

工会“亮”品牌

宁波北仑12年“深耕”劳动争议联合调解
从治“已病”到治“未病”

记者张浩呈报道 去年12月,宁波北仑霞浦街道一家汽车零配件生产企业的10名工友走进了北仑区劳动争议联合调解中心。“企业要搬迁,要求我们主动提出离职申请,还不打算支付经济补偿金。”说起自身的遭遇,群情激愤。

了解案情后,北仑区劳动争议联合调解中心立即启动调裁诉联动机制,北仑区总工会联合区法院和区仲裁院同时介入。通过调裁诉联动,这一群体性劳动争议案件得到快速化解,职工合法权益得到有效维护。

从工会牵头整合资源,建立劳动争议联合调解中心,到人社局打造劳动人事争议调解仲裁信息管理系统,实现资源共享、数据共享、成果共享,再到建立协调劳动关系工作机制,从源头预防矛盾纠纷发生……12年来,北仑不断完善各项工作机制,推动劳动争议联合调解工作向纵深发展。

职工维权最多跑一地

早在2009年,北仑就成立了由区总工会牵头,区人社局、劳动局、司法局等部门共同参与的劳动争议联合调解中心。区劳动争议仲裁院和区总工会维权中心也统一入驻联

合调解中心,将分散在各部门的劳动争议调解职能予以集中。

“随着经济快速发展,企业成本增加,劳动关系发生深刻变化,劳动争议进入集中显性爆发期。特别是2008年下半年以来,受国际金融危机影响,企业关闭、裁员等劳动争议迅猛上升。”北仑区总工会联合调解中心主任迟从民回忆说,当时由于多头申诉、多门受理、资源分散等问题,导致维权成本高、调处效率低,随着案件数量增多,劳动部门不堪重负,可能年初申请劳动争议仲裁案件,要排到年底才能得到处理。

北仑成立劳动争议联合调解中心后,随着联合调解模式的推进,部门协作配合得到加强,调处效率明显提升。“联合调解中心成立两年后信访量下降70%,仲裁案件减少了40%,法院起诉减少了20%。”迟从民说。

去年7月,随着调裁诉对接机制的出台,北仑区又进一步促进与人社、法院在人员、机制、信息等方面的融合共享,构建了“调解—仲裁—诉讼”的工作闭环。“这是在2009年成立劳动争议联合调解中心基础上的再一次提升与完善,进一步理顺了劳动争议案件调解、仲

裁、诉讼的衔接配合。”迟从民说,随着维权、调解、仲裁“三位一体”机制进一步完善,职工维权向最多跑一地跨进一大步。

打造一支队伍

劳动争议联合调解在区级层面取得积极成效后,北仑区还以点带面将联动机制向下延伸,建立街道、社区、行业等调解分中心,将调解力量下沉到街道、社区一级,在基层构建劳动争议解决的“第一道防线”。

作为小港街道劳动人事争议调解中心调解员,乐方君每年都要调解近300件劳动争议案件。小港街道有4000多家大大小小的企业,为了方便职工,小港街道将调解中心的电话号码制作成标牌,张贴在小区,只要职工有需求,随时可联系。“我们劳动争议调解中心整合了工会调解、劳动仲裁、劳动监察等服务,可实现劳动争议纠纷快速调解。”乐方君说,现在90%以上案件我们都能调处成功,基本可以做到一般矛盾纠纷不出社区、不出街道。

像乐方君这样的调解员北仑还有很多。目前,北仑区总工会打造了一支“横到边、纵到底”的职工维

权服务队伍,全区10个街道都建立了劳动争议联合调解分中心,19个社区建立劳动争议联合调解服务站,实现了劳动争议关口前置、一站式受理、一揽子解决。

工作重心转到矛盾纠纷预防上

随着基层调解力量的加强,每年到北仑区劳动争议联合调解中心来维权的职工越来越少。“到2019年的时候,我们全年调解的案件下降到100件左右,而基层组织调解的案件数量翻了一番,说明矛盾纠纷基本可以在基层解决。”迟从民说,鉴于上述原因,我们对区级劳动争议联合调解中心第三个五年工作规划和目标进行了调整。

“事后弥补不如事中控制,事中控制不如事前预防。”北仑区总工会副主席陈文静说,为此,我们把区劳动争议联合调解中心新阶段的工作重心转移到矛盾纠纷预防上来,从治“已病”转为治“未病”。

“想问下在座的同行们,车间技术员的加班费是按多少基数来算的?”“公司刚招聘的一名新职工反映自己身体状况不佳需要请假,之后该员工一直未到岗。遇到这种情况,公司该如何与其解除劳动合同,需要支付多少赔偿金?”……今年5

月,一场围绕“劳动合同终止和解除”以及“企业如何发放高温津贴,在高温下该如何保护职工合法权益”两大热门话题的主题沙龙在北仑大港社区举行。

迟从民和大港社区“法管家”专业律师共同“坐诊”,为参加沙龙的企业HR现场答疑解惑。“劳动争议是摆在企业前面的一道难题,处理不好将给公司带来风险和隐患,我们通过沙龙的形式,就是希望提高他们的风险意识,规范企业用工行为,从源头减少纠纷发生。”迟从民介绍道。

像这样和企业HR面对面进行的主题沙龙,北仑每月都会举行一次,通过沙龙形式,专门针对企业管理人员开展培训,通过案例分享让他们发现自身问题,看到潜在隐患,提高风险意识。今年以来,北仑已开展7场沙龙活动,一大批企业管理人员受益。北仑还通过直播形式,将法律送到职工身边。

除了提高企业风险意识,在工作过程中,北仑区还不断引领职工理性维权、依法维权。“我们通过窗口接待职工,指导员工依法维权,我们今年预计能接待4000多名职工,10年下来就可以指导4万多名员工。”迟从民说。

全力推进、突出加强
新就业形态劳动者
建会入会、权益保障工作

让更多的“洞头建设者”
更有归属感
温州洞头举行
新就业形态劳动者集中入会仪式

本报讯 记者邹伟锋 通讯员金梦雅报道 近日,温州市洞头区总工会举行全区亿元体工会授牌仪式暨新就业形态劳动者集中入会仪式。50多名快递员、网约送餐员、货车司机、家政服务员、保安员等新入会会员代表在仪式上集体入会宣誓,让更多的“洞头建设者”有了归属感,进一步扩大了工会组织覆盖面。

今年以来,洞头区总工会重点关注并做好亿元体工会组建及新就业形态劳动者建会入会工作。目前,在快递物流、家政、保安等行业已建工会5家,新建亿元体工会3家,新增会员494人。

下一步,洞头区总工会将在共享服务阵地建设、困难帮扶、权益保障等各方面入手,让全区快递员、网约送餐员、家政服务员、货车司机、网约车司机等新就业形态劳动者切实享受到职工“娘家人”的贴心服务。

凝聚“卡友”力量
台州路桥组建物流行业
工会联合会实现“二次覆盖”

本报讯 通讯员金闻报道 近日,台州路桥区路南街道物流行业工会联合会第一次会员代表大会举行,该联合会是路桥区成立的首家货车司机工会联合会。会上,选举产生路南街道物流行业工会联合会第一届委员会委员、经费审查委员会委员。从此,路桥区路南街道80家物流企业和近300名货车司机有了工会“娘家”。

今年以来,路桥区总工会为做好新就业形态劳动者建会入会工作,以货车司机为切入点,对该地所属物流货运市场及货运企业进行深入摸排,对货运企业建会和货运司机入会情况、未建会原因、货运企业建会和货运司机入会态度及意见建议等充分调研,最后选择在路南街道等地建立物流行业工会联合会,对物流行业职工进行“二次覆盖”,催化集聚效应,提高物流货运企业及货运司机组织化程度。

帮别人“安”家的他们
有了自己的“家”
遂昌房地产中介联合工会成立

本报讯 记者金韵胤报道 将选票仔细研好,郑重地放入投票箱……遂昌县天行健房产职工周婷在遂昌县房地产中介联合工会第一次会员代表大会上,投下了自己神圣的一票。近日,遂昌县房地产中介联合工会成立,来自遂昌县60家房地产中介的46名参会会员代表参加了本次大会,并选举产生了第一届工会委员会。

“房地产中介联合工会的成立是我们突破新就业形态劳动者权益保障盲点、薄弱点的第一步,也是关键一步,是服务好广大职工群众的重要组成部分,补齐服务职工的短板我们一块也不能缺失。”遂昌县总工会党组书记、主席钟月英表示。

下一步,在房地产中介联合工会成立的基础上,遂昌县总工会将全面聚焦新就业形态劳动者,始终将房地产中介从业人员、网约送餐员等群体入会作为工会基层工作的重中之重,进而扩大工会组建覆盖面。

关爱生命
“救”在身边



本报讯 通讯员邵青青 竞赛。 据了解,本次技能竞赛主题为“关爱生命‘救’在身边”,共有20名选手参赛,角逐心肺复苏和AED使用、创伤救护等比赛项目的奖项。

杭州“春风”
吹进广元

38.6万助学金助广元学子圆梦

本报讯 通讯员王钰哲、汤泽勇报道 日前,四川广元市总工会举行“金秋助学·圆梦起航”助学活动集中发放仪式,为符合条件的建档立卡困难家庭子女给予一次性助学援助金3000元。

本次助学活动是落实杭广两地工会东西部协作交流意向,共同推进“三建三助”联动协作机制的一项重要内容。从今年起“娃哈哈·春风助学”行动走进广元,首年向广元市总工会捐赠助学金38.6万元。

“春风行动”走进广元,充分体现了杭州市广大企事业单位、党员干部和市民群众对对口帮扶地区困难集团的关心关爱,实现扶贫与扶智的有机结合。根据《杭州市对口帮扶地区“春风助学”暂行办法》,在对口帮扶期间,广元市建档立卡的困难家庭

子女,当年考入国内全日制普通高校的,可以申请“娃哈哈·春风助学”援助,杭州市“春风行动”将给予一次性助学援助金3000元。

为东西部协作交流新篇章作出工会贡献,今年5月,杭州市总工会和广元市总工会签订《深化东西部协作和交流合作意向书》,集中体现了“三建三助”。

“三建”是建基地、建平台、建机制。即在广元建立杭州市职工(劳模)疗休养基地,建立两市工会相互交流的平台,建立多层次、多层次的制度机制。“三助”是春风助学,工会助困、干部助训。即为考入全日制大学的建档困难职工家庭提供3000元以上的救助,对困难职工家庭给予一次性救助,为广元工会干部到杭州培训教育提供保障。

根据个人需要进行业务办理、咨询服务等。同时县总工会将职工福利(节假日)、疗休养经费融入APP,甄选优质商户、疗休养基地、时令农产品入驻APP,创建集生活购置、疗休养、家政服务、农产品帮扶于一体的服务体系。

“‘云疗养’‘云福利’等指尖上的福利,不仅满足职工个性化需求,同时也形成便捷、有效的职工服务通道。”文成县总工会党组书记、常务副主席胡立帅说。

“订制”满需求

针对县总工会工人文化宫阵



近日,宁海县“玫瑰书香”女职工主题悦读沙龙在宁海岔路高坛工业园区工会联合会职工之家举办,来自全县的40位女职工共度了一段“悦”读好时光。此次读书沙龙品

读的书籍是红色经典——《国比天大·宋庆龄》。在听完导读老师的介绍后,女职工们结合自身岗位、生活经历,进行了畅谈交流。

下一步,宁海县总工会将继续以

党史学习教育为契机,持续推进职工全民阅读活动,引导广大女职工增进对阅读的理解,培养阅读习惯,以女职工阅读引领家庭阅读,在全县营造热爱阅读的良好风尚。 **通讯员王颖 摄**

服务“上线” 组建进村

文成县总工会深入落实为职工办实事

地较小,为充分发挥工人文化宫精神文化引导作用,文成县总工会借力“数字化改革东风”,开发“健康职工”线上预约系统,在常态化疫情防控下,让职工“拥抱”健康生活。

分时段、分人流、分内容,每个职工可以通过“健康职工”预约“订制”个人线上活动,参加职工心理咨询、职工书屋、职工健身、职工舞蹈、职工大讲堂等。此外,还开办了“我心向党·工人力量”系列党史学习教育,如职工爱国歌曲大合唱培训、青年职工大讲堂、劳模工匠学习会等,丰富了职工精神“食

粮”。

“受疫情影响,前来心理咨询的职工比较多,大部分人咨询的是孩子的教育问题。”今年以来,县总工会大楼1楼的心理咨询室每周预约爆满,咨询师宛容介绍说,心理咨询室已成为全县广大职工群众的舒心港湾。

为村发展注力量

近日,在文成县总工会干部、县派余山村第一书记张坚的努力下,大岙镇第一个民族村工会联合会成立,作为第一书记的张坚主动请缨,成为余山村工会指导

员。

文成县总工会党组成员、副主席钟旭彬表示,组建农村工会组织是维护农民工合法权益的需要,把工会组织建到农民工家门口,让农民工“抱团”发展,也让农民工维权更方便、更有保障。

目前,文成县已成立村级工会联合会5家,其中少数民族村工会联合会2家。“下一步,我们还将以村级基层组织工会联合会建设为抓手,为发展困难村注入工会力量,提供资金、技术、服务等全方位帮扶,助力高质量发展建设共同富裕示范区。”胡立帅说。

一样的师徒,不一样的结对

“桐乡供电”工会这波操作人气爆棚

记者阮向民 通讯员顾琳琳、倪鹏飞报道 近日,国网桐乡市供电公司举行2021年“名师带徒”签约仪式,这是近年来该公司师徒结对规模最大、人数最多的一次。就在此前,公司工会公布了升级版“名师带徒”方案,对于新方案,职工们用一句话形象地描述:一样的师徒,不一样的结对。“桐乡供电”工会的这波操作之所以让人气爆棚,我们通过三个方面来作一番解读。

拜师学艺不再是新人的福利

在2021年“桐乡供电”师徒结对名单中,工龄最长的徒弟已经在公司工作了7个年头。这名长期在设计一线岗位工作的职工,想通过“名师带徒”,进一步丰富自己的技

能体系。

“传统的师徒结对,往往面向新入职的员工,我们在升级版方案中突破了这一传统思维。”公司党委副书记、工会主席王晴霞告诉记者,随着产业工人队伍建设改革的不断深化,职工们普遍认识到技能素质提升是一个长期的过程,学无止境,艺不压身。为了给职工提升技能提供更广的舞台,在升级版“名师带徒”方案中,放宽了师徒结对的范围,拜师学艺不再是新人的福利。本次师徒结对中,非新员工徒弟占到将近三成。

与之相匹配的,公司充实了“名师库”,打造“人才蓄水池”。在师父名录中,集中了全公司的劳模、工匠及各类高技能人才共52人。只要徒

弟有一颗学习的心,就一定能找到适合自己的师父。

跨部门结对拓宽成长空间

传统的师徒结对,通常是同部门、同岗位“内部消化”。在“桐乡供电”升级版“名师带徒”方案中,这一传统格局也被打破了。方案规定,在“双向选择、专业优先”的原则下,允许员工跨部门、跨专业选择师父,拓宽自己的成长空间。

公司设计室职工徐天一从事电力线路设计已逾5年,这次他向一位工程现场全流程管理方面的工匠递上了拜师帖。他说:“5年的工作实践让我明白了一个道理,从事线路设计不能坐在办公室里闭门造车,而是要坚持理论与实际相结

合。”徐天一表示,拜一线工匠为师,能够帮助他解决设计工作中遇到的一系列实际问题,不断优化设计方案。

为了促进职工技能体系的多元化成长,新方案规定,师徒选择不局限于所从事专业,最多可采用“一对三”模式结对,也就是说,在条件允许的情况下,一名员工可以同时得到三位师父的言传身教。

“菜单式”计划推动学以致用

如何让师徒结对收获更大的成效,“桐乡供电”升级版“名师带徒”方案同样不走寻常路,通过实施“菜单式”计划,推动学以致用。

按照方案,公司以“日常固定培训+自选项目提升”为内容开展师带

徒,自选项目菜单包括创新课题攻关、内训师授课、竞赛辅导等。“这给我们提供了一个弹性区间,可以围绕专业需求,精准设计课题,解决技术短板。”职工孙锦凡从事的是电力线路专业,通过师徒结对,他对专业发展充满了信心。

“通过‘菜单式’计划量化指标,也对带徒的师父们提出了更高的要求。”王晴霞告诉记者,公司建立了《工匠型人才长效管理机制》,以激发劳模、工匠等人才持续发挥示范引领作用,而“名师带徒”则是其中一项考核内容。在为期两年的师徒协议期内,公司将加强过程管控和评价激励,优秀师徒可优先申报各级技术能手、专家人才。