

焦作市总打造“1+N”服务矩阵，为新就业形态劳动者送去“娘家人”的贴心关爱——

此心安处是吾“家”

本报记者 余嘉熙 本报通讯员 葛慧君

“开车累了能来这里充电、歇脚，天热出汗就来这里浴室冲澡，对于我们网约车司机来说，这里就像家一样！”说话时，河南省焦作市网约车司机魏建利正捧着一碗热气腾腾的卤面，倦容一扫而光。这位有着10年驾龄的城市“老客运”，如今在焦作市交通运输党群服务区内的城市客运共享职工之家里找到归属感。

近年来，面对新就业形态劳动者岗位分散化、需求多元化的特点，焦作市总工会推出“1个综合性共享职工之家+N个小型职工之家或服务站点”的“1+N”服务模式，以“家一站一点”为核心服务架构，通过“化点成珠、串珠成链、聚链成网”，打造“资源共享、阵地共享、服务共享”工会服务网络，将工会的温暖精准传递到基层一线，送到每一位劳动者身边。

因地制宜建新“家”

推进共享职工之家建设，首要任务是选点。焦作市总调研发现，新就业形态劳动者一般工作时间碎片化、岗位分散化，部分劳动者面临服务信息知晓度低、沟通渠道不畅等问题，传统的服务模式常面临“精准触达难、覆盖

寒冬送暖

12月10日，天津市和平区劝业场街道总工会携手辖区内的8家社区工会驿站和2家企业工会驿站，共同举办“爱心互献”户外工作者慰问活动。各个驿站分别拿出鞋、手套、口罩、毛巾等生活物资供环卫工、外卖配送员等劳动者自行挑选。

本报记者 沈岳 摄

“人企即人校，学艺有奔头”

本报记者 张翀 本报通讯员 修海燕 戴文富

结束一天的忙碌后，平陆运河桥梁10标项目的工人们收好工具，走向工人夜校，焊接声暂歇，课堂里传来讲解工艺要点的声音。

在深化“产改”的当下，产业工人从“体力型劳动者”向“技能型工匠”的蜕变，正在中交二公局第一工程有限公司的各个项目工地上演。

“以前总觉得干活只要出力气、拿工资就行，现在才明白，咱们建设的是国家的百年工程，肩上扛的是时代的千钧责任！”在京港澳改扩建项目的工人夜校里，一场接地气的产业工人大思政课正在火热开讲，钢筋工李师傅听完课后感慨道。

紧扣“中国梦·劳动美”主题，该公司策划

系列宣传教育活动，劳模工匠进一线、班前会十

分钟微课堂、道德讲堂轮番登场。更贴心的是，

公司推出“码上学”“码上办”数字服务——扫码

就能解锁理论要点、操作规范，工作困惑、生

活难题也能一键反馈，实现“一网通办、一码解

忧”，让服务直达一线。

“人企即人校，学艺有奔头！”公司践行

这一育人理念，在各项目工地搭建起产业工

人夜校、VR体验馆、安全教育学堂三大学习

阵地，严守“培训—考核—上岗”闭环管理，

不让一名工友带着疑惑上岗。在洞头峡跨

海大桥施工现场，从事电焊工作20余年的张

建军刚结束一线电焊专项培训就拿到了职

业资格证书。

在湖北省总工会精准赋能下，该公司联合

多方力量搭建竞赛平台，构建起分层分级

的技能竞赛体系。青年工友在竞赛中锤炼本

领，在钻研中突破成长，涌现一批业务骨干。

江西南城县总践行新时代“枫桥经验”，创建“法院+工会+人社+N”劳动争议多元化解机制——

从“忧薪”到“安薪”

本报记者 王晓颖 本报通讯员 尧应龙

“不用我们跑法院，在家门口的工作室就

能拿到欠薪，工会真是给力！”近日，在江西省

抚州市南城县工业园区劳动争议诉调对接工

作室，拿到被拖欠工资的职工张师傅感慨道。

这一幕，是南城县总工会深入践行新时代

“枫桥经验”，创建“法院+工会+人社+N”劳动

争议多元化解机制的具体体现。近年来，该县

通过整合资源、创新机制、数字赋能，将劳动争

议化解在源头、解决在基层，让“有纠纷，找工

会”成为越来越多劳动者的安心之选。

打造立体化维权格局

“我们以破解劳动争议‘源头治理弱、部门联动散、调解力量单’等难题为突破口，整合司法、行政、群团资源，打造‘平台+机制+队伍’立体化维权格局，让纠纷化解实现‘不跑路、少跑腿’。”南城县总工会相关负责人

介绍。

南城县加强部门协同，在全市建立劳动

争议多元化解中心，形成“1+N”服务网络：以

1个县级中心为枢纽统筹协调，N个工作站延

伸至工业园区等重点区域，实现维权服务“就

近办、门口办”。

专业力量是调解工作的支撑。南城县组

建由法官、仲裁员、工会“三师”（劳动关

系协调师、法律援助律师、心理咨询师）构成的

专业团队，并建立“门诊式调解+会诊式攻坚+

急诊式处置”模式：日常“坐诊”提供常态化服

务，专项“会诊”破解群体性欠薪等复杂案件，

应急“急诊”通过24小时热线响应紧急讨薪诉求。

目前，全县已聘请20余名“三师”人员，并

通过定期模拟法庭培训提升专业化水平。

此外，南城县通过高效的“全流程”机制

实现“诉调无缝对接”。法院和仲裁机构在受

理劳动争议案件时，主动委托或委派至工作

室进行调解，并对达成的调解协议优先予以司

法确认，此举将平均办案周期从11天大幅压

缩至3天。同时，每季度召开的部门联席会议

确保信息互通与协同联动。

推动服务下沉

针对工业园区企业密集、新就业形态劳动

者集中的特点，南城县总推动维权服务“沉

下去、全覆盖”，让新时代“枫桥经验”在基层

落地生根。

专业力量是调解工作的支撑。南城县组

建由法官、仲裁员、工会“三师”（劳动关

系协调师、法律援助律师、心理咨询师）构成的

专业团队，并建立“门诊式调解+会诊式攻坚+

急诊式处置”模式：日常“坐诊”提供常态化服

务，专项“会诊”破解群体性欠薪等复杂案件，

应急“急诊”通过24小时热线响应紧急讨薪诉求。

目前，全县已聘请20余名“三师”人员，并

通过定期模拟法庭培训提升专业化水平。

此外，南城县通过高效的“全流程”机制

实现“诉调无缝对接”。法院和仲裁机构在受

理劳动争议案件时，主动委托或委派至工作

室进行调解，并对达成的调解协议优先予以司

法确认，此举将平均办案周期从11天大幅压

缩至3天。同时，每季度召开的部门联席会议

确保信息互通与协同联动。

推动服务下沉

针对工业园区企业密集、新就业形态劳动

者集中的特点，南城县总推动维权服务“沉

下去、全覆盖”，让新时代“枫桥经验”在基层

落地生根。

专业力量是调解工作的支撑。南城县组

建由法官、仲裁员、工会“三师”（劳动关

系协调师、法律援助律师、心理咨询师）构成的

专业团队，并建立“门诊式调解+会诊式攻坚+

急诊式处置”模式：日常“坐诊”提供常态化服

务，专项“会诊”破解群体性欠薪等复杂案件，

应急“急诊”通过24小时热线响应紧急讨薪诉求。

目前，全县已聘请20余名“三师”人员，并

通过定期模拟法庭培训提升专业化水平。

此外，南城县通过高效的“全流程”机制

实现“诉调无缝对接”。法院和仲裁机构在受

理劳动争议案件时，主动委托或委派至工作

室进行调解，并对达成的调解协议优先予以司

法确认，此举将平均办案周期从11天大幅压

缩至3天。同时，每季度召开的部门联席会议

确保信息互通与协同联动。

推动服务下沉

针对工业园区企业密集、新就业形态劳动

者集中的特点，南城县总推动维权服务“沉

下去、全覆盖”，让新时代“枫桥经验”在基层

落地生根。

专业力量是调解工作的支撑。南城县组

建由法官、仲裁员、工会“三师”（劳动关

系协调师、法律援助律师、心理咨询师）构成的

专业团队，并建立“门诊式调解+会诊式攻坚+

急诊式处置”模式：日常“坐诊”提供常态化服

务，专项“会诊”破解群体性欠薪等复杂案件，

应急“急诊”通过24小时热线响应紧急讨薪诉求。

目前，全县已聘请20余名“三师”人员，并

通过定期模拟法庭培训提升专业化水平。

此外，南城县通过高效的“全流程”机制

实现“诉调无缝对接”。法院和仲裁机构在受

理劳动争议案件时，主动委托或委派至工作

室进行调解，并对达成的调解协议优先予以司

法确认，此举将平均办案周期从11天大幅压

缩至3天。同时，每季度召开的部门联席会议

确保信息互通与协同联动。

推动服务下沉

针对工业园区企业密集、新就业形态劳动

者集中的特点，南城县总推动维权服务“沉

下去、全覆盖”，让新时代“枫桥经验”在基层

落地生根。

专业力量是调解工作的支撑。南城县组

建由法官、仲裁员、工会“三师”（劳动关

系协调师、法律援助律师、心理咨询师）构成的

专业团队，并建立“门诊式调解+会诊式攻坚+

急诊式处置”模式：日常“坐诊”提供常态化服

务，专项“会诊”破解群体性欠薪等复杂案件，

应急“急诊”通过24小时热线响应紧急讨薪诉求。

目前，全县已聘请20余名“三师”人员，并

通过定期模拟法庭培训提升专业化水平。

此外，南城县通过高效的“全流程”机制

实现“诉调无缝对接”。法院和仲裁机构在受

理劳动争议案件时，主动委托或委派至工作

室进行调解，并对达成的调解协议优先予以司

法确认，此举将平均办案周期从11天大幅压

缩至3天。同时，每季度召开的部门联席会议

确保信息互通与