

热点思考

# 让网上工会在抗击疫情中发挥更大作用

观点

新冠肺炎疫情发生后,各级工会组织把疫情防控作为最重要最紧迫的工作,迅速行动,在抗击疫情斗争中发挥了积极作用。工会网上防疫工作,一方面符合在家隔离的要求,另一方面传播信息准确、快捷,让各级工会能够做到精准化、个性化联系服务职工。要进一步加大网上工会工作力度,为打赢防控疫情攻坚战作出更大贡献。

杨冬梅

新年伊始,新冠肺炎疫情突然来袭。疫情发生后,各级工会组织把疫情防控作为最重要最紧迫的工作,迅速行动,在抗击疫情斗争中发挥了积极作用。

在抗击疫情的斗争中,一些工会组织运用网络开展网上工会工作,取得了积极成效。北京市总工会通过网络、电话等多种形式,召开5次党组会和1次主席办公会,对全市工会组织如何发挥作用、市总机关及直属单位做好防控工作进行详细部署。全市各级工会迅速行动,通过致职工的一封信、电话短信微信等形式,迅速将会议精神、工作要求传达到每一名工会干部和职工。武汉江岸区总工会建立网

上党组织,加强对党员干部的管理;召开党组网络会议,传达精神、通报信息、布置工作。黑龙江佳木斯市总工会为保证工作有序正常运转,实行弹性办公制度,开展网络办公、智慧工会网上收文、视频沟通、群内汇报等多种方式落实各项工作任务,减少不必要的会议、聚集活动,最大限度地减少疫情传播风险,确保疫情阻断到位、任务传达到位、工作落实到位。2月5日,国家发改委、人社部、工信部、全国总工会四部门,联合印发了《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情 支持鼓励劳动者参与线上职业技能培训的通知》,从6方面对支持鼓励劳动者参与线上职业技能培训作出了部署安排。上述举措说明,在抗击新冠肺炎疫情中,网上工会正在发挥着越来越大的作用。

新冠肺炎疫情发生后,工会组织面临的最大问题是,由于病毒传染性很强,线下工作遇到困难,从而凸显了开展网上工作的必要性。近年来全总开展的智慧工会建设则为开展网上工会工作提供了条件。工会网上防疫工作,一方面符合在家隔离的要求,另一方面传播信息准确、快捷,最关键的是,各级工会组织能够做到精准化、个性化联系服务职工。

从目前来看,网上工会发挥的作用表现在以下几个方面。一是及时传达党中央国务院的决策部署,以及全总和各级工会有关抗击疫情的工作要求,切实把思想和行动统一到党中央、国务院决策部署上来,有序参与疫情防控工作。二是充分发挥工会网站、公众号、工作群等平台作用,切实上好工会意识形态的主阵地,传播主流声音,传递正能量、汇聚精气神,自觉维护社会大局稳定。三是大

力宣传典型,总结和推广各地工会好的做法和经验,让典型人物和典型经验发挥更大作用。四是宣传抗击新冠肺炎的相关知识,引导广大职工群众不信谣、不传谣,帮助职工科学防治疫情。五是宣传传染病防治法律法规,让职工及时了解各项政策,增强职工在防控疫情中的法律意识。六是做好对受疫情影响企业职工的劳动用工指导和服务,为职工解答面临的各种实际问题,及时传达全总、人社部等部门在疫情期间推出的全力支持企业复工复产、稳定劳动关系的各项相关政策措施,依法维护职工合法权益,确保职工队伍和劳动关系和谐稳定。

自防控疫情开展以来,各级工会已经做了很多工作,取得不小成效。但是,目前工作主要还是以线下为主,工会的网上工作还缺乏统一部署。元宵节过后,正值大中城市务工人员返岗复工高峰,阻击疫情蔓延到了关键时刻。此时,更需要进一步加大网上工会工作力度,为打赢防控疫情攻坚战作出更大贡献。

首先,要深入学习贯彻习近平总书记关于开展工会网上工作的重要指示精神,切实提高认识水平。2018年10月,习近平总书记同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调,要把网上工作作为工会联系职工、服务职工的重要平台,增强传播力、引导力、影响力。这不仅为工会开展网上工作提出了要求,也为工会网上抗击疫情工作指明了方向。

其次,工会十七大就加强智慧工会建设提出了具体要求,如强化互联网思维,运用大数据、云计算、物联网、人工智能等手段推进工会工作,促进互联网和工会工作融合发展,构建

网上工作平台,打造工会工作升级版;加强互联网内容和舆论阵地建设,充分利用移动客户端、微博、微信,结合“12351”职工服务热线,建立健全工会新媒体矩阵等。完成好上述要求,不仅对当前开展抗击疫情工作意义重大,同时也对推动工会工作在网络时代转型,更好地服务职工群众意义重大。

第三,当前,要利用好现有的网络平台,包括工会网站、新媒体、公众号、微信、微博、App等,开展网上办公。一方面,要团结动员广大职工,着力解决好春运返工潮问题。另一方面,要按照中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作领导小组会议的要求,在继续做好科学防控的同时,有序推动恢复正常生产,既为疫情防控提供更好保障,又切实维护正常经济社会秩序。

第四,要认真总结在此次抗击疫情中工会开展网上工作的经验与做法,抓住契机,推动智慧工会建设上新台阶。要把智慧工会建设作为工会改革的一个重要突破口抓紧抓好,加大人才、技术和资金投入,让工会网上工作不仅在日常工作中,而且在应对重大危机面前,用得上,用得好。

疫情来势汹汹,但是我们相信,在党和政府的领导下,全国人民一定能打赢防控疫情的攻坚战。下一步,要加大对支持鼓励劳动者参与线上职业技能培训的力度,让智慧工会建设成为提高工会工作水平,推动产业工人队伍建设的强大动力,为完成今年的各项任务生产任务,确保国民经济平稳健康发展贡献力量。

(作者为中国劳动关系学院工会学院院长、教授)



前沿观察

# 高度关注疫情对劳动关系的影响及对策

李长安

自新冠肺炎疫情暴发以来,为了打赢疫情防控阻击战,各地纷纷采取了包括隔离、封城、交通管制、延长春节假期、推迟复工时间等各种防控措施。应该说,这些措施对缓解并最终化解疫情是十分必要的。但是,由于疫情的严重性和扩散性非常强,因而对经济社会的影响也十分广泛,特别是对于劳动关系的冲击,容易引发各种劳动纠纷,因而需要予以特别关注。

具体来说,疫情对劳动关系的影响主要包括以下三个方面。

一是部分企业可能出现经营困难而裁员对劳动关系的冲击。疫情对经济社会发展产生了不可忽视的影响,特别是对交通运输、餐饮娱乐、旅游等服务业的冲击尤为明显。目前,服务业对国民经济的贡献率已经达到很高水平,2019年达到54%。不仅如此,服务业已经成为吸纳就业最重要的阵地,服务业的就业人数已达到3.6亿左右,占全部就业人数的比重超过了46%。此外,大量中小企业由于承受风险能力普遍较弱,因而受到疫情的打击尤为严重。如果服务业及中小企业出现了经营困难,一些企业就会采取裁员、减薪等措施加以应对,那么劳动关系较为集中的紧张局面就会形成。

二是推迟复工对劳动者工资待遇保障会产生影响。一方面,春节后延长的假期不同定性会使得劳动者得到不同的待遇。除了延期复工的企业外,一些生产重点医疗和居民基本生活保障物资的企业职工则加班加点。那么,国家规定的以及各地自主延长的假期属于什么性质,即究竟是休息日还是法定假日,就会影响到加班职工的工资收入,因为在劳动待遇方面,二者有着不同的标准。另一方面,由于许多企业都采取了推迟复工的措施,使得职工无法按时返回工作岗位。那么,在此段期间,职工的工资待遇怎么落实就成为一个现实问题。

三是新冠肺炎患者和被隔离者的权益如何保障可能引发的劳动纠纷。对新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者等被隔离或治疗期间不能提供正常劳动的职工,如何确保他们的劳动权益,显然是一个现实而又紧迫的问题。此外,在未来的企业招聘过程中,如何确保已康复患者不受歧视,也是一个需要解决的问题。

可以预计,在疫情后和企业陆续复工后,将会面临着一个劳动关系纠纷的高发期。因此,要妥善处理好疫情期和疫情后的劳动关系,必须未雨绸缪,坚持把稳定劳动关系作为一项重要的工作来抓。

首先,必须坚持以人民为中心的基本原则,切实保障劳动者的合法权益。面对突发性的疫情冲击,必须从保障就业就是最大的民生和维护和谐劳动关系的角度出发,从思想上高度重视,未雨绸缪,建立健全相关的就业和劳动关系预警机制,妥善处理疫情期间和疫情之后可能发生的各种劳动纠纷问题。

其次,要尽快出台统一规定和标准,明确劳动关系各方的权利、责任和义务,夯实保障和谐劳动关系的法制基础。目前,人社部已经发布了《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,各地也都陆续出台了调整疫情期间劳动关系的相关规定。当然,这些规定还需要切实落实,扎实推进,才能使劳动关系更加和谐稳定。同时,要注重宣传,使企业和职工对相关规定和政策均有所了解,避免因理解不同产生冲突和纠纷。

最后,要充分发挥政府、企业和工会三方机制的作用,努力搭建劳动关系双方协商的平台。作为一种不可抗力,疫情带来的影响是多方面的,因此,需要政府、企业和工会组织凝聚力量,共同应对。一方面,要充分考虑职工的实际诉求,另一方面也要理解企业的实际困难,采取协商一致的方法,解决特殊时期的劳动纠纷难题。

(作者为对外经济贸易大学公共管理学院教授)

问题探讨

# “互联网+”背景下竞业限制操作尺度的合理把握

观点

在“互联网+”的新型经济形态下,竞业限制尺度的合理把握显得尤为重要,竞业限制实务操作和司法裁判适用时,应当平衡好用人单位的商业利益与劳动者的择业自主权和劳动力的正常流动,使竞业限制在“互联网+”背景下得到更加合理有效的运用,营造更好的法治环境。

张本坤

为保护用人单位的商业秘密与知识产权,我国《劳动合同法》第23条、24条及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第6至第10条设立了竞业限制制度,对涉密劳动者离职后一段时间内(最长不超过2年)的择业和创业进行了限制,维护了公平合理的市场经济秩序,营造良好的营商环境。

涉密劳动者的竞业限制对传统经济形态下,从劳动法视角保护企业商业秘密与知识产权具有重要意义,但随着科技进步和“互联网+”经济时代的到来,市场将互联网的创新成果与经济社会各领域深度融合,逐步形成更加广泛的以互联网为基础设施和创新要素的新的经济社会发展形态。各种市场主体利用“互联网+”模式后的经营范

围出现更多重合,利用“互联网+”不断开拓业务领域,扩张经营范围,实现跨界经营。在这种新的经济形态下,技术更迭趋快,人才流动频繁,因竞业限制引起的纠纷也日益呈现多频频发,如何平衡企业商业秘密保护与劳动力自由流动再次引起社会各界关注。

竞业限制制度的核心是保障有序的市场竞争。如竞业限制放得过松,可能会造成用人单位商业秘密和知识产权的保护形同虚设,市场竞争趋于无序;相反,如果竞业限制卡得过严,则会影响劳动者的就业创业,甚至生存发展,进而影响社会公共利益及法律实施的效果。所以,竞业限制的实务操作一定要讲究合理,应当充分考虑“互联网+”对竞业限制实施带来的影响,在实务操作中不仅要坚持合法合规,也要讲究合情合理;不仅要考虑到企业商业秘密和知识产权的保护,也要考虑到劳动者创业创新的需要;既要考虑企业的生存与发展,也要兼顾劳动者的生存与发展。

首先,限制竞业不宜扩大到关联企业,限制就业不宜扩大到配偶等近亲属。《劳动合同法》第24条规定的竞业限制认定标准主要围绕同类产品、同类业务、竞争关系3个落脚点,在“互联网+”背景下,经常出现经营范围的重合,竞业限制协议约定的竞业标准不能过于宽泛,要明确具体、可衡量、可操作,法定的竞业限制主体仅限于有可能接触到商业保密的劳动者本人,不包括劳动者家属,限制亲属就业不仅违法,也有违社会公共利益。涉密劳动者入职的新用人单位与原用人单位的关联企业的产品或业务“同类”的,不宜认定为存在竞争关系。由于竞

业限制涉及社会公共利益,从维护公共利益角度衡量,如果劳动者所从事的岗位无法接触到商业秘密,就没必要限制劳动者离职后的供职企业及从事行业,用人单位出于商业秘密保护需要可以合理设防,但不要让牺牲劳动力的正常流动为代价。

其次,竞业限制不要跨行业,就业限制不要跨专业。在“互联网+”背景下,各企业跨行业、跨区域的经营屡见不鲜,以整个企业组织的经营范围作为竞业限制的范围有失妥当,损害了劳动者的择业自由。不能一味以新用人单位与原用人单位具有竞争性为标准,不顾劳动者在新用人单位从事的行业、部门、专业性是否与原用人单位一致,是否在使用原用人单位的商业秘密与知识产权。审查竞业限制关键看劳动者离职后是否利用原用人单位的商业秘密与知识产权,只要劳动者离职后没有使用,就不应认为其违反竞业限制义务。

第三,竞业限制时间不宜太长,可充分利用脱密期合理设定。虽然法定的离职竞业限制最长为2年,但实践中仍有很多企业将竞业限制时间约定为离职后3年、5年甚至更长。在“互联网+”背景下,技术发展、更新频率更高,任何一项技术都不可能长时间处于领先地位,竞业限制时间的长短要看核心技术的领先程度,如果需要保密的技术只能领先同行业1年,就没必要限制2年。同时,用人单位可以根据实际需要充分利用脱密期制度,先把涉密劳动者调离涉密部门或岗位,可以压缩离职后竞业限制的时间。

第四,合理约定解除权行使条件,及时

解除竞业限制义务。竞业限制协议属于双务合同,根据《合同法》的规定,一方未履行义务后,另一方就享有单方解除权。竞业限制通常是用人单位先行支付竞业限制经济补偿金的义务在先,劳动者履行竞业限制义务在后,若劳动者履行了竞业限制义务,用人单位未支付经济补偿金,劳动者就有权以发出通知方式单方解除竞业限制义务。实践中,双方均可合理约定解除权行使条件,及时解除竞业限制义务。

此外,竞业限制违约金不宜过高,偏离就业收益应调减。我国法律法规并无明确规定竞业限制违约金的标准,用人单位的做法主要包括要求劳动者返还已支付的经济补偿金,或约定违约金是补偿金的数倍,或直接约定固定的较大数额的违约金等。当协议约定的劳动者违反竞业限制的违约金与劳动者所获得的竞业限制补偿金数额悬殊,且用人单位未能举证证明违约行为造成的经济损失时,裁判机构可依申请,根据公平合理的原则,综合考虑劳动者的主观过错、违约程度、给原单位造成的损失、补偿金支付多少、劳动者的收入状况、在职时间及所在地区物价水平等因素,酌减违约金数额。

在“互联网+”的新型经济形态下,竞业限制尺度的合理把握显得尤为重要,竞业限制实务操作和司法裁判适用时,应当平衡好用人单位的商业利益与劳动者的择业自主权和劳动力的正常流动,使竞业限制在“互联网+”背景下得到更加合理有效的运用,减少不必要的纠纷,营造更好的法治环境。

(作者单位:福建国富律师事务所)

工作研究

观点

构建和谐稳定的劳动关系是企业持续、健康、有序发展的重要保证。面对新形势新任务,工会组织应当依法选派代表参加劳动争议仲裁委员会,符合条件经考核合格,被劳动争议仲裁委员会聘任为仲裁员的工会工作者,将在劳动争议案件和劳动关系纠纷调解中发挥重要作用。

景双喜

构建和谐稳定的劳动关系是企业持续、健康、有序发展,创造经济效益、发挥社会效能的重要保证。面对新形势新任务,工会组织应当依法选派代表参加劳动争议仲裁委员会,符合条件经考核合格,被劳动争议仲裁委员会聘任为仲裁员的工会工作者,将在劳动争议案件和劳动关系纠纷调解中发挥重要作用。

## 劳动争议仲裁案件败诉的原因分析

从以往发生的案件来看,劳动者败诉的主要原因有以下5个方面。

一是证据意识差,举证能力弱。《劳动争议调解仲裁法》规定,发生劳动争

议,当事人对自己提出的主张有责任提供证据。劳动者如不能提供支持自己主张的相关证据,将面临败诉风险。

二是对法律法规存在误读,申诉请求不当。劳动者维权意识不断加强的同时,部分劳动者误读法律法规的现象仍然存在。如劳动者退休后继续工作,与单位形成的是劳务关系,发生争议时,劳动者要求依据《劳动合同法》兑现相关待遇,则不会得到支持。

三是没有及时维权,超过仲裁时效。根据《劳动争议调解仲裁法》规定,劳动者与用人单位发生争议,应在知道或应当知道其权利被侵害之日起1年内申请劳动仲裁。如劳动者不能及时主张自己的权利,超过仲裁时效的请求事项,仲裁委员会将不予支持。

四是申请事项非仲裁委受理范围。《劳动争议调解仲裁法》规定了仲裁委员会受案范围,对于用人单位与其招用的已到达法定退休年龄的劳动者之间的争议;劳动者与用人单位之间因增加社会保险险种、补足社会保险缴费基数及变更参保地发生的争议等,均不作为劳动争议处理。

五是不按时出庭或随意退庭。根据劳动争议办案规则,申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或未经许可中途退庭的,将被视为放

弃自己的权利,仲裁部门可按撤诉处理,申请人重新申请仲裁的,仲裁委员会不予受理。

## 工会在劳动争议仲裁中的职责与作用

当前劳动关系纠纷的表现形式主要包括,因用人单位拖欠、克扣、截留劳动者工资,压低计件工价引发劳动争议;因履行劳动合同而引发的劳动争议;因工伤事故或职业病的医疗、理赔而发生的争议案件;企业超时加班加点不按规定发放加班工资引发的劳动争议;企业不按规定缴纳社会保险费等。其主要特点为,劳动争议案件总量居高不下;非公企业劳动争议数量占比绝大多数,且以用人单位败诉为主,主要是中小型企业主侵害职工合法权益引发纠纷;集体劳动争议上升幅度较大,主要集中在建筑施工单位和非公有制企业;因追索劳动报酬、保险福利、解除劳动合同经济补偿等经济利益争议居主导地位。

按《企业劳动争议处理条例》(以下简称《条例》)规定,工会代表为仲裁委员会法定组成人员,行使仲裁权。同时,仲裁委员会可聘任工会工作者为专兼仲裁员,专门负责具体劳动争议的仲裁工作。此外,工会工作者可以接受职工当事人委托,代理其参加仲裁

活动。因此,在仲裁程序上,工会在不同层次可多方参与。

那么,新形势下,如何充分发挥好工会组织在劳动争议仲裁中的地位和作用?《条例》规定,工会代表是仲裁委员会法定的三方代表之一,代表工会组织行使国家仲裁权。可以说,工会代表具有三重身份和三种地位,一是工会组织的代表。工会是工人阶级的群众组织,其职能就是代表和维护职工的合法权益,二是职工利益的代表。工会是代表维护职工利益的组织,参与仲裁具有这一职能。三是国家权力代表。工会代表参加仲裁委员会是基于国家授权,因此是代表国家行使仲裁权力的公正仲裁人。鉴于工会代表的上述身份地位,工会可以通过三重身份参与整个劳动争议的调处活动,包括在仲裁前的作用,在仲裁过程中的作用,和仲裁后在执行中的作用。《条例》规定,仲裁委员会由三方代表组成,而仲裁委员会处理劳动争议实行仲裁员、仲裁庭制度。因此,工会代表在决定仲裁庭的组成人员时与其他两方有平等的决定权,使工会组织在劳动争议仲裁过程中的地位和作用真正得到有效发挥,让职工在劳动争议仲裁过程中的合法权益得到更好的维护。

(作者单位:乌鲁木齐市总工会)