



壬寅年五月十二
2022年6月10日
星期五

电子版: www.zjgrrb.com
电子信箱: zjgrxw@163.com

国内统一刊号: CN33-001E
邮发代号: 31-2 总第12128号

浙江工人日报

倾情关注劳动群体 全心服务工会组织

浙工之家 掌上娘家



浙江省总工会官方微信公众号

社址: 杭州市学院路107号 邮编: 310012

护送假+子女结婚假+祝寿假 海亮启动“幸福计划”

本报讯 记者胡朔报道 这个端午节假日刚过,海亮集团新修订的福利政策迅速在员工的朋友圈、OA、钉钉等平台“炸了锅”。这份关系到每位员工切身利益的“幸福计划”新增三个带薪假,提高了相关的福利额度,同时延续了以往被员工高度认可的一些特色项目。在经济下行压力变大的情况下,公司的这一暖心举动让大家的心更定了,凝聚力更强了。

“其实这次修订之前,已经跟随省里的政策开始执行育儿假,好多员工已经享受了,我也刚好

抓住了这个育儿假的‘尾巴’。”集团行政管理部门杨主管的二宝今年已经两周岁了,平时因为工作繁忙,二宝都由老人照顾。这次集团新政正式推出后,她迅速告知了家里。“家里人都很开心,在年休假的基础上又加了10天育儿假,还能分开使用,随用随批,真的是很人性化。”

育儿假、产假升级、独生子女陪护父母假,这些去年底新修订的《浙江省人口与计划生育条例》中明确的假期,在集团的新福利政策中一个都没落下,不仅如此,

在集团工会和人力资源部门的共同努力下,还为这份福利清单添加了几个“超纲”假期。“我们还新增了护送假、子女结婚假、祝寿假,各一天的带薪假。”人资中心负责薪酬的王主管解释说,“子女上大学或参军,父母有护送假,子女结婚父母可休假去陪,父母生日,子女可休假为父母祝寿。”

除了这些带薪假,这次的新政还新增了员工的关怀福利,特别是针对退休员工,提高了新年、重阳等重要节日的福利标准,同时,对到退休时未能拿到国家养

老金的,符合一定条件的退休员工发放终身养老补贴。王主管说:“养老补贴这一项,少的每月能拿到几百元,多的能超过1000元。这项规定实际从2019年集团成立30周年时就开始实施了,执行到今年4月份,共计发放了近400万元。”从红娘牵线到孩子出生再到员工退休,海亮的这份“幸福计划”将每位员工的各个重要时间节点都囊括其中。

在今年整个经济形势不太理想的情况下,处于市场主体地位的大企业都倍感压力,海亮集团却在

此时不但推出一揽子员工福利,而且与原来相比,投入不减反增。在集团党委副书记、工会联合会主席姚慧看来,这正体现了海亮集团在关键时刻稳职工、稳就业的决心。“从某种意义上说,这些新增的福利也是企业把利润让给了员工,让他们能够感受到‘海亮’这个大家庭的温暖。”姚慧说,“‘海亮’经历过2008年金融危机的大浪,更加意识到,在这个时候,员工是企业稳步前行的定盘星,是企业最宝贵的财富,所以我们的新政有个好听的名字——幸福计划。”

恩图报。”

饮水思源,在社会的温暖中长大的陈苗苗,深知一点一滴的爱心能汇聚成多么庞大的力量,“我希望能为其中的一滴水”,带给社会同样的温度。”

分享了找到工作的喜悦后,陈苗苗不经意间还跟笔者“凡尔赛”了一番。

因为获得了学科竞赛省级一等奖,陈苗苗免去了毕业论文答辩的环节,也让她有了更多时间追寻未来。

一个多月前,她顺利拿到了机动车驾驶证。下周,她将以“特别开心”的心情迎接毕业典礼。

“大概7月份就能正式上岗了,我和妈妈打算在公司附近租个房子。等我赚钱了,准备买辆车,带着妈妈去看不一样的风景。”说着接下来的打算,陈苗苗脸上露出灿烂的笑容。

台州学院党委副书记金先龙,对陈苗苗赞赏有加、佩服不已:“苗苗以‘我命由我不由天’的不屈精神,续写青春奋斗的故事,为广大青年学子树立了良好的榜样。我们希望苗苗同学能尽快完成从学生到职场人的角色转变,适应新的工作环境。”

台州学院毕业生陈苗苗自幼高位截瘫,从小学“趴”到高中,在轮椅上念完大学

“励志女孩”,职场欢迎你



职场新人陈苗苗在工作中。 通讯员潘侃俊 摄

该公司负责人林湘莲,给了陈苗苗人生第一份职场录取通知书,并告诉她:“这里的大舞台很适合你施展才华,尤其是财务管理和自媒体运营岗位等工作。你放心,我们全体员工都会把你当作健全人一样,真诚、自然地与你交往,友好相处。”

陈苗苗说:“我期望未来不断成长的自己,能以实际行动为企

业创造价值,也为社会作出贡献。”

在温暖中长大的女孩,要去温暖社会

陈苗苗的母亲章明领,年近六旬。生活很苦,但她很少在女儿面前掉眼泪,“我经常告诉她,虽然咱们的腿不能走,但咱们的心要很强大,而且一定要懂得知

通讯员陈佳乐报道 6月9日,在浙江恒申科技股份有限公司举行了一场温馨入职仪式。陈苗苗,这位高位截瘫、从小学“趴”到高中、又在轮椅上念完大学的“励志女孩”,正式参加工作了。

陈苗苗此前是台州学院财务管理专业的大四学生,大学期间,她先后获“全国大学生自强之星”、全国大学生创新创业竞赛一等奖等等奖项荣誉30余项。如今,她即将以“职场新人”的身份,开启新的人生旅程。

签订入职协议,走进新旅程

公主头、白衬衣,给自己化了个淡妆,9日一早,陈苗苗在台州学院老师们的陪同下,熟练地操控着电动轮椅,走进这个承载着自己梦想、能够展现自我才能的新平台——浙江恒申科技股份有限公司。

作为一名年幼便下肢瘫痪的残疾女孩,陈苗苗说自己“何其幸运”。

在漫漫求学路上,她得到了来自学校、社会的诸多关爱。又是一年高考季,陈苗苗即将结束16年的读书生涯,犹记得4年前的高考,她是趴着完成的。

安吉县劳动纠纷多元化解中心获评全国首批金牌劳动人事争议调解组织,这是湖州市在社会治理领域取得的又一殊荣——

全国“夺金”的湖州治理密码

通讯员姚玲利报道 人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企联、全国工商联近日联合发文,对2021年度工作突出的106家基层劳动人事争议调解组织予以通报表扬。其中,安吉县劳动纠纷多元化解中心获评全国首批金牌劳动人事争议调解组织,系全省5家上榜单位之一。

如何让社会治理的风景更动人?我们可以从安吉县劳动纠纷多元化解中心得到一些启发——

健全组织机构
做企业和劳动者的“公平秤”

近日,原本心情郁闷的王海军在听完调解员的建议后,终于眉头舒展开来。原来,从2021年8月到今年5月,王海军一直在安吉一家装饰公司工作,由于未和用人单位签订劳动合同,如今产生了薪资待遇方面的纠纷,他实在不知道如何是好,便来到安吉县劳动纠纷多元化解中心诉说自己的遭遇。

该中心虽说是办事机构,但整体环境有些不一样,办事窗口的工作人员像医院门诊的专家一样耐心地接待每一位来访的群众。

轮到王海军后,他坐在办事窗口前倒出了心中苦水。工作人员余洪波在详细了解事情的来龙去脉后,一边安抚王海军情绪,一边第一时间联系当事企业,在综合信访室为双方泡上茶,给双方耐心地进行在履行劳动合同方面企业与个人应尽的责任与义务,最终促成双方达成和解。

“只进一扇门,矛盾管到底。”安吉县劳动纠纷多元化解中心的底气,来自于健全的组织机构。该中心成立于2019年4月,前身是2018年安吉县劳动人事争议仲

裁委员会设立的区域性劳动人事争议调解组织。成立后,安吉县劳动监察大队、仲裁院第一时间全建制整体入驻,构架起集司法、公安、工会、住建等部门力量参与的“1+×”模式劳动纠纷多元化解中心。

机构成立了,工作标准“立规范”是第一步。在此前的基层调解组织建设中,常存在人少事多带来程序不规范和由此产生的法律风险等问题。于是,湖州市人力社保局联合相关部门制定出台了乡镇(街道)劳动人事争议调解工作地方标准,对组织管理、人员组成、基础保障、工作流程、数字化运用等8个方面技术标准进行了统一规定,为提升劳动纠纷调解规范化水平提供有力支撑。今年,在省人力社保厅指导下,市级标准成功提升为省级标准。

按照此标准,中心制定了《安吉县劳动纠纷多元化解工作方案》《安吉县劳动争议办案规程》《安吉县劳动报酬争议绿色通道实施办法》,首创“一窗受理、内部流转”模式,开通劳动纠纷调处绿色通道。

“这样一来,就打破监察、仲裁受理界限,并建立办案补助制度、案件回访制度、引导置换制度等,全链条受理调处各类劳动纠纷。”安吉县人力社保局劳动人事争议仲裁院院长皇甫夏明说。

练就过硬本领
做群众身边的“老娘舅”

以前,百姓之间有矛盾,认准当地威望高的“老娘舅”;如今,百姓认准安吉县劳动纠纷多元化解中心的调解员。

“这里的调解员,不仅热情耐心,还专业。”市民俞根荣竖起大拇指说。他此前在安吉一家家具

公司上班,前不久,因工伤保险待遇问题与企业发生劳动纠纷,便前来申请法律援助。“全程都是中心的工作人员在帮忙,前期私聊一直解决不了,仲裁委很专业,站在公平的角度,很顺利地帮助调解成功了。”他说。对于企业来说,调解帮助他们解决了一桩困扰的事情。这家家具公司的委托代理人游冰认为,职工与企业之间难免会发生一些分歧,这时候调解员出面帮忙,用法律知识耐心的态度,能顺利说服双方促成调解。

安吉县生产制造企业多,劳动力密集,外贸依存度高。为提升调解员的专业性,该县启动县域劳动争议处置从业人员职业能力培训提升培训,不仅组建一支县域规模以上企业精英HR组成的“安吉县劳动人事争议预防讲师团”,还举办“劳动争议预防沙龙”等活动,通过宣讲增强企业劳动争议预警预防意识;此外还面向乡镇(街道)调解员采取轮驻县仲裁院受理接待窗口轮训和兼职仲裁员现场以案实训工作的方式,通过“实战练兵”不断提升他们的专业性。

练就一身本领后,调解员的队伍也不断壮大。近年来,当地努力构建全覆盖、全领域、全过程的调解组织网络,加快形成横向到边、纵向到底的调解工作格局。同时鼓励民间调解组织入驻中心,发挥其专业性、灵活性优势,积极开展法律咨询、心理服务、公益服务、社会帮扶等多项服务。如今,安吉县15个乡镇(街道)配备专(兼)职监察员47名,兼职仲裁员21名。

更让老百姓暖心的是,调解员把工作模式从过去的群众上访,改成现在的定期下访。调解员在调研和排查中发现的企业用

工管理中原生态高发案件类型,则被编制成《劳动争议警示录》和《劳动争议预防手册》,以案释法、以案代教。“我们还把工作基础好、制度机制全、办案能力强、服务水平高的金牌劳动关系调解员推选出来,突出示范引领‘树典型’。”该市人力社保局相关负责人表示。

王正平是该中心的一位金牌调解员,每周他至少有两天时间脚踏田间地头,帮助群众化解难题。他说:“跟群众谈心要能够谈得拢,在讲话当中要贴近群众,办事情要真心去对待当事人,这样当事人就容易接受。”

线上线下并行
实现劳动纠纷调解“零距离”

“中心的建立,有效解决了各部门间的‘踢皮球’现象。”皇甫夏明说。以前,由于许多部门之间存在职能交叉,谁都可以管,但问题又迟迟得不到解决。安吉县劳动纠纷多元化解中心建成后,在原有乡镇(街道)仲裁监察力量的基础上,整合人社、安监、工会、综治等人力资源,组建基层综合治理队伍。

如今,在该中心的办事大厅里,市民可自助选择反馈矛盾的部门,工作人员根据反映事项的性质、种类、程度,将其引导至不同功能室。大部分窗口都是由反映问题较为集中的部门常态化设立,也有部分根据具体时间设立的流动窗口,比如征兵季,征兵办的工作人员就会入驻。

“以前,我们只是调处化解一些矛盾纠纷,但矛盾纠纷的根源还是没有找到,这就像是开着水龙头在拖地,永远也拖不干净。”该中心专职副主任王忠说。于是,他们把问题变成课题,通过深

入调查研究,从政策、监管等源头上寻找解决办法,将矛盾纠纷化解在摇篮。

建立劳动纠纷多元化解中心,除了能实现群众办事“最多跑一地”,还能吸收其他如交调委、医调委、婚调委及新居民调委会等一大批专业性人民调解组织,以及法律咨询、心理服务、社会帮扶、公益服务等社会力量进驻。

今年以来,中心共受理调解各类劳动纠纷1082件,调解成功率1050件,调解成功率97.2%,调解率连续三年全市第一。

人民调解先行、职能部门处置、司法力量托底,这就是矛调中心高解决率与高满意度的缘由。皇甫夏明认为,这可以减轻他们的办案压力,有更多的精力投入到对用人单位的指导与预防中,从源头上治理劳动争议,同时节约劳动者和用人单位维权保障的时间和经济成本,有效应对劳动关系震荡期对劳动纠纷处置工作的挑战。

在调解中做到隐患不升级、矛盾不上交、服务不缺位,实现80%以上劳动纠纷就近就地在基层化解。这是湖州基层劳动纠纷多元化解机制的生动写照。近年来,湖州以数字化改革为契机,全力打造“互联网+调解仲裁”工作模式,筑牢基层劳动纠纷多元化解机制。

湖州市人力资源和社会保障局局长党组成员、二级调研员梁公一介绍,将进一步发挥乡镇(街道)调解组织劳动人事争议调解主渠道主阵地作用,强化数字赋能,提升“互联网+调解”服务水平。建立健全劳动人事争议分类处理机制和小微企业劳动争议协调机制,多元联动快速处理重大争议案件。

吕志良赴嘉兴湖州调研时强调 在服务中心大局中 彰显工会担当



在嘉兴卫星集团,吕志良(前左二)详细了解企业产业工人队伍建设改革情况。 记者邹伟锋 摄

本报讯 记者曾晨路报道 6月8日至9日,省总工会党组书记、副主席吕志良一行前往嘉兴、湖州调研。他强调要进一步紧扣两个重点,着力推进三大改革,关注两个焦点,发挥好工会独特优势和重要作用,在服务中心大局中彰显担当作为。

在嘉兴,吕志良一行来到海宁电信文宗路营业厅、海宁市工人文化宫、卫星集团,考察调研户外劳动者爱心驿站、工人文化宫“两化运作”、产业工人队伍建设改革等工会重点工作,并听取相关汇报。户外劳动者爱心驿站常年为新就业形态劳动者、环卫工人等提供饮水、休息、饭菜加热等贴心服务;海宁市工人文化宫通过“两化运作”,开展“爱在四季 工会有约”公益大课堂等活动,有效服务职工群众,提升职工生活品质;卫星集团扎实开展产业工人队伍建设改革,通过畅通职工晋级通道、员工股权激励等举措,不断提高职工获得感。

在湖州,吕志良一行实地调研了湖州市职工文化服务中心、湖州市总工会开发区职工综合服务中心(职工中专)项目、德清钟管镇工建服务中心、德华集团,并听取相关汇报。钟管镇总工会紧扣“扩中”重点人群,试点出台《技能和技术创新薪酬激励集体合同》,开展能级工资集体协商,在推动产业工人“以技提薪”上探索早、有成效。德华集团在企业发展的同时关心关爱职工发展,通过技能比武、技能培训等举措不断提高职工技术技能水平,并自建员工宿舍,解决食宿问题。

调研中,吕志良分别听取了嘉兴市总工会、湖州市总工会工作汇报,对嘉兴市总工会通过深入开展“四大行动”助推打造高

质量发展示范区、助力职工提高致富本领、助增职工生产生活信心、助势打响“嘉工惠”服务品牌等工作表示肯定。对湖州市总工会深化产业工人队伍建设改革,助推职工“共同富裕”;开展好工会独特优势和重要作用,在服务中心大局中彰显担当作为;予以肯定。

吕志良强调,要进一步紧扣全省经济稳进提质八大攻坚行动和高质量发展建设共同富裕示范区两个重点,在服务中心大局中担当作为。在助力助推全省经济稳进提质八大攻坚行动方面,按照省总工会谋划部署的七方面工作,结合各地工作实际,进一步找准切入点、突破口;在助力助推高质量发展建设共同富裕示范区方面,把握高质量发展建设和共同富裕两个关键词,通过立功竞赛、技能比武、能级工资集体协商等工作,更好维护职工权益,促进职工收入增长。要着力推进产业工人队伍建设改革、数字化改革和工会自身改革,找准载体抓手,创新方式方法,使三大改革高度融合、有机结合。在推进产业工人队伍建设改革上,要从进一步形成工作合力、增强改革味、提高职工获得感等三方面下功夫,出实招;在推进数字化改革上,注重以改革推动工会工作流程再造,系统重塑、思想理念提升;在推进工会自身改革上,按照群团改革要求,加大改革创新力度。要围绕劳动领域政治安全,新就业形态劳动者建会入会和权益保障两个焦点,采取扎实有效举措,保障好劳动者合法权益,构建和谐劳动关系。

嘉兴市人大常委会副主任、总工会主席敖敦权,湖州市政协副主席邱应春分别陪同调研。

初心在方寸 咫尺在匠心 台州举行工匠沙龙活动

本报讯 记者潘仙德 通讯员方琳报道 “十年前我的职业是一位金融机构年薪不菲的高管,在高强度的工作中我意识到年龄女性在职业生涯中的危机感,我开始思考什么样的工作才能不被时间淘汰,而且可以历久弥香,那就是‘守艺’人。”“浙江工匠”丁淑雯在台州市2022年工匠沙龙活动上激情地说道。

昨日,由台州市总工会主办、椒江区总工会承办的2022年“聚匠心 话共富”工匠沙龙活动在台州耀达国际酒店举行。活动现场,“浙江工匠”、黄岩劳模工匠共富联盟副队长兼秘书长俞小科,“浙江工匠”、浙江风驰机械有限公司李军辉,“浙江工匠”、天台悦木茶业有限公司丁淑雯等以自身对匠心的理解,讲述了成为匠人的经历。全国劳模、椒江工匠阮林根,台州市五一劳动奖章获得

者、“浙江工匠”梁军,椒江区劳模赵丹超,台州市委党校教师楼东,“浙江工匠”、浙江新顺发缝纫机科技股份有限公司阮玲斐,“浙江工匠”、三门技师学院教师姜仙聪等从“精益求精 守持匠心”“精知传技 提技促富”“精神传承 铸就匠魂”等方面展开交流。

据了解,这是台州市总工会为大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,助力新时代台州产业工人队伍建设改革,助推台州高质量发展建设共同富裕先行市建设,在全市上下营造学先进、赶先进、当先进的浓厚社会氛围而举办的活动之一。台州市总工会党组成员、副主席黄海虹表示,工会要主动作为、履职担当,要从多方面、多角度引导激励广大青年走技能成才、技能报国之路,切实为劳模工匠成长成才和发挥作用搭建平台。