

新《劳动合同法》四大亮点解读

1995年1月1日起施行的《劳动法》,第一次确定了适应市场经济条件下劳动关系和劳动法制的基本框架,对保护劳动者的合法权利,协调劳动关系,稳定社会秩序,促进各项劳动制度的改革起到了十分重要的作用,而且具有划时代的意义。但是通过十多年的运行,《劳动法》已经不能满足日益发展变化的经济社会形势需要,不能完全处理劳动关系中出现的新问题和新情况。于是应运而生了2008年1月1日施行的《劳动合同法》。《劳动合同法》的施行在完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系等方面有了长足发展和进步。但是施行过程中,依然在很多用人单位方面出现了一种“上有政策,下有对策”的现象,为了逃避《劳动合同法》的责任,奇招怪招不断,致使《劳动合同法》的贯彻执行经常遭遇尴尬局面。因此,随之呼吁修订《劳动合同法》的呼声四面而起,国家高度重视,全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定,在2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议上获得通过。同时,为配合修正后《劳动合同法》中关于规范劳务派遣业务的行为,国家人力资源社会保障部专门制定颁布了《劳务派遣行政许可实施办法》,与新《劳动合同法》于今年7月1日起同步施行。

笔者通过学习,发现新的《劳动合同法》与旧法相比,在保护劳动者权益方面再次迈出了实质性步伐,并呈现了四大亮点。

“光挂个牌子就开展业务”今后行不通了
《劳动合同法》原来的第五十七条内容为:劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立,注册资本不得少于五十万元。这意味着只要

注册一个五十万元的公司,就可以开展劳务派遣业务。

而修改后的第五十七条内容为:“经营劳务派遣业务应当具备下列条件:(一)注册资本不得少于人民币二百万元;(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;(四)法律、行政法规规定的其他条件。经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

与此,颁布施行的《劳务派遣行政许可实施办法》规定,县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工,负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。同时对从事劳务派遣业务企业的行政许可条件和监督检查等方面情况都做了详细的明确规定。

这就是说,以往“光是挂一个派遣公司牌子,就可以开展业务”的现象和“坑蒙”行为,从今后是行不通了,或者将不复存在。同时,新法不仅提高了劳务派遣企业设立的门槛,还从客观条件上遏制和减少了劳务派遣单位或者用人单位对侵害劳动者权益现象的发生。

“享有同工同酬的权利”更有保障
《劳动合同法》原来的第六十三条内容为:被派遣劳动者享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利。用人单位无同类岗位劳动者的,参照用人单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

修改后的第六十三条内容为:“被派遣劳动者享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利。用人单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者

实行相同的劳动报酬分配办法。用人单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议,载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

这就是说,被派遣劳动者享受与用工单位的劳动者同工同酬的权利,劳务派遣单位必须在与用工单位订立的劳务派遣协议中载明或者约定。过去那种把“被派遣劳动者”称为“临时工”,而不能与用工单位所谓的“正式职工”同工同酬的现象将成为历史。新规定,使被派遣劳动者享受与用工单位的劳动者同工同酬的权利有了具体的可操作性。**“三性”决定劳务派遣行为是否合法**
《劳动合同法》原来的第六十六条内容为:劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

修改后的第六十六条内容为:“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”

前款规定的临时性工作岗位要求是指存续时间不超过六个月;辅助性工作岗位要求是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位要求是指用人单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,不得超过其用工总量的一定比例,具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

对比之后,不难看出,新规定对劳务派遣的“三性”原则详细进行了说明。鉴别用人单位使用被派遣的劳动者是否合法,对照劳务派遣实

施的“三性”原则,就可以做出明确判断。

劳务派遣这种用工形式产生和发展的本意是满足用人单位临时或短期的用工需求。但是近年来劳务派遣乱象日益严重,已成为侵害被派遣劳动者合法权益、影响劳动关系和谐稳定的突出问题。新法此条的修改和对劳务派遣“三性”的细化,进一步明确和强化了劳务派遣只是劳动用工的补充形式,并强调把派遣用工数量控制在合理范围内,其积极意义还是引导企业直接用工。

相应违法行为处罚力度加大

《劳动合同法》原来的第九十二条内容为: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,以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款,并由工商行政管理部门吊销营业执照;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。

修改后的第九十二条内容为:违反本法规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门责令改正;情节严重的,处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的,处五万元以下的罚款。劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改的,以每人一千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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。

新规定相比老规定,针对违法情况说明得更具体,加大了相应的违法行为处罚力度。从另一个方面来看,大大加大了劳务派遣单位和用工单位的违法成本,起到了法律的震慑作用。 本报通讯员 杨志勇

加大执法力度让同工同酬不再难

我国现有4000万劳务派遣工,新《劳动合同法》规定“临时工”享有与用工单位“正式工”同工同酬的权利,这对广大劳务派遣工来说无疑是个福音。劳务派遣工之弊甚多,但究其最为不合理之处,就是同工而不同酬。做同样的活,出同样的汗,但工资待遇却有天壤之别,这对社会公平来讲,实在是个伤害。如今新法规定实行同工同酬,有人以为实行新法易,有人以为实行新法难。笔者以为,易与难,则在于企业经营理念的不同。

秉持依法治企的理念,实行新法就不难。法律规定就是企业行动的指南,依法办事是企业理应坚守的原则,既然国家规定必须实行同工同酬,那么照章办事就是一件顺理成章的事情。况且企业需要的是有认同感的职工队伍,不实行同工同酬,职工又怎能与企业同心同德,荣辱与共?由此看来,只要秉持正确的经营理念,同工同酬的实施,又何难之有?

没有依法治企的理念,就会搞“上有政策下有对策”,钻新法的空隙,打起“擦边球”。新法虽说严密,但“百密仍有一疏”,要破解新法,刻意违规,也不是一件难事。如“临时性”的定义以6个月为限,要是6月一轮换,当也无可奈何。又如“辅助性”,其所指范围并不明确,企业要是随意扩大辅助范围,又如何制止?再说“替代性”,说是临时顶岗生产,要是长期使用,又该如何监督?于此看来,对存心要钻新法空子的企业来说,新法的实施也并非就能天衣无缝。

如此看来,新《劳动合同法》的实施,说难也难,说不难也不难,关键要看企业是否有依法治企的理念,因此加强对企业的教育引导工作至关重要。除此而外,还要加大执法力度,只有严格执法,做到有错必纠,才能保证新法的贯彻实施:

一是劳动者要提高自我维护的意识。对于违规使用劳务派遣工,不实行同工同酬的现象,劳动者应积极向劳动监察部门举报。对因此遭受打击报复的职工要予以法律保护,并严惩打击报复者。

二是要在新法的推行中采取激励机制。企业实施新《劳动合同法》的情况应作为企业评优评的一票否决内容,不实行同工同酬的企业一定是劳动关系不和谐的企业,不和谐的企业又怎能评优评呢?

三是加大执法检查的力度。法律的作用在于威慑,而威慑力的强弱则在于执法力度的大小。劳动监察部门要与有关部门加大联合执法的力度,司法部门要开辟维权的绿色通道,从重从快处理有关违反新《劳动合同法》的案件。当企业看到依法落实的好处,违反规定的坏处时,违规现象自然减少,而广大派遣工人的利益就能得到有效的维护。(曾志杨)

安康小额贴息贷款助力6000余名妇女就业创业

本报讯 今年,安康市人力资源和社会保障局把落实妇女小额担保贷款政策、促进妇女创业致富作为创业促就业的重要抓手和助推妇女自主创业的一项“民心工程”来抓,采取有效措施推进妇女等各类群体就业创业。截至目前,全市累计发放妇女小额担保贷款5.5亿元,受惠妇女6986人,4890名妇女通过扶持实现成功创业。

近年来,全市小额担保贷款工作实现了突破性增长,放贷规模从全省最后跃居全省第二,并实现了“四个翻番”(放贷规模与三年前相比翻14番;担保基金规模翻3番;年争取贴息资金规模翻7番;扶持创业人数翻13番)。连续两年,创业促就业小额担保贷款增长率连续两年在陕西省排名第一,担保基金筹措额全省第一,受到城乡群众和各级各界的广泛好评和充分肯定。

在全市营造了“政府鼓励创业、社会支持创业、民众自主创

业”的良好氛围。坚持把创业促就业小额担保贷款工作纳入市委、市政府对县区和人社部门年度目标责任考核范畴,与其他经济社会工作一同安排部署、一同推进落实、一同检查考核,层层分解任务,逐级落实责任,定期通报情况,实行“一票否决”。

为了能够提供更加快捷、便利、优质的服务,该局从简化程序、优化服务着手,对原有的政策规定和操作流程进行了全面系统梳理和调整,简化申报程序,明确办理时限,提高审批效率。不断拓宽扶持范围,提高扶持额度,担保贷款放贷比例统一从1:3提高到1:10,个人担保贷款放贷端口权限从5万元提高到10万元,合伙企业及个体担保贷款额度提高到50万元,企业贴息金额从200万元提高到300万元。进一步简化了审批手续,降低申报条件,规定办理时限,使财政贴息工作操作流程更加简化,工作机制更加健全、流畅。(梁真鸣)

工友之间开玩笑致残 工作单位被判赔偿

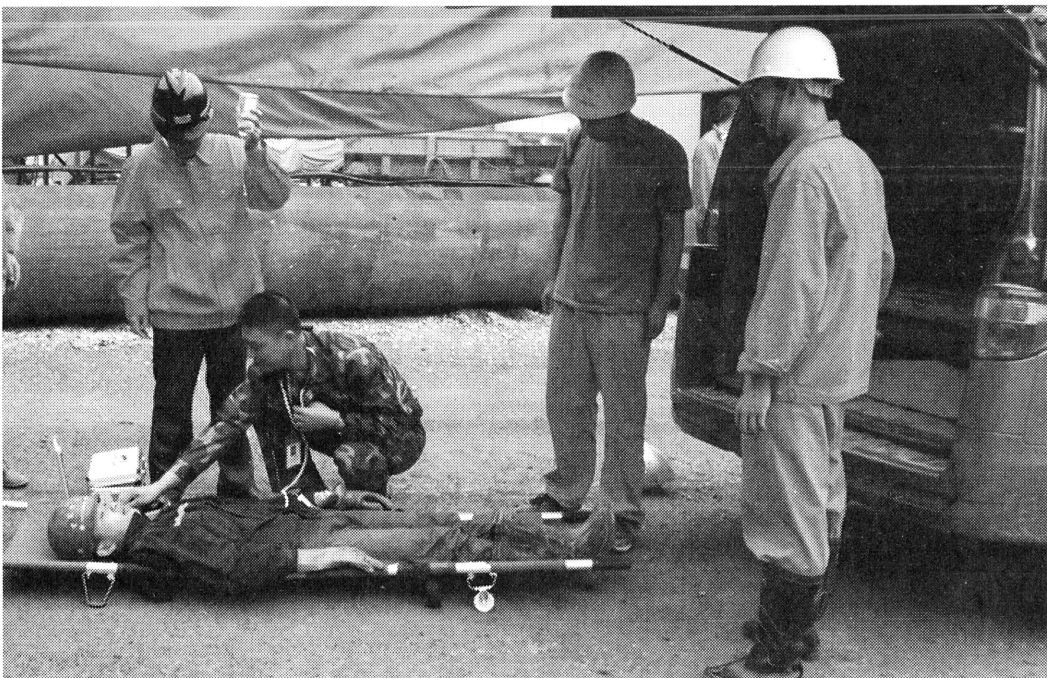
在工作时,因工友开玩笑欲触碰自己,赵某躲避时不幸掉入窖井致伤。近日,赵某以雇员受害责任纠纷为案由,将其工作单位诉至当地法院,请求法院判令其工作单位赔偿各项损失共计6万余元。法院经审理后判决工作单位赔偿2万余元。

赵某系某建筑公司的工作人员,在工作期间,其工友王某用沾满机油的手欲触碰赵某,王某目的是开玩笑,赵某为躲避王某

的手向后退步,但忽视了身后有一口窖井,导致跌落窖井致伤。事后,赵某被送往医院治疗。治疗结束后,其伤情经伤残鉴定部门鉴定为十级伤残。康复后,赵某将工作单位诉至法院。

法院经审理认为,赵某系其工作单位的雇员,在工作过程中受伤,赵某的工作单位对赵某和王某等工作人员负有教育和管理的义务,考虑到赵某本人以及王某的过错,法院判令赵某的工作单位赔偿2万余元。

(姚玮东)



为做好隧道施工中煤与瓦斯突出灾害的防灾减灾和抢险救灾应急工作,近日,中铁二十局集团六公司沪昆十队在斗磨隧道进口举行煤与瓦斯突出事故应急演练。图为医疗人员现场施救。 刘艳 乔永刚 摄

仿造职工签字解除劳动合同 企业支付赔偿金3万元

在与职工协商解除劳动合同未果的情况下,单位居然模仿职工的笔迹,在解除劳动合同证明书上签字。

2009年12月份,张某到某水产公司从事业务销售工作,双方签订了为期3年的劳动合同。2012年10月份,水产公司经理找到张某,以劳动合同快到期,公司经济效益不景气为由提出提前解除劳动合同。张某拒绝,要求双方的合同履行

到期满。水产公司经理便授权人事部门人员模仿张某的笔迹,在解除劳动合同证明书上签了张某的名字,到人社部门办理了与张某解除劳动合同的相关手续。

张某发现后,指出公司的行为是违法的,多次交涉无果后,遂向当地劳动人事争议仲裁部门提起了申诉,要求公司赔偿。

仲裁委立案受理后认为,《劳动合同法》第87条明确规

定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。”水产公司在没有法定事由的情况下,找人代替张某在解除劳动合同证明书上签字,此做法严重违反了劳动法律、法规的相关规定。仲裁委遂裁决水产公司支付张某违法解除劳动合同的赔偿金3万元。(记功)

实习生成一些用人单位廉价“试用品”

专家提醒:要培养维权意识签订实习协议

一方面是用人单位看重工作经验,不实习难找工作。另一方面是实习生正成为一些用人单位的廉价“试用品”。这是当下许多在校大学生及应届毕业生面临的两难处境。专家提醒,实习时应与用人单位签订实习协议,维护自身权益。

刚签订劳动合同的应届毕业生乔然再即将成为一名网站编辑,“企业都看中实际工作经验,现在能获得这份工作也得益于我去年在门户网站的实习经历,没有工作经验的话简历都难通过。”实习让他顺利实现了从学校到职场的过渡。

实习项目既是许多企业填补

岗位、储备人才的方式,也是大学生获得工作的渠道之一。通过实习为就业“热身”成为许多毕业生的共识。人人网发布的《2013大学生实习反馈调查报告》显示,超过九成的大学生认为实习能够帮助积累社会经验,对就业有较大帮助。

数据也显示超过五成的大学生可以通过实习转正,有18.5%的大学生会继续在实习单位任职。

张筱的经历却是一场“悲剧”。去年年底,她进入一家实习单位,“当时承诺实习就会录用,并保证为我们解决北京户口和事业编制。可到5月中旬,单位组织一次400人的应聘考试,说法完全不

同。之前我全力投入工作,错过了太多机会。”离毕业不到一周,被实习“搁浅”的她还未就业,“太相信口头承诺了,连实习协议也没有签,没有任何凭证去维权。”

笔者采访发现,用人单位以优厚的福利、待遇甚至承诺就业等招揽实习,事到临头又改变相关承诺让实习生失去岗位的事在当今毕业生中屡见不鲜,这也让一些实习生感到自己成了廉价“试用品”。而很多实习生跟张筱一样,未与用人单位签订任何书面协议,遭遇维权难。

“实习最怕‘车轮战’。”刚结束一段实习的应届毕业生何璐说:“真不知道用人单位的标准究

竟是什么,之前已经有3个人实习过了,一直在招聘,从未有过录用。公司可以一个个地试,但对应届毕业生来说,耽误的是时间。”她称,实习都成了许多同学战战兢兢的选择,生怕被忽悠。

教育界人士认为,科学合理的实习能为就业增加砝码,但毕业生需要处理好实习与就业的关系,在明确单位招聘意向、招聘条件、招聘流程后综合考虑自身条件、兴趣与时间等因素,有规划地实习。此外,学生也需要培养维权意识,必要时应与用人单位签订实习协议,维护自身权益。

(赵琛)



近日,咸阳宝石钢管钢绳有限公司举办“我的咸阳宝石梦”演讲比赛,来自10个基层单位的青年员工走上讲台,声情并茂诠释

了自己对“中国梦”的理解以及对实现企业和员工共同发展的热切期盼,营造了浓厚工作氛围。

王毛健 摄