

维护合法权益 彰显担当作为

——靖边县张家畔街道工会联合会助力劳动者安心务工

“不好意思,我去不了,手受伤的事还没处理完。”在陕南某县一机械加工厂干活时不小心受伤了手的同学,在电话里向贾荣诉苦。

贾荣说:“你们那儿处理这么点大事咋那么麻烦,官司打了都一年了还没解决?我看以后还是到靖边来跟我一起上班吧,这边职工有啥维权的事,街道工会联合会调解很快就解决了!”

11月1日,从榆林市靖边县张家畔街道工会联合会(以下简称街道工会)主席刘伟峰对记者讲述的这件事中,我们不难看出,近年来,街道工会依托街道人民调解委员会(以下简称调委会)和相关党政机构,合作亮剑维权的成效。

互利合作共赢

张家畔街道位于靖边县城所在地,是靖边县政治、经济、文化中心。县城企业众多,有年产上百万吨的榆林炼油厂、全国瞩目的长庆油气基地以及亚洲最大的天然气净化厂等共计8100余家。其中,街道工会辖区有职工5万余人。

面对体量巨大、千头万绪的维权工作,街道工会主动担当作为、创新方法,于2018年依托张家畔街道人民调解委员会,成立了张家畔街道工会联合会维权调解小组,通过调解维权实现了工会组织威信的不断提升,也开启了全街道“安心”务工的良好局面。

“我们工会遇到职工维权的纠纷时,就会积极寻求调委会的帮助,调委会主任高裕等成员是真的有本事,我们工会维权小组也在积极学习、贡献力量,期待能够为更多群众服务。”刘伟峰说。

从此以后,刘伟峰一边跑上级工会组织争取经费,一方面积极与调委会主任高裕沟通,争取其负责职工维权事件调解。

2019年,靖边县委县政府正式明确街道人民调解委员会的职能和人员待遇。由7名调解员组成调解委员会,其中高裕、张世忠两人专职负责工会维权工作。这7人由市、县工会组织和靖边县政府各分担一部分,每年拿出20万元保障调解员的调解津贴。

扩大工会影响

2019年9月27日9时许,张家畔街道工会会员、靖边县汗堂老灶火锅店员工张亚萍骑电动车上班途中,行至火锅店门前时,不慎撞至马路牙子导致颅脑损伤,身上多处骨折,店方送至医院抢救。

2020年1月8日,张亚萍出院之际,正值张家畔街道工会在大力推进建会入会工作。

“打官司不知道何时才能结束?”张亚萍很惆怅。在这种情况下,她将目光放在了正在大力宣传建会入会好处的街

道工会,打算试一试。

张亚萍找到街道工会后,刘伟峰紧急找到高裕、张世忠等人,将街道工会面临的形势,以及该问题的典型意义一一告知。

“必须进行一次树典型的调解,争取双方满意,不断扩大工会影响力!”刘伟峰说。

于是刘伟峰、高裕等人兵分两路开始做工作。一开始,火锅店老板并不太信任街道工会。但在刘伟峰等人动之以情,晓之以理地讲解了《劳动合同法》《工伤保险条例》等相关法律,并给其时间让咨询相关律师后,火锅店老板的态度大为转变。“大量人力物力都浪费在找律师开庭上,影响火锅店形象不说,还要额外花不少律师费。”火锅店老板高亮无奈地说:“通过人民调解的方式更高效。”

从接手确定调解,到调解结束,张亚萍当场签订协议拿走76万元赔偿金,一周时间内三方一共碰面三次,最终双方握手言和,和谐解决。

打造维权名片

一次成功的调解,打响了街道工会“维权调解”这张牌。但在刘伟峰眼里,这还远远不够,必须乘势而上,把这项工作干成劳资双方化解矛盾的主渠道。

张家畔街道新房屋村某砖厂雇佣了

较多外地农民工,其中一起四川凉山彝族农民工因安全事故产生的损害赔偿纠纷迟迟不能解决,街道工会接到村委上报的这起疑难案件后,立即联系调委会高裕前往调解。

过程中,街道工会和调委会积极争取派出所、司法局等相关部门的协助,克服语言沟通障碍,多次与受害人及其共同务工的同胞兄弟进行沟通,最终达成和解协议,赔偿52万元。

2021年5月18日,四川凉山彝族农民工将一面“精巧调 求和促稳”的锦旗送到了高裕手中,并热泪盈眶地说道:“多亏了工会组织的调解,我的赔偿终于拿到手了。”

谈起这件事,靖边县新业态工会联合会主席王海霞至今记忆犹新,当时这件事在县城反响很强烈,新业态会员普遍觉得靖边县的工会组织“靠得住”。

2022-2023年,街道工会“调解维权”影响力越来越大,两年来,已经成功处理13件各类维权事件。如今,职工有了权益方面的问题,第一个就能想起街道工会。

“靖边的多数企业和从业者主要集中在县城,张家畔街道工会联合会的‘调解维权’已经成为靖边县维权的一张‘烫金’名片。”靖边县总工会常务副主席郝治军说,“只要调解需要,县总工会将调动一切可以调动的资源协助街道工会促进问题解决。” □本报记者 王何军

有话直说

据媒体消息,“试用期不缴五险一金,转正后再缴”“时间太短,考察不全面,需要延长试用期”“换到新岗位,需要重新计算试用期”……这些试用期的“坑”,你是否踩过?日前,笔者采访发现,仍有一些用人单位将试用期当作“廉价期”“随意期”,克扣劳动者工资,不按规定缴纳社保,多次约定或任意延长试用期,甚至随意辞退劳动者。

在现实中,试用期往往沦为劳动者权益保护的薄弱环节,成为一些用人单位变相侵犯劳动者合法权益的灰色地带。关于克扣试用期工资,随意延长试用期等高发现象,相关法律都有明确规定。劳动合同法明确规定,试用期最长不得超过6个月;同一用人单位与同一劳动者只能约定1次试用期。但现实中,总有一些用人单位敢于公然违反法律。如前不久就有媒体报道,一男子工作两年半还在试用期。应该说,要彻底解决这一问题,就应该从充分检视原因入手。

一方面,一些用人单位之所以习惯在试用期搞“幺蛾子”,就是瞄准了求职者求职心切的心理。尤其是置于当前的就业背景下,更要警惕一些企业仗着自己的“买方市场”优势,刻意滥用试用期。对此,首先需要进一步强化劳动普法服务。像一些大学给毕业生开设的就业指导服务,就应该对那些经常容易出现的劳动者权益保护薄弱环节,做好专门的普法工作。让更多的求职者知道用人单位的做法不合理、不合法。这是有效维权的起点。

另一方面,一些求职者其实未必不知道部分企业的做法可能构成侵权,但往往受制于自身的弱势地位而不敢理直气壮地伸张自己的权利,这也间接助长了一些企业的侥幸心理。但是,要真正让每一位求职者都敢于维护自己的合法权益,最重要的还是要给予它们真正确定的权利兜底预期。要知道,很多人之所以很难迈出依法维权这一步,说到底还是对法律执行的信心不足。这方面,我们的劳动者权益保护法,在实施阶段,还有很大的潜力可以挖掘。

同时,求职者也担心因为维权而遭企业的打击报复。这又分为两个层面。第一个层面,是指在和用人单位“闹僵”后,怕在职场上被穿“小鞋”或是遭其他隐性的区别对待;第二个层面,是担心自己的维权经历在行业内被“广而告之”,从而被更多的企业“歧视”。应该说,这两点都是劳动者在维权上非常现实的顾虑。对此,也需要从多方面来破解。

比如,有过维权经历的劳动者,他们的权益保护,在法律上有必要得到更多的重视,也即需要通过更明确的法律约束来遏制企业打击报复的侥幸心理。同时,对于那些习惯性滥用试用期,侵犯员工权益的企业,相关部门也不妨加大信息公开力度,即同样从信息扩散的角度,让企业的违法行为被广而告之,这既有利于减少信息不对称,让求职者作出更理性的求职选择,也能够提升企业恶意侵犯劳动者权益的社会成本。

说到底,要最大程度压缩企业在侵犯劳动者权益上的“自由空间”,还是得从法律和社会观念双重入手来给劳动者积极维权撑腰。尤其是社会观念的层面上,应该改变那些对于劳动者维权的不正确看法。在我们的社会观念中,至今还存在着把敢于维权的劳动者当作“刺头”等不合理的看法,这实际也形成了一种“利于企业损害劳动者权益,而不利于劳动者伸张权益”的畸形社会环境。说到底,这还是考验我们是否真正已习惯从法律角度来看待劳动关系。 □朱昌俊

试用期乱象「坑」的是劳动者合法权益

离职证明要怎么写才规范

案情简介
于某自2014年起担任上海某公司质量主管,2020年6月,于某工作岗位被调整为高级质量专员。2021年12月31日,公司因组织架构调整,与于某解除劳动合同并出具离职证明。于某认为离职证明记载有误,不能反映其真实的工作履历,这导致了其在离职后一直未能再找到工作:未写明劳动合同期限;工作岗位没有体现长期担任质量主管,仅记载离职前高级质量专员;离职原因不实。

因与公司协商未果,于某遂申请劳动仲裁,要求公司重新出具离职证明,并支付延误出符合法律规定的离职证明的赔偿,后诉至法院。

裁判结果
二审法院审理后认为,劳动合同期限

属于《劳动合同法实施条例》第二十四条有关解除或终止劳动合同证明应写明的内容。

关于工作岗位,需要指出的是,从对解除、终止劳动合同证明法定内容之设置看,相关证明除证明劳动者与用人单位劳动关系之终结外,亦有证明劳动者工作经历、专业技能之功用。虽然于某在劳动合同解除时未从事质量控制主管岗位工作,但如果仅列明于某离职前工作岗位,显然难以全面反映于某的实际工作经验、岗位工作能力。

关于离职原因,公司在离职证明中写

明离职原因未违反法律禁止性规定,亦难以认定该内容对于某产生不利影响,但结合该证明的实际用途以及相关规定的,在于某有异议的情况下,宜不写入为妥。

关于损失赔偿,本案劳动合同中有工作岗位约定,离职证明并非对于某工作经历的唯一证明,该离职证明虽存在不妥之处,但并不必然导致产生重新就业权益损失。最终判决公司无需赔偿,但在十日内重新出具符合规定的离职证明。

律师点评
本案是一起因用人单位未按规定出具离职证明引发的争议。

根据《劳动合同法实施条例》第二十四条及《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第15条规定,离职证明应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。如果劳动者要求,用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。

在此,我们建议广大用人单位,出具离职证明不仅是法定要求,其本身所载内容对劳动者重新就业亦有重大影响,所以出具离职证明时应当审慎处理,实事求是,依法规范填写,不可草率。 □唐律

以案说法

订阅《陕西工人报》 阅尽陕西工会大小事

权威

工会政策

新鲜

三工资讯

实用

维权秘籍

动人

劳模故事

1 想获取有价值的新闻资讯? 想知晓新鲜的三工动态? 想掌握实用的维权案例? 想品读动人的劳模工匠故事? 那你一定要拥有《陕西工人报》!

你说:报纸时效跟不上网络,慢下来,才更有接近真实、挖掘深度的可能。陈陈叠叠,回味无穷。

在这个新闻频频反转的“后真相时代”,我们奉行守正创新的媒体职能,耐心求证,抽丝剥茧,打捞真相,“让子弹再飞一会儿”!

你说:看新闻用手机就够了,当困于信息洪流,饱受信息迷航困扰,你更需要一个专业的“把关人”! 记者奔赴一线,扎实采访,编辑通宵达旦,斟酌每一个你看到的每一篇报道,都闪烁着优秀新闻人的智慧。我们秉持报人匠心,每日十余个小时,焚膏继晷,精心打磨,只为在晨曦初起时,奉上饱含营养的新闻早餐,带给你365天宁静的养分。

你说:这年头谁还看报纸? 这里有鲜活的劳模工匠事迹、文笔细腻的名家美文,孩子需要这样的作文素材和榜样激励,这里有紧跟时代的时政要闻,关系你我民生政策,父母需要这样的权威信息和精神寄托,这里有工会工作的先进经验和精彩生动的职场故事,教你避坑的维权案例,你需要这样的实用指南和工作启示,一报阅尽陕西工会大小事。

今天,我们为什么要看《陕西工人报》? 在这个喧嚣的时代,深度阅读依旧是一个永不过时的选择,鲜明独到的见解、富有价值的信息、饱含温度的报道,鲜有到手的见解,富有价值的信息,饱含温度的报道,《陕西工人报》是每位读者的“益友”! 在这里,你可以: 对标工会典型案例,拓宽工作思路,提炼政策干货,创新工作方法,感悟劳模精神,提振干事创业的热情,是无数职工朋友办公桌上必不可少的神精神食粮,值得你倾心相交。

抹不去的时代印记,我们坚定发出“三强”强音,七十载守望相伴,我们为时代注脚,日月流转,初心不改,始终坚守一方天地,订阅《陕西工人报》,读品质新闻,享品质生活。

2 有价值的新闻资讯,新鲜的三工动态,实用的维权案例,动人的劳模工匠故事…… 你想知道的这儿都有,订阅《陕西工人报》,阅尽陕西工会大小事。

3 有思想,有真相,有深度,有态度,一报阅享品质新闻,给你广袤视野,副刊载着诗和远方,予你自在安宁,信息纷杂的时代,我们只做有价值的优质内容,订阅《陕西工人报》,给你别样的阅读体验。

读品质新闻,享品质生活

阅尽陕西工会大小事

给你别样的阅读体验

“码”上订

全年价格:336元/份 邮发代号:51-7

咨询电话:18133921020 029-87345725