



【数说成就】

弘扬法治精神结硕果

党的十八大提出，加快建设社会主义法治国家，发挥法治在国家治理和社会管理中的重要作用。中国工会十六大明确要求，各级工会组织和工会干部要运用法治思维和法治方式协调劳动关系、参与各项改革。

如今，法治思维、法治方式日益成为从党政到社会频繁提及的词汇。在“12·4”全国法制宣传日到来之际，梳理近年来各级工会以法治思维和法治方式维护职工权益的详实数据，可以展现各级工会积极弘扬社会主义法治精神的努力与成效。

——参与社会主义法治建设：十年来，金总推动和参与了包括《劳动合同法》、《社会保险法》在内的120多部涉及职工权益的法律法规的制定和修改。据了解，近五年，地方工会参与制定的涉及职工切身利益的地方性法规达到1261件。

——开展法制宣传教育：仅“五五”普法期间，各级工会就投入资金超过10亿元，免费发放法制宣传资料2亿多册(份)，开展法律咨询、法律援助25万场次。目前，全国有4亿多人次参与了工会法制宣传教育活动，培训工会干部和普法骨干近千万人次。

——推动劳动法律法规实施：积极配合、参与各级人大的执法检查、政协委员的视察、政府部门的专项监察，并发挥基层工会劳动法律监督员的作用，监督用人单位贯彻实施劳动法律法规，督促政府有关部门严格执行法律。截至2012年底，全国工会劳动法律监督组织达77.8万个，工会劳动法律监督员185.9万名。近五年，全国工会劳动法律监督组织受理违法、违规案件26.48万件，自行处理14.08万件，提交劳动监察及其他部门处理12.4万件。

与此同时，各级工会为广大劳动者提供法律援助，帮助劳动者在面对劳动纠纷时，学会运用法治方式维护自身权益。据统计，目前全国劳动争议调解组织达88.37万个，近十年受理劳动争议案件371.7万件。工会法律援助机构12948个，拥有法律援助工作人员3.6万人，工会法律援助志愿者5.6万人，十年未受理职工法律援助案件49万件，结案31.42万件。



公司开展了区总劳动法律系列沙龙之企业用工管理法律风险诊断及应对处理，送法进企业，受到了企业职工欢迎。

如今，各法宣基地所在单位工会在基地成立后，立足本单位、本地区社情民意，因地制宜，积极争取党政领导支持，逐步摸索出适合自己的法宣模式和经验方法。如，新徐汇集团在与区总合办法律沙龙，取得良好反响后，又单独举办了女职工法律沙龙，联办月度劳动法律讲堂，形成了品牌。此外，各法宣基地纷纷运用网络、媒体等手段，结合实际，开展了法律讲座、法制电影进工地巡展等普法活动，通过职工看得见、听得懂、记得住的宣传形式，进一步增强了工会法制宣传教育工作的吸引力和影响力。

据了解，今年，徐汇区总工会还向各法宣基地和基层工会下发意见征询表，实行宣传活动项目化运作，并将普法讲师团名单、系列讲座、法律沙龙课题制作成册下发至各法宣基地，为企业及职工提供菜单式服务。

以法治思维法治方式维护职工权益是中国工会工作的必由之路

郭 军

党的十八届三中全会对深化改革作出全面部署，重点是经济体制改革，核心问题是处理好政府和市场的关系，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用。随着我国市场化改革进一步深入，劳动关系市场化程度将进一步加强。市场经济就是法制经济，市场化的劳动关系必须要实行法制化，劳动关系法制化是劳动关系市场化的保证。在社会主义市场经济条件下，维护职工合法权益和争取职工合理利益，构建和谐劳动关系是中国工会责无旁贷的基本职责和重要任务。市场与法制，法制与民主是中国工会必须面对的现实问题。没有广大职工民意支持的工会是无源之水、无本之木，没有法律保障和手段的工会则巧妇难为无米之炊。在市场经济竞争和效率的压力下，在职工民主意识和诉求不断增加的背景下，工会组织只有运用法律武器，强化工会组织和工会工作的法制基础和制度保障，中国工会才能不辱使命，代表好、维护好职工合法权利和合理利益。中国工会十六大就今后五年的目标任务特别强调指出：不断强化源头参与和制度创新，增强工会工作的法制基础和制度保障。

签订劳动合同谨防试用期“六大陷阱”

由于就业压力较大，劳动者求职心切又缺少必要的维权知识，一些用人单位在试用期内玩起了花样，故意设置一些违反法律法规的条款，规避责任和义务，侵犯劳动者的合法权益。劳动者签订劳动合同时，应防范用人单位在试用期内设置的“六大陷阱”。

陷阱一：试用合格再签订劳动合同。

先试用再签劳动合同，一般有试用阶段不签劳动合同、试用期等同于合同期等表现形式。根据《劳动合同法》第19条规定：“试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”也就是说，试用期是依附于劳动合同，以劳动合同为前提条件的，没有劳动合同就没有试用期条款，不存在单独的“试用期合同”。

陷阱二：试用期限超过法定期限。

一些用人单位规定的试用期限过长，如签订一年期劳动合同，试用期却长达6个月。

《劳动合同法》规定：“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。”如果劳动合同试用期的约定超过了法律规定的期限，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，也可要求用人单位对超过部分按照非试用期工资标准支付工资。

陷阱三：擅自延长试用期或多次试用。

有些用人单位往往以时间太短、考察不全面，还需继续努力为理由，在原试用期届满后延长或与劳动者重新约定试用期。

《劳动合同法》第19条规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”即用人单位不得以任何理由与劳动者重复约定试用期，也不得对原来约定的试用期进行延长。如果单位在一次试用的合理时间内依然不能判断劳动者是否胜任工作，就应承担由此而带来的风险。

陷阱四：试用期工资低于最低工资标准。

劳动关系市场化的过程就是劳动关系法制化的过程

改革开放30多年来，我国企业劳动关系发生了巨大的变化，从计划用工、终身制到市场选择、合同制，从国家分配、行政管理到自主择业、法律规范，从固定工资、劳动保障到协商薪酬、社会保险，等等。劳动制度的改革、劳动关系的市场化都是伴随着法制化发生发展的，1986年国营企业开始实行劳动合同制，国营企业劳动制度改革四项暂行规定出台；1992年市场经济目标确立，1994年《劳动法》出台，随之一系列劳动立法相继出台。劳动关系从国家化、行政化向企业化、契约化发展的进程就是市场化、法制化的进程。

中国的社会主义市场经济是前无古人的大胆探索，市场经济有其自身规律，劳动关系的“强资本、弱劳动”是客观存在，资本对利润的追逐是无限的，也正因为如此，市场化的劳动关系又不能绝对市场化。如不能平衡好劳资这一利益关系，劳动者合法权益遭受侵害的问题就会经常出现，市场化的劳动关系绝对市场化则必然会导致劳资关系冲突化。这就要求国家必须加强和创新社会管理，通过立法加以干预，进行调整和不断矫正。劳动关

一些用人单位把试用期职工当作“价廉物美”的劳动力，试用期工资常常低于最低工资标准，甚至“零工资”试用。

《劳动合同法》第20条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”劳动者在试用期内的工资权益受最低工资标准和相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%的双重保护，因此试用期不是“廉价期”，“白用期”。

陷阱五：试用期内不为职工缴纳社会保险费。

有些用人单位为降低用工成本，以试用期不包含在劳动合同期限内，或试用期满再说为由，不给劳动者办理社会保险，劳动者往往不懂或不敢提出异议。

根据《劳动合同法》、《社会保险法》等规定，劳动关系自用工之日起建立，在试用期间，用人单位和劳动者同样存在劳动关系，不能因劳动者的试用期身份而加以限制或与其他劳动者区别对待。同时，社会保险是国家实施的一项强制性的保险制度，不管是用人单位和劳动者私下约定免缴社会保险费，还是以商业保险取代社会保险，都是无效的。

陷阱六：试用期内随意辞退职工。

一些用人单位认为，既然是试用，用人单位在试用期内可以无条件、随心所欲地解除劳动合同，很多职工也认为这是理所当然的事情。

根据《劳动合同法》第21条规定，在试用期中，用人单位证明劳动者存在不符合录用条件、严重违纪、严重失职、劳动合同无效等法定解除情形，才能依法解除试用期职工，否则，用人单位不得解除劳动关系。用人单位在试用期解除劳动关系的，还应当当劳动者说明理由。如果用人单位不能证明劳动者“不符合录用条件”而随意解除劳动合同，属于违法解除，劳动者有权依法要求用人单位支付赔偿金。

(作者：江苏省镇江市总工会 刘业林)



让普法宣传听得懂记得住

——上海徐汇区总工会法宣基地普法纪实

“请问对方辩友，没有带薪年假条例，我们如何常回家看父母？”“对方请注意，常回家看看，需要的是有一颗诚挚的孝心，没有法律规定，难道就不回家看老人吗？”

这是发生在上海徐汇区总工会法制宣传教育基地组织的徐房集团职工法制辩论赛上的一幕。“六五”普法期间，立足法宣基地开展普法活动已经成为徐汇区总工会的一个品牌。

徐汇区总工会制定下发了《关于加强区总工会法制宣传教育基地建设的实施意见》，并建立了基地联席会议制度，指导推动工作开展，积极整合社会资源，逐步形成上海市中小企业人才交流服务中心、徐房集团、城开集

团、新徐汇集团、区工人体中心和天平社区总工会6家针对不同职工群体的法宣基地。同时，以点带面，辐射更多企业和社区，并借助了本区法律服务机构的力量。

——建立了区总法律顾问团、维权志愿团和“六五”普法讲师团等三支队伍，为法宣基地开展法宣活动提供全方位法律服务。

——根据基层的需求和建议，与律师团队合作，开展小型互动的劳动法律沙龙，举办大型劳动法律讲座，及时讲解新法律法规，为劳动者释疑解惑。

——积极创新维权模式，由法律顾问团和维权志愿团35位律师，志愿为困难职工捐

赠合计3500小时的免费法律服务，向徐汇区的困难职工提供全方位、全年无休的法律服务。许多“原先只是抱着试试看”想法的职工得到了专业律师的服务，切实感受到工会为职工撑了腰。

如，根据新徐汇集团女职工较多的特征，与其合办了2013年区总劳动法律沙龙（第二期）之新徐汇集团女职工特殊劳动保护专场；徐房集团组织本集团60多位工会干部参加了区总劳动法律系列讲座第二讲之《劳动合同法》修正案解读；在天平社区举办了区总劳动法律系列讲座第三讲之典型劳动争议案件分析与处理；派遣区总法律顾问团律师赴埃顿

微博普法扩延法律援助覆盖面

——四川各级工会借助新媒体为职工维权纪实

全部完成了。从微博发出到农民工全部领到工资，仅用了不到4天。

这只是四川省总工会应用新媒体为职工提供法律援助和普法，主动化解劳动关系矛盾的一个缩影。

“四川工会法律援助”微博由四川省总工会法律工作部于2011年1月4日相继在新浪网、腾讯网注册，全省各市州、区县总工会也

相应开通了法律援助微博。充分利用政务微博信息发布具有权威性、互动性、实效性的优势，抓住职工特别是新生代职工、农民工习惯和方便通过手机等方式使用网络、微博的特点，全省各级工会积极推行运用微博开展法制宣传教育工作。

“四川工会法律援助”微博坚持以普法宣传和法律援助工作为主，开设了“每日问答”、“以案说法”、“工会维权在行动”等栏目。“每日问答”主要与职工密切相关的劳动法律法规政策及工会法律援助的申请条件、流程等以简洁问答的形式，让职工更易于掌握；“以案说法”主要是精心选取各地法院、劳动争议仲裁委员会的典型案列，讲述相关劳动法律知识在具体案件中的运用；“工会维权在行动”则主要是发布四川省各级工会所做的典型的维权范例，扩大工会的社会影响力。同时，微博每天安排执业律师值守，答复网友咨询的涉法问题，并引导其依理性维权。

在网友中，“四川工会法律援助”微博以积极解答网友咨询和高度重视网友求助，依法维护职工权益著称。据不完全统计，自2011年四川省各级工会开通法律援助微博以来，通过微博共解答咨询3557件，涉及4983人次；已处理微博讨薪、微博维权等案件共118件，为4012名职工(农民工)讨回工资、工伤补偿、经济补偿金等4309.51万元。2012年12月至2013年1月31日，四川省各级工会处理微博讨薪案



案情简介

2001年4月，贾某到北京某工贸公司做计件工人，工作的主要内容是做木箱。2011年4月5日，在工作期间一颗钉子打进了他的左手。公司将贾师傅送往医院，并进行了手术治疗，医药费由单位支出。

4个月后，贾某的伤势基本痊愈，他希望回公司继续上班。但被告知受伤期间的工资只能按每天10元补偿，没有其他待遇。因工作受伤在家休息了4个月，手也落下残疾共才补偿1200元，贾某不能接受，于是向公司提出按最低工资标准计算这4个月的工钱，却遭公司拒绝：“咱们公司就这规定，你不认就去找告。”

要想认定工伤必须有劳动关系证明，因为贾某未与公司签订劳动合同，所以只能去申请仲裁。8月，仲裁确认贾某与工贸公司之间存在劳动关系。工贸公司不服裁定，诉至法院。2011年12月31日，一审判决双方不存在劳动关系。2012年4月，二审确认双方存在劳动关系。工贸公司又向北京市高级法院申请再审。直到9月份，贾师傅拿到了工伤认定结论通知书。

在主张工伤保险待遇的同时，贾某向公司提出解除劳动合同并要求支付经济补偿。经过法院的审理、判决和执行，2013年7月，贾某获得解除劳动合同经济补偿等损失8万余元、工伤保险待遇4万余元。

案例解析

《工伤保险条例》第三十三条规定，职工因工作遭受事故伤害需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。贾某发生工伤后，在医疗期内，工贸公司应当全额支付工资，公司以每天10元的标准补偿显然是违法的，贾某以最低工资标准计算4个月的停工留薪期待遇并不过分。除此之外，按照《工伤保险条例》的规定，职工因工致残被鉴定为十级伤残的，可享受以下待遇：一次性伤残补助金为7个月的本人工资；职工本人提出解除劳动合同的，还可获得一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，其数额均是3个月的本人上年度职工月平均工资。

根据《劳动合同法》第三十八条和第四十六条的规定，用人单位未按时足额支付劳动报酬的和未依法为劳动者缴纳社会保险的，劳动者有权解除劳动关系；劳动者因以上原因而与单位解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者经济补偿。同时，第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本案中，贾某因工贸公司不支付工资、不缴纳社会保险而要求与单位解除劳动合同，单位依法应支付经济补偿，弥补未为贾某缴纳社会保险而遭受的损失。最终，贾某除了获得4万余元的工伤保险待遇，还获得了8万余元的经济补偿金。

(作者：北京市致诚农民工法律援助与研究中心律师 傅福斌)

【以案说法】