

减负红包:“五险一金”缴费比例将再降低

失业保险总费率由1.5%阶段性降至1%

国家发改委等部门近日联合发布的《关于做好2017年降成本重点工作的通知》明确,今年降成本主要目标是进一步减税降费,继续适当降低“五险一金”等人工成本。其中,允许失业保险总费率为1.5%的省(区、市)将总费率阶段性降至1%。阶段性适当降低企业住房公积金缴存比例。

失业保险总费率由1.5%阶段性降至1%
根据通知,要继续适当降低“五险一金”有关缴费比例。稳步推动养老保险制度改革。允许失业保险总费率为1.5%的省(区、市)将总费率阶段性降至1%。

人社部透露,全国共有22个省份符合降低失业保险费率基本条件。目前,符合条件的绝大多数省份今年已经先后下发通知,明确将失业保险总费率由1.5%降至1%。

失业保险费由用人单位和职工共同缴纳。笔者注意到,此次下调失业保险费率,期限执行至2018年4月30日。多数省份主要是降低企业缴费费率,但也有不少地区同时下调了个人缴费费率。

失业保险费率下调,惠及广大企业和职工。如,河北明确,企业和职工缴费

比例分别下降0.3和0.2个百分点,分别降至0.7和0.3个百分点。经初步测算,降费率后,全省今年企业和职工将少缴纳失业保险费近9亿元,其中企业约5.4亿元,职工约3.6亿元。

那么,降低失业保险费率,是否会影响广大参保人员享受失业保险待遇?对此,人社部失业保险司负责人在解读中称,这次降低费率是在确保基金运行平稳基础上作出的决策,能够平衡好降成本与保发放之间的关系,不会影响到失业保险金发放和逐步提高。

阶段性适当降低企业住房公积金缴存比例

通知还提出,阶段性适当降低企业住房公积金缴存比例。

笔者注意到,去年4月13日召开的国务院常务会议提出,从2016年5月1日起两年内,规范住房公积金缴存比例,对高于12%的一律予以规范调整,同时由各省(区、市)结合实际,阶段性适当降低住房公积金缴存比例。

住建部近期发布的《全国住房公积金

2016年年度报告》透露,截至2016年末,全国缴存比例上限已全部规范至12%;申请降低缴存比例和缓缴企业1.3万家,减少企业缴存资金153亿元。

在外界看来,阶段性适当降低住房公积金缴存比例,对于职工来说,虽然公积金个人账户收入会受到影响,但拿到手的现金有望增加;而对于企业来说,将切实减轻经济负担,增强企业活力,从而有利于稳定就业。

增值税税率四档并三档 取消13%一档税率

通知要求,落实和完善全面推开营改增试点政策。简化增值税税率结构,由四档税率简并至三档,营造简洁透明、更加公平的税收环境,进一步减轻企业税收负担。规范优化征管服务措施,深入重点行业开展政策辅导,帮助企业用好用足增值税抵扣机制。

事实上,简化增值税税率结构政策已经出台。4月19日国务院常务会议提出,从今年7月1日起,将增值税税率由四档减至17%、11%和6%三档,取消13%这一档

税率;将农产品、天然气等增值税税率从13%降至11%。同时,对农产品深加工企业购入农产品维持原扣除力度不变,避免因进项抵扣减少而增加税负。

据悉,在营改增试点前,增值税有17%和13%两档税率;营改增试点过程中,根据试点行业的销售收入、成本构成等情况,基于减轻试点行业税负考虑,新设了11%和6%两档税率,税率档次增至四档。四档税率并存的情况,导致税制较为复杂,可能引发“高征低扣”“低征高扣”现象。

国家税务总局货物和劳务税司副司长林枫近日透露,13%税率主要适用于农产品、图书、报刊、杂志等与民生密切相关消费品,化肥、农药、农机等农业生产资料,以及天然气等工业生产资料,取消此档税率并下调至11%,体现了国家对农业、民生领域的税收支持。

“简并税率政策对纳税人最直接影响就是降低税负,可以有效盘活企业现金流,提高企业进一步扩大再生产能力。同时,通过税负转嫁和传导机制,对消费者也会起到减负作用。”林枫称。 □李金磊

■律师点评■

【案情回顾】

王某于2005年7月1日入职某公司。2014年11月8日王某分娩,于2015年3月16日回岗工作。但王某被诊断为产后抑郁症,于2015年3月23日开始休病假。公司于2015年11月向王某邮寄返岗通知,告知她2015年12月27日医疗期将结束,要求王某及时返岗或者进行劳动能力鉴定。王某没有回应。公司向王某支付病假工资至2016年1月30日。王某自该日之后未提交病假证明,也未到岗上班。2016年3月11日,公司再次通知王某,务必于2016年3月15日返岗或者提交劳动能力鉴定回执;逾期3日未返岗或者未提交劳动能力鉴定回执,按连续旷工处理。公司《考勤管理规定》中有“职工连续旷工3天以上,即构成严重违反公司规章制度的行为,按解除劳动合同处理”的内容。王某仍未回应。2016年3月18日公司向王某邮寄通知,告知其已构成旷工3天以上,公司与其解除劳动合同。王某提起仲裁申请,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【争议焦点】

王某认为,在其2015年3月23日休病假时,工作年限不足10年,医疗期是9个月;但在休病假过程中,至2015年7月1日,自己的工作年限已满10年,医疗期应为12个月。因此,王某主张至2016年3月18日,自己还在医疗期内,公司当时与其解除劳动合同违法。

在庭审中,王某没有提供2016年1月31日之后医院开具的病假证明,且主张公司通知其不用再提交病假条,但未提供证据佐证。公司不认可王某的上述主张。王某对公司《考勤管理规定》无异议。

【裁判结果】

仲裁委裁决驳回王某的仲裁申请。王某不服裁决,提起诉讼,亦被驳回。

如此情形按旷工解除劳动合同冤不冤

【点评】

本案争议的焦点有三:一是王某医疗期到底该如何计算,从何时起算?二是王某在单位通知后仍未到岗上班、未提交病假证明,是否构成旷工?三是公司与王某解除劳动合同是否违法?

第一,王某的医疗期是9个月,自病休之日起开始计算。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》规定,企业职工因病或非因工负伤,需要停止工作治疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期;职工实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以上的医疗期为6个月;实际工作年限10年以上,在本单位工作年限5年以上10年以下的医疗期为9个月;实际工作年限10年以上,在本单位工作年限10年以上15年以下的医疗期为12个月。

本案中,公司主张王某医疗期为9个月,视为公司认可王某的实际工作年限为10年以上。2015年3月23日王某开始休病假,此时,王某在公司的工作年限不足10年。对照上述规定,王某的法定医疗期为9个月,自王某病休之日(即2015年3月23日)起开始计算,其医疗期应到2015年12月23日满。

第二,王某医疗期满后未到岗上班、也未提交病假证明,旷工事实成立。

本案中,王某医疗期满后,仍向公司提交病假条至2016年1月31日,公司也支付了病假工资,但这并不表示王某拥有了更长的法定医疗期,而是公司同意王某继续休病假。在此情况下,2016年1月31日之后,王某未履行请假手续,也未根据公司要求到岗上班或者说明情况,更未提交医院开具的请假证明,应当承担不利后果。因此,根据公司的规定,其旷工事实成立。

第三,公司依据《考勤管理规定》与王某解除劳动合同合法。《劳动合同法》第39条第2项规定,劳动者严重违反规章制度,用人单位可以解除劳动合同。王某知悉公司的《考勤管理规定》,因此,该公司依据规定与王某解除劳动合同,完全合法。 □米现军



6月29日上午,西安市阎良区总工会“送清凉”活动全面启动。区总工会副主席智建斌一行看望慰问奋战在高温一线的环卫工人,给他们送去白糖、绿豆、茶叶、毛巾等防暑降温品。 □通讯员 杨华 摄

安康市人社局

赴京举行返乡创业就业对接座谈

本报讯(通讯员 真鹏 光星 秦莉)6月28日,安康市人社局赴北京与安康籍在京大学生代表、企业家代表进行返乡创业就业对接座谈。

当日该局在中央民族大学与来自清华大学、中国人民大学、中央民族大学、北京师范大学等8所高校的16名安康籍学生代表进行了座谈交流。座谈会上,简要介绍了安康经济

发展情况和高校毕业生创业就业优惠政策,学生代表对回安康创业就业充满了期待。之后,又与安康籍在京企业家座谈。北京陕西商会副会长、中投汇豪(控股)有限公司总裁等企业代表分享了创业历程,纷纷表示在有合适项目情况下,愿意回乡创业,为家乡发展尽一份绵薄之力。该局与北京安康商会、京康公司签订了劳务合作协议。

渭南市临渭区

举办就业扶贫专场招聘会

本报讯(通讯员 张占稳)为进一步推进就业扶贫工作,6月29日上午,渭南市临渭区人社局在区人力资源市场举办了以“搭建就业供需平台,助力脱贫攻坚”为主题的就业扶贫专场招聘会。招聘会期间,集中公布了一批适合有就业

意愿且有就业能力的建档立卡贫困户家庭劳动力和有就业意愿的失地无业农民及城镇失业人员的就业岗位。共有来自省内外26家用工企业前来招聘,提供就业岗位1045个,进场求职人员480余人,达成就业意向102人,其中建档立卡贫困户人员达成就业意向48人。

■有话直说■

近期,一名美团员工在内部工作群发布招聘信息时,使用了一系列歧视性筛选标准。对话截屏一经曝光,在网络上立即激起了广泛谴责,而美团也在第一时间就开除了这名员工。这名犯众怒的美团员工当时列出了五项筛选条件:不要简历丑的,不要研究生博士,不要开大众的,不要信中医的,不要黄泛区和东北人士。从爱好歧视到学历歧视,再到相貌歧视、地域歧视,一下打倒一片人。严重点说,这践踏了劳动者劳动的尊严。

有些雇主不敢明目张胆歧视,但隐性歧视依然存在,比如抬高就业门槛等,但像美团招聘的这些限制条件可以说没有一点道理,如此无理歧视,还真不多见,这些戳痛了网友们的神经。如果是技不如人自当心服口服,但如果隔着门缝就把人看扁了,挫伤的是尊严,更该何就业公平呢?一些女性会遭遇性别歧视;一些乙肝患者会遭遇乙肝歧视;一些低学历者会遭遇学历歧视……一项调查里,在认为存在就业歧视的受访者中,觉得学历和年龄歧视现象较多的人最多,分别为58%和54%;然后是性别歧视,比例为36%。

美团招聘不要“五种人”显然是过于极端,幸亏是“假招聘”,始作俑者也被开除,但我们不否认,就业歧视一定程度上仍然存在,有些单位可能会很严重,只不过,人家可能会变成“暗”的,不招什么人,招聘者早就心照不宣,他们会有种种理由来排除你,你似乎也只能默默接受,因为很难找到证据表明对方存在就业歧视。

给予尊重,是劳动者体面劳动的基本要求。当我们感叹城市日新月异变化时,是多少工人披星戴月辛勤付出;当我们享受着便捷现代生活时,又有多少劳动者走街串巷忙碌奔波。在这个社会,辛勤的劳动者都是时代的英雄,每个合法职业,无论是体力或脑力、简单或复杂的劳动,我们都应该从心底去尊重。尊重他人每一次付出也是对自己的尊重。

但在一些劳动密集型企业,用超时、超量、超强度的劳动追求利润,用不合理薪酬制度碾压着劳动者的尊严,更有甚者长期恶意克扣拖欠劳动者应得报酬。如果企业业绩始终建立在员工超负荷且丧失尊严的劳动上,企业生命力和竞争力将损失殆尽,发展将不可持续。

为了让劳动者实现体面劳动,国家层面已经出台了一系列相应的法律与制度,用法律制度保障“通过诚实劳动创造美好生活”,让劳动者在体面劳动中得到尊严和自我价值的体现,社会经济的发展才能获得永不枯竭的精神动力。 □何永强

企业被吊销营业执照可否不承担法律责任

■职工信箱■

百事通先生:

今年3月份,我因为一个偶然的机会,知道所在公司在去年因为涉嫌违法经营而被吊销了营业执照。当我和几个同事一起向公司求证的时候,公司威胁要解除我们劳动合同,并声称公司已经被吊销营业执照,即使单方解雇也不用赔一分钱。我很疑惑,难道被吊销营业执照后的公司,就可以不承担法律责任吗? 读者:小金

小金同志:

依法取得工商登记的营业执照是法人单位享受相关权利的前提。本案中,该公司因经营中的违法行为导致被吊销营业执照,失去了合法经营的资质,也就不再是合法经营的用人单位。这就直接导致该公司失去了劳动用工主体的合法地位,但是这并不能成为该公司逃避法律责任的借口。

根据《劳动保障监察条例》第三十三条对无营业执照或者已被依法吊销营业执照,有劳动用工行为的,由劳动保障行政部门依照本条例实施劳动保障监察,并及时通报工商行政管理部门予以查处取缔。《劳动合同法》第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法行为进行处罚,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。

按照法律规定,你们已经付出劳动,该公司或者其出资人应当向你们支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给你们造成损害,该公司还应当承担赔偿责任。所以公司说法是错误的,你们可以主张自己的相关权利,并可以向劳动保障行政部门举报该公司的违法用工行为。 □百事通



近日,户县总工会为户县检察院“职工书屋”赠送了一批新版图书,旨在营造“书香户检、浓情画乡”的氛围,搭建职工“多读书、读好书、精读书”的平台。 □通讯员 宋康 摄



近日,中铁二十局集团电气化公司西安站改项目部及时制定多项措施,筑牢安全生产防护墙,为安全生产“拧紧安全阀上紧弦”。图为项目领导现场检查安全措施落实情况。 □通讯员 刘红刚 摄

讨要工伤待遇一波三折 律师“出手”两起案件终获赔偿

■维权动态■

家住安康市宁陕县某镇的陈某是名80后打工者。2001年8月,陈某开始在西安某淀粉有限责任公司工作,从事电工。自陈某工作之日起,单位未按照法律规定为其办理基本养老保险、医疗保险等社会保险。

2009年1月8日,陈某在上班期间因铲车打滑,使半吨货物掉落,砸伤左手。经诊断为左腕不全离断伤。后经当地人社局认定为工伤,治疗结束后经西安市劳动能力鉴定委员会评定其伤残等级为六级,属因工大部分丧失劳动能力,停工留薪期为10个月。

工伤治疗结束后,陈某一直在单位上班,后双方就工伤赔偿事宜发生争议,单位由于没有及时为陈某办理工伤保险,因此拒绝按照《工伤保险条例》规定向陈某支付工伤待遇相关费用,只同意多发几个月工资并调整陈某工作岗位了事。在这样的情况下,劳资双方矛盾升级,单位于2011年8月15日提出与陈某

解除劳动关系。陈某无奈之下,请求陕西省总工会特约律师余伟安律师为其维权,要求用人单位补办社会保险及支付工伤待遇等费用,但用人单位态度强硬,拒绝办理。后经余律师代理劳动仲裁及诉讼,用人单位最终在法院二审阶段做出妥协,同意了陈某的调解方案。一次性支付陈某工伤待遇等费用共计135000元,用人单位也答应为陈某补办养老保险。目前,陈某补办养老保险的事宜也正在办理之中。

无独有偶,家住宝鸡农村的小曾,2012年8月经一家职业介绍所介绍,到位于西安三桥西部汽车城的某机电设备有限公司车间务工,职务是弯管工,月工资2500元,没有签订书面劳动合同,没有办理工伤保险。

2012年10月的一天,小曾和工友一起调试弯管机器程序时被机器夹伤,右手的食指、中指、无名指被夹断。受伤后,工友将小曾送往西京医院救治,接受接指手术,单位只支付了医疗费但就其他待遇只

字不提。单位负责人杨经理只答应和小曾签订书面劳动合同,并给小曾安排另一份适当岗位,不给任何工伤赔偿。

余伟安律师了解情况后,觉得小曾缺乏工伤认定的证据材料,于是带领小曾找到西安市未央区政府三桥街道办事处劳动保障事务所请求协调处理,在三桥街办劳动保障事务所协调下,杨经理表示让小曾先做司法鉴定评定伤残等级,然后再考虑赔偿问题。

随后,由小曾所在单位委托,西安市交通大学法医学司法鉴定中心评定小曾伤残等级为七级伤残。直到拿到司法鉴定意见书,小曾才知道用人单位违法。小曾是在西安临时租用其他单位厂房进行生产和经营。按照《工伤保险条例》计算解除劳动合同关系后,小曾应得工伤待遇二十余万元。余律师代表小曾和单位负责人多次电话沟通,杨经理最后表示单位愿意一次性支付十万元赔偿款。

考虑到该单位注册地在上海,在西安

是租用厂房临时生产经营,加之缺乏工伤认定相应证据,小曾同意接受单位意见。按照杨经理安排,小曾去单位签订协议领取赔偿款,但随后杨经理又表示单位只能给五万元,否则就不再管此事了。单位如此反复,实在让小曾无法接受。余律师随后将单位意见转告给三桥街办劳动保障事务所,并找到三桥街道办事处安全监察部门反映该单位非法经营及非法用工导致安全事故等情况,三桥街道办事处劳动保障事务所和安全监察部门商议后,决定联合出击到单位厂区了解详细情况并作出处理。随后,在三桥街办办事处两部门工作人员的督促下,用人单位终于按照原来意见一次性支付十万元了结此事。

针对这两起工伤维权案件,余伟安律师提醒广大劳动者尤其是工伤职工应主动拿起法律武器维权,切莫因用人单位“财大气粗”而惧怕。只有善用法律武器给那些不守法企业以重击才能获得应有保障。 □本报记者 兰增干