

特别报道

崇川工会：法律体检 2.0 为企业“治未病”

沈建宏 顾伟

我国古代有着名的“扁鹊三兄弟”故事，魏文王问名医扁鹊他们家三兄弟谁的医术最好，扁鹊毫不犹豫地说他的大哥医术最高明，能在病人疾病还没有形成之前就把它祛除，即所谓“治未病”。2019年，南通崇川区在全省率先开展“和谐劳动关系法律体检活动”，为企业“体检”用工风险，排查防范用工隐患。2021年，该区开展了“和谐劳动关系法律体检2.0”升级建设，通过打造“1+4”的实体化法律体检中心体系，运用“三诊六检”工作方法（即坐诊、巡诊、会诊，检用工管理、检生产安全、检集体协商、检特困帮扶、检工会履职、检技能提升），为企业开展以劳动用工、安全生产和法律咨询为主要内容的“法律体检”活动，替企业把脉问诊“治未病”。2020年底，江苏崇川成功创建“江苏省和谐劳动关系建设综合试验区”，成为全省唯一一个城区试验区。

【基本情况】

江苏崇川是南通市主城区，2020年崇川区实现地区生产总值1482.6亿元，经济总量全市第一。与此相对应的是，崇川经济结构复杂，劳动密集，劳动争议案件数量多年居高不下，且有逐年上升趋势。究其原因，很大程度上是一些企业仍沿用老办法、老观念、老制度，对新法律法规掌握不够，在企业管理制度、用人制度等方面存在误区，对用工中存在的风险自我认识不够，特别是随着“互联网+”新型劳动用工、灵活用工数量增多，劳动关系主体更加多元，多种劳动用工方式并存，在劳动用工规范和劳动者权益保障方面出现很多新问题。

2019年起，特别是今年以来，崇川区突出问题导向，注重源头施策，组织开展了以企业劳动用工法律隐患排查为主要内容，“三诊六检”（坐诊会诊巡诊；检用工管理规范、生产作业安全、集体协商正常、特困帮扶到位、工会主席履职、技能提升渠道）为补充的和谐劳动关系法律体检专项行动，这是对过去“只讲普法过程，不图普法实效，只在点上普法，没有面上铺开”的一次革新，也是切入“六保”“六稳”中保民生、稳就业重要主题的一次创新，推动全社会劳动关系和谐，实现了行政、企业、职工、社会的多方共赢。

【任务措施】

一、试点先行，重点打造“1+4+N”核心体检体系。“1”是一个实体化的区级体检中心，负责制定全区和谐劳动关系体检工作计划，监督指导全区各领域用工规范，从源头维护职工合法权益，从而降低企业因不懂学法、不会用法出现的用工成本；“4”是指试点一个行业、一个商圈、一个街道和一个企业体检站。行业体检站（人力资源协会）行业用工规范无盲区，商圈体检站（财富大厦）帮助指导楼宇内企业清除用工陷阱，营造和谐用工氛围，街道体检站（文峰街道）指导辖区企业做到区域治理起到区域和谐，企业体检站（金通灵集团）引导整个企业小事不出车间大事不出企业；“N”是指通过4个点试点，带动面上更多行业、企业、楼宇商圈等积极开展、参与劳动用工法律体检，达到区域的和谐稳定。

二、有的放矢，分层分级有针对性开展法律体检服务。

（一）自我监督基础体检。创建和谐劳动关系，企业自己才是主体，要加强自行体检意识，各企业工会、企业人力资源部门要根据企业实际，对本单位劳动用工情况定期或不定期自我监督评估。各街道（开发区）工会所有规模以上建会企业，自我监督评估每年2

次，形成自我监督评估简报报上一级工会备案，最后汇总至区法律体检中心。

（二）预约监督深度体检。建立和谐劳动关系预警申报机制，各街道（开发区）工会要及时了解企业用工等状况信息，引导企业在发生涉及劳动用工重要事件时，特别是有重大人员决策出台、有劳动争议发生的，要及时向上级工会报备，由街道（开发区）汇总后根据情况向区和谐劳动关系法律体检中心发出预约监督体检邀约，区法律体检中心适时组织专家团队，根据企业具体情况，出具法律体检个性化方案，并进行体检。

（三）巡回监督重点体检。由区和谐劳动关系法律体检中心定期组织工会劳动法律监督、人社劳动保障监察、应急管理监管以及聘请的律师等有关方面专家，组成专业服务团队，对区内建会企业、行业、特别是用工体量大、劳动关系复杂，以及新兴行业企业，进行综合性或专项性监督评估服务；也可以根据行业特点、劳资纠纷状况、企业自我监督评估情况等，有重点地选取或抽取一定数量和比例的企业，开展巡回监督重点体检服务。

（四）复查监督“回头看”。针对在监督评估服务过程中发现问题较多或较为突出的企业，由各街道（开发区）工会组织在整改期限内监督、督促其积极进行整改，并在经过一段时间整改期后，对其进行初步整改效果评价，将评价结果报区法律体检中心，并邀请区法律体检中心对企业实施复查监督“回头看”。复查监督“回头看”由区工会、人社、应急管理等部门组织派员进行。

三、注重实效，接入专项服务结果评价。

设计《崇川区和谐劳动关系法律体检信息采集表》发送给企业，根据监督评估结果，确定劳动用工风险等级，形成整改意见。

（一）评价风险等级。根据监督评估情况，对企业进行劳动用工风险评估。按总分100分计，得分低于60（含）的，用工风险等级为红色；得分在60至75（含）的，用工风险等级为黄色；得分在75至90（含）的，用工风险等级为蓝色；得分90以上的视为区级劳动关系和谐企业，两年内不再纳入风险评定。

（二）形成复查监督评估名单。对和谐劳动关系法律风险评定为红、黄、蓝三级的企业，开出风险提示和整改意见“处方”。同时，将相关企业纳入复查监督评估名单，经过一段时间整改后，采取抽检的方式，再次进行监督评估服务，重新开展风险评估。

（三）督促及时整改。企业拒不整改或整改效果不明显的，工会组织发出《工会劳动法律监督意见书》，给予30个工作日整改时间，督促其整改。对拒不整改的，移交劳动保障监察或者应急管理监管等部门依法查处。

（四）纳入社会信用。企业劳动用工监督评估情况纳入《崇川区总工会公开谴责办法（试行）》信息归集渠道。对有严重违法侵害职工合法权益行为的企业，总工会将联合相关部门，通过社会披露方式对其实施联合惩戒。企业和谐劳动关系法律体检情况，作为评选“模范职工之家”“劳动关系和谐企业”“五一劳动奖状”和企业负责人参评“五一劳动奖章”“劳动模范”等的重要依据。

【特点和效果】

一、在“融”字上下功夫，提升了法律体检的系统性。携手多个政府部门共同打造“惠企工程”，为发

展保驾、帮职工维权。一是搭平台。会同区司法局、人社局、应急管理局、法院等部门，联合成立崇川区构建和谐劳动关系法律体检领导小组，相应组建崇川区构建和谐劳动关系法律体检中心，为依法治企提供切实保障和有力支撑。二是建制度。牵头制定《崇川区构建和谐劳动关系法律体检中心运行管理办法》，明确体检中心的运行主体、流程、形式、内容、经费、人员、绩效评估、结果运用等实质性问题，确保法律体检中心规范运行。三是聚资源。从大型企业劳资主管、律师、劳动监察、仲裁退休人员中聘请了8名劳动法律资深专家，从维权专项资金中划出30万元专项费用，并从工会阵地中划出专门办公场所，系统解决好“人财物”等问题，落地落实法律体检工作。

二、在“诊”字上见真招，着力提升法律体检的实效性。

不断丰富体检形式，满足个性特色需求，让企业足不出户接受全流程、全方位、全免费的法律服务。一是确定“体检项目”。针对用人单位存在的风险高发点，精心设计《构建和谐劳动关系法律体检信息采集表》，从规章制度、劳动合同、社会保险、劳资纠纷处理等十二个方面进行主动采集，对考勤表、社保申报表、工资表等材料进行佐证收集，通过信息比对分析，查找用人单位风险点。二是查出“病灶原因”。采取坐堂问诊、集中会诊、外出巡诊等办法，就如何实现劳动用工更加规范、职工工资合理增长、劳动条件不断改善、职工安全健康保障、社会保险全面覆盖等问题，为企业发展把脉问诊，为法律监督鸣笛预警。三是开好“对症药方”。专家组在信息收集、分析对比后，提出风险隐患，形成整改建议；企业根据专家反馈意见，研究整改方案，积极落实改进；专家组再次进行“回头看”，推动整改到位，稳定劳资关系。

三、在“优”字上求突破，着力提升法律体检的延展性。

我们积极打造崇尚法治、依法经营、职工满意的“软环境”，切实增强区域经济发展的“硬实力”。一是优作风。对专家组采用体检数量加用人单位满意度的评价标准，综合评分后给予工作补贴；采取评优优等办法，从精神上 and 物质上对专家组组成员给予肯定；明确规定出诊纪律，着重强调“四个不”的工作要求，即不泄露服务单位的商业秘密、个人隐私，不收取服务单位的现金、有价证券等财物，不参加服务单位组织并支付费用的娱乐活动，不到服务单位报销应由个人支付的费用。二是优效能。法律风险的体检结果不仅作为用人单位整改依据，还通过大数据分析，用来评估全区和谐劳动关系构架状况，在制订全区劳动关系建议举措中作为重要参考。三是优机制。对主动要求体检、积极整改问题、劳资纠纷数量下降明显的用人单位，在人大代表、政协委员推荐、和谐企业评选中优先考虑，使法律风险体检成为全区性、有影响的公益行动。

法律体检工作开展一年多来，共举办集中会诊5次332家，坐诊69家，外出巡诊57家，共收到信息采集表613份，出具反馈体检报告156份，公开谴责不良企业3家，受益用人单位超500家，中工网、江苏网、南通电视台、南通日报等主流媒体相继作了报道。据统计，相比于和谐劳动关系法律体检行动开展之前，仅2020年，达到区级和谐劳动关系标准的企业就是比2018年增加了近30个百分点，全区集体劳资纠纷数量下降了25个百分点。

江苏省委日前发出通知，要求全省党员干部坚决响应习近平总书记“七一”重要讲话中发出的伟大号召，深入开展“同人民想在一起、干在一起，风雨同舟、同甘共苦，在现代化新征程上建新功”行动。新形势催人奋进，新使命艰巨光荣。全省工会党员干部通过学习，一定要有定力把准方向、有耐力行稳致远、有活力永葆朝气，奋力谱写“强富美高”新江苏建设现代化篇章。

要有“咬定青山不放松”的定力。总书记“七一”重要讲话中发出的伟大号召，是对全党走好新的赶考之路的战略动员令，是我们党坚持“一切为了群众、一切依靠群众”根本立场的政治宣言书，是激励全体党员干部与时代一同奔跑、与人民一道奋斗的冲锋号。开启江苏高质量发展的新征程，展现了江苏人踩着新时代步伐，肩负着“为全国发展探路”，扛起“争当表率、争做示范、走在前列”重大使命的战略定力。为此，各级工会党员干部必须坚定理想信念，不忘初心，牢记使命，把“两在两同”建新功行动作为践行党的根本宗旨、深化党史教育、开展“我为群众办实事”实践活动的重要载体，不畏艰难，持续攻坚，形成问题清单、任务清单、责任清单，发扬钉钉子精神，一锤接着一锤敲，一件一件盯住干，一个节点一个节点抓落实，一项一项来解决，把形势讲清楚，把任务说明白，把干劲鼓起来，凝聚起工会事业高质量发展的强大力量。

要有“久久为功不停滞”的耐力。“逆水行舟用力撑，一篙松劲退千寻。”高质量发展不可能一蹴而就，不可能毕其功于一役，决不能有胜券在握、“松口气”“歇歇脚”的想法，要保持做好工会高质量发展各项工作的韧劲和耐力，持之以恒不松劲，重整行装再出发，绵绵用力，久久为功，踏石留印，抓铁有痕。以“深扎根、大排查、抓落实、解难题”为重点，密切联系职工，真情服务职工，推动总书记重要讲话指示精神落到实处、见到实效。坚持千字当头，崇尚实干，马上就办、真抓实干。只有在干的过程中，才能有效地解决问题，应对各方面压力和挑战；只有在干的过程中，才能有效地凝聚合力，全力推动工会事业的高质量发展。

要有“开拓创新不止步”的活力。活力是战胜各种困难和挑战的不竭源泉。面对新形势新任务新要求，工会党员干部要努力提升自身素质，激发生机与活力，而活力来源于学习，来源于责任担当。要把学习当成一项追求、一种习惯，特别要认真学习贯彻落实好“七一”重要讲话精神，不断拓宽视野、丰富知识储备，补短板、强弱项，不断为高质量发展注入源头活水。要以更加高昂的政治热情、赤忱的为民情怀、务实的工作作风，真正把以人为本的发展思想体现到各项工作中、体现到人民满意上。保持奋发有为的精神力量、锐意进取的精神风貌、敢打敢拼的精神状态，挑最重的担子，啃最硬的骨头，把先锋作用发挥出来、先锋形象树立起来，努力在“两在两同”建新功行动中当排头、争先进，展现工会的责任担当。

（作者系亿化大康公司原工会主席）

经验交流

立足“四个定位” 突出“六个阵地” 江苏水源公司工会推动建设融合型“职工之家”

近日，江苏水源公司首家分公司“职工之家”授牌仪式在宿迁分公司举行。该公司努力把党史学习教育的成果转化到为职工群众办实事解难事上，以融合型“职工之家”建设为抓手，立足“四个定位”突出“六个阵地”，用心用力用情解决职工群众“思盼急难”的问题。

“职工之家”是江苏水源公司工会组织牵头建设的旨在丰富广大职工群众业余生活、最大限度解决职工群众工作实际困难和需求、开展群众性职工活动的基地和场所。宿迁分公司工会在公司工会指导下，以保障职工权益、服务企业、创新创优工作为重点，依法依规建立组织、主动融入中心工作、积极服务发展大局，竭诚服务职工，加强自身建设，充分发挥好职工桥梁纽带作用。

按照公司要求，宿迁分公司立足“四个定位”建设，真正把基层工会组织建成切实保障职工合法权益的“桥头堡”、关怀温暖职工身心健康的“温馨家”、联系服务职工的“连心桥”，融合丰富职工活动的“融驿站”。对照对标江苏省模范职工之家考核验收细则要求，结合管理设施优化配置使用契机，围绕职工需求呼声，突出“六个阵地”建设，先后建成标准化党建活动室作为职工学习教育阵地、温馨型职工阅览室作为职工读书议事阵地、融合型多功能厅作为职工会议活动阵地、实用型职工运动室作为职工强身健体阵地、改造室内外运动场地作为职工团体活动阵地、提升绿化配套作为职工快乐幸福环境阵地。

江苏水源工会还将以此次授牌为新契机和新起点，在“水源红”党建品牌引领下，结合党史学习教育“学党史、办实事”要求，倾听职工需求呼声、坚持解决问题导向、落实服务保障抓手，不断丰富服务内容、提升服务品质，坚持以员工实际需求为导向，持续提升各分公司职工之家规范化、标准化、功能化建设完善。统筹利用好党建活动室、读书阅览室、职工活动室、室内外活动运动场所等，多组织开展职工喜闻乐见的文体活动，持续增强员工的幸福感、获得感和安全感，全心全意为职工做好事、办实事、解难事，提升员工干事创业的精气神，有效发挥基层工会组织应有作用，力争打造“省级模范职工之家”。

姚昕 解斌



1944年

2月24日 无锡中国丝业公司第五制丝厂资方不执行增加工资的决议，全厂女工罢工，其他丝厂女工相继罢工。工人面对伪军警镇压坚持斗争，迫使资方同意增加工资，3月6日复工。

春 上海大康纱厂女工、共产党员俞宝琴受中共上海工人运动委员会派遣，进常州戚墅堰机车车辆厂以当描图员为掩护，在职工群众中开展工作。

5月 常州400多名建筑工人罢工，抗议汪伪警察局逮捕3名登报要求增加工资的建工人，汪伪县府被迫释放被捕工人，资方同意增加人工工资。

同月 中共台北县委发动全县性要求增加工资斗争。全县80%以上的雇工增加了工资，提高了抗日热情，当年夏秋全县参军200多人，雇工占50%。

9月上旬 南京铁路华中铁路工人抗日行动委员会，在新四军二师社会部帮助下改组为华中铁路工人同心会南京分会，仍由董铭任会长。

9月 无锡杨森、美新丝厂工人要求增加工资罢工，全城丝厂响应，伪警镇压，经调解按工人要求增加工资。

秋 邳睢县（今邳州市一带）职工总会成立，顾惠民任会长。

□工运史话

百年“党建带工建”大事记（1944——1945年）

11月 中共丹北中心县委派党员、原常州戚墅堰机车车辆厂工人于瑞连、高国栋回厂开展工人运动，他们组织工人去苏北抗日根据地参观学习，参加新四军，在厂里发展4名共产党员，建立党小组。

冬 阜宁县工教会领导东沟裕东油坊工人罢工，要求增加工资，取得胜利。

1945年

1月 南通大生一厂500多名工人，争取年终奖举行罢工取得胜利。

2月28日 淮海区召开第一届群英大会，部队和地方代表500人参加，有50人分别被授予“战斗英雄、学习英雄、劳动英雄、民兵英雄、合作英雄、模范工作者”等称号。中共淮海地委、行署和军分区负责人金明、吴信泉、杨纯到会讲话，会议开6天。

2月 常州戚墅堰机车车辆厂工人陈和尚受中共武南（今常州南部）县委指示，在厂里组织有10多名工人参加的“兄弟会”，开展抗

日活动。

5月1日 淮海区首届职工代表大会在泗沐县（今泗阳、沐阳）召开，5月8日闭幕，淮海行署主任李一氓、中共淮海地委书记万众一到会讲话。会上成立淮海区总工会，于康、王元兴分别当选为主任、副主任。

5月7日 盐阜区首届职工代表大会在益林召开，8日闭幕，成立盐阜区总工联。蒋宗鲁当选为主任，杨汉章、谭苏民为副主任。新四军三师师长黄克诚、盐阜区行署主任曹获秋、中共盐阜地委书记刘彬到会讲话。

6月1日 苏中区职工代表大会在宝应县鹤儿湾召开，常州戚墅堰机车车辆厂共产党员潘文虎、高国栋受中共澄西县委（今江都、西都）和中共五地委指派，作为沦陷区铁路工人代表出席大会，潘文虎向大会报告沦陷区工人受迫害及与日军斗争的情形。

7月29日 苏北职工联合会筹备委员会成立，杨汉章为主任，于康为副主任。

7月 邳睢县总工会发动全县铁匠4000多人

和民工1000多人，参加破坏陇海铁路段的活动。

8月15日 日本宣布无条件投降。

9月2日 日本代表在投降书上签字。中国抗日战争胜利结束。

9月5日 苏北职工代表12人赴延安出席全国解放区人民代表大会。

10月1日 京沪、沪杭甬两路总工会南京分会成立。负责人是共产党员吴良杰、唐季平等。工会开展反对开除工人、要求当局承认两路总工会、保证工人最低工资不得少于两石大米的斗争。

10月5日 戚墅堰机车车辆厂贴出布告，决定解雇工人、童工，共产党员俞宝琴代表职工向厂方请愿。大部分女工被留厂，俞的身份暴露，经组织同意撤离。

10月25日 淮海区总工会就工人为民主政府、抗日部队做工及战时出服服役等问题发出致各级政府及所属部队的公函。

10月 镇江市第一个电业工人工会——镇江水电工会成立。1946年3月，国民党镇

江市政府指令改组，成立镇江水电产业工会。

11月中旬 南京浦口、浦镇铁路工人罢工，要求保障职业、火车停驶5小时，迫使当局同意工人要求。

同月 叶挺市（今盐城市城区）总工会成立。

同月 国民党组建南京市总工会筹备委员会。

同月 设在淮阴的苏皖边区政府成立（11月1日）后，淮海地区涟水等地学校教职员工通电全国，呼吁和平，反对内战，要求国民党当局撤回进攻解放区的军队，表示拥护苏皖边区政府。

12月8日至18日 清江市挑水、瓦匠、皮匠、针工、码头工会先后成立。工会发动工人斗争封建把头，取消工头剥削。

12月 中共南京地下组织领导的有400多失业工人参加的南京失业青年大同盟成立，失业工人游行请愿，要求国民党当局解决失业问题。

同月 淮阴市工会组织发动2200多搬运工人开展反把头斗争，工人劳动热情高涨，运输效率普遍提高。

冬 新浦职工及家属千余人，包围国民党救济总署反对贪污救济粮，迫使国民党政府发放救济粮。

是年 射阳县船舶工会组织30多条船，深夜通过封锁线，为新四军运军需物资。

龚慧 整理