



责任编辑：王维砚
新闻热线：(010)84151645
E-mail:grgbhzk@126.com

图说工会 工会如何在劳动争议调处中发挥作用？

劳动争议，是劳动关系当事人之间因行使劳动权利而发生的争议。劳动争议当事人一方为用人单位，另一方为劳动者。

根据《劳动合同法》《工会法》《劳动争议仲裁法》等有关规定，工会在劳动争议调处中的不同角色、发挥作用，助力职工维权，擦亮“职工娘家”的招牌。

1 在劳动争议调解中

- 参加和主持企业内部劳动争议的调解，维护职工的合法权益。
- 协助、帮助用人单位依法及时建立劳动争议调解机构，并建立健全劳动争议调解委员会的组织机构和工作制度，使劳动争议调解工作规范化和制度化。
- 检查监督争议双方当事人履行调解协议。
- 培训劳动争议调解工作人员。

2 在劳动争议仲裁和诉讼中

- 支持帮助职工当事人提出仲裁申请或提起诉讼。
- 接受职工当事人委托担任诉讼代理人。
- 监督仲裁文书的执行。
- 代表职工参加集体合同订立。

工会还通过以下措施，开展劳动争议预防工作：

- ① 建立平等协商集体合同制度和民主管理制度。
- ② 帮助指导职工签订好劳动合同。
- ③ 建立健全劳动争议预防机制。

策划：王维砚 制图：肖婕妤

一周工报速读

黑龙江省总 开展农民工公益法律服务行动

黑龙江省总工会日前联合省司法厅和省律师协会开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动。

此次活动由全省各市(地)律师和工会干部组成。目前，全省已组成 70 个服务分队,144 名律师、15 名学生志愿者和 70 名工会干部参与到活动中。开展此次行动，意在运用法律手段促进解决农民工维权问题，引导农民工学法、守法、用法，以理性合法方式维护自身权益，督促企业经营者依法保障农民工合法权益。活动将采取实地服务和网上服务的方式，为农民工宣讲劳动法律法规，做好劳动争议调处和法律服务以及工会劳动法律监督工作。活动将于明年 3 月结束。

(洪英 刘少伟)

——摘自 11 月 13 日《黑龙江工人报》

四川

百余名国企职工同台竞技

四川技能大赛——2018 年国有企业职工技能大赛日前在成都市青白江区举行。来自全省 22 家国有企业共计 52 支队伍 156 名选手在变电设备检修、电力电缆安装运维、起重装卸机械操作 3 项项目的比赛中一较高下。

经过 3 天的激烈角逐，每个项目产生了 19 位优胜者和 6 个优胜团队。获得第一名的选手将按程序向省总工会申报四川省五一劳动奖章荣誉称号，向省人社厅申报“四川省技术能手”称号，获得前 5 名的选手申报纳入全省工会技能标兵管理。这次大赛的举办，为国企广大技能人才搭建了一个开拓视野、展示才能的平台，对于加快高技能人才队伍建设，增强企业核心竞争力具有十分重要的意义。(雷琼)

——摘自 11 月 13 日《四川工人日报》
(李丹青整理)

深圳共有社会化工会工作者 624 人，这支专业力量打通了服务职工的“神经末梢”，让基层工会“转”起来、“活”起来——

基层工会有一群生力军

本报记者 刘友婷 本报通讯员 邬云

过去，谈起工厂职工的业余生活，不少人想到的画面是：下班后拉上窗帘玩手机，三五工友围桌打牌，抑或是趴在电脑前继续打完那盘没结束的游戏。

近日，记者在深圳工业园区采访时发现，自从有一批社会化工会工作者之后，职工下班后的活动阵地纷纷转移，他们走出宿舍，走进了职工之家活动中心。

职工们还拥有了新身份——兴趣协会会员。工会联合会成立了由职工组织、职工参与的义工队、书友社、长跑协会等兴趣协会，职工们的业余生活变得“忙”起来，工会会每周的活动公告成为职工朋友圈里刷屏的“爆款”。

这仅仅是社会化工会工作者带给基层工会的改变之一。

截至目前，深圳共有社会化工会工作者 624 人，分布在 446 家社区工会、62 家楼宇工会，以及有活动场地的 508 个职工之家。

这支专业队伍知道企业所想、了解职工所需，不仅让基层工会“有人办事”，打通了服务职工的“神经末梢”，更实现了有“专业的人”做“专业的事”，面对日益复杂的劳动关系，他们建会有方、维权得法。

眼下，激励好、培养好、使用好这支工会工作的生力军，成为当地工会组织面临的课题之一，需要更多的制度设计和细则出台，让他们后顾无忧，快乐工作。

工作时间跟着职工“生物钟”走

“我要赶回去开门，好多职工每天中午都要用工会会的微波炉热饭呢。”11 月 6 日临近中午 12 时，采访一结束，顾不上吃午饭，陈丹拎起包就往工会的方向走。

陈丹是深圳市龙华区光浩国际中心楼宇工会副主席，她与另外两名社会化工会工作者一起服务楼宇的 200 多家公司、2000 多名职工。

跟着职工的“生物钟”走，这是深圳社会化工会工作者制定工作时间表的首要依据。

光浩国际中心楼宇工会的开放时间是 9 时至 20 时，中午无休。陈丹告诉《工人日报》记者，职工下班时间正是工会会工作的“黄金时间”。

“打开大门将职工迎进来，了解职工需要什么，才能提供精准服务，策划的活动职工才能欢迎。”陈丹“自来熟”的性格特点让她很快融入职工群体。

与陈丹所在的楼宇工会不同，龙华区清湖社区工会副主席郑福东的工作地点在工业园区，辖区有 300 多家企业，服务职工多达 3 万人，以一线职工居多。

郑福东调查发现，大部分职工周六加班，周日休息，因此职工之家每周日都会照常开放。为配合职工的“生物钟”，职工之家还特别延长了晚上的开放时间。乒乓球台上与同事对决，瑜伽室里跟着老师放松身心、舞蹈室里翩翩起舞……每周一至周六晚下班后，职工们脱下工装，换上运动服，在职工之家活动室里绽放精彩。

职工之家还将活动送进企业、送到职工身边。

“活动内容根据企业职工需求而定。”郑福东说，为了不影响企业生产，活动时间一般选在职工下班后。

“做工会工作少不了工人情怀”

采访中，深圳宝安区和平社区工会常务副主席石文博多次提到“做工会工作少不了工人情怀”，从清华大学社会学劳工方向硕士毕业的她认为，一名优秀的社会化工会工作者首先要对工人群体有认同感，而不仅仅是把他们当成服务对象。这也是多年坚持在基层为职工服务的社会化工会工作者们的共识。

陈丹至今仍清晰记得去年 11 月的一桩“职工心事”。

当时，民兴工业园正在拆迁改造，陈丹在这里驻点，拆墙工李先生因被拖欠工资找到了陈丹，希望工会为他讨薪。“工程逐级下分，涉及多个包工头，拖欠工资的包工头已联系不上，上一级包工头也在推卸责任。”多次谈判无果，陈丹感到挫败。

这时，她的思绪回到了孩童时期。陈丹的父亲也是一名建筑工人，每逢春节前，父母亲都会守在包工头家门口讨要工钱，拿到钱后才能回家与她和弟弟团聚。“我对工人讨薪深有感触，就算再难也要帮他们把工钱讨回来。”最终，在陈丹 30 多天的努力下，为工人讨回工资 3 万元。

郑福东对于“工人情怀”也有一番见解。

她认为，面对工厂一线职工，“要走出职工之家，走到职工身边，发现职工的需求点”。她分享了一个小故事。

去年一天的午饭后，她发现很多附近工厂的职工

正坐在楼道里午休。原来，这些职工午休没有去处，发现职工之家的楼道凉快就过来了。之后的数日，郑福东午休时间都会跑到楼道里引导职工来职工之家会议室休息。“后来，工人们都主动到职工之家休息，两个会议室每天中午满满坐着 30 多名工人。”她说。

工作有干头发展有盼头

深圳社会化工会工作者中有相关专业毕业的本科生、研究生，也有从工会积极分子中成长起来的职工。

宝安区总工会主席欧瑞志告诉记者，为发现并吸收优秀毕业生，宝安区总与中国劳动关系学院、清华大学、中山大学等高校合作，邀请相关专业学生到工会实习，通过近距离观察工作表现，将优秀实习生吸收到社会化工会工作者队伍中来。而对于在职工队伍中表现突出的工会积极分子，则会打破学历限制大胆录用。

人才招进来了，如何才能用得好、留得住？

“通过培训促进成长，通过激励留住人才。”龙华区总工会负责社会化工会工作者队伍管理的高红艳说，龙华区总提升人才队伍专业能力，开展劳动关系协调员培训，要求每名社会化工会工作者“持证上岗”；每年评选优秀工会干部，也会将社会化工会工作者纳入其中。

为留住人才，深圳龙华区总工会计划未来制订社会化工会工作者薪资等级晋升制度，根据工作表现、工作年限评定等级，待遇逐年提升。

宝安区总工会也计划推出评星级制度，根据不同星级给予不同绩效奖励，并将每年述职情况纳入考核。

首场“互联网+物流”行业工资集体协商现

场，职工方代表与企业方代表“唇枪舌剑”——

衢州打造行业工资集体协商“新样板”

本报讯 (记者邹倜然 通讯员毛朝阳 姚磊)“随着消费水平提升，我们建议调整新员工试用期工资；大专及以下学历每月 2500 元，大专以上学历每月 3500 元”“这个标准太高，从物流行业的专业性来说，除了驾驶员，无论什么学历的职工进入物流企业都要从零开始，所以企业方认为职工试用期工资每月 1800 元为宜”……

近日，在浙江衢州首次“互联网+物流”行业工资集体协商会现场，职工方代表与企业方代表“唇枪舌剑”。当日，衢州市总工会主办的“工情直通车”走进衢江经济开发区广富物流园，开展行业工资集体协商现

场会。“衢江区物流行业点多、线长，驾驶员频繁跳槽现象较为严重，如何维护好物流企业员工的合法权益，一直是工会工作的重点。”衢江区总工会相关负责人告诉记者。

为将工资集体协商工作开展好，衢江区总工会维权中心主任聂宏亮到 80 多家物流企业进行宣传发动。在区物流行业协会和工会的支持下，分别选出企业方和职工方的协商谈判代表，并对他们进行培训、学习和模拟训练，争取协商谈判工作规范有序，取得成效。

现场会上，针对员工试用期工资和正常工资、工资增长率、员工福利以及女职工特殊权益四方面，双方进行多轮谈判。最后，双方经协商达成一致，成功订立试用期员工、装卸工、内勤人员、驾驶员等工种的工资，并明确每年的工资增长率等，双方首席代表签订了《衢江区物流行业集体合同》《衢江区物流行业工资集体协议》等 4 份协议书。

据了解，衢江区物流行业协会成立于 2015 年 3 月，目前协会有会员单位 83 家，会员 650 人，会员单位已由原来的纯物流运输企业发展为涵盖车贸商、轮胎商、汽修厂、小额担保投资公司等领域的现代物流企业。2017 年 10 月，衢江区物流行业联合会工会组建，此次通过开展“互联网+物流”行业的资集体协商，为推进衢州地区行业工资集体协商打造了“新样板”。

据衢江区总工会主席李诗海介绍，目前，衢江区独立建会企业全部开展了集体协商，区域性、行业性集体协商也在同步开展，累计签订集体合同 1768 份、工资集体协议 5304 个、区域性协议 63 个、行业性协议 10 个，覆盖职工 4.2 万人，会员 3.9 万人。

创新工作室里的裂变效应

大齿公司目前拥有职工创新工作室 7 个，汇聚了一大批优秀蓝领技术带头人，在技术创新攻关、职工素质提升等方面发挥着巨大作用。

近年来，每一个工作室每年至少完成创新成果 5 项以上，并着力提高创新成果的转化率和应用率，许多优秀项目在全公司得到推广。在组织团队成员攻坚克难的同时，职工创新工作室定期进行培训，培养了一大批高素质复合型高技能人才。

为激励劳模和工匠发挥示范引领作用，今年 7 月，大齿公司出台了《职工创新工作室管理办法》，对职工创新工作室带头人实行年薪激励。其中，国家级工作室带头人年薪不低于 22 万元，省级工作室带头人年薪不低于 14 万元，市级工作室带头人年薪不低于 10 万元，并享受相应补助。

激励效应撬动创新活力。在山西省“五小”竞赛活动中，大齿公司创新工作室成功申报创新成果 50 余项，其中 3 项成果获一等奖、6 项成果获二等奖、3 项成果获三等奖。在中国机械工业质量管理协会 QC 成果评比中，该公司职工创新工作室共荣获一等奖 9 项、二等奖 4 项、三等奖 6 项。其中，刘奇大师工作室的《HW19712TL 变速器锥轴承间隙测量方法改进》项目攻克了铝壳变速器锥轴承间隙测量这一技术难题，填补了国内测量技术空白，获得一等奖。

航天科技一院十二所建“家”问需职工

“小家”怎么建 职工说了算

本报通讯员 王栋 本报记者 陈俊宇

建在咱们这里，由咱们所承建，和所里的办公环境改造一样，大家都是设计师，都得出点子、拿主意。”听到这儿，厂房里一下子热闹起来，大家畅想着，在这个与世隔绝的大山中，小“家”应建成什么模样。

“环境能影响人，更能改变人。”这是航天科技一院十二所会一直以来秉承的观点，王帅说，“艰苦奋斗精神是咱航天人创业的法宝，特别是办公环境这方面，我们一向简朴。不过，优美舒适的办公环境能够提升工作效率、激发工作热情，这已经是共识，很多国内外知名企业的办公环境甚至成了自身一张亮丽的名片。所以，我们沿用了多年的格子间以及色系单调、陈设乏味的状况，必须下决心改一改了。”

在工会的积极推动下，十二所开展了“以人为本，快乐健康”办公环境的全面建设，改造方案全部来源于职工们的构想。

就这样，办公室被打造成了温馨舒适的“职工小家”。在这个“家”里，职工们喝上了现磨咖啡和鲜榨果汁，用上了科技感十足的办公桌椅，布置出充满温

情的照片墙。

完成了办公环境的改造升级，工会又将目光投向了职工们出差时经常一住就是几个月的靶场。

在这些位于沙漠戈壁、大山密林、荒凉滩涂的封闭环境里，极其不便的通信、枯燥单一的日程，很容易让职工身心俱疲。正是为了打通关爱职工的“最后一公里”，让前方的职工也能快乐工作，由十二所承建的“一院试验队靶场小家”试点工作很快开始实质性推进。

一个包含了“共同讲堂”“星辰书吧”“亲情连线”“1m²健身”“心灵驿站”等五大功能区的设计方案很快被拟定出来，在充分继承办公环境改造成果的基础上，设施配备更加丰富：按摩椅、巨幕影院、VR 减压仪等一应俱全。

眼下，靶场“小家”的建设正在如火如荼地进行中，王帅的话说：“我们要赶在年底前完工，好好提振一下士气。”谈到后续工作，他同样信心十足：“下一个‘小家’建设已经提上日程，这个‘小家’怎么建，还是让职工说了算。”

中国重汽集团大同齿轮公司“两项活动、一个团队”激活创新动能——

让每个职工都有机会在创新中出彩

本报通讯员 郝凤 本报记者 刘建林

的创新动能，让每个职工都有机会在创新中出彩。

人人创新，全员精彩

“人人有创新能力，事事有改善余地”。2004 年以来，公司持续开展全员“改善创新 QCD”活动。确定了“提建议就鼓励，有效果给奖励”的活动宗旨，制定了人均年度 1.5 项创新改善目标。通过对质量、成本、交货期 3 个企业核心竞争要素的持续改善，实现了“日有提升，月有进步”。

2017 年，公司共完成改善创新 QCD 项目 1795 项，实施率 100%，节约显性成本 258.67 万元。当年底评选出“改善创新 QCD”金牌员工两名、银牌员工 4 名、铜牌员工 6 名，并给予奖励及岗位晋升。今年 1 月~7 月公司共完成改善创新 QCD 项目 1354 项，节

约显性成本约 275 万元。

从 2015 年起，大齿公司广泛开展“全员创新精彩两件事”活动。

年初全体员工各自确立“创新精彩两件事”目标，上从公司董事长，下到普通员工，人人立足岗位寻求新突破。公司对“创新精彩两件事”进展情况实施季度跟踪、分阶段展示成果，年底总结评价，按照“优秀、良好、合格、待改进”的等级，给予不同激励，对优秀项目在全公司推广。

2017 年重点围绕“质量效益提升、市场突破、精品工程推进”等方面确立了 116 项具有较高水平的“创新精彩两件事”，全公司共有 68 名职工被评为优秀，每人奖励 2000 元，190 名职工被评为良好，每人奖励 1500 元，获奖励人数占职工总数的 15%。