

“12·4” 法治宣传专题

汇各方之力打造维权“终点站”

——福州工会构建社会化维权体系纪实

■本报记者 吴锋思
■本报通讯员 李润钊

日前,张华心里的挂念总算有了着落。她的爱人林建顺是一名园林工人,负责市区行道树的高空修剪,去年在一次路面作业中不幸被车撞伤不治死亡。福建省福州市总工会在第一时间受理了这个困难家庭的法律援助申请,并协同法律援助中心指派律师全程跟进,向工伤认定部门提出申诉,最终为张华一家争取到了近60万元的经济补偿。张大姐说:“我很感激,工会的行动让我相信,我们的权利不只是一张白纸。”

近年来,福州工会持续深化“1+4”社会化职工维权机制。在坚持政府与工会联席会议制度的基础上,分别与人大内司委建立劳动争议调解联动机制、与司法部门建立法律援助和法治宣传合作机制、与信访和劳动部门建立重大劳动关系矛盾调处机制,进而形成内涵丰富、手段多元、结构立体的社会化职工维权体系。

福州市常委、组织部长、市总工会主席陈元邦告诉记者:“‘1+4’社会化职工维权机制正如榕树一般在有福之州生根,汇集各方之力,为广大职工支撑起庇荫万众的维权绿荫。”

生根:让制度扎根企业

为职工维权,怎样才能让职工满意,如何当好“娘家人”,提升工会维权的能力?工会维

权的资源和手段又在哪里?这是福州工会干部近年来经常思考的问题。“1+4”社会化职工维权机制打破了以往工会“单打作战”的维权格局,以“制度红绳”为牵引,把工会干部与职工群众紧密相连,让“多部门联动、合力攻坚”成为了职工维权的常态,让工会组织不再只是职工维权的中转站,真正成为了终点站。

落地生根,生命如炬,制度的生长从上世纪开始,绵延不息。1990年,福州市政府与工会召开首次联席会议,共同促进解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题。之后,政府与工会联席会议制度不断完善,先后召开了19次会议,推动解决了“提高退休劳模荣誉津贴”、“提高环卫、园林系统一线职工生活待遇”等80多项关系职工切身利益的热点难点问题。

近年来,福州工会通过与市人大内司委建立联席会议制度、开展执法检查,从源头上推动涉及职工利益和工会工作的法律法规得到制定修订和贯彻落实;与市司法局签订合作协议,联合开展法制宣传和法律援助工作,借助同级法律援助中心的专业资源,降低职工的维权成本;与市中级人民法院和市人社局建立劳动争议调解工作联动机制,通过理顺调解衔接和司法确认程序,实现工会劳动争议调解和司法效应的有机统一;与市信访局和市人社局建立联席会议制度,及时排查,有效化解劳动关系矛盾,对重大劳动关系突发事件三方共同参与,力求迅速将矛盾化解在基层。

在位于福州工人文化宫的职工服务中心里,记者看到新开辟的职工劳动争议调解

室和职工维权窗口吸引了不少职工上门求助。负责人告诉记者,该中心联合司法部门,聘请专业律师为来访职工提供免费的法律咨询和法律援助服务。职工诉求如不能在现场得到有效解决,工作人员将主动帮助职工与法院、劳动、信访等部门对接,为职工提供“一站式”的维权方案,并提供“跟踪式”的维权服务,防止职工诉求久拖不决。中心还建立起职工维权诉求台账制度,实行销号管理,定期通报诉求落实情况,仅今年,就受理职工维权案件227件,办结率高达91%。

延伸:让制度充满活力

不久前,中共福州市委下发《关于进一步加强和改进群团工作的意见》,“1+4”社会化职工维权机制被写入文件,从一项部门制度上升为党政意志,推动着维权机制不断向下、向基层延伸。

在福州仓山区城门镇,福州千帆印刷有限公司职工张林生挺高兴:被拖欠的工资终于有了着落。上个月,“老板欠钱跑路”的消息让老张和100多名工友心情忐忑,共计40万元的欠薪险些导致厂区里“打砸哄抢”的结果。根据镇里劳动关系信息员李锋报送的信息,仓山区总工会迅速启动与劳动、信访部门的联动机制,组成联合工作组第一时间进驻企业了解情况。不到3天时间,区政府启动欠薪垫付制度,先行向140名职工发放了紧急救助金。同时,通过封存企业资产、启动法院拍卖程序,剩余职工的欠薪也得到优先偿还。

福州市总工会副主席郑湘国告诉记者,各县(市)区总工会“1+4”社会化职工维权机制的推进情况,已被纳入“和谐企业创建指数”考评体系当中。这股推动维权机制向下延伸的闯劲和韧劲,赋予了基层创新机制内涵的广阔空间。

在福州,县(市)区级政府与工会联席会议建制率已达100%,有些地方还率先试点建立乡镇政府与工会联席会议制度,目前已有52个乡镇完成建制。

职工法律援助工作也已逐步向工业集中区、乡镇(街道)、村居(社区)以及大中型企业延伸,基层职工服务中心里建起了劳动争议调解室,聘请专业律师每周一三五上午定期坐班,就近、就地为职工提供各类法律咨询服务和法律文书代书服务。

遮荫:让制度庇护职工

积力所举,众智所为,则无不成。“1+4”重在一个加字,这是部门权力和实力的相互叠加,是多项制度内涵和外延的相互拓展,也是造福职工情怀和胸襟的相互共鸣。近年来,福州工会坚持以谋求更高层次的职工维权渠道为目标,加强与人大内司委的沟通联系,源头推动设计职工劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等方面的法律法规得到贯彻落实。

以开展工会劳动争议调解室为载体,不断充实劳动争议调解室的设施配套和制度设计,全市80%已建工会企业建立劳动争议调解组织和调解员。探索对职工申请劳动仲裁

和诉至人民法院的劳动争议案件,采取“协助调解”、“委托调解”的方式化解矛盾纠纷。

以提供高效专业的法律援助为重点,成立了由280人的“职工法律援助团”,构建社会各界法律专业力量合作维权的新格局。

以化解突发劳动争议事件为重点,不断加强劳动关系信息员队伍建设,健全劳动关系信息报告、“红、黄”信息档案监控机制,做到突发事件工会、信访、人社三方第一时间到场,及时协调处理。

明实情、做实事,重实干、比实绩,福州工会用实实在在的给力维权庇荫职工,赢得了职工拥戴。让制度走出了文件、落到了实处。

近日,福建新福兴玻璃有限公司职工王在平的维权路终于走到了终点。两年前,王在平在为企业采购蔬菜时,被当地镇政府雇佣的环卫车辆撞倒,后经劳动局认定为五级伤残。治疗期间老王一家相继花费近20万元,而后续的康复治疗仍需要一大笔费用。在巨大的负担面前,这个贫困的农民工以一纸求助信寻求工会援助,将肇事司机和镇政府告上法庭。

为王在平一家提供帮助的是福清市总工会常务副主席俞章龙。他以推动“1+4”社会化维权为契机,将法院、政府、企业三方请上了谈判桌。最后经过3轮协商,工会为王在平争取到了42万多元的赔偿,并当场达成书面调解协议。收到赔偿款时,老王感慨万千:“我曾经想过自杀,是‘娘家人’给了我们维权的希望。在谈判桌上我感受到了久违的尊严。”

完善“立法”配套 确保制度惠及员工

为切实开展好扶贫助困工作,保障好困难职工的合法权益,2006年以来,中铁二局先后制定了《落实“三不让”承诺暂行办法》,健全困难职工档案动态管理制度,明确了“本人申请、单位调查取证、厂务公开栏公示”等方法确定困难职工名册,并建立了年度复查清理机制,建立“能进能出”的动态台账,真正使有限的保障资源用在最困难、最需要帮扶的员工身上。

据统计,自2006年6月“三不让”正式启动至今,已有4768人报销“三不让”助医837.15万元;对4552人次特困、重困员工发放困难救助金361.43万元,对7453人次一般困难员工发放救助金277.84万元;资助1581名困难职工子女,发放助学金164.62万元。

“一年签一次工资专项合同”、“一年兑现一次带薪休假”、“一年组织一次民主评议领导” 企业内部“立法” 维权落在实处

——中铁二局工会建立企业规章维护10万员工权益

■本报记者 高柱
■本报通讯员 王峰

“尽管大有大的难处,但只要主动依法维护员工合法权益,就没有解决不了的难题!”中国中铁股份有限公司所属的中铁二局集团公司是拥有职工两万人和农民工10万人的特大有工程施工企业,12月11日,该公司工会主席张文杰在接受记者采访时谈到维护职工权益时给出的答案是:“如果企业主动内部‘立法’强化监督,就能为员工合法权益撑起一片‘蓝天’。”

与员工签订的各种“合同”、“协议”为维权标准

公司工会主席张文杰介绍说,长期以来,不仅公司工会代表员工坚持与企业签订

《集体合同》、《工资集体协议》和《女职工权益保护专项集体合同》,公司还将此视为企业内部“宪法”,并确保员工权益而不断进行修改调整。

2006年前后,公司出现了用工总人数扩大,但在册职工上岗率下降的矛盾,在册职工上岗率一度降至50%以下。面对这一情况,公司工会及时开展调研、协商,在争取行政支持后,从2007年开始将“优先安排使用原全员劳动合同制职工,保证职工的劳动权利”写入集体合同,实现源头维护。随后,公司通过细化目标、严格奖惩,同时不断加强职工培训,从而实现了企业不仅“不裁员”、职工就业率还节节攀升的目标,职工上岗率从不足50%提升到现在的92%以上。

近两年来,公司工会又通过开展“走基层、进项目、访职工、办实事、强管理、促发展”等调研走访活动,直接向公司党政建议

而推动《关于“关爱职工计划”暨“十个工程”的实施意见》的出台。该“意见”进一步明确了职工“一年签一次工资专项集体合同”、“一季度至少进行一次培训”、“一年兑现一次带薪休假”、“一年组织一次民主评议项目领导”等职工基本权益。

强化“执法”监督 确保员工权益不受损

公司工会每年都要开展两次以上对上对签订的各“合同”和“协议”履行情况进行检查。检查以查阅合同文本和相关资料台账、听取情况汇报,召开职工代表座谈会等方式开展,一方面对基层各单位履行合同情况进行督察,对履行不力的要求限期整改;一方面积极听取民声,在新一年合同草案中体现民意。检查主要围绕当年合同条款,重点对各基层单位在职工上岗就业、收入支付

保障、休息休假及生活保障、培训、安全管理、社保及福利待遇、困难职工帮扶救助和女职工特殊保护情况进行督察,对履行不到位的及时给予整改督促,确保了合同和协议得到全面兑现。

目前农民工已占中铁二局员工的绝大部分。公司坚持推行农民工与职工“五同”管理模式,即:“同教育、同生活、同工作、同权益、同奖惩”。2011年,为确保农民工工资不被拖欠,中铁二局工会大力开展每周一次的农民工欠薪专题摸底调查,提出专项建议,制定农民工工资管理办法,明确各单位在拨付协作队伍工程款时,必须首先解决发放农民工工资所需款项,并要求协作队伍在工资拖欠时预先向农民工发放部分生活费或饭菜票,对特别困难的农民工实行特殊政策,想办法及时将工资发放到位。



法宣进农场

12月6日,黑龙江宝清县八五二农场组织党员干部和公安民警走上街头,向群众发放法制宣传传单,宣传《中央宣传部、司法部、全国普法办关于开展2013年“12.4”全国法制宣传日系列活动的通知》精神,营造全国法制宣传日系列活动的浓厚氛围。他们还组织党员干部开展“12.4”全国法律知识培训测试活动,让法治精神深入人心。

邵维信 田红 李文 摄

快递员送快递被撞伤,因迟交工伤病假单遭公司解聘

用工单位被判支付停工留薪工资4.3万元

■本报通讯员 李鸿光

上海某快递公司担任快递员一职的李军,在外出送快递时被机动车撞伤,因延迟递交病假单遭到了公司解聘。李军申请劳动仲裁获支持后,又被用工单位起诉致法院,请求法院撤销仲裁裁决,确认公司解聘有效,解除双方劳动关系,不支付李军解聘后工资4.3万余元。近日,上海静安区法院判决,对快递公司解聘之诉作出不予支持

的判决。2012年3月1日,李军与快递公司签订一份期限为2012年3月1日至2013年2月28日止的劳动合同。2012年4月27日,李军在送快递途中与一辆轿车发生碰撞,该事故经交警部门认定为轿车驾驶员负全责。

2013年2月下旬,李军获法院判肇事驾驶员及保险公司赔付误工费等等费用。然而在今年3月底,其用工单位上海某快递公司以李军拒绝作劳动能力鉴定以及在发生事故后未提交病假单为由,解除了与李军的劳动合同。4月上旬,李军对快递公司做法不服,提出劳动仲裁。劳动仲裁委裁决,恢复双方之间劳

动关系,快递公司支付李军停工留薪工资4.3万余元。

然而,快递公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,请求法院作出认定劳动仲裁委裁决的判决。日前,法院审理认为,李军迟交病假单存在瑕疵,但这并不能否认其存在的病假事实,故法院认定李军仍处于停工留薪期内。快递公司在李军停工留薪期内解除双方劳动关系,显然有违相关法律法规,法院作出恢复快递公司与李军的劳动关系,支付李军解聘后至今今年3月30日工资的判决。

员工下班途中遭遇交通事故死亡 用人单位否认劳动关系出具伪证

■本报通讯员 王宏林 刘晓培

员工下班途中因交通事故意外死亡,用人单位为逃避工伤赔偿责任而起诉至法院,要求法院确认其与死者之间不存在劳动关系。2013年11月19日,河南巩义市人民政府审判该起确认劳动关系纠纷案,用人单位为达到诉讼目的不惜伪造证据。经过笔迹鉴定,法院依法驳回了用人单位的诉讼请求。

2011年12月14日晚,19岁的孙小霖在下班途中遭遇交通事故不幸死亡。事发前,2011年4月中旬至2011年8月中旬,孙小霖一直在河南坤阳铝业有限公司钣金车间工作,双方未签订书面劳动合同。后坤阳铝业公司将该钣金车间的设备卖给了自然人赵洪亮。但孙小霖与其他工友一样,工作岗位、工资等没有变动。

事故发生后,孙小霖的父亲孙宏新多次要求坤阳铝业公司对其儿子的死亡进行工伤赔偿。但坤阳铝业公司称孙小霖已于2011年8月辞职,且没有办理辞职手续,之后一直受赵洪亮雇用工作,因此认为事发时其与孙小霖之间已不存在劳动关系,拒绝孙小霖父亲的赔偿要求。2012年5月,孙宏新向巩义市劳动人事争议仲裁委员会提出了确认孙小霖与坤阳铝业公司之间存在劳动关系

的申请,并同时提供了孙小霖生前的工资卡、工作证、出入坤阳公司的编号卡等。

后巩义市劳动人事争议仲裁委员会认

为赵洪亮为自然人,孙小霖生前一直在坤阳铝业公司从事长期的、连续性的工作,所生产的产品是坤阳铝业公司正常生产的组成部分,且工作期间受其规章制度管理,因此裁决孙小霖生前与坤阳铝业公司之间存在事实劳动关系。坤阳铝业公司不服该裁决,诉至巩义市人民政府,请求确认其与孙小霖之间不存在劳动关系。

该案在审理期间,原告坤阳铝业公司向法庭提交了一份2011年8月15日有孙小霖签字确认的辞职协议书,协议约定其与坤阳铝业公司之间自愿解除劳动关系,以证明事发时其与孙小霖之间确实不存在劳动关系。孙宏新发现,这份协议书上的“孙小霖”三字并非孙小霖生前字迹,且坤阳铝业公司之前声称孙小霖没有办理辞职手续,但现在突然出现了一份辞职协议,因此他认为这份协议书不是孙小霖生前所签。为了证明自己的判断,孙宏新联系了孙小霖就读过的中学,找到了孙小霖在校期间亲笔书写的物理作业本、数学作业本各一本作为比对样本。后经专业研究所鉴定,坤阳铝业公司提供的协议书中的“孙小霖”三字与孙宏新提供的作业本中的“孙小霖”三字不是同一人书写。在专业的鉴定结果面前,坤阳铝业公司虽未直接承认其制造伪证的行为,但也没能提供其他更为有力的证据。

巩义市人民政府审理认为:孙小霖生前于2011年4月15日至2011年8月期间一直在原告坤阳铝业公司钣金车间组工作。

天津法官为河北农民工送欠薪

本报讯(记者姜明 通讯员姜书苑)“非常感谢天津法官帮助我们追回拖欠的工资款。”11月28日,天津北辰区人民法院法官专程赴河北沧县,将26万余元工资执行款发放到52名农民工手中。收到工资的农民工祁峰业说:“拖延几年的官司终于有了结果。”

据了解,2007年7月,河北沧县张官屯乡52名农民工作为天津某建筑劳务公司派遣人员,到河北望都某建安公司承包的北运河改造安置二期工程43—46号楼进行建筑施工,完工后结算了大部分钱款,但剩余的26万余元多次催要未果。52名农民工联名起诉至天津北辰区人民法院。

一审法院经审理支持原告主张,企业不服,向天津市第一中级人民法院提起上诉。二审法院判决劳务公司一次性给付52名工人劳务费26万余元,但执行困难。日前,北辰区法院经努力将款项执行到位,并派法官专程赴河北沧县,将工资分发到农民工手中。

拖欠工资40余万元老板西宁落网

本报讯(特约记者邢生祥 通讯员周学森)近日,一女老板在江苏拖欠员工40余万元工资,拒绝支付的她潜逃至青海省西宁市,仅藏匿一个月便被西宁警方抓获。

据了解,这名网逃人员原在江苏省兴化市开办了一家服装厂,因经营不善,企业倒闭关门,拖欠了71名包括农民工在内的员工工资40余万元。

兴化市人力资源和社会保障局向其下达限期改正指令书,要求她付清员工工资,但她拒不执行。10月21日,还潜逃至西宁,结果被兴化市警方以涉嫌妨害社会管理秩序列为网逃人员。11月15日,在西宁城东区小商品批发市场被抓获。日前,该犯罪嫌疑人已被移交兴化警方。

辽阳工务段职工学法懂法守法

本报讯 为增强干部职工遵纪守法意识,辽阳工务段以案例解析、座谈讨论、专家讲座等形式,集中开展法律常识教育,引导干部职工学法、懂法、守法。

这个段将法治讲堂进班组,通过剖析违法犯罪案例,从中吸取教训,引导职工认清违法犯罪危害性,切实增强法制意识,自觉遵纪守法,远离违法犯罪。

这个段还聘请公检法等专业人士,举办法律知识专题讲座,进行法律知识辅导、案例分析讲解、现场解答疑问,并制作成专题片,供干部职工学习。在段报《辽工之声》开辟法制讲堂,以案说法栏目,在段小电视台开设普法节目,大力宣传法律知识,切实增强职工法律观念。

(郎钰姝)

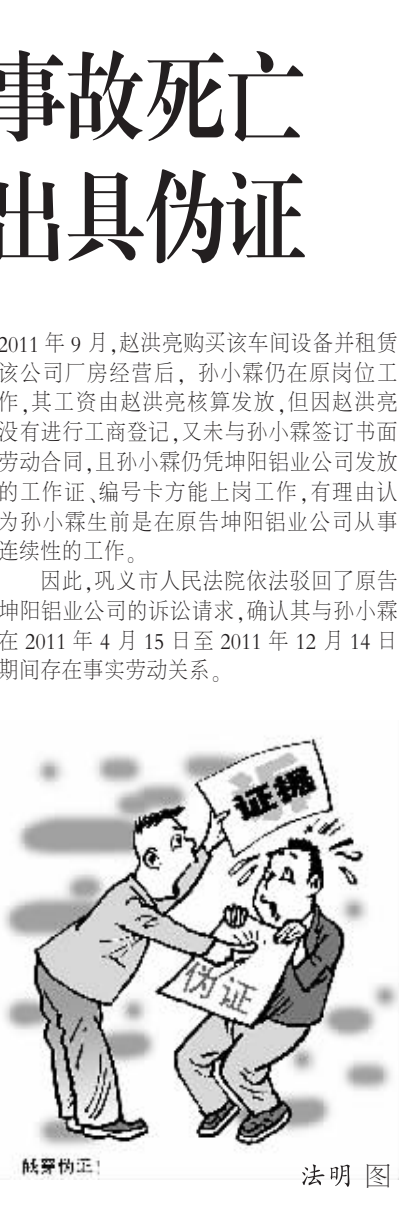
谷金楼派出所推进队伍建设

本报讯 河南南乐县公安局谷金楼派出所大力开展“四查四促进”,推进民警队伍建设工作。

据悉,该所从查思想入手,检查队伍有无特权思想膨胀、漠视群众利益等问题,对查出的问题及时整改。从查执法入手,检查执法过程中有无不规范的地方,并依据《公安机关执法细则》和《新刑诉法》等法律法规对不规范问题逐一整改,促进队伍执法规范化建设。从查纪律入手,采取自查、互查的方式,促进队伍形成铁的纪律。从查作风入手,对“门难进、脸难看、话难听、事难办”等问题,按照公安机关的有关规定及时纠正,促进队伍养成良好作风。

经过“四查四促”,该所民警队伍建设有明显改观,目前该所正在总结经验,促进工作全面提升。

(剑国)



韩昇构造

法明图