

# 为了职工合法权益更有保障 全市各级工会持续“向前一步”

□本报记者 孙艳 刘欣欣 陈曦

源头参与力度加大，政策指导更富精准性；宣传引导力度加大，有效增强工会维权工作影响力；和谐劳动关系构建力度加大，工会维权机制建设进一步加强……北京市总工会紧紧抓住开展“区级工会加强年”专项工作和产业工人队伍建设改革的有利契机，持续“向前一步”维护职工权益。全市各级工会在健全维权制度机制、提升维权服务质量、增强协商协调能力等方面不断努力，走出了一条条特色、典型的工作创新路径，为推动和谐劳动关系建设做出了应有贡献。

## 特色1

### 采取“五抓五推动”措施 源头防范化解矛盾纠纷

伴随着从远郊农业大区逐渐向首都现代化平原新城转变的步伐，如今的大兴区，制造业、服务业和战略性新兴产业呈现集聚发展态势，带动了用工需求大量增加。由于经济发展方式的转变、产业结构的调整，劳动争议纠纷成为了不可忽视的一项社会矛盾。

在这样的大形势下，工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，在劳动争议化解中发挥着越来越重要的作用。大兴区总工会采取“五抓五推动”措施，推动全区劳动争议调解工作取得了积极成效，守住化解劳动争议“第一道防线”。

抓源头治理，推动阵线前移。为营造“有事多商量，遇事多商量，做事多商量，商量得越多越深入越好”的协商氛围，大兴区总工会积极开展“培育助推和谐劳动关系企业共同行动”，组织工会干部、集体协商指导员、律师组成的服务团队为企业提供出具一份体检报告、开展一次问题分析、举办一次政策培训、完善一套规章制度的“四个一”服务。通过针对性举措深入推进全区集体协商提质增效，引导职工、企业依法协商减少争议，从源头预防化解劳动关系矛盾纠纷。

抓力量整合，推动部门联动。“在劳动争议化解中，调解作为一种成本低、对抗性弱、方式灵活、有利于修复关系的形式，越来越受到重视，工会、人社仲裁、法院等部门都有相关职责，统筹力量、避免‘单打独斗’十分重要。”大兴区总工会权益部相关负责人介绍，为此，大兴区总工会健全完善“人社+工会”裁调衔接机制，建立“法院+工会”诉调衔接机制，建立“总对总”在线诉调对接机制，通过一系列常态化联席会议工作制度，加强劳动争议工会调解与仲裁调解、司法调解的协调联动，共同探索劳动争议化解的新途径和新方法，形成了各负其责、齐抓共管、互动有力、运转高效的联动机制。

抓平台建设，推动双方“言和”。新冠疫情期间，线上平台的作用尤为重要。大兴区总工会会同区人社局、区劳动人事仲裁院合力打造暖心调解“言和”平台，提供仲裁支撑、工会参与的“零距离”线上调解，推动劳动争议化解从线下走到线上。劳动者在平台申请调解后，根据案件类型及进展，安排对口专业团队全程跟踪，根据双方时间召集线上会议，足不出户就可以完成调

解全过程，推动了劳动争议异地化解，为职工和企业节约了时间和成本。

抓工作创新，推动程序优化。此前，劳动者申请立案步骤较为复杂，需要在工会的法律咨询窗口、人社仲裁窗口、劳动监察窗口三个窗口分类办理，甚至还得上在各窗口来回办理，手续复杂，可能还要回去补充材料，为劳动者带来不便。对此，2022年4月，大兴区总工会会同区人社局，突破单窗口受理局限，创新劳动争议“一窗受理、联合调解、分步处置”模式，完善分步处置工作流程，设立劳动纠纷一站式综合服务窗口。窗口设立以来，引导劳动者走完申请立案到接受调解全流程，减轻了不必要的社会矛盾和冲突，同时有效缓解了劳动争议仲裁院的压力。

抓服务意识，推动质效提升。劳动者在劳动纠纷中往往处于弱势的一方，对确有需求的劳动者，工会提供的法律援助往往是他们“最后一根稻草”。由此，大兴区总工会积极构筑“线上零距离、线下零跑腿”法律援助服务体系，开展“四进”普法宣传、律师志愿服务等，开通农民工、新就业形态劳动者等特殊群体“绿色通道”，全年开展法律宣讲活动11场，接待现场、电话咨询9400余人次，为362名职工免费提供法律援助，涉及金额2695.72万元。

## 特色2

### 重点做好“四个推进” 积极构建区域和谐劳动关系

“坚持工作联动，推进集体协商工作提质增效；以活动为牵引，推进企业民主管理规范化建设；创新工作举措，推进企业职工劳动保护工作；强化依法维权，推进工会法治化建设。”朝阳区总工会相关负责人介绍，2022年，朝阳区总工会认真贯彻落实市总工会“维权向前一步”工作要求，以维护职工合法权益为核心，以健全维权制度机制为抓手，重点维护新就业形态劳动者合法权益，扎实推进维权体系建设，通过做好“四个推进”工作，积极构建区域和谐劳动关系。

在坚持工作联动，推进集体协商工作提质增效方面，2022年，朝阳区总工会圆满完成百人以上建会企业集体协商质效评估工作，确保百人以上建会企业集体协商建制率95%以上，其余建会企业建制率85%以上。

在实践中，朝阳区总工会以“保企业保就业保稳定”为集体协商工作主线，重点推进互联网百强企业和普通企业建立集体协商制度工作，协调区人社局和属地政府部门，重点对百人以上建



绘图 邵怡明

立集体协商制度存在困难和“门不好进”的企业进行联合走访、约谈，在各部门的工作联动下，圆满完成美团、德邦货运、联动优势等重点企业和180家规模企业集体协商建制工作。

同时，在市、区、街道三级工会工作联动下，推动美团针对新就业形态劳动者建立了以“骑手恳谈会”为基本形式的协商协调机制，成功召开“骑手恳谈会”现场会，形成了美团骑手“520”关爱行动会议纪要，包括5个方面20条具体措施，成为北京首家平台企业针对新就业形态劳动者的合法权益保障实践工作举措。

在推进企业民主管理规范化建设方面，朝阳区总工会以活动为牵引，开展“百家民主管理示范单位培育行动”。在市总工会权益工作部的指导下，朝阳区总工会以民主管理现场观摩会为契机，规范职代会流程，统一全区职代会参考文本，实地指导企业职代会，采取企业自验、属地主验、区总工会抽验的验收形式，共培育示范单位198家，基层工会培育达标率80%，培育企业合格率90%。

“通过此次培育行动，起到了以点带面、引领示范作用，全面推进全区建会企业民主管理规范化建设。”朝阳区总工会权益部相关负责人介绍说。

此外，朝阳区总工会不断创新工作举措，推进企业职工劳动保护工作，深入开展“安康杯”竞赛活动、“喜迎二十大 安康促发展”网上知识竞赛答题活动等。

在强化依法维权，推进工会法治化建设工作方面，朝阳区总工会开展春节前建会企业欠薪问

题排查工作和职工队伍稳定风险隐患专项排查化解工作，排查建会单位15550家，涉及职工44.5万人。

此外，朝阳区总工会积极开展工会劳动关系风险监测、劳动争议调解及法律援助工作，朝阳区总工会调解中心被评为北京市金牌调解组织。同时，朝阳区总工会不断发挥专业律师作用，提高“一站一家一律师”工作水平。全年组织培训106场次，培训职工12000余人次；开展普法宣传活动160余场次，服务职工2000余人。

## 特色3

### 健全“五个机制” 职工权益维护成为区域营商环境建设重要内容

“北京经济技术开发区（以下简称：经开区）作为国家级开发区，承担着一系列国家重大战略任务。这就要求我们提高政治站位，在大局中谋划职工权益维护工作。”经开区总工会相关负责人表示，经开区30万职工始终是推动区域高质量发展的主力军，维护好广大职工的合法权益是推动区域高质量发展的基础所在。因此，经开区将职工权益维护工作作为经开区营商环境建设的重要组成部分。

“开发区是营商环境示范区，一方面我们践行一线工作法，深入企业和职工宣传职工权益维护政策。另一方面，建立多部门联动、协同高效的开发区工会体制，切实形成有效的经开区权益维护机制，从源头上解决协商难等问题。”相关负责人介绍，

比如，健全完善开发区管委会劳动行政部门、工会、企业协会协调劳动关系三方委员会，研究解决劳动关系方面的重大问题。再如，与开发区行政审批部门、营商合作部门建立工作协调机制，将建立工会、开展集体协商等内容作为约定事项纳入入区企业必备事项，推动职工权益维护工作的开展。

同时，经开区总工会以落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》为抓手，建立健全了“五个机制”：即劳动关系三方协调机制、劳动争议三方调处机制、劳资矛盾预警机制、群体突发事件七方联动机制、双月沟通机制，在维护职工权益和保障社会稳定中，充分发挥了工会作用。

为推动权益保障成果落地见效，经开区总工会深入推行“工会+”一体化工作机制。“我们将工会、仲裁部门各自的职能优势形成合力，推动形成劳动纠纷多元化解的工作格局，正是为解决职工维权成本高、维权周期长等问题而提出的。”相关负责人介绍说，该模式以工会主导调解，开展“引入入室”“送调下企”等工作，尽可能接收劳动争议案源，通过调解工作前置，在进入仲裁和诉讼程序前就将劳动争议处置在早、化解在小。目前开发区约30%案件转到工会进行劳动争议调解。

工作实践中，经开区总工会形成了“工会+仲裁”劳动争议调解模式和“工会调解+司法确认”一体化工作机制。“我们将工会、仲裁部门各自的职能优势形成合力，推动形成劳动纠纷多元化解的工作格局，正是为解决职工维权成本高、维权周期长等问题而提出的。”相关负责人介绍说，该模式以工会主导调解，开展“引入入室”“送调下企”等工作，尽可能接收劳动争议案源，通过调解工作前置，在进入仲裁和诉讼程序前就将劳动争议处置在早、化解在小。目前开发区约30%案件转到工会进行劳动争议调解。