



《条例》宣传月启动仪式上与会领导向女职工赠送书籍

应用法治手段 源头参与维护 为女职工撑起“权益伞”

——山西省总工会推动参与落实女职工劳动保护地方性立法纪实

文/李彦斌 刘建林 图/韩小燕 戎兵 宁茸

7月30日,《山西省女职工劳动保护条例》(以下简称《条例》)获得该省人大立法通过,由拓展了当前女职工劳动保护内容,如首次提出“更年期”保护等,甫一公布,就引发社会关注。

这部地方性法规,从立法推动之初,就打上了鲜明的工会印记——

从进入立法计划前的十余项专题调研,到全程参与为女职工争取广泛权益,再到省、市、县同日同步启动宣传咨询活动,山西省总工会及女职工委员会全面了解反映女职工权益保护现状及存在的问题,自始至终参与了这部法规的起草、研讨、论证、修改等工作,身影伴随着这部法规出台过程中的每一个关键节点。

推动篇

主动作为,借助力量壮大女职工特殊利益保护之呼声

[采访札记]“女性最大的一个生理特点是孕育了人类生产的使命,而对女职工特殊劳动保护正是源于生育这一特点及其带来的其他生理特点的保护。因此,加强女职工劳动保护,关系山西240万女职工和下一代身心健康、家庭和谐幸福以及民族整体素质提高。”

10项专题调研:
摆出了女职工劳动保护存在哪些问题

近年来,山西省总工会女职工委员会在全省范围内先后开展了10余项专题调研,广泛征求了女职工的意愿和需求,较为全面地了解和掌握了女职工劳动保护的现状及存在问题,一是女职工劳动保护的对象、利益诉求呈现出多层次、多样化的趋势;经济的快速发展和社会文明程度的提高,要求对女职工劳动保护更明确、更具体、更科学;二是女职工劳动权益被侵害的现象仍有发生,劳动安全卫生条件还没有得到明显改善,女职工“四期”的工资待遇、生育津贴及相关报销标准和当前职工工资制度不相适应,用人单位难以准确执行。

早在2013年初,山西省女职工委员会就起草了关于制定《山西省女职工劳动保护条例》的可行性报告,《条例》建议稿等配套材料,报送省人大和相关部门,为立法提供可行性依据。

针对这种变化,山西省总工会主动调沟通,多次就《条例》制定相关事宜与省人大和省人社厅、财政厅、安监局等部门进行沟通座谈,在《条例》的制定上逐步达成了共识。最终,《条例》于今年2月正式列入山西省人大2015年立法计划,并经过省人大常委会两次审议后通过。

山西省总工会的声音在省“两会”上受到



立法篇

全程参与,旗帜鲜明为女职工争取广泛劳动保护权益

[采访札记]山西240万名女职工是工会立法参与工作的最前沿和“后台”。作为起草组成员,山西省总参与了《条例》的起草、修改、调研论证的全过程,并努力在涉及女职工劳动权益的问题上据理力争,在解决女职工普遍反映的突出问题和利益诉求上寻求突破和建树。对此,山西省总在《条例》中出现了一些新内容,扩充、细化、明确了女职工劳动保护的权益标准。

建言献策:
预防性骚扰、心理健康培训皆成用人单位义务

在《条例》起草和修改过程中,山西省总有关女职工劳动保护纳入社会信用体系,用人单位对女职工开展心理健康培训等30多个建议被采纳。

其中,强化用人单位尽的义务,是一大亮点。《条例》对用人单位应当健全女职工劳动保护制度;进行安全生产、职业卫生和心理健康知识培训;采取相应措施保护夜班劳动的女职工在劳动场所中的安全;与女职工订立劳动合同时或者聘用合同时,对工作过程中可能产生的职业危害及其后果,职业防护措施和女职工劳动保护制度有书面告知的义务;规范劳动合同或聘用合同签订内容和合同期间解除合同的条件;企业以及实行企业化管理的事业单位应当订立女职工

权益保护专项集体合同;对从事有职业危害作业的女职工组织上岗前,在岗期间和离岗时职业健康检查等作出了明确规定。其中,进行心理健康培训,保护夜班劳动安全的规定,是根据立法调研中基层女职工反映的情况,结合山西省情制定的。反映了“一线女职工的心声,体现了民法立法的精神。”企业以及实行企业化管理的事业单位应当就女职工劳动保护事项与职工开展集体协商,订立女职工权益保护专项集体合同”,此项规定不仅将签订女职工权益保护专项集体合同规定为相关用人单位的义务,而且延伸到了实行企业化管理的事业单位。同时,《条例》还规定了劳务派遣单位与用人单位订立的劳务派遣协议中,应当明确约定女职工劳动保护的内容,这对保护女性劳务派遣对象的权益标准。

据了解,这一点,山西在立法过程中予以充分考虑,经过广泛调研和征求意见,省人大有关负责人表示,“《条例》对于女职工提供的最基本的权利,所需费用非常少,很多措施都会直接增加企业的支出;另一方面,保护女职工的合法权益与照顾其特殊利益,是不矛盾的。很多时候,通过企业的制度调整,在产能方面,按照山西省情,细化了流产休假假期,特别是增加“满七个月引产”的规定。

在哺乳期保护方面,将国务院《女职工劳动保护特别规定》对哺乳期女职工哺乳时间规定的基础上,增加了“哺乳时间不包括往返路程时间”的规定,同时增设了延长哺乳期条款,规定“婴儿满一周岁,经用人单位指定的医疗机构确诊为体弱儿的,可以适当延长该女职工的哺乳期,但最长不超过六个月。”

《条例》还对女职工产假和法律、法规规定的其他情形的生育津贴以及时、生育、流产、计划生育手术医疗费用的支付标准,支付渠道作出了明确规定。同时,结合省情,制定了一些人性化的保护条款。比如产假期间,优化了产假期间的支付标准,女职工生育或流产满七个月引产的,给予一次性2%的营养补助等。

在经期保护方面,将国务院《女职工劳动保护特别规定》对经期女职工劳动保护时间规定的基础上,增加了“经期时间不包括往返路程时间”的规定,同时增设了延长经期条款,规定“经期女职工每月经期时间,经本人申请,用人单位批准,可以请短期休假至月经结束,经期时间按病假对待。”

为此,山西省总工会积极协调有关方面专家、找寻相关法律依据和调研支撑,在《条例》

修改时据理力争,几上几下,最终全部保留下来。特别卫生费标准的确立,则根据部门考虑到经济运行状况,一度将最低标准初定为20元,然而这个起点与当前物价状况及女职工的实际需求显然存在一定差距,为此,省人大领导、省总主要领导亲自找到省长,协调有关方面,在两个多月内进行了测算,使30元这个起始标准最终得以确定。

在理论力争的同时,山西省总也考虑到了平衡保护和发展的关系,多角度多维度的进行了考量,对条款内容作了相应调整,比如将一些应当的条款改为可以,将涉及待定的条款改为双方协商确定,如将草案中的“经期带薪休假”改为了“经期休息”,去掉了“带薪”二字。

在哺乳期保护方面,将国务院《女职工劳动保护特别规定》对哺乳期女职工哺乳时间规定的基础上,增加了“哺乳时间不包括往返路程时间”的规定,同时增设了延长哺乳期条款,规定“婴儿满一周岁,经用人单位指定的医疗机构确诊为体弱儿的,可以适当延长该女职工的哺乳期,但最长不超过六个月。”

《条例》还对女职工产假和法律、法规规定的其他情形的生育津贴以及时、生育、流产、计划生育手术医疗费用的支付标准,支付渠道作出了明确规定。同时,结合省情,制定了一些人性化的保护条款。比如产假期间,优化了产假期间的支付标准,女职工生育或流产满七个月引产的,给予一次性2%的营养补助等。

在经期保护方面,将国务院《女职工劳动保护特别规定》对经期女职工劳动保护时间规定的基础上,增加了“经期时间不包括往返路程时间”的规定,同时增设了延长经期条款,规定“经期女职工每月经期时间,经本人申请,用人单位批准,可以请短期休假至月经结束,经期时间按病假对待。”

为此,山西省总工会积极协调有关方面专家、找寻相关法律依据和调研支撑,在《条例》

修改时据理力争,几上几下,最终全部保留下来。特别卫生费标准的确立,则根据部门

考虑到经济运行状况,一度将最低标准初定为20元,然而这个起点与当前物价状况及女职工的实际需求显然存在一定差距,为此,省人大领导、省总主要领导亲自找到省长,协调有关方面,在两个多月内进行了测算,使30元这个起始标准最终得以确定。

在理论力争的同时,山西省总也考虑到了平衡保护和发展的关系,多角度多维度的进行了考量,对条款内容作了相应调整,比如将一些应当的条款改为可以,将涉及待定的条款改为双方协商确定,如将草案中的“经期带薪休假”改为了“经期休息”,去掉了“带薪”二字。

在哺乳期保护方面,将国务院《女职工劳动保护特别规定》对哺乳期女职工哺乳时间规定的基础上,增加了“哺乳时间不包括往返路程时间”的规定,同时增设了延长哺乳期条款,规定“婴儿满一周岁,经用人单位指定的医疗机构确诊为体