

充分运用“一函两书”，提升维护劳动者合法权益的效能

本报评论员 郭振纲

行政和公益诉讼检察职能,协同工会督促新企业规范劳动用工,落实职工劳动安全卫生、超龄劳动者工伤保险等权益的案例。这是三方继2024年首次发布“一函两书”十大典型案例后,第二次发布此类典型案例。

“一函两书”是指工会为提醒用人单位落实好劳动法律法规或纠正其违法劳动用工行为的三类文书简称,“一函”指《工会劳动法律监督提示函》,“两书”指《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》。近年来,各级工会充分发挥“一函两书”作用,为劳动者和企业提供低成本、高效率、有保障的多元解纷途径,实现维权关口前移和处置效能提升,保障法律法规有效实施,成为全面推行新时代“枫桥经验”工会实践的有效载体,发挥出有效破解个体劳动者维权局限、推动化解职工群众急难愁盼问题的强大功效。

实践证明,“一函两书”制度发挥出有效破解个体劳动者维权局限、推动化解职工群众急难愁盼问题的强大功效。这种功效与各级工会不断深化“工会+人社+法院+检察院+司法行政”机制有着密切关联,是相关方面强化职能衔接、发挥多元协同机制作用的成果展现。现实中,“一函两书”在司法、行政执法力量的加持下,展现出“柔性提示+刚性约束”的独特优势,不仅发挥出工会劳动法律监督在劳动领域出现的新情况、新问题,特别是针对新

域矛盾纠纷源头治理方面的重要功能,还为加大劳动领域法律法规执行力度提供了机制保障,切实维护了劳动者的合法权益。

有效维护劳动者合法权益,全面推行“一函两书”工会实践,不仅需要全国总工会和最高法、最高检、人社部等相关方面强化顶层设计,健全协同机制,还需要在具体实践中不断强化工会劳动法律监督与司法审判、检察监督的协作机制,综合运用多种手段,合力化解劳动领域矛盾纠纷。发挥典型案例引领示范作用,在其中有着重要的作用。

比如,在典型案例的示范引领下,地方各级总工会与同级人民法院、检察院进一步强化和完善职能衔接,在保障法律统一正确实施方面,探索形成从个案办理到类案治理、再到行业规范的系统性保障路径;全国31个省级总工会与同级人民法院、检察院健全完善了信息共享、线索移送、联合调处、会商研判等常态化协作机制,协作联动保护劳动者合法权益;一些基层工会加强“一函两书”与基层社会治理的融合,引导企业依法合规制定规章制度,纠正违法违章行为,完善内部管理制度,构建和谐劳动关系;各级工会充分研判新时代劳动用工领域出现的新情况、新问题,特别是针对新

就业形态用工的特殊性,不断健全和完善“一函两书”制度,拓展实践路径,探索出不少可复制、可借鉴、可推广的新做法。

深化“一函两书”实践,全面提升维护劳动者合法权益的效能,各级工会应以典型案例为抓手,充分借鉴和拓展思路,不断将新时代“枫桥经验”工会实践推向深入。一方面,进一步发挥好“一函两书”在实践中展现出的“前哨探头”“协商桥梁”和“协同枢纽”等作用,做实线索发现和风险预警,推动企业与职工的集体协商和民主管理,贯通行政、司法等多方保护力量,共同筑牢劳动者权益保护的“防火墙”;另一方面,各级工会和同级人民法院、人民检察院应持续深化协作联动,立足本地劳动关系现状和特点,不断丰富和发展“一函两书”的实践内涵,探索维护劳动者合法权益的新路子,更好履行工会维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责。

当前,随着平台经济的创新发展以及鼓励银发经济等政策的实施,劳动关系日趋多元,维护劳动者合法权益的任务更加繁重。期待有关方面充分发挥“一函两书”典型案例的示范引领作用,使其在构建和谐劳动关系、推动经济社会健康发展等方面,发挥出更大作用。

摈弃“监控神器”， 守住职场“隐私”和底线

龚先生

近日,“老板监视员工微信只需300元”话题冲上热搜。一款“职场监控神器”在网上热销,安装后可以对员工电脑实时、全覆盖监管。

近年来,不乏企业在防止员工偷懒上“费尽心机”。这种窥探隐私的管控,最终失去的是团队的凝聚力、归属感与可持续发展的内生动力。

当员工发自内心地认同公司愿景和发展前景,能体会到奋斗的价值感时,自然会真心投入工作,又何须紧盯其每分每秒的动作?只有员工在有尊严的环境中工作,企业才能在信任中长久发展。

网友跟帖

@凝星:别让新兴技术成为侵权工具。

@苏大强:相互尊重才能“双向奔赴”。

阅读全文请扫码
“工人日报e网评”





G 图说

贴心

“中转旅客看这儿”“不管去哪个登机口,您都得先下楼”“搭乘地铁、网约车等各种交通方式请前行,不要上楼”……据《新京报》报道,近日,北京大兴机场航站楼提示语在社交平台火了,提示内容简单直接,不仅字号大,还用红字、下划线帮助旅客划重点。有网友比喻:“标语带着京腔和儿化音,仿佛在跟北京大爷聊天。”

话密、絮叨、京味儿浓郁……机场提示语一改中规中矩的风格,变成口语化的“碎碎念”,这种公共服务细节上的巧思,让城市的温情直抵人心。时下,在公共空间设置引导提示标识,已成为不少地方公共服务的标配,而在此基础上优化提示话语风格,融入拟人化口吻与地方表达特色,则更进了一步。有趣且有用的语言备受好评,折射出公众对公共服务样态和水准的更高需求——如何更有“活人感”、更具城市特色、更能将心比心,对一些地方寻求公共服务改进、优化的突破口,不乏有益启示。

李法明/图 乐群/文

AI替代岗位≠合法解雇,仲裁案例传递的信号

陈广江

岗位被AI替代了,员工就能因此被解雇吗?据《北京日报》报道,12月26日,北京市人社局发布2025年度劳动人事争议仲裁典型案例,其中一起AI替代岗位引发的劳动纠纷仲裁中,明确“AI替代岗位≠合法解雇”,为人工智能时代劳动纠纷解决提供了案例参考。

案情显示,某科技公司因全面转向AI自动化数据采集,撤销了刘某所在部门及岗位,以“劳动合同订立时客观情况发生重大变化”为由,解除了与刘某的劳动合同。仲裁委员会认为,公司以岗位被AI替代为由解除劳动合同,实质是将技术迭代风险转嫁给劳动者。最终,仲裁委认定公司违法解除劳动合同。

这一裁定结果不仅关乎个案正义,更在人工智能技术加速嵌入各行各业的今天,划出了一道权益保护底线,具有标杆意义。

仲裁委指出,所谓“客观情况重大变化”,

须具备不可抗性与不可预见性,比如自然灾害、政策法规调整等超出企业常规经营决策范围的情形。然而,企业主动引入新技术、进行业务升级,是市场主体的自主选择,属于可预见、可控制的商业决策范畴。将技术革新带来的内部岗位调整风险单方面转嫁给劳动者,混淆了企业正常经营风险与法定客观情况的界限,本质上是一种规避责任的托辞。

上述裁决的直接意义在于重申了技术进步不能凌驾于法律保障之上。面对技术革新,不少人都存在“AI会不会抢走饭碗”的焦虑。在此语境下,企业将正常的技术迭代等同于不可抗的客观巨变,这种理由一旦成为“正常现象”,无疑可能为大规模结构性裁员打开便利之门。人工智能时代,上述裁决为广大劳动者吃了一颗定心丸,也用法律裁决释放了清晰的信号——技术进步的列车呼啸向前,劳动者的合法权益绝不能被甩下。

技术进步与人文关怀不是二选一的对立关系。正如仲裁意见所说,企业应优先考虑

协商调岗、技能培训、内部消化等方案,履行其应尽的社会责任与安置义务。换句话说,企业的创新成本不能外化给员工个人承担,人力资源管理必须与技术战略同步升级。简单粗暴的裁员行为,不仅面临法律风险,更可能损害企业声誉与长期凝聚力。

人工智能的价值在于赋能于人,而非替代人之后将其弃之不顾。劳动法律法规的核心精神之一,正是保护劳动者在经济社会变迁中的基本生存与发展权益。将AI替代岗位排除在“客观情况重大变化”之外,也是这一精神的体现。这提醒一些企业管理者,企业对效率、利润的追求不能无视公平正义原则,科技发展的红利应通过更合理、更包容、更可持续的方式实现共享。

法治文明社会,既能拥抱科技创新带来的效率飞跃,也能守护每一个劳动者的基本权益与尊严。该案的价值在于定分止争,更在于对社会关切的回应,即在技术飞速发展的时代,法律始终是稳定而清晰的价值锚点。

打通政策落地“梗阻”,需多方协同发力。一要强化政策宣传贯彻与执法监督。有关部门应联合发布政策解读指南,通过官方平台、企业联络群等多渠道推送,并对重点行业开展专项巡查,对拒不执行的企业依法惩处。二要明确执行标准与追溯机制。对于新规施行前登记尚未休婚假的职工,应明确其享有补休权利,杜绝“过期作废”的错误操作。三要畅通维权绿色通道,降低职工举证门槛。四要推动企业观念转型,将生育支持纳入企业社会责任评价体系,对积极落实婚假、育儿假的企业给予税收优惠或政策激励。

婚假不只是几天假期,更是社会对婚姻尊严的尊重、对个体幸福的体恤,也是构建婚育友好型社会的有益举措。地方性的婚假新政只是第一步,真正让新人“结得起婚、休得了假”,还需制度刚性、执法力度与人文温度的共同托举。期待类似惠民新政能尽快打通“最后一公里”,成为百姓实实在在的福利。

婚假政策难落实,惠民新政如何打通“最后一公里”?

发布热度未减,企业执行却普遍遇冷。这一现象暴露出政策从纸面到现实的“最后一公里”梗阻,值得深思。

新政执行难,首先在于一些企业对政策理解存在误区,甚至刻意规避责任。其中有固守“国家规定3天婚假”的旧认知,忽视地方法规的更新。事实上,根据劳动法及多地《人口与计划生育条例》,地方政府有权在国家基础婚假之上增设奖励假。如江苏、浙江等地已明确延长至13天甚至更多,四川省此次延长至20天亦属合法合规,因而“未收到红头文件”等理由是典型的推诿话术。法律效力不以企业是否“知情”为前提,用人单位有义务主动了解并执行属地劳动政策和法规,不能以“不知情”对抗劳动者法定权益。

四川出台新规将婚假延长至20天,这本

是一项暖人心、顺民意的婚育支持政策,却在实施过程中遭遇“冰火两重天”——政策

其次,政策传导机制不畅,基层执行缺乏刚性约束。尽管省级文件已出台,但部分用人单位仍依赖“上级通知”,这是一些系统中“文来文往”的惯性思维导致。同时,有关方面在政策过渡期缺乏主动宣传与督导,导致政策落地过程出现真空。正如某地有职工反映“多次申请补休13天婚假被拒”,即便诉诸12345热线仍石沉大海,可见维权成本高、处置效率低,进一步削弱了政策权威。

此外,许多劳动者担心因请婚假影响晋升、绩效甚至被变相辞退,无奈只好忍气吞声。相关企业则利用这种心理,形成“你不休,我不批”的潜规则。长此以往,政策便成了可选择性执行的摆设,这损害的不仅是个人权益,更是政府公信力与法治权威。

G 媒体声音

◇拆穿“电子黄历”借“吉”圈钱的把戏

回复“贵人相助”就能事事顺遂?一些自称“电子黄历”的博主通过发布歪解黄历的短视频,赚得盆满钵满。

新华社评论说,一些高流量的“电子黄历”,实为精心构建的以传统文化为诱饵、以心理操控为核心、以商业变现为目的的流量陷阱。这些博主或曲解传统文化,或宣扬糟粕陋俗,给社会埋下认知混乱的隐患。整治“电子黄历”乱象是对传统文化的理性扬弃。民俗文化不能被异化为收割焦虑的“流量镰刀”,传统黄历更不能沦为借“吉”圈钱的“障眼法”。

◇乐见地方美食有了“说明书”

不久前,《淮扬菜(淮安)经典菜肴操作规程》发布,通过系统梳理30道经典淮扬菜品的原料选用、制作工艺与成品标准,推动淮扬菜迈向可复制、可评价的现代产业体系。

《经济日报》评论说,近年来,越来越多地方特色美食通过“立标准”形成规范,迈向产业化。为地方美食建立标准,本质是为产业发展筑牢根基,构建起全链条的质量基线。同时,通过“立标准”实现产品延伸,不仅可以让地方美食转向规模生产,还可以带动种植养殖、冷链物流、文旅体验等相关产业的协同发展,实现“小美食”撬动“大产业”。

◇增加服务区厕所坐便位,意义不止于适老

12月23日,交通运输部表示,明年将积极推动对服务区的公共卫生间进行适老化改造。有网友表示支持,也有人质疑“谁会在服务区用坐便?”

澎湃新闻评论说,中国幅员辽阔,跨区域流动的链条更长,停靠频次也随之增加,亿级人流的体量,哪怕只停留十分钟,叠加起来就是巨大的“总消费时长”。从这个角度,或许更能读懂服务区厕所适老化改造背后的深意。坐便位不仅能够方便老年人和行动不便的旅客,其实也是在改善服务区的整体体验,让服务区被更多人重新感知,从路上不起眼的“死角”,变成更可靠、更有记忆点的“参与者”。(陈曦 整理)

童方萍

“公司不承认省里文件,婚假只给3天”“私企说没看到红头文件,就是不执行”“我们事业单位也说没接到上级通知,不让休20天婚假”……11月26日,四川省延长婚假至20天的新规甫一出台便收获无数期待。然而,一个月过去,在“同质四川”平台上,有关婚假申请被拒的咨询与投诉却接踵而至。政策“热发布”遭遇一些企业“冷执行”,令人深感遗憾。(见12月26日《四川法治报》)

四川出台新规将婚假延长至20天,这本

是一项暖人心、顺民意的婚育支持政策,却在实施过程中遭遇“冰火两重天”——政策