

广东惠州探索和完善工会法律顾问等系列依法治企制度——

“职工的事情要依法依规解决”

■本报实习生 邓子慧 肖少优 记者 叶小钟

编者按

职工遇到困难,怎么办?答案是,找工会!
可是,工会又怎么解决呢?

答案是,依法办!
贯彻党的十八届四中全会精神,构建和谐劳动关系,就意味着工会要立足根本,依法维权,把工会工作纳入法治轨道,依法维护职工的合法权益,并且在职工群众中倡导法治思维法治方式,帮助和引领职工群众形成法治意识和法治共识。
当职工遇到纠纷难题,不找拳师找律

师;有纠纷,不找市长找院长(法院院长);有事情要办,不找批条(领导批条)找法条(法律条款),这才是职工群众真正养成了法治习惯。

在当前日益复杂的劳动关系面前,工会要进一步加大普法力度,倡导工会组织自身和职工群众形成法治共识,让所有人都怀着一种敬畏之心遵法守法,培养依法用法的习惯,让法治思维延伸到每个职工生产生活的方方面面。

今年初,广东惠州提出了将法治的乡土实践向企业延伸,进而探索试点“法制副厂长”,这一构想引起了广泛关注。

作为我国劳动关系争议凸显地区和改革前沿,具有大量民营经济的惠州推出此举措对构建和谐劳动关系有何影响?

《工人日报》记者赴惠州采访了解到,惠州市各级部门和工会,坚持法治思维构建和谐劳动关系理念。在企业与职工出现劳动争议之时,工会法律顾问、第三方律师等力量的介入,使劳动双方的行为均规范在了法律范围之内。随后,在这样实践的基础上,惠州提出了“法制副厂长”等进一步依法构建和谐劳动关系的设想。

风起: 法治思维方式解决劳动争议

日立乐金科技(惠州)有限公司(以下简称日立乐金公司)是惠州列入依法治企试

点福利迟迟未做出调整,职工间不满情绪滋生,各种关于公司分立合并过程合法性的谣言也甚嚣尘上。

而发现这些苗头之后,工会马上与这些职工进行沟通,了解他们的诉求。当时企业和工会的态度也非常明确,那就是要依法依规地解决这件事情。刘主席说:“这不是拿点钱出来发点奖金就散了的事情。如果拿中国话来说,就是‘按下葫芦起来瓢’,今天这件事情过去了,明天也还是会出现。我们不会接受私下妥协的这种方式,我们一定要依法依规地确认这件事情。如果职工提出这件事情违法,我们就提交劳动仲裁,如果是最终判决下来的确违法,那么公司应该赔的就会赔偿。”

但并不是所有的职工都认同,2013年4月16日下午,近60名职工发起停工。

事情的紧迫性,让工会加快了与企业及员工双方沟通的步伐。一方面,工会法律顾问迅速介入,了解工人诉求,引导其合法维权;另一方面,工会与公司管理层展开紧急对话,督促其正视工人合法诉求,并对工人关注的工资福利问题进行了磋商。得益于企业的守法经营和工人的合法维权,事情最终找到了解决方案,历时一天半。

而对于工人要求的公司就分立合并不合法进行赔偿一事,公司及工会仍然坚持通过法律途径对争议做出权威的仲裁。并主动向工人提供资金邀请第三方律师参与到诉讼当中。最终,通过劳动部门和司法部门裁定,日立乐金公司分立合并过程合法。风波至此完全平息。

风波后: 工会法律顾问制度将得到推广

这次日立乐金公司停工风波的顺利解决,工会律师制度功不可没。正是因为这

套面向工人的法律顾问制度与公司法务体系形成相互制衡,才能够事情在合法的范围内进行。工会律师制度早在2005年公司工会与商盾律师事务所相互结成合作单位时就建立起来。刘主席说:“律师事务所和企业工会结合在一起,能够给工会提供更加专业的法律咨询,对工会发挥维权职能,起到更好地作用。”

如今,惠州市更多的企业都可能享受到工会律师的好处。

跟其他省市的工会一样,惠州市总工会设有市工会法律服务律师团,切实维护职工合法权益,充分发挥法律工作者在协调、引导和规范劳动关系中的重要作用,而在惠州市下辖的惠城区、惠阳区,还单独成立了的区总工会法律服务律师团。但近年来,由于受到国内外经济大环境的影响,惠州市很多企业都面临着经营困难的问题,劳动争议也频频出现。惠州市总工会维护部部长黄炳忠说:“去年以来,惠州的劳动争议案件发生明显增多,对劳动关系和谐构建提出了更高要求。”工会律师团对依法处理劳动争议案件发挥了重要作用。

此后,惠州市总工会还提出要在全市建立起企业工会法律顾问制度。在这项制度中,惠州市总工会将组建一支100名律师的队伍,每位律师负责3家非公企业,在共300家企业内开展法律培训,法律宣传,法律解答,法律援助工作。这批律师团全部由总工会出资组建。市总工会维护部的工作人员说,在以前,市总工会在接到工人的求助后,会从市律师团中指派若干名律师进行法律援助等工作,但法律顾问制度的推出,能够使这一系列工作落实到每一家企业当中,使工会的法律服务深入到基层,就能够

在更好地为职工争取合法权益。

“其实企业在发展过程中都会遇到这样的问题,这是很正常的,连一个家庭都会有些小吵小闹,更何况是一家企业?关键是出了事情要怎么解决,”刘主席说,“只有走法律途径才能真正解决这个问题。”

而如今,这项企业工会法律顾问制度具体方案已经提交广东省总工会。

新设想: “法制副厂长”呼之欲出

在依法协调劳动关系方面,惠州市探索的不仅有工会法律顾问制度,还将有更创新的举措。自2009年以来,广东省惠州市开始试点村(居)委“法制副主任”制度,共有886法律工作者受聘全市1249个村居担任“法制副主任”,积极为村(居)提供公益性法律服务,满足了基层法律诉求,畅通了矛盾纠纷化解渠道。正是在“法制副主任”成功推进的工作经验基础上,惠州在今年初提出了“法制副厂长”的构想。

“不同于部分企业里已有的公司法务和工会法律顾问,‘法制副厂长’需要承担更多的公共服务职能。”惠州市法制局有关负责人表示,“法制副厂长”一方面协助企业制定法律文书、合同,主动介入决策事项的法律风险评估,同时对企业的治安防范、安全生产、环境保护等进行监督;另一方面,还要充当中间协调人的角色,在提高员工法律意识,协调劳动关系方面发挥作用。”



浙江安吉 数万职工参与“安康杯”知识竞赛

本报讯(记者邵佩然 通讯员周建)近日,浙江省安吉县总工会、安监局联合举办“安康杯”安全生产知识竞赛,全县8支工会队伍参加。决赛以口头竞赛的形式进行,分为必答、抢答、风险题三种类型。内容包括《安全生产法》、《职业病防治法》、《工会法》以及安全生产文件等。最终,决出集体一、二、三等奖和优秀组织奖,对获奖单位颁发了荣誉证书和奖品。

自今年5月份以来,安吉县总工会以“安全生产月”活动为契机,联合县安监局启动了以“传播安全文化,助推安全管理,促进职业健康”为主题的“安康杯”竞赛活动。安吉县各企事业单位、机关干部职工积极参与竞赛活动。

此次竞赛以“安全生产月”活动为重点,组织职工开展安全生产合理化建议“十佳金点子”评选、安全文化征文等;着力加强安全生产基础建设,广泛开展班组“安康杯”竞赛,开展优秀安全班组创建,班组安全建设成果展示等;加强职业病防治工作,建立职工健康档案等;通过活动使广大干部职工学习安全生产知识,了解、懂得生产过程中安全的重要性,同时提高职工安全健康意识,自我保护意识。

自2008年以来,安吉县总工会联合县安监局,连续八年在基层开展“安康杯”竞赛活动。知识竞赛是“安康杯”竞赛活动的重要组成部分,目的是通过知识竞赛推动职工学习安全生产知识,提升安全生产意识和技能。

天津滨海新区工会

200多职工“红娘”帮单身职工“牵线”

本报讯(记者姜明 通讯员姜书范)“既能线上交友,又能参加线下活动,这一切还都是免费的,这是工会为我们办的实事。”来自天津滨海新区的一位公务员孙丹,日前参加了区总工会举办的青年公益交友联谊活动,认识了不少新朋友。

为有效解决职工找对象难题,天津滨海新区总工会为新区未婚青年打造了一个公益、安全、便捷的“爱在滨海”婚恋服务平台。到目前为止,来自新区各级工会的200多名“红娘”活跃基层,使374家单位、1100多名未婚职工加入平台,195对青年成功牵手。

据滨海新区总工会相关负责人介绍,该区各类外企数量众多,这些外企的外来务工人员由于各自在企业里三点一线工作生活,没有更多机会互相接触交流,存在圈子小、形式相对单一、找对象成功率低等现象,大量未婚青年找对象成了“老大难”。

为满足未婚职工需要,该区总借势“互联网+”,联合有关专业公司经过近一年的策划、开发、完善,完成了“爱在滨海”新区职工婚恋服务平台的建设。去年8月,在工会系统首创“职工婚恋手机服务平台”上线,专门为企业单身职工牵线搭桥。该平台所有的会员信息通过各基层单位工会审核,层层把关,做到了真实可靠。

新区各级工会“红娘”积极开展丰富多彩的主题活动,利用平台优势,开展企业间、行业间、区域间的联谊活动,使职工婚恋服务平台转起来,活起来。活动将交友联谊与娱乐、健身、生活体验等相结合,形式也由原来传统约见转变为各种紧跟时代、独具特色的系列主题活动。经过专业培训的“红娘”们,业务更加熟练,带着感情,热心为单身职工牵线搭桥。区工会“红娘”魏冰,积极策划未婚职工联谊活动,组织举办了多场“爱在滨海告别单身”系列主题活动,使21对单身男女牵手成功。

保税区分会“红娘”组织开展“缘分节”,推出每月18日“8分钟约会”活动,开拓建立网络交友平台,为单身职工提供一对一服务,已帮助区内20余名单身职工找到“意中人”。

福州房建段

为职工营造“温馨港湾”

本报讯(记者吴锋思 通讯员张贵锋 陈美珍)“大伙儿辛苦了!”虽是零点左右,但当动车司机陈斌和乘务员一行19人,踏进福建福州房建生活段福州南公寓时,叫班员郑旭霞亲切的招呼声就从叫班室传过来,小郑动作麻利地为“大车”们办理了入寓。

这是福州房建生活段打造服务铁路职工“温馨港湾”的写照。福州房建生活段在按照标准化公寓的标准,不断改善设备设施的同时,创建优质服务品牌,推出“家庭式真情服务”,制定公寓温馨服务五项内容,即“亲情服务、周到服务、规范服务、安全服务、便捷服务”,并以此来考核职工业绩。让动车司机“来得安心,住得舒心,吃得开心,走得放心”。



高温津贴落实遭遇尴尬

图①②为6月26日,广东一建筑工地,工人在高温下劳动。近期,全总等四部门下发文件要求各地严格执行高温津贴发放。但是,这一执行了20多年的制度仍然存在着执行不到位的漏洞。如图③,多地高温津贴标准数年未涨。此外,需要提及的是,户外劳动场所保护不到位等现象也值得重视。 CFP供图



福州房建段

为职工营造“温馨港湾”

本报讯(记者吴锋思 通讯员张贵锋 陈美珍)“大伙儿辛苦了!”虽是零点左右,但当动车司机陈斌和乘务员一行19人,踏进福建福州房建生活段福州南公寓时,叫班员郑旭霞亲切的招呼声就从叫班室传过来,小郑动作麻利地为“大车”们办理了入寓。

如何发挥工资指导线调控作用值得关注

■张枫逸

北京市近日公布了2015年企业工资指导线。据不完全统计,截至6月24日,目前全国已有8个省(区、市)发布了2015年的企业工资指导线。与去年相比,这些地区的工资指导线无一上调,涨幅均为持平或下降。

8省份工资指导线较去年无一上调,其中北京等地建议上涨幅度连续两年有所下降,这一消息传出,让一些网友担心工资水平上涨步伐放慢,会不会跑输物价?其实,对于工资指导线的起伏变化,公众并不用太在意。工资指导线只是政府根据当年经济发展调控目标,向企业发布的年度工资增长水平的建议,并不具有强制约束力。具体涨多少工资,应由企业根据自身情况,经工资集体协商后最后确定。

不过,对于政府部门来说,“工资指导线无一上调”则应引起重视和思考。企业工资指导线的制定主要是依据当地经济发展情况、

物价水平、就业、人工成本等因素,因此可以视作经济运行的“晴雨表”。2008年金融危机后,国内多地就普遍下调了工资指导线,广东等地甚至将下线定为零或负增长,允许经济效益下降或亏损的企业可以暂不增加工资或与职工协商合理降低工资水平。如今,8省份工资指导线较去年持平或下调,也在一定程度上反映出当前经济增速放缓、企业用工成本上升和利润空间缩小的现状。对此,有关部门应考虑大力为企业减税减负,以增强企业

涨工资的空间,从而惠及广大职工。

“工资指导线无一上调”的另一面,在于限制垄断企业工资增长幅度。相比工资机制市场化的民营企业,工资指导线对于国企的实质意义更大一些。毕竟,前者要考虑成本收益,量入而出,后者则可以上报亏损争取支持。而相比经济下行带给民营企业的冲击,国企凭借垄断地位可以保障利润,从而有继续大幅涨薪的欲望。据报道,上述公布工资指导线的地区均对于国企工资上涨作出了更严格

的要求。其中,山西省人社厅就规定,垄断企业工资增长幅度原则上不得突破基准线;北京则针对承担公共服务国企和竞争性国企,分别做出了不得突破基准线和上线的要求。因此,工资指导线的推出有助于“提低、扩中、控高”,保障普通职工收入稳定增长,抑制垄断行业工资的过快增长,缩小日益扩大的收入差距。

与工资指导线的制定相比,如何发挥其调控作用,更值得关注。一方面,市场经济

下,企业成为分配主体,实行自主分配。另一方面,要想广大职工工资水平逐步提高,推动收入倍增计划实现,又需要政府通过某种形式来对企业工资水平的确定进行宏观调控和指导。企业工资指导线公布后,有关部门应进一步完善配套措施,比如,对职工开展工资集体协商进行帮助和指导,增强职工话语权,维护职工权益;对有效益故意不增加职工工资的企业进行预警通报,取消评优资格。