

热点聚焦

春节临近尾声,农民工回城的脚步渐行渐近,“上班族”节后也将重返职场。此时此刻,就业“饭碗”的法律保障问题,又成为广大劳动者心头的一大牵挂。

《劳动合同法》《就业促进法》《就业服务与就业管理规定》,今年1月1日施行的我国三部劳动领域新法,已告“满月”有余。一个多月来,备受好评和期待的这三部新法,在给职场带来可喜变化的同时,也遇到了一些“成长的烦恼”。

意与设计良好的法律法规,在向“构建劳动关系新格局”目标推进的起步阶段,还需哪些呵护?

经历了2007年数次“突击裁员”的职场震荡后,关于《劳动合同法》“无固定期限合同不是铁饭碗”的认知,已渐入人心。然而,眼下人们对新法的理解,仍不乏有一些误区和盲点。

智联招聘网1月份开展的一项调查表明,尽管《劳动合同法》已广为“热炒”,但仍有七成多被调查者不了解具体内容,近半数被调查者仅通过媒体报道才对个别焦点条款“略知一二”。

与部分劳动者的“一知半解”相比,部分企业的“盲点”似乎更多了几分有意无意地漠视和回避。

盲点主要有二:

一是提出“新法成本论”。比如,西门子四川分公司等企业提出“新法实施导致劳动力成本上升”,因此宣布对产品相应提价,这一做法引发了更多企业的错误认识。事实上,新法只是对违法成本的明确,并不增加“守法者的成本”。

二是持续扩大“农民工”比例。全国人大

常委会法工委行政室主任李捷日前在上海接受记者采访时表示,在《劳动合同法》施行后,“农民工”的用工成本比“正式工”更高,但1月份以来各地劳务派遣用工人数却不减反增,其原因在于不少企业对法律认知不够,沿用了过去“采取劳务派遣,侵犯正当权益,压低用工成本”的旧习。

“认知是法律执行的基础。如果劳动者不

时也遭遇了部分企业“下有对策”的规避手段。“薪资明示”就存在“怪象”。在招聘启事上,工资标准有了明确的数字,但招聘方的“解释权”却暗藏玄机。近日在上海一场“中高级人才大型招聘会”上,一家房地产开发公司在“销售底薪1200元”后附注了“不包括试用期工资”,意味着“试用期”还得“面议”;一家软件科技公司相关人员解释称,月薪虽已

在合同到期后不续签,而是通过劳务派遣回聘这些老员工,工龄由此被“归零”;有的企业改换股东和法人变更为新厂,工作多年的员工只能“从零开始”。

破除“暗招”还需立法完善。中国人民大学劳动关系研究所所长常凯表示,规避新法的各种“技术手段”,可以通过出台司法解释、实施细则或规章、文件等措施来弥补完善。目前,

各界对于有关部门尽快出台《劳动合同法》实施细则的期待仍在延续。

执法尚有“钝感”
在一家服装厂工作的打工者张芹没有返乡过年。她说:“我上班有八个多月了,厂里至今还没有和我签合同。我不敢回老家,得天天在厂里守着,生怕回老家过了个节,回来后却丢了饭碗。”宁夏固原籍打工者江小兵说:“今年的《劳动合同法》,我认真地读过,心里特别高兴。问题是,我明明知道单位提供的合同不太合理,看得懂也好,看不懂也罢,要想留下干,还是一样得签字。”

因身材瘦小、相貌不佳而在求职时屡屡受挫的本科毕业生小王说,《就业促进法》和《就业服务与就业管理规定》都严格禁止企业在招聘中实施就业歧视,但现实却是“歧视依然无处不在”。

“用工不签合同”“合同单方制订”“实施就业歧视”,这些完全有悖现行法律的做法,在新法“满月”之后,为何依然故我?

中国劳动保障学会理事、上海财经大学公共管理系主任钟仁耀分析说,三部新法设计良好,违法成本也很高,但在当前劳动关系显著失衡的现状下,多年来形成的用工旧习甚至“不讲法律讲规矩”的“潜规则”,还没有完全破除。由于劳动争议诉讼采取“劳动者不告不理”的程序,在“潜规则”下,弱势劳动者往往无从诉求合法权益,法律则因此显得乏力甚至降低了威信。

“法律施行之初是‘成长’阶段,执法部门、监管部门承担着更重的‘护法’使命。”钟仁耀说,“这就需要敏感和积极,尤其不能钝感。”(高路)

劳动合同法等三部新法“满月” 遭遇成长的烦恼

了解,就难有维权意识,如果企业不知晓,就不可能自觉执行。”上海新文汇律师事务所律师富敬荣说,“法律是武器,而不能成为‘抽屉里的文件’,新法的普及力度应当再大一些。”

“暗招”时有发生
1月份连续三个星期六,上海体育场举行的三场冬季人才招聘会上,记者浏览数百个招聘简章,发现往年随处可见的“薪资面议”字样已无从找到。根据《就业促进法》和《就业服务与就业管理规定》,企业应当如实告知劳动者工作内容、劳动报酬等情况,这意味着,从今年起,企业在招聘信息中必须对薪资待遇“明码标价”,而“薪资面议”不再被允许。

新法给职场带来了立竿见影的改观,但同

明示,但“社保费仍要面议”。对于上述做法,求职者无可奈何,招聘会主办单位也往往无能为力。

裁员也有“暗招”。为规避《劳动合同法》中“签订无固定期限合同”的情况,部分企业从去年底的“突击裁员”转为手段更隐蔽的“变相炒人”。在珠三角地区一些城市,有的企业以“调整岗位”等手段,将年龄大、工龄长的员工放到本人“干不了”的岗位上,再以“不胜任”为由辞退,或迫使其“自愿”离开;有的企业



随着节后返程客流的急剧攀升,地处秦巴山区的票贩子们蠢蠢欲动,蠢蠢欲动。安康铁路公安处为维护旅客权益,硬起手腕,重拳出击,自2月9日以来,安铁警方在辖区已抓获19名票贩子,依法行政拘留16人,其它处理3人,收缴出售高价车票31张,伪造票1张。因为安康车站派出所民警正在审查抓获的票贩子。
范江洲 华婧 摄

八面来风

农民工追索加班工资获法院支持

四川大竹县人民法院近日一审审结一起劳动争议案件,判决由原告达州市民康医院向4名被告支付加班费等各种费用共计10万余元,切实维护了农民工的合法权益。

原告达州市民康医院(系福利性事业单位)从1985年至1999年分别聘用被告杨家容、黄允德、李贤翠、杨世琼等进城务工人员从事门卫、护士、锅炉工等工作,按照约定每月发放200元至300元不等的工资,但未给4人办理养老保险。由于工作的需要,杨家容等4人经常在周末

第一条 为了规范机关、事业单位实施带薪年休假(以下简称年休假)制度,根据《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)及国家有关规定,制定本办法。

第二条 《条例》第二条中所称“连续工作”的时间和第三条、第四条中所称“累计工作”的时间,机关、事业单位工作人员(以下简称工作人员)均按工作年限计算。

第三条 国家规定的探亲假、婚丧假、产假的假期,不计入年休假的假期。

第四条 工作人员已享受当年的年休假,年内又出现《条例》第四条第(二)、(三)、(四)、(五)项规定的情形之一的,不享受下一年的年休假。

第五条 依法享受寒暑假的工作人员,因工作需要未休寒暑假的,所在单位应当安排其休年休假;因工作需要未休寒暑假天数少于年休假天数的,所在单位应当安排补足其年休假天数。

第六条 工作人员因承担野外地质勘查、野外测绘、远洋科学考察、极地科学考察以及其他特殊工作任务,所在单位不能在本年度安排其休年休假的,可以跨1个年度安排。

第七条 机关、事业单位因工作需要不安排工作人员休年休假,应当征求工作人员本人的意见。

机关、事业单位应当根据工作人员应休未休的年休假天数,对其支付年休假工资报酬。年休假工资报酬的支付标准是:每应休

这样的劳动时间合适吗?

职工呼声

本报讯 近日,本报接到秦岭化肥厂下属的新丰化工有限公司的职工反映:自从2008年初以来,该厂的领导将职工的工作时间改为每天工作7小时,每周工作6天,目前这样的劳动时间已经实行了一个多月了。这样一来使职工们的工作时间从每周40小时增加为42小时,

职工们对此意见很大,认为这是一种变相的加班,同时对于增加的劳动时间厂方也没有额外支付加班费。据反映情况的该厂职工说,该厂的这项决定既没有事先征求职工们的意见,也没有经过该厂的职代会表决通过,厂方只是贴了一张通知给职工看而已。他们现在虽然不想执行这样的劳动时间,但是又不能公然违抗厂方的命令。

记者就此事采访了陕西省总工会困难职工援助中心的张玉林律师,他认为除特殊情况外,一般企业如果擅自增加劳动时间,使职工的周劳动时间超过40小时,那么这样的行为无疑已经违反了我国劳动法有关劳动时间的规定。职工反映的上述问题是否属实,希望新丰化工有限公司回复本报工会维权编辑部。
本报记者 鲁静

机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法

县级以上地方人民政府人事行政部门应当依据职权,主动对机关、事业单位执行年休假的情况进行监督检查。

第十一条 机关、事业单位不安排工作人员休年休假又不按本办法规定支付年休假工资报酬的,由县级以上地方人民政府人事行政部门责令限期改正。对逾期不改正的,除责令该单位支付年休假工资报酬外,单位还应当按照年休假工资报酬的数额向工作人员加付赔偿金。

对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的,由人力资源和社会保障行政部门依法给予处分,并由同级人事行政部门对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分,并责令支付;属于其他事业单位的,应当按照干部管理权限,对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分,并由同级人事行政部门对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分。

第十二条 工作人员与所在单位因年休假发生的争议,依照国家有关公务员申诉控告和人事争议处理的规定处理。

第十三条 驻外使领馆工作人员、驻港澳地区内派人员以及机关、事业单位驻外非外交人员的年休假,按照《条例》和本办法的规定执行。

按照国家有关规定批准执行机关、事业单位工资收入分配制度的其他单位工作人员年休假,参照《条例》和本办法的规定执行。

第十四条 本办法自发布之日起施行。
二〇〇八年二月十五日

小煤矿的「生死」不能取决于是否缺煤

南方持续的雨雪导致了交通梗阻,使电煤运输告急,目前全国电煤库存已降至正常存煤的一半。为扩大煤炭供应,国家发改委官员表示,已下发文件要求部分停产煤矿恢复生产。这些“没有问题”的煤矿,因为此前一些地方将所有煤矿停产而受到牵连。

的确,一些地方在发生矿难后,为了向外界展示整治的决心,总习惯来个“一刀切”,让那些原本“清白”的煤矿惨遭池鱼之殃。现在发改委要求这些煤矿复产,是对地方“一刀切”执法的纠正。

发改委强调,此举是建立在确保安全生产的前提下。但执行发改委政策的是地方政府,如何保证地方政府忠实、准确地执行这一政策,如何防止那些不法的小煤矿借机死灰复燃,需要有一些进一步的举措来消除公众的疑虑。

近些年矿难的高发,许多人把它归咎于小煤矿,因此,对于小煤矿的政策出现了从鼓励发展到严重的转变,如果把时间拉得更远,我们可以发现,小煤矿长期都在发展与整顿间循环。

显然,从法治的角度看,在有些地方一家小煤矿出事、同行遭灾的现象,显然违背基本的执法公正。如果一个地方小煤矿证照齐全,安全设施完善,那作为一个合法企业,连带的执法对它不公平。

一个法治的政府,应该严格约束自己的权力,让自己的一举一动都经得起法律的检验。证照齐全,符合国家安全生产标准的小煤矿,为社会创造财富,向政府纳税,应当得到各级政府的保护。政府打击和惩罚的,只是少数行业中的不法者。

从公共政策的角度看,一些地方对小煤矿管理政策缺乏稳定性,忽紧忽松,显然使这个行业对未来缺乏明确的预期。现实中,许多小煤矿之所以不愿意进行安全投资,有一个原因就是地方政府动辄整顿,若花血本投资,随时会付诸流水。这样一来,一些矿主必然急功近利,猛挖煤炭,以最小的成本取得短期内最大的收益,这种捞一票走人的心态,使这个行业难以正常发育,经营水平和安全管理始终维持在较低水平状态。

事实上,矿难发生与煤矿规模、所有制没有必然联系,例如2005年黑龙江七台河矿难,它是典型的国有大矿,结果却制造出171人死48人伤的惨剧。遏制矿难关键在于规范的行业管理,负责的安全监管。如果监管到位,小煤矿也会是安全的,如果监管缺失甚至官煤勾结,大煤矿也难保安全。

因此,小煤矿不应成为煤炭产量高低的调节器,矿难后大量关闭,等到煤炭供应告急时,又重新松绑。即使在美国这样机械化程度发达的国家,中小煤矿也是大量存在的。小煤矿弥补了大煤矿的产能不足,有着比大煤矿更强的就业吸纳能力,因此国家的煤炭产业政策应该给小煤矿以生存空间;与此同时,若政府能鼓励小煤矿企业组织行业协会,开展自我管理,那效果将更显著。这种变堵为疏的煤矿安全治理,或能打破治乱循环怪圈,扭转矿难高发的态势。(韩涵)

劳动合同法专题

181、单位违法解除或终止劳动合同应承担什么责任?

解答:用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的,应当依照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

《劳动合同法》第47条规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

182、单位侵害劳动者人身权益应承担什么责任?

解答:用人单位有下列情形之一的,依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任:

- 1.以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;
- 2.违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者

人身安全的;

- 3.侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的;
- 4.劳动条件恶劣、环境污染严重,给劳动者身心健康造成严重损害的。

183、劳动行政部门及其工作人员玩忽职守怎么办?

解答:山西黑砖窑案暴露出了政府有关监管部门对一些违法用工的情况监管不到位,之所以监管不到位,很大程度上在于不作为和对这种违法犯罪现象的漠视。

劳动合同法知识问答

《劳动合同法》针对这个问题在第95条作了这样的规定:劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责,或者违法行使职权,给劳动者或者用人单位造成损害的,应当承担赔偿责任;对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予行政处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

184、单位解除劳动合同不出具书面证明行吗?

解答:劳动者被解除劳动合同后失业,如果要享受失业保险待遇,需要提供单位解除或者终止劳动合同的书面证明,否则劳动保障部

门是不予办理的。

因此,劳动者离职时要索要解除或者终止劳动合同的书面证明。

《劳动合同法》第89条规定:用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

185、劳动者在没有经营资格的单位付出劳动怎么办?

解答:《劳动合同法》第93条规定:对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为,依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的,该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

上述条款表明,即使单位不具备合法经营资格,属非法用工,劳动者也有权获得经济补偿。劳动者在找不到单位的情况下可以找出出资人索赔,“跑得了和尚跑不了庙”,这是《劳动合同法》的一个突破。

186、劳务派遣单位违反本法规定将受何处罚?

解答:《劳动合同法》第92条规定:劳务派遣

单位违反本法规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每人1000元以上5000元以下的罚款,并由工商行政部门吊销营业执照;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

实践中,劳务派遣单位、用工单位、劳动者三者之间的关系一直是剪不断,理还乱。本条核心在于“连带责任”,解决了司法实践中一直难以解决的问题。

187、个人承包经营违反本法规定,由谁担责?

解答:《劳动合同法》第94条规定:个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

连带责任实际上就是双保险,劳动者的利益能够得到最大限度的保护。

188、劳动者违反保密条款或者竞业限制条款给单位造成损失,承担赔偿责任吗?

解答:《劳动合同法》第90条规定:劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

劳动者违反本法规定解除劳动合同未提前30日书面通知用人单位解除劳动合同,赔偿义务指的是赔偿下列费用:1.招录费用;2.培训费用;3.合同约定的其他赔偿。(二十六)

宝鸡“春风”送票乐民工

“我们去城里买火车票,一来一回就得一整天,花费大不说,买得上买不上票还是两说,今年早早就拿到了车票,给外出打工省了多少心啊,咋能不开心呢!”2月20日,宝鸡西乡香泉镇水柏村里,村民那玉亮拿着铁路部门刚刚送来的前往杭州的火车票,连声道谢。当天的“春风行动”中,宝鸡市铁路部门为该工地送来59张火车票,农民工兄弟们足不出户,就拿到了盼望已久的车票。

为了保证农民工按时顺利外出打工,宝鸡火车站与市劳动部门联手开展“春风行动”。各级劳动部门迅速统计上报节后外出务工人员的时间、地点、人数,再将需求信息及时反馈到车站计划室,计划室根据需求情况申请票额,准备车票,并安排就近的客票代售点发售车票,这样一来既解决了农民工购票难的问题,也使车站的售票额度取得了高额增长,实现了“双赢”局面。针对部分农村地区偏远,车站联合市劳动局一同前往送票下乡,车站送去车票,劳动局送去政策,为农民工外出务工搭桥铺路。

“春风”行动开展短短3天以来,火车站共办理农民工团体15批,发售车票900余张。(唐志强 韩小珍)