

"工会+":让职工维权更高效

■东莞仲裁委员会副主任 郑水强

广东是经济大省、制造业大省、用工 大省,受各种因素影响,劳动关系复杂多 变,劳动争议数量也居高不下。

为进一步做好新时代党的群众工作, 积极践行以人民为中心的发展思想,推动 构建和谐劳动关系,努力推进更高水平的 平安广东、法治广东建设,广东省总工会 与省高级人民法院于2017年4月成立广 东第一家劳动争议诉调对接工作室,在全 国率先推广"法院+工会"模式。之后,以 "工会+"模式创新引领,"仲裁+工会"模 式全面铺开,"司法+工会"模式结出累累 硕果,为职工依法维权的手段不断丰富。

"工会+"模式呈现出鲜明的特点,可 凝练概括为"多、广、深、专"四个字。

所谓"多",一方面,体现在多方主体 的参与上。通过"工会+"的联动模式,各 方力量均可参与到纠纷的化解工作当

中。以东莞"工会+法院"联调机制为例, 目前东莞市总工会已能够直接向东莞法 院派驻调解员,从而有力地开展纠纷化解 工作。另一方面,"多"还表现在联调机制 所提供的服务种类丰富多样。它不仅仅 局限于联合调解用工(劳动)纠纷,还能够 针对与职工切身利益紧密相关的其他各 类纠纷提供化解服务,诸如家事纠纷、人 身损害纠纷等等。就像东莞市总工会派 驻到东莞法院的调解员,他们不仅能够妥 善调解劳动争议,对于家事纠纷、人身损 害纠纷同样能够进行有效调解,并且还能 为职工提供有关其他诉讼服务方面的咨 询等,这一举措也时常收获广大劳动者的 点赞与好评。

"广"则突出表现为其覆盖面极为广 泛。"工会+"模式深入基层一线,在东莞, 这一机制不仅直接在村居劳动服务站高

效运作,而且还延伸至更为前沿的工业园 区,真正达成"工会+"就在身边的良好效 果,让职工在遇到纠纷时能够便捷地获得 相关服务。

"深"所强调的是参与程度的深入性, 绝非浅尝辄止、浮于表面。在"工会+"模 式下,"工会+"相关主体全程深度参与, 贯穿纠纷处理的全流程,精准找到问题的 症结所在,切实有效地解决各类争议,确 保纠纷能够得到彻底化解。

"专"重点在于表明"工会+"模式是 一种专业化程度极高的联调机制。它注 重培养专业的调解专家,同时积极邀请 来自各个领域的专家参与到调解工作当 中,通过专家的专业知识和丰富经验,实 现专业水准的调解,从而更为专业化地 解决各类争议,保障调解结果的公正性 和有效性。

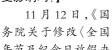
"工会+"模式在依法高效平等保护 劳资双方合法权益等方面,发挥了积极 的推动作用,不仅降低了当事人维权的 成本,还使双方当事人能以平和方式化 解纠纷。以广州为例,自2017年以来, 广州工会参与三方联调案件42836宗,涉 案金额15.7亿余元,调解成功率近70%, 调解满意度超过98%,调解成效走在全 国前列。

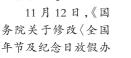
"工会+"模式强化了工会参与维权 调解的职能,畅通了劳动纠纷化解渠道, 实现在提高调解效率、质量,扩大调解范 围等方面的有效探索,形成诉调对接工作 合力,共同推进建立多元化解劳资纠纷的 工作机制,维护劳动者的合法权益,逐步 实现程序衔接、资源整合、信息共享,推动 形成劳动争议多元化解新格局,对构建和 谐劳动关系具有重要意义。

"东工会

广东省总工会微信公众号

【新增2天法定 节假日,工资计算会 受影响吗?】





法〉的决定》公布,决定规定全体公民放假 的假日增加2天,即农历除夕、5月2日。法 定放假总数由11天增至13天! 通知引发 网友热议:这次调整有哪些关键点?为何 增加了除夕和"五一"假期? 尤其重要的 是,2025年工资计算会受影响吗?快扫码 查看。

广东省总工会视频号

【一起走! 职工 徒步活动雨中开赛】

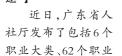
大雨中的丹霞 山,迎来了全省的"贵 客"。日前,"中国梦· 劳动美---广东职工



文体汇"2024年广东省"丹霞杯"职工徒步 活动开赛。在烟雨朦胧的丹霞仙境,职工 们风雨无阻,勇往直前。

南方丁报网站

【最新公布!广 东这些行业最有"钱 途"】





中类、296个职业小类、678个职业细类的 工资价位,以及18个行业门类、27个制造 业大类下不同企业规模的人均人工成本水 平、人工成本构成、人工成本效益情况。

(张奕司 整理)



"先化解心结再上岗"很有必要

据报道,近日,吉林省一污水处理 厂发现一名职工在职工情绪记录本中 多次画出"哭脸"。厂工会了解到这名 职工是因为自己的疾病有所加重而郁 郁寡欢,便安排驻厂心理咨询师对其进 行心理疏导,并帮助他解决实际困难, 使这名职工的"哭脸"转为"笑脸"。该 厂设置职工动态情绪记录本,通过"三 方评估(自我评估、班组评估、亲人评 估)"及时掌握职工思想情绪变化并采 取对应措施,帮助心情不好的职工"先 化解心结再上岗"。

人生在世,谁敢保证自己不会遭遇 病痛或者情绪不好的时候,而一年365 天中,说不准哪一天不好的情绪就会自 已找上门来。对于职工来说,情绪不好 一定程度上也影响了心情,而如果带着 病痛或者不好的情绪去上班,不仅会影 响工作效率,而且稍有疏忽非常容易出 现不必要的差错。一旦酿成安全事故, 受损的不仅仅是企业,职工自身也要承 担不可推卸的责任。因此,从某种意义 上说,职工一旦带着情绪上班,对企业 的安全生产十分不利。

由此看来,该污水处理厂从细节入 手,率先推出"先化解心结再上岗"的做 法令人耳目一新,颇具人情味,让人心 里热乎乎的。"先化解心结再上岗"好就 好在顾及职工身心健康的同时,也可以 把因情绪不好造成的各类安全隐患消 灭在萌芽阶段,使以人为本的理念真正 得到体现。要知道,有这么细心体贴关 爱职工的好企业,乃职工之福气。因 此,"先化解心结再上岗"很值得其他企 业推广和借鉴。

(来源:山西工人报)



员工出差返程直接回家算旷工吗?

新闻事件:某科技公司员工徐某去外省市出差,归来后未返回公司直接回家,被公 司以旷工违反公司规章制度为由解除劳动合同。江苏省南京市江宁经济技术开发区人 民法院对该案作出判决,出差后直接回家符合公司人性化管理的需要,某科技公司属违 法解除劳动关系,应支付徐某赔偿金。目前,该案一审判决生效。(来源:人民法院报)

媒体观点 出差归来直接回家算旷工是种"侵权算法"

广西工人报:《中华人民共和国劳动合 同法》规定,劳动者有"严重违反用人单位 的规章制度"等情形之一的,用人单位可 以解除劳动合同。在案例中,徐某出差归 来未回公司报到直接回家根本算不上"严 重违反用人单位的规章制度"的情形,某 科技公司以旷工违反公司规章制度为由 解除劳动合同,明显不符合事实,也违背 了法律精神。报道中,某科技公司未将单 方解除劳动合同的理由事先通知工会,接 受工会监督的相关内容,如果某科技公司 略去了这一环节,也存有程序漏洞,程序 漏洞同样会导致其劳动惩戒决定无效。

出差归来直接回家算旷工是一种"侵权 算法",也是一种"违法算法"。用人单位在

劳动管理过程中应摒弃这种简单、粗暴、任 性的惩戒思维,秉持理性、严谨、相对包容、 合理人性化的理念评价认定劳动者的相关行 为,严格依照法律法规要求、规章制度要求和 程序要求作出是否惩戒、如何惩戒的决定。

对于用人单位不合法不合理的劳动惩 戒行为,劳动者应该通过投诉举报、提起劳 动仲裁或起诉等方式积极维权。劳动争议 仲裁机构、法院应依托事实和法律支持劳动 者的维权诉求。各级工会应加强对用人单 位劳动管理行为的监督,支持劳动者的合法 合理维权。劳动监察部门则应加强日常监 督和普法,及时发现、纠正用人单位的任性 侵权行为,倒逼、督促、引导用人单位守住底 线,拿捏好尺度,规范劳动管理行为。

网友热议

晓:公司如果认为该行为 属于旷工,应该及时作出提醒。 若经过提醒仍不能正常出勤,就 可以解除劳动合同。

树:和谐劳动关系,既要 有刚性的管理制度,也要有人性

英:劳动者因公出差归来 后的当日,如用人单位没有紧急 任务或相关工作安排,通常都会 直接回家。这是人之常情。

兰*新*事:公司以旷工为由 开除出差返程直接回家员工,需 合理判断工作职责与时间管理, 避免过度干预私生活。