



总第11089号 国内统一刊号:CN33—0018
邮发代号:31—2 热线电话/传真:(0571)88852349
电子版:www.zjgrb.com
E-mail:alan0104@163.com
地址:杭州市学院路107号楼718室 邮编:310012

特殊工时制审批清单式改革,在激发市场活力的同时,职工休息权、取得加班工资权等权益如何得到保障?政府在减政放权时,如何做到企业利益与职工利益双维护?

特殊工时制审批清单式改革 考量政府“双维护”智慧

■记者雷虹

11月22日,杭州经济技术开发区通过官方网站,向社会公布了首批10家通过许可的实行特殊工时制审批清单式改革的单位及其岗位目录。官网上同时公布了举报电话,接受员工对用人单位在实施特殊工时过程中违法行为的投诉、举报。

这是我省首批实行特殊工时制审批清单式管理的单位。这些单位今后将不用年复一年向政府申请实施特殊工制岗位,企业用工形式将更加灵活。

作为落实浙江“最多跑一次”改革的重要举措,这项改革试点备受关注。

“最多跑一次”改革的再延伸

时间追溯到2016年。这年5月,国务院召开全国推进“放管服”改革电视电话会议,号召各级政府“简政放权、放管结合、优化服务”,减少政府对市场行为的干预,减少过多的行政审批,进一步激发市场主体的活力和创新能力。

为贯彻“放管服”改革精神,2016年底,时任浙江省代省长车俊经过深入调研后在省委经济工作会议上首次做出“最多跑一次”改革的部署,并在2017年省政府工作报告中将“最多跑一次”改革列为第一项重点改革项目积极加以实施。

这是一项旨在为企业和居民提供“便民、高效、廉洁、规范”的政务服务的重要创新。2017年4月,车俊担任浙江省委书记,“最多跑一次”改革进一步得到深化,浙江省委专门成立“最多跑一次”改革专题组,“最多跑一次”改革在全省各级政府中大力推开。

《关于和谐劳动关系综合试验区实行特殊工时制审批清单式改革试点的通知》方案,就是在这个大背景下出台的。今年11月1日,《通知》正式实施。

这项改革试点将首先在杭州经济技术开发区、宁波保税区、乐清市以及全省外商投资企业进行。“要注意把握好节奏,控制好风险,确保不发生区域性、系统性风险。”这是政府的重要考量。

这项改革不仅让企业“最多跑一次”,“它有三个显著特点,一是鼓励企业实行更加多样化的用工形式,二是鼓励企业可以实行更加灵活的工时制度,三是政府减政放权,真正将工作重点转到为企业提供更加优质周到的服务上。”浙江省人力资源和社会保障厅劳动关系处负责人王怀忠说。

特殊工时制度,是相对于每日8小时、每周40小时的标准工作制而言的一种特殊工作时间制度。它包括不定时工作制和综合计算工时工作制。2006年的时候,我省为加强用人单位的工时管理,制定并出台了《浙江省劳动和社会保障厅关于进一步加强用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制管理的通

知》,即浙劳社劳薪(2006)181号文件。该文件规定,用人单位因生产经营特点,不能实行每日工作不超过8小时、平均每周工作不超过40小时的,可以申请不定时工作制和综合计算工时工作制。这里的“用人单位”除了指企业和个体经济组织外,也包括国家机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位和与之建立劳动合同关系的劳动者。

可以实行不定时工作制的劳动者,包括高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的劳动者,以及其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的劳动者。

综合计算工时工作制,指分别以周、月、季、年等为周期,综合计算工作时间,但其平均日工作时间和平均周工作时间要与法定标准工作时间基本相同。它包括交通、铁路、邮电等行业中因工作性质特殊,需连续作业的劳动者;地质及资源勘探、建筑等受季节和自然条件限制的行业的部分劳动者;以及其他因生产工作需要,适合实行综合计算工时的劳动者,如有生产淡季的企业的一线操作工等。

2006年的文件规定,实行不定时工作制和综合计算工时工作制,要在取得本单位工会组织同意的基础上,向当地劳动保障行政部门提出书面申请,经批准后实施。审批的有效期限为一年。

然而,事实上,需要实施特殊工时制的企业,下一年相同岗位的员工还是要继续实施特殊工时制。因此,一年一度的再申请、再审批总是免不了。政府相关部门也是忙得不亦乐乎。杭州经济技术开发区内每年年底需要审核实行特殊工时制的企业就有220多家。

而这次特殊工时制审批清单式改革,最大的一个亮点是,一次审批,以后就不用重复审批了,“政府不直接干预微观管理,简化审批程序,工作重点从事前审批转向事中事后监管,为用人单位的规范管理提供优质服务”。



杭州中粮制罐有限公司实行特殊工时制审批清单式管理民主协商会现场。

前置“规定动作”,保障职工知情权和拒绝权

程序,即要“有三分之二以上特殊工时涉岗员工代表,或全体涉岗员工三分之二以上人员出席”民主协商会,并经出席会议人员过半数同意通过,才可以申报实行特殊工时制审批清单式管理。

11月1日,“美特容器”召开了涉岗职工代表大会,就实行特殊工时制岗位清单式管理进行协商,广泛征求涉岗员工的意见。公司170位涉岗员工代表参加了这次协商会。

会上,公司行政向员工代表报告,公司中高级管理人员因岗位的特殊性,工作的机动性,需要继续对中高级管理人员实行不定时工作制;销售人员因出差频繁,上下班时间不能确定,收入主要与业绩挂钩,需要继续对销售人员实行不定时工作制;公司单罐产品存在淡旺季现象,无法按标准工时工作制安排上班,所以需要继续对一线

操作工实行综合计算工时工作制……

参加民主协商会的员工代表畅所欲言,他们有的表示,希望公司可以合理安排生产订单,尽量减少加班时间,特别是节假日期间,希望在不影响公司正常生产的情况下可以休息;有的说,公司申请综合计算工时,结算周期虽然是季度,但考虑目前物价上涨等实际情况,希望公司跟往年一样仍能按月结算加班工资……

针对员工代表提出的意见,公司行政作了积极回应,表示会严格按照有关法规要求实行这项制度,按时发放加班工资,保障职工合法权益。

公司工会主席张伟南在会上也作了表态发言,他表示考虑公司的实际情况,同意公司实行特殊工时制岗位清单式管理,继续实行特

殊工时工作制。

最后经过表决,与会的170位职工代表全部同意公司实行特殊工时制岗位清单式管理,并在文件上一一签上了自己的名字。

一位涉岗员工说,他在公司工作6年,对公司的情况很清楚。生产旺季的时候,肯定要加班加点完成客户订单,一个月的加班时间少不了要超36小时,但淡季活就不多了,生产旺季跟淡季工作时间一平均,应该不太会超出。实行特殊工时制,还能经过这样的民主协商程序,是对员工权益的尊重,他感觉比较满意。

11月21日,杭州经济技术开发区人社局工作人员将特殊工时制行政许可决定审批表和岗位目录专程送到“美特容器”。“美特容器”人事主管周琼感慨地说,真的是“最多跑一次”,说到做到,太给力了!

“双维护”的平衡艺术

吞噬职工利益,企业做不下去了,只能降薪裁员,最后只能是双输。”

王怀忠思考的结果是要“双维护”,既要维护职工合法权益,也要维护用人单位利益。

这一年,原浙江省劳动和社会保障厅出台了《浙江省劳动和社会保障厅关于进一步加强对用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制管理的通知》,在全省推广企业特殊工时制度。

有人说这是给企业超时用工开口子,是文明的倒退。

王怀忠认为,浙江是改革开放的先行地,市场经济活跃,政府应该实事求是,对市场现象进行引导,而不是一味遏制。每周40小时工作制,其实很多企业做不到,政府必须正视这个问题,并进行积极引导。特殊工时制,很好地解决了特殊工种超时工作的问题。

“普通的门卫完全可以实行不定时工作制,这样就可以免去用人单位无端被索要超额加班工资的情况。门卫工作自有其市场基本定价,超额支付加班工资损害用人单位利益,完全没必要。”王怀忠说,“政府对市场经济行为不能不管,但也不能管得太多,这是艺术,需要智慧。”

特殊工时制审批清单式管理,

政府看似给企业工时制度自主权了,但这项制度一开始就有个前置条件,需要“企业有意愿,职工也同意”,并且明确工会的监管权利。

人力资源社会保障部门每5年会对清单内企业特殊工时制度执行情况开展一次大检查,根据检查情况来调整岗位清单。特殊工时制度执行较好、职工合法权益得到有效保障、符合特殊工时制度审批行政许可条件的企业,继续保留在清单内;特殊工时制度执行较差、职工权益得不到有效保障的企业,责令

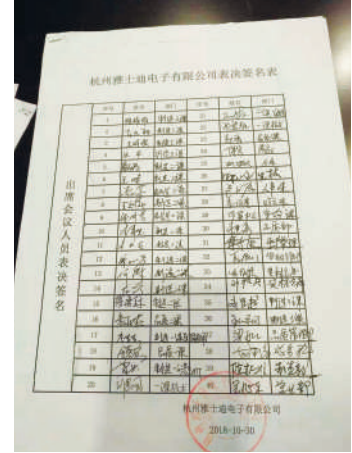
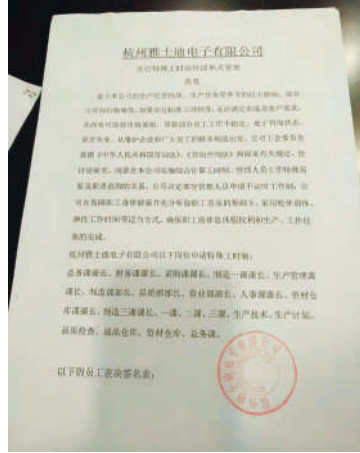
其限期整改,对拒不整改并且不符合特殊工时制度审批条件的,撤销其行政许可,并将其从清单中取消。

特殊工时制审批清单式改革试点区——杭州经济技术开发区在推行该项制度时还专门规定,实行清单式管理的单位要接受员工和工会的监督,并在政府官网上公布举报电话,以便及时进行事后监管。

“双维护”,它需要改革精神,更需要政府智慧。



杭州经济技术开发区派员专程将行政许可决定审批表送到“美特容器”。图为“美特容器”人事主管正在签收。 记者雷虹 摄



杭州雅士迪电子有限公司出席民主协商会议人员表决签名。