

学习宣传贯彻《实施办法》

“小窗口”展现“大作为”

临安工会积极参与劳动争议调处,构建新时代和谐劳动关系

■周国军

《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》)新增第二十二条:“各级地方总工会应当建立健全工会法律援助工作机制,推进工会法律援助队伍建设,加强与社会律师的合作,开设法律服务窗口,依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。”杭州市临安区总工会历来重视劳动领域矛盾纠纷化解工作,坚持运用法治思维、践行法治方式,发挥基层工会作用,并且认为工会参与劳动领域争议纠纷化解,重点在事先的预防和协商、矛盾纠纷争议的调处、推动构建新时代和谐劳动关系三个方面。

事先的预防与协商

首先是建立“三位一体”行业集体协商机制。2004年起,临安区总工会与区人社、工商联、经信局、企业家协会建立完善协调劳动关系三方协商机

制,探索行业集体协商工作。目前已有关于10个行业开展能级工资集体协商,覆盖企业680余家,惠及职工超过5万人。

其次是对开展能级工资集体协商的企业进行鼓励。2022年,临安区总工会出台了《临安区总工会产业工人培育激励十条措施》,鼓励企业大力开展能级工资集体协商,促进企业进一步落实民主管理,完善工资薪酬管理制度,真正实现“以技提薪”。目前有150余家单建工会企业开展了能级工资集体协商,玲珑街道和青山湖科技城正在探索区域能级工资集体协商。

以针对避免劳动争议、提前预判矛盾争议、对将来可能发生矛盾纠纷有关问题作出约定的“三位一体”的行业集体协商机制,对稳定职工队伍等方面发挥了很好的作用。

积极参与劳动争议调处

按照“预防为主、基层为主、商调为主”的工作方针,初步建立了以基层劳动争议协商

调解组织为主体的纵横结合的调解体系。纵向即在区、镇(街道)、企事业单位建立劳动争议协商调解组织,突出企业工会作用发挥,完善企业劳动争议协商调解组织、工会劳动法律监督组织建设,着力将矛盾纠纷化解在基层一线、化解在企业围墙内;横向即围绕区总工会职工服务中心,加强同区人力社保局、信访局、司法局、法院等部门联系,形成了“一个中心、多个接口”的职工劳动争议调解体系。

2020年底,临安区总工会“职工维权窗口”主动入驻区社会矛盾纠纷调处化解中心,积极参与基层社会治理、诉源治理、访源治理,践行“枫桥经验”。两年多来,接待职工3000余人次,化解各类纠纷1400余起,提供法律援助700余件。80%以上的争议在窗口通过协商的方式得到化解,50%以上的纠纷通过调解得到圆满解决。“职工维权窗口”多次收到职工送来的锦旗,被评为2021

年度“临安区最美窗口”。截至今年9月,窗口已受理587件,当场协商解决416件,调解处理73件,代理提起仲裁94件、诉讼解决4件,为职工提供法律援助167件,累计为职工挽回经济损失797万元。“小窗口”在推动构建新时代和谐劳动关系展现“大作为”,也成为了区总工会掌握劳动关系的“晴雨表”。

2022年,临安区总工会主动对接区检察院,出台了《关于建立职工合法权益保护协作配合机制的实施办法》,运用公益诉讼的思维解决劳动领域带有普遍性、群体性、苗头性争议纠纷。同时主动对接区法院,在区总工会机关设立“共享法庭”,方便职工线上线下便捷处理矛盾纠纷。今年还与区人力社保局、司法局、法院、信访、工商联等单位积极探索劳动领域争议预防预警、协商、调解、仲裁、诉讼、执行一体推进机制,培训基层劳动争议调解员260余名。此外,还聘请了22名工会法律服务志愿者,不定期开

展法律服务志愿活动,指导职工与企业签订劳动合同,代理参与劳动争议仲裁或诉讼等涉及到职工切身利益的事项。

推动构建新时代和谐劳动关系

从2018年起,临安区总工会积极开展基层工会规范化建设,加强法律服务,切实维护职工群众的合法权益,团结带领职工群众坚定不移听党话跟党走,推动构建新时代和谐劳动关系。

2022年,在杭州市总工会的指导下,制订了工会推动构建新时代和谐劳动关系三年行动方案,培育辖区范围内和谐劳动关系梯队建设,将开展包括送温暖、送清凉、送体检、送疗休养、送心理关爱、关心困难职工群众、开展职工文体活动、职工职业技能竞赛等在内的服务工作。

(根据作者在省总工会学习宣传贯彻《实施办法》座谈会发言稿整理,作者系杭州市临安区总工会劳动关系部部长)

智慧公安惠民生



本报讯 通讯员张范摄影报道 近年来,杭州市公安局西湖风景名胜区分局西湖水上派出所积极践行以人民为中心的发展理念,着力推进智能化,以“智能装备·警务”理念为牵引,在深化智慧公安建设上聚力发力,倾力打造集“智慧感知、智慧管理、智慧服务”于一体的“景安警务创新工作室”。

工作室成立后,已研发水域救援机器人、AI智能浮标、警用无人船等多项警务创新产品,累计获7项国家发明专利。

今年以来,该所民警充分运用智能装备,共服务群众300余人次,累计挽回经济损失100余万元。

图为民警在工作室对警用无人船进行研发和试制。

法治时评

组织员工刷好评掩耳盗铃要不得

■余明辉

危害不可谓不大。

此次案例中,该电子商务有限公司虽然没有实施所谓的“好评返现”,但其在自己产品因质量等问题被网游投诉和负面评价后,不是直面存在的问题,积极完善和改正不足等,而是发动自己内部人等建立微信群,通过不实交易进行虚假好评刷单,企图掩盖或稀释负面影响。虽然刷好评的起因不同,但手段和结果却与“好评返现”基本一致,都是评论信息造假,对网友等造成误导、损害网购诚信和良善环境,同样是对相关法律严肃精神的亵渎。

而且更为严重的是,作为知名的企业,又在敏感的时间点作假刷好评,其形成负面影响等危害,与平时普通的“好评返现”等相比较危害后果可能更大。就此而言,此次该电子商务有限公司被依规依法严肃处罚,可谓是一点都不冤枉,不但没有挣来真的好评和声誉,反而惹来更大的污点和麻烦。

刷好评被罚具有典型警示教育意义。一方面,这一处罚无疑是针对相关法律规定再次重申和普法,告诉全社会法律面前人人平等,不管企业大小、知名与否、网店生意大小,都没有进行虚假交易和虚假刷单的权利;另一方面,这也告诉相关经营者,虚假交易和虚假刷好评,都是不可为的违法行为,不因虚假刷好评的起因、手段不同就可以免于处罚、减轻处罚等。

手莫伸,伸手必被抓。这一处罚案例还警示,面对负面舆情信息,任何经营者都要理性看待,有积极进行正面回应和处置的义务与权力。否则,就可能偷鸡不成蚀把米,轻则会受到舆论和道德的审判,重则就可能受到法律的严厉制裁。



出入境人员免填健康申明卡

根据《中华人民共和国国境卫生检疫法》及其实施细则的有关规定,海关总署决定自2023年11月1日零时起,出入境人员免于填报《中华人民共和国出/入境健康申明卡》,但有发热、咳嗽、呼吸困难、呕吐、腹泻、皮疹、不明原因皮下出血等传染病症状,或已经诊断患有传染性的,承担相应刑事责任。

据海关发布

维权口7 维权107 权益大小事 统统要拎清

超龄不影响工伤认定

工伤保险扩容,成为这些特定人员的“安全网”

本报讯 通讯员李传典报道 超过退休年龄的大龄劳动者在单位发生工伤怎么办?近日,宁波市北仑区社保中心核算了一名大龄劳动者工伤保险待遇,有力保障了用人单位和参保职工的合法权益。

达到法定退休年龄且不超过65周岁的大龄劳动者李某祥来自江苏,在宁波市北仑区某电子有限公司上班,工作岗位为加工中心操作工。2021年5月参加单独工伤保险,2021年8月,不慎发生工伤事故。

北仑区人力资源和社会保障局2021年9月15日作出的《认定工伤决定书》显示:李某祥在操作时不慎被机器压伤右手。根据《工伤保险条例》第十

四条第(一)项规定,作出了予以认定工伤的决定。

在李某祥医疗期结束后,宁波市劳动能力鉴定委员会于2023年9月28日作出《劳动能力初次鉴定结论书》:其右手第3掌骨骨折,鉴定结论为十级、无生活自理障碍。北仑区社保经办工作人员根据申报材料,本着“急事急办、特事特办”的原则,及时对其进行工伤保险待遇核定,赔付了医疗费、一次性伤残补助金共计4.88万元,有力维护了劳动者的正当权益,彰显了社会保险的“压舱石”“稳定器”的巨大作用,为不符合确立劳动关系情形的特定人员织就了一张“安全网”,撑起了一顶“保护伞”。

根据《办法》规定,七类特定人员可享受这项政策。

链接:

2023年7月,《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法(试行)》施行,进而放宽和扩大到了大龄劳动者、实习生、新就业形态劳动者、在家政服务人员、在职村干部和专职社区工作者等七大类人员。这项惠民利企政策,无疑为用人单位的大龄劳动者等特定人员撑起劳动权益的“保护伞”。

根据《办法》规定,七类特定人员可享受这项政策。

具体为:

大龄劳动者(达到法定退休年龄且不超过65周岁);实习学生,包括大中专学校统一安排的学期性实习学生、签订实习协议或学校开具实习介绍函的学生、自行联系实习单位的实习学生和用人单位使用的勤工助学学生;

在见习单位(见习基地)

见习的未就业高校毕业生;

通过互联网平台注册接单,提供网约车、代驾、外卖或者快递等劳务的新就业形

态劳动者;

在家政服务机构从业的家政服务人员;

在职村干部和专职社区工作者;

由第三方平台服务机构或平台统一管理,参与影视、舞台剧制作的群众演员;

参保的特定人员年龄应不小于16

周岁、不超过65周岁,参保的特定人员年龄达到65周岁的,其工伤保险关系即时终止(处于停工留薪的除外)。