

两法化解建筑、煤矿职工职业风险

——《建筑法》、《煤炭法》的修订助推《社会保险法》实施

7月1日,《社会保险法》实施,这是工伤保险制度历史进程中的大事情。而在此之前的4月22日,对于工伤保险来说,同样意义非凡。在这一天,十一届全国人大常委会第二十次会议审议通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国煤炭法〉的决定》和《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国建筑法〉的决定》,其核心内容是,要求建筑、煤炭行业参加工伤保险并缴纳工伤保险费,与《社会保险法》的精神实现统一,为《社会保险法》的顺利实施打下了基础。

这两部法律的及时修订,不仅是法制化建设的需要,而且是对工伤保险制度建设的重大促进。对于在这两个行业就业的劳动者来说,法律及时修订无疑会

有效化解他们的职业风险。

缘起

2004年《工伤保险条例》颁布实施后,工伤保险事业发展进入高速成长期,覆盖范围逐步扩大,参保人数截至今年5月底达到16622万人。工伤保险制度的建立,为高危行业企业化解风险,保障职工权益发挥了非常积极的作用。

但是在事故频发的煤炭与建筑两个高危行业特别是建筑施工企业中,工伤保险的参保扩面工作遇到了较大阻力。据人力资源社会保障部工伤保险司有关负责人介绍,在专门针对高危行业开展的“平安计划”一期扩面过程中,推进建筑施工企业参保一直是一个难点。

究其原因,是《建筑法》第48条规定“建筑施工企业必须为从事危险作业的职工办理意外伤害保险,支付保险费”;《煤炭法》第44条规定“煤矿企业必须为煤矿井下作业人员办理意外伤害保险,支付保险费”。法律要求这两个行业强制购买商业保险。

可见,这两项规定



与《工伤保险条例》要求强制高危行业参加工伤保险产生了冲突。

2010年10月28日,《社会保险法》经全国人大常委会审议通过,并于2011年7月1日起正式实施。《社会保险法》审议通过最直接影响的是,以前颁布实施的法律存在相互冲突影响的,必须作出相应修订。集中在工伤保险领域,就是《建筑法》、《煤炭法》需要修订。

根据实体法从新,程序法从旧的原则,修订《建筑法》和《煤炭法》就成为必然的选择。

事实上,很多专家学者也积极呼吁清理有关法律。长期从事社会保险研究的中国人民大学教授郑功成在其主持的《实施〈社会保险法〉亟待解决的问题与对策》中,提出了进一步清理诸如《煤炭法》、《建筑法》之类的现行法律,消除与《社会保险法》相冲突的

内容的建议。

在去年的两会上,很多人大代表、政协委员也纷纷建议,将与《社会保险法》有冲突的有关法律的条款及早修订。

修订

为了让建筑行业的劳动者有工伤保险的保护,促进建筑施工企业参保,2006年,原劳动保障部会同原国家建设部出台了《关于做好建筑施工企业农民工参加工伤保险有关工作的通知》,希望能在建筑领域全面推进工伤保险参保工作。

“尽管文件出台了,但由于法律制度层面的问题没有解决,实际执行效果始终不理想。”该负责人表示,努力的结果并没有对实际工作带来多大的促进作用。

此后,人社部有关部门继续积极推进建筑施工企业参加工伤保险而努力。2010年新修订的《工伤保险条例》颁布后,根据新修订条例的授权规定,以人力资源和社会保障部等部门的方式出台了《部分行业企业工伤保险费缴纳办法》。该《办法》规定,建筑施工企业可以实行以建筑施工项目为单位,按照项目工程

总造价的一定比例计算缴纳工伤保险费。这一针对建筑施工企业特点作出的参保缴费规定,无疑为进一步推进建筑施工企业参保提供了有利条件。

不过,真正改变建筑领域工伤保险参保的是今年4月22日,全国人大常委会对《建筑法》和《煤炭法》的修订。

“法律的修订从国家意志的层面实现了制度的统一,这将对工伤保险在这两个行业扩面带来巨大的促进。”该负责人说。

落实

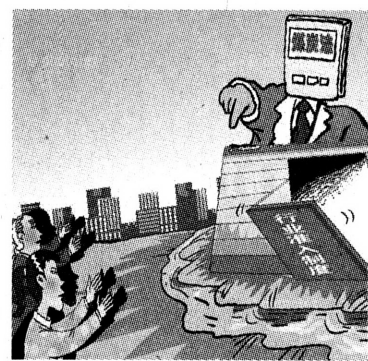
6月16日,在《建筑法》、《煤炭法》修订后不到两个月,人力资源社会保障部工伤保险司专门下发通知,要求各地在做好《社会保险法》贯彻实施工作的同时,同步做好《煤炭法》、《建筑法》修订条款的宣传和贯彻实施工作,进一步推进矿山、建筑施工企业参加工伤保险工作。

该负责人说:“由于很多人对《建筑法》、《煤炭法》的有关规定特别是这次的修订情况并不熟知,所以为了深入做好此次修订的宣传培训工作,全面推进建筑施工、矿山企业参加工伤保险,我们专

门下发了这个通知”。

据悉,在今后的一段时间内,各地工伤保险工作人员将深入矿区、建筑工地开展宣传活动。“宣传的目的是希望借法律修订的东风,借《社会保险法》实施的东风,全面推进各类矿山、建筑施工企业的参保扩面工作。”该负责人透露。

由于矿山、建筑企业一直是工伤高发区,《社会保险法》的实施,以及《建筑法》、《煤炭法》的修订,必将促进这些企业依法参加工伤保险,实际上就是赋予了在这些领域就业的劳动者的工伤保险权。这必将更好地发挥工伤保险制度对工伤职工的保障功能,促进工伤保险事业持续健康发展。(武唯)



镇坪

300名建筑工匠持证上岗

本报讯 近日,镇坪县300多名泥水匠参加由县人社局、扶贫局联合组织开展的农村技能培训,并取得从业资格证,他们将持证上岗,服务于新农村建设。

从今年起,省委、省政府决定实施陕南移民搬迁,镇坪县要完成1000户4000人的移民任务,未来五年每年要实施1个亿规模的居民建设投入。任务十分艰巨,特别是建筑队伍,尤其是技术工匠无法满足建设需要。

为了确保移民搬迁和农村村庄综合治理工作有序推进,县上决定对有意愿参与移民建设的农民工进行技能培训,基本实现每村都有5-10名建筑工匠,每个工匠都基本熟练掌握民房建设的各项技术要素,并独立承担民居改造和建设任务,这次建筑工匠培训,聘请专家讲课,采取理论与实际,学习与现场的培训方式,便于不同层次文化结构的人都能接受新的建筑理念和新的设计风格,从中不断提高建设者的水平和能力,提高技术中获取更多的经济效益。

据了解,今后该县建筑工匠或组建施工队都必须经过技术培训,并颁发临时工匠证,对经过多次培训的工匠人员,并熟练掌握技术的工匠巧匠,县上部门发给技术资格证,凭证承包工程,凭证上岗,以达到统一规范、提高质量、安全可靠的自的。(贺孝成 张力)

汉阴

加大劳动监察力度

本报讯 今年以来,安康市汉阴县人社局在强化劳动监察力度、劳动争议、工伤认定工作力度取得成效明显,规范劳动合同签订率达92%以上,为劳动者和地方经济发展实现了“双赢”。

该县大力开展劳动保障监察工作,开展了以农民工工资支付、人力资源市场整顿、规范劳动用工2次专项检查活动,检查用人单位162户,涉及劳动者4281人,督促企业签订劳动合同608份,督促支付农民工工资78.2万元。同时,积极开展劳动保障年检,检查用人单位142户,涉及劳动者5698人,纠正4户企业不合法劳动管理规章11项。由于工作扎实,今年上半年,该县立案受理职工举报和投诉案件8起,督促5户用人单位兑付97名农民工工资35.6万元;劳动争议共立案47件,结案44件,调解42件,裁决2件,调解结案率95.4%,维护了劳动关系和社会稳定。在工伤认定工作方面,决定受理47件,严格按《工伤保险条例》和《工伤认定办法》规定程序完成调查确定批复45件,认定工伤44件,不予认定工伤1件。(杨帮贵 张小群)



近日,东航在沪启动首批专职安全员改任兼职安全员的面试工作。招聘信息公布后,在一线专职安全员队伍中引起了极大反响。在71个报名者中,层层筛选后有60人脱颖而出。据了解,兼职安全员在执行航班时具备双重身份,既担任航空安全员保卫着航班的空防安全,又作为客舱乘务员为旅客提供服务。郑翔 摄



连日来,西安电务段全体党员全身心投入该段正在进行的“战暑运、抗洪

讯、保安全”活动中。确保暑运运输安全畅通。图为该段西安北动车

所党员利用天窗点认真检修轨道电路。赵昕 张东 摄

试用期没完成任务不发工资属无效



百事通先生:

我去年大学毕业应聘到一家公司。双方约定:试用期为两个月,试用期内月基本工资400元;如推销出价值1000元产品,提取30元,以此类推。如未完成每月至少10000元的销售额,公司有权拒发试用期内的所有工资。

两个月过去我虽勤上班且尽了自己的最大努力,可销售量仍是微乎其微。公司不仅不让我走人,还以未完成销售且有约在先为由,拒绝付给我的工资。请问,公司的做法对吗?

职工 周英

周英同志:公司的做法是错误的,其至少必须按当地最低工资标准向你支付劳动报酬。《劳动合同法》第20条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单

位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”其中,最低工资标准是法律的最低底线,用人单位不得突破。本案中,未完成销售则不发工资的约定明显与之相违,当属无效。你既已全勤上班且尽了自己的努力,表明已提供正常劳动,虽未完成销售额,公司也应当支付工资。百事通

要高温补贴 更要休息权



酷暑来临,从以往的情况看,工人在高温作业下受伤,甚至被“热死”的事件时有发生。对于在高温下工作的户外劳动者,给予他们适当的高温补贴很有必要,但这不是问题的关键所在。更关键的是,面对酷暑高温,劳动者何时才有休息的权利?谁来保护高温下工作的户外劳动者的基本权利——生命安全?

人们关注劳动者的高温保护,往往只关心高温补贴是否到位,但实际上面对酷暑高温,区区每天几元的高温补贴又算得了什么呢?它能抚平酷暑高温给劳动者带来的伤害吗?显然,面对高温伤害,补贴并非关键,劳动者在高温下的休息权才是关键。然而,由于我国高温保护法规的不足,不仅劳动者依法应当享有的高温补贴无法到位,而且高温作业者的生命安全也得不到保障。目前,在全国范围内普遍使用的高温劳动保护法规,仅有1960年卫生部、劳动部、全国总工会联合公布的《防暑降温措施暂行办法》。该《暂行办法》到现在仍在“暂行”,而且只适用于工业、交通运输和基本建设工地的高温作业和“田间作业”,并

不涵盖当前高度发展的第三产业。其实,在炎热的夏季,各个行业的劳动者的高温保护都是不可忽略的,《暂行办法》显然已经不适合当前的劳动产业结构。虽然各地政府根据《暂行办法》,结合当地情况规定了相应的高温补贴标准,但是均有共同的不足之处:一是《暂行办法》和地方规定未明确法律责任,即使用人单位不遵守,它也难以追究用人单位的法律责任;二是这些地方规定往往由一个地方的某个部门出台,缺乏权威性,没有明确的劳动保护主管部门,这样一来,在监督、责任追究、行政执法、赔偿纠纷等问题的处理上,容易在各部门的“怠慢”中搁浅;三是《暂行办法》和地方规定本身在一些关键问题上模棱两可,难以有效实施,例如如何为高温作业?休息时工资、津贴如何?等等;四是关怀的力度不够,显得不足为道。

因此,完善高温劳动保障立法,已经刻不容缓。一方面,要进一步提高和统一工人高温津贴的发放;另一方面,关键要赋予职工在高温下的休息权,让劳动者在面对足以伤害自身健康的高温时有说“不”的权利。更重要的是,要加大政策执行力度,让劳动者高温保护的政策落到实处,让权利从纸上走进现实,让广大职工真正得到实惠。(陈英凤)

六成已婚男士没休过产假

未规定如何处罚是主因

近期,郑州市中原区人民法院与该区计生委联合举行了“送法进社区”活动,活动调查显示,中原区人民法院法官随机进行了调查。结果显示,受访市民中有超过六成已婚男士没享受过“带薪产假”。

事件:老婆坐月子单位不批陪护假咋办?

“老婆在家坐月子,我想请假陪护但单位不让,咋办?”近日,在“送法进社区”活动中,有多名男士都提了这个问题。

中原区人民法院工作人员表示,我国《劳动合同法》中只规定了女方产假,并没有男方育婴假,但在很多地方的《人口与计划生育条例》里,都有“男人产假”的规定。

休过产假其中三成不知道

在连日开展的送法活动中,中原区人民法院法官随机进行了调查。结果显示,受访市民中有超过六成已婚男士没享受过“带薪产假”。

“休产假啊,开玩笑吧!请个假都难,还想带薪休假?”在金水区一家私企工作的张先生说,每年单位还会淘汰几名业务量差的,“谁敢请假,除非不想干了”。

多数受访者表示与张先生情况相似,表示“知道这个规定,听过,但单位不实行”。调查中,超六成受访者表示,假难请,也担心被扣工资,所以陪伴妻子的想法基本无法实现。其中三成受访者表示没听过,不清楚“男士也可

以休产假”。

有两成可以享受带薪休产假的受访者,多数在政府机关或效益比较好的事业单位、国有大型企业工作。

在当今社会和家庭生活中,由于不平等观念的影响,女性健康仍未受到充分重视。丁长春说,统计资料显示,全球每年约有50万以上的妇女死亡与怀孕有关,其中99%在发展中国家。造成这种现象的一个主要原因,就是男性未能积极主动地参与到孕产妇保健的相关环节之中。

建议:将“男性带薪休产假”写入《社会保险法》

既然早有规定,为什么只有部分男士享受到“产假”福利?

律师王艳玲认为,在效益为第一考核指标的私企中,“男人产假”落实的可能性很小,或者说根本没有可能。而且,男人们也不愿去休。因为,休“产假”意味着业绩下降、工资减少。

男士不能休产假,还有个重要原因,计生条例没有对违反该规定的行为作出相应制约性规定。或者说,即便相关单位违反了规定,也很难进行处理。

实际上,男士休产假,早已深入人心。早在2009年,中央党校妇女研究中心就曾发出建议,把“男性可享受带薪照顾生育妻子”作为一项公民权利和义务,写入《社会保险法》,以法律形式确立“男性

假期”。

王艳玲说,据不完全统计,已经有26个省、市、自治区都设立了“男方护理假”或者“配偶护理假”。

“完善相关法律规定”,她说,确立“父亲假”的法律地位有两个方案:一是把男性带薪护理假作为生育保险中的具体内容,纳入职工生育保险的范围,对此作出明确的法律规定,由用人单位根据职工的需要具体落实。

二是对男性护理假进行社会统筹,由生育保险主管部门统一管理,主要是对休假期间所发生的费用进行统一征缴和发放,类似于目前的生育保险统筹。(王红伟 王新 张建华)