

破解部分企业分级职代会因定位不准、权责不清、操作不当而影响作用发挥的难题

四川多部门联推企业集团多级职代会制度建设

形成上下配套、层次清晰、各司其职、独立运行的职代会制度体系

本报讯（记者李娜）在体量大、分支多的集团公司，各层级机构要不要建立职代会制度，各级职代会之间权责如何区分？这道随着我国企业集团快速发展而产生的民主管理难题近日在四川有了明确答案。日前，四川省总工会联合省人社厅、省国资委、省企联、省工商联等部门发布《关于加强企业集团多级职工代表大会制度建设的意见》，明确企业集团本部和具有一定独立管理权限的分支机构都应分别建立本级职代会，以保障企业集团职工在每一层级“说话”的权利。

企业集团多级职代会是指在企业集团整体层面、本部及分支机构分级建立和运行

职代会制度，从而形成上下配套、层次清晰、各司其职、独立运行的企业集团职代会制度体系。

“目前，一些企业集团及其分支机构尚未建立分级职代会制度，已分级建立的还有一部分因定位不准、权责不清、操作不当而影响各级职代会充分发挥作用。”四川省总工会相关负责人介绍，《意见》的出台正是为了解决这一现实问题。

两个近年真实发生的事件显示了建立多级职代会制度对集团公司发展的重要性。四川某发电公司在关停老、小火电厂过程中，因采用的是由职代会联席会议审议通过的职工分流安置方案，未能完全顾及不同

老、小火电厂的不同实际情况，引起职工对程序合理性的质疑。最终，公司重新调整方案，才争取到职工的理解和支持。

然而，同样经历了改革改制的四川长虹集团，则得益于集团公司自下而上的三级职代会制度，使职工在不同层面、不同角度的愿望和要求得以充分表达，由此顺利实现13家子公司的混合所有制改革，稳妥完成2000名职工的分流安置。

此次出台的《意见》明确提出，凡对分支机构在重大决策、经营管理、干部任免、劳动规章制度、薪酬福利待遇等方面拥有决策和管理权的企业集团，都应建立企业集团职代会制度。同时，集团本部和具有一定独立管

理权限的分支机构应分别建立本级职代会。根据工作需要和管理权限，设有多层次分支机构的非集团型企业和事业单位可参照《意见》要求，分级建立职代会制度。

《意见》还要求，企业集团各层级职代会代表应以一线职工为主体，一线职工代表比例不得低于代表总人数的50%；中层以上经营管理人员原则上不超过代表总人数的25%。

四川省总工会相关负责人认为，多级职代会制度将促进职工全方位、多层次参与企业民主管理，进而激发企业健康发展的内生动力。接下来，省总工会将联合省人社厅等部门共同推进该制度在企业全面“开花”。

江苏广西陕西工会发出倡议

制止餐饮浪费 弘扬勤俭节约

本报讯（记者王伟）近日，江苏省总工会发出《关于全省工会坚决制止餐饮浪费行为弘扬勤俭节约美德的通知》，要求全省各级工会深化节约型机关建设，积极营造浪费可耻、节约为荣的良好氛围，用“小餐桌”带动“大文明”。

《通知》要求，江苏各级工会要带头严格执行公务接待制度，推动节约型机关创建。主动参与单位食堂管理，在明显位置采用多种形式宣传文明用餐、节约用餐标语，引导职工自觉抵制浪费；开展“节约之星”评选，减少浪费，减少厨余垃圾；会同相关部门，定期开展食堂巡查检查，建立健全检查、曝光和激励长效机制，真正把制止餐饮浪费行为落到实处。

江苏省总提出，要引导劳模先进发挥榜样作用，以自身行动，影响和带动身边人和亲朋好友踊跃投入文明用餐行动；工会干部特别是领导干部要带头争当勤俭节约的践行者、排头兵。

本报讯（记者庞慧敏）8月21日，广西壮族自治区总工会发出“制止餐饮浪费，培养节约习惯”倡议书，倡议全区各级工会和广大职工培养节约习惯，进一步展示新时代广西职工良好的文明素养和道德风尚。

倡议书提出，全区各级工会组织和工会干部要落实各项节约措施，引导广大劳模、工匠和工会干部发挥榜样作用，做到合理消费，珍惜粮食。广大职工要积极践行“光盘行动”，在单位食堂用餐时自觉做到按需点餐、适量取食；要积极倡导简约适度、绿色低碳的生活生活方式，养成节俭用餐、节约用水用电等良好生活习惯。全区各级工会组织要推动建立健全检查、曝光和激励机制，广泛开展巡查检查和提醒监督；要积极向家人、亲戚、朋友进行勤俭节约宣传，及时制止身边的浪费行为。

本报讯（记者毛浓曦 通讯员王何军）“我承诺：珍惜粮食，拒绝铺张”“一粥一饭，当思来之不易”……8月15日，陕西省总工会向全省工会组织和职工发出“制止餐饮浪费，培养节约习惯”倡议书后，各种转发配文很快“刷爆”微信朋友圈和各种微信群。

陕西各级工会组织、企业、劳模先进积极响应省总工会倡议。延安市总工会通过微信公众号向全市工会组织和职工转发倡议书，并将利用职工之家、爱心驿站等阵地宣传文明用餐、杜绝浪费的消费理念。陕西省农林水利气象工会通过系统各微信、QQ群向全系统干部职工传达，同时号召大家分享给身边的亲友同事。中建五局三公司、陕煤建设集团洗选煤运营公司等企业工会负责人也纷纷在朋友圈转发倡议，不少人配上了自己精心编辑的口号。

贵州省总送文艺到移民安置点

本报讯（记者李丰）8月17日，贵州省总工会送文艺到易地扶贫搬迁安置点首场慰问演出在贵阳市开阳县蒋家寨易地移民安置点广场上演，也标志着贵州省总2020年送文艺到易地扶贫搬迁点活动拉开帷幕。

据了解，首场演出由贵州省总工会主办，贵阳市总工会和开阳县总工会协办。活动当天，演出节目通过相声、小品、歌舞等形式，讲述了工会组织为搬迁群众解决生产生活难题，帮助他们尽快融入城市的生动故事。

据贵州省总工会经审委主任林世荣介绍，到基层慰问演出不仅丰富了广大职工群众的精神文化生活，对于培育社会主义核心价值观，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，提升搬迁群众的获得感、幸福感和安全感也具有重要意义。

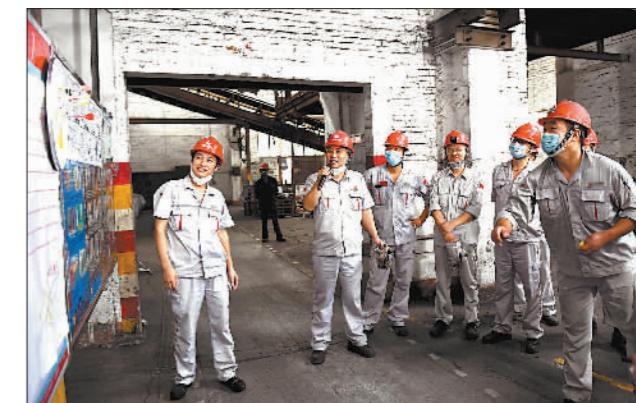
青岛李沧区总依托社区资源帮职工免费看娃
“托管班”办到职工家门口

本报讯（记者杨明清 通讯员张婧）“从前每到假期就犯愁，今年工会在家门口办起了免费托管班，还请来专业的老师给孩子辅导功课，真是帮我解决了一个大问题！”今年夏天，家住青岛市李沧区东兴社区的职工刘女士真切体会到社区托管班的方便。

“受疫情影响，部分企业和教育机构尚未全部复工，子女暑期托管困扰着职工……”李沧区总工会常务副主席陈兴泉介绍，为解决职工后顾之忧，李沧区总多方走访调研，在充分了解职工需求基础上，依托基层社区“做起了文章”，即借助社区党群中心空间和资源，将社区原本的“阅读书房”改造为社区托管班，“一房两用”，既可以作为居民阅读场所，又能为社区职工子女提供免费托管服务。

社区托管班由李沧区总工会统一管理，严格按照青岛市总工会相关规定统一配置硬件设施，目前已创建24家社区托管班，覆盖率达90%。为确保托管服务办出特色、办出水平，区总主动对接辖区内外资质齐备的帮扶中心，由帮扶中心负责托管班的日常运营和师资配备等。

“目前，帮扶中心共有全职家长、退休老师、大学教授等志愿者近200人，每个托管班配备2~3名志愿者，免费为社区子女提供教学服务。”负责托管班工作的区总工会干部刘程程说，托管班自5月开办以来，先后组织了“周末亲子手工”“戏曲课堂”等活动，职工参与度达80%。



快乐工间

从8月5日开始，东风汽车公司铸造一厂工会每天利用工间休息，开展“快乐十分钟”趣味活动。活动设置了跳大绳、掷飞镖、安全好习惯抢答等形式多样的小游戏，受到一线员工欢迎。

本报记者 邹明强 本报通讯员 詹明星 摄

助推基层工会工作提档升级

沈阳市总推出6项精准服务

本报讯（记者刘旭）针对一些基层工会存在活力不足、特色不鲜明等问题，近日，沈阳市总工会推出6项精准服务，包括9个工作清单，以加强街道（乡镇）、社区（村）、企业和社会组织工会建设，助推基层工会工作提档升级。

沈阳市总在调研中了解到，随着经济社会发展，更多职工在民营企业就业。如何让这些企业工会活起来、职工乐于加入工会并得到较好的服务？市总为此推出6项精准服务。

6项精准服务为：“清单式”打造精准指导，“品牌化”打造精准施策，“专业化”打造精准宣传，“规范化”打造精准建设，“直通车”打造精准对接，“数据化”助推精准排查。每项服务都有具体要求，例如“清单式”服务，规定通过制定全市工会建设系列清单，细化对街道（乡镇）、社区（村）、企业和社会组织工会等的规范化建设指导，完善组织体系，同时制定资金使用清单，细化对街道（乡镇）、社区（村）工会经费管理工作的指导，用好用活资金。

不仅如此，沈阳市总还制定了9个工作清单，如《街道（乡镇）工会组织规范化建设清单》《社区（村）工会组织规范化建设清单》《社会组织工会组织规范化建设清单》《企业工会工作项目清单》等。这些清单根据各级组织的不同规模、特点提出不同的工作要求，改变上级工会对基层工会工作要求“一刀切”的现状，鼓励基层工会结合实际开展工作。同时，市总也制定了标准，要求基层工会工作须达到一定水平。

宁波推行“法院+工会”劳动争议多元调解模式，为工会开展调解“赋能”，推动争议低成本、快速解决——

为劳动争议化解按下“快进键”

阅读提示

劳动争议案件往往存在“人数众多、类型复杂、善后不易”等特点，宁波通过建立劳动争议诉调对接工作室，依托多层次、全方位、立体式的矛盾纠纷解决机制，为劳动争议化解按下“快进键”。

们工作室，让我们先介入调解。”奉化区劳动争议诉调对接工作室负责人吴锡佩介绍，接到案件后，他们立即联系事件双方当事人，看能不能在案件进入司法程序前通过调解将其化解。

“为了调解这个案子，我记不清打了多少个电话，把双方的分歧一点一点地缩小。”吴锡佩说。最终经过调解，包工头同意支付刘渊彬6000元劳务费，双方达成和解。

“以往一场诉讼官司打下来，至少要耗费四五个月的时间，律师费、诉讼费、交通费也要花费不少，到头来可能不仅矛盾没有得到解决，反而增加了当事人的诉讼成本，加重了法院的审理负担，而通过调解解决纠纷，不仅节约双方成本，更重要的是可以解开双方心结。”吴锡佩说，这个案件前前后后总共调解了20天左右，相比较以往走正常诉讼程序至少节省了三四个月时间，调解速度更快、效率更高。

调解，让一起维权节省了时间

2019年，一位包工头找到刘渊彬，邀请他到新疆维修采棉花机。但从新疆回来后，刘渊彬却迟迟没有拿到劳务费，“我后来才知道包工头承包的生意亏了，他跑到广西去了。”眼看自己的劳务费就要“泡汤”了，刘渊彬一纸诉状将对方告上法庭。

“法院收到诉状后，开庭前把案件送到我

诉调对接为工会调解“赋能”

“通过调解来化解劳动纠纷，工会组织大有可为。”奉化区总工会职工服务中心主任印海优说，以前工会调解不具备强制执行力，调解后如果一方反悔，就无法保障协议履行，“法院+工会”劳动争议诉调对接机制启动后，相当于为工会调解“赋能”，让工会化解劳动争议更有公信力。“调解协议经司法确认后具备同等判决书的效力，如果当事人不履行，可直接向法院申请强制执行。”

程文雅是宁波市总工会职工服务中心维权科科长。劳动争议多元化解工作试点启动以后，她和同事每周二都会去一趟宁波市中级法院，接手中院转交的劳动纠纷争议案件。

程文雅说，劳动争议案件往往看似简单，有的案件标的也不大，但存在“人数众多、类型复杂、善后不易”等特点，处理不当不仅影响经济发展，还有可能引发矛盾。

前不久，程文雅接到宁波市中院转交的象山职工鲍某工资被拖欠一案。“这个案子历经仲裁、一审至中院立案，耗时近一年，疫情期间，劳动者与企业在经济上都承受着考验与压力，僵持不下对彼此来说都是一个难题。”

依据程文雅的经验，一般到了二审的案子，之前的调解来来回回都进行过很多次了，等到再介入调解时，可操作空间已经很小。尽管艰难，但她仍决定再作尝试。

“一开始，象山县劳动人事争议仲裁委员会的仲裁结果是企业无须赔付，但法院一审的结果是企业须补发鲍某近7万元的工资，企业无法理解为何仲裁结果与一审结果差距如此之大，更无法接受如此之高的赔付。”为了找到双方可以协调的平衡点，程文雅厘清双方的意见差异，经过反复沟通，最终企业同意一次性补偿鲍某4万元。鲍某表示满意。

“通常在初步的沟通中，双方争论的焦点是谁对谁错，但调解的目的是争取双方最后达成的标的一致，我们要做的就是尽可能拉近双方的差异，最终达成一个共识。”在程文雅看来，相较仲裁、诉讼，采用协商性、对抗性弱、灵活度高、成本低廉的调解方式，更有利于实现“案结事了人和”。