

去年全市调处案件7130余件,案值1.67亿余元,吸引全国来取经

# 这套“宁波解法”,值得学

记者李凡 通讯员滕华、王飞、陈浩飞报道 遇到闹得职工和企业都不开心的劳动纠纷怎么办?宁波工会“以柔克刚”的“解法”就很值得借鉴和参考。日前,全国总工会组织北京、上海、江苏等20余省(市)总工会相关负责人相聚宁波,通过研讨会和现场学习等方式,“取经”宁波工会是如何参与劳动争议多元化化解的。

作为制造业大市、劳务输入大市和用工大市,宁波产业

工人高度集聚,劳动关系多元复杂。近年来,宁波工会深入贯彻落实习近平总书记关于“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面,从源头上减少诉讼增量”重要指示精神,坚持不懈探索工会参与劳动争议多元化解实践。2020年2月,最高人民法院、中华全国总工会联合印发《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作的意见》,决定在全国11地

市开展劳动争议多元化解试

点工作,宁波被列为全国三个试点城市之一。自此,宁波积极探索劳动争议“调解诉”对接试点工作,有效构建法院、人社、工会三方对接格局,通过劳动争议化解程序“联”起来、资源要素“聚”起来、配套制度“建”起来,在助力基层社会治理现代化方面取得了阶段性成效。

据介绍,宁波于2018年启动了工会劳动关系调处工作室“2050”建设计划,要求在

2021年底建成20家市级和50家区(县、市)级调处工作室,并向“小三级”工会延伸。如今,这一计划已圆满完成,目前全市建成以调解员个人名字命名的工作室107家。2022年,全市各级工作室累计调处案件7130余件,案值1.67亿余元,涉及职工1.14万余名。各区(县、市)也呈现试点全面开花、扎实推进局面,如奉化区总工会探索建立了“360”劳动争议多元化解模

式,镇海区总工会积极构建劳动争议“商调解诉执”工作闭环模式,北仑区总工会迭代升级社会化矛盾调处机制……

“下一步,我们将继续推动机制两头延伸、服务数智赋能、流程闭环运行作为突破,集合数字化改革、产业工人队伍建设改革及新就业形态劳动者权益维护等工作,探索路径方法,努力打造可复制可推广的劳动争议多元化解‘宁波样本’。”宁波市总工会相关负责人表示。

链接:会议举办为什么在奉化?

点上有方  
老李调处工作室:“四心”工作法,5年调处680余起

成立于2018年7月的老李调处工作室是奉化区首家工会劳动关系调处工作室,旨在探索破解基层工会在维权中组织虚拟化、方法单一化、服务形式化等制约基层调处劳动关系发展的瓶颈问题。

作为劳动关系的前沿“预警器”,工作室将街道671家企业划分为3个片区,每个片区设立一名网格员;辖区123家单建企业工会均落实1名劳动关系预情员,对网格内企业劳动关系进行定期排摸和了解,并及时掌握的信息和职工诉求通

过“360”应用上报。成立以来,工作室成员始终按照“热心接待、细心倾听、耐心调解、关心回访”的“四心”工作法调处劳资矛盾纠纷。5年来,工作室协调化解劳动争议矛盾纠纷680余起,涉及职工2658人次,金额达3964万余元。

线上出彩  
江口街道“共享法庭”:不用打官司也能解决纠纷

2022年4月,奉化区发布《构建“1234”基层矛调模式实施方案》,构建了共享法庭“1+24+2+X”的体系化布局——“1”指矛调中心“共享法庭”,作为中心枢纽,汇聚、连接、激活各类各级调解力量;“24”指村社“共享法庭”,它

们是服务群众、化解纠纷的基本面;“2”指工业园区、拆迁指挥部两家特设“共享法庭”,它们是调解服务的延伸线,铺设到矛盾多发点位;“X”是指根据矛盾实际需要设立的特设“共享法庭”。

截至目前,奉化全区12个镇街、300个村社已实现了“共享法庭”全覆盖,共建特设“共享法庭”74家。2022年全区依托各级各类“共享法庭”化解各类纠纷3265件,诉前纠纷化解率66.59%,诉讼案件收案数连续三年下降。

“判决必有输赢,而调解每一方都有所得。”作为全省首批18家示范“共享法庭”之一,奉化区江口街道社会治理中心通过共享法庭+道德庭的工作模

式,让更多的纠纷通过非诉讼的方式得到解决,群众实实在在体验到获得感。

面上协同  
奉化区总工会:打造高辨识度的“360”模式

针对劳动领域关系复杂化、主体多元化、诉求多样化的风险防范化解新挑战,奉化区总工会突出“调解”这一非诉讼方式,将工会和司法资源前移,构建形成了具有奉化辨识度的“360”劳动争议多元化解模式。

“360”中的“3”是指工会组织的“三道防线”,“6”是指劳动关系协调的“六项举措”,“0”则是指调解诉三方对接的“闭环机制”。该模式以“源头维护

为核心,“全员预警”和“诉前调解”为抓手,力争“小事自己了,大事联协调,矛盾不上交”。同时,奉化以全省数字化改革为契机,结合“共享法庭”法治触角向治理末端延伸要求,聚焦劳动关系风险预警滞后、调解诉三方互通不力、劳动争议调解司法确认缺失、异地纠纷调解困难等四大共性难题,以打通劳动关系领域数据壁垒、贯通调解诉三方联动体系为重点,对“360”模式进行数字赋能,创新研发了“360”数字应用,实现预警“三个靠前”,处置“三个快速”和调解“三个便捷”,让工会参与社会治理更有广度,工会化解劳动争议更有效度,工会调处基层纠纷更有温度,围绕中心服务大局更有准度。

迎亚运 你我同行

## 吹响助力亚运集结号

杭州市总工会启动

2023年度劳模工匠服务活动

本报讯 通讯员张晓燕报道 日前,2023年度杭州市劳模工匠志愿服务活动暨工会系统安全生产月工作启动仪式在淳安县的浙江康盛股份有限公司举行。启动仪式上,杭州师范大学附属医院、淳安电力、淳安水务、千岛湖旅游集团、淳安亚运服务专班等5支杭州市劳模工匠志愿服务队被授旗。

据悉,为进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,广泛深入开展劳模工匠志愿服务活动,提高志愿服务活动的针对性和有效性,助力亚运场馆建设企业攻坚克难,杭州市总工会近来持续、集中开展“当好主人翁、亚运立新功”劳模工匠志愿服务活动。服务项目主要围绕杭州市职工(劳模工匠)技术服务队的服务内容,比如焊接、金属切削、园艺、水管听漏、绿色种植技术等,重点满足参与亚运场馆建设的企业和职工的需求。

杭州市总工会相关部门负责人表示,全市各级工会预计

将组织劳模工匠开展社会公益、技术攻关、协作帮扶、巡查会诊等100场服务活动,充分发挥劳模工匠在全市工会志愿服务中的引领带动作用,通过具体的服务举措,切实帮助全市企业特别是中小微企业和参与亚运场馆建设企业解决技术、工艺、管理等生产经营需求和职工群众的生产生活需求,不断扩大工会志愿服务活动品牌影响力,切实树立新时代杭州工会新形象。

另外,为助力山区26县高质量发展,杭州市总工会积极响应淳安县企业和职工的需求,由省五一劳动奖状获得者、杭州师范大学附属医院派出多名急救专家主动上门,与淳安县第一人民医院医生一起,为现场的100余名职工朋友们带去了一场安全生产急救培训。专家们现场授课,讲解安全生产事故应急救援措施,现场示范讲解急救和自救互救等方面知识。

“守好红色根脉·班前十分钟活动”

## 党音“回响”

杭州高新区(滨江)举办

党的二十大精神宣讲“诺基亚”专场活动

本报讯 记者杜成敏报道 在上海诺基亚贝尔股份有限公司浙江分公司工作了13年,石伟和团队打造出5G全频段测试平台,并积极参与国家工信部的集采测试,助力中国通信技术走到世界前沿,她所在的团队也因此获评“浙江省工人先锋号”。

6月13日,由杭州高新区(滨江)党委宣传部、区总工会主办的“守好红色根脉·班前十分钟活动”暨“回响”主题宣讲会——诺基亚通信“创新”专场活动,在诺基亚通信软件园举行。石伟等一众公司技术骨干上台讲述了自己的奋斗历程和取得的优秀成绩。

在当天的活动中,“诺基亚”红色领航、创新创业、共同富裕、奋斗有我的企业文化也得到了充分展示。

“诺基亚”之所以有这样的红色氛围,源于其不断在红色思政教育上积极探索、勇于实践的成果,并形成了具有鲜明特色、显著标识的企业“党建带

工建”工作品牌。在开展“守好红色根脉·班前十分钟活动”中,企业通过劳模工匠带头讲、党员骨干分享讲、企业职工交流讲等多种形式,全面学习贯彻党的二十大精神,用红色教育、身边故事让红色历史、红色精神入脑入心、发人深省,进一步强化职工思想政治引领。

据悉,为全面贯彻党的二十大精神,深入推进“守好红色根脉·班前十分钟活动”,4月8日,杭州高新区(滨江)启动了“守好红色根脉·班前十分钟活动”党的二十大精神“回响”系列宣讲会,当地各级工会组织广泛发动,依托企业班前会、工间会等现有载体,利用职工之家、职工书屋等活动阵地,通过理论阐述、故事宣讲、读书分享、交流互动、视频展播等多种形式面对面开展“守好红色根脉·班前十分钟活动”,把精神伟力转化为建功立业的强大动力,激励全区广大职工群众在“建设天堂硅谷、打造硅谷天堂”中奋勇争先。

## 职工宣讲员讲给职工听

嘉善县“善工”思政宣讲团成立



宣讲团成员举行“入团”宣誓。

本报讯 通讯员许楠、顾灵秀报道 日前,嘉善县委宣传部、县总工会联合发出通知,成立嘉善县“善工”思政宣讲团,工会思政“小红卡”同步推出。

为进一步加强新时代职工思想政治工作,深化“红船精神进企业”主题教育实践活动,推进“守好红色根脉·班前十分钟活动”,嘉善县委宣传部、县总工会共同发起组建嘉善县“善工”思政宣讲团。经过组织推荐、个人自荐、综合评定,39名职工代表成为宣讲团成员。

嘉善县“善工”思政宣讲团执行团长、县工人文化宫负责人表示,宣讲团将推动“工会小课堂”与“理论大课堂”同频共振,加大基层宣讲力度,深入工

厂车间一线、改革发展前沿、“三服务”现场开展主题宣讲,努力探索职工群众听得懂、听得进、能领会的宣讲风格和话语体系,让党的创新理论“飞入寻常百姓家”。

宣讲团成立当天,由嘉善县总工会精心制作的职工思政“小红卡”也将陆续发放到一线职工手上。“小红卡”被称为“行走的思政课”,是嘉善推动职工思政教育的一项创新载体,收录了党的二十大精神、红船精神和劳模精神、劳动精神、工匠精神等知识,内容丰富、形式新颖,便于职工群众利用碎片化时间随时随地学习,卡片传递到哪里,精神就传递到哪里,学习就跟进到哪里。

工会“小灵通”

## 绍兴柯桥：107名教师角逐“金梭奖”

本报讯 通讯员单小燕、谢国民报道 近日,2023年绍兴市柯桥区“金梭奖”教师三项能力竞赛在柯桥区职教中心举行,涵盖职高、普高、初中、小学和幼儿园近百所学校,共107名优秀教师参赛。教师三项能力竞赛分汉字书写能力测试、普通话水

平测试和教师专业素养结构化面试,主要考察教师的教学基本功、师德修养、教育理念、新课标理解、新教学理念等。最终根据三个项目的总得分,来自柯岩中学的蒋南庆获得个人第一名,将由柯桥区总工会、柯桥区人社局联合授予“金梭奖”荣誉称号。

## 台州路桥：浓情端午 工惠相伴

本报讯 通讯员金闻、刘翩翩报道 近日,台州路桥区民间融资规范管理服务中心有限公司工会志愿者走进洋洪社区,开展“浓情端午 粽享欢乐 与爱同行”文化活动。活动现场,工会志愿者向大家讲解了端午节的由来和相关习俗,和大家一起学习制作端午节香囊、包粽子。

据悉,为更好地弘扬传

统节日文化,路桥区各级工会开展了“浓情端午 工惠相伴”文化系列活动。活动类型丰富、形式多样,有“工会关爱 情暖职工”为主题的一线职工慰问活动,有“弘扬传统文化·情系浓情端午”为主题的包粽子、做香囊、剪纸、画扇面等习俗活动,有“庆端午、迎亚运”为主题的拔河、爬山、趣味健身比赛等文体活动。

## 渔娘家烧分外香



近日,温州市洞头区渔娘家“共同富裕”小包团线路火热开团,吸引来自温州市区企业职工50余人报名参团。活动推出洞头景区门票全免、小酒馆赠送套餐等优惠政策,让参团职工以最优惠的价格解锁“共同富裕”新玩法、渔娘家烧新风味。

据悉,洞头区渔娘家“共同富裕”工会联合会成立以来,开展传统渔家烧、精致订餐等专场技能培训30余场,带动82名厨娘实现灵活就业、技能创收,让她们在家门口有活干、有钱赚。图为经过技能培训的渔家厨娘上岗。

记者邹伟锋 通讯员李津艳 摄

# “共商”带来双向奔“富”

浦江工会扎实推进能级工资集体协商工作

记者羊荣江 通讯员江肖娴报道 为进一步构建和谐劳动关系,切实维护职工劳动报酬权益,促进企业高质量创新发展,近年来,浦江县总工会充分发挥工会组织优势,积极推进能级工资集体协商工作。为职工和企业搭建沟通交流平台,激发职工提高技能、钻研技能的干事热情,推动企业形成多劳者多得、技高者多得的薪资分配模式,最大限度地挖掘藏在职工中的强劲创造力转化成推动企业发展的高效生产力。

去年以来,浦江已有900多家企业签订了能级工资专项集体合同,其内容不尽相同,除了技能型人才补贴,还有创新成果奖励、高技能领军型人才奖励、职称

津贴、学历津贴、带徒津贴等,实现工资增幅5%~15%,覆盖县域企业工人十余万人,实现了省市县三级产改企业能级工资协商全覆盖。

薪资激励带来干事动力

“技术岗一档工资不低于6000元一个月。”这是浙江金奎锁具制造有限公司日前开展的能级工资集体协商会上,经过企业方代表和职工方代表协商敲定的最新专业技术岗薪资待遇。“金奎锁具”是一家本土企业,近年来,企业通过定期开展集体协商,不断健全完善薪资激励机制,增加多项薪资激励条款。

“公司有了激励机制后,我就

更想研发新产品、改进新产品。”原本是操作工人的杨华在“金奎锁具”已经第23年了,通过自身钻研、企业培养,成为了公司技术骨干,目前是公司产品项目工程师。在公司建立薪资激励机制后,他的干劲更足了,获得省市县多项先进荣誉。像杨华这样的技能型老员工在“金奎锁具”职工中占到半数,为企业创新发展起到了积极作用。

和“金奎锁具”一样,恒昌集团有限公司也会定期开展工资集体协商。恒昌集团有限公司创始于1991年,主营各类纱线、布匹、成衣等产品印染加工,拥有全省

印染行业数字化示范项目,公司的创新发展离不开技能人才支

撑,对于“恒昌”来说,经常性调整薪资机制是留人的一大“利器”。“我们每一个季度开一次协商例会,面对面倾听职工对薪资机制的意见和建议,根据实际情况作出工资调整,现在技术岗的骨干职工月工资在1.2万元左右。”恒昌集团工会主席吴兴斗说,公司设置了6级工资,且不同工种都建立了各自的岗位上升通道。近年来,通过浦江县总工会现场指导能级工资协商,恒昌集团参与协商的覆盖面更广了,充分调动技术工人的劳动积极性。

推进协商“全面开花”

能级工资的实施不仅有效激励职工提高业务能力和业绩,也

促使企业得到了高效发展,是助力共同富裕的有效抓手。为让能级工资协商工作落到实处,浦江县总工会坚持不断宣传、广泛调研、定期指导、不定期督查,进一步推动优化企业相关薪资制度。

此外,浦江县总工会着重关注新业态领域工资集体协商对个别新业态企业负责人存在协商工作不理解、不支持、不愿谈的问题,组建指导小组,通过典型案例示范带动等方式,与企业负责人交心谈心,宣传引导,切实维护新业态职工的合法权益,促进新业态企业和谐稳定发展。截至目前,全县有12家新业态企业签订了能级工资专项集体合同。