



浙江宁海“职工说事”制度

# 破解“有烦恼没地方说”难题

“工作生活中遇到难题,对生产经营有良方佳策,欢迎到企业工会的‘职工说事’工作室里聊一聊。”类似这样的场景越来越多地在浙江宁海县出现。近年来,宁海县总工会创新推出“职工说事”制度,破解职工“有烦恼没地方说”的难题。目前,已有42家企业工会设立了“职工说事”工作室。

2018年5月,润禾公司工会建立“职工说事”工作室后不久,就收到了希望解决员工上下班坐车难的诉求。宁海县总工会得知这一情况后,立刻同润禾公司的总经理进行沟通,最终公司决定购置一辆通勤大巴。大巴的购置,不仅解决了员工的通勤难题,提高了出勤率,也缓解了企业招工难的问题,不少求职者都是因为有车接送才选择来润禾公司就业的。可以说,一辆大巴,换回了企业和员工之间的双赢。

据了解,“职工说事”工作室有一套完整的规范要求,其中工会办事得力与否,职工拥有评判权。

在宁海县总下发的《关于推广“职工说事”工作制度的实施意见》中明确,工作室须做到“八有”:有工作场所,有标识标牌,有工作制度,有说事热线,有说事信箱,有轮值表,有记录簿,有公告栏。

根据《意见》,企业可单独开辟场所开设“职工说事”工作室,也可依托现有的工会主席办公室或会议室开设“职工



说事”工作室;同时,要开通热线电话,建立微信群、QQ群等,方便职工随时随地“说事”。

据了解,通常企业工会干部会在每周五,利用午休或下午下班后的时间进行集中接待。对于职工提出的诉求,属于工会职能范围内的事项,当场或5个工作日内给予答复解决。非工会职能范围内的事项,工会会积极与相关职能部门联系、沟通和协调,尽可能当场给予答复;若无法当场答复的,将及时转办督办,并在7个工作日内回复。

《意见》还要求,“职工说事”工作制

度围绕“问事、说事、办事、评事”4个环节进行深化提升,做到勤于向职工“问事”,善于倾听职工“说事”,敢于为职工“办事”,乐于接受职工“评事”。把“职工满不满意、赞不赞同”作为办事成效的检验标准,建立“一事一评”机制,及时反馈意见。

按计划,到今年底,宁海县将在50家以上基层工会推行“职工说事”工作制度;到2020年底,推行该制度的企业达200家以上;到2021年底,实现规模以上企业全覆盖。

(邹倜然 王頔)

贵州工会:

## 助力易地搬迁群众融入新家园

“以前住在山里,垃圾都是随便扔。现在工会请老师来培训,我也学会垃圾分类了。”8月4日,贵州省黔西南州兴义市永安社区群众王均发说。永安社区是该市15个易地扶贫搬迁新市民居住区之一,兴义市总工会与社区结合多个乡镇的村规民约,制定《永安社区新市民公约》,还在社区里开办了职工之家,开展各种活动,从思想和生活习惯上激励搬迁群众转变观念,变身“新市民”,融入新家园。

作为全国贫困人口最多的省份,贵州自2016年起加速推进易地扶贫搬迁。“十三五”期间,贵州将对大约162万人实施易地扶贫搬迁,规划搬迁人口占全省贫困人口的三分之一,大批群众陆续搬出深山区、石山区。

为此,贵州工会开展“建工会·促就业”集中行动,让搬迁群众稳得住、能致富。各级工会着力“造血”,围绕搬迁群众特点、社会用工需求实际,大力开展就业培训,建立健全就业信息档案,挖掘就业岗位,为搬迁群众提供就业机会。

目前,贵州越来越多的搬迁群众从大山深处搬入高楼社区,如何加强和完善易地扶贫搬迁后续工作,成为各级工会思考的课题。8月6日,在贵州易地扶贫搬迁“建工会·促就业”暨困难职工解困脱困工作会上,省人大常委会党组书记、副主任,省总工会主席袁周表示,该省各级工会正按照“会、站、家”一体化工作思路,积极推动安置点开办职工(农民工)服务中心、新时代职工讲习

所、职工书屋、爱心超市、工匠孵化基地、扶贫车间、“四点半”学校等多种形式服务机构,并联合有关部门为搬迁群众提供培训,助力搬迁群众成为“新市民”。

为了让“新市民”尽快融入新家园、适应新生活,贵阳市总工会深入搬迁安置点积极开展劳模上讲堂、送电影进社区及感恩教育等文化服务活动。

黔西南州总工会围绕搬迁安置区群众民生问题,通过建设职工之家、“四点半”学校、爱心超市等,解决好搬迁群众的就业、入学等问题。毕节市总工会利用已建立的易地扶贫搬迁信息云平台,为搬迁群众建立档案云,实现搬迁群众个人档案“一户一码”,一扫即知搬迁群众各项信息,实施精准化跟踪服务管理。

(李丰)



## 和谐劳动关系“红名单”具有推广价值

8月5日上午,北京市人社局、市总工会、市企联、市工商联召开全市协调劳动关系三方委员会工作会,研究确定了构建北京特色和谐劳动关系的五项行动计划17项重点任务,明确了和谐劳动关系评价的基础性指标、提升性指标以及区域指标。市级和谐劳动关系先进单位还将纳入北京市社会信用体系“红名单”,并享受相关激励政策。(本报8月12日视野版)

推动构建和谐劳动关系,不仅有利于劳动者合法权益的保障,更有利于用人单位事业的发展,同时对于促进社会经济增长,增进社会和谐,更好服务经济社会发展大局,也具有重要的意义。而构建和谐劳动关系,不单是劳资双方的事情,更需要政府、群团组织等多方面共同努力。

北京市和谐劳动关系“红名单”无疑值得称道。据悉,市级和谐劳动关系先进单位纳入北京市社会信用体系“红名单”,在享受人社保相关优惠政策和服务绿色通道等方面予以优先考虑,并作为企业代表参评劳动模范和优秀企业家的重要参考依据。可见,“红名单”不仅是和谐劳动关系单位的实惠褒奖,且能够形成巨大的正向激励效应。

信用重要性不言而喻,将和谐劳动关系先进单位纳入社会信用体系“红名单”,不仅是对涉事企业的信用褒奖,而且借力各部门相关职能也可以大大提升“红名单”企业的办事效能。另外,这种正向激励措施,也是对社会诚信建设的有力推动,比如有助于形成守信者路路畅通,失信者处处受阻的共识乃至社会常态。

不只是北京,此举在其他一些地方也有着有益尝试。以苏州为例,去年就专门出台《关于对劳动关系和谐企业给予正向激励的意见》被评估认定为市、县(市)、区“劳动关系和谐企业”的,将被纳入信用“红名单”,推送至公共信用信息系统外,还有在没有被举报或投诉的前提下,免于劳动保障主动监察等七项激励举措,让上榜企业得到了真实惠。

当然,让“红名单”更好地发挥好推进构建和谐劳动关系的作用,也需要相关配套措施的跟进。比如,北京市除了评选表彰和谐劳动关系先进单位和个人,还将持续推进区级和谐劳动关系单位和街道(乡镇)“双百双规范”单位达标命名活动。如此,就能够切实提升和谐劳动关系创建活动的社会认同度、企业参与度和职工支持度。

总之,和谐劳动关系“红名单”实现了让守法守信者得利,作为构建和谐劳动关系的有力推进举措,具有借鉴推广价值。当然,对于劳动双方而言,应该认识到,和谐劳动关系是惠利各方的好事。一方面用人单位就当依法诚信行事;另一方面对于劳动者而言,也应以良好的职业操守立足岗位,唯有如此才能实现共赢与多赢。

(杨玉龙)