

劳动争议案件数量逐年递增,委员建议 法院应当设立劳动法庭



本报北京3月13日电 (记者陈晓燕 彭文卓)“当前,经济下行压力增大,劳动权益保障面临新情况新问题,劳动争议案件可能增多,我建议在法院设立劳动法庭,采取更适用劳动关系争议案件的程序和规

则,建立专业审判队伍,促成劳动争议案件公正高效解决。”今天下午,在工会界委员讨论两高报告的小组会议上,新疆律师协会副会长潘晓燕委员向在场听取意见的最高人民法院有关人士如是建议。她的建议得到了在场多位委员的赞同。

有此呼吁的不仅潘晓燕委员。中国劳动关系学院原党委书记颜辉委员日前也向大会提交提案,建议在法院设立劳动法庭。提案指出,当前,我国处于经济社会转型时期,劳动关

系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系更加复杂,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期。据有关方面统计,2011年至2014年,全国法院系统一审受理劳动争议案件分别为30.8万件、34.9万件、36.6万件、37.4万件,2015年截至11月为36.5万件,劳动争议案件数量居高不下且呈逐年递增态势。

目前,法院对于劳动争议案件,一般是由民事审判庭按照民事诉讼程序进行审理。颜辉委员认为,劳动关系不同于民事关系,劳动

争议案件不同于民事案件。劳动争议处理所适用的实体法具有社会属性,劳动争议案件的审理,不能简单地套用主体双方完全平等的民事规则和程序,而必须向劳动者提供倾斜性保护。

颜辉委员在提案中提出,目前劳动争议审理专业化水平不能满足劳动争议审判需要。各级法院民事审判人员大多未接受过劳动法律法规专门教育或培训,对劳动法律法规和相关政策不够熟悉,适用民事审判程序

审理劳动争议案件,对劳动争议案件特殊性、适用法律情况难以准确把握,从而影响案件审理质量。

记者了解到,基于劳动争议案件的特殊性考虑,建立有别于处理普通民事纠纷的专门性劳动争议解决机制已成为现代国家普遍通行的做法,世界上许多国家和地区都建立了劳动法院或者劳动审判庭。近年来,一些地方法院参照和借鉴国外的经验,纷纷试点成立劳动法庭、劳动争议巡回法庭等,从解决劳动争议的难点问题入手,积极构建法院与各类资源联动调解机制,成效显著。

“在总结试点地区成功经验的基础上,适时在法院设立劳动法庭、劳动争议巡回法庭等,重点在经济发达地区基层法院设立劳动法庭,由熟悉劳动法律法规的法官与劳动者和用人单位的代表作为人民陪审员共同组成合议庭,专业化审理劳动争议案件,切实维护劳动者合法权益。”委员们如是建议。



延迟退休要倾听职工心声!

3月12日,本版刊登《“注意倾听高强度、艰苦岗位职工心声”》一组报道,有关延迟退休应关注特殊工种岗位职工的话题在网络空间迅速发酵,引发职工强烈共鸣,不少网友在工人日报官方微博和微信公众号《工道》上纷纷留言,其中不乏有益建议与深入思考。现将部分网友留言进行摘编,欢迎您加入我们的话题讨论!

——编者

网友“X”:延迟退休应该“量力而行”,第一是职工要自己量力,当退则退,不可“退而不休”;第二是有关部门在制度安排时要量职工的力,以人为本,因人因岗施策。

网友“静心”:我觉得应该根据工人的身体状况自愿延迟退休。特殊工种大多对身体有损害,有的高空作业年龄大不适合,也不安全。所以特殊工种延迟退休应结合每个人身体状况而延迟。

网友“江南雪”,延迟退休不能“一刀切”,应该让职工自己选择,愿意延迟的就延迟退休,不愿意的则按现行规定办理退休。只有尊重职工的意见,政策才能顺利执行!

网友“乙 阳春三月去踏青”:延迟退休不能一概而论,管理层70岁了也能照常工作,要是一线工种就不好说了。有很多岗位对年龄有要求,例如高空作业、倒班、体能要求大的岗位等,延迟退休要细化工种来制定政策。

网友“北宁老头儿”:有道理!对于有毒有害作业等特殊工种来说,工人工作其实只为了获得更多的经济利益和报酬,延迟退休势必会对其身体和心理产生负面影响,所以我觉得倾听一线职工心声十分重要,尊重重大的选择权,延迟退休切忌“一刀切”!

网友“活力的试试啊”:自愿、稳妥,做到这两点就很好。一些劳动强度大的职业不要延迟了吧。

网友“登峰俯白云”:其实很多要退休的人员,都是经验丰富技能精湛的人,过早退休会浪费多年积攒的经验和技能,不能充分发挥这些人的才能,这也是人力资源的浪费,而且推迟退休看起来缴费时间长了,但是获得的退休金也会增加。

网友“归来”:代表委员建议真好!延迟退休与每一位一线职工息息相关,以人为本,只有一线职工真正地内心接受的政策才是好政策。

(杨学义整理)

本报记者 陈晓燕 彭文卓

“审理劳动争议案件497件,审理时间由去年同期的76天缩短为55天。”这是福建省厦门市思明区法院今年初公布的设立劳动法庭1年来的成绩。

不只是厦门,在全国多个地区,在工会的推动下,类似的劳动法庭或劳动争议巡回庭已悄然出现,在促成劳动争议案件公正高效解决方面发挥的作用日益为人瞩目。

为什么要设立劳动法庭?目前的地方实践为设立劳动法庭提供了哪些有益的借鉴,哪些方面有待提升?多位代表委员从实践出发,进行分析,并提出建议。

劳动法庭应运而生

“发生事故时是几点,你在做什么”、“你当时距离原告有多远”……日前,在江苏省无锡市惠山区法院劳动争议审判庭,一起工伤赔偿案件正在审理,原告代理人向证人抛出连珠炮式的发问,气势丝毫不输政法类电视剧中的情景。所有的提问均指向一个目的:确认劳动关系。此时,由审判员和两名人民陪审员组成的合议庭端坐正中。

这是某媒体记者描述的惠山区劳动争议审判庭开庭的一个场景,其所处的无锡市,是全国较早探索在法院设立劳动法庭的地方之一。2010年,无锡市中级人民法院成立劳动争议审判庭,崇安、南长等9个基层法院也相继成立了劳动争议审判庭和专业合议庭。

探索劳动争议专业化审判的实践相继在多地“生发”——

2010年,上海市第一、第二中级人民法院分别设立民事审判第三庭,专司劳动争议案件审理。

2010年,北京市丰台区法院成立了劳动争议审判庭,这是北京市法院系统首家劳动

争议案件专业审判庭。

2011年,重庆市沙坪坝区法院成立民事审判第四庭,专门负责审理劳动争议案件。

2015年10月,沈阳市铁西区法院劳动法庭揭牌。

还有福建石狮、宁夏石嘴山……越来越多的地方法院在向劳动争议审判专业化的方向迈进。

采访中,多位受访者均表示,劳动法庭的设立使得审判质效稳步提升,降低了职工维权成本,有效维护了职工合法权益。

诉讼程序须向劳动者倾斜

为什么要设立劳动法庭?

记者采访中,几乎所有的代表委员和受访者都指向一个词:专业。

身为律师的陈舒代表认为,设立劳动法庭是我国法院审判向专业化趋势发展的一个表现。“过去法院的审判庭很简单,一般就是民事审判庭、行政审判庭、刑事审判庭等。近些年,像知识产权法庭,未成年人法庭、家事法庭等相继在各地法院设立,由专业人员审理专业领域内的案件,大大提升了审案的质量。劳动争议案件的审判也应走向专业化。”

劳动法庭的专业性,首先体现在理念和程序的设计上更适合劳动争议案件的特点。

“对劳动争议案件,现在我国法院大多由民事审判庭按照民事诉讼程序进行审理。但是,民事关系和劳动关系不同。民事关系中双方当事人是平等的,由此设计的民事诉讼程序也注重‘不偏不倚’。但是,如果劳动者按这一程序来提起诉讼,会面临很多不利情况,比如举证责任方面,民事诉讼程序一般适用‘谁主张,谁举证’原则,与用人单位相比,劳动者举证能力明显处于弱势地位,往往会由于证据不足而败诉。另外,此类案件往往关系到职工的生计大事,他们等不起,也拖不起。针对劳动争议案件,亟须建立快审、快结通道。”中华全国律师协会会长王俊峰委员说。

中国劳动关系学院原党委书记颜辉委员也认为,劳动关系中,劳动者总体上处于弱势地位,因此在诉讼程序上必须向劳动者提供倾斜性保护,比如,对部分劳动争议案件实行举证责任倒置。在劳动者不能举证,但可以提供一定证据线索时,法院可以进行调查取证。这对于劳动者是非常有利的。

“三方协议”提升诉讼效率和满意度

“劳动法庭的专业化还体现在审判人员

的专业性上。”颜辉委员认为。

提升审判人员专业素养的呼声来自现实的需要。据无锡市中级法院审判员顾妍介绍,随着企业用工形式多样化、劳动者维权意识增长以及外部经济环境的变化,劳动争议案件早已不再是“讨讨工资”、“算算工伤待遇”那么简单。比如“就业协议”纠纷,提前给付竞业限制补偿金引发的纠纷、破产企业劳动债权债务限制的案件会与知识产权领域的知识交叉重叠,受理船员与船舶航运公司间的劳动合同纠纷会涉及海商法知识,等等。”从事过劳动争议审判的上海高级法院审判员竺琴介绍,这些都“倒逼”着法官提高专业化审理水平。

“案件涉及的领域越来越专业。比如审理涉及公司高管人员的案件,要用到公司法、破产法等商事领域知识,审理涉及商业秘密和竞业限制的案件会与知识产权领域的知识交叉重叠,受理船员与船舶航运公司间的劳动合同纠纷会涉及海商法知识,等等。”从事过劳动争议审判的上海高级法院审判员竺琴介绍,这些都“倒逼”着法官提高专业化审理水平。

多名委员认为,提高专业化审理水平,除了要求法官具备较高水平的职业素养,还需要引入熟知劳动争议案件的相关人士担任陪审员。

据全总相关人士介绍,我国现行法律框

延伸阅读

看,这些国家的劳动法庭

纵观国外劳动司法机构,可以概括为4种类型:

一是普通法院。即由国家设立统一的司法审判机构,审理劳动争议案件是其中的一项职能。如美国、日本等。

二是专门法院。即有自成体系的劳动法庭(庭),如德国、英国等。

三是普通法院内设法庭。即在普通法院内设专门的劳动法庭,如法国、比利时等。

四是专业行政机构。即由国家设立统一的司法行政管理机构,负责处理劳动争议案件。如澳大利亚,是在联邦和州一级的产业关系委员会内设专门的劳动法庭。产业关系委员会由政府成立,独立运作,与联邦法院和州法院无隶属关系。丹麦则是通过建立国家调解员办公室来处理劳动争议。国家调解员办公室具有一些行政色彩,又独立于行政机构之外。这一行政裁判实体由德高望重的中间人士组成,在普通法院的指导下开展工作。

根据实际工作的需要,各国劳动司法机构简繁各异,其组成人员也并非清一色的职业法官。

在劳动法院自成体系的德国,共设有基层劳动法庭123个,州劳动法庭19个,联邦劳动法庭1个。其中,基层劳动法庭为初审法庭,州劳动法庭为上诉法庭,联邦劳动法庭为终审法庭。而在普通法院中设立劳动法庭的法国,约有1000多个基层法院,27个上诉法院,1个最高法院。法院内设各种专门法庭,自然包含了劳动法庭。澳大利亚联邦产业关系委员会内设的劳动法庭共18个,各州产业关系委员会内设的劳动法庭89个。

在人员的构成上,有一个通行的“三方原则”,即工人代表和雇主代表享有与政府代表同等的地位。美国国家劳动局就是根据“三方原则”建立起来的准司法机构,除专业法官以外,还有劳资双方的代表参加。

(陈晓燕整理)

代表委员呼吁改变乡村教师“进不来、留不住、用不好”现状 “出台有吸引力的教师待遇政策”

本报北京3月13日电 (记者彭文卓 陈晓燕)相当一部分乡村教师居住在学校宿舍,带着乡村教师普遍现象,部分乡村教师人均居住面积不足10平方米,相当一部分教师居住在“一有三无”住房(有电无水无厨房无卫生间)……工会界一份《关于多措并举解决农村教师住房困难问题的提案》显示,目前全国农村地区特别是老少边穷岛地区教师住房困难问题仍然十分突出。

除了住房困难,乡村教师的收入现状也是代表委员们所挂念的。全国人大常委委员、北京师范大学校务委员会副主任庞丽娟认为,乡村教师是当前我国教育和教师队伍建设的最大短板。在当前脱贫攻坚、全面建成小康社会的决胜阶段,乡村教师队伍建设理应成为精准扶贫攻坚的重点。

据了解,2008年通过的《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》提出:在绩效工资中设立农村学校教师补贴项目。此后,各地区已陆续实施该政策。但数据显示,我国地区之间、城乡之间的教师收入差距仍然十分明显,乡村教师队伍存在“进不来、留不住、用不好”的问题。

全国总工会原副主席、书记处书记倪

健民委员认为,广大乡村特别是老少边穷岛地区教师津补贴标准偏低,是乡村教师岗位难以产生足够吸引力的重要原因,一定要切实保障和提高乡村教师的津补贴。

对此,倪健民委员建议,要建立各级政府责任分担机制,确保津补贴按时足额发放;加强国家专项法律建设,实现政策稳定性。为实现政策的长期化和稳定化,应将老少边穷岛地区教师津补贴政策以法律的形式确定下来,加强专项立法,切实建立起促进城乡教育一体化发展的长效机制。

倪健民委员还提出,要体现“同苦同贴”原则。目前,各级地方政府设立的老少边穷岛地区教师津补贴,多从绩效工资中支付。由于绩效工资总量不大,因此津补贴激励作用有限。

“多措并举,使乡村教师得到全社会应有的尊重。”庞丽娟代表指出,必须着力补短板,出台实施有针对性、有力度和有实质吸引力的教师待遇和地位保障的政策。如尽快建立国家艰苦偏远地区乡村教师岗位特殊津补贴制度,有效解决农村中小学教师的社保、医保和住房等问题,使他们老有所养、病有所医,安心从教。

家庭服务业发展难题待解 ——两位政协委员关注的相同话题

本报记者 邓崎凡 沈刚

“找家政服务难,找合格的家政服务人员更难。”——目前,我国国内在册的家政公司已达55万余家,从业人员达1600万人,但家庭服务业存在市场供需矛盾突出,政策支持力度不够,服务的标准化、职业化发展缓慢等问题。

今年,两位全国政协委员不约而同关注到了这些问题。

“老龄化加速,‘二孩’政策落地,家政服务的多元需求不断增加,成建制的家政服务员进城极少。”全国妇联原副主席甄砚委员在《关于多措并举推进家庭服务业规范化职业化发展的提案》中认为,目前我国家庭服务业面临突出的供需矛盾问题。

根据全国妇联对五省市的一项调查,家政服务员90%为进城务工妇女,初中以下文化程度占60%,17%的人“从未参加过培训”,“持证上岗率”不足10%。

“一个行业的发展,关键是人的能力、素质提升。”杭州市政协副主席赵光育委员关注到了从业人员的素质问题。他今年准备了《促进我国家庭服务业健康发展的建议》的提案。

潜藏在表面之下的深层次问题也被委员们“挖”了出来:

“国家建立了家庭服务业部际联席会议制度,合力推进家庭服务业发展,但在区县实施层面,仍存在重复建设、重复投入等现象;《劳动法》及现有法律审判实践将家政劳动定性为雇佣关系,由民法通则规范,一旦家政权益受到侵害,无法凭借《劳动法》给予保护,使家政工维权艰难;国家对家政企业的3年税收减免政策虽然十分有效,但3年后停止减免,企业又回到生存艰难的境地。”甄砚委员剖析了家庭服务业发展中的制度、法律和政策问题。

甄砚委员在她的提案中带来了5条建议,其中包括在联席会议制度下,由人社部牵头,进一步明确主管部门的职能责任,避免职责交叉、多头管理、资源浪费和管理缺位;研究推动《劳动法》在家庭服务劳动关系中的落实;增强扶持政策的多元性和延续性等。

而赵光育委员则建议,“地方政府和家政服务企业要抓住机遇,积极推进管理体制改革和创新,扩大家政消费领域和消费群体,重点推动家务劳动社会化、单位后勤社会化、社区服务社会化和城市维护管理社会化。”

创新创效 破茧成蝶 ——国网济南供电公司职工创新工作纪实(四)

□张治林 丛民

近年来,国网济南供电公司在加快推进班组建设工作的同时,大力开展职工技术创新活动,努力激发职工的创造热情,发挥职工的聪明才智,培育职工的创新精神,使职工把技术创新作为一种责任、一种义务、一种自觉行动,开动脑筋、大胆实践。两年多来,该班组创新好戏连台,硕果累累,先后有22项成果获山东省电力公司QC成果奖,23个班组获山东省质量信得过班组;121项“五小”创新成果在公司内推广应用……这些成果的取得,鼓舞着职工的士气,激励着职工的创新热情,为公司发展营造了“尊重人才、鼓励创新”的良好氛围。

顶层设计,发动创新引擎

创新是企业发展的动力之源。一直以来,济南供电公司高度重视创新工作,在今年公司“两会”上,该公司总经理钱庆林就提出,要深入推进创新创效,加大创新创效工作力度,持续深化班组建设。

该公司专门成立了职工创新领导小组,由发展部牵头,把创新工作列入企业发展规划,要求每个班组创新项目不少于每年1项,并重点开展特长领域关键技术、现场应用技术以及新技术应用等研究工作,对科技项目、技术攻关、成果转化、专利申请统一规范化管理,对优秀创新成果给予奖励,并作为对职工表彰奖励、培训深造的重要依据;加强科技创新常态化管理,深入开展班组QC创新与实施,有效增强班组创新能力。

2015年7月,该公司又将《职工创新活动实施办法》等制度进行了修订完善,将职工创新创效作为劳动竞赛的常设重点项目,研究具体工作方案,落实管理主体和组织体系,形成了行政主要负责、工会组织发动、各职能部门紧密配合的工作格局。

广搭竞赛平台是该公司充分发动创新引擎的又一有力举措。2015年,该公司依托正在实施的“十个百万”政治保障工程,举办了“十佳劳模创新工作室”、“十佳青年”等评选活动,充分发挥典型引领作用,营造了逢先必争、唯旗是夺的创新工作氛围。连续两年与济南市总工会联合举办电力行业职业技能竞赛,覆盖专业面广,有效提升了公司一线职工的专业技能水平。

搭建平台,营造创新氛围

2016年,该公司将继续大力推进科技创新、管理创新、职工创新、质量管理等活动,以全面提升创新创效为目标,激发全员创新活力,提升全员创新能力,打通创新成果快速有效培育和转化推广的通道。

搭建平台,营造创新氛围

2014年12月10日,济南供电公司“姜涛技能大师”创新工作室正式揭牌成立,为高技能人才开展技术创新、管理创新、发明创造搭建平台,为企业创新发展增添了动力。

“姜涛技能大师工作室”是以济南供电公司电缆运检室运检一班班长姜涛命名,22名创新工作室成员中既有经验丰富的劳模、技术能手,又有理论功底扎实、专业素质过硬的



“保护职工权益是第一位的”

3月13日,政协经济界分组讨论会上,黄建初委员认为,对待破产企业不能照搬国外的制度,保护职工权益是第一位的,破产重组也应首先安置好职工。

本报记者 吴凡 摄

组织的青年员工技术创新交流课堂上,刚接手瓷质绝缘子放电探测仪研制与应用工作的变电检修二班成员刘珂说。

青年员工是企业人才队伍的重要组成部分。近年来,随着青年员工的不断涌入,济南供电公司将培养青年员工成才作为一项重要工作抓紧、抓实,通过搭建青年员工创新创效平台,组织青年员工创新大赛、技术交流、技能培训、青年志愿者活动等,充分发挥优秀青年人才和创新成果的引领示范作用,有效激发了青年员工的创造活力和创新热情。

2015年10月,该公司团委策划开展了青年员工创新创意大赛,拓宽青年成长成才渠道,并从参选的20余个创新课题中,选取了两个创新课题代表公司参加了山东省电力公司举办的青年员工创新创意大赛,分别荣获银奖、铜奖荣誉称号。青年员工激昂的演讲、精彩的展示和敢于拼搏的勇气,给在场嘉宾和观众留下了深刻印象。

该公司变电检修室成立了青年员工创新技术交流小组,每月坚持开展创新技术交流,由各班组整合当月工作中遇到的技术操作问题或管理执行问题,提出解决措施,形成研究课题,并在交流活动中与大家共同探讨,进一步优化课题。目前,该小组已开展了关于主变冷却器控制系统的缺陷处理、变压器差动保护中不平衡电流的产生及防范等课题研究,在实际工作中得到应用。

浓厚的创新氛围下,济南供电公司广大青年员工用实力和拼搏在各自的岗位上绽放着青春光彩。为此,该公司为每个员工建立成长档案,全面掌握青工课题进度,在课题研究中给予帮助与鼓励,引导青年创新创效活动。

2015年以来,该公司先后有12名青年员工被评为国家电网公司岗位技术能手称号;20余名青年员工走上公司重要岗位,11名青年员工破格成为班组长,成为公司发展的重要推动者。

典型引领,助青工成长成才

“今天的讨论,让我们对瓷质绝缘子有了更深入的了解,也掌握了不少日常维护知识。”3月7日,在济南供电公司变电检修室