话题

近日,人社部、中央政法委、最高人民法院、工信部、司法部、财政部、全国总工会等九部门联合印发《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》,强化劳动人事争议源头治理,推动解决问题关口前移,降低劳动者维权成本。

其中提到,工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量,推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台,帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商,做好咨询解答、释法说理、劝解疏导、促成和解等工作。各级地方工会可设立劳动人事争议协商室,做好劳动人事争议协商工作。

把劳动人事争议解决在“家门口”

■胡建兵

九部门联合出台《意见》,将充分发挥人社、法院、工会等各部门的职能优势,以多元解纷机制为立足点,坚持协调联动、多方参与,汇聚依法高效化解劳动人事争议纠纷的工作合力,及时有效化解各类纠纷;积极延伸调解职能,做到矛盾化解与诉源治理有机统一,从源头上减少劳动争议诉讼案件,为构建和谐劳动关系打下坚实的基础。

劳动争议多元化解的模式,在为劳动者提供更低门槛、更少诉累、更有保障服务的同时,也能将劳资纠纷化解端口前移,最大限度将矛盾化解在萌芽状态,及时修复劳资关系,既从根本上有效维护广大职工的合法权益,又使得企业拥有良好的生产经营秩序。而多方一起帮助职工维权,也让职工维权更有底气、更见实效。

劳动关系是否和谐,事关职工群众和企业的切身利益,是构建和谐社会的关键。要使多元化解发挥更大的作用,从源头上防止劳动争议的发生,就是要让更多的部门加入到调解中来,建立权责明晰、联动有力、调处快捷的工作机制。探索企业劳动争议调解委员会调解等多类调解方式,建立互联互通、共治共理的劳动争议纠纷调解机制,全面保护劳动者合法权益。

发挥好多部门调解的作用,必须将调解关口前移,建立起群体性劳动争议纠纷预警联动机制,对于影响和谐劳动关系的重大情况,做到提前预防、提早化解。打破了条块分割,实现矛盾纠纷及早发现及早处理,并一站式解决。为劳资双方解决劳动争议提供法律指引、案件调解和司法确认服务,通过调、裁、诉的有效衔接,减轻职工维权的司法成本,引导职工依法依规理性维权。

劳动争议裁决结果与职工的权益密切相关,建立多部门联调机制,这不仅是现实的需要,同时非常具备可行性,是劳动关系多方协商原则和机制的具体体现,有利于社会和谐和企业的发展。只有让更多的部门参与到联调中来,健全劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系,发挥工会等部门的积极作用,才能推动劳动争议得以一站式受理、一揽子调处、全链条解决。让职工维权小事不出企业,大事不出镇街。

让协商调解更有力更有效

■贺成

协商是劳动人事争议办理的法定程序。近年来,随着市场主体数量的快速增长,劳动人事争议也相应增加。不难发现,一些案件的案情并不复杂,涉及金额也不高,但却会影响劳动者的基本权益,甚至影响一个家庭的生活。可见,让协商调解更有力更有效,势在必行。

之前,一些协商调解之所以显得苍白无力,一方面是由于用人单位大多在劳动关系中处于强势地位,另一方面则是缺乏有力、有序地推进。

党的二十大报告提出,“完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度”“健全共建共治共享的社会治理制度”。此次出台的意见,从强化劳动人事争议协商调解的举措、谁来帮助和支持劳动者与单位协商调解、怎么确保协商调解协议的有效执行等方面加强部署,这种推动源头治理的重要举措,无疑非常值得期待。

近年来,为更好解决“外卖骑手”、网约车司机等新就业形态人员与平台企业发生的争议,在北京、辽宁、上海、浙江、广东、贵州等地,已经建立了一批新就业形态调解组织,相关从业人员也可以向这些调解组织申请调解。这些更是让人眼前一亮。

不过,要让协商调解更有力更有效,还需要相关职能部门发挥主导作用。比如,要求用人单位畅通劳动者诉求表达和利益协调渠道,建立完善内部申诉、协商回应制度,及时回应劳动者协商诉求,发挥各类调解组织特色和优势,推动和解协议的履行等。

人力资源和社会保障部数据显示,2021年,全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构办理的劳动人事争议案件数量已攀升至263.1万件,涉及劳动者285.8万人,涉及结案金额576.3亿元。可见,让协商调解更有力更有效,有力解决实践中调解协议履行难问题,这既有利于更好维护劳动者利益,更有利于社会和谐稳定。

柔性化解争议 朱慧卿 作

话题

近日,北京市海淀区人民法院少年法庭对一起猥亵儿童案一审依法开庭并当庭宣判。据媒体报道,被告人王某某因犯猥亵儿童罪,被判处有期徒刑,同时被禁止从事密切接触未成年人的工作。该案也是最高人民法院、最高人民检察院、教育部联合发布《关于落实从业禁止制度的意见》以来,全国首例适用未成年人保护法,对性侵害未成年人的教职人员依法宣告终身禁止从事密切接触未成年人工作的刑事案件。

终身禁业 毕传国 作

首例“大灰狼”终身禁业案具有导向意义

■吴睿鹤

打响“大灰狼”终身禁业的“第一枪”,其导向意义明显:不仅能构筑起未成年人保护的“隔离带”和“防火墙”,让“大灰狼”永久性地远离青少年,也有助于在社会层面起到监督和警示效果,进一步强化社会安全综合治理。

未成年人健康成长,是人民美好生活的重要内容,加强对未成年人的司法保护,既关系到未成年人的茁壮成长、家庭的和谐美满,也关系到国家和民族的长远发展。国家立法机构为强化未成年人免遭性侵害,尤其是防止有前科的犯罪人员利用职务便利重操旧业、再次实施犯罪,不断完善相关法律。早在2015年,刑法修正案(九)增加第三十七条之一,规定了从业禁止制度。2020年修订的未成年人保护法新增了第六十二条,针对密切接触未成年人的工作规定了终身禁业制度。

要保护未成年人,就需要建造坚固的“防护墙”,全国首例“大灰狼”终身禁业案,既是一种必要且有力的“亡羊补牢”,也是必要的“事前防范”。对实施性侵害等犯罪的教职员工要“零容忍”,露头就打,积极落实从业禁止制度,织牢法治网,把“大灰狼”挡在门之外,切实守护未成年人的健康成长。

当然,司法严惩不法分子的同时,家庭教育也不应缺失、出现真空。作为家长应切实履行家庭教育责任,在预防性侵害方面扮演起重要角色,加强对未成年人的日常监管。在为孩子选择校外培训机构时,要提前做好功课,详细了解培训机构备案情况、场地设施安全情况、管理制度健全情况及教育教学情况,着重了解培训机构教师是否具备教师资格证或专业技能证书等。同时,要关注孩子的心理健康,强化对孩子进行包含防性侵在内的多方面的安全知识教育,帮助其掌握安全知识和技能,增强其自我保护的意识和能力。

织密未成年人权益“防护网”

■余明辉

《关于落实从业禁止制度的意见》本月15日正式实施后,北京、河南、江苏、安徽等地都宣判了相关猥亵未成年人案件。终身禁业的判决无疑向社会传达了一个非常强烈的信号,就是国家相关部门对强制猥亵未成年人犯罪的“零容忍”,以及打击的毫不手软,是全社会为保护未成年人身心健康和权益再次织密了一道“防护网”。

长时间以来,对利用职务便利侵害未成年人的教职员工打击一直非常严厉。但在实际执行过程中,根据相关法律规定以及部分判例,类似教职员工强制猥亵未成年人的犯罪行为,被判处从业限制的期限一般为三年至五年,震慑效果有限。这也成为个别教职员工强制猥亵未成年人案件屡发的原因之一。

刚刚出台的《意见》明确加大了对教职员工从业禁止的打击力度,规定教职员工实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等犯罪的,人民法院应当依照《未成年人保护法》第六十二条的规定,判决禁止其从事密切接触未成年人的工作。

此次,全国多地司法机关判处相关教职员工强制猥亵儿童案件主犯终身从业限制,无疑具有很强的示范判例意义,开启了各地司法机关等从严从重处罚教职员工猥亵儿童等侵犯犯罪的新篇章、新阶段,对司法打击涉未成年人犯罪是一个助力。

“终身禁业宣判”让保护未成人年权益更有力。此次多地对教职员工猥亵未成年刑事犯罪案件的宣判,是司法、教育等部门顺应民意、严厉打击涉儿童猥亵等犯罪、保护儿童权利的切实体现。期待在这些案例的启示和震慑下,我国未成年人的法治保护之路更畅、更有力。

省市县三级劳模工作室共话“新电力”

11月11日,裘愉涛劳模创新工作室、俞小虎劳模工作室、上虞县调全国工人先锋号等省市县三级劳模工作室,在国网上虞区供电公司开展共建技术交流活动,来自浙江省电力调度控制中心、绍兴供电公司、上虞供电公司等单位的专家人才、技术骨干和青年员工齐聚一堂,共话技术创新和新型电力系统建设。

交流会上,各位劳模工匠和专家针对新型电力系统继电保护技术、电网方式安排、电网风险控制、新设备投运管理等大家关心的内容进行了交流指导。参加人员一致认为,省市县三级劳模工作室共建是深入开展技术创新的有效载体,是发挥劳模工匠人才作用、传承劳模工匠精神、攻关技术课题、推动技术创新、培养高技能人才的综合平台,将有效助力新型电力系统建设再上台阶。

刘成君 张雨蓓

浦江供电:电力护航百姓“果篮子”

11月8日,国网浦江县供电公司员工来到黄宅镇六联村“小海楠”热带果园,一如既往地帮助种植户检查增温灯、电动喷淋机、温湿度监测器等各种电气化设施,并义务检修老化的插座开关、漏电保护器和更换绝缘破损的电力线路等。

“小海楠”热带果园占地约110亩,主营香蕉、芒果、百香果等热带水果种植,以创新果蔬套种新模式,打造数字化管理果园,让南方人吃上自然成熟的热带水果。

“以往喷水、通风这些需要人工操作,现在经过电气化替代改造后,我们方便了很多,这些都离不开电力公司的大力支持。”果园负责人郑君正说道。近两年,“小海楠”热带果园吸引了不少浦江乃至周边县市区的游客,前来拍照、品尝、购买,现场体验采摘乐趣。

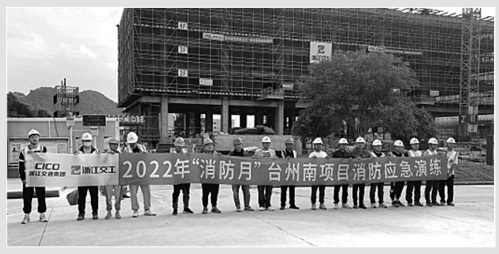
张红艳

开化:织密山区公路“安全网”

11月10日,开化县公路港航与运输管理中心养护人员来到县道篁忻线6k+490路段,为该路段的左挡墙安装软管示警柱。据悉,为进一步提升山区公路行车安全,确保沿线百姓平安出行,近年来该中心多措并举,不断“织密“山区公路“安全网”。

徐曙光 余坚

浙江交工台州南项目开展消防安全应急演练



11月9日,第31个全国消防日到来之际,浙江交工台州南项目组织开展了一场消防应急演练,内容包括灭火器的使用、突发火灾的应变、逃生技能学习等,使项目全体员工了解消防基础知识,增强自救互救等自我保护能力,保障施工现场用火安全。

孟杰

遗失声明:宁波欧普电器有限公司因为快递原因遗失美集物流运输(中国)有限公司宁波分公司签发的正本FCR NGB528566NGB572607;NGB 572633,共三份,声明作废。
宁波薇升企业管理咨询合伙企业(有限合伙)遗失公章一枚,编号(3302060304284),声明作废。
浙江融华工程管理有限公司上虞分公司遗失公章(编号:3306820157931)一枚,现声明作废。
注销公告:中升(天津)保险销售有限公司乐清分公司,统一社会信用代码:91330382MA28583492;以上机构经股东决定注销,所有债权债务由总公司承担,特此公告。中升(天津)保险销售有限公司
宁波北仑区美若星辰美容服务店遗失公章3302061001904 1,声明作废。
浙江志同建筑劳务有限公司遗失公章,财务章,法人章(邹强)发票章,合同章各一枚,声明作废。
嘉兴汇奇贸易有限公司遗失公章一枚,声明作废。
嘉兴柏翎服饰有限公司遗失公章一枚,声明作废。
宁波市北仑区新碶杜俊玉生猪肉摊遗失公章3302060245120,声明作废。
嘉兴吉韵商贸有限公司遗失公章3304811002144 1,声明作废。
宁波镇海遂真投资管理有限公司声明:根据宁波市中级人民法院(2022)浙02民终3422号民事判决书,本公司法定代表人/执行董事自2021年11月15日起由时永飞变更为王渊。本公司已于2022年11月01日完成工商变更并更换本公司公章(编号:3302110073542),财务章,原公章、财务章及其他印鉴现已作废。
宁波辉翔国际物流有限公司遗失财务章3302060300338,声明作废
个人独资企业转型清算公告:个人独资企业诸暨市新中义汽车驾驶员培训学校(统一社会信用代码:91330681773119716L)拟转型为有限责任公司,原个人独资企业将清算注销。原个人独资企业债权债务由原投资人承担无限责任;升级后的公司对原个人独资企业债权债务承担连带责任。特此公告!

施工公告

因杭绍甬高速跨S9苏台高速党湾互通施工需要,根据《中华人民共和国道路交通安全法》,决定于2022年11月25日、11月26日(每日7:00-17:00)封闭S9苏台高速72k位置绍兴方向外侧车道+硬路肩100m施工。届时请过往车辆减速慢行。

于2022年11月26日、11月27日(每日9:00-17:00)实施党湾互通A匝道(党湾互通往嘉兴方向入口匝道、嘉兴方向下党湾收费站匝道)封闭施工,届时前往嘉兴方向车辆请从前进上高速绕行,由绍兴前往党湾的车辆请从柯桥、新湾、前进收费站下高速绕行。

于2022年11月27日、11月28日(每日22:00-5:00),实施党湾互通F匝道(临江方向进出收费站外广场匝道)封闭施工,届时前往绍兴的车辆请从柯桥上高速绕行,前往嘉兴的车辆请从新湾、前进上高速绕行。

上述计划遇雨天等特殊情况顺延。公安交警部门将对过往车辆采取相应交通管制措施。请广大驾乘人员自觉遵守通告规定,遵守交通标志并服从现场管理人员指挥。

特此公告。

杭州市公安局高速公路交通警察支队二大队
杭州市交通运输行政执法队高速公路执法三大队
浙江沪杭甬高速公路股份有限公司杭州管理处运行管理分中心
杭绍甬高速公路杭州至绍兴段项目建设指挥部
2022年11月17日

公 告

绍兴市上虞区简爱美容美发有限公司:

因无法用其他方式向你(单位)送达相关文书,现依法向你公告送达《绍兴市上虞区人力资源和社会保障局催告书》(绍虞人社催告字〔2022〕6号)。我局于2022年3月2日对你单位作出绍虞人社理决字〔2022〕2号行政处理决定,要求你单位于2022年5月3日前支付王德选工资8230元,而你单位至今未履行该义务。请于本催告书送达之日起10日内履行上述义务,如对履行该义务有陈述、申辩意见,请在该期限内向本机关提出。自本公告发布之日起60日即视为送达。

特此公告

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局

联系人:顾嘉昊 地址:浙江省绍兴市上虞区曹娥街道嘉和路168号
邮 编:312300 电话:0575-82187655

公 告

绍兴红狼人力资源管理有限公司:

因无法用其他方式向你(单位)送达相关文书,现依法向你公告送达《绍兴市上虞区人力资源和社会保障局劳动保障监察行政处理决定书》(绍虞人社理决字〔2022〕7号)。经调查,你单位存在拖欠职工工资之事实。依据《中华人民共和国劳动法》第九十一条第一款第(一)项、《劳动保障监察条例》第十八条第一款第(二)项之规定,本局决定给予你单位下列行政处理:被处理单位自收到本行政处理决定书之日起三日内支付曾维俊、班土贵等两人在绍兴红狼人力资源管理有限公司工作期间的工资共计人民币壹万叁仟贰佰元整。自本公告发布之日起60日即视为送达。

特此公告

绍兴市上虞区人力资源和社会保障局

联系人:顾嘉昊 地址:浙江省绍兴市上虞区曹娥街道嘉和路168号
邮 编:312300 电话:0575-82187655