

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

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、劳动保险到协商薪酬、社会保险等。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

系法制化是劳动关系市场化的必然选择。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善,适应劳动关系市场化的新形势,我国已基本形成了以《劳动法》为主体、多层次的劳动法律法规为补充的劳动法律体系,为协调劳动关系提供了有力的法律保障。

劳动关系市场化开启工会工作 市场化法制化的进程

在市场经济条件下,由于“强资本,弱劳动”的客观存在,组织起来成为越来越多的职工群众自觉选择,切实维权则成为工会组织责无旁贷的天然职责。工会组织必须适应这一历史潮流,探索和掌握市场化劳动关系的基本规律,学习和运用市场化劳动关系的调整手段,代表和维护好职工的劳动经济权益和民主政治权利。工会组织作为社团组织,既没有行政审批、监察、处罚等权力,也没有司法审判、强制执行等权力,只有在法律授权的前提下,范围内,运用法治思维和法治方式依法开展维权工作。

新时期新阶段,工会工作需要法制作为主权工作的依据和手段。在工会的大力推动下,1992年《工会法》和1994年《劳动法》先后制定出台,2001年10月又推动修改了《工会法》。《工会法》明确了工会组织的性质、地位、职责,强

化了工会组织的权利以及经费财产的保障,对工会工作起到了重要的保障作用。修改后的《工会法》明确维护职工合法权益是工会的基本职责,并对平等协商签订集体合同制度和企业民主管理制度作了明确规定。《劳动法》、《劳动合同法》等为工会开展依法维权工作提供了充分的法律依据和保障,提供了具体手段和方法。

以《劳动法》为主体的劳动法律体系的形成,为工会工作法制化提供了必要的手段和条件,同时也提出了工会工作法制化的新要求。工会工作法制化是劳动关系市场化法制化进程中工会履行职责、发挥作用的必然选择。

以法治思维和法治方式开展 工会工作是现实的需要

坚持依法建会、依法管会、依法履职、依法维权,运用法治思维和法治方式协调劳动关系,推进工会工作法制化,是工会切实履行维权职责,加强自身建设的重要内容,是坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路的客观要求,是我国工运事业蓬勃发展的必由之路。

为实现中国工会十六大提出的今后五年目标任务,团结动员亿万职工在实现中国梦历史进程中充分发挥主力军作用,各级工会组织和工会干部必须以法治思维和法治方

式开展工会工作,积极推动和参与劳动法律体系建设,坚持依法建会、依法管会、依法履职、依法维权,推进工会工作法制化。

一是推动完善劳动法律体系。建立健全工会立法参与机制,通过多种渠道加强立法参与和政策制定工作。围绕劳动就业、收入分配、劳动保护、社会保障等问题,积极推动健全劳动合同、劳动报酬、劳动安全卫生、集体合同、民主管理、社会保障等法律制度。

二是建立健全劳动关系协调机制。建立和完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,平等协商签订集体合同制度、劳动关系三方协调机制、劳动法律监督制度和劳动争议处理制度等协调劳动关系的机制和制度,为工会协调劳动关系,维护职工合法权益提供制度和程序上的保障。

三是建立健全工会内部各项规章制度。进一步依法完善组建工会民主选举等组织制度、工作人员权利义务行为规范等管理制度、资产使用经费审查等财务制度以及各项规章制度。建立健全决策、执行、保证、监督、信息传递反馈以及内外协调等各个层次、各个环节的工作制度,形成良好的运行机制,保证各级工会组织依法履行维护职工合法权益的基本职责。(作者系中华全国总工会书记处书记)



【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,全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,十年来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,各法官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官模式和经验方法。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,联动月度劳动法律讲堂,形成了品牌。此外,各法官基地纷纷运用网络、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官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官基地,为企业及职工提供菜单式服务。



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,没有带薪年休假条例,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、区工人文体中心和天平社区总工会三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

全部完成。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月相继在新浪网、腾讯网注册,全省各市州、县区总工会也



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

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”主要是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

争议仲裁委审理的典型案例,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,并引导其依法理性维权。

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

签订劳动合同谨防试用期“六大陷阱”

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中,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合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,还应当向劳动者说明理由。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。

陷阱四:试用期工资低于最低工资标准。

(作者:江苏省镇江市总工会 刘业林)

发生工伤可获赔 提出辞职有补偿

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个月的本市上年度职工月平均工资。

根据《劳动合同法》第三十九条和第四

十六条的规定,用人单位未及时足额支付

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合同;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金。

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,贾某除了获得了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 时福茂)

【以案说法】

《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治疗的,在停工留薪期内,原工资福利待