



为最美劳动者点赞

## “三三三”工作法 ——劳动争议全部解决 在基层

“开发区已经建会的企业中，劳动争议全部解决在基层！这在全市也是少有的。”在采访中，开发区总工会常务副主席李怀亭告诉记者，这个成绩和区总工会在积极探索维权之道总结出的“三三三”工作法是分不开的。

“三三三”工作法，是开发区总工会在工会工作中探索出的一项创新，在双月沟通会中诞生的，即“三个提早、三个公心、三个依靠”，提早发现、提早介入、提早处置；公心对企业、公心对员工、公心对自己；依靠法律法规、依靠基层工会、依靠党政力量。

“三三三”工作法的根本目的，是为了有效厘清各级工会组织和会员在劳动争议中的责任，积极稳妥地做好调解工作。

运用“三三三”工作法进行劳动争议调解，开发区总工会帮扶中心调解员王红璐还是很有感触的。

让王红璐记忆深刻的是2014年-2015年诺基亚厂区关闭的裁员调解。“我认为，是不是合理的诉求，并不完全以法律来界定。”王红璐说。

王红璐认为，首先要对职工付出真情实感，就是将心比心地拿职工当自己的家人和亲人一样，帮他们出主意想办法，这样职工们才会相信工会。其实，调解员情感付出的背后，依然是政策的依托。

王红璐告诉记者，诺基亚的职工们大多来自国企，又多年受诺基亚企业文化的熏陶，其实他们的个人素质都很高，工作应该是好做，只是当时更多的人无法接受现实。所以，作为调解员，她首先从情感上和政策上帮着大家讲清，面对这样一个无法改变的事实，大家就必须勇敢地接受，“是金子在哪都发光”，重新接受人生的挑战。

工会如亲人一样的做法，让职工们感动了，理解了。很多职工都签下了协商解除劳动合同的协议。

“三三三”工作法让问题不出厂，开发区已经建会的企业中，劳动争议全部解决在基层。“三三三”工作法也得到了同仁的认可，在去年全国新区、开发区工会工作论坛上获得二等奖。

这些年，受大形势影响，开发区也有不少企业发生了劳动争议，开发区总工会坚持“三三三”工作法有条不紊地开展调解工作，较好地化解了以诺基亚为代表的劳动争议问题，没有发生一起已建工会企业围堵政府的不稳定案件。

(上接14版)

为完善预警机制管理，创新沟通方式，2014年2月开发区职工服务(帮扶)中心正式建立与企业“双月沟通会”制度，并总结了36字办会方针，即：双月举行、双向沟通、双方合作；互通信息、互报情况、互相帮助；联动平台、联动机制、联手共赢。双月沟通会制度建立以来，在化解劳动争议方面取得了显著的成果。

在诺基亚关厂事件时，双月沟通会发挥了决定性作用。自2014年7月份以来，诺基亚开发区厂区裁员6000余人，占到北京市全年裁员总人数的90%，同时此次裁员又横跨国庆、APEC会议、元旦、春节等重要时段，影响广、人数多、压力大、敏感度高，处理不当极易形成社会不稳定因素，各级领导一直高度重视并全程关注。2015年1月12日，市领导就第二阶段裁员一事做出重要批示，要求开发区成立专门团队，关注职工诉求，依法督促企业，公正妥善处理。开发区工委、管委会迅速落实领导批示精神，成立了由管委会主任梁胜任组长，工委副书记贵勇、管委会副主任王合生、总工会主席张凤民任副组长，相关涉及部门为成员单位的工作领导小组，并确立了“三确保”的工作原则，即“确保职工合法权益，确保区域稳定，确保协商解决”，要求诺基亚裁员和关厂工作务必遵循上述三个原则，依法推进。最终员工均获得了高于法律规定的经济补偿标准，即N+2+年终奖。

此次裁员工作得以快速圆满解决，得益于市总的全程指导，得益于开发区工委、管委会领导的高度重视，得益于基层工会的辛勤工作，确保了整体裁员工作平稳有序，实现了企业生产不受损、职工利益不受损的目标。

2015年，开发区多家企业发生关厂、裁员，包括联合利华食品北京第二分公司、三箭和众鼎、汤姆逊、三洋、云电英纳等，涉及职工近3000人。这些企业关厂、裁员的主要原因包括：企业连年亏损，经济效益不好；

非首都核心功能的调整；产业转移；市场变化影响等。随着这些企业的调整，劳动争议案件也随之增多。职工具体诉求为补偿金额、社会保险、住房公积金、加班费、工伤补偿、三期女职工工保护等。

鉴于上述情况，开发区职工服务(帮扶)中心开展近10次双月沟通会，定期要求这些企业在会上向中心和总工会汇报最新进展情况。2015年7月，开发区职工服务(帮扶)中心以工会动态的形式向上级汇报这些企业的最新情况，并建议工委、管委会领导高度重视，管委会相关部门要加强服务、跟踪指导。

2016年年初，富士康由于生产原因准备调整5个部门涉及职工1000人左右。收到信息后开发区职工服务(帮扶)中心高度重视，为此进行了两次专题双月沟通会，参会人员除了中心及富士康工会工作人员，还请其总经理和人事负责人参会，听取劳资双方意见，并记录。企业给职工三个选择：去廊坊支援、继续留在北京富士康、协商解除劳动合同(补偿方案N+2)。目前已有400人签署了协商解除协议，其余的人员去往廊坊和北京富士康的其他生产线。双月沟通会，又一次发挥了神奇的作用。

2016年，开发区已成功召开10次双月沟通会，共有70多家企业的220名人力资源经理、工会主席和工会委员参加。从源头上做好预防工作，该制度的三大特点为“集中普法、个体定制、应急平息”。在每次会议中开发区职工服务(帮扶)中心充分运用这三大特点，以问题为导向解决开发区三大重点问题，一是解决了三洋2000名职工的疏散问题，二是解决了博士力士乐二厂被收购300名职工后续安置问题，三是平息了楼氏电子350人停、罢工事件。

中心自2014年开始实施双月沟通会制度以来，近三年来共受理劳动争议1418件，结案1286件、结案率90%、调成案件909件、调解成功率70%、履行金额

2043.15万元；共处理集体争议案件72件，涉及职工4757人。

一个个数据表明，开发区总工会双月沟通会的创新，成为了劳动争议调解的利器。

## 点对点服务 ——职工一年四季都有 钱赚

“夏季在自己工厂做雪糕，冬季到卡夫做饼干，这样就不闲了，冬季也能赚很多钱。”最近，联合利华的职工小王喜滋滋的。以前，小王在联合利华工作时，总犯愁冬季工作量不满，拿的工资低，总是梦想着每个月都有钱赚，如今，小王的梦想实现了，冬季也有活干了，挣的钱多了，人也精神起来。

一年四季都不闲，有钱赚，这是普通一线职工的“梦想”。职工梦想的实现，得归功于开发区总工会工作创新了一种机制，叫做点对点服务。

点对点服务是工会工作精准服务的一个方面。“联合利华职工夏季在自家工厂做雪糕，冬季到卡夫做饼干，就是工会与企业交流时了解到的。”北京经济技术开发企业协会人力资源企业分会会长王卫凯说。

工会在沟通会中了解了企业的生产经营情况，联合利华主要生产雪糕，产销高峰是夏季，而到冬天雪糕产销都不好，因此职工拿不了绩效工资，只能拿基本工资，但企业不能因此裁掉职

工。而卡夫生产饼干，到冬天是旺季，人手又很紧张，到夏季相对清闲。考虑到两家企业都是食品生产企业，都需要同样标准的健康证，因此两家职工可以互用。两家企业的用工特点恰好能够互补，于是工会牵线搭桥，促成了两家的好事，在各自闲暇时向对方派出职工。今年冬天，联合利华在冬季向卡夫输送了70余名职工。

“帮助两家企业相互用工，这是工会工作的一个创新。”王卫凯说。

在点对点服务中，开发区总工会还探索了“维权+服务”的工作模式，劳动维权结束、就业服务紧随，专门成立了职工转岗对接协调平台，彻底解决失业员工的后顾之忧，真正做到“服务好职工最后一公里”。

针对诺基亚大批裁员，区总工会专门整合区内企业资源，组织了两场大型专项招聘会，搭建起供需双方的对接平台。第一场招聘会由于应聘职工意愿强烈、招聘企业需求大，由最初计划安排的1天变为了4天，第二场招聘会一上午就有600余名员工参加。两场招聘会共发布招聘岗位735个，职位1292个，接待咨询1385人次，面试528人次，收取简历1037份，共571名职工初步达成了录用意向，切实的帮助了一些职工解决了再就业问题，同时也帮助了参会对口企业招聘到了急需的高端技术成熟人才，节省了他们对专业技术类员工的就业培训成本。

## 记者手记

### 工会创新让工作更有效率

工会工作只有围绕职工需求，才能确定工作内容，只有不断创新服务方式，才能温暖人心，让工会工作更有效率。通过媒体走进开发区总工会，我们欣喜地看到，一年来，基层工会在学习贯彻市总

工会精神，结合工作实践大胆创新，围绕区域特点，摸索创造出了一系列好的作法。比如双月沟通会、“三三三”工作制和职工微课堂等等，这些都值得我们未来的工作中继续巩固和发展。这些工作方法，

很值得我们学习和借鉴

2016年是深化改革发展的一年，开发区总工会在实践中的创新，也让我们看到了首都工会人打造职工信赖的“职工之家”的目标，在服务基层提升上所作出的努力和贡献。