

关注特殊工种劳动者提前退休问题①

工种目录未及时更新;不同行业对政策执行不统一;民企未被纳入政策范畴

同样是艰苦岗位,为啥有的让提前退休有的却不让?

有关专家建议完善劳动评测技术,统一定期核定更新目录,扩大政策适用主体

本报记者 刘旭

外墙保温工老魏的渴盼

5月24日10时许,沈阳户外气温31摄氏度。上岗才几分钟,年近60岁的外墙保温工魏辉琅就热得满脸通红,汗流浹背。长年累月的暴晒,已让他的手臂变成古铜色。坐在挂有泥桶的坐凳上,面前是无处可抓的平整水泥墙面,脚下是36米高空,左右仅有两根粗绳。身子稍微动一下,绳子就跟着抖动。

干完活儿,他慢慢用安全绳放下自己,接着,晃悠悠地走到路旁,一屁股瘫坐在马路牙子上。

“年纪大了,快要干不动啦。要是能提前退休,多好!”魏辉琅一边擦汗一边说。

魏辉琅从事外墙保温工作已有17年。外墙保温属于高温、高空作业,具有一定危险性,近几年,他感到干这份工作越来越力不从心,比如,面对一整面灰色的墙时,他有时会精神涣散,需要楼下的工友大声提醒他。尽管如此,因为还没到退休年龄,他只能硬撑着干。

其实,对于高温、高空作业等艰苦岗位特殊工种的劳动者,国家有“允许提前退休”的保护政策。1978年颁布的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(以下简称《暂行办法》)规定,工人“从事井下、

不少劳动者从事着井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工作,比如电工作业、金属焊接、切割作业等。对这部分特殊工种作业人员,国家实行“男职工年满55周岁、女职工年满45周岁,连续工龄满10年,丧失劳动能力即可退休”的保护政策。但政策在执行过程中出现了诸如工种目录未及时更新、从事特殊工种工龄衔接不畅、提前退休争议等问题,导致很多特殊工种岗位的劳动者权益受损。

本版为此推出系列报道《关注特殊工种劳动者提前退休问题》,聚焦从事特殊工种的劳动者面临的一些权益保障难题,以期从制度层面加强对这一群体的保护。敬请关注。

——编者

冷链搬运工王清海的委屈

同为冷链搬运工,只因分属不同行业,就享受不同退休政策,王青海觉得委屈。

今年57岁的王青海在一家冷冻食品加工企业工作,他的姐夫赵义全在一家水产企业做冷藏搬运工。2020年,赵义全提前退休,其政策依据是原国家劳动总局《关于水产业海洋捕捞、养殖业提前退休工种的批复》。该文件将冷藏速冻工、人力装卸工等列为特别繁重体力劳动工种,享受提前退休待遇。

但与赵义全同龄的王青海还要接着干5年,因为食品行业未将冷链搬运工纳入特殊工种。事实上,由于长期低温、繁重工作,王青海早就患上了风湿、关节炎等疾病。

按照相关规定,一些特殊工种范围由有关行业主管部门主导或批复,导致同集团内同工种但行业属性不同的职工,或者由多个

不同行业属性企业合并组成的新企业中工种类同的职工,无法享受同等提前退休待遇。同时,我国各地方的地方性规定也不统一。

对此,中国劳动关系学院副教授刘文军指出,长期条块分割的管理体制容易造成政出多门,劳动法律法规的交叉重叠且不完备,导致相关规定的零散、疏漏甚至冲突。

提前退休政策应统一

范围局限也是现有特殊工种目录存在的问题。同样是电焊工,只因不是国企、事业单位身份,就不能享受提前退休政策。因为根据《暂行办法》,从事特殊工种提前退休的职工被限定为“全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体”。

“这在当时是符合实际的。”刘文军指出,但现在经济体制和相关具体政策都发生了很大变化,消除各领域之间的壁垒,统一待遇,既是当前的做法,也是未来的方向。

辽宁社会科学院社会学研究所所长王磊建议,应完善劳动评测技术,统一定期核定更新目录,明确特殊工种分类并界定特殊工种覆盖范围,将过时的工种分类淘汰出目录,增加当前生产条件下对身体有损害的工种分类,使目录更符合实际。同时,适当扩大特殊工种提前退休政策的适用主体,使其不仅限于国有企业、事业单位,还应包括民企,体现社会公平。

责任编辑:张青

E-mail:grttdbz@163.com

工人日报

谁能开展职业技能等级认定? 如何开展? 一起了解——



人社部门备案公布的用人单位和社会培训评价组织,按照国家职业技能标准行业企业评价规范,可对劳动者进行职业技能等级认定,对合格人员颁发职业技能等级证书。

实施主体

1. 符合条件的用人单位
可结合实际面向本单位职工自主开展
2. 符合条件的社会培训评价组织
可根据市场和就业需要,面向全体劳动者开展

证书有啥用?

在备案评价职业(工种)范围内所发证信息可在技能人才评价工作网(osta.mohrss.gov.cn)查询,可享受属地技术技能人才相关激励政策,也可作为职业资格评价和职业技能等级认定的申报条件。

如何成为人社部门备案的评价机构?

政府及所属部门(单位)以外的独立法人单位可按照《职业技能等级评价机构备案事项办理指南(试行)》有关要求,到相应人社部门申请备案。



扫码查看相关文件

如何实施社会化职业技能等级认定?



策划/制图:张青

北京43个职业可去第三方机构考核评价

技能等级证书“含金量”等同于职业资格证书

本报讯(通讯员代静然)笔者日前从北京市职业技能鉴定管理中心获悉,目前,北京共有24家机构通过人社部门备案,可面向社会人员开展保健按摩师、电子商务师等43个职业的技能等级认定。

今年27岁的王凤伟就是职业技能等级认定的获益人。去年初,他来到北京市成人按摩学校“充电”,系统学习保健按摩师课程。3个月后,王凤伟从学校结业,并顺利通过考核评价,拿到保健按摩师中级技能等级证书。他随即被一家私人中医养生机构聘任,工资也翻了两番,每月收入达到1.5万元。

据了解,2019年,人社部面向社会公开征集、遴选并公布一批全国性社会培训评价组织。北京市成人按摩学校就是人社部首批认定的11家职业技能等级认定第三方评价机构之一。

除了保健按摩师,如今,北京市还有42个职业可以从第三方评价机构报考,如中教畅享(北京)科技有限公司备案的电子商务师;北京劳动保障职业学院备案的保育师、劳动关系协调员、养老护理员;北京烹饪协会备案的西式面点师、餐厅服务员、西式烹调师、中式面点师、中式烹调师等。

企业发的证“含金量”如何?对此,北京市职业技能鉴定管理中心相关负责人表示,人社部已明确,职业技能等级证书效力等同于职业资格证书,与国家职业资格证书享受同等待遇,纳入人才统计范围。截至目前,北京已有24家机构通过该市人社部门备案,面向社会开展43个职业的技能等级认定。

据介绍,企业和第三方评价机构独立组织实施评价工作,颁发职业技能等级证书,并履行主体责任。政府部门不参与具体认定,将帮助企业和第三方评价机构制定自主评价方案、技术标准,对开展认定的企业和第三方评价机构进行现场考察和专业评估,做好政策答疑,履行监管职责,切实当好“裁判员”。

下一步,北京市将强化行业企业在技能人才评价工作中的主体作用,推进“产、学、评”深度融合;鼓励高新技术企业对已发布的互联网营销师、网约配送员等新职业开展技能等级认定工作,全方位推进技能人才队伍建设。

“一网通办”缩短办事时长,打破层级、部门壁垒

辽宁大数据建设架起社保服务“智慧中枢”

本报讯(记者刘旭 通讯员刘国耀)“我的社保卡前几天弄丢了,请问如何补办?”近日,在辽宁省辽阳市社保大厅,74岁的居民张继荣着急地说。工作人员立刻指导他用身份证在自助一体机上简单操作,刷脸认证,核对信息、授权确认,不到5分钟就补办成功。如今,利用大数据技术,该省已实现社保卡即发即用的全流程智能化申领模式。

据了解,近年来,辽宁统筹推进社会保障信息化建设,聚焦优化社保服务,强化信息网络,建立数据共享机制、推动部门协同机制,各项业务“提速”办理,如今办退休手续、申请失业保险、转移社保关系、领取社保待遇等都可以“自助办”“网上办”。在“一网通办”应用目录82项基础上,梳理并上网政务服务事项136项,全部实现线上办理。其中,精选27项易与移动互联网应用的个人高频服务事项,实现掌上办理。目前,该省月均网办业务200多万件,使用各类查询业务达千万人次,实现让信息多跑路,群众少跑腿。

“依托信息化建设,各业务窗口按事项办理要求完成材料审核后,将材料转换成电子材料进入业务系统,由业务部门办理,形成‘前店后厂’新模式。”辽宁省社保中心副主任顾岩说,以往“流水线”作业模式中单点业务“卡壳”影响全业务办理的情况得到根本解决,方便了职工群众,也提高了工作效率。

同时,辽宁在全省范围内建立起多层次、多部门的数据管理沟通协调工作桥梁,明确各部门定期提供共享数据的工作职责,包括社保在内的各类业务系统均建立起共享数据核验和直接关联业务信息机制。辽宁省人社厅网信办主任李小龙介绍说,通过推动社保系统横向实现与医保、财政、税务、银行等系统数据对接联通,构建了纵横联合、高效交互的数据信息共享交换平台,实现外部门共享数据32项,人社内部业务数据46项,做到“业务通、数据通、材料通”。



青年驿站 温馨港湾

5月25日,山东省威海市环翠区环翠楼商圈“青年驿站”工作人员(左)为求职大学生提供就业咨询服务。近期,该区在辖区内打造10处“青年驿站”,为符合条件的外来青年学子提供不超过5天的免费住宿,以及政策解读、技能培训等服务,成为青年人才融入威海的“温馨港湾”。

新华社记者 朱峥 摄

居家办公,如何实现“两全其美”?

本报记者 关晨迪

新一轮疫情防控形势严峻复杂,为尽快遏制疫情传播风险,不少地区倡导居家办公。5月23日,北京市新冠疫情防控新闻发布会就进一步规范疫情期间居家办公管理作出规定,要求人力资源部门、劳动仲裁机构、各级工会进一步加大对企业用工管理的指导,维护劳动者合法权益,妥善解决工作时间、劳动报酬、休息休假等相关问题。

居家办公既能节省通勤时间,又能灵活安排一天的工作和生活,对于很多上班族来说本是件好事。但是,有的企业以绩效考核不便为由单方降薪,有的企业变工作“8小时在线”为“24小时在线”,有的企业推出不合理的考勤制度……为了厘清居家办公期间的一些法律问题,维护劳动者合法权益,实现劳动者居家与办公“两全其美”,记者采访了多位劳动者、公司管理者和相关专家。

工作量认定不一致,企业能否单方降薪?

居家办公的第3天,陈洁收到了公司降薪30%的通知。

在北京从事互联网营销的陈洁,5月初收到公司居家办公的通知。3天后,公司再次下发通知,将工资整体下调30%。陈洁的月薪为1万元左右,降薪后在7000元左右,

她认为自己的工作量较居家办公之前并无太大变化。

作为一家公司管理者,杨诚认为,居家办公期间难以对职工的工作时间和工作状态进行考核。杨诚在北京经营一家家装设计公司,受疫情影响,公司4月底开始居家办公。他表示,如果居家办公的状态一直持续,他将考虑与员工协商降薪事宜。

劳动者和企业对居家办公的工作量认定不一致。那么,企业是否可以此为单方面降低劳动者薪资呢?

“无论居家办公还是到单位上班,只要劳动者完成劳动合同约定的义务便能获得相应报酬。受疫情影响,用人单位可能出现财务困难,这时应与劳动者协商,通过民主程序进行协商达成一致意见后,可以降薪。否则,用人单位单方面降低劳动者薪资属于违法行为。”上海市金山区人民法院法官助理张涛说。

对于杨诚提及的“难以对居家办公职工进行考核”,上海市总工会法律顾问、上海七方律师事务所主任李华平建议,在居家办公情况下,用人单位的考勤方式可以更灵活,例如以劳动者完成的工作内容进行相应的绩效考核。

工作长时间“在线”,加班费怎么算?

赵阳是北京一家保险公司的保险规划

师。居家办公以后,他每天7点30分起床、洗漱、吃早餐,8点30分在工作群里打卡后,就是视频会议和各项工作的对接,一直要忙到晚上八九点才能结束工作。

“原以为居家办公会自由宽松一些,没想到成了24小时在线。”赵阳说。

“24小时在线”带来的一个问题便是“居家办公期间能否主张加班费以及如何认定”。

张涛认为,法律对工作时间的规定并未区分工作场所。因此,如果用人单位在劳动者居家办公期间安排劳动者加班,劳动者可以主张加班费。但是,居家办公比较灵活,加班时间难以确定,因此,劳动者在加班之前应与用人单位提前确认。

北京会友律师事务所律师刘建波则表示,居家办公期间双方均是线上交流,劳动者比较容易留存加班证据。但是从调查反馈看,部分用人单位认为居家办公期间,劳动者在工作时间难免从事家务或其他私事,事实与法律证据之间可能存在不一致,需从法律源头对“居家办公加班费如何认定”进行明确。

赵阳则希望公司能明确一些管理细则,比如居家办公的上下班时间,或者根据工作量适当认定加班报酬,而不是把居家办公时的加班视作理所当然。