

【一周工报速读】

黑龙江公积金贷款期限放宽

近期，黑龙江省住房和城乡建设厅制定了《黑龙江省住房公积金个人住房贷款管理暂行规定》，将于2016年1月1日起施行，公积金个人住房贷款期限放宽至退休后1-5年。

申请公积金贷款缴存职工应同时具备以下条件：具有合法有效的身份证明；申请公积金贷款时已正常连续足额缴存住房公积金6个月(含)以上；具有稳定的经济收入，信用良好，有按期足额偿还贷款本息的能力；已按规定比例支付首付款或首期资金；购买自住住房的，须具有合法有效的《商品房买卖合同》或《房屋所有权证》。

此外，借款人申请贷款期限原则上不得超过其法定退休年龄。但具有偿还能力且个人信用良好，能有效实施贷后管理的，可适当放宽贷款期限至退休后1-5年，放宽后的贷款期限不得超过30年。

——摘自2015年12月29日《黑龙江工人报》

湖南返乡创业农民工可享10万元贷款

向符合条件的返乡农民工发放最高额度不超过10万元的创业担保贷款……2015年12月28日，湖南省政府办公厅发布《关于支持农民工等人员返乡创业的实施意见》(简称《意见》)，向计划或已经返乡创业的农民工抛出了富有吸引力的保障措施。

在金融服务上,《意见》明确,落实创业担保贷款政策,优化贷款审批流程。向符合政策规定条件的返乡农民工发放创业担保贷款,贷款最高额度不超过10万元,期限一般不超过2年;按担保贷款在基准利率基础上上浮3个百分点以内的,由财政部门按规定贴息;贷款期满可申请展期,展期期限不得超过1年,展期不贴息。对返乡农民工创办的劳动密集型小企业,可按规定给予最高额度不超过200万元的创业担保贷款,并给予贷款基准利率50%的财政贴息。

——摘自2015年12月30日《湖南工人报》

四川100%法律援助计薪工伤案件

即日起至2016年3月,四川省开展为农民工讨薪专项法律援助活动,要求实现应援尽援,对农民工讨薪、工伤案件100%法律援助。

日前省司法厅已下发通知,要求各地简化受理程序,快速办理农民工讨薪法律援助案件。对有确凿证据证明其合法权益受到侵害而拿不到工钱的农民工,因故无法出具身份证或经济困难证明的,先行受理并提供法律援助,尽可能扩大为农民工讨薪法律援助案件的受理范围和条件,开辟农民工法律援助的“绿色通道”。

通知提出,有条件的地方可以建立休息日值班制度,以便农民工申请法律援助。在做好农民工讨薪、工伤案件100%法律援助的同时,尽可能将其其他社会福利待遇、交通事故人身损害赔偿等案件列入法律援助范围,满足农民工维权的实际需要。

——摘自2015年12月31日《四川工人日报》

郑州为47家企业发放稳岗“红包”

近日,郑州交通运输集团有限责任公司等47家企业通过郑州市2015年度失业保险稳岗补贴资金审批,将获得稳岗补贴资金2007.39万元。

为帮助企业在新常态下稳定职工队伍,2015年5月起,河南郑州市人社局启动失业保险稳岗补贴申报工作,目前已经为3批共54家企业发放失业保险稳岗补贴3871.68万元。此次郑州市享受失业保险稳岗补贴名单经过公示已经确定,第四批将为27家企业发放失业保险补贴资金984.75万元,第五批将为20家企业发放失业保险稳岗补贴资金1022.64万元。人社局将在保障基金安全的基础上,按照便民、利民、快捷、高效的原则办理,尽快将补贴资金拨付到位。

（胡艺）

——摘自2015年12月30日《河南工人日报》

大限将至,劳务派遣工转正还是辞退?

- 广东一些企业使用“假外包”规避劳务派遣低于10%红线
- 有专家提出建立相应配套制度保护被派遣劳动者的权益

新闻背景

2014年3月1日起实施的《劳务派遣暂行规定》中明确要求:“用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。”要求企业降至这一比例的时间定为2016年2月底之前。

本报讯(记者叶小钟 实习生何倩华)广东省人社厅近日发布《劳务派遣调整用工方案参考样本》(以下简称《样本》),规定用人单位“至2016年2月29日,被派遣劳动者达到(或低于)法定10%的劳务派遣用工比例”。大限将至,许多企业拟用“假外包、真派遣”的手段蒙混10%的劳务派遣用工红线。有的企业则打算直接辞退劳动者。

“做同样的工作,工资要少2000多元。”市民李先生谈到劳务派遣工的待遇时这么说。作为一名劳务派遣工,他遇到的问题也是许多被派遣劳动者的问题——同工不同酬、社保福利差、无职业培训等。

李先生是广东某电力公司的检修员,在公司工作已5年的他一直是派遣劳务工的

身份。李先生说,除了同工不同酬,福利也是逐年下降。从刚开始每月医药费可以报销500元到现在不予报销。另外,由于担心被辞退,他一直不敢提涨薪,但《样本》颁布后,李先生倍感雀跃。“公司已经下发通知了,过一段时间就组织考试,考过了就能转正。”李先生对自己转正很有信心。

有人开心就有人发愁。陈女士就有担忧,“我们公司员工40%以上是劳务派遣工,转正名额少,竞争非常大啊。”陈女士是一家餐饮公司的会计,两年前被派遣到现在的公司上班,她的工资福利比正式员工少一半左右。由于能力并不特别突出,陈女士忧心自己将被辞退。

李先生和陈女士的遭遇并非个案。全国

总工会的一项调查显示,2011年被派遣劳动者人数约3700万人,占国内职工总数的13.1%,而记者了解到,很多企业派遣工的比例甚至达到60%以上。

为何企业一直钟情于劳务派遣这种用工形式,既然已经“同工同酬”,为何不直接将劳动者转正呢?

“主要是规避管理责任”,一家纺织企业的胡经理告诉记者,他所在的公司已经实现了劳务派遣的“同工同酬”,但用劳务派遣主要是可以规避“工伤等社保福利的管理”。对于10%的大限,胡经理表示,公司已经在着手引进机器人,代替传统的生产方式。

记者还发现,一些企业把客服电话业

务、前台业务等工作进行外包,而这些承接外包工作的劳务公司实际上还是原来的劳务派遣公司,也就是“假外包、真派遣”。

广东省锐光法律事务所律师李德志表示,“劳务派遣已遍地开花,许多企业基于成本和管理的问题,打着法律的‘擦边球’,虽然表面上是承诺工资待遇和正式员工一样,但福利及“五险一金”往往存在差别。”他认为,虽然是降低了劳务派遣工的比例,但劳务派遣工的权益还是没有得到保障。

也有学者指出,劳务派遣新规执行中需要配套相应的制度,不仅保护被派遣劳动者的权益,还需制定人才培养机制,在本质上让职工获得维护权益的筹码。

滥用劳务派遣缘何难以根治

规范用工形式要查补立法疏漏并完善执法监管

■本报记者 彭文卓

近日,北京大学学生社团发布了一项《北大后勤工人调研报告》。《报告》称,61名北大学子访谈了100名北大后勤工人,结果发现,36%的后勤工人没有任何劳动合同,食堂部门劳务派遣工的比例高达43%。

对此,北大回应称,学校采用劳动合同制、劳务派遣、劳务外包及合作经营等多种方式确保后勤服务保障工作的正常运行,通过劳务派遣的工作人员,劳务派遣公司均与工作人员签订劳动合同,由劳务派遣公司为其缴纳各种保险,按规定支付工资和加班费,学校用工单位按合同约定及时向劳务公司支付费用;通过劳务外包或合作经营方式用工的,学校有关用工单位均与劳务外包公司或合作经营单位签订协议,明确要求其遵守国家法律法规及北京大学的规章制度。

不论北大官方回应和北大学生调研谁更准确,这一《报告》甫一公布,即引起了人们对劳务派遣这一用工形式的关注。2008年《劳动合同法》颁布实施后,一些用人单位为了规避该法,大量使用劳务派遣工,劳务派遣工并不和用人单位签订劳动合同,事实上也同工不同酬。为了维护劳动者合法权益,2014年3月1日起实施的《劳务派遣暂行规定》中明确要求:“用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。”同时明确:企业降至这一比例的时间是到2016年2月底之前。

《工人日报》记者调查发现,为了降低劳务派遣用工比例,有的用工单位假借服务外包或者劳务派遣的名义,行劳务派遣之实,“假外包、真派遣”成为少数用人单位逃避法律责任、侵害劳动者权益的手段,企业滥用劳务派遣的现象难以根绝。

劳务派遣员工利益受损

“用人单位可以宣称严格执行了法律法规,但正是不同用工形式的存在,在劳动报酬分配、劳动安全卫生、社会保险等方面的待遇差别可以很悬殊,操作空间很大。”某国有企业人力资源主管顾洁认为,一些用人单位就是在钻空子。

顾洁所在的国企,业务部门按照绩效发

