

劳动争议调解化解纠纷作用显著

2008年,全国各类劳动争议调解组织共受理劳动争议44.6万件,其中企业劳动争议调解委员会受理32.3万件,调解成功6.6万件,调解预防成功率达44.1%

王敏

作为一项法律制度,调解在劳动争议处理中具有“第一道防线”的功能,在协调劳动关系,化解社会矛盾,维护社会稳定,促进经济和社会进步方面,发挥着重要作用。加强劳动争议调解,健全调处机制,更多采用教育、协商、疏导等办法,把劳动关系矛盾化解在基层,解决在萌芽状态,是维护劳动争议当事人特别是劳动者合法权益、构建和谐社会的重要方面。工会在劳动争议调解中,承担着重要职责,发挥着不可替代的重要作用。

近年来,随着我国经济结构战略性调整步伐加快,劳动关系发生深刻变化,各种利益矛盾进一步显现,企业内部侵犯职工合法权益引发的劳动争议逐年增加。2008年《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》实施后,随着受理范围的扩大和劳动者维权意识的加强,各类劳动争议处理机构受理劳动争议数量急剧攀升,劳动争议处理工作面临严峻挑战。大力加强预防和调解,把矛盾化解在萌芽,把争议解决在基层,是做好当前劳动争议处理工作的必然选择,也是各级工会和各类劳动争议调解组织面临的一项重要任务。

据全国总工会统计,2008年全国建立各类劳动争议调解组织39.9万个,同比增长24%。其中企业劳动争议调解委员会38.8万个,增长20%。区域性、行业性劳动争议调解组织1.07万个,与2007年基本持平。全国还有8525个企业建立了劳动争议预警机制。

2008年,全国各类劳动争议调解组织共受理劳动争议44.6万件,同比增长10%。其中企业劳动争议调解委员会受理32.3万件,增长1.6%;调解成功6.6万件,有效预防7.6万件,调解预防成功率达44.1%,同比提高11.7%。区域性、行业性劳动争议调解组织受理12.3万件,增长43%,调解成功10.3万件,调解成功率达84.2%,增长1.4%。

充分发挥调解的作用,以平和的方式而不是主要以裁决或者判决的强制性手段化解矛盾,是使劳动关系真正实现和谐稳定的重要保证。目前,我国新的劳动争议调解网络架构刚刚搭建,还存在组织不够健全,制度不够完善,规章没有到位,运作不够规范等问题,亟须加快出台规章,强化组织建设,推进制度创新,提高调解质量,增强人员素质,促其不断完善。

一是积极推进企业工会和企业劳动争议调解委员会组织建设。在已经建立了工会的企业和实行企业化管理的事业单位,工会要积极会同用人单位依法建立、健全劳动争议调解委员会或调解小组。企业劳动争议调解组织的工作重心是围绕企业和职工全面发展,搞好劳动争议预防,及时化解纠纷苗头,促进劳动关系协调。如:将劳动争议预防调解工作与企业文化建设和集体合同制度、职代会和厂务公开制度、普法宣传教育制度等有机结合,把职工和企业可能发生的矛盾,转化

为工会与企业通过调解机制共同协调解决的问题,从源头上防止劳动争议发生。调解委员会中的工会和企业代表还应当共同推进建立职工代表意见会、对话会、面谈会等制度,加强劳动关系双方沟通,避免劳动争议发生。

二是在小型非公企业和非正规就业人员比较集中、劳动争议多发、企业工会力量薄弱的区、县、乡镇、街道、开发区、社区及行业,工会要积极会同人力资源和社会保障部门、企业代表组织等,共同推动建立由政府、工会和企业代表组织三方成员为主的区域性、行业性劳动争议调解(指导)组织,调解本辖区、本行业没有建立调解组织的企业劳动争议,企业内部调解不了的劳动争议,以及跨区域、跨行业的劳动争议,指导企业劳动争议调解工作。同时要与司法行政部门配合,发挥好基层人民调解委员会在调解劳动争议中的作用。有条件的地区和行业,应当推动建立政府主导、工会参与、多方联动的调解组织或调解中心,将劳动争议调解纳入社会矛盾大调解格局。区域性、行业性劳动争议调解组织及调解中心超脱于企业,具有较高的权威性和较强的公信力,调解效果好,成功率高,被当事人和社会普遍认可。做强做实区域性、行业性劳动争议调解,是今后劳动争议调解的发展方向。

三是必须建立健全劳动争议预警机制。工会应会同人力资源和社会保障部门、企业

代表组织,在企业建立劳动争议信息制度,在地方建立协调劳动关系三方组成的信息协调制度,充分整合资源,形成有效联动,推动建立协调劳动关系三方共同负责,下至企业、上到地方的自下而上的劳动争议预警机制,通过预测、预报和预防等措施,有效排查争议隐患,及时化解纠纷苗头。对可能引发群体性突发事件的重大问题,力争在第一时间将情况及时报告上级工会和政府有关部门,采取积极应对措施,将争议苗头和事件隐患及时化解在萌芽状态,最大限度减少社会振荡。

四是应当根据构建和谐劳动关系需要强化机制创新,建立健全基层劳动争议调解与仲裁和诉讼调解相衔接的有效机制,整合调解资源,加大调解力度,降低处理成本,方便职工当事人。劳动关系人身属性十分突出,劳动关系摩擦产生的劳动争议采取仲裁裁决、法院判决等刚性方式解决往往效果不是最佳,无论哪一方胜诉,劳动关系原有的基础一般都难以继续和睦维持。特别是人民法院对申请恢复或者维持劳动关系的仲裁裁决或判决,缺乏有力的强制执行措施,用人单位往往不愿甚至不予执行,使职工权益的最终保护十分困难。将基层调解、仲裁调解和司法调解有机结合,可以使刚性的仲裁和审判有了柔性处理的新途径,既缓解了仲裁和诉讼的压力,降低了处理成本,又可缓和当事人之间的对立情绪,还可使基层劳动争议调解工作有

效发挥作用,对于维护大局稳定,构建和谐社会具有十分积极的意义。一些省市在这方面进行了有益的实践,取得了很好的效果。青岛市总工会与市劳动保障部门、市法院联合下发《劳动争议调解实施办法》,明确规定建立仲裁调解联动机制。劳动争议仲裁委员会可以在区域性、行业性劳动争议调解组织中设立派出仲裁庭,确认劳动争议调解协议书的合同效力,使劳动争议调解协议书的法律性质进一步明确,劳动争议调解程序得到强化。江苏省宜兴市在市总工会设立了集基层调解、仲裁调解和诉讼调解于一体的劳动争议中心调解庭,简化了程序,提高了效率,方便了职工,调解工作取得实效。

五是加强劳动争议调解规范化建设,是大力提升劳动争议调解工作整体水平的必然要求。当前,应当根据《劳动争议调解仲裁法》,加快制定出台《劳动争议调解委员会组织和工作规则》,积极推动最高人民法院制定出台关于《劳动争议调解仲裁法》的司法解释,继续执行《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》有关调解工作的规定,建立统一的调解规范,建立健全各项制度,加强调解人员培训,不断提高调解质量和水平。

(作者为全国总工会法律工作部劳动争议处处长)

助你维权

不愿加班竟被扣钱 这样的做法合法吗?

我在一家洗衣店工作,由于换季近来到我们店里干洗大衣的人增加了很多,店里就要求我每天加班两个小时。但是碰巧的是我的孩子也因为换季生病了,孩子生病很需要我照顾,我不愿意加班并向店长说明了情况。店长当时不是很高兴,还说不愿意加班就别加。可没想到这个月发工资时我发现数额减少了很多。一问才知道,店长说因为我不按要求加班扣了我的工资100元。

请问,不愿意加班他们能扣我的工资吗?

读者:钱雪



随意扣钱于法无据

漫画 李法明

钱雪:

《劳动法》第四十一条规定:用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时。

可见,用人单位要求劳动者加班,不仅要征得工会的同意,还要与劳动者协商,获得劳动者的同意。用人单位没有与工会组织和劳动者协商,就要求劳动者加班,不符合我国劳动法的有关规定,属于违法行为。同时,对不愿意加班的劳动者进行扣减工资的做法也没有法律依据。

(金文)

我的情况算工伤吗?

我在一家商场的停车场工作,主要职责是引导顾客把车停进划定的车位中。两个月前,在我当班的时候,一位顾客停车时未按规定停放在车位上,非要停放在离商场大门很近的一个地方。为了维护停车场的秩序,我多次劝阻那位顾客,但那人突然就把我打倒在地,致使我受伤。事后,经商场与该人协商,那人向我道了歉,还给了我500元钱,说给我治病。我当时没接受太多,接受了道歉。后来我在医院治疗花去了3000多元,还休息了一个多月。等我再想找打伤我的人索赔时,那人早就不知道上哪里去了。于是我向商场提出申请工伤认定的要求。该商场有关负责人却说,我受伤是由于与顾客发生争执被顾客打伤造成的,与商场无关,而且他还说商场根本就没有为我们缴纳工伤保险。

请问,我的情况可以算作工伤吗?如果商场没有为我缴费,我该怎么办?

读者:林开平

林开平:我国《工伤保险条例》第十四条规定:职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的……从你描述的情况看,你显然是被顾客打伤的,但你是在工作时间、工作地点,因为你是工作职责而受伤的,属于上述规定中的第三种情况,应当认定为工伤。

《工伤保险条例》第二条规定,在我国境内的各类企业、有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。同时,该条例第六十条规定:用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的,由劳动保障行政部门责令改正;未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

因此,如果商场没有按照规定缴纳工伤保险费,你可以向当地劳动保障部门举报。另外,如果该商场没有为你缴纳工伤保险费,则由该商场按照《工伤保险条例》规定的待遇和标准向你支付相关待遇。

(李林)

在《就业促进法》实施后,调查人员通过电话咨询的方式,调查了96家外企公司招聘体检和录用标准,结果发现:至少44%的公司明确拒绝录用乙肝病毒携带者;还有40%的公司不明确宣称拒绝录用乙肝病毒携带者,却在招聘时要进行相关的强制体检

外企乙肝歧视“依旧” 强制体检现象普遍

本报记者 张伟杰

乙肝病毒携带者求职路坎坷

今年25岁的小雨是个漂亮、高挑的女孩,给人的印象非常阳光。小雨从小都很优秀,毕业于北京一所知名的重点大学,可以在很多人看来小雨的就业条件很优越。然而,小雨在求职路上却非常坎坷。2008年6月毕业后,小雨的大多数同学都已经找到了满意的工作,小雨却至今仍处于待业状态。

毕业后小雨一直非常认真地寻找工作,然而,每每在通过面试后她就被挡在了用人单位的强制体检关前,原因在于她是一名乙肝病毒携带者。

不久前,小雨应聘一家美资的外企行政助理一职,在通过面试后,该公司要求小雨接受强制体检。小雨一听要体检,就有一种不好的预感。等体检结果出来后,小雨“不出所料”地被该公司拒绝录用。在多次遭遇强制体检并在体检结果出来后拒绝录用,小雨打算为自己维权。目前,她已经向该外企提出了经济赔偿要求。

事实上,有着像小雨般遭遇的人并不在少数。2月22日,公益机构北京益仁平中心

发布了《2008 外企乙肝歧视调查报告》,报告显示,在明确规定禁止歧视传染病病原携带者的《就业促进法》实施之后,仍有逾八成的外资在华企业对求职者强制体检乙肝病毒标志物,报告还显示,企业直接歧视乙肝病毒携带者的行为明显减少,一些企业对乙肝病毒携带者的歧视更加间接、更加隐蔽。

隐性歧视大大增加

2008年卫生部发布的数据显示,中国有乙肝病毒携带者近1亿人,一段时期以来,这一庞大人群在劳动就业方面面临着严重的歧视,难以享有与其他公民平等的劳动就业权利。2007年中国肝炎防治基金会发布的外企乙肝歧视调查显示,2006年底,有高达96%的跨国企业在华机构在入职招聘时要进行乙肝检测,77%的机构明确宣称拒录乙肝病毒携带者。为了解决这一问题,自2007年5月以来,国家和政府推出了多部法律文件,要求取消劳动就业领域的普遍强制性乙肝检测,保护乙肝病毒携带者的平等就业权。2008年1月1日正式实施的《就业促进法》也明确规定“用人单位招用人员,不得以是传染病病原

携带者为由拒绝录用。”

然而,国家和政府的法律、法规出台后,各地用人单位执行得如何?2008年10月至12月,北京益仁平中心以电话咨询的方式,调查了92家跨国公司在大陆的96家分支机构或者合资公司(外方控股)的招聘体检和录用标准,力图以此为例对当前就业领域乙肝歧视现状以及对相关政策 and 法律执行效果有所反映。

调查显示,至少84%(80家)的被调查公司(机构)入职招聘仍要违规进行乙肝检测;至少44%(42家)的公司(机构)仍明确拒绝乙肝病毒携带者;只有5%(5家)的公司(机构)入职无需强制体检乙肝标志物,这其中包括家乐福、IBM等知名企业。

通过分析本次调查数据,并对比2006年同类调查数据,调查者发现在招聘过程中自觉不查乙肝病毒标志物的企业比例依然很少。值得注意的是,调查过程中明确宣称拒绝乙肝病毒携带者的公司比例为44%,明显少于2006年调查的拒录比例(77%),但存在潜在歧视和隐性歧视可能性的公司比例大大增加。有些公司不明确宣称拒绝录用乙肝病毒

携带者,但其招聘体检却强制要求求职者抽血化验乙肝病毒标志物,这类公司占到了40%,而2006年仅为19%。

通过调查可以看出,当前外企公司乙肝歧视的状况与两年前相比有了明显的变化,国家的新法和政府的新政在实践中产生了震慑作用。但乙肝强制检测仍然普遍,歧视的根源仍未消除。乙肝病毒携带者在被筛查出之后,即便能够进入企业工作,其面临同事冷遇和排斥的几率也相当高,自身的心理压力也相当大。

呼吁制定反就业歧视法

据益仁平中心负责人陆军介绍,之所以选择外企作为调查对象,主要是由于外企公司在招聘员工时进行体检的做法比国企、民企更为普遍;同时,跨国企业在其总部所在国(地区)以及其他国家(地区)早有对求职者的强制性乙肝检测,也早有针对乙肝等传染病病原携带者的就业歧视,然而,外企在华机构在进行人员招聘时,却有强制的乙肝标志物筛查检测现象,并依据检测结果来甄别、淘汰乙肝病毒携带者。跨国企业在其他国家(地区)与我国大陆地区采取不同的做法,对比非

近年来,医疗纠纷产生的诉讼呈现出一些新的特点和难点——患者对病历审查“斤斤计较”、医疗鉴定程序反复启动、鉴定专家出庭“左右为难”

医疗纠纷案件凸显新难点

沈丹丹

农历腊月二十八,北京海淀区法院收到陈先生起诉某三甲医院的诉状,随诉状附上的一份证据保全申请,要求法院对该医院的手术监控录像采取保全措施。陈先生认为,监控录像可以准确再现医疗过程,因此作为病历材料的组成部分,是案件审理中证明事实的关键证据。

随着社会的进步、科技的发展和法律法规的健全,医疗纠纷案件的数量增长的同时,内容也在发生悄然变化,医疗纠纷案件凸显新的审理难点。

病历审查“斤斤计较”

案例:不久前,海淀区法院受理的一起徐先生起诉医院医疗损害赔偿纠纷案中,徐先生对医院提交的病历材料提出了多达

600处的病历异议,认为这些地方均存在不规范的涂改、伪造等真实性问题,因此不能作为鉴定依据。承办法官用了相当长的时间,花费大量精力来判断双方关于病历真实性的争议,由于双方争执不下反复举证,为了证明签字真实性又不得不启动笔迹鉴定,案件审理期限被一延再延。

日前,海淀区法院对2008年审结的经过医疗事故或医疗过错鉴定的65件医疗纠纷案件进行了调查,发现这65件案件中,没有任何病历异议的仅有18件,而提出病历异议的案件则占到了鉴定案件总数的72.3%。可以说,审理医疗纠纷案件,病历异议的处理已成为一个不容忽视的诉讼过程。医疗行为的专业性决定了法官在判断医疗行为是否违法、是否存在过错的时候,不得不依赖具有专业知识的人,第三人即医疗鉴定专家,而专家在判断一个既往医疗行为的时候又只能依靠病历材料的记载,因此,病历在医疗纠纷案件认定事实方面显得十分重要。

由于住院病历是由医方单方制作并保管的,一旦发生纠纷,患者最直接的怀疑就是病历是否被篡改。同时,因为患者一方往往是既不具备医学专业知识也不具备法律专业知识的普通百姓,因此即使拿到病历也容易拿着一些笔误之类的错误而拒绝承认整个病历的真实性,同时,病历笔迹数量较大的时候,对医护人员责任心的怀疑感也

加剧了患方对医方的不信任和抵触情绪,这往往成为推动医疗纠纷案件进程的一大阻力。医疗纠纷中病历真实性认定面临的另一问题是,随着科技的推广,一些大医院已经普遍采取了电子病历的形式,而现行的相关规定却没有赋予电子病历相应的法律地位,更没有对其书写、修改、保存、复制等做出规定,因此诉讼中双方当事人对电子病历真实性的争议也越来越常见。

鉴定程序“各执一词”

案例,霍女士因怀孕在某妇幼保健院进行产期检查,孩子出生后检查出患有先天性心脏病,霍女士认为妇幼保健院没有尽到产前检查的注意和告知义务,造成自己产生出生患有严重先天疾病的孩子,给家庭带来巨大的经济和精神负担,因此起诉到法院,还要求进行医疗过错的司法鉴定,妇幼保健院一方则向法院申请进行医疗事故技术鉴定,法院根据北京市高院的意见决定先启动医疗事故技术鉴定,得到医疗行为不构成医疗事故鉴定结论后,霍女士再次向法院提出进行医疗过错的司法鉴定的申请。

目前我国法律在医疗纠纷案件上采取了《医疗事故处理条例》(以下简称《条例》)和《中华人民共和国民法通则》(以下简称《民法》)并行的“二元制”结构,即在审理医疗事故侵权损害赔偿案件时,应当参照

《条例》,而在审理一般医疗损害赔偿纠纷案件时,则应当按照《民法》的规定审理。由于《条例》与《民法》相比,无论是在认定是否赔偿还是在赔偿数额确定标准上,都对医方更加有利,因此在医疗纠纷案件中,往往是患方坚持进行医疗过错的司法鉴定,而医方则要求进行医疗事故技术鉴定来排除自己的赔偿责任。同时,由于历史的原因,患方对医疗事故鉴定技术委员会中立性的信任危机,也是患方不愿意选择进行医疗事故技术鉴定的一个因素。针对这种情况,北京市高级人民法院2005年制定了《关于审理医疗损害赔偿纠纷案件若干问题的意见(试行)》,明确了在双方当事人坚持不同鉴定主张的情况下,法院应首先启动医疗事故技术鉴定,再根据医疗事故技术鉴定的结果和当事人的申请确定是否需要再次启动医疗过错的司法鉴定。在审判中,由于双方当事人争执于进行什么鉴定以及一方对另一方启动鉴定的鉴定程序不予配合造成的审理期限的延误并不鲜见,反复启动鉴定程序造成的审判资源和鉴定资源浪费也是目前医疗纠纷审理中面临的重大课题。

鉴定人出庭“左右为难”

案例:谢先生由于突发疾病到一家医院就诊却很快不治身亡,家属和医院协商后共同委托进行了医疗事故技术鉴定,鉴定结论

认为谢先生的死不构成医疗事故,患者家属存在诸多疑问于是诉至法院,审理过程中,患方提出申请,要求鉴定专家出庭接受质询。

根据《民事诉讼法》第六十六条和《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第五十九条、第四十七条的规定,鉴定人应当出庭接受当事人质询。但目前《条例》、《医疗事故鉴定技术鉴定暂行办法》均未确立这项制度,医疗事故技术鉴定组专家不出庭接受质证带有普遍性。这就使法院在当事人提出鉴定专家出庭申请时面临左右为难的境地。经过多年努力,目前北京市海淀区医疗事故技术鉴定委员会已经做到对所有申请鉴定专家出庭接受质询的案件均派专家出庭,这一尝试受到当事人的称赞,收到良好社会效果。2008年7月1日起开始实施的由北京市高级人民法院、北京市司法局联合下发的《关于司法鉴定人出庭作证的暂行规定》,也使医疗过错司法鉴定鉴定的鉴定人出庭有了具体的操作规范。不过,由于医学和法学均具有较强的专业性,鉴定专家在解释医疗事实以及法官在理解医疗行为与法律认定相关的问题时还存在一定障碍和隔阂。因此,在实践中进一步摸索使鉴定人出庭更好地发挥帮助法官认定案件事实的作用仍是医疗纠纷中需要解决的课题。

(作者为北京市海淀区法院,本栏目稿件由北京市高级人民法院统一提供)

