



什么是职工董事监事制度？

职工董事监事制度是公司制企业实行民主管理的重要途径，是职工参与企业管理决策和监督的重要形式。

谁能成为职工董事监事

根据有关法律法规的规定，职工董事监事人选应具备以下条件：

① 具有较高的政治素质和较好的群众基础。

② 具有一定经营管理知识，掌握相关政策法律、专业知识和工作经验。

③ 公道正派，坚持原则，敢于为职工群众说话办事。

④ 为本公司制企业的职工。

公司工会的主席、副主席无论专职还是兼职，其作为职工权益的代表者，维护者都是最符合上述条件的人选。职工董事职工监事应当从公司同级工会负责人和本公司其他职工代表中产生。

职工监事一般应占公司监事会成员总数的四分之一，监事会成员人数较少的，其职工监事至少1人。职工监事人数，不得超过监事会成员总数的三分之一。

职工董事监事与工会

工会作为职工代表大会的工作机构，承担着组织开展企业民主管理工作的责任，肩负推进建立职工董事职工监事制度，做好相关组织、服务和协调工作的责任。

提供维护职工合法权益方面的信息资料；

向职工董事提供职工的相关意见；

为职工董事收集、整理职工诉求和民主管理方面的信息；

为职工董事展开座谈会等做好组织和服务等。

文字：王维砚 制图：肖婕好

一周工报速读

长沙市总 法律服务进基层

近日，长沙市总工会“法润长沙——法律服务进基层”宣讲团走进岳麓区望岳街道，100多名职工聆听了法律讲座。

来自湖南天地人律师事务所的曾佳魁律师围绕“劳资纠纷和工会职责”这一主题，为大家讲解了二倍工资的适用情况和计算方式，试用期的约定期限及合同解除等基础知识，从劳动仲裁的角度分析了劳动仲裁中的终局裁决，并根据《工会法》有关规定，详细讲解了工会职责，强调了工会工作的重要性和必要性。此次活动还为现场人员发放了《2016湖南省劳动争议常用法律法规汇编》《劳动人事争议调解仲裁法规选编》《职工、农民工劳动权益保障宝典》以及《法润长沙宣传册》等普法材料。

（曾颖）

——摘自2017年8月16日《湖南工人报》

吉林市总 举办卫生应急技能竞赛

近日，吉林省吉林市总工会与吉林市卫计委联合开展卫生应急技能竞赛活动，以“技能竞赛历练精兵、卫生应急护航健康”为主题，历时3个月，全市近千人参加了初赛选拔，9个县(市)区和2个市直代表队共110人进入市级竞赛。

经过笔试、桌面推演、技能操作、盲样检测等竞赛，一批优胜团体和优秀选手脱颖而出。丰满区代表队荣获团体一等奖，卢铎等3人荣获个人一等奖，并被授予“吉林市卫生应急技能标兵”称号；孙一婧等6人荣获个人二等奖并被授予“吉林市卫生应急技术标兵”称号。

（曲艺 王敦富）

——摘自2017年8月15日《劳动新闻》

（王维砚整理）

用人单位与劳动者订立劳动合同时，应将职业病危害如实告知，并在劳动合同中写明，不得欺瞒或欺骗。否则，劳动者有权要求赔偿——

劳动者，你有权提前知道职业危害

本报讯 (记者王维砚)近日，北京一家企业因“订立劳动合同时，未告知3名劳动者职业病危害真实情况；安排未经职业健康检查的两名劳动者从事接触职业病危害的作业”，被主管部门给予警告，并罚款33万元。这一事件把“职业危害提前告知”这一许多劳动者并不清楚的权益概念带入公众视野。

原来，如果企业没有提前告知职业危害，劳动者可以停止作业、检举举报甚至单方解除劳动合同并要求赔偿。

中国劳动关系学院副教授沈建峰分析称，这种企业企图“瞒天过海”无视职工身体健康的行为，违反了《职业病防治法》的相关规定。

《职业病防治法》规定，“用人单位工作场所存在职业病目录所列职业病危害因素的，应当及时、如实向所在地安全生产监督管理部门申报危害项目，接受监督”。同时规定，“用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得欺瞒或者欺骗”。

“对从事接触职业病危害作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”

“劳动者未被告知职业病危害，可以对相关权利进行主张。”沈建峰告诉记者。

首先，劳动者有要求停止作业的权利。根据《职业病防治法》规定，在用人单位未履行告知等义务的情况下，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的工作，并且用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同。

同时，劳动者拥有检举举报的权利。《职业病防治法》和其他劳动法律、都规定了任何单位和个人有权对违反该法的行为进行检举和控告。劳动者自然也享有此项权利。”沈建峰说。

此外，劳动者可以要求解除劳动合同并要求经

济补偿。根据《劳动合同法》第8条规定，职业安全卫生事项是订立劳动合同时，用人单位应主动告知劳动者的事项。“应告知而未告知则构成法律意义上的欺诈。在订立劳动合同时存在欺诈的话，劳动者随时可以解除劳动合同，并要求支付经济补偿。”沈建峰表示。

北京盈科(天津)律师事务所律师张慧敏建议，企业在招聘时要充分告知劳动者职业病危害因素，在招聘启事中明确工作岗位和工作要求，对于有职业病风险的岗位，应提供必要的符合要求的工作条件。“由于举证责任在单位，如果单位无法证明已经告知了职业危害的相关事项，那么则需要承担赔偿风险”。

让劳动维权“速审、速结、速履行”

——南宁市总打造“1123”调处纠纷新模式

本报记者 庞慧敏
本报通讯员 莫凌嵩 覃晓宁

职工维权，最担心一个“拖”字。维权时间长，职工权益受损，丢了工作，还没钱生活。

广西南宁市总工会打造的“1123”调处纠纷模式，有效解决了职工维权的这一痛点。

67名职工与南宁某食品公司发生劳动争议，案件涉及公司停产、职工待岗、政府征用土地、工厂搬迁等长达13年的历史与现实交织问题，南宁市劳动人事争议仲裁院工会仲裁庭仅用一周就做出裁决，为67名职工追回生活费和经济补偿金580多万元。

近年来，南宁市总探索打造调处信访矛盾纠纷“1123”模式，即打造一支专业化信访工作队伍，建设一个劳动人事争议仲裁庭，推行“两书制度”、创新3个处理矛盾纠纷机制，不断提升工会信访工作效能。

“速审、速结、速履行，是我们处理这类劳动案件最突出的特点。”南宁市工会仲裁庭庭长李虹缤告诉记者，“维权时间过长，这对劳动者的权益十分不利。”

8月17日，记者走进设于南宁市总工会的工会仲裁庭，翻开厚厚的卷宗，听李虹缤介绍一个个经手的案件，感受工会化解信访矛盾纠纷的效能。

“为提供他的出工时间，我们算了三四天”

李虹缤曾是企业工会主席，凭着对法律工作的热爱，先后自学考取了基层法律工作者、仲裁员、高级劳动关系协调师等资格，“做工会维权工作，必须熟悉法律，要不然说不出道理。”

李虹缤从文件柜中搬出一摞卷宗向记者展示办案的不易。

只见6本砖头厚的用工纪录密密麻麻写着某工人的出工时间，详细到每天，“这名员工与施工方有工资争议，我们首先要做的，就是从长达数年的用工纪录里一个小时一个小时地算出他的出工时间，以提供仲裁。我们所有人员足足算了三四天，当时庭审笔录就长达40多页。”

虽然细碎，但李虹缤累并快乐着：“在化解群体性劳动关系纠纷时，工会劳动仲裁员具有不可替代的独特优势，我们注重做好案前调解、裁前调解和裁后督促履行，这样能大大提高集体劳动争议案件处理的成功率，提高工会依法维权的影响力。”

南宁市总还有专职信访工作人员两名，在市职工服务中心大厅设立信访窗口，为来访职工提



宋英峰刚从陕西出来打工不久，在浙江海宁尖山某地砖厂不幸受了工伤，左手3根手指压伤。对维护自身权益和未来生活如何维系的担忧，让这位中年男子掩面而泣。
金鹏/视觉中国

供政策和法律咨询、纠纷调解和仲裁诉讼指导等专业服务。

此外，市总还通过公开招标购买服务的方式，聘请了39名律师担任兼职劳动争议调解员，在市职工中心信访窗口轮流值班。

2016年11月，南宁市总还投资36.6万元，建立了市劳动人事争议仲裁院工会仲裁庭，配备了办案室和调解室。

据介绍，工会仲裁庭仅今年1~8月，就审理案件10件，涉及人数170人，帮助职工追回拖欠工资、经济补偿金731.5万元。

工会“两书”制度使维权得到妥善解决

去年3月，南宁市总发出了首份《工会维权意见书》，这标志着该市总工会“两书”制度正式施行。通过主动调研、主动反映、主动协调、主动服务，开启工会维权新局面。

据介绍，《工会“两书”制度》，是指《工会维权意见书》和《工会维权建议书》。工会一旦发现职工权益受到侵害，将及时了解查明情况，向用人单位发出《工会维权意见书》，提出处理意见，敦促企业及时解

决侵权事件。如企业未能协调处理，工会将会按程序发出《工会维权建议书》，提请劳动保障、安全监察等部门职能部门介入调查、依法查处。

南宁市某企业一名已故职工家属凌阿姨说，其丈夫2010年在职病故后，与企业方就被供养人直系亲属救济费问题发生纠纷，多方求助无果后，她只好求助南宁市工会困难职工帮扶中心。

帮扶中心立案调查核实后，向该企业下达了《工会维权意见书》，提出具体的整改建议。薄薄的《工会维权意见书》，引起了该企业的高度重视，企业很快和凌阿姨重新进行协商，最终妥善解决了问题。

南宁市总工会困难职工帮扶中心主任黄芳介绍：“实行‘两书’制度以来，涉事单位一般在前期调解和发出意见书阶段就能及时整改，并能引导职工诉求由自发无序变为依法有序，维护了职工的合法权益。”

创新化解信访矛盾纠纷机制

针对新形势下职工队伍的新情况新问题和信访矛盾纠纷新特点，南宁市总在原有机制的基础上，积极探索法治思维方式创新化解信访矛盾纠纷机制。

南宁市总建立第三方参与信访矛盾纠纷调处机制，引入与专业法律服务机构合作机制，从签约服务的团队中选聘律师以第三方的身份介入信访工作，为职工提供帮助。同时，建立与市法律援助中心联合办案机制，通过与南宁市司法局和法律援助中心合作，挂牌建立南宁市法律援助工会受理点，联合受理法律援助案件。

南宁市总还注重建立常态化、规范化、制度化的工会领导干部下访化解信访矛盾纠纷机制。通过实行目标管理，规定市总领导每月至少1次以上，部门负责人每月至少两次以上深入企业（厂矿）下访调查研究，做好职工信访问题的化解，并带案下访帮助企业分析研究化解信访矛盾纠纷的方法，尤其是对企业改制关停并转过程涉及的群体性信访疑难问题重点下访。南宁某国有企业73名内退职工企业改制身份置换后的经济补偿，和208名离退休人员要求一次性发放企业改制时提留的非列统筹费等信访问题，都在工会领导干部的“下访”中得到圆满解决。

据统计，2015年1月至2016年8月，南宁市总解决职工信访事项373件，帮助6305名职工实现诉求，为职工追回被拖欠工资、工伤补偿金等费用共1115.6万元。

进行学习、讨论，促进提升案件办理质量。

2014年以来，该区仲裁院累计办理各类劳动人事争议案件200余件（其中包括30人以上集体争议13件），裁决不服而起诉的49件，法院生效判决与前期仲裁裁决相一致的案件45件，裁审一致率达91.8%。

流动仲裁庭方便维权

“我们面对的大多数都是基层劳动者，法律知识普遍较差，需要引导劳动者走合法程序，并尽量减轻他们的经济负担。”刘三贵说。为引导劳动者依法维权、为生活困难劳动者及时解困，青原区于去年8月设立了吉安市首家“劳动人事争议法律援助工作站”。建站次月，仲裁院就发挥法援工作站优势，迅速办理了一起涉及130余人的重大集体劳动争议案件，获得了劳动者认可。

“区人社局将劳动人事争议预防调解工作，纳入了对乡镇人社所的年度考评，并将考评结果与评先评优挂钩，促进了基层调解工作的开展。”青原区总工会副主席胡六妹表示，对职工诉求的及时解决也是工会工作的关注所在。

另外，青原区大多数乡镇离市区均较远，而用工量较大的富滩工业区距离市区有22公里，劳动纠纷双方当事人办事常有不便。为解决这一难题，今年，区劳动人事争议仲裁院首次设立流动仲裁庭，由仲裁员携带开庭设备前往富滩工业区及偏远乡镇现场办案，并通过现场以案说法的形式对企业及劳动者开展普法宣传。截至目前，流动仲裁庭已办理了3起劳资纠纷案件。

“青原区在吉安市为职工维权开了好头。在‘居家、暖家、强家、爱家’的专项活动中，工会服务职工应该更优质，促进劳动关系和谐。”吉安市总工会主席肖玉兰说。

江西吉安市青原区从办案质量、纠纷预防、流动办案等方面着手，充分发挥调解仲裁在处理劳动纠纷中的主动性——

把劳动纠纷化解在基层

本报记者 卢翔

“我们的角色就像电视调解节目里的黑屋子。分别和职工、企业老板接触，了解他们各自的诉求，最后让双方心平气和地坐下来好好谈。”江西吉安市青原区劳动监察局局长刘三贵告诉记者。

近年来，青原区为维护劳动关系双方的合法权益，把劳动纠纷化解在基层，化解在萌芽状态，逐步建立起“预防+调处+执法”三位一体的劳动纠纷解决体制，从基层调解、办案质量、裁审衔接、纠纷预防、流动办案5方面着手，充分发挥调解仲裁在劳动纠纷处理工作中的主动性。

调解中心基层全覆盖

今年3月，青原区村民王夏忠找到了劳动仲裁员郭明，请求工龄补偿。

原来，他此前是某商贸公司的配送员，干了不到一年，该公司就因为经营不善面临倒闭。“老板把公司卖了我们都不知道，在新老板手下，工资变少了，待遇变差了，社保也没了，劳动合同还需要重新签订。”王夏忠代表他的同事共7人向

劳动监察局求助。

强化基层调解是青原区调解劳动纠纷的工作重点。

为将劳动纠纷化解在基层，化解在一线，化解在萌芽状态，青原区在全区设立了11个基层劳动人事争议预防调解中心，覆盖了所有乡镇（街道）和河东经济开发区、富滩工业区等工业园区。

郭明就是基层调解中心的工作人员。了解情况后，他迅速出动，花了两个多星期时间才联系上当事人。“法律程序上要将公告送达对方才能继续走下一步程序”，郭明经常会遇到接受职工诉求后，找不到企业负责人的状况，“差一点就要在报纸上公告送达了，好在后来终于找到了。”

经过郭明的调解和努力，不到两个月时间，双方在流动法庭上签订了协议书。

“原来的老板现场就补偿了3万元给我们，我们对这个结果非常满意。”王夏忠对记者说。

数据显示，2014年至今，青原区共办理了800余起劳动人事争议案件，其中调解成功600余起，调解成功率75%以上；而600余起调解成功的案件中，基层调解中心调解460余件，占比近80%。

提升仲裁办案质量

陈彬是青原区劳动监察局的一名骨干仲裁员，一年接收的案子超过200个。7月底，他刚解决了一起拖了两年之久的劳动争议案件。

2015年7月，万福镇村民张某在操作平刨机时不慎受伤，左小指末节复合组织缺损。“时间过去太久，劳动者受伤后拿不出在家具厂受伤的证据，也没有劳动合同。走投无路之下，张某找到了劳动监察局。”陈彬说。

在陈彬的指导下，张某递交了仲裁申请书，随即立案。

“面对家具厂，我们从法律层面讲清对案件的理与主张。”张某已经提交了工伤认定，于情于理都得赔偿；而面对劳动者，则需要进行情绪安抚，使其不要产生对抗心理。”像陈彬这样的仲裁调解员，他们的角色是中立的，不偏不倚地办案，才能强化质量。最终张某顺利拿到了赔偿款。

办案质量是调解仲裁工作的生命线。在青原区劳动人事争议仲裁院，2014年开始实行“半月例会”会议制度，将复杂疑难案件、新的办案观点、裁决书写作方法、最新的法律法规和司法解释等在会议上