

■维权行动

在西安交大机械厂制定的一份《计划外用工合同书》中,第十条这样写道:“关于乙方‘三金’问题(失业金、养老金、医疗保险金),甲方根据国家有关规定和乙方人员的实际情况,已将‘三金’费用计入个人收入之中,由乙方向国家有关社保部门交纳。”这样的内容正是西安交大机械厂与其几十名“临时工”签订用工合同里面的条款。

临时工说:“我们担心老了怎么办?”

西安交大机械厂是西安交通大学的一家校办工厂,现有180多名职工,其中大多为交大的职工,也就是所谓的正式职工;而在车间干活的工人中有40名左右是临时工。这40多名职工最长的已经在交大机械厂工作15年了,但是至今他们的身份仍是临时工,企业一直没有给他们缴纳过“三金”。

刘晖(化名)已经在交大机械厂干了8年了,在这8年里,他干的工作是和正式工一样的,可是在待遇方面却有很大差别。正式职工的“三金”缴纳从未间断过,一直按照国家法律的规定由单位和个人共同缴纳;可是像他这样的临时工却从未享受过这样的待遇,而是在每年一签的合同中规定,把“三金”的相关费用计入个人

收入之中发放。

刘晖说,现在我们这些临时工大多是青壮年,所以眼前并没有养老的忧虑,只是等我们老了,干不动活了的时候那怎么办呢?按照《陕西省养老保险条例》的规定,只要缴纳养老保险满15年的就可以在退休后按月领取养老金。我们同样也有已经干了15年的工人,可是因为没有缴纳“三金”,退休了之后什么也没有,生活没有任何保障。想起来这个问题时觉得很迷茫,等我

“三金”的缴纳一直操作得很规范。现在国家很重视农民工的“三金”缴纳问题,但我们没有经验可供学习,虽然有心想为他们缴纳,却不知道具体怎么操作。具体来说,想要缴纳“三金”首先要在养老保险经办机构开设账户,可是这些临时工的档案和户口大多不在陕西,而是在老家农村,如何为他们开户就是第一个问题。因为必须要把档案挂靠在一个人才交流中心,这样才能为他们开户。其次应该按什么比例为他们缴

记者查阅了《陕西省城镇企业职工基本养老保险条例》规定,“本条例适用于本省行政区域内城镇各类企业(以下统称企业)、职工基本养老保险。从农村招用的使用期不满一年的临时工和在本省企业工作的港澳台人员、外籍人员除外。”“企业、职工及城镇个体劳动者必须依法参加企业职工基本养老保险,缴纳基本养老保险费,有权依法享受基本养老保险待遇。”“企业缴纳的基本养老保险费由企业按月直接向社会保险经办机构缴纳;职工个人缴纳的基本养老保险费,由其所在企业按月代收后,随同企业缴纳的基本养老保险费向当地社会保险经办机构解缴;城镇个体劳动者按月向所在地社会保险经办机构直接缴纳。”

临时工的社保问题需要全社会加以关注,仅靠临时工或者仅靠企业是难以解决这个问题的。但既然政策早已有了规定,为什么企业却不能按照规定执行呢?仅仅说是具体操作起来有困难恐怕难以叫人信服,把社保费打入工资的做法显然与文件不符。

只有用人单位严格按照国家和地方的相关法律法规办事,职工懂得用法律的武器维护自己的合法权益,才能够让工人们干起活来没有后顾之忧,才能够为企业创造出更多的利润。

本报记者 鲁静

■有话直说

第四次审议的劳动合同法草案备受关注,这次审议修改了相关条款,有很多亮点值得一提,比如:“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资”;“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立‘无固定期限劳动合同’”;“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资”等等。这些修改或新增的条款,显然更有利于对弱者的保护。关于劳动合同法究竟应该平等保护劳资双方的利益,还是侧重保护劳动者的权益,一直存在着很大争议。坚持平等保护的观点认为,一部法律应兼顾各方利益,公平、平等地保护各个利益主体的利益,否则就有违公正、公平的立法原则。坚持向保护劳动者权益倾斜的观点则认为,目前,由于就业形势严峻并且这种严峻局面短时期内难以改观,用人单位处于强势地位,而劳动者处于弱势地位,平等保护劳资双方的利益其实对劳动者不利,公平根本无法实现,只有使法律向劳动者倾斜才能确保公平。

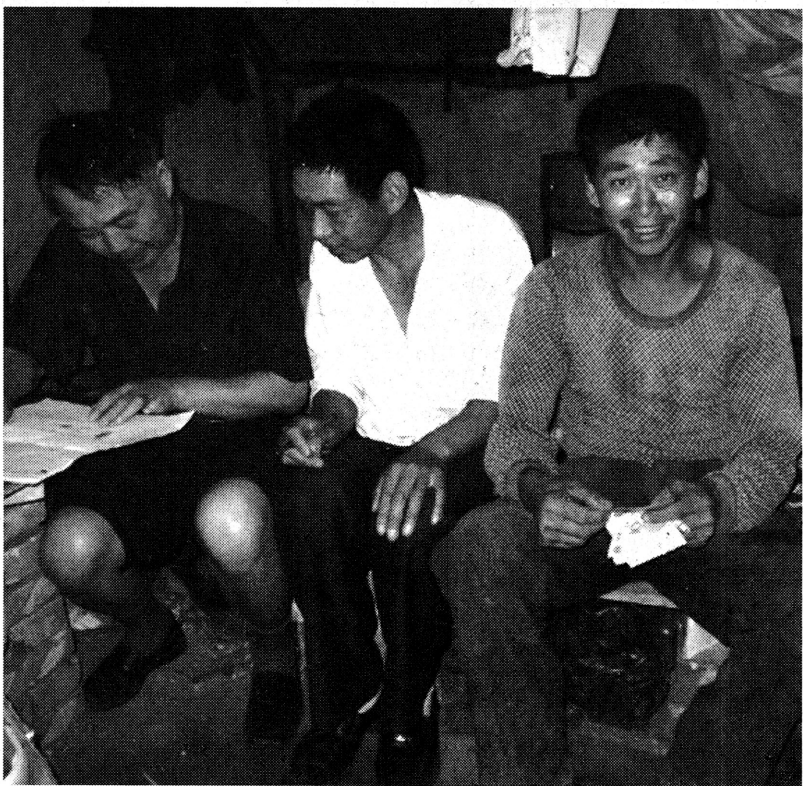
笔者倾向于后一种观点,因为强势者和弱者的差异是客观存在的,忽视这一现实刻意强调平等保护只会滋生出不公平。事实上,即便在崇尚平等、自由观念的西方国家,他们制定出来的法律也往往是带有明显倾斜性的,特别注意保护弱者的利益,其实就是基于现实的一种理性选择。

劳资关系和谐是社会和谐的一个重要基础,只有强化对处于弱势的劳动者的保护,才能避免恃强凌弱的现象发生,劳资和谐才有可能。因此,我国借鉴国外的立法经验,最终把劳动合同法的立法宗旨明确确定为:“为了规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动法》,制定本法。”

第四次审议劳动合同法时修改的相关条款,充分体现了这一点。现在,许多用人单位仍然拒不与劳动者签订用工合同,有的恶意延长使用期限,以对劳动者进行压榨。新修改的法律条款充分考虑了这一现实因素,规定如果企业和员工没有签订合同就视为签订无固定期限劳动合同,并且规定了具体的惩戒措施,加大了用人单位的违法用工成本,同时也加大了对劳动者权益的保护力度。

应该认识到,当劳动者与用人单位发生纠纷时,强势的用人单位更容易推卸责任,比如,拒不承认劳动者在本单位工作等等。在这种情况下,应该引入举证责任倒置制度,由用人单位承担举证责任,如果不能证明劳动者所诉内容与事实不符,就应该承担相应的法律责任。如此,才能具有威慑力,使处于强势地位的用人单位不敢轻易侵害劳动者的权益。

劳动合同法理应向弱者倾斜,这实际上是一个不成文的国际惯例,西方发达国家在制定相关法律时基本上都遵循重点保护弱者的原则。我国劳动合同法加大对劳动者的保护,顺应了这一潮流,有利于促进劳资关系的和谐。(姜松)



本报讯日前,安康紫阳县出台《紫阳县个体工商户和灵活就业人员参加基本养老保险补贴暂行办法》,每年由县财政、人劳局、养老保险经办机构三方共筹集资金25万元,补贴和鼓励个体工商户和灵活就业人员参加基本养老保险。

这个暂行办法规定,凡在本县行政区域内从事个体经营和灵活就业的各类人员,并在2007年1月1日至2008年12月31日期间参加基本养老保险,或遇特殊情况脱保、断保

中统一局一公司宁煤项目部,将农民工工资作为项目管理的大事,要事来抓,坚持做到农民工工资零拖欠。

开工初期,由于没有工程预付款,项目部垫资施工,资金十分紧张,但项目部仍四处筹措资金,保证了工资发放,激发了工人的干劲。

南鹏超 刘稳 摄

紫阳县三方筹资补贴个体户参保

而申请接续基本养老保险关系,按时足额缴费的,均可申请享受此项补贴。新参保的并按时足额缴费者,按500元给予补贴,其第二年连续参保缴费的,仍可申请享受300元标准的补贴。对于正在享受城市居民最低生活保障的人员和零就业家庭人员,新参保并按时足额缴费者,按800元标准给予补贴,其第二年连续参保缴费的,仍可申请享受600元标准的补贴。对于之前参保,但出现脱保、断

企业不得一次性结算退休金

■以案说法

【案例】

吴九斤系广州某水泥制品厂职工,2003年3月达到退休年龄。在办理退休手续时,该水泥制品厂一次性为其结算了退休金17000余元。吴九斤不愿接受,提出退休金应在其退休后按月领取。该水泥制品厂仍以吴九斤工作年限不超过15年为由,坚持让其一次性结清退休金。为此,双方发生争议,吴九斤向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉,请求该水泥制品厂按月发放退休金。

【评析】

广州某水泥制品厂认为吴九斤工龄不超过15年而采用一次性结算退休人员退休金的做法没有法律依据,是错误的。

劳动部《关于不得对企业离退休人员采取一次性结算离退休金的通知》(劳部发[1995]262号)指出,有的企业对离退休人员采取一次性结算离退休金的办法是错误的,必须予以纠正。并规定:一、凡执行《国务院关于工人退休退职的暂行办法》(国发[1978]104号)的地区,对于达到国家法定退休年龄和工龄条件的,办理退休、退职手续的,必须严格按照国家有关规定,按月支付退休(退职)金,不得采取一次性结算退休(退职)金的做法。二、凡按照《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》(国发[1995]6号)进行基本养老保险计发办法改革的地区,对于达到国家法定退休年龄、缴费年限(含视同缴费年限)达到规定年限(如10年或15年)的人员,必须按规定按月支付其养老金,不得采取一次性结算退休(退职)金的办法。三、由于企业破产、濒临破产、租赁、承包、辞退、终止劳动合同、安置富余人员及经济性裁员等原因,与职工解除劳动关系的企业可以按照国家有关规定一次性支付给职工一定数额的经济补偿费。在其达到法定退休年龄或重新就业后达到法定退休年龄时,凡参加退休费用社会统筹的人员仍由社会保险经办机构办理退休手续并按月支付其养老金。

劳动保障部门提醒 就业协议不能替代劳动合同

据新华社 临近高校毕业生毕业离校的阶段,各地不少职场新人已陆续和用人单位签订了就业协议。在签约高峰之际,劳动保障部门向劳动者发出提醒:就业协议不是证明劳动关系的凭证,不能替代劳动合同。

上海市劳动保障部门近年来掌握的情况表明,由于一些单位和求职者对就业协议和劳动合同的认知比较模糊,造成双方在签约阶段出现不规范操作。有的用人单位以“签过就业协议就行”为由,逃避签订劳动合同,侵犯了劳动者的诸多权益。

就业专家比喻说,根据劳动法规定,就业协议类似于“出嫁协议”,而劳动合同类似于“夫妻协定”。前者发生在学生毕业之前,由学生、学校、用人单位三方共同签订,以确定就业意向和相关权益,知情权,培训权,特殊保障权,检举、控告权,损害赔偿权……职业病患者享有健康权,损害赔偿权……职业病患者享有健康权,损害赔偿权……职业病患者享有健康权,损害赔偿权……

■维权视点

知情权,培训权,特殊保障权,检举、控告权,损害赔偿权……职业病患者享有健康权,损害赔偿权……职业病患者享有健康权,损害赔偿权……

根据职业病防治法的规定,产生职业病危害的用人单位,应当在醒目位置设置公告栏,公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。对产生严重职业病危害的作业岗位,应当在其醒目位置,设置警示标识和中文警示说明。向用人单位提供可能产生职业病危害的设备、材料,应当提供中文说明书,并在设备的醒目位置设置警示标识和中文警示说明。

职业病防治法还规定,用人单位与劳动者订立劳动合同(含聘用合同)时,应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者,并在劳动合同中写明,不得隐瞒或者欺骗。对从事接触职业病危害作业的劳动者,用人单位应当组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果如实告知劳动者。劳动者有权了解工作场所产生或者

陕西省将为特困“原告”提供救助

据新华社 一直以来,一些案件“原告”因为利益受到侵害,提起赔偿诉讼却因“被告”无力负担而得不到补偿的情况无法解决。近日,陕西省讨论通过了《关于执行案件特困申请执行入实行救助暂行办法》,将对特困“原告”提供救助。

据陕西省高级人民法院人士介绍,特困救助,是法院在执行案件过程中,对某些执行双方均为特困群体的案件,因申请执行入债权无法实现,导致其生活特别困难的,由政府给予一定的物质帮助。这种特困救助是临时性、应急性、一次性的社会救助措施,特困申请人在一个案件中只能申请一次。

救助的范围仅限于刑事附带民事赔偿、交通事故赔偿等执行案件。另外,执行救助中,申请执行入必须为自然人且生活特别困难,案件的被执行入毫无履行能力,法院也已穷尽了对被执行入的执行措施。

救助基金以各级法院所在地政府财政拨款为主,可依法适当吸收其他资金。执行救助基金设立后,由法院财务部门设立专门账户,实行专款专用。执行救助金的发放额,根据执行救助基金的总量、执行案件标的额以及救助对象的困难情况等确定。每案救助金额不超过案件标的总额的70%。法院向特困申请执行入支付过执行救助金后,即终结执行程序。

目前,陕西省财政厅已同意拨付50万元,作为首批执行救助基金的启动资金。

平利县社会保险基金征缴实现“双过半”

本报讯 截至6月14日,平利县社保经办机构征缴医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险基金269.5万元,82.61万元,16.18万元,5.22万元,分别完成全年任务的52%、51%、141%、164%,提前半个月实现了时间、任务“双过半”的目标,尤其是工伤和生育保险提前超额完成了全年征缴任务。

今年以来,为确保任务的完成,平利县社保经办机构采取各种措施,加大各项社会保险费的征缴力度。该县社保中心克服任务重、人员少的困难,采取电话催催,上门通知等方式,督促各参保单位按时缴费,针对各乡镇交通不便,征缴难度大的实际,深入乡镇,上门征缴,使日常征缴制度化、规范化。加强对外协作征缴,社保中心加强与财政、经贸、安监等部门的沟通和协作,6月上旬,财政局对机关事业单位的社保基金实行统一扣扣,经贸局和安监局把企业参加工伤保险同安全生产许可证的发放挂钩,共同把关,对不参加工伤保险的企业,不颁发企业安全生产许可证,对高危行业强制参加工伤保险。抓扩面促征缴,该县社保从事其所禁忌的作业。

参与决策权

参与用人单位职业卫生工作的民主管理,对职业病防治工作提出意见和建议,是职业病防治法规定的劳动者所享有的一项职业卫生保护权利。劳动者参与用人单位职业卫生工作的民主管理,是职业病防治工作的特点所决定的,也是确保劳动者权益的有效措施。劳动者本着搞好职业防治工作,应对所在的用人单位的职业病防治管理工作是否符合法律法规规定、是否科学合理等方面,直接或间接地提出意见和建议。

职业健康权

对于从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位除了应组织职业健康检查外,职业病防治法还规定了用人单位应为劳动者建立职业健康监护档案,并按规定的期限妥善保存。对遭受或者可能会遭受急性职业病危害的劳动者,用人单位应及时组织救治,进行健康检查和医学观察,所需费用由用人单位承担。获得职业健康检查、职业病诊疗、康复等职业病防治服务,是劳动者

中心依据政策,不断扩大社会保险覆盖面,积极推动农民工和灵活就业人员参加社会保险,5月份,将县建筑公司227人纳入医疗、工伤和生育保险。加大监察力度强制推进征缴,县社保中心加强与县劳动监察大队的配合,一道深入企业,开展经常性的劳动保障监察执法活动,依法督促企业参保,对拒不缴费单位,县劳动监察大队发出劳动保障指令书,限期缴费,此举依法有力地推进了社会保险费的征缴。(梁真鹏)

劳动者依法享有的一项职业卫生保护权利。当劳动者被疑患有职业病时,职业病防治法规定用人单位应及时安排对病人进行诊断,在病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同。根据这个法律的规定,职业病患者依法享有国家规定的职业期待遇。用人单位应按照国家有关规定,安排病人进行治疗、康复和定期检查;对不适宜继续从事原工作的病人,应调离原岗位,并妥善安置;对从事接触职业病危害作业的劳动者,应给予适当岗位津贴。职业病人的诊疗、康复费用,伤残以及丧失劳动能力职业病人的社会保障,按照国家有关工伤社会保障的规定执行。

损害赔偿权

用人单位应当建立、健全职业病防治责任制,加强对职业病防治的管理,提高职业病防治水平,对本单位产生的职业病危害承担责任,这是职业病防治法总则中的一项规定。这个法律规定,职业病患者除依法享有工伤社会保险外,依照有关民事法律,尚有获得赔偿权利,有权向用人单位提出赔偿要求。

职业病防治法也对劳动者的相关义务作出了规定,如履行劳动合同、遵守职业病防治法律法规规定、遵守用人单位工业卫生规章制度、接受职业卫生培训、按规定使用职业卫生防护设施及个人防护用品、遵守操作规程等义务。