

“人力社保议五年”系列报道之劳动监察篇

破难点解民忧 让劳动关系更和谐

这五年来,市人力社保局认真贯彻落实市委市政府要求,面对繁重的执法维权任务,积极进取、主动作为,夯实工作基础,创新工作机制,努力破解重点难点问题,推动各项工作取得新成效,为构建全市和谐劳动关系、促进永康经济发展和维护社会稳定作出了重要贡献。据了解,随着这些年来法律宣传的不断深入、巡查次数的不断

增多、日常监管的不断完善,大大增强了我市各用人单位知法守法、合法用工的意识。2016年,市劳动监察大队关于劳动纠纷的案件受理数同比上一年减少幅度达50.5%。同时,市劳动仲裁院仲裁庭实现了仲裁庭庭审数字化记录、一案一光盘及具备网上开庭功能,并于今年获评省级示范仲裁庭,是金华市唯一获此殊荣的单位。

□记者 王靖宁 通讯员 李伊荔 江源 陈丹青

【倾情讲述】

感言:有了好政策和你们的努力,我们腰杆更硬了。
李远(化名)(外来务工人员)

我来自贵州贵阳,自2015年以来,我和10名工友一直在永康某工具厂工作,由于企业经营不善,我们被拖欠工资,总额近30万元。由于和负责人李某多次交涉无果,我们选择来到市劳动监察大队投诉,只是由于文化水平有限,我们对企业的准确名称、地址以及劳动合同是否签订等劳动用工细节均不清楚,有些工友甚至连自己的名字也不会写,无法作投诉记录。这时候我们才知道,按照劳动监察的相关规定,如果是投诉信息不完整的投诉,可不予受理。

如果无法受理投诉,那就意味着我们血汗钱的追讨将遥遥无期,那一刻,工友们的心瞬间跌到了谷底。想起远在贵州的一家老小,我真是不知道该如何是好。正当我们一筹莫展的时候,监察员们却向我们传来了可以特事特办的好消息,拿回辛苦钱又有希望了!

那几天,监察员们顶着烈日实地走访,查询到该工具厂的具体信息,并找到知情人了解相关情况。这期间,监察员们先后5次向厂方负责人宣传劳动保障法规,督促其向我们支

付工资。在监察员一次次耐心的调解和监督下,李某最终通过公司资产清算变卖筹措到了资金,拖欠的近30万元工资最终发到了我们的手里。

回想起来,从第一次来到劳动监察大队投诉,到领到工资,仅仅用了8天时间,我们的欠薪案件就迅速得到解决,拿到工资的那一刻,我和工友们都忍不住流下了激动的眼泪。能这么快拿回工资,多亏了现在的好政策和监察员们的努力。我不会说什么华丽的辞藻,在此,千言万语只能化成一句由衷的谢谢!

【攻坚克难】 力争全面实现“永康无欠薪”目标

市劳动监察大队副大队长翁振贤说,劳动监察大队是以日常巡查、专项检查、书面审查、受理举报投诉为主要形式开展相关劳动保障监察工作,以切实保护广大务工人员的劳动所得,确保劳动者按时足额领取工资。为确保违法欠薪问题得到全面治理,确保不发生因欠薪引发重大群体性事件,今年以来,我市全面开展“永康无欠薪”建设活动,力争通过持之以恒的努力,全面实现“永康无欠薪”目标:2017年全市范围内的国有企业、政府投资项目、交通和水利建设项目实现零欠薪;2018年成功达到“无欠薪”县(市、区)省定目标;2020年形成制度完备、覆盖城乡、责任落实、监管高效的欠薪治理新格局。

自活动开展以来,该大队加大劳

动管理力度,严肃查处劳动管理中存在的违法行为,结合社会热点难点问题狠抓工资清欠及系列专项劳动监察工作,并通过网格化管理,将劳动法律法规宣传延伸到城乡各个角度。

打铁先要自身硬,履职先要自身强。这五年来,市劳动监察大队不断改进执法措施,提高执法效率,各项工作取得了显著成效。五年里,该大队配备了两辆执法车,为日常巡查、执法检查、突发性事件以及群体性事件的及时处置提供了保障;不久前大队搬进了办公设备完善的新办公楼,配备了照相机、车载打印机、执法记录仪等现代化执法设备,并统一发放了工作制服,进一步树立了规范的执法形象。

这几年,随着行政执法要求的不断提升,大队还通过组织培训、集体

学习等方式不断扩充执法人员的相关法律知识、提高执法水平、更新执法理念,真正把依法行政、程序正当、权责统一、高效便民等行政原则贯彻到每一次执法活动中。通过督查督导,堵塞漏洞,抓根抓细,避免了因久拖未结案件导致务工人员讨薪矛盾积压、情绪激化、小事酿成大事的隐患。令人欣喜的是,五年来,大队未出现一起行政诉讼案件。

在广大监察员和各相关部门的共同努力下,这几年来,我市劳动者投诉企业拖欠、克扣工资的比例在大幅下降,劳动者们也进一步增强了缴纳社会保险的意识,维权意识在不断增加。同时,企业管理层的意识也有了明显提高,许多企业还主动向大队咨询如何规范签订劳动合同,避免劳动用工风险。

【以案说法】

基本案情:

我市某娱乐场所于2016年8月至2017年3月期间,招用未成年人(未成年是指未满18周岁的公民)张某某等3人,其中有两人在该娱乐场所做

工时其年龄尚未满16周岁。经劳动监察大队查处后,根据相关法律规定对该娱乐场所使用童工、招用未成年工的行为处以罚款人民币10万元。

案情分析:

我国法律明确禁止用人单位招用不满16周岁的未成年人(童工)。用人单位招用人员时,必须核查被招用人员的身份证,因未履行核查被招用人员身份证的义务而致发生使用童工行为的,用人单位即使无使用童

工的故意,也要承担使用童工的法律責任。

此外,娱乐场所一律不得招用未成年工,其他用人单位则允许在法律规定范围内登记使用未成年工。用人单位在招用未成年工时要对未成年工进行健康检查,并到市人力社保局办理招用未成年工登记。

法律依据:

《中华人民共和国劳动法》第十五条第一款:禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

《禁止使用童工规定》第四条:用人单位招用人员时,必须核查被招用人员的身份证。

《浙江省实施〈禁止使用童工规定〉办法》第十四条第一款:用人单位和其他组织使用童工的,由劳动保障行政部门按照每使用1名童工每月处以5000元罚款的标准给予处罚;使用童工不满15日的,每使用1名童工处以2500元的罚款;超过15日不满1个月的,按1个月的罚款标准处罚。

《娱乐场所管理条例》第二十四条:娱乐场

所不得招用未成年人;第五十二条:娱乐场所招用未成年人的,由劳动保障行政部门责令改正,并按照每招用一名未成年人每月处5000元罚款的标准给予处罚。

《未成年工特殊保护规定》第六条:用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查:安排工作岗位之前;工作满一年;年满十八周岁,距前一次的体检时间已超过半年;第九条:对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。

《劳动保障监察条例》第二十三条:用人单位未对未成年工定期进行健康检查的,按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算,处以罚款。

基本案情:

汪某某等8人于2016年2月至12月在我市某五金配件加工厂从事抛丸等工作,未签订书面劳动合同。后该厂因经营不善停产,拖欠8人工资共计48058元,经多次协调,该厂经营者李某仍不支付剩余工资且拒不出面,涉嫌故意逃避、隐匿以躲避支付工资的行为。今年2月,市公安局以涉嫌拒不支付劳动报酬罪将李某抓捕归案,截至目前,李某亲属已筹集资金发放了员工工资。

案情分析:

自《中华人民共和国刑法修正案(八)》《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》正式实施以来,“拒不支付劳动报酬罪”已经有了明确的术语界定、定罪量刑标准和相关刑事案件的适用法律适用标准,这意味着拖欠工资的行为将有可能被定性为犯罪,除采取行政手段处理外,将依法依规采用法律手段强制处理,这也督促用人单位务必合法用工,切莫损害劳动者合法权益。

法律依据:

《中华人民共和国劳动法》第五十条:工资当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

《中华人民共和国刑法》第二百七十六条(含《中华人民共和国刑法修正案(八)》):以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

及时处置纠纷 社会更加和谐



劳动监察大队案件受理数从2015年的442件,到2016年降低到219件,减少幅度高达50.5%;处罚处理量从2015年的60件,到2016年降低到35件,减少幅度达41.7%。



2013年1月至今,劳动监察大队共受理案件1527件,涉及人数2.83万人,涉及金额1.5亿元;大队共处置突发事件268件,涉及人数0.9万人,涉及金额1.2亿元。大队采取了积极的应对措施、及时介入、及时处理,及时圆满完成突发性群体性欠薪事件,避免了影响社会稳定事件的发生。