# 共同协商工作总结(必备4篇)

来源：网友投稿 作者：心上花开 更新时间：2024-08-12

*共同协商工作总结1推进工资集体协商，建立适应社会主义市场经济要求的企业工资决定机制，是贯彻落实党的\_关于“建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制”精神的重要举措；是建立稳定的新型劳动关系，构建社会主义和谐社会的重要内容。全面推进工资集体...*

**共同协商工作总结1**

推进工资集体协商，建立适应社会主义市场经济要求的企业工资决定机制，是贯彻落实党的\_关于“建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制”精神的重要举措；是建立稳定的新型劳动关系，构建社会主义和谐社会的重要内容。全面推进工资集体协商，对于维护企业和职工双方的合法权益，加强企业民主管理，促进劳动关系和谐稳定，调动广大职工和企业经营管理者的积极性、主动性、创造性，促进企业生产发展和经济效益的提高，实现企业可持续发展，都具有十分深远的意义。近年来，我们按照上级工会关于做好工资集体协商工作的相关文件精神，认真遵循“和谐稳定、互利共赢”的原则，积极开展工资集体协商工作，逐步建立和完善工资集体协商制度，对保障劳动者的合法权益、促进企业健康发展发挥了积极作用。现将我县开展工资集体协商工作的情况汇报如下：

>一、基本情况

我县是个以农业为主的贫困县，企业少、规模小是我县企业的基本状况。目前我县非公企业共有102家，已建工会组织企业74家。截止五月，已有46家企业签订了工资集体合同和女职工特殊权益集体合同，签订率达62%。

>二、主要作法

>（一）加强组织领导，结合实际制定工作规划

我会把推进工资集体协商工作摆上重要议事日程，加强组织领导，从我县实际出发，对推进工资集体协商工作作出具体部署和安排，结合实际制定了《XX县总工会20\_—20\_年深入推进工资集体协商工作规划》，明确工作目标措施，有计划、有步骤地加以推进。当前，推进工资集体协商工作的重点是在非公有制企业、改制的国有控股企业和集体企业。我们本着先行试点、以点带面、先易后难的原则，积极稳妥地推进工作的开展，选择生产经营比较正常、管理基础比较扎实、工会工作开展比较好的企业先行试点，在总结试点经验的基础上逐步推开，扩大范围、健全机制、充实内容、完善制度、规范运作，提高工资集体协商的水平，在增强实效性上下功夫，推进这项工作向纵深发展。截止目前，我县各类已建工会企业工资集体协商建建制率达62%。

>（二）提高认识，加大宣传培训力度

一是提高企业职工维护自身合法权益意识，采取印发有关资料、到各企业召开动员工作会议、举办座谈会等各种形式，向企业干部职工广泛宣传建立工资集体协商制度的重要意义，也使广大职工认识到增加工资、提高福利要兼顾企业和职工双方的利益；二是抓好培训，并挑选群众基础好、素质好、热心工会工作的人员担任工资集体协商指导员，配合县总工会具体负责集体协商工作；三是完善职工维权政策咨询工作机制，及时解决职工来电来访，并向企业职工宣传解答工资集体协商有关政策。

>（三）加快推进非公企业民主管理制度建设，为工资集体协商做好准备

在工作中，我们不断加大在非公有制企业中建立健全职代会制度力度，以协调劳动关系为切入点，将职代会打造成为劳资对话沟通、共商发展大计的平台，有效落实职工的参与权、表达权和监督权。努力推进非公企业厂务公开民主管理工作，从企业实际出发，努力探索适合非公有制企业性质、组织形式、管理模式的具体办法，努力实现“相互尊重、平等合作、共谋发展、共享成果”的劳动关系，推进非公企业厂务公开民主管理的制度化、规范化、程序化建设。最大限度地提高建制率，推进非公企业民主管理工作全面发展。20\_年底，已建会的非公有制企业职代会、厂务公开建制率达到85%以上。其中，规模以上的非公企业厂务公开、职代会建制率达到以90%以上。

>(四）大力推进非公企业工资集体协商制度建设。

在推进非公企业工资集体协商制度建设中，我们着力做好以下几点：坚持所有企业都要推行平等协商和集体合同制度；坚持平等协商与签订集体合同相协调，重在平等协商；坚持把职工关心的热点、难点作为平等协商、集体合同的重点；坚持把工资集体协商制度作为推行集体合同制度的重要内容；坚持把推行集体合同制度与推行劳动合同制度有机衔接起来；坚持把推行集体合同制度和劳动合同制度与建立现代企业制度相结合。同时，我们注意加强组织领导，形成推动非公企业工资集体协商的合力，创新工作模式，分类指导，对经济效益较好、规模较大、人员较多的国有改制企业，坚持独立开展工资集体协商工作，签订以增加职工工资收入为主要内容的工资集体合同；对规模小、人员少的中小非公企业，大力探索推进平等协商、签订集体合同工作，促进工资集体协商，调动未推行工资集体协商企业的积极性。把工资水平、劳动定额和工时工价作为非公企业工资集体协商的重点，把工资集体协商与“共同约定行动”有机结合起来，切实把工资集体协商融入“共同约定行动”之中，将稳定职工工作岗位和工资收入、与企业共谋发展摆在突出位置，督促广大非公企业自觉做到不裁员、不减薪，保持职工工资收入稳定增长。

我县的工资集体协商工作，虽然取得了一定成效，但工资集体协商工作还有许多问题要解决，还有许多工作要做，需要在今后的工作中逐步健全和完善。下一步，我们将积极克服工作中的困难，树立常抓不懈的思想，针对工资集体协商工作中出现的问题，进一步加强县协调劳动关系三方督导检查的工作力度，对不履行工资集体协商工作的单位由劳动部门实施行政监察和执法监督。同时，强化对企业职工代表的培训工作，普及工资集体协商方面的知识，提高他们协商谈判的能力和水平，全面推进工资集体协商各项工作得到落实，切实保障广大职工的合法权益。

**共同协商工作总结2**

渝北区总工会按全总、市总决则部署，结合本地实际情况，坚持“党建带工建，工建服务党建”扎实开展建会入会、工资集体协商工作，使“两个普遍”工作有序推进，工作中坚持宣传到位、组织到位、措施到位，严格按程序依法签订集体合同，始终坚持“组织起来、切实维权”的工会工作方针，牢固树立“双服务、双维护”的工作理念，紧紧把握创建全国和谐劳动关系综合试验区的契机，坚持四措并举，力促工资集体协商工作扩面提质增效。

一是健全制度。制定《职工代表大会工作规定或暂行办法》《民主管理目标责任制度》《民主管理实施和检查细则》等制度，从制度上保证厂务公开民主管理工作规范有序开展。

二是齐抓共管。争取党政支持，深入宣传发动，利用劳动关系三方协调平台，重点指导非公有制企业开展集体协商工作。

三是典型引路。树立了区中医院、重庆朗萨家私有限公司、重庆凌云汽车零部件有限公司渝北分公司等规模以上企事业单位民主管理示范点；培育了一个道路运输行业协会行业性集体协商工作典型单位；在龙溪街道武陵路社区和回兴街道金果路社区建立了行业性和区域性工资集体协商工作。

四是强化督导。深入企业，监督已建制企业严格履行合同条款，督促合同续签、重签和审查报备工作；建立劳动监察制约机制，监督合同履行过程；广泛听取职工对集体协商过程和形式的意见及建议，针对问题及时整改。截止目前，渝北区已建工会的企业集体合同建制率动态保持在90%以上，工资集体协商建制率动态保持在95%以上，有力促进了全区和谐劳动关系的建立和社会大局稳定。

**共同协商工作总结3**

为深入推进深化城乡环境综合治理，我社区按照\*\*镇党委、人民政府的统一部署，密切围绕我镇打造“畅通、靓丽、文明、和谐、宜居、宜业”城镇，切实采取有力措施，完善社区基础设施，通过集中整治和专项治理，进一步加强对于社区街道环境的管理，建立符合实际的长效管理机制，现将工作情况总结如下:

>一、高度重视，落实责任制

我社区人口稠密、环境复杂，环境卫生整治工作量大、工作标准高、涉及面广、任务艰巨。社区高度重视，迎难而上，将此项工作作为重点工程来抓，本着以人为本的工作理念和构建和谐的工作目标，在\*\*镇相关部门负责人的指导下，我社区成立环境卫生整治领导小组，社区党支部书记舒守琼担任组长，社区工作人员为成员。明确了相关人员的职责，将目标任务进行了细化分解，将居委会工作人员分组，为具体整治工作明确了具体负责人。

>二、加强宣传，营造城乡环境综合治理的氛围

(一)加大宣传力度，提高整治工作的知晓率

我社区积极配合\*\*镇的宣传工作;广泛发动社区志愿者、公益岗位人员、低保人员做好社区宣传。以多种多样的方式向群众介绍、讲解整治工作的重要意义和具体要求。充分利用社区宣传栏开辟社区环境整治活动园地，主要向辖区居民宣传相关环境卫生知识，提倡文明新风，引导居民养成良好的卫生习惯，树立公共卫生意识;在整个环境卫生整治活动过程中，积极宣传涌现出来的先进个人，充分发挥榜样和先进的示范带头作用，营造社区环境综合整治工作的良好氛围，保证此项活动深入开展。

(二)政策普及，激发群众的参与热情

社区工作人员及党员志愿者，通过模范带头、入户走访等形式，将社区环境卫生整治工作进一步宣传到家庭，引导群众树立文明意识，养成文明习惯，使“环境卫生，全民参与”的主题深入人心，发放宣传资料，着力营造人人理解、人人参与的社区氛围，广泛发动群众参与到环境卫生的保护上来，自觉爱护小区内的绿化、公共实施，并对小区内牛皮癣、乱张贴行为进行有意识的制止和清除。

>三、突出重点，狠抓落实

我社区以打造优美人居环境为主题，对居住环境进行重点综合整治。通过社区工作人员、公益岗位人员、低保户、社区志愿者们加班加点的辛勤劳动，共清理卫生死角200多处，清理乱张贴以及牛皮癣300处，清除道路和居民区内杂草、生活垃绿化带内的暴露垃圾以及建筑垃圾，更换路板、对小区内的栏杆、路灯、健身器材等进行维护。

(一)充分利用社区资源

社区大，环境复杂，需要治理的地方多，单凭社区干部和低保户，很难在短期完成整治任务。从主任到工作人员，均认识到光自己埋头苦干是不够的，需要开动脑筋充分利用辖区内已有的资源。社区积极和共建单位联系。协商共同治理。

>四、建立环境卫生长效管理机制

环境卫生整治不是一时一事就可以做好的，需要长期持续的进行。我社区充分意识到这一点，整合资源，建立符合实际的长效管理机制。

(一)成立社区环境卫生管理小组，社区主任任组长，抽调一名社区干部任副组长，组长对本辖区环境卫生工作负总责，副组长负责环境卫生工作的组织、协调、督促、检查，定期向组长汇报工作进展情况。

(二)加强居民社会公德的宣传，促进居民良好习惯的形成。(三)聘用固定的保洁人员，负责责任区域范围内的环境卫生保洁工作。社区环境卫生管理小组副组长要对保洁人员的到岗、保洁等日常工作进行管理，督促清扫保洁人员开展工作。

此年社区环境卫生整治行动，我社区动用一切力量，现在社区面貌焕然一新，社区干部的辛勤付出和干净整洁的居住环境，得到了居民的一致称赞和肯定。当然，社区环境不可能通过一年整治就取得永远的胜利，我们还面临着很多难题，例如如何解决聘用保洁人员的资金、如何提高居民的社会公德意识等问题，我们社区会积极克服困难，继续认真开展社区环境卫生整治工作，推动社区管理和社区环境卫生再上一个新台阶。

**共同协商工作总结4**

受达州市总工会的派遣，于7月5日至8日参加了四川省总工会举办的“20\_年全省工资集体协商专题培训班”。这是为我们基层工会干部“充电”、“加油”提供的较好契机。通过这次学习，进一步提高了自己对“工资集体协商”的认识，同时也理清了基层开展“工资集体协商”的新思路。

>培训班学习的收获

一、学了知识。通过两天的业务知识学习，听了张建国、阎付克、殷同喜、范会军等领导的讲解，他们坚实的理论基础和精辟的演讲，让我大开眼界，受益匪浅。了解了当前集体协商形势与任务，知道开展工资协商是社会主义市场经济发展的必然结果，是社会维稳的当务之急，也同时是企业实现民主管理的重要手段。

二、长了见识。张建国部长的“集体协商的形势与任务”，以及殷同喜部长的“工资集体协商的江苏实践”范会军部长的“加强专职指导员管理发挥指导员重要作用”。他们实操功底的深厚，更显出他们的大智大慧和有勇有谋。知道了全国集体协商在各行各业的典范，北京保安行业，武汉餐饮业等集体协商的成功为我们今后进行集体协商工作提供了样本的指导。

三、下了决心。通过几天的学习，思想上有了明显的提高，也让我暗暗下了做好基层工会工作的决心，社会主义市

>目前基层工资集体协商存在问题

工资集体协商的重点在基层，难点在企业，尤其是民营企业和小微企业。对于工资集体协商，老板们从内心是排斥的，职工的参与愿望不高。

一、宣传不到位。目前的宣传只限于简单的发文，基层培训少，宣传的氛围不浓，应该说

90%的老板和职工不知道什么是工资集体协商，为什么要进行集体协商。

二、认识不到位。主要表现在：一是有些企业经营者和职工把工资集体协商理解为长工资，提高福利待遇，经营者担心开展工资集体协商引发新的矛盾，从而影响生产。二是有的企业领导认为工资分配是企业单方面的工作和行为，没有必要和职工协商，这种认识上的偏颇导致地方行政不倡导、企业经营者不乐意、地方工会不主动、企业工会不积极。

三、工作不到位。应该说当前工资集体合同的签定90%

是做样了，应付检查、应付考核。签完了就送进抽屉，是名符其实的“抽屉”合同；企业90%的职工不知道也不想去知道它的必要性。

四、维权力度不到位。我们目前推行工资集体协商的主要依据是国家劳动和社会保障部颁发的《集体合同规定》和《工资集体协商试行办法》，它们毕竟不是法律，对企业难以起到约束作用。如果企业拒绝协商，工会显的毫无办法。基层的\_门和工会没有执法权，所以维起权来缩手缩脚。

>针对以上的问题，提出以下个人想法

>一、找准切入点，使宣传工资集体协商落到实处。

抓好舆论宣传，宣传工资集体协商产生的背景和搞好工资集体协商的必要性，消除认识上的偏差和心理上的排斥。主动靠上去做好企业领导的沟通工作。通过举办工资集体协商工作推进会、现场会、报告会，召开座谈会等形式，让企业领导参加，引导他们正确认识开展工资集体协商工作重要性，增强他们参与工资集体协商工作的积极性、主动性。

>二、把准脉搏，力推工资集体协商落到实处。

推好工资集体协商，成为企业与职工的润滑油。工资怎么长，增长多少，是劳资双方反复谈出来的。只有通过协商，让职工与企业进行充分的了解和沟通，才能增进职工对企业的归属感和信赖感。充分调动出广大职工的生产积极性和创造性，促进企业产品质量、劳动生产率的大幅提高，建立新型的劳动关系，形成和谐劳动关系。

>三、推好工资集体协商，做提质增效的催化剂。

开展工资集体协商也为企业和员工搭建了对话、沟通的平台。通过开展工资集体协商，拓展了员工理性表达诉求的渠道。充分调动职工的积极性，提高自身劳动技能，爱岗敬业，恪尽职守。而薪酬是目前最重要的激励杠杆，劳动报酬的计量、支付是否合理直接影响劳动者积极性和创造力的发挥，从而更有效地发挥职工的主观能动性。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找