

工会知识

# 关于防暑降温,这些知识你了解吗?



教授答疑

问:我们企业成立了劳动争议调解委员会,最近在一起劳动争议案件中帮助劳动者和用人单位达成了调解协议。据说在劳动争议调解阶段达成的劳动争议调解协议书,不具有强制执行力,那我们该如何促进调解协议的履行呢?

答:为增强调解协议的约束力和执行力,更好保障劳动者权益落实到位,引导更多劳动者和用人单位优先通过裁前、诉前调解方式解决争议,全国总工会印发的《工会参与劳动争议处理办法》(总工法[2023]23号,以下简称《办法》)第十三条规定:“劳动争议双方当事人经调解达成调解协议的,工会应当引导和督促当事人主动、及时、充分履行调解协议。依照法律规定可以申请仲裁审查或者司法确认的,工会可以引导当事人依法提出申请。”因此,推动劳动争议调解协议的履行可以通过以下方式:

一、申请仲裁审查。《劳动人事争议仲裁办案规则》第七十四条第一款规定:“经调解组织调解达成调解协议的,双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内,共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。”仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的,应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后,发生法律效力。

二、申请司法确认。根据《民事诉讼法》第二百零五条、第二百零六条规定,经依法设立的调解组织调解达成调解协议,申请司法确认的,由双方当事人自调解协议生效之日起三十日内,共同向有管辖权的人民法院提出申请。人民法院受理申请后,经审查,符合法律规定的,裁定调解协议有效,一方当事人拒绝履行或者未全部履行的,对方当事人可以向人民法院申请执行;不符合法律规定的,裁定驳回申请,当事人可以通过调解方式变更原调解协议或者达成新的调解协议,也可以向人民法院提起诉讼。

最高人民法院《关于建立健全诉讼与非诉讼相衔接的矛盾纠纷解决机制的若干意见》指出,经《劳动争议调解仲裁法》规定的调解组织调解达成的劳动争议调解协议,由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有合同约束力,当事人应当履行。双方当事人可以不经过仲裁程序,根据本意见关于司法确认的规定直接向人民法院申请确认调解协议效力。人民法院不予确认的,当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

三、申请支付令。除了《办法》规定的申请仲裁审查和司法确认之外,《劳动争议调解仲裁法》第十六条还规定了申请支付令的督促程序:“因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。”

申请仲裁审查、司法确认和支付令,并不是参与劳动争议调解工作的法定程序和必需环节,但是为劳动者合法权益保障提供了更多的制度选择和救济途径。工会在参与劳动争议调解过程中,要准确认识并善于运用这三项制度安排,指导帮助劳动者提升依法维权的能力,更好保障自身权益。 江苏省总工会干部学校 刘瑛

## 如何推动劳动争议调解协议的履行?

教授答疑

和过热。

问:高温作业前如何做好个人防护?

答:作业人员应根据户外工作的特点,正确选择并穿戴防护手套、安全鞋、防护眼镜、面罩、工作帽等个人防护用品。劳动者的防护眼镜要具有抗冲击、防紫外线等功能。工作服应以耐热、导热系数小而透气性能好的浅色、宽大的服装为宜。

问:哪些人不适宜从事高温天气作业?

答:凡有心血管、呼吸、中枢神经、消化和内分泌等系统的器质性疾病者,过敏性皮肤痕患者,重病后恢复期及体弱者,均不适宜从事高温作业。例如,动脉粥样硬化、高血压、器质性心脏病等心血管系统疾病的患者;活动性肺结核、肠结核、肾结核、骨关节结核病的患者;精神病、甲状腺功能亢进等神经系统、内分泌系统疾病的患者。

问:什么是职业性中暑?

答:职业性中暑是指在高温作业环境下,由热平衡和(或)水盐代谢紊乱而引起的以中枢神经系统和(或)心血管障碍为主要表现的急性疾病,是法定的职业病。也就是说,当周围环境的气温过高时,人体通过大量的排汗还释放不了体内所产生的热量时,血液循环就会加快,以增加热能散发。如果仍然不能起到体内散热的作用,积聚的热量就会使体温升高。轻者会出现发热、乏力、头晕、恶心等症状,重者则会出现剧烈头痛、昏厥、昏迷、痉挛等症状,甚至死亡。

问:高温天气作业者作业前应做哪些健康检查?

答:《防暑降温措施管理办法》第八条规定,在高温天气来临之前,用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查,对患有心脏病、脑血管疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者,应当调整作业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。

问:高温津贴发放有何法规依据?

答:《防暑降温措施管理办法》第十七条规定,劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源和社会保障行政部门会同有关部门制定,并根据社会经济发展状况适时调整。

问:用人单位在怎样的高温天气下应减少或者停止高温时段室外作业时间?

答:《防暑降温措施管理办法》第八条规定,用人单位应当根据地市级以上气象主管部门所属气象台当日发布的预报气温,调整作业时间,但因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外:(1)日最高气温达到40℃以上,应当停止当日室外露天作业。(2)日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。(3)日最高气温达到35℃以上、37℃以下时,用人单位应当采取换班轮休等方式,缩短劳动者连续作业时间,并且不得安排室外露天作业劳动者加班。

问:因高温作业或高温天气作业引起中暑属于工伤吗?

答:《防暑降温措施管理办法》第十九条规定,劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。

问:中暑后如何申请工伤待遇?

答:劳动者如果因为中暑造成了后遗症,可以向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。劳动者发生中暑,建议就近进行治疗,同时保留好就诊病历资料,作为鉴定凭证。被判定为工伤后,劳动者即可按规定享受相应的工伤待遇,而就诊的医疗费用由用人单位或工伤保险基金承担。

来源:学习强国



近日,全国总工会印发《关于做好2024年职工防暑降温工作和开展“工会送清凉 防暑保安康”活动的通知》,对做好职工防暑降温工作和开展工会“送清凉”活动进行部署。现针对高温作业梳理出以下知识点,帮助广大职工掌握高温危害的防护措施和个体防护方法,提高职工的自我防护意识和能力,确保职工平安度夏。

问:高温作业是如何界定的?

答:高温作业是指在生产劳动过程中,工作地点平均湿球和黑球温度指数≥25℃的作业。湿球和黑球温度指数是指湿球、黑球和干球温度的加权平均值,是一个综合性的热负荷指数。按照气象条件的特点,可以把高温作业分为高温、强热辐射作业,高温、高湿作业和夏季露天作业3种基本类型。

问:高温、强热辐射对人体有什么影响?

答:在高温、强热辐射作业环境中同时存在着两种不同性质的热,即对流热(加热了的空气)和辐射热(热源及二次热源)。对流热只作用于人的体表,但通过血液循环使全身加热;辐射热除作用于人的体表外,还作用于深部组织,因而加热作用更快更强。这类作业环境的气象特点是气温高、热辐射强度大,而相对湿度较低,人在此环境下劳动时会大量出汗,如通风不良,则汗液难以蒸发,就可能因蒸发散热困难而发生蓄热

评论区

## “流动”的工会服务背后是不变的用心用情

6月3日的《工人日报》聚焦辽宁工会的“流动暖新”服务——根据新就业形态劳动者流动分散的实际特点,量身打造了流动体检、流动服务站、流动小课堂等项目,将建会入会、法律咨询、心理辅导、健康体检、技能提升等服务送到新就业形态劳动者身边。这是由沈阳市总工会创新实践、辽宁省总工会在全省推广的推进新就业形态劳动者入会与服务的工作品牌。

随着新业态的蓬勃发展,新就业形态劳动者队伍不断壮大,工会对他们的关爱关注及相关权益保障工作持续跟进。近年来,在各级工会的不懈努力下,新就业形态劳动者的入会与服务工作取得了明显进展,与此同时,如何最大限度吸引新就业形态劳动者入会,如何进一步提升工会服务新就业形态劳动者的质效,成为各级工会努力作答的考题。

通常来说,工会服务职工群众是在固定场所进行的,为的是职工有

“急难愁盼”问题时可以及时找到组织、获得帮助。沈阳市总工会推出的“流动暖新”服务实际上是结合新就业形态劳动者工作时间碎片化、作息不固定、工作地点分散的特点,把他们的一些现实需求,把他们没空去办的事情,直接送到了他们身边。这体现了一种工作思路的转变——从“迎你来”到“送上门”,“流动暖新”不仅打通了服务新就业形态劳动者的“最后一公里”,而且拉近了他们与工会组织之间的距离,让他们感受到了“娘家人”的诚意与温暖。

这样的服务和创新是近年来各级工会用心用情服务各行各业劳动者的一个缩影。面对职工队伍的结构变化,各级工会不断打开思路、持续攻坚克难,为服务好包括新就业形态劳动者在内的广大职工群众探索了诸多新的服务模式与路径。例如,天津市总工会启动实施“我和一线劳动者在一起”工作制度,在街头巷尾搭建“流动服务站”,工会干部换

上工装为户外劳动者送上暖心服务;江苏省总工会以劳动者最方便接受维权服务为原则,开展“工会陪你上路”关爱货车司机主题活动、“8+X”综合服务集市等系列服务;淄博市总工会为更好地满足户外劳动者的实际需求,将公交大巴车改装成驿站流动服务站,定期把工会服务送到户外劳动者作业现场,等等。

进而言之,近年来,从让职工群众享受“一键入会”“一网全通”到流动服务站、线上直播送岗,再到分布在城市大街小巷的24小时“不打烊”的工会驿站和全年“不断线”的12351工会服务职工热线等,工会服务职工的特色品牌和活动不断“上新”,持续回应职工群众的新需求、新期待。

常制不可以待变化,一途不可以应无穷。期待各级工会继续立足实际、求新求变,把更多用心、贴心、暖心的服务送到新就业形态劳动者身边,不断提升他们的获得感、幸福感、安全感。 张雪



近日,马群街道紫金社区联合工会依托掌上云社区、新时代文明实践站在“紫金花开”共享客厅举办了一场别开生面的非遗扎染学习活动,旨在让大家亲身感受非遗文化的魅力,体验扎染技艺的奇妙。活动现场,“紫金益家”非遗传承人老师为大家详细讲解了非遗扎染的历史渊源和文化内涵,同时,在老师的指导下,工会会员和居民们亲自动手进行扎染,创作出了风格各异的作品。

## 图说工会

**通过工会维护权益**

新就业形态劳动者认为平台企业、平台用工合作企业侵犯自身劳动权益,申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的

可向工会组织申请法律援助等服务

也可就近在工会组织等建立的服务站点申请协调解决权益维护问题

新就业形态劳动者在生活和工作中遇到困难,可向所在工会组织或当地工会组织请求予以支持和帮助

## 集体协商案例指导

# 共克时艰保发展 携手共商促和谐

贝优特技术有限公司

### 【企业概况】

贝优特技术有限公司,成立于2002年5月,总部位于南京,是一家致力于通信网络规划、网络建设、网络维护、网络优化、技术咨询、软件研发等方面的高科技民营企业。市场已分布于全国20余省市和利比亚、斯里兰卡、乌兹别克斯坦、阿尔及利亚、印度尼西亚等海外国家。公司秉承“合作、和谐、共赢”的经营理念,把“管理、服务、效益”作为发展的核心要素,紧随时代脉搏,在智慧城市领域中实现中国一流、世界知名的技术型企业。

### 【协商背景】

通信行业是公司所在的主要业务领域,通信行业也从最初的模拟信号传输到现在3G、4G、5G时代,技术更新换代飞速发展。企业意识到提升员工知识储备和文化素养,建立并保持一支过硬的技术职工队伍,是企业生存和发展的重要因素。为企业能够在行业内持续健康规模化发展,培育、发掘、使用、选树技能人才,激发职工群体的活力成为企业发展重中之重。

### 【协商过程】

确定协商代表:公司以贯彻中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》和中办、国办《关于提高技术工人待遇的意见》为契机,积极推行能级薪酬激励制度的平等协商,解决职工创新、创优动力不足的问题。按照集体协商的规范流程,公司工会采取民主推荐的办法,由工会

### 【协商成效】

一、能级工资政策  
1.一级建造师:证书注册完成后的次月开始每月奖励1500元;增项每月奖励1000元;  
2.二级建造师(全国区域):证书注册完成后的次月开始每月奖励500元;增项每月奖励300元;  
3.通信中级工程师(国家统一组

建立工作小组,深入听取多方意见,召开多场座谈会,最终推选了6名职工作为职工方集体协商代表。其中:首席代表由工会主席周晓杰担任;其中有3位来自一线技术岗位的职工。行政方首席代表由公司董事长杨正国授权委托公司常务副总经理时振华担任,会同总经理秘书朱发兰以及其他4名地区经理作为行政方代表。  
确定协商议题:工会根据职工提出的意见和建议,进行归类分析,经工会委员会研究,确定以下协商议题:  
一是能级工资(1.实行技术津贴的必要性和可行性;2.技术津贴的范围;3.技术津贴的基本条件;4.技术津贴的标准。);  
二是荣获奖励,获各级地方或行业技术竞赛奖、荣誉称号的配套奖励;  
三是女职工孕期、产期工资福利调整。  
主动向行政要约:公司工会先向代表职工方向行政方发出能级工资专项集体协商要约书。行政方收到要约书后,对职工方的要约给予应约复函,同意职工方的要约内容。

奖励名次奖励500~1500元不等。

三、孕期、产期女性员工福利政策:

1. 保胎假:(1)保胎假是由医生开证明,可申请在家办公,确保工作顺利的情况下,全额发放工资;(2)如遇紧急情况,无法完成工作任务,按照病假处理。
2. 产前假与产假:严格落实各地产假、护理假、哺乳假等制度,保障生育妇女休假合法权益。允许员工根据自身情况提前休产假。
3. 各地区办公室设立临时母婴屋,允许哺乳期间的女性员工使用。
4. 对家有学龄儿童的女性员工家庭,允许特殊情况的临时离岗行为,不计入请假范畴。

### 【职工评价】

此次集体协商的过程,维护了职工的权益,鼓励职工不断地通过学习,参加各项技能竞赛去提高自己的职业素养。另外也更好地维护了孕产期女职工的权益,保障了孕产假期期间的工资收入,也建立了母婴室。

### 【专家点评】

企业行政方能够通过集体协商方式与职工平等沟通,制定相关方案,体现了企业行政方对职工的尊重,职工事无小事,所以无论涉及职工的工资福利、还是维护女职工权益,都要及时有效地开展集体协商。本次协商完善了公司能级工资制度,形成了良性的薪酬激励机制,增强职工凝聚力,稳定了职工队伍,又调动了积极性。为促进企业健康发展打下了坚实基础。通过对孕期、产期女性员工工资福利政策的制度,保障女职工的身体健康,形成企业关爱职工、职工关心企业的良好局面,彰显了集体协商“双维护”的力量。

王琳(南京市建邺区专职指导员)