

7月15日,笔者从天津市总工会召开的新闻发布会上获悉,为持有天津市工会会员服务卡的职工开办《天津市持卡会员专享重大疾病保障和非工伤意外死亡及家庭火灾重大损失保障》(简称《持卡会员专享保障》)以来,截至目前,天津市总工会职工互助保险合作社总计为1284名职工支付保障金1290万元。

天津市总从2015年1月起,为持有会员服务卡的在职工开办了《持卡会员专享保障》。每份保障的费用为20元/人,市总承担50%,职工所在区县局总公司(集团)工会或所在单位工会承担50%,职工本人无需交费。这项保障大大提高了职工抵御疾病和意外风险的能力,受到了基层工会和职工的欢迎,被职工称为“第二社保”。

(任晓宇)
——摘自7月18日《天津工人报》

四川省政府办公厅日前印发的关于巩固完善分级诊疗制度建设的实施意见提出,到2017年实现全省医疗健康服务“一卡通”。分级诊疗政策体系逐步完善,医疗卫生机构分工协作机制基本形成。到2020年,分级诊疗服务能力全面提升,保障机制逐步健全,基层首诊、双向转诊、急慢分治、上下联动的新型分级诊疗格局基本形成。

城市三级医院主要提供疑难复杂疾病的诊疗服务和接收下级医院上转的疑难重症患者,并通过对口支援、远程医疗、医师多点执业等方式,促进优质医疗资源下沉。

推进医保支付方式改革,强化医保基金收支预算,建立以按病种付费为主,探索基层医疗卫生机构慢性病患者按人头打包付费,探索以紧密型医疗联合体为单位实施“超支分担、结余留用”的总额控制,探索确定不同等级医疗机构门诊特殊疾病的慢性病患者支付标准等改革。

(杨诚波)
——摘自7月19日《四川工人日报》

近日,笔者从吉林省长春市人社局了解到,该市发布《关于调整城镇职工和居民基本医疗保险有关政策的通知》,从8月1日起对城镇职工、居民基本医疗保险待遇遇有一系列的利好政策将执行。其中取消续接职工医疗保险关系年龄限制,扩大城镇居民基本医疗保险门诊统筹覆盖范围,提高城镇居民基本医疗保险门诊特殊疾病补偿标准。

新政出台前,长春市灵活就业人员参加医疗保险,必须满足男不满60周岁,女不满55周岁,超过这两个法定退休年龄,就不属于灵活就业人员范畴,也就不能参加灵活就业人员医疗保险了。

为此,长春市决定取消续接职工医疗保险关系年龄限制,只要参加过职工医疗保险,不论多大年龄,都可以参加灵活就业人员医疗保险,接续上职工医疗保险关系。

(王丹)
——摘自7月21日《劳动新闻》

今后,南京市医疗机构和药店申请医保定点时,将不需要接受以前严格的行政审批,只要在提出申请并符合卫生部门的条件后,与人社部门进行协议管理。

据悉,目前该市定点医药机构共有1457家,其中定点医疗机构763家、定点药店694家。取消准入门槛后,南京人社部门将在网站公开定点医药机构应具备的条件和申请流程,符合条件的医药机构根据需求和自身服务能力自愿提出申请,经办机构就医保服务范围、服务价格等内容与医药机构平等沟通、协商谈判,签订服务协议。对符合基本条件的基本公共卫生服务医疗机构、养老机构内设医务室(诊所、卫生室)和护理院,可直接纳入定点医药机构范围。

(罗刚)
——摘自7月20日《江苏工人报》

是否与实习单位存在劳动关系?是否有权获得劳动报酬?在工作中受伤是否算工伤?

三问实习生权益如何保障

企业招用实习生,无须签劳动合同,也不用缴纳社保,但这并不意味着企业可以无视实习生权益

本报记者 杨召奎

眼下正值暑假,很多学生选择前往各类单位和企业实习,当上了“学生工”,以提升自身的求职竞争力。然而,有一些企业为了降低用工成本,把“学生工”当成廉价劳动力使用,“学生工”权益受到侵害的事件时有发生。

那么,“学生工”与实习单位是否存在劳动关系?其在实习期间劳动报酬如何计算?其在工作期间伤害能否算工伤?日前,《工人日报》记者就这些问题采访了有关法律专家。

不是劳动关系并不意味着企业可以无视实习生权益

记者采访多位劳动法律师了解到,在校学生利用业余时间到企事业单位实习,这种情况下与用人单位建立的关系一般不能认定为劳动关系。

北京中闻律师事务所合伙人沈斌律师告诉记者,根据原劳动部《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第12条规定,“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳

动合同。”

“另外,在校学生也不是2003年劳动部颁布的《关于非全日制用工若干意见的规定》中的劳动者。非全日制用工是劳动用工制度的一种重要形式,其突破了传统的全日制用工模式,适应了用人单位灵活用工和劳动者自主择业的需要,已成为促进就业的重要途径。在校大学生仍然有学籍,其身份是学生,不是劳动者,故其实习行为不可能是择业行为,也不是就业行为。”沈斌律师说。

劳动法专家、北京市弘嘉律师事务所高级合伙人杨保全律师则表示,实习生目前不受《劳动法》等调整劳动关系的法律法规的保护,企业招用实习生,无须签劳动合同,也不用缴纳社保,但这并不意味着企业可以乱来。

今年4月,教育部与财政部、人社部、安全监管总局、中国保监会联合印发的《职业学校学生实习管理规定》第十六条规定:“学生跟岗和顶岗实习期间,实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定,并不得有以下情形:(一)安排学生从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆,以及其他具有较高安全风险的实习;(二)安排学生在法定节假日实习;(三)安排学生加班和夜班。”

值得一提的是,用人单位对于实习生的身份还有查明义务,如果该实习生已取得毕业证,就具备了建立劳动关系的主体条件,不管用人单位是否在该实习生毕业时办理了入职手续,都不影响事实劳动关系的存在。

杨保全律师表示:“如果用人单位不注意审查,可能带来‘补缴社保’‘未订书面劳动合同双倍工资差额’等法律责任。”

职校生顶岗工资不得低于同岗位试用期的80%

今年5月,一则“实习护士无薪还倒贴”的消息在网络上引发关注。最具争议的一点是,这名实习护士在无薪情况下还一个月上12个夜班。

据媒体报道,实习护士小刘在宁波一家职校学习了3年护理专业,随后进入医院实习。实习期间,小刘要在每个科室待一个月,开始几天都有师傅带带,之后几乎都是独自操作的。在手术室实习,有时候一站就是一整天;在急诊室,她曾一个月上了12个夜班,什么脏活累活都干。然而,问起实习期间的工资,她则表示,不仅没有薪酬,饭钱和公交钱也都是自己掏。

小刘的遭遇并非个例。近日有调查显示,约六成受访者或其亲友曾遭遇无薪或贴钱实习,有律师甚至向记者透露,在现实中,一些单位不但支付实习生报酬,甚至还要向实习生或其所在学校收取实习费用。

那么,实习生在实习期间是否有权获得劳动报酬?北京市君本律师事务所律师王飞告诉记者,目前法律法规并没有明确规定要给实习生工资,但实习生毕竟为实习单位服务,提供了劳动,因此实习单位应该给予实习生一定的劳动报酬。一般企业的处理方法是,与实习生签订实习协议,为其购买人身意外伤害险,并给予一定的“生活补助”或“实习津贴”。

不过,王飞律师表示,针对职校学生顶岗实习问题,有关部门曾作了专门规定。根据《职业学校学生实习管理规定》的要求,实习单位应参考本单位相同岗位的报酬标准和顶岗实习学生的工作量、工作强度、工作时间等因素,合理确定顶岗实习报酬,原则上不低于本单位相同岗位试用期工资标准的80%,并按照实习协议约定,以货币形式及时、足额支付给学生。

“普通高等院校大学生顶岗实习目前在我国还处于法律法规真空地带,《规定》中的有些条款在企业与大学实习生签订实习协议时可作参考。”王飞律师说。



赵顺清/视觉中国

建议为“学生工”购买商业保险保障伤害赔偿

中国劳动关系学院副教授沈建峰告诉记者,由于实习生与企业不属于劳动关系,不适用《工伤保险条例》,但其所受损害可以按一般民事侵权纠纷处理,由实习单位、学校和学生三方共同承担责任。

根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》,雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。另一方面,学校也有义务在保障学生安全的前提下组织学生实习,学生去用人单位实习,学校的义务也应该相应地由校园延伸到实习单位。因此,如果学校未尽到控制与防范风险的职责,对于学生在实习单位发生的人身伤害事故一般也应承担一定的责任。

记者在中国裁判文书网查询到的最新案例显示,2015年12月,上海市第二中级人民法院审理了一起实习中受伤引发的赔偿诉讼,最终实习公司与学校共计赔偿学生李某20余万元。

三个清单、三个创新、三个突出,重庆工会改革持续“放招”——

让工会服务看得见摸得着接地气

本报记者 黄仕强

本报通讯员 谭耀奇

前不久,重庆工会启动了“千名律师进企联村服务职工在基层大行动”,首批签约服务律师达到了400名。律师们主动出击为所联系乡镇(街道)、企业、村(社区)工会及职工(农民工)提供法律服务。

开展群团改革以来,重庆工会围绕政治性、先进性、群众性显著增强、服务大局、服务职工能力显著增强、自我发展活力显著增强的改革目标推出一系列举措,拉近了与职工群众的距离,工会的服务和变化,职工看得见、摸得着。职工群众得到了实惠,作为群团组织的工会真正做到了接地气。

三个清单,改革落地更精准

“改革措施首要在实,针对改革推进中重点不聚焦、创新办法不多、针对性不强等问题,我们制定了‘三个清单’,让改革沿着正确轨道进行。”重庆市人大常委会副主任、市总工会主席郑洪告诉记者。

在重庆市总工会,记者见到了“三个清单”,包含了问题清单、任务清单、方法清单3

个方面。

每个清单都有丰富的内容。如问题清单,通过为期半年的调研和广泛问计于基层职工群众,市总列出了“四化”问题整改清单18条,各区县工会也梳理出了10多条。“有了这份清单,我们一下子就找到了改革的切入点,不像以往始终有‘摸着石头过河’的感觉,方向不明确。”一位来自基层的工会代表对这样的清单赞不绝口。

而在任务清单上,改革目标被详细地标注了出来。重庆市总为此制定了专项改革“1+12实施方案”,列出了改革任务40项,重点措施129条,拟新建修订或推动出台制度文件41个、重点调研课题7个。“我们明确了责任领导、责任部门和完成时限,将改革的关键点逐一落实。”重庆市总工会党组书记、常务副主席黄明会称,任务清单使得重庆工会找准了改革点,提高了工作效率,目前已经完成重点措施12条,常态化推进28条,其余89条有序实施。

记者在重庆市区县工会走访时看到,由重庆市总印发的《工会改革推进落实工作机制》和《区县及以下工会改革督导提纲》已经显现效果,这正是方法清单的核心内容。“方

法清单的作用就是联系指导区县、产业、基层工会改革以及总结、宣传、问责等推进落实制度,使得督导重点更加明确。”郑洪表示,这样既打破了自娱自乐、封闭运行的旧格局,又使得改革扎实落地,着力点更加精准。

三个创新,基层工会活起来

4月1日,重庆市开县工业园区总工会成立,这标志着园区近3万名职工(农民工)有了“娘家”。

“以前,自己的权益被侵犯,想维权都不知道找谁,现在终于有组织了。”一名职工代表说,工作中难免会有一些不如意,以前遇上了,只能忍着,现在有了工会就不一样了。

事实上,该园区总工会的成立是重庆工会创新组织设置的一个缩影。以前,在乡镇、园区一级,工会组织一般为工会工作委员会,如今市总推动企业100家以上、职工5000人以上的乡镇(街道)和开发区(园区)建立总工会,其他乡镇(街道)改建为工会联合会;村(社区)、行业(系统)建立工会联合会或联合基层工会,增强组织代表性群众性。

“我们还将继续开展了‘新领域建会集中行动’和‘农民工工会集中行动’,依法推动非公

有制经济和社会组织普遍建立工会,25人以上的单独建立工会,25人以下的建立联合工会,扩大工会组织覆盖面。”黄明会对记者说。

管理模式也得到创新,实行市级产业工会委员会制改革,实现了组织体系由封闭式向开放性转变、管理模式由单一式向多元性转变、运行机制由行政式向民主性转变、活动方式由指令式向群众性转变,推行扁平化管理。

同时,重庆工会还创新活动方式,构建了“职工提出——工会主导——社会力量承办——职工参与——职工评价”的活动开展机制,拉近了与职工群众之间的距离。

各级工会改革具体举措不断涌现。重庆市总评选推荐市五一劳动奖状(奖章)、工人先锋号拿出15%的名额面向社会公开征集;江北区工会建立“服务对象名单、联席会议派单、各方参与办单、服务对象评单”的订单式服务机制;万州、铜梁等区县工会推行项目化管理,提高基层工会工作的质量和水平。

三个突出,工作品牌亮起来

5月13日,重庆市江北区寸滩街道在兰溪社区以院坝会的形式,开展了“群团改革你我他,订单服务利万家”的“百姓论坛”,了解

罗娟

23个评比表彰项目被取消,这是福建省三明市总工会近日盘点职能“瘦身”行动的成果。

像三明工会这样,改革先从自身开始做“减法”的思路和近来各地各级工会组织实施的一些改革措施可谓如出一辙。

根据中央党的群团工作会议精神,各地工会积极改革创新,其中备受瞩目的是去年底开始的全国总工会及上海、重庆两地工会以“减上补下”为主要特征的改革,精简机关和所属事业单位的编制,充实到区县及以下工会组织。其中,上海市总将机关编制精简40%,下拨人员主要到街镇和园区等基层工会。

作为群众组织的工会,一直在坚持探索创新服务职工的手段和方法,做了不少“加法”,组织了很多活动,开展了许多评比,取得了不少成效,但也确实遇到不少困惑。一些工会积极想做“做”群众工作,结果并未做到点上;想“替”群众做事谋利,群众却未必认可;想“为”群众出谋划策,群众却不理解;想“请”群众参加学习和活动,群众却不积极。工会工作如何接地气成为不少工会干部的困惑。

回到原点,工会的接地气是什么?不言而喻,接地气就是会员群众,最能够体现工会接地的

气的指标是职工群众的参与度。

三明工会就发现了群众“参与度”不高的问题,据《工人日报》报道,“三明市金牌工人”表彰初衷是为技术工人队伍寻找“领头羊”,随着评选的社会影响力逐步扩大,产生了“类劳模”现象。应该说,这个奖项设立很有积极意义,也获得了很高的社会认可度,以至每到评选年,给三明市总“打招呼”的络绎不绝,只好配额平衡”。随着时间推移,三明工会发现“评选的品牌的荣誉度和感召力都不足,延续性也不强,一线职工参与热情有限”,最后果断取消这一有着20年历史的评比。

如此取消,表明当前工会的改革敢于直面自身的问题。

实则,工会的改革早已是时代所需。当前,“分享经济”步入黄金期,微创业、微企业、微项目越来越多,会员群众呈年轻化、分散化、就业多样化的趋势。虽然工会的地位更加突出,作用更加彰显,但任务也更加繁重。

沿袭多年的传统工会工作体制和基层形态难以适应新形势新要求,需要升级到更新“版本”,强化与多元现实的兼容和对接。以“小机关、大服务”来降低成本,提高效率,接地气,优化职能,为基层提供最稀缺的资源,最直接的服务,最有力的指导,已经成为工会解决基层力量薄弱,打通服务职工的“最后一公里”的题中应有之义。

不过,“减法”做到工会自己身上,必然会涉及工会组织的资源、权力和利益关系的深刻调整,也会给工会组织和人员带来新的变化。评比项目取消了,工会工作的成绩会不会因此弱化?工作要求提高了,干部能力是否跟得上?职工眼光“挑剔”了,工会服务是否会达标?下到基层,工会干部能否适应工作环境?

做减法的“痛苦”不亚于“想加法”的“头疼”,怎么办?这对于更多工会来说,已成为改革创新路上的“成长的烦恼”。

这是一个要回到改革初衷的问题。工会改革不应是为了改革而改革,而是为了增强组织的影响力号召力而进行的自我革新。要得到职工群众支持和认同,就必须切实解决

