

园区非公企业建会率从28%提高到75.7% 职工入会率从32%提高到90% “二促二聚”为“市北经验”持续加力

■劳动报记者 阎梦华

2017年8月,市北高新园区启动非公企业工会改革伊始,仅230家非公企业建立了工会,占总数的28%;非公企业中工会会员6430人,占总数的32%。如今,两年过去了,情况又如何?在日前召开的市北高新园区非公企业工会改革阶段性总结大会上,记者看到了这样一组数据:目前园区共有建会企业总数628家,会员数20311人,园区非公企业建会率和非公企业职工入会率分别达到了75.7%和90%以上。

而在这张漂亮的改革“成绩单”背后,这两年市北到底发生了怎样的“化学反应”?“改革之初,当时的我们也很迷茫,一切都是‘摸着石头过河’。”园区总工会主席张颖告诉记者,在改革实践中,一套“二促二聚”工作法才逐步形成。简单说,“二促二聚”工作法即创新促建会,组织覆盖扩大化;服务聚活力,文体输送品牌化;行业聚职工,“小二级”建设特色化;激励促能力,提升干部队伍水平。

组建工会、吸纳会员,是改革的基石。说起园区里的知名企业——上海风语筑展示股份有限公司的建会过程,可是经历了一

番“斗争”。“几年前,我们就多次上门想让其建会,但当时这家企业老总只把关注点放在经营上,对建会始终持一种拒绝态度。改革后,市北高新集团董事长亲自约谈该企业老总,了解到风语筑将在年底上市的信息,就同老板促膝长谈,表明了建会对于上市公司的必要性,同时园区总工会及时跟踪,这才促成了风语筑的建会。”

张颖说,园区总工会始终把工会组建作为改革的重要突破口来抓,党建引领分管包干,开放园区九大“服务平台”激励建会,因“企”施策对症下药,更开通多渠

道,最大限度吸纳会员。

改革中,有战斗力的“小二级”工会,将会服务和带动更多非公企业工会。当天的会议还举行了园区大数据行业工会的揭牌仪式,这标志着本市首家大数据行业工会在市北高新园区正式诞生。

张颖告诉记者,今年以来,针对园区“大数据产业之都”的定位,园区总工会重点抓行业性“小二级”工会建设,适时成立大数据行业工会。“不同于普通工会,新成立的行业工会将进一步整合优势资源,形成市北大数据产学研用一体化发展合力,构筑全市大

数据行业人才培养高地。”新当选的行业工会主席邵军说道。

当天除了内场的会议,一场园区工会会员日活动之大篷车特卖会也在外场同步进行中,吸引了不少白领前来选购福利商品。园区总工会副主席陈翠萍告诉记者,针对园区非公企业职工“学历高、素质高、收入高”及“年龄低”的“三高一低”特点,培育昂扬向上的职工文化以带活改革,也是改革的“拳头产品”。“我们根据走访调研,了解到的职工需求,列出全年职工活动计划表,每月都在园区开放性广场组织开展相关活动,受到了园区白领的欢迎。”

四地携手共建和谐劳动关系 长三角地区首张 代收仲裁申请书寄出

本报讯(劳动报首席记者 庄从周/文摄)因怀孕期间被公司解雇,当时在青浦区工作的杨女士申请劳动仲裁,不过这家公司目前已经搬迁至吴江。这样的案例放在以往,会有比较繁琐的办理手续。日前,长三角地区的首例代收文书正式寄出。杨女士将仲裁申请书填写完毕交给青浦区仲裁院,之后将快递给吴江方面进行仲裁。

为探索构建和谐劳动关系,促进劳动人事争议调解仲裁领域交流协作,提高跨地区争议案件处理效能,增强区域整体劳动争议处置效能,青浦、吴江、昆山、嘉善四地联合举办“助力调解仲裁深度融合,协力共建和谐劳动关系”构建长三角一体化和谐劳动关系协作推进会在青浦顺利举行。

此次活动是基于从2018年8月起,由青浦区人社局劳动人事争议仲裁院发起,联动昆山、吴江和嘉善共同推动四地仲裁院联动,开启探索打造区域和谐劳动关系,一体化处置劳动争议之路。2019年2月青浦区人社局劳动人事争议仲裁院,立足前期调研交流,广泛征求意见,与吴江区、昆山市、嘉善县三地劳动人事争议仲裁院通力协作,打造长三角首个跨地区基层劳动人事争议仲裁机构合作方案——《青吴昆善一体化处置劳动争议调解仲裁合作方案》,努力打造长三角劳动和谐示范区。

交流现场,通过视频直播联动的方式,作为《青吴昆善一体化处



置劳动争议调解仲裁合作方案》中重要的一项举措,文书异地代收也在本次活动上正式启动,由青浦区仲裁院代收吴江仲裁院的仲裁申请书,并成功将文书装袋快递到吴江,这也是长三角地区首例代收文书。提交仲裁申请的杨女士在视频连线中颇为激动地说:“没想到自己能够成为代收文书第一例,非常感谢青浦和吴江方面的联手,没想到原本可能会很繁琐的手续如今变得如此简便快速。”而从视频连线到文书装袋准备快递的过程,大概只有15分钟。

记者了解到,为了构建长三

角地区青浦区、吴江区、昆山市、嘉善县四地和谐劳动关系,提高跨地区争议案件处置的效能,更方便当事人,减少不必要的“诉累”,异地代收仲裁申请书方案应运而生。目前,管辖在其他三个地区的劳动者向本辖区仲裁院提交仲裁申请文书的属于代收案件范围。本区仲裁院负责审核单位与劳动者因发生劳动争议而仲裁提交的必要材料;负责对当事人提交的仲裁申请材料进行审核,对材料不全的,指导当事人及时补正;负责将代收的仲裁申请材料按规定及时联系并移交其他仲裁院。

三大举措开展 “冬病夏治”

杨浦区人社局探索根治欠薪方法

本报讯(劳动报记者 赵竺安)为保障劳动者的劳动报酬权益,针对年底欠薪案件的易发期,根据国家七部委“根治欠薪夏季行动”要求,杨浦区人社局积极推进欠薪问题“冬病夏治”,通过全面排查、重点检查等三大举措,维护劳动者合法权益。

在该区人社局的统一部署下,对辖区内28个工程建设项目进行检查,其中政府投资项目10个、国企投资项目4个。部分工程项目存在实名制管理不到位、劳动维权信息公示更新不及时等问题。劳动监察大队对涉及的企业下达了限期整改要求。本次大检查,该区人社局采取了三大举措,一是实施全面排查。联合建管委等部门积极行动,对全区在建工程项目,重点是政府投资项目、国有企业作为建设单位或施工总包企业的工程项目进行了专项检查。二是突出重点检查。严格检查按月足额支付工资、农民工实名制管理、农民工工资专用账户、维权信息公示等情况,做到“三查两清零”。三是加大惩戒力度。今年该区人社局向公安机关移送恶意欠薪案件1件,1家企业被纳入拖欠农民工工资“黑名单”,达到问责一人、警示一批、震慑一片的社会

效果。

该区人社局表示,为了根治“欠薪病”,将从几个方面着手。即通过深化预警机制,开展对用人单位劳动用工、经营状况的动态监控,建立每月新增关停并迁企业情况的上报制度,发挥“两网”监督预警作用。特别是对建筑工程项目,联合建管委等部门,定期开展监督检查,做到早发现、早介入、早解决。深化监管机制,实施劳动保障守法诚信等级评价,根据企业遵守劳动保障法律法规的情况划分等级,并依据不同等级采取差异化监管措施,有效提升劳动保障监管效能。

深化协助机制。继续深化监察仲裁协作办案机制,探索实行欠薪案件“一portal”受理,形成及时、高效、便民的维权通道。深化援助机制。继续开辟欠薪案件绿色通道,优先受理、优先查处、优先裁决、快速结案。充分发挥法律援助的作用,并严格落实欠薪保障金垫付制度,帮助劳动者解决因企业欠薪引起的临时性生活困难,维护社会稳定。深化应急机制。完善劳动关系突发事件应急预案,严格执行“24小时接受举报,365天监察不休”,做到快速响应、快速介入、快速处置。

在企业的大家庭中汲取温暖

绿地酒店旅游集团工会中秋活动暖人心

本报讯(劳动报记者 李佳敏)中秋节即将来临,绿地酒店旅游集团工会秉持“绿地让生活更美好”的初心,践行“让每一位员工生活更美好”的使命,在各下属酒店开展了丰富多彩的职工活动。

值得一提的是,除了常规职工慰问与中秋活动外,今年,绿地酒店旅游集团工会更将目光聚焦到了实习员工的身上。酒店实习

员工是企业未来发展的“中坚力量”,通过了解,绿地酒店旅游集团旗下的实习员工中,有不少都是背井离乡出来打拼的。“每逢佳节倍思亲”,如何让他们在陌生的工作环境中尽快摆脱孤独感,更好为日常工作打下基础,帮助他们迈出自职业生涯第一步,成为集团工会分外关心的事。

为了给实习员工带去实打实的贴心慰问,绿地酒店旅游集团

旗下的上海虹桥世界中心酒店群、上海南桥绿地铂骊酒店为实习员工们开设了特有的中秋活动,虹桥世界中心酒店群的实习员工们则进行了鲜肉月饼制作,南桥绿地铂骊酒店则组织了实习员工中秋联谊、竞技游戏、才艺表演、卡拉OK,让这些年轻人倍感亲切,心也贴得更近了。实习员工们也在集团关心下,在企业的大家庭中感受到暖暖的爱。

