

图说劳动·保障

这些社保红线 不要碰!

职工购房、养老、看病离不开单位和自己共同缴纳的社保,但是你知道吗?社保的缴纳和支取有一定的程序和规范,如果违规提取和使用,后果很严重。

伪造证明材料提取住房公积金

职工通过非法中介,伪造购房合同、不动产权证、购房发票、契税发票等资料帮助其提取住房公积金,不仅违规,还涉及违法。

已提取资金的,限期全额退回,在一定期限内限制其住房公积金提取和贷款;逾期仍不退回将被列为严重失信行为。

违纪或将影响养老金待遇

《事业单位工作人员处分暂行规定》明确,已经退休的事业单位工作人员有违法违纪行为应当受到处分的,不再作出处分决定。

但是,会相应降低或者取消其享受的待遇。这意味着,事业单位的退休员工违纪后,其养老金待遇将受影响。

违规使用医保卡

下列这些使用医保卡的行为均是违规的:

▶ 冒用他人医保卡就医配药;

▶ 将本人身份证明、医疗保险就医凭证转借他人使用;

▶ 伪造、变造病历、处方、疾病诊断证明和医疗费票据等,骗取医保基金;

▶ 使用医保就医凭证配取药品转手倒卖等。

提醒

参保人员违规使用医保卡,将被记入黑名单,进行“失信管理”。

文字:王维砚 制图:肖婕妤

山东连续 14 年提高工伤保险 3 项定期待遇

本报讯(记者丛民)近日,山东省人社厅、省财政厅印发《关于 2018 年调整一级至四级工伤职工伤残津贴、生活护理费和工亡职工供养亲属抚恤金标准的通知》,自 2018 年 1 月 1 日起,调整提高一级至四级工伤职工伤残津贴、生活护理费和工亡职工供养亲属抚恤金标准。据悉,这是山东自 2005 年起,连续 14 年提高工伤保险 3 项定期待遇标准。

据介绍,此次调整的范围是 2017 年 12 月 31 日前,领取伤残津贴的一级至四级工伤职工、经批准领取生活护理费的工伤职工和领取供养亲属抚恤金的工亡职工供养亲属,符合条件的一级至四级工伤职工,伤残津贴每人每月分别按 180 元、170 元、160 元、150 元的标准增加。生活护理费,以统筹地区 2017 年度职工月平均工资为基数,平均增加 170 元左右。供养亲属抚恤金,配偶每人每月增加 63 元,其他供养亲属每人每月增加 47 元,孤寡老人或者孤儿在上述标准的基础上每人每月再增加 16 元。

陕西咸阳互助保障金温暖患病职工心

本报讯(记者毛浓曦 通讯员崔巧玉)陕西省咸阳市秦都区总工会副主席尹峰杰等一行日前来到该区某单位患病职工家中,为其送上互助保障理赔金 2 万余元。原来,该单位此前响应互助保障政策,为职工办理了重大疾病、女职工特殊疾病等互助保障。而该职工于今年确诊为乳腺恶性肿瘤,经多次治疗逐渐好转,花费 6 万余元。但后续医疗费用昂贵,这让一家人愁眉不展。秦都区总工会了解情况后,及时核实上报,经陕西省总工会审核通过,为该职工送上医保报销后剩余部分 70%的赔付金,解了患病职工的燃眉之急。

据了解,秦都区互助保障工作开展以来,全区 90%的机关事业单位参保,至今累计参保 1.4 万人次,赔付累计 387 人次,赔付金额累计 32.4 万元,极大地减轻了职工医疗负担。

吉林油田劳保用品职工定

本报讯(记者彭冰 通讯员刘长宇)“劳保鞋不仅要具备过硬的防护性,还得提升舒适性和美观度……”吉林油田工会日前联合公司质量安全环保处、物资供应处等部门,为职工劳保鞋选型,面对劳保鞋厂家技术人员,员工代表们就其存在的问题热烈讨论,并提出改进意见。

据悉,厂家当天共提供 21 种样品,员工代表试穿后,提出了具体意见。公司工会等还组织人员专题研讨,向厂家提出改进建议,确定了新标准、新样式。4 月以来,吉林油田工会、物资供应处等部门多次开展劳动用品使用情况调研,全面推进标准化采购,不断提高劳动防护用品质量。

求职“被”重复体检 报告何时能共享?

本报讯(记者刘友铸 实习生苏敏纯)如今,入职体检是求职时的必要环节。而在求职高峰期,被多家用人单位录用并要求在短时间内重复体检的求职者不在少数。有求职者向记者诉苦,“花钱遭罪又浪费医疗资源,为何体检报告不能共享?”

毕业于 2015 年的小陶就曾遭遇重复体检。当年 7 月入职时,她做了体检,同年 12 月离职再就业时再次做了入职体检。第 3 份工作体检是在去年 4 月,而一个月前,小陶刚在前单位做了福利体检。每次体检要抽血、拍胸片,小陶想用此前的体检报告替代,然而用人单位对体检报告有时间要

焦点关注

“没时间交男友”“没有加班工资”“没时间旅游”裸辞理由“扎心”了,工会可以帮到你

本报记者 彭文卓

从最初的“世界那么大,我想去看看”,到“领导,你这点钱,让我很难办事”,每隔段时间,网上就会出现“爆款”辞职报告。近日,又一封辞职信火了。一位杭州女孩列出了自己裸辞的 7 条理由,表示虽没想好以后做什么,但不能再继续这样了。

“没时间交男友,看电影还要看好时间”“没有加班工资,上班无期限”“没时间旅游”“没有前途”“不想混日子了”……这些理由看似任性叛逆,却被网友评论条条“扎心”。同时,也是在某种程度上提醒工会、企业和有关部门应当更精细地做好职工工作。对企业工会来说,如何完善服务体系,更精准地关爱职工,成了一个紧迫的命题。

理由:“没时间交男友、看电影”
支招:要创新工作方法、满足个性化需求

“各位工粉们注意啦,区工会代表大会即将开幕,工会将送出电影票 500 张。”近日,某地区工会推出这样一项看电影的福利,却应者寥寥。

“这好比周五下班组织看电影,时间地点固定,谁愿意浪费周五晚上的宝贵时间,和同事一起看电影,看电影本来是放松的好么!”不少职工表达了这样的无奈。

同样遭职工吐槽的还有相亲活动。据了解,为发挥好工会娘家人的作用,许多地方工会都举办过联谊活动。如某地工会组织就曾依托该省职

工服务平台,查找当地单身职工信息,鼓励其报名。许多企业工会还邀请经验丰富的“工会红娘”牵线搭桥。

然而,职工对此参与的热情却不一定高,“为何要在同行业联谊,公务员就只能和公务员相亲”“活动环节太尴尬了,男女嘉宾挨个自我介绍,然后玩一些幼稚的游戏,希望能有轻松交流的环节”。

“为什么平常提出需求的人那么多,一到组织活动却没了人影。”很多工会干部也对尽心组织相亲活动却收效甚微的状况颇为困惑。一位机关工会干部道出了自己的心声:“我们经常被喊作老阿姨,工会里年轻人太少了,我们不知道年轻人的想法、喜欢的形式,做出来的活动总有代沟。”

就组织职工看电影方面,也有一些企业工会的创新做法被职工点赞。“我们单位是发电卡,可结合自己的时间,想看的场次,在网上预订。”在北京某央企工作的邓润宇觉得这种方式便捷又人性化。

理由:“没有加班工资,上班无期限”
支招:要调研摸排情况、积极组织协商

“每天早 9 点上班,晚 9 点下班,每周工作 6 天。”这样的“996”工作制在一些民营企业并不少见,特别是在一些互联网公司早已成了默认的行规。

“如果再考虑通勤,以北京市平均 52 分钟的通勤时间,19.2 公里的通勤距离来算,很多人实际上是‘8106’的上班模式,早上 8 点出门,晚上 10 点到家,一周 6 天。”北京某互联网公司一位程序员向记

者抱怨,虽然身体常常不堪重负,但看着办公室灯火通明,同事们还在加班,自己很难按时下班。

《劳动法》规定,实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时,平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度。同时,加班不是没有前提条件、时间限制和待遇要求的,要经与工会和劳动者协商。此外,延长劳动者工作时间应当支付报酬。

今年 1 月,广东珠海人社局公布一则案例,珠海某公司因赶制订单,违法延长职工加班时间,平均达 100 小时以上,最长达 147 小时,但鉴于该企业就加班事先与工会和员工协商,未强迫加班,并能足额支付加班工资、积极配合劳动部门调查,因此人社局决定只对该企业予以罚款处罚。

“每月加班超过 36 小时为超时加班,即使职工自愿并支付加班费也违反了劳动法规。”广东一名工会干部表示,不少企业和职工认为,只要付了加班费,职工自愿,就是合法的,实际上这种认识是错误的。劳动法规规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。此外,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过 1 小时,因特殊原因需延长工作时间的,每日不得超过 3 小时,每月不得超过 36 小时。因此,超时加班是违法的。

“职工很少因加班维权,因为争议标的额小,取证困难。”这名工会干部建议,工会要在日常工作中调研摸排劳动者加班情况,了解他们所想所盼,积极与企业协商,表达意见,更好地保障劳动者权益。

必要的辐射又应该是尽可能避免的。”

那么,入职体检是法律规定,还是用人单位规定呢?记者从深圳市人社局了解到,并没有出台相关规定要求求职者必须做入职体检。

一名人力资源从业者向记者透露,用人单位一般规定入职前做体检,且体检报告 3 个月内有效。“身体情况是不断变化的,体检时间长,报告就不具备参考意义。求职者基本是换一次工作就要做一次体检,如果换工作频繁,体检就会做得多。”

不过,也有一些求职者短时间内跳槽,向原单位要回了体检报告在下次求职时继续使用的。小琪入

职仅 3 周就离职,为避免重复体检,离职后她向原单位要回了体检报告交给新单位。

小陶也觉得,一年内换工作没必要重复体检,体检报告应该共享。“‘一检通用’不仅能为求职者省时省钱,还能节约医疗资源。”

广东深南律师事务所律师张爱东建议“一检通用”,只要求职者提供一定时间内的真实体检报告,应该在用人单位间实行互信互用。但他坦言,入职体检涉及企业自主用工,企业要求体检报告 3 个月内有效,员工也不会辩驳,因此推行“一检通用”或许有难度,还需从制度上有所明确。

理由:“没时间旅游”
支招:要在协商带薪年假休假中起桥梁作用

“工作 7 年,只休过 1 次年假。”在日化行业做销售的李先生告诉记者,按规定他每年可以有 15 天年假,但随着业务指标越来越难完成,同事今年几乎没有休年假的。而一到部门统计带薪年假率时,“没休过假的也会‘习惯性’签字,以保证 90%以上的带薪年假率”。

社科院近日发布的《休闲绿皮书:2017-2018 年中国休闲发展报告》也印证了这一现象。报告显示,在带薪年假方面,40.1%的受访者表示“没有带薪年假”。

《职工带薪年休假条例》中规定工会组织依法维护职工的年休假权利。但落实起来并不容易,全国总工会的调研显示,一方面,一些用人单位尤其是中小企业希望通过减少员工带薪年假的时间来降低成本,不愿落实带薪年假;另一方面,职工因谋生需要或害怕失去工作岗位,往往不敢维护休假权益。尤其是农民工,能享受带薪年假休假的更是寥寥无几。

对此,全总相关人士指出,在实际执行过程中,职工休假权益难以保障的情况很普遍。全总为此已要求各级工会加大推动此项工作,督促各单位加快落实带薪年假制度。

业内人士指出,工会组织在破解带薪年假难中具有先天优势。工会就在职工身边,用人单位只要不落实带薪年假,工会能第一时间知晓,并及时采取措施。同时,工会可以通过召开职工代表大会等制定本单位带薪年假休假制度的实施细则,在劳动者与用人单位协商带薪年假休假过程中起到桥梁作用。

广西融水苗族自治县的学生在广东省廉江市华强电器集团有限公司车间内参加学校组织的见习活动。

2018 年,广东省廉江市与广西融水苗族自治县就职业教育达成合作办学意向,每年可招收 200-300 名融水县初中毕业生到廉江的协作职业学校就读,学费全免,同时享受生活补助和交通费补贴,并帮助学生实现就业。

新华社发(石峰 摄)

山区学子学技能

广西融水苗族自治县的学生在广东省廉江市华强电器集团有限公司车间内参加学校组织的见习活动。

2018 年,广东省廉江市与广西融水苗族自治县就职业教育达成合作办学意向,每年可招收 200-300 名融水县初中毕业生到廉江的协作职业学校就读,学费全免,同时享受生活补助和交通费补贴,并帮助学生实现就业。

新华社发(石峰 摄)

带薪年假：办法实施 10 年依然休假难

专业人士建议,加强引导和追责,探索更加灵活的休假方式

本报记者 于灵歌

暑假刚过,“朋友圈”里的暑期游却少见爸爸的身影,多是“妈妈去哪儿”的旅行。有男性职工对此解释,并非不愿亲子游,只因有假难休,毕竟自己是家里的顶梁柱,要以工作为重。

然而,记者采访发现,有假难休的并不只是男性职工,不少职工对带薪年假不能休、不敢休。

事实上,2008 年施行的《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)以及随后实施的《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《办法》),都为带薪年假提供了有力支撑。可实行 10 年后,职工有假难休的现象仍然普遍。

有假不能休、不敢休

根据《条例》,职工累计工作满 1 年不满 10 年的,年休假 5 天;满 10 年不满 20 年的,年休假 10 天;满 20 年的,年休假 15 天。

《中国上班族旅行方式研究报告》显示,近三成白领无法完全支配年假,超八成人在旅行中工作。90 后屈静就是这样一位“无法支配年假”的白领。在济南一家民营企业担任部门经理的她,工作 4

年来只休过一次年假,今年根本没工夫考虑休假。“别说休年假,周末调休都很困难。”

屈静休不了假的原因是“抽不开身”。“领导有事就找我,部门大小事只能我来做,其他人不能替。”

除业务繁忙的管理者,职场新人也面临有假难休的境况。在北京某外企工作刚一年的小吴,虽有 5 天年假,但不敢跟上司提,“公司竞争激烈,我还是新人,领导都没休假,若我休会留下不好的印象。”

甚至一些职工连休假的主动权都不在自己手中。在北京从事体育销售的常先生透露,公司出于业绩考虑,规定每月员工休息 4 天,可调休补休。但实际工作中,客户、业务的要求使他工作连轴转。加之工资又是“底薪+绩效”的形式,考虑到成本,他不得不放弃休假。

相较于企业,基层干部、事业单位人员休假难的情况同样普遍。近日有媒体报道,面对创文、创卫、扶贫、招商等一系列任务,不少基层公职人员想周末双休都不易。“五加二、白加黑”在一些地方是常态。

落实休假,用人单位应主动

为何有关办法施行 10 年来,仍会有假难休?中国劳动关系学院公共管理系行政管理教研室主任刘文军认为,有假难休原因在于,管理者可以

在很大程度上决定员工的职业生涯,员工一旦违背管理者意志强行休假,就有可能受到迂回的惩罚,而劳动者间存在竞争,由于工作的持续性要求等原因,往往不敢休假甚至“自愿”放弃休假。

“这些是法律难以裁判和解决的,因此确保带薪年假完全落实在短期内还难以做到。”刘文军表示,职工休假制度如何落到实处,更多时候依靠单位自觉。而具体到落实程度上,不同类型单位职工使用带薪年假也存在差异。

国家统计局调查显示,外资合资企业职工对单位落实带薪年假的满意度较高,其次是国有企业、政府机关,而私营企业和事业单位的职工满意度较低。

为何有此差异?刘文军分析,相较于制度建设较规范的外资企业和国企,规模小的企业在人员调配和工作统筹上操作空间较小,员工休假可能直接影响企业的正常运行,因此落实带薪年假相对差一些。

那么,如果职工没休年假会如何?《条例》规定,对职工应休未休的年假天数,单位应按照该职工日工资收入的 300%支付年休假工资报酬。

有媒体对近 2000 名职场人士的休假情况开展调查,显示近七成的受访者称所在单位规定带薪年假必须一年休完,过期清零。如果没休,仅 30.4%的受访者表示所在单位会按规定支付年休假工资。

相关律师指出,用人单位带薪年假跨年清零的做法没有法律依据。法定年假可跨年度安排,公司额外提供的福利年休假可按照自己的制度规定年底清零。

要加强引导和追责

除了年休假,职工还依法享受探亲假、婚假、产假、丧假等,但职工“不知道、不敢请、请不了”的现象同样突出。而没有责任追究和强制条款,与带薪年假一样,这些假期很容易遭遇执行难,变成“僵尸假”。

去年 11 月,湖北省公安厅下发通知,要求各级公安机关领导干部要带头休假,年休假率未达到 90%的单位年终不得被评为先进。该做法一出,就引得舆论一片叫好声。

刘文军认为,改善带薪年假权利落实情况,要加强普法宣传,让员工清楚地了解自己的权利,还要加强劳动监察,增加用人单位违法成本。

随着科技进步和劳动生产率的提高,山东省委党校党的建设教研部副教授季冬晓认为,应当探索更高效高质的工作模式,摒弃工作上的“人海战术”,明确职责划分,防止低效重复劳动。

刘文军建议采取更加灵活的休假方式,特别是可以考虑允许用人单位和职工双方协商在较长周期内统筹安排工作和休假事宜,这样对双方都有利。