

## 【一周工报速读】

北京城乡低保标准年均增长率将达10%

北京市民政局发布北京市“十三五”时期民政事业发展规划。“十三五”时期，该市将实现城乡低保标准年均增长率达10%等15项具体指标。

据了解，“十三五”时期首都民政事业发展目标是“四个率先”，即率先形成高效顺畅的民政体制机制，率先构建普惠均等的民生保障格局，率先实现民政社会治理现代化，率先建成首都特色的法治民政。

“十三五”时期，主要完成构建首都特色养老服务模式、完善基本民生保障体系，加强和创新社会治理，推进社会服务产业发展、促进京津冀民政事业协同发展等七大任务。“十三五”时期，北京市还将大力加强民政公共服务基础设施建设，完善养老、儿童、残疾人、社会组织、社区、救助服务、救灾、慈善捐赠、军休优抚、殡葬、婚登等11类民政设施。（盛丽）

——摘自9月1日《劳动午报》

## 河北企业不再承担“三供一业”费用

今后，河北省国企职工家属区的供水、供电、供暖和物业将全部推向市场，企业不再承担相关费用。日前，省财政厅和省国资委联合印发了《河北省省属国有企业职工家属区“三供一业”分离移交财政补助资金管理办法》（以下简称《办法》），规范和加强河北省省属国有企业家属区“三供一业”分离移交财政补助资金（以下简称“补助资金”）管理。

据悉，《办法》所称省属国有企业包括中央下放企业和其他省属国有企业。“三供一业”是指分离移交前省属国有企业实际承担的职工家属区供水、供电、供热（气）和物业管理项目。

《办法》中规定的补助范围包括：中央下放政策性破产企业在2016年1月1日以前已实现分离移交的“三供一业”，以及此后实施分离移交的“三供一业”，中央下放其他企业和其他省属国有企业在2016年1月1日以后实施分离移交的“三供一业”。（李华）

——摘自9月2日《河北工人报》

## 辽宁增发基本养老金将发放到位

辽宁省退休人员基本养老金又要上调了。近日，从该省人社厅获悉，2016年辽宁养老金调整的人员范围、时间以及调整办法和标准已经明确，增加的基本养老金将于9月底前发放到位。这是该省自2005年以来的第12次上涨，平均涨幅6.75%，略高于国务院确定的6.5%的涨幅。

此次调整，辽宁省采取了定额调整、挂钩调整、适当倾斜相结合的办法，兼顾了企业和机关事业单位退休人员的特点，并适当对高龄退休人员、艰苦边远地区企业退休人员等群体予以倾斜照顾。

企业退休人员属于定额调整有5类。机关事业单位人员属于定额调整两类。企业退休人员属于挂钩调整两类。机关事业单位人员中符合挂钩调整情况为退休（职）人员按照本人2015年12月领取的统筹内月基本养老金为基数，按3.4%的比例增加基本养老金。（刘然于璇）

——摘自8月31日《辽宁职工报》

## 湖南邵阳新兴产业助力经济转型

湖南邵阳市是湖南四大重点产煤市之一。2016年全市由107家煤矿减至1家煤矿，打造了煤矿关闭“邵阳模式”。

退出煤炭市场后，地方经济转型发展，还有工人再就业的问题也压在了邵阳市政府的身上。笔者了解到，曾经邵阳县1年的煤炭税收是5000万元左右，而如今新引进的电子产业，第一期项目就上缴了2000万元的税收，第二期又将上缴2000万元。

邵阳县各县（市、区）也尝到了经济转型的甜头。邵东县通过近几年的发展，打火机产业、箱包产业以及小五金加工产业已然成了县里的支柱产业。武冈市招商引资，落户的啤酒生产企业三期共投资16亿元，税收比几十处煤矿加一起还多。新宁县则选择了旅游产业的开发，这是一笔容易算的经济账；搞旅游产业比办煤矿强得多，只要把景点建设好，1个游客多花几十元钱，县里就增加收入几千万元。

（尹理）

——摘自8月31日《湖南工人报》

认为就业协议等同于劳动合同；违法约定服务期违约金或约定违约金超过法定限额；滥用试用期制度

# 职场新人最易陷入三类劳动争议

本报记者 北京9月5日电（记者张伟杰）记者从北京市第一中级法院获悉，随着我市新增就业人口的增加，劳动力市场供需不平衡加剧，导致劳动争议案件数量激增。该院近3年年均审结劳动争议案件2200余件，其中劳动者一方年龄在18至28周岁的职场新人的案件数量始终保持在20%左右。

法院梳理后发现，职场新人最易陷入三类劳动争议案件。

一是错误地认为就业协议等同于劳动合同。

不少职场新人误以为只要签订了就业协议就已经与用人单位建立起劳动关系，有了

工作保障。但是，就业协议本身并没有规定用人单位和劳动者享有的具体权利以及需要履行的具体义务，并不能替代劳动合同。如果入职后没有及时签订劳动合同，员工今后就可能无法得到应有的劳动保障，双方容易就工作岗位、服务年限、工资待遇、社会保险等诸多问题产生争议纠纷。

二是用人单位以解决户口、专项培训等为由与初入职人员违法约定服务期违约金或者约定的违约金超过法定限额。

众多用人单位与初入职人员约定违约金的直接目的在于限制跳槽，但一些用人单位简单、片面地理解法律规定，忽略了服务期适

用条件，让服务期协议成为一纸空文。如有的单位为吸引人才，开出一定优厚条件，并约定工作年限和违约金。有的单位认为只要对员工进行了入职培训、岗前培训和基本技能操作培训，就可以约定违约金。还有的单位约定的违约金数额过高，超过了法定标准。

三是试用期用工不规范，滥用试用期制度。

由于试用期用工成本低，具有较大的弹性和灵活性，从而给用人单位以可乘之机。一些用人单位随意约定试用期期限和试用期工资，擅自延长试用期或多次约定试用期。有的企业对录用条件没有作出明确规定，在试用

期内随意解除劳动关系。

一中院通过对初入职人员劳动争议案件进行调研后发现，此类劳动争议主要由三方原因引起。

一是初入职人员受教育程度普遍提高，就业渠道和形式愈发多样化，由此出现了签订就业协议实际不入职、约定户口服务期不履约等现象。

二是初入职人员职业流动性大，地域跨度广。由于初入职人员择业时自我意识强，期望值高，不断寻找待遇好、有发展潜力的岗位，导致多数初入职人员没有履行完劳动合同时就跳槽，服务期违约金纠纷频发。

三是初入职人员涉世未深，加之就业形势严峻，劳动关系双方主体在权利地位、获取信息等方面存在不对称性。一些用人单位利用初入职人员求职心切心理，提出各种苛刻或不合理的要求，不与初入职人员签订劳动合同，或者以签订就业协议书来代替劳动合同，滥用试用期制度，违法约定违约金，侵害初入职人员合法权益。

针对如何防范争议，法官建议初入职人员增强自我保护意识，树立诚信意识，谨慎签约，积极履约，用人单位应及时与劳动者签订劳动合同，依法与初入职人员约定服务期违约金，规范用工，合理利用试用期制度挑选人才。

因去产能下岗的永安煤业公司的工人或走上了新的岗位，或创业当上了店主，端起了“新饭碗”，但对他们来说，适应新环境完成新转变并非易事——

## 壮着胆出去“闯”



本报记者 吴铎思  
本报通讯员 范立淮 庄清

“小店已经开张了，欢迎捧场。”

原煤矿工人翁元兴给前同事挨个发起了微信“广告”。

翁元兴是福建永安煤业公司丰海矿的一名职工，不久前被“划线下岗”，回到老家后积极筹划开了个饭店。

今年初，在煤炭企业去产能大环境下，拥有4107名职工的永安煤业公司面对“去产能”做出了痛苦抉择——亏损煤矿在3年内分批关闭，盈利矿井减员增效。到“十三五”末期，企业用工总量压缩一半。虽然煤矿“严冬”的事实已是众人皆知，裁员提效也都在意料之中，但是职工还是为前途忧心不已。近日，公司一份“关于合同期满和自愿解除劳动合同”的文件再次掀起扔掉“铁饭碗”，自己“造饭碗”的创业潮。

翁元兴就是端起“新饭碗”的煤矿工人之一，接受《工人日报》记者的采访，许多职工表示，谋一份新职业相对容易，但要想适应环境并且站稳脚跟，却并非易事，

**创业：有惴惴不安有翘首以盼有观望不前，但更多是急流勇进**

面对煤炭市场现状，永安煤业公司把减员提效作为“十三五”期间的一项重点工作推进。

永安煤业定下两条减员原则：一方面，一线尽量不动，二线、三线为减员重点；另一方面，区别对待，让年轻的员工“走出去”，把年纪大的员工养起来，让留下来的员工活得好一些。

公司出台一项举措，年龄在35岁以下的员工，合同到期的将不再续签，除按规定支付经济补偿金外，另发放创业激励金，封顶2万元，提前解除劳动合同的员工，发放创业激励金，封顶数额至3万元。

“如果你们现在辞职，我们大家一起来创业。”原半罗山矿地质技术员汤成苗，与该矿年轻技术员谈到企业减员分流安置办法

月营业收入超过1万元。

“家里亲人让我一起去外地打理生意。”丰海矿技术员小邓的城市白领生活让大家心生羡慕。“没了铁饭碗并不可怕，观念一转天地宽，也许还有其他的金饭碗在等着你！”

记者采访发现，面对创业，有惴惴不安翘首以盼的，有四下观望徘徊不前的，但更多的是勇往直前急流勇进。

邱洁是到龄切线退养的女工，退养后先后去过超市、酒店上班，1500元的月工资、一天12小时的倒班工作让邱洁萌生了自己开店的念头。去年4月，邱洁瞄准了矿区的餐饮行业，凭着自己的烹饪功夫，在矿区开了一家快餐店。

邱洁人缘好、手艺好，她用心经营着快餐店，精心烹饪每一道菜肴，并且将健康饮食引入经营理念，注意荤素搭配，在每道菜的边上，都注明功能、适宜人群，创新的经营方法、良好的服务态度也为她带来了可观的经济收入。如今，邱洁不仅月收入比在岗时还高，还雇佣了两名家属工，成功地走出了一条创业路。

当下社会，信息发达、经济多元，“为稻粱谋”变得不再艰难，借着国家“大众创业、万众创新”的东风，不少职工的创业创新路越走越宽广、越走越顺畅。

**再就业：干了大半辈子煤矿对井下管理熟悉，工作起来得心应手**

日前，永安煤业公司召开五届二次职工代表大会，专题审议并通过了《“十三五”期间压产减员和人员分流安置办法》，该办法终止了终止和解除劳动合同员工的待遇。对合同到期的二三线全民合同制员工和农合工，企业除按规定支付经济补偿金外，根据工龄另发放1000元~2万元不等的补助金；未达到划线提前内退年龄条件的人员可提前内退，增加每月500元的生活补贴，待年龄达到划线条件时，按内退享受相应待遇。

企业工会针对下岗职工召开多层次的就业推介会，二三线全民合同制员工可以自行选择在集团内企业间转岗再就业。企业工会还通过校企合作，把40岁以下的下岗职工送

进技校或职业院校进行3个月~12个月的技能培训或职业培训，为他们日后的“技能就业”铺路搭桥。

许多退养或是“买断”的职工，已经“走出去”开始自己二次创业的路子，但也有选择“留下来”重操旧业的，之前是丰海矿协议队党支部书记的巫连文，内退后经人介绍到一家私营煤企当起了管理员，他说，干了大半辈子煤矿，对井下管理熟悉，工作起来得心应手，现在的收入加上内退的工资让自己的日子过得更滋润了。

“走出去”是双赢。去年，公司在岗人员减少612人，吨煤工资成本同比下降6.34%。

**转角色：放低身段咬牙坚持，为自己创造机会**

“内退之后怎么办？‘买断’以后做什么？”这不仅是矿工闲聊时常提及的话题，也

是每个人在心里默默盘算的事。谋一份新职业相对容易，但要想适应环境站稳脚跟却并非易事。

应聘在闽清一家PC管厂任办公室主任的陈星明笑称，自己已经适应了从国企管理者到一个“白手起家”普通人的角色转变。

和所有人一样，老陈也遇到过角色转换的困扰，陌生的工作环境和快节奏的工作压力，成为他首先要克服的难题。“放低身段、咬牙坚持”，这是老陈给自己定下的原则，也正是靠着这样一种谦虚好学、吃苦耐劳的精神，在1个月内老陈就融入到新环境，扎实的文字功底和管理才干，得到了领导和职工的普遍认可。

“适应环境，尽快地完成角色的转变，这是一名成熟职工所必须做的事情，这样你才会得到机会，甚至为自己创造机会。”老陈这样说。

西筛厂生技办的刘工，在内退之初以为凭

着自己机电高级工程师这块“金字招牌”，谋一份理想的工作不成问题。但竞争激烈的就业环境给了高不成低不就的他泼了盆冷水，冷静下来的刘工开始正视自己能力和市场的匹配，在离家较近的一家工地从一名机电技术员做起，一直干到现在机电顾问的岗位，月收入也从最初的2000多元涨到4000多元。刘工感慨地说：“要不是自己放低身段转变角色，就没有现在的岗位。”

其实远不止这两位，原煤矿许多人都端起了自己的“新饭碗”。持有药师证的郭大姐应聘成为药店店员，坐惯办公室的陈大姐当起仓库员，原煤检班清大姐成了穿着西装的楼管员，原化验室的郑大姐干起了整理档案的活儿……

“我一直担心离开煤矿后我可能干不好，但离开矿山后发现，只要肯付出，还是有立足之地的。”当初壮着胆出去“闯”的小周感慨地说。

## 内退人员重新就业，劳动关系和工伤赔偿认定有依据

本报记者 杨召奎

去产能的过程中，出现这样较为特殊人群——内部退养。据了解，内部退养是国家规定安置去产能职工的四渠道之一，也是不少企业分流安置去产能员工的主要渠道之一。

北京道成律师事务所劳动律师张立岩告诉记者，内退又称内部退养，办理内退的人员可在不单位工作，但每月可从单位领取一定数额的内退费，不过这些人的社会保险并没有终止，而是由单位继续在社保中心缴纳，一直到退休年龄条件后正式办理退休。

“单位一般也对内退设置一定的年龄界限，比如距法定退休年龄5年内等。所以，这实际上是一种保留劳动关系但又无需在岗的情形，主要是对一些无法安排合适岗位但又未达到退休年龄的老员工所采取的过渡性安置办法。”张立岩律师说，“虽然原用人单位仍然会为内退职工缴纳社保，但由于内退费可能无法满足他们的日常生活开销，因此内退仍有重新就业的需要。”

那么，内退人员重新就业后，与新的用人单位之间是否存在劳动关系？员工从原单位内退后来到新的公司工作，双方未签订劳动合同，且新公司也没有为其缴纳社会保险，发生工伤该怎么办？日前，《工人日报》记者就这些问题采访了多位劳动法专家。

**与新单位是否存在劳动关系？**

刘中明属于企业内退人员，由于懂电工、会水暖，2008年10月，他到北京建国物业管理有限公司（以下简称物业公司）工作。当年12月15日，公司与他签订了用工协议，合同期限至2009年12月14日，但物业公司并没有给他缴纳社会保险。

随后，他又与公司续签3次用工协议，最后一次用工协议约定合同期限至2012年12月14日。可是，就在合同期满前两个月，即2012年10月4日，他在工作中受了伤。

由于在工作中受伤，刘中明认为，自己所受的伤害应属于工伤。于是，他找物业公司要求支付工伤保险待遇。但物业公司认为，刘中

明系内退人员，与其他企业存在劳动关系，而我方不承认双重劳动关系，刘中明只是公司的兼职人员，与公司之间也只是劳务关系，因此公司不应承担工伤责任。

那么，我国究竟承不承认双重劳动关系？

北京致诚农民工法律援助与研究中心张志友律师告诉记者，目前，我国《劳动合同法》并没有明确规定一个劳动者与多个用人单位建立双重或多劳动关系是违法的，可以说，当前劳动法律法规对双重劳动关系是不反对也不鼓励。

张立岩律师表示，“根据《劳动合同法》第三十九条第四项规定可知，如果新用人单位招用了与原用人单位未解除或终止劳动合的劳动者，造成原用人单位经济损失的，劳动者和新用人单位应承担连带赔偿责任。可见，只要劳动者在对于完成原单位工作任务并没有造成影响的情况下，法律并未禁止双重劳动关系。”

既然允许双重劳动关系存在，那么和劳动关系对应的社会保险关系是否也可以双重呢？

对此，北京常鸿律师事务所律师陈剑峰对记者说：“首先，从相关司法解释和判例来看，用人单位招用内退人员，必须在一个月内与其签订书面劳动合同，否则劳动者可以主张未签订劳动合同的二倍工资差额；其次，用

人单位也应依照《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规向内退人员支付工资及其加班费，因用工中的工资、加班费与现用人单位发生争议，应按劳动争议处理。最后，新的用人单位有缴纳社会保险的义务，发生工伤事故时新的用人单位有赔偿的义务。”

陈剑峰解释说，原劳动和社会保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第一条规，“职工在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。”

另外，2014年9月1日起施行的《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》也指出，“职工与两个或两个以上用人单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位。”

“这说明，双重劳动关系中是可以存在双重工伤保险关系的，劳动者可以参加两份工伤保险，只是在发生工伤事故后只能享受一份待遇。”陈剑峰律师说。