

江苏工会“点对点”为企业提供劳动用工监督评估服务

“基础评+深度评”让法治体检更精准高效

本报讯(记者黄洪涛 通讯员赵萌萌)针对中小企业、新建企业,采用简约式的“基础评估”,短时间内迅速排查用工风险;针对重点行业领域、劳动关系纠纷易发频发、职工投诉较多的企业,采用“深度评估”,进行监督检查和指导服务……江苏省总工会近日发布的《全省工会劳动法律监督工作情况白皮书(2022年度)》显示,该省各地工会联合人社、卫健、应急管理等部门,“点对点”为企业提供精准的劳动用工监督评估服务,取得了良好成效。

白皮书显示,1年来,江苏省各级工会累计深入21706家企业开展劳动用工监督评估专项服务行动,发出工会劳动法律监督意见

书4024份、建议书2974份,督促企业补签劳动合同3393份,补发职工工资5907万元,补缴社会保险费2849万元,对劳动规章制度提出修改意见7580条。

据介绍,江苏省各级工会以省地方标准《企业劳动用工风险评估规范》为依据,适应不同规模、不同发展阶段企业特点,开展相应的“基础评估”或“深度评估”,在此基础上提出改进意见。

“我们公司成立时间不长,在如何界定、处理公司与货车司机之间的法律关系方面一直存在很大困惑。”江苏某物流网络公司总经理吴某告诉记者,2021年3月3日,他向江阴

市总工会“云监督”平台在线提出预约“法治体检”申请。很快,江阴市总工会牵头组建的监督小组走进公司,通过“基础评估”方式为公司及入驻企业“把脉会诊”,并从工会组建、职代会规范化召开、企业规章制度内容审议、工时制度等方面,提供“一对一”法律指导服务。公司接受监督小组的意见,对问题全面整改到位。

2020年4月,无锡某建筑公司施工工地发生一起坍塌事故,造成1名作业人员死亡,直接经济损失约150万元。2021年5月,无锡市锡山区总工会对该公司进行“深度评估”,通过事先告知、下发监督评估表、现场座谈、

查阅台账等形式,检查问题、指导整改。按照监督意见要求,公司迅速整改,聘请法律顾问修改员工手册,增加关于作息时间、加班费用、年度奖励、高温津贴发放等内容,并召开职代会,通过相关规章制度,调整公司薪资结构,增加了加班工资、高温津贴等员工福利。

“‘基础评估’与‘深度评估’相结合,免费、精准、高效,相当于给企业送去1份‘定制体检’。”江苏省总工会有关负责人表示,将通过持续实施精准高效的工会劳动法律监督服务,促使企业劳动用工更加规范,劳动法律监督更有影响、防范化解矛盾更有成效,推动构建和谐稳定的劳动关系。



蹲点日记

列举工会种种服务项目后,企业负责人态度转变了——

一场特殊的“对话”

□陶灵娟

4月17日 星期一 晴

今天是我们全总机关赴宁夏夏晓点工作组来到宁夏宁东能源化工基地的第32天,我们继续开展对该区域工会组建的攻坚行动——走访迟迟未建会的宁夏睿泰保安服务有限公司。此前,类似的25人以上未建会非公企业,我们已相继走访6家。

上门前,我们对睿泰保安公司基本情况进行了初步了解:公司职工人数少,工会筹备金少,公司负责人对组建工会存在抵触倾向。果然,到了公司,相关负责人对建会不是很热情,只是一个劲地诉说公司的种种难处。

工作组组长郭孝实耐心听完公司负责人的倾诉后,没有直接提出组建工会,而是跟公司负责人拉家常,从保安公司资质办理的角度入手,询问公司的发展情况、运营情况、存在困难、职工收入、招工情况等。经过一番交流,公司负责人敞开了心扉,我们也进一步了解到,该公司未组建工会,一方面是因为公司竞争压力大,担心建会带来额外的经济负担;另一方面是公司招工存在一定困难,招工成本大,职工流动性强,没有足够的人力和财力用于开展工会工作。

得知该公司的担忧后,我们对症下药,告诉公司负责人:宁东能源化工基地建立了工会,企业可以通过工会组织获得更多支持和帮助,同时基地工会将主动与企业多联系,了解企业的困难和需求,拓宽服务内容。郭孝实还介绍了近期宁东基地工会将整合宁东基地管委、宁东基地企业、宁东镇和5个社区的服务资源,向宁东基地所有工会会员开放的情况。经过两个多小时的交流,该公司负责人最终消除了对组建工会的误解,主动要求添加工会干部的微信,表示愿意成立工会组织。

这次上门走访的经历让我感悟到,做工会工作,要注重平时的知识积累,善于与企业沟通。要服务先行,工会不仅要服务职工也要服务企业,从企业、职工、工会、社会多赢的方面推动工会组建。接下来,我们将做好职工和企业的双向工作,推动企业建会,吸收更多职工入会,让工会组织不仅建起来还要转起来、活起来。

(作者单位:全总办公厅)

第十届全国钢铁行业职业技能竞赛举行

本报讯(记者李昱霖 通讯员吴兆军)近日,“河钢杯”第十届全国钢铁行业职业技能竞赛闭幕。经过激烈角逐,62家钢铁企业的189名选手中产生了80名“全国钢铁行业技术能手”。

此次大赛由中国钢铁工业协会、中国就业培训技术指导中心、中国机械冶金建材工会全国委员会联合主办,河钢集团承办。炼钢工、金属轧制工、工具钳工和内燃机车司机4个工种的前20名选手获得“全国钢铁行业技术能手”称号,其中,河钢集团有职工宿永波、张志扬、杨文帅以及邯钢公司郭帅分别获得4个工种的第一名。中国宝武钢铁集团有限公司等10个单位荣获“团体优胜奖”,北京首钢股份有限公司等10个单位荣获“优秀组织奖”,山东泰山钢铁集团有限公司等6个单位荣获“最佳进步奖”。

据介绍,每个工种的前3名报人力资源和社会保障部同意后,将授予“全国技术能手”荣誉称号。各工种第一名获得推荐全国五一劳动奖章资格。其他优胜选手按规定晋升职业资格。



职工普惠集市

4月25日,在云南省昆明市工人文化宫,昆明市总工会、盘龙区总工会联合推出“职工普惠集市”活动,通过整合工会资源、社会资源,汇聚众多惠卡特约合作商家,把丰富多彩的普惠活动送到职工身边。职工可领取消费券,享受购物消费优惠。图为集市一角。本报记者 赵黎浩摄

中铁十二局集团建安中原公司

职工诉求“码上办”

本报讯(通讯员王博 刘晚燕)今年以来,中铁十二局集团建安中原公司工会开发“有诉求,您就说”微信平台,为职工“码”上解忧。作为该公司工会为职工解难题实践活动的创新举措之一,职工扫码即可进入平台留言界面,随时随地反映问题或诉求。无论是衣食住行的小问题,还是项目建设的大事情,都可通过该平台得到方便、快捷、高效处理,实现职工诉求“码上办”。

“项目部职工活动室快变成杂物间了,希望能尽快整改。”近日,“有诉求,您就说”微信平台收到这样一条职工留言。短短几天,留言中提及的长治市高铁片区城中村改造项目职工活动室杂物不仅被清空,还增加了跑步机、动感单车等健身设施。据悉,截至目前,该平台已收到12条职工留言,涉及公司政策、职工福利、教育培训等问题。

杭州开展能级工资集体协商助力共同富裕

“以技提薪”覆盖近15万名技术型职工

本报讯(记者邹偶然 通讯员张晚燕)记者近日从浙江省杭州市总工会了解到,近年来,杭州市总工会扎实推进能级工资集体协商和新业态行业企业集体协商,不断拓展集体协商内容和领域,保障职工收入分配权益,努力推动实现企业和职工“双富裕”“双提升”。去年以来,全市累计签订能级工资集体合同1090份,覆盖企业1162家,覆盖职工16.87万余人。

近年来,杭州市总工会支持、引导企业探索多元化激励举措,鼓励成长性强、发展基础好的企业开展职工持股改革,落实能级工资制度和职工薪酬合理增长机制,支持技能型

人才与同级别管理人才享受同等待遇。2022年,杭州市总工会开展能级工资集体协商推动技术工人“以技提薪”工作做法,被列为全市高质量发展建设共同富裕示范区城市范例,覆盖技术型职工148426人。

杭州市总工会推动新业态集体协商先行先试,目前,已有8家新业态头部企业签订集体合同。浙江顺丰速运有限公司通过能级工资集体协商提升了公司薪酬竞争力与职工满意度。比如,建立“五级快递员”等级认定标准,目前顺丰浙北区收派员评出的三级快递员,每月可获公司补贴600元。集体协商同时确定建立正向激励和兜底保障

机制,对于技能水平高、客服满意度高的职工,除了每月固定补贴,计提权重也会提高。统计显示,2022年10月份,顺丰浙北区的一线收派员平均工资为10652元,最高达到33830元。

据了解,2023年,杭州市总工会将继续开展工资集体协商集中要约行动。其中,推动企业增设创新创造类成果奖励、技术技能类津贴补贴、荣誉类专项奖励、学历提升类奖励等4类薪酬提升通道,并结合本企业实际建立起差异化技能工资等级标准。行动将覆盖企业3000家以上,规上企业覆盖率超过40%,选树10家示范性企业。

茅台集团工会实施“五美”行动,持续提升职工生活品质——

一点一滴“酿造”幸福企业

本报记者 李丰

记者近日获悉,贵州茅台集团自2022年被列为全总提升职工生活品质试点单位以来,集团党委高度重视、高位统筹,以整体提升集团全体职工生活品质,打造“幸福茅台”品牌为抓手,第一时间组建领导小组,成立工作专班,设定时间表、路线图和责任清单,从构建协调体系、促进和谐发展、美化工作环境、加强健康管理、提升职工素质等8个方面持续发力。

近年来,茅台集团工会通过制定“美规划”,聚焦“美人才”“美关怀”“美生活”工作重点,倾听职工“美声音”,整体提升职工生活品质,努力打造内忧外美的“幸福茅台”品牌。

畅通人才晋升渠道

“没有师傅带我,我很难快速成长为一名技术过硬的工人。”茅台制酒十七车间16班职工赵昆,在2012年进入集团工作后,与酒师蔡飞结为师徒,在蔡飞的指导下,赵昆很快成长为班组骨干。

据介绍,茅台集团工会聚焦“美人才”,持续开展职工素质提升工作:师傅带徒、劳模、大师队伍、传承人谱系等工作不断完善;“茅台劳模”“金牌员工”“茅台工匠”等系列劳模工匠的培养选树,建强了茅台工匠人才队伍。

阅读提示

贵州茅台集团工会制定“美规划”,聚焦“美人才”“美关怀”“美生活”工作重点,倾听职工“美声音”,围绕技能人才晋升、民主管理、权益维护等制定措施,整体提升集团职工生活品质。

从2022年开始,茅台集团设立“茅台工匠日”,集团工会每年从工会经费中列支2000万元,作为“茅台工匠专项资金”,推动壮大工匠队伍。

此外,茅台集团还多措并举畅通人才晋升通道。2016年,茅台集团工会与人力资源部等部门共同研究出台相关办法,持续拓宽技能人才的成长发展空间。在全国、省、市各级比赛中获奖的茅台技能人才,可以与评先评优、职业技能等级、技术职称认定等直接挂钩。

如今,集团构建的从三级、二级、一级酿造师到特级、首席酿造师逐级晋升的阶梯型技能人才培养体系,让职工的职业晋升通道全面贯通。在制酒生产一线钻研技术多年的职工欧先勇,被茅台集团聘为了“一级酿造师”。他说:“只要努力干,一定会有回报。”

“小事”入手关爱职工

今年以来,《茅台集团关心关怀驻外人员方案》实施,茅台集团工会严格落实驻外

人员“22+8”休假制度,累计有700余名职工享受到此项福利。不少远在河北、山东等地工作的一线职工,每个月都能返回家乡贵州探亲。

近年来,茅台集团工会大力实施“美关怀”“美生活”工程,从职工关注的点滴“小事”入手,推出一系列“得人心、暖人心、聚人心”的民心工作,提升了职工的幸福感和获得感。

家住仁怀市鲁班街道的茅台集团职工方芳上班限行时,会将私家车停在南岗停车场,然后到厂大门的始发站乘坐厂区摆渡车前往办公大楼,摆渡车每10分钟一班,十分便捷。考虑到夜班职工乘车不便,茅台集团工会专门安排了夜间公务用车。

工作时间晚了,茅台集团生活服务保障中心开设的夜间食堂,粉、面、米皮、鸡蛋、馒头等品种丰富的夜宵,让职工不用饿肚子;一天工作结束了,已完成改造升级的公共浴室让职工可以洗净疲惫。

目前,已启动建设的职工服务中心整合

了社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险以及法律咨询等业务板块,将形成线上线下职工一体化办事平台,打通服务职工“最后一公里”。

打造诉求服务平台

茅台集团还通过完善职代会提案工作闭环管理机制,采取线上线下齐发力的方式,打造职工诉求服务平台,畅通职工诉求表达通道。2022年茅台集团六届二次职代会累计收到提案359件,截至目前已办结89件,正在办理174件。

此外,为深入开展职工人文关怀,茅台集团还建立“i茅台”线上维权平台,为职工提供便捷的维权方式。

在困难职工帮扶方面,茅台集团健全困难职工因病致贫和意外致贫的常态化评审机制,建立动态帮扶档案,形成公司统筹、各基层落实的立体帮扶机制,并持续完善职工医疗保障体系,提供补充医疗保险、职工人身意外伤害综合险的补助等多层次医疗保障。同时,明确工间操作为职工运动会比赛项目,最大程度守护职工身心健康。

近期,茅台集团组成26个调研组,通过实地座谈、问卷调查等方式对77家基层单位开展深入调研,将制定年度民生清单,进一步解决职工急难愁盼问题。

白山市总精心谋划“五一”系列活动

16项主题活动奏响劳动“最强音”

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员许翔宇)4月17日,由吉林省白山市总工会主办、吉林森工松江河林业有限公司承办的“凝心铸魂跟党走 团结奋斗新征程”职工羽毛球赛在抚松县开赛,来自全市各机关企事业单位的36支代表队近300名选手参赛。此次比赛同时拉开了白山市总工会庆祝“五一”国际劳动节系列活动的序幕。

据介绍,今年“五一”期间,白山市总工会精心谋划了先模评选、技能竞赛、文体活动、组织建设等6个板块16项活动,点燃激情“红五月”,奏响劳动“最强音”。

“先模评选弘扬‘三个精神’”。4月,白山市总工会联合市委宣传部、市文明办在全市启动“白山好人·最美职工和最美职工团队”“白山工匠”评选活动,集中展示先模人物的劳动风采。

以技能竞赛焕发劳动热情。白山市总工会将接续开展电焊、松花石雕刻、硅藻土加工等16个竞赛项目,在全市掀起“岗位大练兵,业务大比武”热潮。同时,打造了白山市矿泉水工匠学院,加快域内特色人才提质升级。

以贴心关爱凝聚职工干劲。5月初,白山市总工会将启动走访慰问活动,职工互助保障宣传月活动和新就业形态劳动者入会行动,突出关心关爱节日期间坚守岗位的一线职工和新就业形态劳动者。

以维护权益促进和谐稳定。5月,白山市总工会将开展全市民主管理质效提升月和全市集体协商竞赛等活动,同时启动“尊法守法·携手筑梦”公益法律服务行动。

以组织建设强化基层基础。“红五月”期间,白山市总工会将创新实施“党工共建”促进多群体就业等活动,推动党建、工建工作高质量发展。此外,重点推进全市基层工会干部素质提升行动和机关干部赴基层蹲点活动。

湖北南漳县总探索劳动争议诉裁调多元化解机制

“法院+工会+人社”促进劳动争议高效调处

本报讯(记者张翀 通讯员廖明伟 段波)记者日前获悉,湖北省襄阳市南漳县总工会近年来积极整合资源,建立“法院+工会+人社”劳动争议诉裁调工作机制,共同搭建集约高效“一站式”矛盾纠纷调处平台。截至目前,该机制共梳理、调解、仲裁、审判、执行劳动争议案66件,调解成功率达92%。

搭建平台,延伸对接渠道。2021年8月,南漳县总工会出资3万元在县人社局与劳动监察局按照有牌子、有场地、有制度、有人员、有经费、有印章等“六有”标配要求,共同建立劳动人事争议调处对接工作室。“法院+工会+人社”的诉裁调对接模式能够从源头上减少纠纷的发生,共同预防和化解劳动争议风险矛盾,共同推动构建和谐劳动关系。

齐抓共管,实现多元联动。南漳县法院、工会、人社三方联合下发《关于推进“法院+工会+人社”劳动争议诉裁调对接工作的实施意见》。由工会开展工资集体协商,依法维护职工合法权益;劳动仲裁部门开展劳动监察、巡察工作,一旦发现劳动纠纷迅速组织调解、化解、裁定工作并监督执行;法院在接到工会提供的维权案例后,第一时间推进诉讼、审理、终结并运用法律手段监督案件执行到位。

此外,为推动高效调解,劳动人事争议调处对接工作室完善调解机制,形成法院调解、工会调解、劳动仲裁调解有机结合的调解机制;为加强沟通交流,三方共同建立健全劳动争议联席会议制度,定期召开联席会、交流会等;南漳县总工会在全县开展普法宣传教育活动,将调解成功的典型案例创作成戏剧、小品并以“文化下乡”等方式进行普法。