劳动合同。（ ）

- A、企业生产经营发生严重困难
- B、劳动合同期满
- C、劳动者被依法追究刑事责任
- D、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作

答案：C

22、《妇女权益保障法》规定，女方在怀孕期间、分娩后（ ）内或者终止妊娠后（ ）内，男方不得提出离婚。女方提出离婚的，或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的，不在此限。

- A、一年，一年
- B、六个月，一年
- C、一年，六个月
- D、六个月，六个月

答案：C

23、依据《女职工保健工作规定》，患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予（ ）天的休假。

- A、1
- B、1至2
- C、2
- D、2至3

答案：B

24、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据（ ），予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

- A、女职工要求
- B、医疗机构的证明

C、工会证明

D、女职工身体状况

答案：B

25、依据《女职工劳动保护特别规定》，对怀孕（ ）以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

A、3个月 B、6个月 C、7个月 D、8个月

答案：C

26、依据《女职工劳动保护特别规定》，怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入（ ）。

A、病假 B、事假 C、年休假 D、劳动时间

答案：D

27、依据《女职工保健工作规定》，从事立位作业的女职工，妊娠满（ ）个月后，其工作场所应设立工间休息座位。

A、4 B、6 C、7 D、8

答案：C

28、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受（ ）天产假，其中产前可以休假（ ）天。

A、90，15 B、98，15 C、90，10 D、98，10

答案：B

29、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育难产的，增加产假（ ）天。

A、7 B、10 C、15 D、30

答案：C

30、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假（ ）天。

A、7 B、10 C、15 D、30

答案：C

31、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工怀孕未满4个月流产的，享受（ ）天产假。

A、10 B、15 C、30 D、42

答案：B

32、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工怀孕满4个月流产的，享受（ ）天产假。

A、15 B、30 C、42 D、98

答案：C

33、《社会保险法》规定，职工应当参加生育保险，由（ ）按照国家规定缴纳生育保险费。

A、用人单位

B、职工个人

C、企业工会

D、用人单位和职工个人共同

答案：A

34、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工产假期间的生育津贴，对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由（ ）支付。

A、用人单位

B、用人单位和职工个人共同

C、职工个人

D、生育保险基金

答案：A

35、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照（ ）的标准由生育保险基金支付。

A、用人单位上年度职工月平均工资

B、职工本人上年度月平均工资

C、职工本人产前月基本工资

D、用人单位上年度职工最低工资

答案：A

36、《社会保险法》规定，用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金由（ ）支付。

A、用人单位

B、用人单位和职工个人共同

C、职工个人

D、生育保险基金

答案：D

37、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育或者流产的医疗费用，按照（ ），对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

A、医疗机构出具的费用清单

B、医疗机构开具的发票

C、生育保险规定的项目和标准

D、用人单位的生育报销规定

答案：C

38、依据《女职工保健工作规定》，女职工产假期满恢复工作时，应允许有（ ）周时间逐渐恢复原工作量。

A、1 B、1至2 C、2 D、2至3

答案：B

39、依据《女职工劳动保护特别规定》，对哺乳未满（ ）婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

A、6个月 B、9个月 C、1周岁 D、18个月

答案：C

40、依据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排（ ）哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加（ ）小时哺乳时间。

A、1小时，0.5小时 B、1小时，1小时  
C、0.5小时，0.5小时 D、1.5小时，1小时

答案：B

41、依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立（ ）等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

A、女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室  
B、女职工活动室、女职工卫生室、孕妇休息室

C、女职工更衣室、孕妇休息室、哺乳室

D、女职工更衣室、女职工活动室、孕妇休息室

答案：A

42、依据《女职工保健工作规定》，婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间，但不得超过（ ）。

A、3个月 B、4个月 C、6个月 D、1年

答案：C

43、以下工作中女职工禁忌从事的有（ ）。

A、轮船驾驶员 B、快递员 C、井下采矿工 D、驯兽师

答案：C

44、女职工禁忌从事每小时负重（ ）次以上、每次负重超过20公斤的作业。

A、3 B、6 C、8 D、10

答案：B

45、女职工禁忌从事间断负重、每次负重超过（ ）公斤的作业。

A、15 B、20 C、25 D、30

答案：C

46、女职工经期禁止从事（ ）米以上的高处作业。

A、2 B、5 C、10 D、15

答案：D

47、女职工孕期禁止从事（ ）米以上的高处作业。

A、2 B、5 C、10 D、15

答案：A

48、孕期女职工禁忌从事在（ ）空间的作业。

A、室外 B、室内 C、开放 D、密闭

答案：D

49、孕期女职工禁忌从事需要频繁（ ）的作业。

A、转身 B、弯腰、攀高、下蹲 C、走动 D、转头

答案：B

50、依据《女职工劳动保护特别规定》，对怀孕7个月以上的女职工，用人单位延长其劳动时间或者安排夜班劳动，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人（ ）的标准计算，处以罚款。

A、2000元以上5000元以下 B、3000元以上5000元以下  
C、1000元以上5000元以下 D、1000元以上3000元以下

答案：C

51、依据《职业病防治法》，用人单位安排孕期、哺乳期女职工从事相关禁忌作业的，由安全生产监督管理部门责令限期治理，并处（ ）的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

A、3万元以上5万元以下 B、5万元以上10万元以下

C、5万元以上20万元以下 D、5万元以上30万元以下

答案：D

52、“禁止性骚扰”内容首次出现在我国哪部法律中？（ ）

A、《宪法》

B、《妇女权益保障法》

C、《劳动法》

D、《劳动合同法》

答案：B

53、依据《女职工劳动保护特别规定》，在劳动场所，（ ）应当预防和制止对女职工的性骚扰。

A、职工代表

B、工会组织

C、用人单位

D、青年组织

答案：C

54、依据《女职工保健工作规定》，应该对女职工定期进行（ ）的查治。

A、妇科疾病及心理疾病

B、心理疾病及生理疾病

C、心理疾病及乳腺疾病

D、妇科疾病及乳腺疾病

答案：D

55、《劳动合同法》规定，企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、（ ）、工资调整机制等专项集体合同。

A、休息休假保护

B、女职工权益保护

C、职工福利待遇

D、生育权利保护

答案：B

56、用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害女职

工合法权益的，女职工可以依法（ ），依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

- A、检举、申诉                      B、举报、起诉  
C、投诉、举报、申诉              D、举报、检举、起诉

答案：C

57、用人单位违反《女职工劳动保护特别规定》，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其（ ）和其他直接责任人构成犯罪的，依法追究刑事责任。

- A、直接负责的主管人员              B、法定代表人  
C、主管人员                          D、负责人

答案：A

58、县级以上人民政府（ ）按照各自职责负责对用人单位遵守《女职工劳动保护特别规定》的情况进行监督检查。

- A、卫生和计划生育部门、人力资源社会保障行政部门  
B、卫生和计划生育部门、安全生产监督管理部门  
C、人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门  
D、安全生产监督管理部门、交通运输部门

答案：C

59、《反家庭暴力法》由中华人民共和国第十二届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议于2015年12月27日通过，自（ ）起施行。

- A、2016年1月1日                      B、2016年5月1日  
C、2016年3月1日                      D、2016年10月1日

答案：C

60、《反家庭暴力法》规定，反家庭暴力工作遵循（     ）原则。

- A、惩处为主，预防、教育与矫治相结合  
B、矫治为主，预防、教育与惩处相结合  
C、教育为主，预防、矫治与惩处相结合  
D、预防为主，教育、矫治与惩处相结合

答案：D

61、我国大陆地区首部性别平等地方法规是（     ）。

- A、《江苏省妇女权益保障条例》  
B、上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法  
C、《山西省女职工劳动保护条例》  
D、《深圳经济特区性别平等促进条例》

答案：D

62、目前，全国有（     ）省区市建立了法规政策性别平等评估机制。

- A、大部分  
B、一半  
C、少数  
D、5个

答案：A

## 二、多选题（共 13 题）

63、《促进性别平等工作指导手册》为促进工作各环节中的性别平等提供指导，工作各环节的性别平等主要包括（ ）。

- A、就业机会平等
- B、职业发展机会平等
- C、薪酬待遇平等
- D、生育保护
- E、为职工平衡工作和家庭责任提供支持
- F、预防、制止职场暴力和性骚扰

答案：ABCDEF

64、用人单位为什么应该消除工作场所性别歧视？（ ）

- A、用人单位必须承担的法律义务
- B、用人单位应该履行的社会责任
- C、用人单位实施性别歧视将承担法律责任
- D、用人单位性别歧视会造成企业人才流失
- E、性别歧视会影响用人单位声誉和持续发展

答案：ABCDE

65、性别平等应该纳入用人单位哪些制度中？（ ）

- A、宣传培训制度
- B、招聘、职业培训、晋升和薪酬制度
- C、生育保护和职业健康保护制度

- D、社会保险制度
- E、支持平衡工作和家庭制度
- F、集体协商、民主管理制度
- G、预防、制止职场暴力和性骚扰制度
- H、争议处理制度

答案：ABCDEFGH

66、工会组织如何在促进用人单位性别平等机制建设中发挥作用？（ ）

A、推动出台促进性别平等政策措施，推进用人单位建立性别平等机制

B、推动将促进性别平等纳入集体合同和女职工专项集体合同条款，纳入民主管理制度

C、进行性别平等宣传和能力建设

D、开展调查研究，进行分性别统计

答案：ABCD

67、如何发挥集体协商促进性别平等的重要作用？（ ）

A、在协商代表组成时充分考虑男女职工性别比例

B、在协商准备中充分了解本单位性别平等状况，进行分性别统计，广泛征求男女职工意见

C、起草促进性别平等、消除性别歧视条款，纳入集体合同和女职工专项集体合同

D、对集体合同及女职工权益保护专项集体合同促进性别平

等规定条款履行情况进行监督

答案：ABCD

68、我国已经批准了以下哪些国际公约？（ ）

A、《消除对妇女一切形式歧视公约》

B、《男女工人同工同酬公约》（国际劳工组织第 100 号公约）

C、《1958 年消除就业和职业歧视公约》（国际劳工组织第 111 号公约）

D、《有家庭责任工人公约（第 156 号）》

答案：ABC

69、用人单位的哪些行为，可能涉嫌性别歧视？（ ）

A、拒收或者不看某一性别求职者简历

B、同等条件下，限制某一性别求职者笔试、面试或者复试机会

C、询问求职者婚姻状况、子女状况或婚育计划

D、通过获取配偶工作、孩子入园、孩子们相处情况等，判断求职者的婚育状况

E、口头或者在劳动合同中规定限制职工结婚、生育的内容

F、将妊娠测试包含在常规体检中，将妊娠测试或者避孕措施作为雇用或者续约的条件

答案：ABCDEF

70、职业发展机会平等主要包括哪三个方面？（ ）

- A、平等的职业培训机会
- B、平等的晋升机会
- C、平等的评优、奖励机会
- D、平等的休息休假机会

答案：ABC

71、“玻璃天花板”用于描述阻碍女性职业发展的无形障碍，“玻璃天花板”现象长期存在的主要原因在于什么？（ ）

- A、女职工在工作场所仍然遭受性别角色定型的影响
- B、女职工大多被分配到非决策性岗位，缺乏获得向较高职位发展的可能性
- C、女职工获得培训尤其是管理和领导力培训的机会较少
- D、家庭责任主要由女性承担，这种双重角色阻碍了她们的职业发展

答案：ABCD

72、同工同酬原则适用于用人单位发放的所有工资和福利，主要包括以下哪些？（ ）

- A、计时工资或者计件工资
- B、奖金、津贴
- C、住房补贴或住宿补助
- D、养老金
- E、年假和假期津贴
- F、午餐券、折扣旅行服务或其他可以折成现金价值的实物

福利

答案：ABCDEF

73、用人单位采取哪些措施有利于帮助职工平衡工作和家庭？（ ）

- A、调查男女职工在平衡工作与家庭方面的需求
- B、将帮助职工平衡工作和家庭责任的措施纳入集体合同
- C、提供灵活安排工作时间或减少工作时间的选择，包括提供远程办公的选择
- D、提供支持或培训，以帮助女职工休完产假返回工作岗位并胜任工作
- E、为女职工提供产假后逐步恢复工作的适应时间
- F、提供职工子女托幼服务和托管服务（托儿所、幼儿园、寒暑假托管班等）
- G、允许职工紧急休假，以承担紧急的照顾责任

答案：ABCDEFG

74、以下哪些行为可能构成职场性骚扰？（ ）

- A、反复凝视身体敏感部位
- B、不受欢迎的身体接触，如触摸、搂抱、抚弄、掐捏等
- C、强迫性质的邀请，死缠烂打型的示爱，在被拒绝之后仍持续地邀请共同进餐或约会，使对方感受到一种“隐形威胁”
- D、编制、转发、展示具有性含义的“黄段子”
- E、展示、摆放色情图片、海报等

F、询问、告知、传播性经验等隐私

答案：ABCDEF

75、2018年12月最高法院在《民事案件案由规定》中增加的两个新案由是什么？（ ）

A、平等就业权纠纷

B、性骚扰损害责任纠纷

C、隐私权纠纷

D、确认劳动关系纠纷

答案：AB

## 第二部分 综合法律法规知识题目

### 单选题（共50题）

1、工会是（ ）自愿结合的工人阶级的群众组织。

A、职工 B、员工 C、工人 D、农民工

答案：A

2、工会的基本职责是（ ）。

A、动员和组织职工积极参加经济建设

B、定期发放劳动保护用品

C、代表职工开展工资集体协商

D、维护职工合法权益

答案：D

3、企事业单位、机关有会员 25 人以上时，（ ）建立基层工会委员会。

- A、可以
- B、应当
- C、法定代表人决定
- D、会员代表大会决定

答案：B

4、企业中签订集体合同的协商双方是（ ）。

- A、有威望的职工与企业人力资源部门协商
- B、工会代表职工与企业协商
- C、半数以上职工与企业协商
- D、工会与职工协商

答案：B

5、企业单方面解除职工劳动合同的，应当在（ ）将理由通知工会。

- A、解除合同前
- B、解除合同的同时
- C、解除合同后
- D、什么时候都行

答案：A

6、职工与企业发生劳动争议，提请仲裁或诉讼的，工会应当（ ）。

- A、说服职工撤回申请
- B、帮老板解决这个麻烦
- C、对职工给予支持和帮助
- D、保持沉默

答案：C

7、工会会员每月按本人工资收入的（ ）向所在基层工

会缴纳会费。

A、0.5% B、1% C、2% D、10%

答案：A

8、用人单位自（ ）起即与劳动者建立劳动关系。

A、用工之日

B、签订合同之日

C、上级批准设立之日

D、劳动者领取工资之日

答案：A

9、已经建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起（ ）内订立书面劳动合同。

A、十五日 B、一个月 C、二个月 D、三个月

答案：B

10、以下属于劳动合同必备条款的是（ ）。

A、试用期

B、劳动报酬

C、职业培训

D、补充保险和福利待遇

答案：B

11、劳动者在同一用人单位连续工作满（ ）年后提出与用人单位订立无固定期限劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

A、三 B、五 C、八 D、十

答案：D

12、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过（ ）；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过

( )。

- A、半个月，一个月                      B、半个月，二个月  
C、一个月，二个月                      D、一个半月，三个月

答案：C

13、劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 ( )，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

- A、百分之三十                              B、百分之五十  
C、百分之六十                              D、百分之八十

答案：D

14、用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同 ( )。

- A. 继续有效                                  B. 失去效力  
C. 效力视情况而定                          D. 由用人单位决定是否有效

答案：A

15、变更劳动合同应当采用 ( ) 形式。

- A、书面    B、口头    C、书面或口头    D、书面和口头

答案：A

16、用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请 ( )。

- A、支付令                                      B、法律援助  
C、社会救济                                      D、依法制裁用人单位

答案：A

17、职工患病，在规定的医疗期内劳动合同期满时，劳动合同（ ）。

- A、即时终止
- B、续延半年后终止
- C、续延一年后终止
- D、续延到医疗期满时终止

答案：D

18、劳动者提前三十日以（ ）形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

- A、书面
- B、口头
- C、书面或口头
- D、书面和口头

答案：A

19、劳动者（ ），用人单位不可以解除劳动合同。

- A、在试用期间被证明不符合录用条件的
- B、患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的
- C、严重违反用人单位的规章制度的
- D、被依法追究刑事责任的

答案：B

20、用人单位（ ），劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

- A、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的
- B、以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的
- C、未及时足额支付劳动报酬的
- D、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动

者权益的

答案：B

21、用人单位经济性裁员时，应当优先留用（ ）。

- A、订立固定期限劳动合同的人员
- B、订立无固定期限劳动合同的人员
- C、女职工
- D、年老体弱的职工

答案：B

22、用人单位经济性裁员后，在（ ）内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

- A、六个月
- B、一年
- C、二年
- D、三年

答案：A

23、经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付（ ）工资的标准向劳动者支付。

- A、半个月
- B、一个月
- C、一个半月
- D、二个月

答案：B

24、用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准（ ）集体合同规定的标准。

- A、不得低于
- B、可以低于
- C、必须高于
- D、应当高于

答案：A

25、劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立（ ）年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

A、半 B、一 C、二 D、三

答案：C

26、劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明《劳动合同法》第十七条规定的各项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、（ ）等情况。

A、培训 B 试用期 C 工作岗位 D 保守秘密

答案：C

27、被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的（ ），向其按月支付报酬。

A、最低工资标准 B、最低生活保障标准  
C、行业工资指导线 D、失业保险金领取标准

答案：A

28、劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照（ ）的标准执行。

A、用工单位所在地 B、劳务派遣单位所在地  
C、被派遣劳动者户籍所在地 D、工资发放地

答案：A

29、被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者（ ）的权利。

A、相同 B、同等 C、同工同酬 D、同样

答案：C

30、劳务派遣一般在（ ）、辅助性、替代性的工作岗位上实施。

A、长期性 B、固定性 C、流动性 D、临时性

答案：D

31、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（ ）小时，每周工作时间累计不超过（ ）小时的用工形式。

A、四，二十四 B、四，二十八  
C、六，二十四 D、六，二十八

答案：A

32、非全日制用工双方当事人（ ）。

A、可以订立口头协议 B、不得订立口头协议  
C、必须订立书面协议 D、不得订立书面协议

答案：A

33、从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同（ ）先订立的劳动合同的履行。

A、不得影响 B、优先于 C、可以代替 D、依赖于

答案：A

34、非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过（ ）日。

A、三 B、七 C、十 D、十五

答案：D

35、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付（ ）倍的工资。

A、一 B、二 C、三 D、四

答案：B

36、用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，由劳动行政部门责令用人单位按应付金额（ ）的标准向劳动者加付赔偿金。

A、百分之五十

B、百分之一百

C、百分之一百以下

D、百分之五十以上百分之一

百以下

答案：D

37、劳动争议的处理方式应该是（ ）

A、协商、调解、仲裁、诉讼 B、调解、仲裁、诉讼

C、仲裁、诉讼

D、仲裁

答案：A

38、发生劳动争议，当事人可以到哪一组织申请调解（ ）

A、本企业劳动争议调解委员会

B、依法设立的基层人民调解组织

C、在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

D、以上均可

答案：D

39、劳动争议申请仲裁的时效期间为（ ）年。

A、半年 B、一年 C、两年 D、三年

答案：B

40、参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满（ ）的，按月领取基本养老金。

A、10年 B、15年 C、20年 D、25年

答案：B

41、个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限（ ）。

A、中止计算 B、分段计算 C、累计计算 D、重新计算

答案：C

42、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员可以参加职工基本医疗保险，由（ ）按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

A、用人单位  
B、个人  
C、用人单位和个人  
D、各级财政

答案：B

43、职工应当参加工伤保险，由（ ）缴纳工伤保险费。

A、用人单位  
B、个人

C、个人和用人单位共同      D、当地人民政府

答案：A

44、社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起（    ）日内做出认定决定。

A、30    B、45    C、50    D、60

答案：D

45、职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由（    ）支付工伤保险待遇。

A、用人单位                      B、职工本人  
C、工伤保险基金                  D、用人单位和职工

答案：A

46、失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于（    ）标准。

A、城市居民最低生活保障      B、下岗人员基本生活费  
C、基本养老金                    D、当地最低工资

答案：A

47、失业保险金领取期限自（    ）之日起计算。

A、失业                            B、解除劳动关系  
C、办理失业登记                  D、社会保险经办机构指定

答案：C

48、我国《婚姻法》规定的法定婚龄是（    ）。

A、男25周岁，女23周岁      B、男22周岁，女20周岁

C、男 20 周岁，女 18 周岁 D、男 18 周岁，女 16 周岁

答案：B

49、依照婚姻法夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，  
( ) 不是夫妻共同财产。

A、工资

B、年终奖金

C、一方因身体受到伤害获得的医疗费、残疾人生活补助费  
等费用

D、生产、经营的收益

答案：C

50、下列一方行为导致离婚的，无过错方无权请求损害赔偿  
的是 ( )。

A、重婚的

B、有配偶者与他人同居的

C、实施家庭暴力的

D、不关心爱护另一方的

答案：D

## 依法维护女职工权益典型案例

经全总女职工委员会推荐，由河南省总工会承办的《河南省某高中“排队生育”事件》、由上海市普陀区总工会朱雪芹职工法律援助工作室承办的《李某某生育津贴差额案》入选第二届依法维护妇女儿童权益优秀案例，展现了两地工会发挥主导作用、协调多方力量依法维护女职工合法权益的积极作为。

### 一、河南省某高中“排队生育”事件

案例类型：劳动和社会保障权益

办案时间：2016年4月—8月

办案单位：河南省总工会

办案人：河南省总工会

案例基本情况：

河南省中牟县第一高级中学有教职工400余人，其中女教职工占50%以上，育龄女教工中符合二胎生育政策的女教工较多。2016年1月1日，随着国家全面二孩政策的实施，学校管理层认为全面二孩政策的实施将给学校教育教学工作带来极大压力。为了避免因女教工生育出现的“产假式缺员”，在2016年初召开教代会时，依据教代会提案建议，经学校办公会讨论，结合学校实际，制定了《中牟县一高计划生育管理意见》，称要实行有序

生育，并明确规定了各个学科可以怀孕二胎的教师名额，如果在特定时间怀不上的话，名额将被取消，即“排队怀孕”文件。中牟县一高出台排队生育的有关文件，违背了《人口和计划生育法》《妇女权益保障法》等相关法律法规，损害了女职工的合法权益和特殊利益。

#### 办理过程及结果：

针对这一突发事件，河南省总工会高度重视，立即行动，采取有效措施化解事态，切实维护女职工的合法权益和特殊利益。第一时间与郑州市总工会和中牟县总工会取得联系，并责成郑州市总工会和中牟县总工会迅速了解事实真相，提出处理意见。

4月11日上午，河南省总工会召开了由郑州市总工会和中牟县总工会、县教体局、县一高等有关方面党政工负责同志参加的情况通报会，听取该事件的情况说明和整改措施。4月12日，省总工会派出工作组深入中牟县与相关学校女教师面对面进行座谈，进一步了解女教师的心声意愿，对事件进行全面调查。之后对该事件处理工作提出明确要求：一是要求郑州市总工会和中牟县总工会主动应对，积极协调，依法维护好教职工的生育权、劳动权和休息休假权，关心、关怀怀孕生育女教师的工作和生活，积极开展心理关怀和抚慰，最大限度维护教职工队伍稳定。二是督促有关部门严格落实《人口和计划生育法》《妇女权益保障法》等法律法规规定，强调教师的生育权、休息休假权等权益不可侵犯，任何学校不能以剥夺或限制生育权的非法手段解决教学难

题。三是广泛组织工会干部和教职工学习国家法律法规和大政方针，全面提升工会干部和教职工依法维权意识，坚决杜绝任何与女教职工合法权益和切身利益相违背的规定和行为再次出现。

为杜绝同样事件再次发生，省总工会于4月14日紧急下发了《关于做好“全面二孩”政策下女职工权益维护工作的紧急通知》，并在全省启动了全面二孩政策下生育保障制度实施情况调研，及时发现并积极向有关方面反映全面二孩新政下女职工生育保障面临的新问题。在省总工会的积极行动和有力推动下，郑州市总工会开展了全市女职工二胎生育情况与权益保障情况调研，结合调研情况，与郑州市人力资源和社会保障局联合出台了《关于做好“全面二孩”政策下女职工权益维护工作的通知》。中牟县总工会快速下发《关于开展女职工权益保护情况自查整改的紧急通知》，对全县女职工二胎生育情况进行大调查，要求各单位在自查过程中发现有女职工排队怀孕、怀孕转岗、工资降低以及其他违反法律法规等行为的情况坚决整改。

在省市县三级工会的积极参与、全力督促下，中牟县委、县教育行政部门与涉事单位迅速制定了整改措施：一是中牟一高取消该校制定的《计划生育管理意见》，并按怀孕女教职工个人的意愿安排其重回教学岗位或是留任后勤岗位，及时纠正错误做法。二是中牟县委宣传部对媒体和社会作出了正面回应，说明“目前学校已取消这项规定，育龄女老师可以根据自己情况安排生育二胎。”三是对女教师因生育而缺员造成的教学问题，中

牟县教育局将采取加大从师范院校招录力度、临时聘请“代课教师”替补和返聘退休教师等措施，缓解人员短缺现象，维护正常教学秩序。至此，“排队生育”事件得到有效解决。

在事件处理过程中河南省总工会出台的《关于做好“全面二孩”政策下女职工权益维护工作的紧急通知》，受到了中国新闻网、新华网、凤凰网、环球网、中国网、国际在线、中国青年网、搜狐等各大媒体和社会各界的高度关注和一致好评。省长陈润儿做出了“请注意依法维护女职工权益”的重要批示。全国总工会给予了高度评价，兄弟省市纷纷为“河南行动”点赞。

办案思路及策略：

中牟一高事件，虽然是个案，但河南省总工会及时下发文件，作出回应，并开展相关调研，协调有关部门开展监督检查，社会反响良好，有效维护了女职工生育权、休息休假权等，对其他有类似情况的企业单位敲响警钟，杜绝此类侵权事件再次发生。

## 二、李某某生育津贴差额案

案例类型：劳动和社会保障权益

办案时间：2017年1月—7月

办案单位：上海市普陀区总工会

办案人：朱雪芹 邱晨鹤 孔慧卿

案例基本情况：

李某某于2011年11月1日进入上海某公司工作，由于表现

得到公司认可，续签了两次劳动合同，工资也一路上涨至15000元/月。2016年8月，李某某生育一子，当她休完产假回到公司上班后，发现领取的生育津贴低于原工资待遇。因此，李某某与公司因生育津贴差额事宜发生争议，于2017年1月5日向上海市普陀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，并向上海市普陀区总工会朱雪芹职工法律援助工作室提出法律援助申请，工作室立案援助。

#### 办理过程及结果：

立案后，李某某发现她与公司签订的几份劳动合同中，在劳动报酬一项都只标明为2300元/月，虽然她的实际工资远远高于这个数字，但自从2014年起，公司每月除了劳动合同中约定的2300元是通过银行转账外，其余部分都是现金发放，手里既没有入账凭证，也没有签收单，想要证明自己生育前的真实工资标准难上加难。李某某再次向普陀区朱雪芹职工法援工作室求助，工作室为李某某指派了法律援助律师帮她代理仲裁开庭。

代理律师认为在缺乏直接证据证明工资标准的情况下，就要尽量多搜集一些间接证据，如果能相互印证实际发放的金额，也可能在审理中被采纳。律师建议李某某查找以往和公司的邮件、短信、微信、QQ等记录，看其中是否有工资标准和工资支付的内容。经过耐心寻找，李某某发现自己曾经在公司内部聊天软件中和公司人事谈起过自己的工资标准问题，在微信中找到了公司发给她的某个月的工资计算标准的图片，还在手机里找到了几张

工资单的照片，另外发现有两三个月的工资公司是通过支付宝转账给李某某。手里的这些证据，如果单凭其中任何一项，想要证明实际工资标准都有难度，但综合在一起可以相互印证，时间、金额也能够一一对应，成为支持李某某诉求的有力支撑。

仲裁庭审中，虽然公司一口咬定李某某的工资只有 2300 元，且拿出公司转账记录予以佐证，但对于李某某提交的一系列证据都未能做出有说服力的反驳，最终仲裁部门采信了李某某月工资 15000 元的主张，并最终支持了李某某要求公司补足生育生活津贴差额近 5 万元的诉求。此后，公司向法院提起了诉讼，朱雪芹工作室继续为李某某提供法律援助，指派律师代理诉讼。经过多次协商，最终，双方达成和解。

#### 办案思路及策略：

根据相关法律及政策规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，女职工产假期间的工资不得低于其原工资性收入。申请人产假前的原工资待遇为 15000 元，故其要求以此标准享受产假工资待遇，于法未悖。争议的焦点在于该职工的工资表上的收入与其实际收入不符，企业按工资表上的金额为职工缴纳社保，明显低于职工的实际收入。因此，证明职工的真实收入是此案的关键。职工法援律师指导当事人找到了单位向职工支付其余收入的支付宝转帐记录、聊天记录、录音光盘及文字整理稿等证据来印证每月实际工资分为两部分支付，实际是 15000 元，单位未为职工足额缴纳社保，应支付生育津贴的差额。

## 集体合同工作典型案例

——泸州老窖股份有限公司集体协商案例

### 一、企业概况

泸州老窖股份有限公司作为老字号白酒企业和上市公司，奉行“天地同酿，人间共生”的企业哲学，高度重视与职工的沟通协商工作。公司较早推行集体协商制度，1995 年签订综合性集体合同、2001 年开展工资集体协商、2005 年签订劳动安全卫生专项集体合同、2006 年签订女职工特殊权益保护专项集体合同。迄今为止，公司已经签订并履行七轮综合性集体合同、四轮专项合同，开展了十七次工资集体协商、一次企业年金集体协商和三十四次集体合同及专项合同的履约督查。公司通过细化集体协商工作的目标任务、具体举措和工作要求，促进了集体协商工作不断提质增效。

### 二、协商背景

在改革开放初期，公司启动了股权分置等系列改革。企业机制转换的目的，不在于改变利益分配的格局，而在改变内部的激励导向。在所有变革当中，公司始终坚信的宗旨是：企业什么都能变，但以职工为本的理念不能变。无论是职工“置换国有身份”的改革，还是根据“大集团，小配套”等思路对收入分配机

制进行持续改造，在企业内部利益关系发生调整的同时，企业在这种变化中增强了自身实力和市场竞争能力。

### **三、协商准备**

#### **(一) 协商时机的选择**

公司把集体协商工作安排在每年 10 月前后，其主要着眼点是利用行政制定新的年度工资分配方案时开展协商，避免工会单方面提请研究工资问题引发内部矛盾；每年通过双方正式的书面要约与答复启动协商，把它变成企业生产经营的例行程序，融入企业年度工作。

#### **(二) 协商资料的收集**

每年公司工会按照相关法律法规、政策规定拟定协商方案，牵头收集协商资料，了解同行业、同类型企业的工资水平，劳动力市场价格变化趋势、省市工资指导线、当年 CPI 指数等详细数据；提请公司行政每年提供相关生产经营情况，让工会全面掌握公司职工当年各工种的工资收入水平、企业效益情况，为集体协商工作的开展提供有力的数据支撑。

#### **(三) 职工意见的征集**

以分工会为单位向全体职工开展集体协商的提案征集，内容包括工资薪酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、女职工权益保护、保险福利、职工培训、劳动纪律等直接涉及职工合法权益和切身利益的方方面面。公司工会对收集到的意见和建议进行汇总并认真分析研究。针对梳理出的问题，公司工会会同公司行

政方一同深入基层，与基层管理人员、各工种职工代表进行面对面的深度沟通交流，找准问题的关键点、难点；同时通过各种渠道与公司高层和相关部门进行非正式的沟通，表达职工诉求。通过这种由上而下、由下而上，上下结合多次的沟通交流，为下一步的正式协商做足充分准备。

在协商准备中，对职工意见建议的整理分析尤为重要，这是确定协商议题的关键。通常公司工会将收集到的意见建议归纳整理为三种类型：第一类是比较合理的意见和建议，公司工会将会同行政一起下基层进行调研，调研后拟定初步解决方案并作为协商议题在协商过程中提出；第二类是职工因对公司制度、决策等存在误解提出的，公司工会将及时为职工做好解释工作，消除误解；第三类是职工带着个人情绪提出的不合理的要求，公司工会将对其进行引导教育。

#### （四）协商代表的确定

公司严格按照《集体合同规定》《四川省企业工资集体协商办法》等规定，在充分征求广大职工意见的基础上，由工会确定职工方协商代表名单：职工方首席代表由工会主席担任，其余协商代表由公司各大工种（酿酒、销售、包装）的代表、懂法律和劳动工资政策的人员组成，并逐步完成了从邀请一线基层职工代表列席旁听协商会议到一线基层职工代表正式参与协商会议的演变，使协商能够更加全面而真实地反映职工的意愿和要求，真正做到源头参与。

企业方协商代表则由公司行政方确定，首席代表由公司法定代表人董事长担任，其余协商代表由总经理，分管劳动工资的副总，人资中心、法务中心、企管中心等部门的人员组成。

#### **（五）发出协商要约**

在确定了协商议题和协商代表后，公司工会及时召开协商筹备会，主动向公司行政方发出要约，将协商时间、协商内容、职工方协商代表名单等事项告知对方。行政方收到工会开展集体协商要约书后，就要约书中提出的协商内容、具体协商时间和地点进行确认，并在十五日内对要约书作出复函。

### **四、协商过程**

根据相关规定，结合企业实际情况，泸州老窖股份有限公司的集体协商过程主要有以下七个环节。

#### **（一）制作草案文本**

在协商相关草案文本制作过程中，公司工会与行政方反复沟通，及时主动地将职工的想法和诉求传递给行政方，促使草案的内容更加符合职工利益。具体做法是：公司行政根据来年生产经营计划和效益预测，结合工会收集到的职工意见和建议，草拟年度《薪酬福利考核分配方案草案》；工会在此基础上起草《工资集体协议草案》；工会与行政双方依据国家法律法规对集体合同和专项集体合同的内容进行审定修改，拟定出新一轮的《集体合同草案》和《专项集体合同草案》。公司集体合同涵盖了用工与劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息休假、社会保险和福利、

女职工特殊权益保护、安全生产与职业卫生、职工培训、纪律及管理、绩效考核及运用、集体合同监督检查和争议处理等方面内容，集体合同涉及内容广泛且全面，为职工的生产生活及合同履行提供了有力保障。

## （二）草案讨论

草案文本制作完成后，工会将其下发到基层，由职工代表小组组织单位职工进行讨论；工会汇总职工讨论意见后与行政相关职能部门进行沟通；组织召开职工方集体协商准备会，讨论确定职工方集体协商重点。

在草案讨论过程中，公司工会特别注重与职工的沟通交流，对职工不理解的内容及时做好解释工作。如2016年公司专门针对是否实行企业年金计划开展了一次专题集体协商。由于职工对企业年金比较陌生，导致对公司企业年金方案在理解上存在偏差。为此，公司工会办公室和人力资源中心相关人员组成政策宣讲团在职工主要工作场所召开多场宣讲会，对职工进行政策讲解和培训，并现场就职工提出的意见和建议进行了解答，确保了职工对方案的充分理解。

## （三）正式协商

公司劳资双方按人数对等、地位平等原则举行协商会议，对合同条款进行逐条协商，各自陈述理由，以理服人。通常是职工方协商代表首先提出建议意见，然后企业方提出自己的看法，意见不一致时，双方可以反复多次表达各自观点，直至达成一致意

见，共同完成对协议文本的修改定案。

如 2007 年，公司在产业扩张、资本运营等方面取得重大进展，经济效益大幅度上升，发展呈现强劲态势。与此同时，职工要求分享公司经营成果、提高自身收益的愿望和呼声更加强烈。在考虑 2008 年薪酬问题时，公司工会充分兼顾职工诉求，在收集职工意见的基础上适时向行政提交了关于 2008 年工资增长的建议，初步陈述了增长工资的理由。公司行政采纳了职工方面的部分意见，提出 2008 年企业经济指标在 2007 年的基础上增长 30%，在完成生产经营目标情况下，职工工资增长 16%；生产经营目标超额完成，职工工资增长 21%，最高增长封顶 27%。但这个方案却与职工方的诉求有很大的落差。职工方认为 2008 年以前，企业效益相应增长而职工工资没有同步增长，历史积欠较多。

面对这种情况，在正式协商中，公司工会本着由易到难逐步推进的策略，首先对酿酒工热季补助标准、女职工产假工资计算标准等理由充足、容易达成共识问题进行协商，双方很快达成一致。然后职工方再郑重提出 2008 年的工资增长幅度问题，从绩效挂钩原则到改制以来职工收入形成的积欠等七个方面，系统阐述了应该提高工资增长幅度的理由。

企业行政方随即提出对工资增长幅度的几个质疑：一是大幅度增加工资对企业可持续发展会造成的影响，二是增幅与相关政策是否相符；三是公司效益大幅度增长，要综合考虑职工贡献、

经营者决策、体制改革及国家宏观政策等多方因素。经过几个回合的讨论之后，职工方主动放弃完全按比例增长且不封顶的要求，将工资增幅上限确定为一线职工增幅不超过30%，完成2008年目标任务平均工资增长比率调整为21%，超额完成目标则职工平均增幅不超过27%。企业方经过认真商议，最终表示接受。职工方的协商目标基本实现。

#### （四）文本审议

公司工会和行政方按照协商达成的意见及时对综合性集体合同、专项集体合同等文本草案进行修订，并提交职工代表大会进行审议。职代会上，公司工会和行政方分别就上一轮集体合同履行情况、新一轮集体合同的协商过程以及年度薪酬福利考核分配方案调整部分进行了说明，全体职工代表以无记名投票的方式进行表决。由于前期各项工作的扎实开展，职工对公司集体合同草案认同度不断提升，近年来公司提交职代会审议的各项文本协议均获得全票通过。

#### （五）文本报审

集体合同草案经职工代表大会表决通过后，形成正式文本由双方首席代表签字盖章。随后，公司将集体合同及专项合同送审报告，并与合同文本、集体协商会议纪要等资料一并报送泸州市人力资源和社会保障局审查登记备案，同时呈送市总工会备案。

#### （六）文本公布

经泸州市人力资源和社会保障局审查后，集体合同即行生

效。公司及时以文件形式并连同集体合同影印件一同下发到基层，向公司全体职工进行公布。同时，公司以分工会为单位就合同内容向职工进行传达并组织职工进行学习，让职工清楚了解和掌握合同内容，更好地保障自身权益。

### **（七）履约督查**

公司在半年一次的企务公开会议对工资协议执行情况进行及时公开。同时，按以往职代会决议、提案落实的惯例，公司每半年开展一次履约督查，并将督查情况及时向职工代表进行报告。

## **五、协商成效**

### **（一）职工薪酬福利得到提升**

通过集体协商，公司建立起与企业效益挂钩的薪酬福利考核分配机制，伴随企业效益的增长，职工薪酬福利得到了提升，职工平均薪酬增幅达8%以上，同时，除国家法定福利外，公司建立了年金制度，并为职工购买补充医疗保险、平安综合福利险、平安重大疾病保险等，让职工实实在在感受到集体协商带来的好处。随着职工收入水平的逐年提高，职工群众的满意度和幸福感得到提升，极大调动了工作积极性，也促进了企业效益的提升，企业和职工实现了互利共赢。

### **（二）工会工作得到普遍认可**

集体协商工作给予职工更多的“话语权”，拉近了企业与职工的距离，增强了职工的幸福感和归属感。职工对工会高度信任，工作生活中有什么愿望、建议以及遇到什么困难都愿意寻求

工会的帮助；公司行政方也大力支持和重视工会工作，遇有涉及职工切身利益的问题主动找工会征求意见，工会也给予积极的配合和支持。工会的桥梁纽带作用得到了有效发挥，工会工作得到了职工的普遍认可。公司每年组织职工对工会工作进行民主评议，近年来，职工对工会工作的满意度均达 95% 以上。

### （三）企业实现快速健康发展

多年的工作实践，公司集体协商工作逐步形成“公司依法行政、工会依法维权、职工依法反映诉求”的良好格局。行政方主动关心关爱职工，积极支持工会工作，凡涉及职工切身利益的重大事项皆通过集体协商的方式推进；工会主动履职、主动作为，赢得了党政和职工的信任；全体职工工作热情高涨，勇于担当，立足岗位建功立业。集体协商工作的深入开展，构建了公司和谐稳定的劳动关系，助推了企业快速健康发展。近年来，公司主营业务收入年均增幅超过 24%，利润总额年均增幅超过 41%，税收总额年均增幅超过 36%。

## 六、协商启示

### （一）始终依靠职工开展集体协商

集体协商工作涉及到每一位职工的切身利益，是企业与职工有效沟通的平台。没有职工的积极参与，集体协商就不可能取得实效。协商前，职工意见和建议要被广泛收集；协商中，一线基层职工代表要全过程参与；协商后，要让全体职工及时知晓集体合同内容；协议生效后依靠职工开展履约监督。职工通过集体协

商全过程的参与，畅通了诉求的渠道，最大限度地反映了职工需求，化解了企业内部矛盾，稳定了职工队伍，促进了企业的健康发展。

## （二）工会要积极引导职工正确看待工资调整

工资是职工最为关心的切身利益，也是许多劳动争议的焦点。实现工资收入的合理增长，是职工最迫切的愿望。在推行集体协商过程中，工会既要维护好职工的眼前利益，更要维护好职工的长远利益；既要努力促进职工收入科学合理增长，也要向职工讲明工资的增减要与企业的生产经营状况相结合的理念，引导职工正确认识工资调整。