

2008 年以来我省劳动人事争议案件一直高位运行,然而今年上半年的仲裁调解率由去年同期的 37.32%下降为 23.77%。

劳动人事争议案，为何日益难调？



核心提示

随着国家《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》在 2008 年相继施行,我省劳动人事争议仲裁机构受理的劳动人事争议案件呈井喷状态。2008 年前, 全省受理的劳动人事争议案件平均每年在 2000 件左右,2008 年当年, 全省受理案件飙升至 3384 件。2009 年达到顶点 4021 件。2010 年后虽略有下降,但一直仍处于高位运行。2012 年全年受理案件 3251 件,涉及劳动者 4454 人。

今年上半年, 全省受理劳动人事争议案 1983 起,同比上升 23.5%。数字说明,在“有法可依”的背景下,越来越多的劳动者维权意识提高,懂得通过合法的途径维护自己的权益。

然而,记者采访时发现,我省的劳动人事争议案件的复杂程度和处理难度逐渐加大。今年上半年的仲裁调解率由去年同期的 37.32%下降为 23.77%。

现象

劳动人事争议案井喷 劳动者胜诉率下降

老板拖欠自己的工资,或突然被用人单位辞退,没得到一分经济补偿金;退休时发现单位没足额缴纳社保费致使养老金受损;法定节假日安排加班,单位却不发加班费……当这些事情发生时,你该怎么办?

“堵路”、“跳楼”——这些惊人的字眼,可都是违法的维权手段!当劳动权益受到侵害,与单位调解不成,你可以到劳动争议仲裁机构去申请仲裁,维护自己的合法权益。

“一旦你走入劳动人事争议仲裁庭,你就不再是一个弱者。在争议案件上,很多证据需要用人单位负责举证,十分有利于劳动者维权。”省劳动人事争议仲裁委一位仲裁员说。

截至今年 6 月 20 日,海南全省共处理劳动人事争议案 1983 件,涉及劳动者 2511 人,审结案件 1759 件(含 2012 年末结案件);全省共处理 10 人以上集体争议案件 18 件,涉及劳动者 335 人。全省调解和裁决用人单位支付劳动者劳动报酬、经济补偿金和赔偿金共 4314.38 万元。

4314.38 万元,这个数字是劳动者合法权益得到维护的体现,但是另外一个数字也非常值得关注。2012 年劳动者的胜诉率下降到 38.25%,用人单位和双方部分胜诉的案件比例逐年上升,2012 年, 双方部分胜诉及用人单位胜诉比例达到了 54.65%。

暑假到了,海南大学“光华—海大”青春筑梦行暑期社会实践活动也拉开序幕。学校 19 支筑梦小分队,将走进我省 19 所乡镇中小学,开展关爱行动、开办梦想课堂、搭建“筑梦舞台”。

像这样的暑期社会实践活动已成为海南大学的传统活动和品牌活动之一,而这,也是学校构建特色校园文化,不断提高学生创新精神、实践能力和综合素质的一个缩影。

“文化的影响和作用巨大、深远、持久的,文化建设是党的十八大报告提出的‘五位一体’的重要内容。对海南大学来说,校园文化建设也是‘211 工程’建设的重要组成部分。”海南大学党委副书记陈封椿说,学校通过实施价值引领、构筑文化平台、打造文化精品、凝练大学精神等一系列措施,着力打造校园行为文化、精神文化、制度文化、环境文化,助学生全面成长成才。

实施价值引领

实施价值引领是校园文化建设的灵魂塑造工程。海南大学特别注重典型人物的示范带头作用,近年来开展了评选全校“十佳教师”、“我最喜爱的老师”、“十佳辅导员”、“大学生自强之星”、“十佳励志大学生”等活动,营造了尊师重教、自强好学、乐于奉献的浓厚氛围。

■ 本报记者 张惠宁 实习生 林芳羽

1 劳动者过度要求权益 滥诉延误案件处理

曾经都是百分之八九十的劳动者胜诉率,为什么下降到 40%以下? “—是因为劳动争议仲裁不收费,门槛过低,造成劳动者滥诉较多,二是部分劳动者维权期望过高,在事实和法律依据不充分的情况下提出了过多的要求,使部分劳动者的大部分诉求无法得到支持。”海南省劳动人事争议仲裁办主任魏耀峰说。

海南省劳动争议仲裁委 2010 年曾裁决了一起劳动者诉求达 25 项的劳动人事争议案。

申请人刘某,在海南一事业单位后勤服务中心担任厨师,2008 年 6 月在给炉灶点火时被烧伤。2008 年 12 月被省人社厅认定为工伤。受伤部位为左手煤气火焰烧伤面积 1% III 度。2009 年申请人向被申请人递交辞职书。

省劳动人事争议仲裁委仲裁员黄循海告诉记者,2009 年受理后,申请人刘某 2 次变更和增加仲裁请求,请求事项总共 25 项,包括确认劳动关系、缴纳社保、延长时间加班、休息日加班、节假日加班、带薪年假工资、拖欠加班工资经济补偿金、双倍工资、在家伙食费、住院护理费、在家疗养护理费、伤残补助、医疗补助、就业补助、异地治疗交通费等。

最后仲裁机构仅支持了刘某确认与单位的劳动关系,确认其社会保险权益,裁决被申请人向刘某支付加班工资、克扣的工资、拖欠的工资补偿金以及年休假工资、双倍工资差额以及工伤期间的伙食费 7 项诉求,共计 32313 元。申请人刘某其他请求被驳回。

黄循海说,申请人要求被申请人支付在家治疗伙食费,完全无法法律依据,申请人受伤部

分不影响生活自理,要求被申请人支付护理费也无法法律依据。双方劳动合同解除系由申请人提出,被申请人无不当行为,申请人要求支付解除劳动合同经济补偿金请求无法法律依据。

“申请劳动争议仲裁零成本,请律师不要钱,造成劳动者在维权的时候,存在‘不管有枣没枣,都打一杆子’的想法。”省劳动人事争议仲裁委仲裁员时晓存说。

何以“请律师不要钱”?时晓存解释说,来仲裁机构申请人十有八九都会去申请法律援助,十有六七都会获得法律援助,而按照法律援助的规定,律师只要受理了法律援助案,不管胜诉败诉,政府法律援助费用都照给。“劳动者滥诉行为,与某些法律援助律师推波助澜不无关系。”他说。

劳动者一旦“啥都要”,用人单位必将

“全力以赴”维护自己的合法权益,双方各不相让,造成调解难结案。仲裁员黄循海说,劳动争议仲裁机构不是只维护劳动者的权益,用人单位的合法权益同样要维护。劳动者不依据法律盲目地提出过多过滥的诉求,也会延误仲裁处理的时间。“你每提出一项请求,我们都要考虑是否有事实依据和法律依据,都要经过庭审和调查认定,双方都要进行严格的举证、质证以及辩论,每一项诉求都要依法经过这个程序。滥提要求会延误处理时间,影响劳动者维护自己的权益。”

刘某 2009 年 3 月首次申请,两次变更增加仲裁请求,此案直到 2010 年 3 月才裁决下来,前后花了一年的时间。

劳动者过度要求权益,存在“滥诉”现象,是导致劳动人事争议难调的原因之一。

2 企业内部调解机制缺位 提起仲裁时矛盾已激化

7 月 4 日,海南省劳动人事争议仲裁委仲裁员时晓存开庭审理一起劳动争议案。此案从下午 3 时开庭一直审到了晚上 6 时。

申请人符某方出席了两个法律援助律师,被申请人海南某生物科技有限公司方也出席了两个律师。“加上我一名仲裁员,此案动用了 5 名法律工作者,而企业的董事长、厂长和人事经理,分别作为证人悉数出席。”

而这起案子案由并不复杂,就是因为符某家里有老人过世,他请假引起。符某不是自己向单位请假,而是让妹妹电话代劳,单位批了他一天假,符某之后没能如期赶回,又让妹妹给自己请病假,之后符某又未能如期赶回,单位就将他开除了。符某于是提请仲裁,要求企业给予 2 天的加班工资 240 元,违法解除劳动合同经济补偿 2400 元等诉求。

“标的不到 3000 元的案子,庭审时双方出

动这么大的阵容,这矛盾有多深呀!”

时晓存告诉记者,这本是一件简单的案子,却以这样耗费高成本的方式来解决。

“这个简单的案子有可能调解成功吗?”记者问时晓存。

“可能性不大。”他说,被申请人用人单位为此案动用大量精力收集证据,双方矛盾很尖锐。

“如果平时企业注重加强对员工的教育学习,工作做在平时,把管理制度与应用结合起来,让员工了解企业的规章制度,矛盾可能就不会产生。”时晓存说。

自 2008 年《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》实施以来,职工维权意识提高,全国劳动争议案件大幅增加,“目前每 5 家企业就发生一起劳动争议案件,每 300 名职工就有一名申请劳动争议仲裁。”省劳动人事争议仲裁委仲裁员赵磊说。

由于我省乡镇、街道等基层劳动争议调解组织建设薄弱,企业内的劳动争议协调委员会还没有普遍建立起来,大量的劳动争议案没能及时消化在萌芽状态,矛盾积累尖锐后,潮涌向我省各级劳动争议仲裁机构,这也是造成劳动人事争议案调解难的原因。

2012 年 7 月 10 日颁布执行的《海南省劳动人事争议调解工作暂行办法》规定,30 人以上的企业应当设立劳动争议调解委员会,负责本企业的劳动争议预防和调解工作。

“推动企业设立劳动关系协调委员会,就是为了能将大量的劳动争议案件消化在基层和企业内部,从源头上减少劳动争议,而不是等到劳资关系矛盾尖锐激化了,才涌到劳动人事争议仲裁机构。造成调解难度加大。”赵磊说。

记者从省劳动人事争议仲裁委了解到,全

省 50 人以上建立工会的中大型企业将近 6000 家,目前有 2913 家企业设立了劳动争议调解委员会。“这个数字还太低,达不到要求。”魏耀峰说。

据介绍,2012 年, 全省劳动人事争议仲裁机构共受理涉及民营企业案件 2368 件,占受理案件量的 72.84%。—是因为部分民营企业用工不签订劳动合同规避法律责任的错误思想仍较严重,二是一些民营企业刻意回避应承担的责任,在终止、解除劳动合同时,不按规定支付经济补偿金,造成侵犯了劳动者的合法权益。

一旦劳动者走进仲裁庭,对用人单位来说,就意味着不得不把大量的精力用于劳动争议“应诉”,如何构建和谐劳动关系,这是企业,特别是民营企业要发展,要做大做强,越来越需思考和重视的问题。

3 专职仲裁员人数少 案件处理能力滞后

随着企业生产综合成本的上升与劳动者要求增加收入提高待遇的强烈愿望并存,部分企业用工不规范,引发劳动争议的隐患仍然存在,今后我省的劳动争议案总量仍将维持高位运行态势。

一个迫切需要引起注意的情况是,我省劳动人事争议仲裁工作效能建设滞后。绝大部分市县尚未建立仲裁院,缺少专职仲裁人员,人少案多,案子难调,造成积案量同样居高不下,也会影响案件的调解率。

2012 年 12 月 17 日,海南省人社厅劳动人事争议仲裁办的《关于加强我省劳动人事争议仲裁工作效能建设的调研报告》认为,我省劳动争议处理能力滞后。

报告说,以 2011 年为例,全省各级劳动争议委员会共受理劳动争议案件 3934 件,与 2010 年相比增长 8%; 结案率 81.13%,比

2010 年提高了 3 个百分点。但全省 24 个劳动争议委员会具体办案的专职仲裁员仅有 41 人,人均处理案件数为 96 件,如海口市仲裁院,有仲裁员 7 人,2011 年受理案件 1100 件,人均处理 157 件,三亚市仲裁院有仲裁员 6 人,2011 年受理案件 831 件,人均处理 139 件;省仲裁办实际办案人员 8 人,2011 年至 2012 年前三季度受理案件 1899 件,每位仲

裁员平均一个工作日就要处理一个案件,致使大部分劳动争议案件无法在规定的 45 天内结案,并且许多案件在受理时开庭日期就排在 2 个月之后,超期审理已成为我省主要劳动人事争议仲裁机构无法回避的事实。

仲裁员如超负荷工作,又有多少精力和时间去调解?

(本报海口 7 月 11 日讯)

专题

海南大学构建特色校园文化,不断提高学生的创新精神、实践能力和综合素质—— 打造文化软实力 集聚育人正能量

平台、中外学生文化交流平台,为学生全面发展提供支撑。

据介绍,目前全校有学生社团 144 个,包含文化艺术、公益服务、学习竞赛、科研、环保、社会实践等多个门类,学生的兴趣和特长在丰富多彩的社团活动中得到提高。而在这些社团中,也涌现出一批赢得荣誉的品牌社团。

海南大学爱心协会 16 年坚持不懈奉献爱心,2009 年被评为第四届“全国扶残助残先进集体”;海棠剧社排演的话剧《无悔情缘》首次代表我省参加全国大学生戏剧节,荣获优秀剧目奖;学生艺术团多次受全国侨联和省侨联委托,到东南亚为侨胞进行慰问演出,其表演的舞蹈《万泉河水清又清》还走进了中央一套的直播大厅,原创舞蹈《苗染》获得第四届全国舞蹈“文华杯”比赛“创作铜奖”。

打造文化精品

创新是高校的灵魂,唯有创新才能集聚高校的核心竞争力,才能熔炼杰出人才。

海南大学把实施创新创业训练项目作为打造文化精品的重要内容,而大学生创新院则是重点中的亮点。

海南大学大学生创新院于 2007 年成立,以强化学生的创新精神和实践能力为出发点,引导学有余力、在某方面有特长和爱好的本科生参加实践性强的学术课题研究,培养解决实际问题的能力和创造性能力,并结合创新开展创业辅导和孵化。学生在创新院学习不仅可获得“创新学分”,还有机会获得学校提供的科研经费。

六年来,创新院孵育学生科研重点课题 400 余项,直接参与学生超过 5000 人次。在全国“挑战杯”大学生创业计划竞赛中,学生获得银奖 3 项、铜奖 5 项;在全国“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛中,学生获得二等奖 4 项,三等奖 16 项,2009 年在全国参赛的近千所高校中排名第 22 位。

此外,创新院学员作品还先后获得 2009 年全国大学生暑期优秀社会实践论文二等奖、2012 年全国关爱女孩志愿服务

行动优秀论文一等奖。一些学员毕业后还走向了创业之路,如第一届学员曾南春,创办了“金箍棒不锈钢制品有限公司”,现月营业额近 20 万元。

2011 年,学校申报的“海南大学学生创新教育与实训基地”获得中央财政支持地方高校发展专项资金支持。学校利用 400 万元的专项资金购买仪器设备,并依托专业优势,结合海南资源和地方特色,建成了太阳能利用、石英砂制品创作、海南特色创意旅游产品制作等 7 个实训室。去年,学校又争取了国家级大学生创新创业训练计划 120 万元的经费支持,学校按照 1:1 的比例配套,目前全校学生已申报了 120 个科研项目,这意味着每个项目约有 2 万元的资助。

通过基地建设和资金扶持,海南大学学生开展创新创业有了师资、设备、资金多重保障。

此外,学校还突出创建两个文化品牌,即:提升“名家论坛”,培养学生的人文素养和科学精神;打造品牌文化节,重点

培育社团文化节、青年文化节、新生文化节和以文艺展演为主题的思源艺术节。

凝练大学精神

实施价值引领、构筑文化平台、打造文化精品,从本质上来说属于行为文化建设,这也是校园文化最重要的内容。除此之外,海南大学还积极提升精神文化、制度文化和环境文化,从多方面为校园文化建设提供坚实保障。

在精神文化中,包含了大学精神发掘塑造工程和校园标识系统建设工程。海南大学按照现代大学制度的建设要求,正组织开展“大学精神”的专题研究,凝练大学精神和办学理念,引导学校建设和发展。

校园标识系统有利于增强师生的认同感、归属感和荣誉感,目前,学校的校徽、办公用品、各类旗帜、牌匾、门牌上等已初步看到统一的“海大蓝”的身影。

此外,学校还将着力打造管理制度优化创新工程和内部治理结构改革工程;环境文化建设将着力打造文化景观设施建设工程和文化传播体系建设工程。

目前,学校已初步制定《海南大学校园文化建设的五年规划》(2013—2017),对校园行为文化、精神文化、制度文化和环境文化建设做了具体规划和安排。随着校园文化软实力的不断提升,海南大学的明天更加值得期待。