

一方面劳动者对单一企业的依附性下降,另一方面工龄总体的功能在减弱,但工龄计算却更复杂了——

“沉默”的工龄成劳动争议新热点

一些企业利用工龄的难认定和难计算,规避职工工龄的连续计算,损害职工劳动经济权益

本报讯 (记者李丹青)“工龄=补贴+休假+福利!”“工龄这么重要大家都不知道?”最近众多职工在社交网络上热转关于“工龄”的知识帖。工龄——一个安静“躺”在档案上的数字突然“火”了。

记者采访相关律师得知,由于工龄暂无明文规定和统一计算规则,一些企业利用工龄的难认定和难计算,通过“变换劳动合同签订主体”、“内部工作调动”、“公司合并”等方式来规避职工工龄的连续计算,损害职工劳动权益,继而引发劳动纠纷。

上海蓝白律师事务所合伙人张斌律师介绍,工龄即职工的工作年限,分为社会工龄和

连续工龄。社会工龄是指职工从事生产、工作总的工作时间;本企业工龄又称连续工龄,是指工人、职员在本企业内连续工作的时间。

记者检索发现,最早可见关于工龄的描述来自于1978年颁布的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》,这一办法沿用至今。

《办法》中,工龄是职工退休的重要依据。

然而,相当一部分职工不清楚的是,自己的工龄和领取养老待遇、带薪年休假、探亲假、计发解除合同经济补偿金等劳动权利“息息相关”。张斌介绍说,工龄对职工影响主要体现在两个方面:“一般情况下,社会工龄越长,个人累计缴纳养老金年限越高,则

基本养老金越高,带薪年休假的天数越多”;“本企业工龄则是衡量职工医疗的长短、解除劳动合同时的经济补偿金多少、病假工资多少,部分单位内部的福利待遇分享的重要依据”。

不过,这一重要依据并无准确统一的法规描述。《劳动法》、《劳动合同法》等劳动法律法规并未提及工龄的概念。

北京市弘嘉律师事务所高级合伙人杨保全介绍,目前关于工龄的相关规定,都是一些具体问题的答复,并非专门性、系统性的规定,对于很多情况下的工龄认定并无明文规定。随着劳动关系的市场化,劳动力流动的加

速和社会保障制度的社会化,劳动者对某一企业的依附性下降,“工龄总体的功能在减弱,但工龄计算的复杂性却增加了”。

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者梳理了一些零散的工龄计算方法,如《劳动合同法》规定,用人单位在解除劳动合同时,经济补偿金按“每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付”;《职工带薪年休假条例》中规定“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天……”等。

不同的工龄计算规则,是由工龄计算的不同意义决定的,沈建峰认为,并不存在建立统一工龄计算规则的必要,只需要根据工龄的不同功能来对其计算规则进行完善。对劳动者来说,只能通过已经签订的劳动合同和离职时用人单位出具的用工证明来证明工龄。

在帮助劳动者争取了诸多与工龄有关的权益后,杨保全感慨这一领域的侵权是“不知不觉的,而且往往没有依据投诉无门,劳动者吃哑巴亏”。

他建议在劳动法律法规中增设工龄条款,使工龄纳入劳动法、劳动合同法等法律调整范围,届时与工龄有关的权益将能受到劳动争议仲裁、诉讼的有效保护,从而可依法维护职工的合法劳动权益。

劳动强度大,薪酬待遇低,人员流失严重。在海口市,公交驾驶员缺口近千人,人们不禁惊呼——

谁来给我们开公交?

■本报记者 吴雪君

日前,海南省海口市运管部门的一份统计显示,海口整个公交行业目前司机缺口最高时达30%。仅以海口公交集团为例,该集团公司现有1017台公交车司机却不过1500人。按照公交车辆和公交车司机比例为12:1.5的行业配置核算,该集团公司现阶段公交司机缺口600多名左右。

“从驾驶员流失数据来看,这几年都在增加,再这样下去公交车出勤率将达到低于80%的临界点。公交司机告急,海口许多线路的正常发车势必会受到影响。”海口公交集团相关人士说。

数据显示,海口全市现有公交车1441台,按照一台车配2.15个驾驶员的标配计算,公交车驾驶员缺口近千人。

海口市民不禁惊呼:谁来为我们开公交车?

记者连日走访发现,由于公交司机入职门槛高,劳动强度大、工作时间长、薪酬待遇低,该职业队伍不仅难以补充到新鲜血液,还面临人员流失严重的困境,业内人士坦言,如果相关部门不采取积极措施,该职业未来的用工缺口还将进一步扩大,影响到海口公交业的健康发展。

多时一个月10多个人辞职

刘师傅与陈师傅原来都是海口13路公交车的司机,不久前,两人不约而同地选择离职。

“每月的收入一般就2000多元,除去吃饭、房租及其他日常开销,根本就攒不下钱,更别谈还要养家的。”开了10年公交车的刘师傅告诉记者,他和陈师傅离职的主要原因是工资待遇太低,“现在如果不加班的话,每月可以拿2500元,加班则在3000元,相对海南物价而言,这样的工资仅仅能维持一家生计而已,无谈其他。”

在他看来,现在送快递的一个月都有六七千元工资,工厂流水线工人加班的话一个月也能有五六千元,公交车司机这么辛苦,待遇还这么低,一旦有其他选择大家肯定会另谋他业。

除工资待遇低,公交车司机的劳动强度也是刘师傅和陈师傅离职的另一原因。陈师傅告诉记者,以13路为例,如果开早班,他早上5点多就要去调度室,6点钟开始发班,



图/CFP

一直到下午一两点。要是下午班,则要一直开到晚上10点左右。

与此同时,公交行业的职业病也让不少人望而却步。陈师傅说,公交司机工作时,注意力高度集中,坐的时间长了颈椎会受不了,不少人还患上了腰椎间盘突出;饮食没规律,容易得胃肠道病;经常憋尿,得肾病的也很多,“如果在非高峰期,司机跑完一趟回来可能还能休息10分钟,但如果遇到高峰期,大多数车都堵在路上,刚到终点的司机又马上要投入到下一趟的工作中,根本来不及休息,长期下来能不得病吗?”

面对公交司机频频流失的现状,海口市公交集团相关负责人很是无奈,“一个月好不容易招了五六个人,却又有五六个人离职,多的时候一个月能有10多个提出不想干了!”

部分公交“有车没人开”

“真是等得花儿都谢了!”目前,虽然已是金秋十月,但位于热带岛屿的海口仍艳阳高照,长时间焦急的等待给市民增添了几分烦躁情绪。正在公交车站焦急等车的市民王先生向记者反映称,他每次乘坐23路公交车,时常半小时都没等到一辆车,无奈之下只好选择打车。随着公交司机的紧缺,海口部分公交线路的运力没有办法全部上路,导致一些线路排发车间隔加长,市民候车时间延长。有的公交车需要等半个小时

甚至更久,让不少急着办事的市民只能干着急。

对此,海口公交集团相关人士表示无奈,随着公交司机的紧缺,在该公司目前公交驾驶员缺口600多人的情况下,集团调配司机的标准是,先保障热门线路的发班,满足大批量乘客的出行需求,而像客流一般的线路只好另行安排。

该负责人告诉记者,按照标配,1路车需要85名司机,可现在的司机人数不到70人,如高峰期为保障1路的正常发班,就需要从客流少的线路调配司机。这样就导致有一部分车辆不得不闲置,出现“有车没人开”的现象。目前2路公交车共有18辆,但只有11名司机,此外,公交车发

班少带来投诉率上涨,又反之影响了发班。

提高职业吸引力才是根本出路

海口公交车驾驶员的缺口如此之大,当该如何破局?

海口公交集团相关人士告诉记者,他们已经与海口一家大车驾照培训机构签订了代培协议,但相对集团目前的公交驾驶员缺口来说,依旧是杯水车薪。“公交这个行业的职业吸引力不够,留不住人,如果这个问题不解决,想在短期内填补上缺口是很难的。”该人士无奈地说。

那么,工资待遇能否提高?该人士称,他们也想了很多办法,比如通过节约开支的方法,争取今年年末到明年初,提高公交驾驶员的工资。然而一两百元的调整幅度,是很困难满足公交司机的心理预期的。

海口公交集团相关人士表示,若要提高公交行业的吸引力,提升驾驶员的工资待遇水平,真正留住人,恐怕要通过调整票价或者成本机制来解决这一问题。

记者了解到,像海口这样的城市,例如南宁,每年在公交行业的财政补贴就达到了20亿元,而海口连1个亿都不到。“财政上确实没有钱,肯定达不到这些城市的标准。”海口市运管处相关人士说,提高票价不失为一个举措,目前除了北京市外,海口可以说是最低的了,“但毕竟涉及民生问题,确实很难为!”

此外,该人士还向记者透露,像上海市的公交车驾驶员是没有缺口的,相反出租车驾驶员则出现了缺口,除了公交车驾驶员待遇水平较高,只有上海户籍才能开出租车的这一硬性条件也起到了很大的调控作用。此外,像青岛、成都等城市还设有公交专用道,司机跑起来就不会那么辛苦,工作强度大大降低。

海口市运管处相关人士给了几点对策,除了鼓励公交企业与驾校合作,尽量提高司机的福利待遇之外,还建议从省外招大车司机,并尽量多增加几个大车驾驶培训机构,增加大车驾驶员的数量。

三工调查

河南破解养老“最后一公里”难题

近年来,河南省通过鼓励社会力量发展养老服务业,加快推进社区和居家养老服务、促进医养结合型养老服务发展、加大财政力度等一系列措施,着力破解养老服务“最后一公里”难题。

截至2014年底,全省60岁以上老年人口1400多万,约占常住人口13%以上,且每年以3.5%的速度递增,河南省人口老龄化形势日益严峻,养老服务发展面临种种挑战。省民政厅老龄办相关负责人表示,下一步,河南省将力推城乡社区“微型老年公寓”,为生活自理老人提供帮助的同时,也能让失能老人就近养老。老人在家附近的托老站享受日托、全托服务的养老。

同时,还要认真落实人均养老服务设施不少于0.1平方米的标准,加强社区养老服务设施的规划建设,引导和激发社会中介组织、家政服务企业等社会力量,参与居家和社区养老服务。

(陈微娴 王耀晖) ——摘自10月21日《河南工人日报》

山西“贴近式”培训为工会工作助力

近年来,山西省总不断创新工会干部教育培训的方式和内容,探索建立“基层工会干部提课题、机关业务部门列清单、培训承办部门抓落实”的培训工作新流程,实行“订单式”“菜单式”“贴近式”培训,让工会干部教育培训工作更贴近基层工会工作实际、更贴近基层工会干部需求,真正为工会事业的发展助力。

基层工会干部来自省总干校参加培训,费用全部由省总埋单,学员食宿费等全免。仅学员食宿费一项,省总每年的补助经费就达300万元左右。

各级工会在培训内容和方式上积极创新,为广大基层工会干部提供了丰富多彩的“订单式”、“菜单式”、“贴近式”培训服务。今年,太原市总工会举办了首期“社工师”培训班,计划培训60人,结果街道、社区有300多名工会干部报名。

(岳燕林)

——摘自10月21日《山西工人报》

工会“搭台” 职工“唱戏”

——江西安福工会丰富职工文化生活记事

■本报记者 赵翔
本报通讯员 谢晓华

每天下午18时30分,住江西省安福县县城每天有近3万名职工和居民参加“激情广场舞”活动,一些职工和居民参加“激情广场舞”活动,在县文化广场参加县总工会和县文广新闻局组织的“百姓大舞台”节目,或编、或导、或演。

这是安福工会把服务职工延伸到8小时外,发挥工会阵地作用,将职工文体娱乐、安全宣传、道德传播等融为一体,通过工会“搭台”职工“唱戏”的形式,有力丰富了职工企业文化生活。

该人大常委会副主任、县总工会主席赵正武告诉《工人日报》记者,“职工有需求,服务就跟上去。工会工作要以职工需求为原点,实行射线式延伸服务。”

“百姓大舞台”打造8小时外文化

安福县工会通过走访、调查等形式,整合资源,针对不同群体和职业打造了“激情广场舞”这一“百姓大舞台”。

“百姓大舞台”每年举办广场文化活动近180场,基本上月月有晚会,周周有内容,天天有活动。此外,还举办了采茶小戏专场、农村特色文化品牌展演等活动。县总每年还拿出近10万元,专门为乡镇、社区、园区、学校搭建舞台,帮助他们举办各种文艺活动250余场,演员观众人数达30万余人次。

系列文化活动给职工和当地居民带来了“三高”效益,职工参与公益事业的热情高了,文明指数高了,采用科学健康生活方式的积极性高了。经常到文化公园跳广场舞的张大

说:“自从我天天坚持跳广场舞后,血糖、血脂、血压都降低了,人也精神多了!”

该县城每天有近3万名职工和居民参加“激情广场舞”活动,一些职工和居民参加“激情广场舞”活动,在县文化广场参加县总工会和县文广新闻局组织的“百姓大舞台”节目,或编、或导、或演。

“百姓大舞台”每年举办广场文化活动近180场,基本上月月有晚会,周周有内容,天天有活动。此外,还举办了采茶小戏专场、农村特色文化品牌展演等活动。县总每年还拿出近10万元,专门为乡镇、社区、园区、学校搭建舞台,帮助他们举办各种文艺活动250余场,演员观众人数达30万余人次。

系列文化活动给职工和当地居民带来了“三高”效益,职工参与公益事业的热情高了,文明指数高了,采用科学健康生活方式的积极性高了。经常到文化公园跳广场舞的张大

定自己出钱购买音响设备,让安福喜欢唱歌的人随意点歌、练歌、唱歌。随后他买了一套1.5万元的音响和三轮车,随后,他骑着载有音响的三轮车赶到城南广场,并制作了一幅写着“为了我的中国梦,大家一起唱起来”的横幅挂在线中间,但应者寥寥。

县总的广场文化联络员见此情景,及时向县总汇报,县总立即与县城管等部门联系,专门在县文化广场和城南广场划出广场,取名为“武功山歌友会”,还购齐音响设备送到“歌友会”。如今,“歌友会”已有46名会员,每天参与居民达500多名。会员年龄分布广泛,上有60多岁发烧友,下有18岁的小“明星”。

“歌友会”经常深入农村、社区、园区,免费送“歌”上门。每年重阳节,会员们还自己包腰带看望敬老院的老人们。

文化礼堂传承乡情

“农村文化礼堂建设,本来不属于工会工作,主动承担这项工程是因为我们要提高工会影响力,推动农民工工会。”赵正武说。

提到正在建设的文化礼堂,在该县工业园区某鞋厂上班的农民工彭宏城说:“做梦都没想到,我们村里会有文化礼堂!看到正在改建的礼堂,我心里很激动,以后,每天务工回来又多了一个好去处。”

安福县计划用3~5年的时间,利用现有的礼堂、祠堂和农家书屋等,采用修建、改建、扩建等方式,整合各种文化资源,在全县建成30个集教学型、礼仪型、娱乐型于一体的农村文化礼堂。

为此,安福县总主动请缨,多方筹措资金,按照“文化礼堂、精神家园”的定位,使农村文化礼堂成为农民工内心向往、精神寄托的“精神家园”,让其在“身有所栖”后“心有所寄”。

如今,已建成的9个文化礼堂正如火如荼地开展着各种活动:塘边村文化礼堂以传统村落的古建筑和古文化为主;石溪村文化礼堂以美丽乡村建设和蜜柚基地特色为主……每个文化礼堂各具特色,以多种形式展现本村历史文化和风土人情。

36岁的周仁业想让负责该项目施工的建筑公司为自己申报工伤,但遭拒绝。

建筑公司辩称,“将一部分业务分包给了一个包工头,而周仁业是由包工头招用的,与公司没有任何关系,更谈不上有劳动关系了。”法院经过审理,判决周仁业与建筑公司之间存在劳动关系。

劳动争议仲裁委员会与法院均认定周仁业与建筑公司存在劳动关系,除了充分有效的事实证据外,其法律依据主要有二:一是《劳动合同法》第7条规定,用工单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;二是原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第4条规定,建筑施工、矿山企业等用人单位工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

——摘自10月20日《吉林工人报》