

图说劳动·保障

高温津贴
你领到了吗?

随着各地陆续
开启高温模式,下月起,全国
很多地区都将陆续为职工发放
高温津贴。

根据四部委联合下发的《关于印发
防暑降温措施管理办法的通知》规定:
用人单位安排劳动者在35℃以上高温
天气从事室外露天作业以及不能采取有
效措施将工作场所温度降低到33℃以
下的,应向劳动者发放高温津贴。

高温津贴发多少、啥时发?

伴随气温上升,各地
高温津贴陆续进入发放时
间,一些地区还对高温津
贴进行了上调。

地区	发放金额	发放时长
北京	不低于180元/月 (室外高温作业) 不低于120元/月 (室内高温作业)	6~8月
浙江	225元/月 (高温作业人员) 180元/月 (非高温作业人员) 145元/月 (一般工作人员)	6~9月
上海	200元/月	6~9月
福建	200元/月	5~9月
湖北	12元/天	6~9月
河南	每人每天10元	4~10月

若未发 劳动者可举报投诉

用人单位未按规定发放高温津贴,
劳动者可向人社部门举报投诉,或依
法申请调解、仲裁、提起诉讼。

劳动者也可以向工会寻求帮助,工会组
织有权要求用人单位及时改正。

小贴士

1 | 降温饮料、药品等劳动保护用品不
得冲抵高温津贴。

2 | 因高温天气停止工作、缩短工作时间的,
用人单位不得扣除或降低劳动者
工资。

3 | 高温津贴≠防暑降温费,高温津贴属津贴。
补贴范畴,防暑降温费属职工福利费范畴。

文字:王维砚 制图:肖婕好

吉林“人才18条”新政推动情况良好

本报讯(记者柳姗姗)今年2月,吉林省《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》(以下简称“人才18条”)出台后,各地各部门抢占人才工作制高点,迅速开展相关工作。总体来看,“人才18条”新政推动情况良好。

据悉,“人才18条”出台后,各州市政府积极行动。长春市迅速启动了国家级中国长春人力资源服务业产业园,开发了5000套人才公寓,实施了年内留10万名高校毕业生在长春创业就业服务工程。辽源市完善去年下发的3个吸引人才的政策文件。松原市印发了《吉人回乡工作实施方案》,长春新区、延边朝鲜族自治州、吉林市、四平市、通化市等地政府也先后出台了吸引人才的政策措施,在职务职级晋升、工资核定、落户、发放生活补贴等方面推出了多项优惠政策,在全省范围内形成了较好的人才工作氛围。

威海市总为500名优秀职工免费查体

本报讯(记者杨明清 通讯员夏丽萍)“被评为优秀职工是一份难得的荣誉,市总工会为我们精心准备的查体活动更是让我们感受到了工会组织的温暖。”日前,山东威海市总工会正式启动第三届“威海市优秀职工”健康查体活动,刚被评选为优秀职工的威海建设集团装饰公司的农民工贾修川激动地说。

今年3月,威海市总工会在全市建会单位中启动评选,通过推荐、评选、上报、公示等环节,最终从各行各业建会单位中遴选出500名“威海市优秀职工”,由威海市总工会统一出资为优秀职工提供免费健康查体服务,保障他们的身心健康发展。后续威海市总还将为优秀职工提供疗休养服务,在全社会推动形成尊重劳动、崇尚劳动的浓厚氛围。

珠海高端人才公积金最高可贷250万元

本报讯(记者刘友婷)5月21日,广东珠海市住房公积金管理中心发布《关于高层次人才申请住房公积金贷款的操作细则》,规定在高层次人才购买首套自住房的公积金贷款额度可放宽至珠海最高上限的5倍。申请人两人为高层次人才,则公积金贷款最高额度为250万元。

据了解,《操作细则》适用于经珠海市人民政府认定的顶尖、一、二、三类高层次人才。在此之前,珠海执行的公积金政策是,一个人最高贷款上限为30万元,两个人申请最高可贷50万元。《操作细则》规定,职工在购买首套自住房时,申请人一人为高层次人才,则公积金贷款最高额度为150万元;申请人两人为高层次人才,则公积金贷款最高额度为250万元。

人社部有关负责人解读国有企业工资决定机制改革

国企工资水平是否合理更多由市场决定

本报北京5月28日电(记者李丹青)日前,国务院印发《关于改革国有企业工资决定机制的意见》(以下简称《意见》)。今天,人社部副部长邱小平表示,这次改革突出国企工资分配的市场化方向,在工资水平决定机制上,强调要加强人工成本投入产出率与职工工资水平的市场对标,使工资水平是否合理更多由市场决定。

邱小平指出,这次国务院印发《意见》,目的是进一步建立健全灵活、高效的国有企业经营机制,推动国企全面提升发展质量和效率。继深化国企负责人薪酬制度改革之后,这次国有企业工资决定机制改革举措的出台,标志着中国特色现代

国有企业制度相适应的国有企业工资分配制度体系基本形成。

邱小平说,这次改革的思路是以国有企业工资总额分配为重点,兼顾国有企业内部分配,坚持问题导向和目标导向,按照工资分配市场化改革方向,改革企业工资总额确定办法和管理方式,进一步落实企业工资分配自主权。通过改革,完善既有激励又有约束,既讲效率又讲公平、既符合企业一般规律又体现国企特点的分配机制。

《意见》重点围绕国企工资总额分配,对决定机制、管理方式和监管体制机制进行了改革完善。邱小平表示,相对于改革前的国有企业工资决定机制,这

次改革有许多重大突破,体现了鲜明的时代特点。

在工资总额确定办法上,《意见》改变了过去国有企业工资总额增长同经济效益单一指标挂钩的办法,要求统筹考虑一揽子因素合理确定工资总额,更加符合市场经济规律和企业发展规律。

在工资分配主体上,《意见》对政府有关部门每年核定国有企业上年度工效挂钩方案的做法进行了改革,采取更加符合市场规律的预算管理办法,工资总额预算方案由企业自主编制,并对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业原则上实行备案制,从而使国有企业的市场主体地位更加突出,企业的工资分配管理权得到进一步落实。

“需要特别指出的是,要求在确定国有企业工资总额时要统筹考虑一揽子因素,并不意味着弱化企业经济效益在确定工资总额中的作用。”邱小平说,国有企业的企业属性,决定了国有企业特别是主业处于充分竞争行业和领域的企业,必须以创造经济效益、提升市场竞争力为主要目标。

为此,《意见》坚持效益导向,进一步完善了工资与效益联动机制,使经济效益好、劳动生产率高的企业工资可以相应多增,反之,则工资相对少增或不增,真正实现工资总额与经济效益同向联动、能增能减,确保工资水平与企业经济效益和市场竞争力相适应。

焦点关注

“48小时”工伤认定有了新案例

员工突发疾病抢救超48小时死亡被确认工伤

有律师认为,这可能会对一大批同类案件的审理起到指引作用

本报记者 杨召奎

几经周折,湖北省荆州市沙市区人社局近日终于认定在工作期间突发疾病抢救超48小时后死亡的李某属于工伤。

原来,李某生前在荆州市一家保安公司上班。工作期间李某突发疾病,随后被送往医院抢救。在医生告知家属“患者脑死亡,生还可能性极低”之后,家属仍不愿意签字放弃治疗,后李某在抢救时间超过48小时后死亡。

之后,围绕李某抢救超过48小时后死亡是否算工伤,引发官司纠纷。在申请认定和一审阶段,荆州市沙市区人社局及沙市区法院均不认定李某属于工伤;今年3月,荆州市中级法院作出终审判决,认定李某属于工伤。

工伤“48小时”之争

2017年4月13日8时40分许,李某在工作期间突发疾病,随后被送往荆州市中心医院抢救。同年4月15日8时30分左右,李某的主治医生在日

常查房时发现李某出现“脑死亡”的生理特征,遂告知家属“患者脑死亡,生还可能性极低,随时可能因呼吸衰竭死亡”,但家属不愿意签字放弃治疗。同年4月15日15时33分,医生宣布李某因呼吸衰竭临床死亡。

同年4月28日,李某家属向荆州市沙市区人社局申请工伤认定。但人社局认为,李某在工作期间突发疾病至死亡,期间超出48小时,不属于《工伤保险条例》中“视同工伤”的情形,不予认定为工伤。李某家属不服决定,遂诉至法院。

2017年11月,荆州市沙市区法院认定,沙市区人社局对李某家属的工伤认定申请作出不予认定为工伤的决定并无不妥。李某家属不服一审判决,向荆州市中级法院提起上诉。

今年3月,荆州市中级法院审理认为,关于患者李某是否“脑死亡”的问题,李某家属提交了荆州市中心医院病程记录,可以证明李某于突发疾病48小时内“脑死亡”,而沙市区人社局没有提出足以推翻患者“脑死亡”的证据。结合《工伤保险条例》第一条“保护劳动者权益,分散工伤风险”的立法本意,针对本案李某抢救时间的认定,应当作出对劳动者有利的解释。

该院认为,李某于2017年4月13日10时38分被送至医院抢救,于2017年4月15日8时30分

被告知为“脑死亡”,由于家属出于亲情不愿意放弃治疗,患者继续依靠呼吸机辅助呼吸和药物治疗才致使抢救时间超过48小时。对于李某出现的这种特殊状态,应认定属于视同工伤的情形。于是,该院判决撤销一审判决,并要求沙市区人社局于本判决生效之日起60日内,对李某家属的工伤认定申请重新作出决定。近日,沙市区人社局认定李某属于工伤。

律师:或对同类案件起借鉴作用

据记者了解,为了加强对劳动者权益的保护,《工伤保险条例》第十五条规定了3种视同工伤的情形,其中一种情形就是“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的”。

但“工伤48小时”规定常常引发争议。争议的焦点之一就是患者的死亡时间是以“脑死亡”还是心脏死亡为准。

北京大学器官移植研究所所长朱继业表示,目前医学上通行的死亡标准是脑死亡和心脏死亡,全世界已有80多个国家将“脑死亡”纳入法律上的死亡定义,但我国立法只承认心脏死亡标准;即心脏停止跳动为生命终结。



我在西湖边修古籍

5月23日, 阎静书从浙江省古籍修复材料中央库取出合适的纸张,准备进行修复工作。

55岁的阎静书,在杭州孤山西湖边的一栋小红楼里已埋头工作了38年。她是浙江图书馆国家级古籍修复中心的“掌门人”,年复一年跟发黄的纸页打交道,将珍贵的古籍从消亡的边缘拯救回来,让祖辈留下的文化遗产重获新生。

新华社记者 翁忻昶 摄

一些用人单位要求员工排队生娃,甚至打起了生育津贴的主意

职场女性难迈生育槛

本报记者 彭文卓

学校排好生育时间表,女老师要按顺序排队怀孕;女员工发现产假工资大幅缩水,原来是公司不按实际工资缴纳生育保险费用所致……日前发布的第二届“依法维护妇女儿童权益十大案例”中,“河南省某高中女教师‘排队生育’事件”和“李某某生育津贴纠纷案”引发热议,而这两起案件也引起全国总工会女职工委员会的高度关注。

全面二孩政策已正式实施两年多,但用人单位限制或侵害女职工生育权益的现象层出不穷。一直以来,女性作为生育载体,在怀孕、哺乳、养育子女等方面承担了大量的家庭责任,导致女性在职场受到歧视问题突出。

想生娃得排队

与新生儿降临时的喜庆、热闹相对比的,常常是“职场妈妈”们可能遭遇的种种冷遇。

案例中,河南省某高中为避免女教职工生育出现“产假式缺员”,制定管理意见要求女教职工有序生育,并要求各学科对可以怀孕二胎的教师限定名额,如果特定时间怀不上,名额将被取消。一些女教师生

二胎的时间甚至被排到了2020年以后。

而校方对此解释:女老师扎堆生孩子,谁来上课,学生怎么办?如果聘任短期代课教师,教学质量能不能保证是一方面,没编制,有没有人愿意干也是一个问题。

记者了解到,有如教师、客服、医护等女性从业人员较多的行业,“排队生育”等限制女职工生育权益的现象较为突出。众多“职场妈妈”遭遇的歧视还有:用人单位不落实“四期”保护;对孕期、哺乳期女职工擅自转岗、缩短产假、变相降薪或辞退女职工等。

在李某某生育津贴纠纷案中,李某某原本每月工资过万元,而在她休完产假回岗上班后,却发现领到的生育津贴仅相当于一个月的工资。原来,公司没有按其实际工资缴纳生育保险费用,致使生育津贴标准降低。女职工劳动保护的相关法规规定了用人单位不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或解除劳动合同,由此很多用人单位打起了生育津贴的主意。

虽然国家对生育的投入越来越多,但不少女职工表示,生育的家庭投入依然十分巨大。

想维权?没那么简单

一边是生育权益屡屡受损,一边却是维权的种

种困境。“职场妈妈”维权难,可以在李某某生育津贴纠纷案中窥见一斑。

据承办此案的上海市普陀区总工会朱雪芹职工法律援助工作室负责人介绍,李某某与公司签订的几份劳动合同中,在劳动报酬一项只标明每月2300元,公司以此为基数缴纳其生育保险。尽管李某某实际工资远高于这个标准,但自2014年起,李某某每月除了劳动合同中约定的2300元是通过银行转账外,其余都是现金发放。手里既没有人账凭证,也没有签收单,想要证明自己的实际收入可谓是难上加难。

在律师的建议下,李某某从以往和公司的邮件、短信、微信、QQ等记录中找到了不少与工资标准和支付有关的内容,这些证据综合在一起相互印证,成为法院支持其诉求的有力支撑。

“涉及女职工生育权的劳动争议案件中,用人单位对相关证据的制作和控制占有优势地位,举证便利,而职工则处于弱势地位。”全总女职工部有关负责人指出。

“女职工生育期间,工资及各项社保费用等,企业负担不小。”有企业人力资源经理表示,若女职工扎堆生孩子,企业不得不聘用新人,等休完产假的女职工重返工作岗位,招聘的新人又该何去何从?

全国政协委员、全国妇联原副主席崔郁分析,用

云南加强职称申报评审管理

本报讯(记者黄榆)云南省人社厅日前发文提出,采取措施进一步加强职称申报评审管理,完善职称申报评审程序,规范工作环节流程,下放高级职称资格审查权限。

云南省人社厅提出,一要规范申报行为,非云南省属单位专业技术人员在云南参加职称申报评审须按委托申报流程申报,申报人员不得同时向两个以上评委会报送申报评审材料,也不得将评审未通过的材料再送其他评委会评审;二要规范职称评审工作程序,完善高级职称评审会前、会中、会后管理制度,加强备案程序管理,未按相关规定和要求进行备案的,不得自行召开评审会议;三要强化用人单位在推荐审核中的主体责任,用人单位须对申报材料进行审核把关,并对推荐材料的真实性负责。

该厅要求用人单位和评委会承办部门在推荐上报及评审备案前,须采取适当方式对拟推荐人员及拟上会参加评审人员进行不少于5个工作日的公示,公示无异议后方可推荐上报或提交备案。

对未按规定进行审核推荐及评审的评审委员会,通报批评并暂停其评审工作。对于申报人员弄虚作假,或推荐审核单位把关不严的,一经查实,除按职称评审管理规定对申报人员进行处理外,还将追究相关责任人的责任。

人单位出于生育成本负担的考虑不愿招录女性。许多用人单位认为,招录女性会增加单位的成本负担。

“很多企业在女职工怀孕后,都会重新安排其工作,至少让她们在升迁之路戛然而止。”如此职场潜规则,让不少职场女性要么改变事业规划,要么失去生育意愿。

建议生育成本社会化

对于生育权益的保障,《妇女权益保障法》《劳动法》等均有明文规定。用人单位为何公然违法?有人认为,这是由于企业违法成本低。

但也有观点指出,这实际上反映了用人单位追求效益最大化与女性生育成本非社会化的矛盾。二孩时代,用人单位不愿在没有任何补偿的情况下,承担额外的用工成本。而全面二孩政策的落地,应探索一条生育成本共担的可行路径,毕竟这不仅是个人的家庭的事,更是全社会的事。

2017年9月,全国人大常委会发函广东、云南、江西、海南、福建5省,要求修改人口与计划生育条例中有关“超生即辞退”规定,目前这5省都已进行修改或列入修改计划。在一些地方实施了几十年的职工“超生即辞退”的制度,正在退出历史舞台。

就生育成本社会化如何落到实处,崔郁建议,可以参照大学生、残疾人和下岗失业人员再就业的社会保险补贴和税费减免政策,研究制定对雇佣女职工超过40%的用人单位给予适当税费减免政策;对用人单位为女职工在产前检查、哺乳时间和产假岗位替补中支付的工资以及为产假期间女职工缴纳的社会保险费、延长产假期间的生育津贴等给予财政补贴。

“打消大众生育的后顾之忧,这就需要更有有效的制度安排保驾护航。”全国政协委员、全国经费审查委员会主任李守镇建议,应强化女性就业保障制度、完善生育保险和家庭福利政策,大力促进生育成本社会化,从而缓解职工生育和劳动关系的冲突。