

农民工

周刊

责任编辑:赵剑影
新闻热线:(010)84151037
E-mail:grnmgzgk@163.com

工伤医疗待遇知多少

什么是工伤医疗待遇

《工伤保险条例》规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗,享受工伤医疗待遇。

1. 职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医,情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

2. 治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的,由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。

3. 职工住院治疗工伤的伙食补助费,以及经医疗机构出具证明,报经办机构同意,工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付,基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

4. 工伤职工治疗非工伤引发的疾病,不享受工伤医疗待遇,按照基本医疗保险办法处理。

5. 工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用,符合规定的,从工伤保险基金支付。

伤残待遇有哪些

职工因工致残被鉴定后,《工伤保险条例》规定,不同伤残等级享受不同的待遇:

1. 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位,享受以下待遇:

■从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金:一级伤残为 27 个月的本人工资,二级伤残为 25 个月的本人工资,三级伤残为 23 个月的本人工资,四级伤残为 21 个月的本人工资。

■从工伤保险基金按月支付伤残津贴:一级伤残为本人工资的 90%,二级伤残为本人工资的 85%,三级伤残为本人工资的 80%,四级伤残为本人工资的 75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由工伤保险基金补足差额。

■工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后,停发伤残津贴,享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的,由工伤保险基金补足差额。

五、六级伤残待遇

■从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:五级伤残为 18 个月的本人工资,六级伤残为 16 个月的本人工资。

■保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的 70%、六级伤残为本人工资的 60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

■经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

七级至十级伤残待遇:

■从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为 13 个月的本人工资,八级伤残为 11 个月的本人工资,九级伤残为 9 个月的本人工资,十级伤残为 7 个月的本人工资。

■劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

- 新生代农民工:学本领,懂生活,想要体面劳动
- 企业:开出高薪,重视培训,摆出丰厚用工条件

技术淘金,加入! 体力劳作,再见!

——吉林劳动力市场就业调查

本报记者 柳姗姗

“过去打工,我只关心工资多不多。现在,我更关心在企业有没有发展前景、福利待遇水平和工作环境如何?”通过招聘会成功签约长春三化实业有限公司的老徐高兴地告诉《工人日报》记者:“这一切都是为了更美好的幸福生活!”

随着吉林省“春风行动”869 场专场招聘落下帷幕,44.07 万人觅得心仪岗位。《工人日报》记者在走访招聘会时发现,比起单纯地靠体力劳作挣钱,新生代农民工更愿意加入那些可以通过技术淘金的企业。

体面就业:从单纯赚钱到享受生活

招聘会上,记者发现很多招聘农民工的企业,不仅打出了高薪旗号,也在显著位置摆出了“人职次月交五险一金”“免费提供食宿,配有娱乐设施”“不定期举办文体活动”等吸引眼球的用工条件。

“现在农民工的要求高了,不像以前只要能赚钱就行,不断提高福利待遇已成为企业吸引求职者的重要法宝。”天鼎丰(滁州)非织造布有限公司招聘负责人韩先生告诉《工人日报》记者,为了招到并留住更多优秀的农民工,高薪、五险一金、过节福利等一样都不少。

“与上一代农民工相比,新生代农民工就业最大的特点就是要求体面就业。”吉林省就业服务局副局长张光烈告诉《工人日报》记者,新生代农民工素质在提高,就业要求也在提高。针对这一新变化,近年来,吉林省就业服务部门也在不断创新工作方式,提高服务水平。如加强培训、做好普法和维权、挖掘优质就业渠道等。

因为觉得休息时间太少,每天工作时间又太长。不久前,一直在美容美发行业打工的 90 后小张果断辞职。“出了农村就没想再回去,工作也是生活的一部分,我也需要时间去享受。”小张告诉记者,她想找一份销售工作,希望能有休假时间和不错的福利待遇。

“时代在变,挣钱不就是为了更好地生活么。我们也要体面就业。”已在长春打工近 5 年的小杨打扮新潮,业余时间喜欢和朋友们一起吃饭、打台球、唱歌。“我参加这次招聘会,就是想换一份更舒心更体面的工作。”

用工企业最能直观地感受到农民工就业的变化,多家企业招聘负责人普遍的感触就是:新生代农民工要求变多是必然趋势,企业要想实现更好的发展,避免用工荒的出现,就必然要不断完善福利待遇。同时也要关注他们在情感、娱乐等方面的需要。

“农民工就业的体面化趋势对我们的工作提出了更高的要求,我想我们要做的就是帮助农民工工作有岗位、维权有渠道、劳动有保障,不断切实提升农民工的就业质量。”张光烈说。

技能就业:从出苦力到凭本事吃饭

“没经验行吗?公司有没有培训?以后有没有升职空间?”在“春风行动”的招聘会现场,记者看到不少求职的农民工都很青睐有技术含量、能学到本事的工作岗位。一位求职者告诉记者,出来打工不能混日子,要扎扎实实地学到一门手艺。“有机会成为一名技术工人,将来的生活才能有保障。”

“能被这家实力雄厚的地产公司聘用,多亏以前参加过电焊培训班,拿到了资格证。”焊工老刘笑呵呵地告诉记者,“听说不管是职称升级还是在

一些领域“招工难、就业难”并存,就业的稳定性和质量有待提高

内蒙古将建立劳动者终身职业培训制度

本报讯(记者李玉波)记者从内蒙古自治区人民政府了解到,内蒙古自治区将完善职业培训工作机制,建立劳动者终身职业培训制度,努力使每个劳动者都有机会接受就业技能培训和创业培训。

当前,内蒙古自治区劳动力供大于求的总量压力依然较大,农牧业富余劳动力转移和城镇困难人

员就业问题相互交织,一些就业领域“招工难、就业难”并存,就业的稳定性和质量有待提高。

据介绍,内蒙古自治区将以企业、职业院校和各类培训机构为依托,分类组织实施就业技能培训、创业培训、劳动预备制培训、岗位技能提升培训、高技能人才培训,实现就业创业能力和职业转换能力双提升。

内蒙古自治区各盟市、旗县将按照政府引导、市场化运作的原则建设具有一定规模的实训基地,培育具有本地特色和辐射区域的职业培训品牌。还将统筹建设区域性大型实训基地、盟市级综合型实训基地和旗县级以上地方产业特色实训基地,构建布局合理、定位明确、功能突出、信息互通、协调发展的职

业技能实训基地网络;将建立区域职业培训联盟(集团),推动职业培训资源优化配置,实现资源共享。

据了解,内蒙古自治区规定所有接受就业技能培训师每人每年可享受一次就业技能补贴,享受就业技能补贴的补贴期限最长不超过 12 个月。



村里建起“绣娘手工坊”

为促进农村妇女剩余劳动力就业,河北迁安市杨店子镇高引铺村在有关部门支持下,注册成立了村集体控股、全民参股的“绣娘手工坊”。

村里的妇女根据自身情况选择来厂里或在家里使用传统方法纺织土

布,制作床上用品、围巾、箱包等。目前,产品热销北京、上海和广州等地。古纺车老织机,带动了全村 410 个家庭增收。

本报记者李昱霖 通讯员陈儒 摄

超龄农民工权益问题频发原因何在?

杨召奎

近日,江苏阜宁县 78 岁薛姓务工者遭遇欠薪,引发舆论广泛关注。除了被欠薪,一些超龄农民工还面临拿不到加班费、遭受事故伤害而无法获得赔偿等问题。每隔不久,就会有类似报道见诸媒体。

超龄农民工问题由来已久,至今依然屡屡发生,原因何在?其关键问题在于:超龄农民工与所在单位之间到底是何种法律关系,一直没有国家层面的法律来进行统一指引。

《劳动合同法》规定:“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。”《劳动合同法实施条例》则规定:“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。”这意味着,现实中,劳动者达到退休年龄后,即使没有享受基本养老保险待遇,劳动合同也要终止。

那么,退休后的人员继续务工发生权益问题

怎么办?2010 年 9 月施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》规定,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。

但上述《解释》对于没有享受养老保险待遇或领取退休金的人员(主要是超龄超农民工),是否也按劳务关系处理,并没有给出明确结论。这就造成了各地的认识不统一,多数地方不认可双方之间属于劳动关系,也有不少司法判例认定双方形成劳动关系。

对于认定双方存在劳动关系,也引发了一系列争议:认定之后,如果超龄劳动者请求签订无固定期限劳动合同、支付二倍工资、经济补偿金、赔偿金及社会保险待遇等,该怎么办?如果支持,对企业来讲,显得不公平,企业将不愿再雇用超龄劳动者;但从法律来讲,如果认定了劳动关系,就应该支持这些诉求。

然而,如果没有劳动关系,超龄劳动者在遭遇欠薪或者不给加班费后,无法要求劳动监察部门介入,也无法申请劳动仲裁;在遭遇事故伤害后,无法进行工伤认定,进而获得工伤赔偿,只能按照劳务关系,以提供劳务者受害纠纷或当地工伤保险条例的相关规定向法院提起诉讼。而劳动关系与劳务关系,一字之差,待遇却有霄壤之别。

那么,这一系列难题该如何协调解决呢?近年来,各地都在进行积极探索,也出台了一些有针对性的规定。2017 年 7 月,江苏省仲裁委征求江苏省高级人民法院相关业务庭意见,通过了《江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》。

《纪要》指出,用人单位与其招用的已达到或超过法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,双方之间用工情形符合劳动关系特征的,应按劳动关系特殊情形处理。劳动者请求享受《劳动法》《劳动合同法》规定的劳动报酬、劳动保护、劳动条件、工作时间、

休息休假、职业危害防护、福利待遇的应予支持。但劳动者请求签订无固定期限劳动合同、支付二倍工资、经济补偿、赔偿金及社会保险待遇的不予支持。双方另有约定的除外。

对此,劳动法专家认为,特殊劳动关系既考虑了用人单位的利益,也兼顾了劳动者的权益,较好地平衡了二者的关系。用人单位不用考虑雇用超龄农民工需要付出过高成本等;超龄农民工可以更快地找到工作,同时享受劳动保护等权益,这是双赢。

伴随着人口老龄化以及劳动力短缺,我国超龄农民工势必会越来越多。鉴于当前各地规定不统一,急需国家层面出台统一法律规定,而江苏在这方面的探索,或有可供借鉴之处。

