

商洛市多部门“一厅式”集中办公帮讨薪

关注农民工年底讨薪

临近年关,农民讨薪又成热点。商洛市人社部门为了帮助农民工顺利拿到工钱,12月5日起,商洛市成立由市、县(区)两级12个部门组成的“一厅式”举报投诉受理中心,如果你的劳动报酬权益受到侵害可投诉。此外,商洛市政府决定,在全市范围内开展为期3个多月的农民工工资支付专项检查。

商洛市人社局按照省人社厅、发改委、公安厅等部门转发人力资源社会保障部等12部委《关于开展农民工工资支付专项检查的通知》和全省2018年保障农民工工资支付工作推进会要求,从2018年12月25日至2019年2月22日,在市、县两级实行多部门“一厅式”集中办公,联合接待农民工,快速高效处理农民工投诉的克扣拖欠工资问题。

“一厅式”集中办公的部门包括发改、公安、司法、财政、住建、交通运输、水务、工信、工商和质监、总工会及人民银行等12个部门,每个部门抽调1人,成立“一厅式”举报投诉受理中心。市级农民工工资“一厅式”

举报投诉受理中心设在商洛市人力资源市场二楼大厅,12月25日开始集中办公。各县区也将尽快设立“一厅式”举报投诉受理中心,按照属地管理原则,负责解决本辖区内用人单位拖欠农民工工资的问题。

集中办公期间,全市范围内各类用人单位务工人员,在自身合法劳动报酬权益受到侵害时,可向“一厅式”投诉举报受理中心反映,各职能部门将依法为农民工维护权益。对不积极采取措施解决拖欠农民工工资的用人单位,各职能部门将采取行政、法律和经济措施,依法予以严肃处理。

商洛市政府决定,从2018年11月5日至2019年3月5日,在全市开展农民工工资支付专项检查。重点是使用农民工的各类用人单位,特别是使用农民工较多的建筑施工地、加工制造、餐饮服务以及其他中小型劳动密集型企业、个体工商户等。检查内容包括用人单位按照有关规定支付

农民工工资情况,遵守最低工资规定情况及依法支付加班工资情况,企业经营者拖欠农民工工资逃匿情况,用人单位与农民工签订劳动合同情况等。为此,商洛市政府专门组成了专项督查组,赴各县区开展了实地督查。

据悉,今年以来,商洛市认真贯彻落实中省关于治理拖欠农民工工资问题的安排部署和工作要求,重点查处建设领域农民工工资拖欠问题。截至10月份,全市共检查各类用人单位1167户,受理举报投诉案件300件(立案查处31件、协调处理269件),涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪移送公安机关3件,面向社会公布重大劳动保障违法案件3批10起,列入欠薪“黑名单”4件,为586名劳动者追讨拖欠工资643.23万元。与2017年同期相比,全市拖欠工资案件数、涉及人数和涉及金额均大幅下降。(商社)

为维护农民工合法权益,确保农民工能在2019年元旦春节期间按时、足额拿到

工资,促进社会和谐稳定,12月4日,宝鸡市总工会党组成员、女工委主任赵文霞带领市总法律部干部及2名律师,深入市总工会所包的眉县开展农民工工资支付情况专项检查。

督查期间,赵文霞深入眉县滨河华府建筑工地对用人单位是否按时足额支付工资、工程项目劳动用工是否做到实名制管理、是否与农民工签订书面劳动合同等情况进行了检查;向工地负责人强调了保障农民工工资按时发放的重要性,督促总承包企业及时发放农民工工资;派驻1名律师为农民工现场讲授法律赋予劳动者权益及权益受到侵害时的合法处理方式,引导农民工依法依规讨要工资。

此次督查活动,进一步规范了建筑施工企业农民工工资支付行为,提高了建筑工地农民工依法维权的意识和自我保护能力。也是市总工会领导班子成员学好落实好习近平总书记同全总新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话及中国工会十七大精神“往职工中走 往心里走 往实处落”的内容之一。(陈晓喜)



陕西德盛隆实业有限公司带动洛南县保安镇贫困劳动力及搬迁户90余人就业,群众每年人均收入可达2.6万元,依靠技能就业逐步脱贫。通讯员 姚澍潮 摄

有话直说

职场女性亚健康只是压力的表象

据《科技日报》报道,在12月8日召开的第十三届中国健康传播大会上,发布了《2018中国城市职场女性健康白皮书》。白皮书显示,亚健康已经成为60后到90后女性的普遍状态。睡眠问题、肠胃不适、皮肤问题、颈椎和腰腿酸痛、月经不规律是职场女性提及次数最多的健康问题。

亚健康只是表象,根本在于职场女性承受了“不能承受之重”。如果说未婚及已婚未育的职场女性,主要压力来自工作,那么已婚未育者的处境就更加复杂。她们要面临沉重的家庭、生育与教育子女压力。虽然这几年,“男主外,女主内”等传统观念得到了扭转,但落实到现实中,“丧偶式”育儿仍广泛存在,网上一些吐槽陪孩子做作业做到住院的网友中,多数仍是职场女性。也正是基于此,已婚未育女性在求职与职场上,遭受不公平待遇的现象屡屡发生。现在明目张胆解雇怀孕员工的事情已很少,但通过“怀孕要单位审批”等奇葩规定,变相逼迫职场女性走人的案例却逐渐多了起来。

要解决这些问题,需要前瞻性的谋划部署,要出台击中痛点的可操作细则,还要有循序渐进、按规律办事的耐心与科学精神。从家庭内部来说,需要其他家庭成员给予职场女性更多谅解与呵护,分担他们的负担。尤其是作为伴侣的男性,既要关注爱人的心理与情感需求,也应在家务、开销,尤其是育儿问题上参与更多。用人单位要敬畏并落实女性员工的合法权益,关注女员工身体健康,并有条件地实施一些人性化举措,比如给哺乳期女员工设置哺乳室,给过寒暑假的员工子女安排活动等。在国家层面,一方面要依法处理侵害女性员工权益的行为,另一方面也不能完全将担子压在企业身上,而要在保障民生的高度,加大资金投入,完善托儿及教育资源配备、减免税费等渠道,释放更多政策善意,减轻企业与职场女性压力。

随着“二孩时代”的到来,职场女性或迎来更激烈的职场与家庭博弈。如何权衡、取舍和妥善安排,不仅是女性,身处社会链条中的每一个人都要面对。处理好各方利益关系,保护职场女性身心健康,重焕美丽与魅力,考验整个社会的智慧。(之心)

宝鸡市总工会督查农民工工资支付情况



岚皋县佐河镇朝阳村的胡才林家中共有5口人,有2人外出务工,今年实现脱贫,年收入达到53000元。安康市养老保险经办机构帮扶该村以来,坚持就业扶贫与产业扶贫并重,取得了明显成效。图为该处处长余廷江(右二)在胡才林家了解情况。通讯员 张文新 摄

工伤保险费率咋确定

职工信箱

百事通先生:

我是一家建筑公司的劳务工,公司给我们缴纳了工伤保险,但是我发现我们公司和其他公司缴纳的工伤保险费率不一样,这是为什么呢? 读者 许世海 许世海同志:

你好!所属行业不同,行业的风险等级不一样呢!所以按规定,缴费费率不一样!像采矿业企业的工人,还有化工企业、有毒有害场所工作的工人,他们受到工伤的风险更大。因此,这些企业工伤保险的费率,要比一般的企业高!

在我国,行业不同,工伤保

险费征收的费率也不同。根据不同行业的工伤风险程度,将行业划分为8个类别:一类行业风险程度较低,二至八类风险程度依次增高。根据规定,一类风险行业工伤保险基准费率为用人单位职工工资总额的0.2%左右,二类至八类依次为0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%和1.9%。

例如:小强的月薪为1万元。如果他是证券公司、IT公司或其他一类风险行业的职工,那么单位应为他缴纳的工伤保险费为月缴20元。如果他是建筑行业的职工,所在行业属于六类风险行业,那么单位应为他缴纳的工伤保险费就变成了130元。

如果他是石油开采或石油加工行业的职工,所在行业属于七类风险行业,那么单位应为他缴纳的工伤保险费又变成了160元。所以,不同行业,不同对待。工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则,确定费率。在我国,用人单位缴纳工伤保险费不实行统一费率,而是实行行业差别费率和用人单位浮动费率相结合的工伤保险费率制度。这是因为不同的行业,工伤风险有很大差别,工伤保险费率在实现社会共济的同时,与用人单位所属行业挂钩,形成行业差别费率,使工伤保险缴费更为公平。在实行行业差别费率的基础上,建立单位缴费浮动机制。 □百事通

三原养老保险经办机构开展作风整改

本报讯(通讯员 周荣)为深入贯彻落实人社系统干部作风问题排查整改工作精神,咸阳市三原县养老保险经办机构组织召开人社系统干部作风问题排查整改工作推进会,安排部署相关工作。

该中心认真开展干部作风问题排查整改工作,并以此解决社保干部队伍中存在的突出问题,推动干部作风进一步转变,积极作为,奋力开创三原社保工作新局面。问题排查开展以来,他们把开展作风问题排查整改工作作为自我检验和自我提高的契机,切实把活动的每个环节开展好。层层分解任务,夯实工作责任;强化督促检查,促进工作落实;认真总结提升,确保工作成效;统筹安排,切实做到“两不误、两促进”,全力推动当前的业务经办、脱贫攻坚等重点工作。以最坚决的态度、最果敢的措施、最扎实的作风,确保各项整改任务落地见效。

维权巡逻车

本报讯(通讯员 石一杰 徐铭骏)近期有不法分子通过+91、+95、+66、+67、+19等+号开头的电话短信冒充人社部门工作人员告知社保卡用户账户冻结、2小时之内注销、违规操作、社保卡状态异常等情况,并以各种借口索要社保卡社保卡账号及密码、社保卡金融账户账号及密码。社保经办机构提示,目前正值推广使用社保卡领取养老金的过渡时期,社保中心服务对象大多是老年人,部分老人的子女在外地工作,一定要采取防范措施,做好防诈骗知识宣传工作,发挥社会稳压器作用,避免群众财产受到损失。社保经办机构工作人员提示,所谓医保卡“金额有误”或医保卡“已冻结”,需要参保

谨防骗子盯上你的社保卡

人员提供相关信息或续交费用,都是不法分子的虚假宣传,据此骗取个人信息和资金,以获得不法利益,均属于违法行为。希望广大参保人员不要轻信,谨防上当,以维护自身利益不受损害。

为了防止退休人员被诈骗,商洛市商南县养老保险经办机构给每一位参保人员发送了防诈骗短信;对于部分年龄较大和有特殊情况的老人逐一进行了电话通知。中心还和银行协商,在本县主要银行网点的醒目位置进行防诈骗知识宣传和诈骗套路曝光,并在电子显示屏上进行滚动宣传。

社保经办机构提醒:凡是以各种借口要求向指定账户汇款转账的,请一律拒绝;收到含有不明网址链接的短信,勿随意点击或以短信形式进行回复。

咸阳市

做好失业预警

本报讯(通讯员 张雄刚)自2010年以来,咸阳市失业动态监测企业数量由30户增加到178户,监测岗位由5.7万个增加到9.8万个。监测范围由本市扩大到13个县区,实现了监测范围全覆盖。将失业动态监测工作向纵深推进,由扩大监测范围向提升监测数据质量发展,由增加监测企业样本数量向优化监测样本结构发展,由静态反映监测企业岗位变化情况向动态反映监测企业岗位增减趋势发展,是今后失业预警的主要任务。近年来,咸阳市使用失业保险基金,对采取积极措施稳定就业岗位的企业,给予资金帮扶,今年全市拿出5360万元支持了141户企业稳定就业岗位。咸阳市失业保险经办机构主任冯晓明称,完善失业保

切实帮扶企业

险制度,增强失业保险制度预防失业、促进就业功能,完善就业失业监测统计制度,是党的十九大的明确内容,这为改革完善我国失业保险制度指明了方向。据了解,增强失业保险制度预防失业功能,就要求经办机构转变思维方式,拓宽工作思路,前移工作平台,是通过监测,及时发现监测企业岗位流失等情况,分析原因,准确判断就业失业形势和宏观经济形势,及时采取预防失业措施,达到防范和缓解较大规模失业风险的目的。监测数据越真实,对分析判断就业形势所起的作用就越大,采取的政策措施就越有针对性,防控效果才会越好,从而不断提高失业预警的科学性和预见性。



12月12日至14日,中国铁路西安局集团公司安康车务段工会组织职工代表,开展为期两天的劳动安全巡视检查。图为该段职工代表在劳动安全巡视检查现场。刘云鹏 摄

典型案例

依据《工伤保险条例》规定,职工在工作时间、工作场所、因工作原因受到伤害属于工伤。因此,李行认为,他在建筑公司上班,且在从事钻孔作业时不慎摔伤,其情形应当属于工伤。可是,仲裁机构认为,李行自带工具从事钻孔作业,虽然貌似上述工伤认定条件,但事实上其与公司之间不存在劳动关系。由于不存在劳动关系,他当然就不能认定为工伤,并享受相应的工伤待遇了。

“我为公司干活,公司为我发放劳动报酬,我是真正地按劳取酬,怎么就不是劳动关系了?”李行对此十分不解,他想知道自己与公司之间究竟存在什么样的关系? 2017年12月1日,北京一家建筑公司承包的一项大厦工程进入水电安装及通风工程施工阶段。由于人手紧张,该工程项目副经理谭某找到李行,双方谈妥完成钻孔施工即付打洞费3万元,施工设备由李行自备。接下来,李行亲自带着2名工人到现场施工。不过,谭某并未与他签订任何书面合同或协议。

2018年2月6日,李行收到谭某交给他的2万元现金。李行出具收据,载明收到钻孔费2万元整。第二天,李行和另一名工人在钻孔时不慎从脚手架上跌落,全身多处骨折。

经医院治疗,李行及同事的伤情逐步稳定。面对10余万元的开支,李行想通过认定工伤让公司或工伤保险基金承担。认定工伤的前提是受伤者与用人单

位存在劳动关系。李行认为自己完全符合工伤认定的条件,于是,要求公司为他申报工伤。被拒绝后,他直接向劳动部门申请工伤认定。劳动部门让他出具与公司存在劳动关系的证明,他却拿不出有效的证据。不得已,他只能向仲裁机构申请,请求裁决确认公司与其存在劳动关系。仲裁庭审理中,李行主张他属于公司员工,虽然双方没有签订劳动合同,但他与公司之间存在事实上的劳动关系。其提供的证据有项目经理谭某支付2万元报酬的证明、在大厦工地工作的照片等。

公司辩称,其与李行之间不存在劳动关系。李行确实是在公司承包的工地上干活,公司也按其工作量给予了相应的劳动报酬,但是,李行在本公司从事钻孔作业时是以自带设备、技术和劳力的形式进行施工,并获取劳动报酬,从本质上讲,双方之间形成的是承揽关系,而非劳动关系。

李行反对公司的说法。他说,其在工地上干什么工作、在哪里干活、什么时候开始、什么时候结束都要听项目经理谭某的安排,其工作质量也要受项目部的监管。既然自己从事的工作是公司

业务的组织部分,他也接受公司的管理并从公司获得劳动报酬,在没有签订劳动合同的情况下,按照原劳动部《关于确认劳动关系有关事项的通知》相关规定,应认定双方之间存在劳动关系。

仲裁机构认为,本案争议的焦点是双方之间的法律关系是劳动关系还是承揽关系。从申请人李行的角度看,建筑公司具备合法的用人主体资格,其承包的钻孔通风工程属于该公司正常生产经营活动范围,公司管理人员也对其进行施工作业安全及质量监督,且向其支付了2万元的劳动报酬,故应认定双方之间的关系符合《关于确认劳动关系

有关事项的通知》相关规定,双方之间属于劳动关系。然而,本案的特殊性在于李行到施工现场从事钻孔作业时,公司并未与他签订书面合同或协议。在施工过程中,他自带施工设备,公司仅提供脚手架。由于没有证据证实公司的考勤、加班奖励等各项劳动规章制度均适用于李行本人,所以,无法证明李行全面接受公司的劳动管理。也就是说,李行与公司之间没有从属性,管理与被管理的关系不明显。

仲裁机构认为,尽管公司对李行存

在质量安全管理行为,但结合李行自带设备、技术和劳力进行作业,按照公司的要求完成工作、交付工作成果,公司给付报酬等行为综合分析,双方之间的关系更符合承揽关系的特征。由此看来,在工作期间,公司作为定作人可以对李行的工作进行必要的监督检验,但不能因此认为是用人单位对劳动者的劳动管理。

综上,仲裁机构依据相关法律规定,裁决确认公司与李行之间不存在劳动关系。由于双方之间没有劳动关系,所以,李行所受伤害就不能认定为工伤。劳动者李行遇到的问题在现实中并不少见,本案的裁决结果告诉劳动者:今后在求职过程中,尤其是自带车辆、设备等求职时务必要与单位首先确认身份关系,以免以后产生争议。

自带设备求职,按照约定可形成与单位之间形成劳动关系,也可以形成劳务关系和承揽关系。这些关系形成的条件不同,劳动者享受的待遇也不一样,因此,应慎重对待。劳动关系和承揽关系的主要区别在于:从属标准、报酬的发放、生产资料的提供、继续性标准、对完成工作时间约定不同。从本案查明的事实来看,由于争议双方没有对用工性质进行明确,施工设备又是劳动者自带的,所以,很难认定双方之间存在从属性。

此外,劳动者按要求完成工作、交付工作成果,公司给付报酬更符合承揽关系的特征,故在工作期间公司对劳动者有所监督检验,也不能认为是用人单位对劳动者的劳动管理。如此一来,劳动者一旦受到伤害就不能受到劳动法律法规的有效保护了。 □赵新政

自带工具施工受伤 为何未被认定工伤