

人社部否认医保基金“钱多到花不出去”

7644亿元结余个人账户占40%，趸拨占20%，真正结余40%

本报讯 (记者罗娟)人力资源和社会保障部新闻发言人李忠1月24日说,从近两年的数据看,医疗保险支出的增幅都高于收入增幅5个百分点以上。目前的医疗保险统筹基金结余已经越来越接近于目标结余标准,不存在医保结余过多花不出去的问题。

《2012年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,全国医保结余7644亿元,其中统筹基金累计结存4947亿元,个人账户积累结存2697亿元。有声音认为,医保基金“钱多到花不出去”。

还有媒体认为,由人社部管理的城镇基

本医疗保险(包括城镇职工基本医疗保险和城镇居民医疗保险)一直存在“花不出去”的怪现状。自1999年至今,除2010年外,城镇基本医疗保险基金结余率都在20%以上,其中2001年的结余率最高达到35%。

对此,李忠表示,7644亿,这个数字乍一听挺大,但是对这个结余应该全面地、历史地、具体地来分析,并不是简单的结余,它可能是个结存和统计方法问题。

李忠解释,医保基金要不要结余,答案是肯定的。现在的医疗保险制度,包括职工医保、居民医保和新农合这三项制度构成基本

医疗保险制度的框架。这个制度框架明确了两点,一是基本医疗保险实行社会统筹和个人账户相结合的制度。二是基金实行以支定收、收支平衡、略有结余的原则。

“特别是新医改以来,医疗保险制度总体运行平稳。”李忠指出,社会统筹就像一个蓄水池,要保证这个制度合理运行,蓄水池里必须有适度的水。“也就是说,医疗保险基金如果要保证制度的平稳,必须有适度的结余。”李忠说。

那这个结余到底多少是合适的呢?李忠介绍,在2009年,人力资源和社会保障部会同财

政部根据当时医疗保险基金的状况,在全国范围内进行了深入调研,综合分析了各方面的情况,提出医疗保险要保证健康持续的运行,必须保证能有6个-9个月支付需求的水平。水平过高或过低都是需要重点警戒的问题。

李忠表示,2012年累计结余7644亿元,主要是职工医保的结余,严格说应该叫结存。具体分析,中国的制度是社会统筹和个人账户相结合,个人账户在2012年是2700亿元,占结存数的40%左右。

李忠指出,新医改推行以来,中央和地方财政共拿出1300亿元解决关闭破产企业退休

人员的医疗保障问题。这部分钱是一次性划入医保基金的,是不能用的,该数量大概占20%左右。“所以,40%是个人账户的钱,不存在统筹调剂的问题,也不存在花不出去的问题,还有20%是趸拨的钱,不能当期就花出去的,是要解决长远问题的。”李忠解释道,“所以,真正医疗保险统筹基金结余,大概也就是结存数里的40%多一点。”

李忠表示,目前结余的这40%左右的钱,还有相当一部分是因为地区分布不均造成的。有部分省其实已经出现了当期支大于收的状况。

“影响工作”不是侵害生育权的理由

■赵昂

随着各省单独二胎政策的陆续出台,有些人开始担心,如果女职工扎堆生二胎,“影响工作怎么办”。在今年初的北京市地方“两会”上,就有企业界政协委员提出这一问题,并引发了热议。

有的政协委员抱怨说,现在的准妈妈们大多是独生子女,非常“娇气”,“刚刚怀孕就跑到医院开保胎证明”。还有的表示,领导“天算计谁该停产假了”。有企业家担心可能会有大批30岁左右的女职工,为了避免成为大龄产妇,扎堆生二胎,最终“影响工作”。

假若地方“单独二胎”政策具体落了地,说实话,能不能出现扎堆生二胎的现象还得另当别论。根据《妇女权益保障法》,“妇女有按照国家有关规定生育子女的权利”,而《人口与计划生育法》中也有规定,“公民有生育的权利,也有依法实行计划生育的义务,夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。”也就是说,生育权作为法律赋予公民的一种权

利,符合计划生育条件的女职工,在符合国家规定的前提下生育二胎,用人单位无权干涉。

事实上,不少用人单位别说女职工去生单独二胎,就是生一胎也会受到冷眼,因为在女职工生育期间,用人单位在安排产假、支付工资的同时,还得另外找人替岗,人力开支增加。而这也恰恰是目前女大学生求职时遭遇歧视的重要原因之一,用人单位担心新招聘的女生“上岗没几年就要去生孩子,生育完就算回来上班,精力也大多放在孩子上了”。也正因如此,个别单位,尤其是劳动保障机制薄弱的私企,常常以“调至冷清岗位”、“削薪薪水”等方式,来迫使怀孕后的女职工辞职。

根据2012年4月国务院常务会议审议通过并原则通过的《女职工劳动保护特别规定(草案)》,女职工生育享受的产假已经由90天延长至98天。对于有不满一周岁婴儿的女职工,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间,女职工较

多的单位还应当设置孕妇休息室、哺乳室等设施。

但是,在现实中,女职工合法生个二胎都引来如此议论,被冠以“影响工作”,哺乳设施能否落实到位就不言而喻了。按照法律规定,侵犯女职工的生育权的,女职工可以依法投诉、举报、申诉,申请仲裁,甚至起诉。而用人单位不仅要支付赔偿,构成犯罪者还要追究刑责。但是,由于劳动保障和监管力度的薄弱,部分女职工维权意识薄弱,使得孕期和哺乳期女职工的合法权益,常常受到侵害却维权困难。

孕期和哺乳期女职工的权益保障,不仅事关她们自身的健康,也关乎下一代的成长。如何协调企业经营和女职工权益之间的关系,切实保障女职工的合法权益,考验着有关部门的智慧。

■劳动话题

全国农民工工资支付情况专项检查成效显著 为150万农民工讨薪108亿元

本报讯 (记者罗娟)人力资源和社会保障部等8部委从2013年11月20日起,在全国组织开展了农民工工资支付情况专项检查。截至2014年1月15日,这次专项检查共检查用人单位50.14万户,涉及农民工2223.86万人,共为150.29万农民工补发被拖欠工资及赔偿金108.87亿元,向公安机关移送涉嫌拒不支付劳动报酬罪案件890件,人民法院已审结53件。

从这次专项检查情况看,拖欠农民工工资问题主要集中在建筑施工企业。此次专项检查中,共解决建筑施工企业拖欠的农民工工资94.29亿元,占解决被拖欠农民工工资总额的86.61%,其中北京、天津、辽宁、黑龙江、宁夏、海南等21个省区市解决建筑企业拖欠的农民工工资占当地拖欠农民工工资总额的比例达到90%以上。另外,租赁经营企业成为欠薪逃匿案件新的风险源。

湖北农民工工资全年清欠近2亿元

本报讯“马上要回家了,拿到工资没问题。”1月17日,在中天建设武汉百纳项目部,记者随机采访了木工颜卫卫和李天林,两位工人对拿到工资回家表示很有信心。

这种信心同样传导给湖北省劳动监察人员——国家部署开展农民工工资支付情况专项检查以来,湖北人社部门迅速启动,共检查用人单位13381户,责令支付工资及赔偿金6417万元,涉及农民工1.86万人。湖北人社厅厅长翟天山表示,该省农民工工资清欠形势基本可控,没有发生恶性群体性事件。

1月16日至19日,本报记者随人社部副部长邱小平率领的农民工工资支付联合督查组赴湖北省武汉市、黄石市督查。

湖北省农民工工资,全省共有1138万农村劳动力实现转移就业。2013年,湖北全省劳动保障监察机构共查处拖欠工资类案件8319件,涉及劳动者16.23万人,同比增长17%,追回欠薪1.98亿元,同比增长44.5%。

在中天建设武汉国际百纳工程项目部,记者看到,农民工合同完备,使用“一卡通”打卡,考勤每日上墙,而考勤员滕小雪对农民工的劳动合同、出勤情况如数家珍。

湖北清欠工作也如同这个工地一样,依靠的是在农民工工资支付的每一个环节的完善。翟天山介绍,该省始终保持防拖欠工作的高压态势,形成了政府负责、人社牵头

头、部门联动、社会参与的工作格局。湖北省“五大机制”在清欠中起到了很好的保障作用。一是以监督检查和快速反应为核心的劳动保障监察执法机制;二是以总承包责任制为核心的用人单位防欠内控机制;三是以工资保证金和曝光重大违法行为为核心的欠薪约束机制;四是部门监督责任制为核心的防欠清欠部门联动机制;五是以打击恶意欠薪为核心的行政执法与刑事司法衔接机制。

记者在武汉市洪山区和黄石市督查中了解到,发生农民工工资拖欠的案件中,90%在建筑领域,且拖欠农民工工资与拖欠工程款相互交织,欠薪成为久治不愈的“顽疾”。

对此,黄石市2004年起开始收取建筑、水利、铁路等行业工资保证金,2010年起又由同级财政安排设立市级应急周转金。

“交了保证金的没发生过欠薪,被欠薪农民工得到政府应急周转金垫付也能临时渡过难关。”黄石市人社局局长许卫对督导组表示。

在翟天山看来,这一系列制度虽然有用,但是缺乏上位法的支撑。翟天山说,将工资保证金作为施工许可证发放前置条件,法律依据不足。建议国家通过工资保障相关立法,提高用人单位欠薪违法成本,消除制度落实的法律障碍。(大罗)

欢迎刊登广告

工人日报社广告经营中心竭诚为广大工商企业、社会团体、各级工会组织、广大职工服务

告
解除劳动合同通知书
吴学勇同志,您与我公司签订的劳动合同已于2013年12月31日届满,现我公司再次通知您:我公司已于2013年1月28日旷工至今,期间我单位向您发出《限期到岗通知书》,现取回《通知书》并交回《工伤证》,以便我公司办理劳动合同续签手续。特此通知。

北京筑乐建筑服务有限公司
2014年1月27日

通知
员工手册(身份证件:23082619780406226),您于2013年10月28日旷工至今,期间我单位向您发出《限期到岗通知书》(通知书)两份文件,您均已签收,但至今未回岗上班,该行为严重违反《劳动合同法》的有关规定和《劳动合同法》的约定,现取回《通知书》并交回《工伤证》,以便我公司办理劳动合同续签手续。特此通知。

北京筑乐建筑服务有限公司
2014年1月27日

分类广告·公告专栏

工人日报社广告经营中心

值班电话:010-84151388

客服电话:010-84151263

传真电话:010-84139874

网址:www.grrbjg.com

邮箱:grrbjg@sina.com

告
解除劳动合同通知书
吴学勇同志,您与我公司签订的劳动合同已于2013年12月31日届满,现我公司再次通知您:我公司已于2013年1月28日旷工至今,期间我单位向您发出《限期到岗通知书》,现取回《通知书》并交回《工伤证》,以便我公司办理劳动合同续签手续。特此通知。

北京筑乐建筑服务有限公司
2014年1月27日

通知
员工手册(身份证件:23082619780406226),您于2013年10月28日旷工至今,期间我单位向您发出《限期到岗通知书》(通知书)两份文件,您均已签收,但至今未回岗上班,该行为严重违反《劳动合同法》的有关规定和《劳动合同法》的约定,现取回《通知书》并交回《工伤证》,以便我公司办理劳动合同续签手续。特此通知。

北京筑乐建筑服务有限公司
2014年1月27日

分类广告·公告专栏

■信息

大同公安处
开展春运岗位培训

本报讯 山西大同公安处近期对参加春运保卫工作的全体在职干部、民警进行岗位培训考试。

此次岗位培训针对实名制售票、互联网售票、手机售票等新业务,通过理论教学、现场教学、视频教学、案例教学等多种有效形式,着重加强旅客安全与服务、突发事件与非正常情况下应急处置、岗位作业标准与规章制度、防火防爆、旅客意外伤害与卫生急救等方面的岗位适应性培训。

(崔志勇)

九江车务段工会
让特困党员也过上幸福年

本报讯 1月22日,江西南昌铁路局九江车务段工会主席邹道银来到马回岭镇走访慰问困难党员,及时将组织温暖送到困难党员胡水木的家中。

胡水木是一名江西省特困老党员,两份慰问金送到胡水木的手里,一份是江西省特困党员慰问金700元,一份是段党委慰问金500元,就在前些天车务段工会还送上了2000元的慰问金,“有了组织的关心关怀,这个年,我也过得很快乐。”胡水木动情地说。

(胡建刚 周建乾)

八五三农场工会
打响“情暖滨桥”服务品牌

本报讯 黑龙江农垦八五三农场第二管理区工会创建了“心连心、手牵手、亲情暖滨桥”服务品牌,以凝聚聚力、服务职工,引导职工创造幸福生活,共享发展成果。

在活动中,管理区工会开展“五争当”活动,即:争当勤奋学习的表率、争当求真务实的表率、争当团结协作的表率、争当爱岗敬业的表率、争当公平正义的表率,通过活动,涌现出了一批优秀代表人物,从而不断提高工作效率、工作质量和服务水平。

(邵玉君)

阳邑矿工会
开展争创首季“安全季”活动

本报讯 进入2014年以来,冀中能源邯集团阳邑矿会在全矿开展了争创首季“安全季”活动,确保安全工作开好头、起好步,努力实现首季安全“开门红”。

阳邑矿工会联合安全部开展五项安全活动:一是组织开展到井口、区队安全慰问演出;二是女工家属协管员组织开展井口送温暖活动;三是开展“安全为了谁”大讨论活动;四是开展安全季黑板报竞赛活动;五是开展职工安全猜谜、有奖问答活动。

(王燕丽)

劳务派遣单位需和劳动者订立2年以上劳动合同

——人力资源和社会保障部劳动关系司负责同志答本报记者问

□本报记者 罗娟

《劳务派遣暂行规定》26日发布之后,人力资源和社会保障部劳动关系司负责同志接受记者的采访,对该规定中劳动者关心的问题进行了解读。

问:《暂行规定》的适用范围是什么?

答:劳务派遣单位经营劳务派遣业务,企业使用被派遣劳动者,以及依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织、基金会以及民办非企业单位等组织使用被派遣劳动者,适用《暂行规定》。

机关事业单位编制外用工问题将随着改革不断深化和法律的不断完善逐步加以妥善解决,本规定没有将其使用劳务派遣用工纳入适用范围。下一步,我们将统筹考虑,协调推进,逐步予以规范。

问:劳务派遣用工比例应如何计算?对于目前使用被派遣劳动者比例较高的部分用人单位,如何处理?

答:劳务派遣用工比例问题受到社会普遍关注。在综合考虑各方面情况、充分调研论证的基础上,《暂行规定》明确,用工单位应当严格执行劳务派遣用工数量,使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量(指用工单位签订劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和)的10%。为加强对用工比例的监督管理,确定用工比例的责任主体,《暂行规定》对比例的核算问题进行了明确,即用工比例的计算单位为依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与被派遣劳动者订立劳动合同的用人单位。

《暂行规定》给予了用工单位两年的过渡期。但同时要求,在未达到规定比例之前,不得新用被派遣劳动者。超过比例的用工单位应当制定调整用工方案,采取有效措施积极调整用工方式,逐步达到规定要求。

问:辅助性岗位上使用被派遣劳动者应

当履行什么程序?

答:为增强新修订劳动合同法关于辅助性岗位规定的操作性,防止用工单位在辅助性岗位上滥用劳务派遣,《暂行规定》明确,用工单位拟使用被派遣劳动者的辅助性岗位,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案,与工会或者职工代表平等协商确定,并在用工单位内公示。

问:《暂行规定》对跨地区劳务派遣的社保问题是如何解决的?

答:为防止劳务派遣单位侵害被派遣劳动者的合法权益,实现跨地区被派遣劳动者与用工单位职工的“同工同保”,《暂行规定》明确了跨地区派遣劳动者的参保地、缴费标准和缴费主体。具体规定为,劳务派遣单位应当按照劳动合同法第六十二条的规定,向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇,不得歧视被派遣劳动者。在社会保障权益方面,明确劳务派遣单位开展跨地区派遣业务的,应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险,按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费。这些新规定,从保险福利待遇上体现了同工同酬的要求。

问:被派遣劳动者发生工伤、职业病后,应如何处理?

答:劳务派遣是一种特殊的用工方式,它将传统的“用人”与“用工”一体的两方法律关系转化为劳务派遣单位、用工单位和劳动者之间的三方法律关系。在劳务派遣实践被派遣劳动者发生工伤或职业病后,劳务派遣单位与用工单位之间责任主体不清,经常相互推诿,导致被派遣劳动者的工伤保险权益得不到有效保障。鉴于《暂行规定》明确,被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的,劳务派遣单位应当依法申请工伤认定,用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任,但可以与用工单位约定补偿办法。

问:用工单位在哪些情形下可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位?哪些被派遣劳动者不得退回?

答:为保障被派遣劳动者的就业稳定性,防止用工单位无正当理由随意退回被派遣劳动者,《暂行规定》在劳动合同法第六十五条第二款的基础上进一步明确了用工单位可以将被派遣劳动者退回劳动者的情形。即,用工单位出现以下三种情形,方可将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:一是用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定的情形的;二是用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的;三是