



新征程 新作为

①迎接广东省工会十五大·系列评论②

“工会+”:让职工维权更高效

■东莞仲裁委员会主任 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,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中

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。

广东工会 融媒体中心 融媒周报

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?】

11月12日,《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉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。



南方工报网站

【最新公布!广东这些行业最有“钱途”】

近日,广东省人社厅发布了包括6个职业大类、62个职业中类、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)



职工 点题

“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应对措施,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己找上门来。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)



观点 1+1

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。日前,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,也要有人性化的温度。

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。