

图说劳动·保障

社保信息很重要  
熟记这些防被盗!

今年“3·15”晚会上,“社保掌上通”APP因未获授权肆意截取用户信息遭曝光。社保信息事关参保者利益。查询社保信息或线上办理业务时,一定要注意以下方面。

登官方平台,认准人社部门官方网站,认准gov.cn结尾的网站域名。

部分不法网站仿冒人社部门网站,非法窃取、倒卖个人信息,甚至在网上发布、受理培训办证信息,制作、贩卖虚假的职业资格证书等,需提高警惕。

使用官方APP或官方授权APP,输入上传信息时要谨慎,警惕信息泄露。

部分APP未经授权对公众提供数据入口,表面上是提供查询信息的渠道,实际是非法获取个人信息。

保管好社保卡,不外借,丢失及时补办,保护好密码。

社保卡是社会保障体系中个人身份识别的凭证。社保卡外借会带来隐私泄露、社保卡盗刷、社保信息诈骗等隐患。

线下使用社保卡、线上使用电子社保卡,保护个人信息和业务入口安全。

社保卡是实体卡,芯片内部有安全管控的密钥体系,个人自助机读卡查询、医院药店持卡结算,都要先判断卡的真伪和挂失状态,再与后台系统联网办理业务,社保卡密码是一道保护社保卡的大门锁。

电子社保卡是社保卡的线上形态,以全国社保卡服务平台为支撑。参保人在手机里能看到申领的电子社保卡及其二维码,确保“我是我”“是我办事”,让骗子没有可乘之机。

策划:李丹青 制图:肖健好

## 江西 今年已助9169名就业困难人员上岗

本报讯(记者卢翔)记者日前从江西省人社厅获悉,今年以来,江西开展就业援助月活动,共帮助9169名就业困难人员实现就业。

据悉,活动期间,江西共走访就业困难人员和零就业家庭10881户,登记认定未就业困难人员10960人,其中残疾就业困难人员3674人,去产能职工就业困难人员876人,帮助1517名残疾就业困难人员、603名去产能职工就业困难人员实现就业。同时,还认定零就业家庭96户,帮助零就业家庭实现就业106人。此外,江西各地共计帮助13237名就业困难人员享受相关政策,其中企业招用4653人、灵活就业4558人。全省招用就业困难人员并享受扶持政策的企业共计1247户。

## 湖南 去年为贫困人口发放养老金16.4亿元

本报讯(记者方大丰)记者从日前召开的湖南省人社扶贫工作会议上了解到,去年湖南为122.76万贫困人口发放养老金16.4亿元,为173万符合条件贫困人口代缴城乡居民养老保险费1.57亿元。

据介绍,对建档立卡贫困劳动力,湖南在社会保险政策方面予以倾斜,精准识别参保对象,积极引导参保续保,并为173万符合条件贫困人口代缴城乡居民养老保险费1.57亿元。同时,将城乡居民基本养老保险最低基础养老金标准由每人每月85元提高到103元,月人均养老金水平达116.42元,并充分发挥失业保险扶危济困的政策优势,对全省11个深度贫困县实行提高失业保险金和稳岗补贴标准、放宽技能提升补贴申领条件、加大失业保险基金调剂力度等倾斜政策,防止贫困劳动力“失业返贫”。

## 广东汕头 法律服务行动走进招聘会现场

本报讯(记者刘友婷 通讯员毛子杰)为增强农民工的法律意识,近日,广东汕头市潮南区总工会相关负责人带队到陈店镇沟湖村招聘会现场,开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动。

据介绍,活动现场,区总工会专门开设了法律咨询服务区,很多求职者现场向工会工作者和工会邀请的律师了解和咨询有关职工权益、劳动保障的相关法律法规。“工会服务农民工公益法律服务行动走进招聘会现场,让我们既感受到法律服务就在身边,又感受到工会‘娘家人’的温暖。”求职者张先生在现场高兴地告诉记者。据统计,此次活动全场共分发放《劳动法》《工会法律服务系列小册子》《异地务工人员心理援助读本》等宣传资料400多份。

焦点关注

一些制造业企业通过做低计件工资,诱导劳动者超时加班

劳动不定额,你被“自由加班”困住了吗?

业内人士提醒,计时工作制下要获得加班费,还需加强企业民主管理合理确定劳动定额

本报记者 李丹青

近日,在一个职场社交平台上,某互联网电商平台员工称,该公司即将实行“995”工作制。据了解,根据这一工作制,员工上班时间为9点到21点,一周工作5天。很快,该公司某机构公关总监又作出回应称,企业“不强制要求员工加班,但鼓励大家全情投入,高效产出。”

消息一出,不少人认为这是变相强迫加班。《工人日报》记者调查发现,一些制造业企业多通过做低计件工资,来诱导劳动者超时加班。

同时,随着新业态的兴起,快递行业、外卖送餐业等领域多采取这种工业化早期较常见的计件工资制。不少招聘中甚至明确“正常干”“努力干”“拼命干”所对应的月收入,并告知“可自由加班,上不封顶”。

实际上,这种计件工资制也有加班费,只是加班费的计算往往要以劳动定额为基础。而劳动定额标准也是集体协商的重要内容,对此,业内人士提醒,计时工作制下要获得加班费,还需完善和落实民主管理和集体合同制度。

可自由加班,但没有加班费

隐形鼓励加班的不只是这家电商平台。前不久,杭州有赞公司在其公司年会上宣布,将实行“996”工作制。遇到紧急项目时,一周工作6天,每天工作时间会更长。

刷到这些新闻,在互联网行业做了近10年的赵辉有些麻木。他甚至觉得“995”能接受,只要能21点准时下班、周末不加班就好。因为目前晚上和周末加班,对他而言已是家常便饭。“‘995’工作制,若加上通勤时间,一天除了吃、睡,剩下的全是工作时间。”

有数据机构发布《2018年中国城市通勤研究报告》显示,北京平均通勤用时达56分钟。“995”工作制下,劳动者每天从家出发到下班回到家,总用时近14个小时。

工作时长关系到劳动者的身心健康。我国实行劳动者每日工作不超过8小时、平均每周工作不超过44小时的工时制度。今年初发布的《中国劳动统计年鉴2017》显示,城镇就业人员调查

周平均工作时间为46.1小时。在中央财经大学法学院教授、劳动和社会保障法中心主任沈建峰看来,这意味着“全民加班”。

实际上,在标准工时制下,《劳动法》对加班和加班费有着明确规定,一方面限制加班时间,应保证劳动者每周至少休息1日,每天加班不超过3小时,每月不超过36小时,另一方面加班要支付加班费,延时加班、休息日加班、法定节假日加班分别按1.5倍、2倍和3倍工资计算。

除了“995”工作制,记者发现,在一些采用计件工资的用人单位,劳动者的劳动时间和加班费同样没有保障。

记者在某生活平台搜索快递员招聘时,发现这些单位多为计件提成,“正常干每月6000元~7000元,努力干8000元~9000元,拼命干每月1万元以上,上不封顶,可自由加班。”

一名快递公司招聘人员告诉记者,快递员工作时间较长,从早上6时30分到晚上21点,“挺累的,没有休息日,没有假日,只有过年。”当问及有无加班费时,对方有些不耐烦:“没有底薪,按件给钱,根本没有加班费一说。”

计算加班费的核心是劳动定额管理

不论是“995”工作制,还是计件工资制,劳动者的加班权利应当掌握在自己手里,但实际情况却不然。

“鼓励劳动者延长工作时间,往往会让劳动者迫于职场压力主动加班。”上海市汇业律师事务所合伙人洪桂彬告诉记者,用人单位出于成本考虑一般不批准劳动者的加班申请,但这样做往往会导致劳动权益变相受损。

沈建峰告诉记者,在计时工作制的前提下,超8小时工作构成加班,应享受加班待遇。他认为,如果劳动者能证明因工作量的原因在8小时外工作,即使没有审批,也应支持劳动者的加班费诉求。

而谈到计件工资,沈建峰指出,这是工业化早期较多采取的工资计算方式,此后比较典型的工资计算形态是计时工资。但随着新业态等的兴起,平台用工、快递行业等领域又开始大量实行计件工资制。

在北京某快递二级网点做快递员的李学明告诉记者,计件工资制下,他每送1单提成1.2元。不过最近网点“工资改革”,每月若收不到2500件,送件提成要降为每单1元。李学明为此压力很大,只

能加班加点干。

事实上,计件工资制下也有加班和加班费的法律规定。《劳动法》规定,对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据标准工时制规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

“但对计件工资制来说,其工作量计算和加班费核定都很难。”沈建峰介绍,计件工资制的加班费计算往往需要以劳动定额为基础,折算为计时工资然后计算加班费。“计件工资制工时和加班费计算的核心问题是劳动定额管理。”

加强企业民主管理合理确定劳动定额

“目前国家对劳动定额缺乏明确规定。”洪桂彬指出。

记者采访了解到,由于缺乏对劳动定额的“束缚”,一些制造业企业多按照当地最低工资标准,来约定计件工资,即通过做低计件工资来诱导劳动者

超时加班。

“由于各个行业、企业生产技术、方法等差异较大,很难通过法律对劳动定额作出明确规定。”沈建峰指出,但法律为劳动定额的确定设计了必要的制度,即民主管理和集体合同。

他进一步解释,根据《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或决定有关劳动定额管理等规章制度时,应经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。也就是说,劳动定额的确定不是用人单位单方完成的,而是需要经过民主程序,听取劳动者意见并与工会协商。另外,《集体合同规定》规定,劳动定额标准也是集体协商的重要内容,可以通过集体合同确定劳动定额。

“劳动定额多少是利益分配和利益争议问题,需要通过合同、民主管理等将其明确下来。”沈建峰告诉记者,要解决这个问题,还是要完善和落实民主管理和集体合同制度。

加班不给加班费,劳动者敢怒不敢言——  
加班费,为何辞职时才敢提?

员工加班加点来完成工作。还有的企业则是忽视劳动法的规定,想通过迫使劳动者加班来获取更多利润。”针对社会上频繁出现的超时加班现象,皮剑龙委员分析道。

然而,《劳动法》对于延长工时报酬支付标准有明确的规定:安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资百分之一百五十的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资百分之二百的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资百分之三百的工资报酬。

“这项规定属于一种‘授权性’规定,其中包含一个隐性条件,即职工若自愿放弃加班费,企业即使违法也不必支付相关费用。”天津市律师协会会长杨玉英委员表示,一些职工碍于情面,不敢向公司讨要加班费,这就相当于把合法权益拱手让出。

贵州贵达律师事务所主任朱山委员也认为,职工加班与否的界定条件仍不清晰。“用人单位支付加班工资的前提是‘根据实际需要安排员工在法定

标准工作时间以外工作’,若员工的工作既不是用人单位的要求、决定,也没有用人单位认可的加班记录,而只是自愿加班的情况,则不属于加班,用人单位无须支付加班费。”

对此,朱山委员建议职工面临繁重加班任务时多一点“心眼”,保留好加班证据,“比如单位领导用QQ通知加班,在内网上公布加班人员名单,单位张贴书面加班通知,写有作息时间的规章制度、考勤制度等,加班时工作邮件或电话往来的一些记录,都可以对其进行截屏、拍照或复制留存当作加班证据。”

“法律虽然给了职工说‘不’的权利,但在保障职工说‘不’的权利方面还需要进一步明晰。”皮剑龙委员注意到,在就业形势严峻的背景下,由于劳动关系双方事实上的不对等,很多劳动者为了获取工作机会,对于企业的要求,不敢提出过多异议。

皮剑龙委员建议,对于违反《劳动法》的加班情况,劳动者在说“不”的同时,应该主动向主管部门、工会组织举报。企业应建立工资协商机制,使劳动关系

双方在加班问题上能够协商一致。政府要主动作为,进行劳动监察,对违反法律规定的行为严肃处理。

“对于一些因加班加点造成过劳伤害的情况,法律还应该进一步界定以保障劳动者的权益,比如是否构成工伤。”皮剑龙委员说。

今年的政府工作报告提出,要健全社会信用体系。皮剑龙委员还建议,可以把企业在塑造和谐劳动关系方面的表现作为一种信用状况,在社会上予以公示,以起到制约的作用。“一家企业如果总是违法,在招聘、生产等环节上都应该受到抵制。”

扫描二维码  
观看精彩视频

3月16日,在科尔沁右翼中旗人民医院病房,北京市通州区潞河医院骨科主任医师于振山(右二)为当地医生开展业务指导。

2018年4月,北京市通州区与内蒙古兴安盟科尔沁右翼中旗结成扶贫对子。近一年来,北京市通州区累计下派医疗专家56人,开展手术、坐诊、教学等工作,累计义诊1300余人次。

新华社记者 王靖 摄

## 全国人大代表呼吁深化社保改革 尽快实现养老保险全国统筹

本报讯(记者陈晓燕 郑莉)“尽快实现养老保险全国统筹,确定全国统一的缴费基数测算标准和费率,实现劳动者社保账号全国联网,促进劳动者合理流动,并加大财政对养老保险基金的支持力度。”今年两会上,全国人大代表、安徽省总工会巡视员李素萍呼吁。

安徽省某地工会在对20多家中小民营企业调查后发现,存在参保情况不平衡、民营企业职工参保率总体偏低、社会保险待遇差距较大等问题。

针对这些问题,李素萍代表提出一系列建议。

——定期开展社会保险法贯彻实施情况的执法检查,引导民营企业依法为职工缴纳社保。“目前仍有许多劳动者没有参保或没有按法定标准参保,这种情况需引起重视。”李素萍代表建议通过普查来推动参保覆盖率。

——深化社保改革,尽快实现养老保险全国统筹。据她介绍,安徽省城镇退休职工养老金待遇人均2400多元,位列全国第26位。她建议在上调养老保险待遇时根据不同地区采取不同的上调幅度,逐渐缩小乃至消除不同地区之间养老保险待遇的差距。

——建立和完善统筹地区社保监督委员会。《社会保险法》规定,工会有权参加社保重大事项的研究,参加社保监督委员会,对与职工社保有关的事项进行监督;统筹地区政府成立由用人单位代表、参保人员代表及工会代表、专家等组成的社保监督委员会。但目前仅有广东、河北等地成立了这一机构。

“建议各地尽快成立社保监督委员会,同时要注意发挥工会组织依法参与对社保等政策的研究制定,以及对职工社保权益事项的监督职责作用。”李素萍委员说。