

翻开新篇章 跃上新高度

省人大常委会、省总工会召开座谈会,与会人士表示: 《浙江省工会劳动法律监督条例》深化和谐劳动关系意义重大

工会法治化建设的 里程碑

■本报评论员 阮向民

本报讯 记者王海霞报道 昨天上午,省人大常委会、省总工会召开贯彻实施《浙江省工会劳动法律监督条例》(以下简称《条例》)座谈会。省人大常委会副主任、省总工会主席厉志海出席座谈会并讲话。省人大常委会副秘书长、法制委主任委员、常委会法工委主任丁祖年主持座谈会。

据了解,《条例》从立项到通过,历时3年时间。从2012年起,省总工会就组织相关部门赴江苏、云南、广东等地调研。省人大常委会将《浙江省工会劳动法律监督条例》列为2016年的立法计划。今年,省人大内司委和法制委联合组织省总工会、人力资源和社会保障、工商、工会、法学专家等方面力量,组成起草小组,对草案进行了十余次讨论修改。省总工会先后到宁波、金华、嘉兴和湖州多地调研。几经修改讨论,今年9月29日下午,省十二届人大常委会第三十三次会议全票通过了《条例》,将于12月1日起正式施行。

《条例》共五章三十三条,从监督组织和职责、协商和处理、法律责任等方面,对工会劳动法律监督作了具体规定,为新形势下工会依法履行维护职能提供了强有力的法律支撑。我省和谐劳动关系建设翻开新篇章,跃上新高度。

厉志海指出,《条例》的出台有利于健全地方法律体系,更好

地发挥立法的引领和推动作用;有利于协调化解劳动关系矛盾,深化和谐社会建设;有利于引导职工和企业依法理性维权;对进一步保障职工合法权益,构建和谐劳动关系,维护社会稳定,具有现实和长远的重要意义。《条例》内涵丰富,注重简明实用的制度设计,着重在“谁监督”、“监督谁”、“监督什么”、“怎么监督”等四个方面作了明确规定。特别是在监督程序中突出强调“协商处理”,体现了工会劳动法律监督工作的特色。

厉志海强调,要深刻领会制定《条例》的重要意义,正确把握《条例》的重要内涵,确保《条例》全面贯彻落实。各级工会要做好广泛的宣传引导工作;工会、人力资源和社会保障、企联、工商联等部门和单位要认真落实法定职责和义务;要抓好工会劳动法律监督队伍建设;各级人大要重视推动《条例》的实施,适时开展《条例》贯彻实施情况的检查监督工作。

座谈会上,省总工会有关负责同志介绍了贯彻实施《条例》的工作打算;省人力资源和社会保障厅副厅长、省公务员局局长龚和艳,省企业联合会、省企业家协会常务副会长姚炳南等领导出席座谈会。

省法制办、省安监局、省建厅、省卫计委、省工商联、省妇联等相关单位负责人,省总各部门、各市总工会相关负责人参加座谈会。

省人大常委会委员、内司委主任委员楼志浪,省人大常委会委员、内司委副主任委员陈燕

《浙江省工会劳动法律监督条例》



厉志海(中)在讲话中强调要确保《条例》全面贯彻落实。记者周金友 摄



座谈会在省人民大会堂举行。记者周金友 摄

省总工会制定实施方案 六个方面推动《条例》落地生根

企业发展战略和规划,自觉关心爱护职工,努力改善职工工作、学习和生活条件。

二是完善监督工作体系。依法推进工会劳动法律监督组织的建设,从人员配置、案件受理、调查、处理等环节规范运作。形成快捷畅通的信息报送渠道,一旦发现有重大劳动纠纷隐患苗头,迅速向同级党政和上级工会报告,为处置重大劳动纠纷赢得时间、掌握主动。加强工会劳动法律监督与劳

动争议调解、法律援助的有机衔接,促进劳动关系矛盾及时化解。

三是引导劳动者和企业依法合理维护权益。劳动纠纷最突出的是工资拖欠、工伤纠纷、劳动环境等问题,为使这些问题得到顺利平和解决,需要在立法中明确各级工会特别是用人单位工会的作用,特别是发挥工会沟通协商的独特功能,以引导劳动者和企业依法合理维权,达成和解。这既有利于规范工会劳动法律监督的程序和方式,也有利于营造全社会的遵法明理精神。

二、《条例》整体定位是怎样的? 在立法目的上,《条例》着眼于

是指导帮助基层工会把好日常监督关,畅通职工诉求表达渠道,及时发现职工的意见和建议,发现企业存在违法违规行为,及时与企业沟通联系,促进协商解决,或提交上一级工会,通过“上下下”的方式帮助协调解决。

五是强化劳动关系和职工队伍情况监测和研究,把握发展趋势,研究应对策略。

六是加快人才队伍建设。将工会劳动法律监督员培训作为常

态化的工作,列入工会培训计划。加大对社会资源的整合力度,推动专业化的工会劳动法律监督员队伍建设。

近年来,全省各级工会紧紧围绕党和国家的大局,不断强化工会劳动法律监督工作,在构建和谐劳动关系、维护职工合法权益、推动改革发展中发挥了重要作用。省总工会副主席李锦平表示,全省各级工会要把工会劳动法律监督纳入发展和谐劳动关系的工作大局,在推动落实劳动法律法规中依法维护职工权益;充分发挥工会群众组织的独特优势,努力将劳资纠纷化解在基层,消除在萌芽状态。

四是保障基层工会监督员的素质? 劳动法律监督专业性比较强,一方面《条例》规定工会可以根据工作需要,聘请专家学者、法律工作者等专业人士担任特邀工会劳动法律监督员。同时监督员应当具备如下条件:(一)熟悉劳动法律、法规、规章和政策;(二)热心维护劳动者合法权益;(三)具有履行职责所需能力;(四)清正廉洁,公正守法。地方总工会对工会劳动法律监督员进行培训、考核,并颁发工会劳动法律监督员证。监督员实行持证上岗。

五、监督员自身的权利怎么保护? 监督员,特别是基层监督员在履职的过程中阻力比较大,顾虑比较多,需要加大对他们履职行为的保护。因此,《条例》规定

基层工会劳动法律监督员履行职责需要占用工作时间的,用人单位应当支持,不得因其履行职责扣减劳动报酬、福利待遇。用人单位不得通过调整工作岗位、降低职级、免除职务、解除劳动合同等方式对基层工会劳动法律监督员进行打击报复(《条例》第十四条)。同时,对用人单位违反这些规定的行为规定由人力资源和社会保障部门责令改正,造成损失的,依法承担赔偿责任(《条例》第二十六条)。

六、监督对象是谁? 根据《劳动法》第八十八条规定,《条例》明确工会劳动法律监督的对象是用人单位,符合工会职责定位(《条例》第二条)。

七、监督的内容有哪些? 监督的内容的来说是用人单位遵守劳动法律法规,保障劳动者合法权益的各类情况。《条例》第九条详细列举了对用人单位遵守有关平等就业、规章制度制定修改、劳动合同、集体合同、工资报酬、工作时间、劳动安全卫生、社会保险、女职工等特殊权益保护、职业培训以及劳务派遣等十二类劳动法律法规的情况进行监督,依法维护劳动者的合法权益。特别是

针对近几年实践中存在的一些劳务派遣单位和用人单位违反相关法律法规,侵犯被派遣劳动者合法权益的情形,第九条单列一款规定“工会应当加强对劳务派遣单位和用人单位遵守劳动法律法规,保障被派遣劳动者合法权益情况的监督”,加大保护力度。

八、监督方式有哪些? 在宏观层面,《条例》明确县级以上人民政府制定涉及职工劳动权益的重大政策以及处理涉及职工劳动权益的重大问题,应当听取同级地方总工会的意见(《条例》第五条第二款)。在微观层面,明确工会对了解到的用人单位违反劳动法律法规的情况,要予以受理登记、了解情况、协商沟通,必要时予以调查、提出监督意见书加以督促、用监督建议书的方式提请行政部门处理,这些程序和方式的规定,与行政手段相比,程序简便,方式柔和,易于接受,目的是尽量使劳动纠纷在用人单位内部协商解决,从而使劳动关系更加和谐,特别是设置了了解情况与沟通协商程序章节内容,这充分体现了工会监督的性质、特点,在省内外同类法规中具有创新性(《条例》第三章)。

九、如何规范监督行为,在保护劳动者合法权益的同时也保护用人单位的权利? 在实施劳动法律监督的过程中,特别是对用人单位进行调查时,需要向有关单位了解情况,查阅、复制相关资料。我们在立法过程中,特别注意规范这方面的监督行为,保护用人单位权利。《条例》规定,监督组织开展调查,首先要提请工会同意。在调查过程中,应当由两名以上工会劳动法律监督员实施,并出示工会劳动法律监督员证。地方总工会劳动法律监督委员会对用人单位进行调查时,根据工作需要,还应当听取企业联合会、工商业联合会等企业方面代表组织的意见。

十、为保障监督顺利开展,《条例》设置了哪些法律责任? 《条例》第四章分别对用人单位不遵守工会劳动法律监督行为、工会劳动法律监督员违规履行职责,有关部门和人员阻挠、妨碍工会劳动法律监督的行为设置了法律责任。这三种责任涵盖劳动关系各方,体现了平等、均衡的精神,有利于维护法律制度的权威性和公正性,又确保实现立法目的。

补齐地方立法短板 凸显工会监督主体

《浙江省工会劳动法律监督条例》权威解读十问十答

记者王海霞报道 下月正式实施的《浙江省工会劳动法律监督条例》填补了我省工会组织在劳动纠纷协商调解方面的法律空白。今后在浙江,处理劳动纠纷案件一般采用的协商调解、劳动仲裁和司法诉讼三条途径都可找到适用的法律法规。我省各级工会也可依据《条例》,实现劳动纠纷从事后处理到事前预防的转变,把劳动纠纷化解在萌芽状态和基层单位。

昨天,省人大、省总工会有关负责人用十问十答对《条例》作了全面解读。

一、《条例》立法目的是什么? 一是深化和谐劳动关系建设,促进社会稳定。制定出台《条例》,有利于进一步发挥工会在劳动纠纷处理中的协商调解功能作用,使劳动纠纷解决在基层,消除在萌芽状态。据统计,2010年至2014年,我省工会劳动法律监督受理案件数量每年都在1万件以上,通过工会劳动法律监督得到协商解决的分别占全部案件的74.4%、72.6%、65.7%、62.4%、77.2%,提请人力资源和社会保障等部门或司法机关处理的案件占30%左右,大量劳动纠纷化解在萌芽状态和基层单位。

二是补齐地方立法短板,促进社会治理法治化。按照现行法律法规,处理劳动纠纷案件,一般采用协商调解、劳动仲裁、劳动监察、司法诉讼等途径。在上述途径中,后面三条分别有《浙江省劳动争议调解仲裁条例》、《浙江省劳动监察条例》和《中华人民共和国民事诉讼法》等法律法规调整,而协商调解的环节特别是工会的协商调解缺少规范的法规。近几年来,我省各级工会通过沟通协商调解的方法,维护劳动者和企业的合法权益,在构建和谐劳动关系等方面,有许多好做法好经验,应该积极加以梳理,用法规形式把它固定下来。

三是引导劳动者和企业依法合理维护权益。劳动纠纷最突出的是工资拖欠、工伤纠纷、劳动环境等问题,为使这些问题得到顺利平和解决,需要在立法中明确各级工会特别是用人单位工会的作用,特别是发挥工会沟通协商的独特功能,以引导劳动者和企业依法合理维权,达成和解。这既有利于规范工会劳动法律监督的程序和方式,也有利于营造全社会的遵法明理精神。

二、《条例》整体定位是怎样的? 在立法目的上,《条例》着眼于

构建和谐劳动关系,既规定用人单位应当接受和配合工会依法实施的工会劳动法律监督,同时规定工会应当支持用人单位开展生产经营和管理活动,教育引导职工遵守用人单位依法制定的规章制度,合理表达诉求(《条例》第八条)。在具体方式上,《条例》着眼于制度互补和工作衔接,主要是对工会组织参与源头监督事项以及劳动纠纷处理中未进入劳动争议仲裁环节的劳动纠纷案件处理问题进行规定,尽量避免与人力资源和社会保障等部门的工作交叉,做到法规不重复、工作互补、协作、联动(《条例》第一章和第三章)。

三、监督主体是谁? 《条例》依据《工会法》、《劳动法》、全国总工会《工会劳动法律监督试行办法》和《浙江省企业民主管理条例》等规定,明确各级工会特别是用人单位工会的作用,特别是发挥工会沟通协商的独特功能,以引导劳动者和企业依法合理维权,达成和解。这既有利于规范工会劳动法律监督的程序和方式,也有利于营造全社会的遵法明理精神。

四、如何保障基层工会监督员的素质? 劳动法律监督专业性比较强,一方面《条例》规定工会可以根据工作需要,聘请专家学者、法律工作者等专业人士担任特邀工会劳动法律监督员。同时监督员应当具备如下条件:(一)熟悉劳动法律、法规、规章和政策;(二)热心维护劳动者合法权益;(三)具有履行职责所需能力;(四)清正廉洁,公正守法。地方总工会对工会劳动法律监督员进行培训、考核,并颁发工会劳动法律监督员证。监督员实行持证上岗。

五、监督员自身的权利怎么保护? 监督员,特别是基层监督员在履职的过程中阻力比较大,顾虑比较多,需要加大对他们履职行为的保护。因此,《条例》规定