

让职工在源头参与中维护自身权益

——铜川市总工会开展集体协商“春季要约行动”小记

今年以来,铜川市总工会在全市工会系统开展“访万名职工、进千家企业、办百件实事”活动。通过因企制宜开展集体协商,让职工在源头参与中维护自身权益、在共享共赢中构建和谐劳动关系。

活动紧紧围绕“以职工为中心”的工作导向,聚焦调研职工需求,截至6月底,市、县(区)两级工会160余名工会干部累计进企业650余户、走访职工1085人,征求意见建议238条,确定拟办实事195个。

走访调研,聚焦职工需求

铜川市总工会在走访企业职工中,了解最多的还是职工劳动权益维护的诉求,反映最突出的就是企业劳动用工复杂不规范、职工工资偏低增长缓慢、职工福利待遇不正常、劳动安全卫生措施不到位、法定工作时间休息休假落实难等问题。针对调研中发现的这些问题,该市总工会经过研究分析,确定提出“加强企业集体协商制度建设、促进维护职工合法权益”

的意见,制定下发了《关于进一步做好企业集体协商推进工作的通知》,明确了2019年“建会企业普遍推进、区域工会全面推动、行业协商探索创新”的集体协商制度建设目标,提出了“加强《条例》宣传”“开展‘示范单位’创建”“建立工作台账”“完善季报年报”“强化专业指导”等五项措施,着力解决企业协商建制率低、集体合同质量不高、企业不愿谈、职工不敢谈、工会不会谈等突出问题。

主动要约,着眼职工利益

今年3月以来,铜川市总工会及时抓住《陕西省企业工资集体协商条例》颁布实施的有利时机,积极贯彻省协调劳动关系“三方四家”《开展集体协商“春季要约行动”通知》统一部署要求,积极主动协调联系市人社局、企联、工商联召开“三方会议”研究部署,联合制定下发《安排通知》,组织召开“春季要约行动”动员会,举办集体协商业务培训,开展集体协商要约行动专

项督查。指导企业工会紧贴职工“涨薪”普遍诉求,以工资协商为重点,主动向企业行政发出集体协商要约。据统计,今年“要约行动”期间,全市各级工会累计向企业发出要约846个,签订《工资专项集体合同》1144份,覆盖职工7846人。

推进协商,实现劳资共赢

今年,针对国际国内因素带来整体经济下行压力给推行企业集体协商工作所造成的不利影响,铜川市总工会加强企业走访调研,深入了解企业生产经营状况、工会组织建设情况和职工权益实现状况,与企业党政、工会一起分析企业面临的困难、保障职工权益落实的途径措施;积极宣传《陕西省企业工资集体协商条例》,帮助企业方增强“依法协商”“协商共赢”理念,着眼企业长远发展和稳定职工队伍,因企制宜确定协商内容重点,通过协商找到“利益共同点”,在互利共赢中促进企业发展、保障职工权益。铜

川建设集团拥有20余家所属企业,受行业主管部门“整体效益亏损、不能增长工资”政策影响,连续多年不涨工资,企业难以留住人才,基层职工“涨薪”呼声强烈。针对这种情况,该市总工会走访调研组召集集团所属企业工会负责人座谈研究对策,确定了“企业率先协商、带动集团整体”的集体协商思路。

目前,建设集团所属基层企业普遍开展协商、签订集体合同和工资专项集体合同,有效化解了职工“怨气”,凝聚了企业发展动力。新耀污水处理厂、市印垃圾场、市帽家政等企业重点针对用工群体成分复杂、用工管理不规范、劳动安全卫生等问题组织开展集体协商,签订《集体合同》《劳动安全卫生专项集体合同》;西北耐、铜运司、大兴制衣等困难企业重点针对在岗人员工资发放、社保统筹缴纳等职工核心利益开展协商签订集体合同。 □同工堂

有话直说

据报道,最近不少地区创新性地推出了劳动者“线上维权二维码”。劳动者如遇到拖欠工资、未签订劳动合同、超时工作等问题,用手机扫二维码即可在线向劳动保障监察部门投诉举报。

时下,超时工作、拖欠工资、未签订劳动合同等,是劳动用工领域的突出问题,具有普遍性、顽固性等特征。将二维码用于劳动保障监察投诉举报,可以缩短投诉距离,让投诉举报便利化,是劳动维权手段的进步。但“扫二维码维权”代替不了投诉后的及时处理,更重要的是加强劳动用工的常态监管。

无论是“网上办”还是“扫码办”,最终都要落实到“办”上。在推行“扫二维码举报”的同时,还要提高受理效率,落实收到举报后的查处工作,切实提高行动力、执行力,采取有效措施为劳动者撑腰,切实保障劳动者合法权益。比如,对容易发生侵权行为的企业重点排查,建立劳动者工资支付台账,严格落实企业维护劳动者权益的责任及相关部门的监管责任等,及时制止和纠正各类侵害劳动者权益的违法行为,最终形成劳动者权益保障法治化的常态。 □周荣光

为劳动维权创造更多便利

员工不能因单位未及时足额支付劳动报酬擅自离岗

职工信箱

百事通先生: 2018年6月1日,我正式入职某服装公司从事检验员工作,双方约定月工资为4000元,每月工资于次月25日前发放。2019年3月,因对2月份少发工资产生异议,我与公司发生争执。此后,我未向公司履行请假手续擅自离岗3天。公司通过电话方式询问缺勤原因,我告知要等公司补足工资后再回单位上班。我想咨询一下,用人单位未及时足额发放劳动报酬,员工可以此为由离岗吗? 读者 王营 王营同志:

《劳动合同法》第三十条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。第八十五条规定,用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;安排加班不支付加班费的;解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

综上所述,在用人单位未及足额发放劳动报酬的情况下,员工不可以此为擅自离岗。职工应在遵守公司规章制度的前提下,要求公司及时纠错,尽快补发少发的劳动报酬,或是依据相关规定,依法向当地人民法院申请支付令,也可请求当地劳动行政部门责令限期支付少发的劳动报酬,但不能以此为擅自离岗。 □百事通

基层动态

省医疗保障局 优化经办流程 精简审核材料

本报讯(李政)7月12日,省医保局召开首次服务对象座谈会。会议就进一步优化经办流程、精简审核材料等进行了探讨。 据悉,省医保局将探索“容缺备案”,让信息多跑路、群众少跑腿,争取尽早实现“最多跑一次”的目标;进一步加强特药政策解读,强化一线审核备案的可操作性,让医疗机构有据可依;进一步扩大定点医院范围,让符合条件的医疗机构具备特药管理资质,更加方便群众就诊与购药;进一步针对药品在不同区域价差较大、患者为提高特药报销比例反复住院等问题加强调查研究,积极争取国家指导和政策支持。 □

商州区 企业退休人员基本养老金待遇调整完成

本报讯(祝丽华)7月9日,商洛市商州区养老保险经办机构根据省市安排部署,完成了全区2019年企业退休人员基本养老金待遇调整工作。 据悉,全区符合调整规定的退休(退职、内退)人员共计6785名,人均增资136.35元,平均养老金水平由调整前的2063.54元增至2199.89元,增长率为7%。这次调整增加的基本养老金,将于7月25日前发放到位。

未央区人民法院 “家事诊疗”化解矛盾促和谐

本报讯(孙雅楠)7月5日上午,西安市未央区人民法院特别召开了一场题为“幸福的家庭需要夫妻共同合作经营”的家事诊疗会。家事法官、家事调解员、家事调查员、心理咨询师、人民调解员齐聚一堂,为到场的9对离婚夫妻现场诊断、解决困扰、化解矛盾。 本次诊疗会上,法官设计了《家事事务分工合作表》,将每周的“做早饭、做午饭、做晚饭、工作、打扫卫生、洗衣服、接送孩子、辅导功课以及其他”这些家事事务分别罗列出来。在诊疗会开始前,先对双方当事人进行摸底,一方面回忆过往共同生活,更重要的是反思自己和对方为家庭的付出。 活动现场证明,非暴力、非对抗的《家事事务分工合作表》参与度与积极性非常高,他们渴望得到法院的帮助。在各方的共同努力下,到场的5对夫妻共同制定了新的分工合作表,表示一定会加强沟通合作,共同经营幸福生活。 □王鹤飞

以案说法

【案情简介】

张某与某公司签订的劳动合同约定:张某每天工作8小时,每周工作5天。但每周六需要在公司值班一天,并且周六包括周六的值班工资。2016年底合同到期后,张某不同意续签劳动合同,同时,向公司提出支付每周六的加班费。遭到公司拒绝后,张某向当地劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,要求公司支付加班费。仲裁委支持了张某的仲裁请求。

公司不服,向法院提起诉讼。法院经审理后认为,虽然双方在合同中约定是值班,但张某每周六所从事的工作与其周一至周五的工作内容并无不同,是其本职工作之延续,在实质内容上与加班无异。因此,对于张某每周六的“值班”应当认定为加班,并应当按照法律规定支付加班费。法院最终驳回了公司的诉讼请求。

【案情解析】

在现实当中,对加班与值班的认定,劳动者经常与用人单位发生争议。本案即是其中一个较为典型的案例。虽然加班与值班只有一字之差,但是二者的法律意义却相差巨大。

我国现行的法律法规对于值班的概念没有一个明确界定。按照目前比较统一的认识,“值班是指单位因安全、消防、假日等需要,临时安排或根据规章制度安排劳动者从事与其本职工作无关非生产性的工作,如看门、接听电话等。而加班则是指劳动者根据用人单位的要求,在平时正常工作时间之外(8小时之外、休息日、法定节假日)等时间继续从事自己的本职工作。”因此,认定加班和值班,关键就是要看是否继续在

这种值班其实还是加班

原岗位上从事具体的生产经营业务。本案中,法院根据查明的事实,认定张某每周六从事的工作是平时本职工作的延续,进而认定张某每周六上班为加班,而非合同中约定的值班。

相较于值班的法律地位,对于加班无论是在加班的程序还是在加班的时间上,我国法律都有明确规定。《劳动法》第41、42条,《劳动合同法》第31条规定,除了“(一)发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;(二)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公众利益,必须及时抢修的;(三)法律、行政法规规定的其他情形”3种情形外,用人单位需要加班,每日加班一般不得超过1小时,有特殊原因的,则应在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,每月累计不得超过36小时,并应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

事实上,劳动者和用人单位之所以对于加班和值班争议较大,是因为二者在报酬上存有较大的差异。值班的报酬标准法律上并无明确规定,一般情况下,由单位内部的规章制度予以规范,因而单位对值班报酬的规定享有较大的自主权。而加班报酬则受《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规规制。因此,如果认定为加班,用人单位必须按照法定标准向劳动者支付加班报酬,计算的方法就是用劳动者的工资作为基数再乘以相应的比例。因此,通常值班报酬都比加班费低。而由于值班报酬随意性很大,有时二者的差别会很大,也容易引发纠纷,需要尽快出台法律对这方面予以规范。 □哈欣



7月11日,陕西省建设工会主席徐富权、副主席荣益龙等来到中铁十二局集团四公司西安外环六标项目制梁场慰问建设者,并叮嘱大家

注意防暑,安全施工。据悉,省建设工会每年坚持夏送清凉,冬送温暖,为奋战在一线的建设者们送去关怀。 □刘国占 摄

八部委印发通知: 做好化解过剩产能中职工安置工作

本报综合消息 人力资源和社会保障部、国家发展改革委等八部委日前印发通知,要求各地坚持把职工安置作为化解过剩产能工作的重中之重,稳妥推进职工分流安置。对前期安置后仍处于失业状态的职工,要及时办理失业登记,提供公共就业服务,纳入常住地就业创业政策扶持体系,促进其及早再就业。

通知明确,2019年职工安置工作重点对象包括:2019年有关地区去产能任务涉及的分流职工,前期结转的未分流职工,前期分流安置后仍处于失业状态的职工。同时,要配合做好深化供给侧结构性改革重点工作涉及的职工分流工作。

通知要求各地做好实名制管理,继续做好分流职工基础台账,及时将信息录入职工安置实名制信息系统,动态跟踪分流安置进展。对联系不上的职工,指导企业通过张贴公示、登报声明、上网公告等方式主动联系,并将有关情况报本地区人力资源社会保障部门核查备案。

通知要求,对有去产能任务和存在结转未分流

职工的地区,要坚持企业主体、地方组织、依法依规,强化部门协调,指导督促企业依法制定并落实职工安置方案,妥善做好劳动关系处理和社会保险关系接续,进一步加大对企业内部分流职工的支持力度,畅通分流渠道。对分流职工较多、接续产业缺乏的困难地区,进一步加大就业创业攻坚力度,加强岗位信息定向推送和专场招聘,积极开展有组织劳务对接,强化针对性帮扶措施,适当加大奖补资金支持力度,积极稳妥推进职工分流安置工作。同时,各地要密切关注分流安置职工情况,主动跟进、分类施策,着力提升职工安置质量。

通知还提出强化兜底保障力度。各地要对符合条件的失业人员,按规定落实好失业保险待遇,简化优化发放程序。对符合条件的在岗职工、下岗职工和失业人员,及时纳入最低生活保障、临时救助和工会帮扶救助等范围。对符合就业困难人员条件的失业人员,及时纳入就业援助范围,落实好企业吸纳、灵活就业社保补贴政策,对确定难以市场化就业的,合理开发公益性岗位予以优先安置。

保留维权证据在工伤认定案件中尤其重要

典型案例

劳动者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等,都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果劳动者不能提供有关证据,可能会影响自身权益。订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

案情回顾

2010年9月27日8时许,赵某在长春市某建筑公司的施工地九楼因早餐费与工友王某发生争执。王某的表弟吴某听说此事后,从八楼来到九楼,在双方争执时,吴某捡起一根木方猛击赵某头部后逃离现场。赵某因头部钝性外力作用重度颅脑损伤,送往医院后经抢救无效于当日19时许死亡。被害人赵某家中有一双年迈父母和一儿一女尚需抚养,家境十分困难,在与建筑公司就赔偿事宜无法达成协议的情况下,赵某一家共5人来到吉林省工会法律服务律师团寻求法律帮助。

承办过程

吉林省工会法律服务律师团立即指派赵佳、王卫国、吴航、王一清和夏冬5位律师为其提供法律援助。在对犯罪嫌疑人吴某之前的刑事审判中,被害人家属已与被告人家属达成赔偿协议。但是作为被害人赵某的用人单位,本身存在管理过错却拒绝承担相应的赔偿责任,故本案主要是要求

建筑公司承担赔偿责任。

被害人赵某及加害人吴某曾是被告的员工,尽管是由于个人原因进行斗殴酿成了严重后果,却是在工作时间、工作地点发生的,因此建筑公司存在管理失职责任。根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第11条第1款的规定,建筑公司未能在其能够防止或制止的范围内阻止发生,事后又未采取任何补救措施,导致赵某的死亡,因此建筑公司不能免除其自身责任。

另外,建筑公司在赵某受伤期间的不出现,导致受害人无法及时医治,被搁置医院长达12个小时无法得到医治,致使其重伤死亡,建筑公司就损失的扩大负有不可推卸的责任,应当承担赔偿责任。之前与受害人家属达成的赔偿协议不能免除建筑公司的赔偿责任。 建筑公司否认与赵某之间存在劳动关系,认为公司没有与赵某签订劳动合同,他们已经将工程的土建劳务发包给了某劳务公司,某劳务公司是独立的法人单位,应独立承担民事责任。且赵某的死亡是与其他人斗殴造成,侵害人已经赔偿了受害人家属赔偿金,其单位无过错,不应承担赔偿责任。而某劳务公司也否认存在劳动关系,理由是:他们是将工程层层分包,赵某所负责的工程已经承包给了韩某,他们并不认识被害人。 《关于确立劳动关系有关事项的通知》第4条规定:“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用

工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”在劳动争议案件中,如果用人单位否认了劳动关系就要进行劳动关系确认,劳动关系确认的时间最长要1年,最短需要2个月。本案在将来的法庭审理中,也认定了赵某与某劳务公司存在事实劳动关系。故由被告某劳务公司承担赔偿责任,在判决生效时某劳务公司执行全部赔偿款。

承办结果

经过吉林省工会法律服务律师团法律援助律师的据理力争,法院采纳了律师的代理意见,认定被告某劳务公司与赵某存在劳动关系,且在其管理范围内未能能够防止及制止事故的发生,应当承担相应的赔偿责任,以承担30%的赔偿为宜。2012年4月23日,长春市朝阳区人民法院下达判决如下:被告某劳务公司赔偿原告医疗费2081.18元,死亡赔偿金37424.64元,丧葬费4409.85元,被抚养人生活费21151.54元,合计65067.21元。

点评

在企业用工中,常有不与员工签订劳动合同的情形。如企业已将某工程分包给他人,员工是他人所招与自己无关为由,拒绝给予员工赔偿,或者企业自己出资设立一个劳务派遣公司作为用人单位后向自己派遣工人。本案中,劳务公司将工程劳务分包给韩某,显然韩某是个人,不是企业,双方的分包违法,因此劳务公司应承担赔偿责任。 □王鹤飞