

渐进式 有弹性 有差别

——权威专家前瞻延迟退休改革动向

■关注■

3月12日公布的“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出,按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄。

这些原则分别指的是什么?接下来到底怎么改?记者专访了人社部中国劳动和社会保障科学研究院院长金维刚。

小步调整
——每年延迟几个月或每几个月延迟1个月

金维刚:小步调整简单理解就是延迟退休改革不会“一步到位”,而是采取渐进式改革,用较小的幅度逐步实施到位,每年延迟几个月或每几个月延迟1个月,节奏总体平缓。

也就是说,政策实施后,退休年龄线会往后慢慢推。比如说,原本满50岁退休的女性,政策实施后,第一年,变成50岁1个月或几个月退休。不同年龄段的人,退休年龄不同。以此类推,经过若干年过渡期完成改革。

可以确定的是,改革前期,临近退休的人,只会延迟1个月或几个月,不会出现一下子晚退休几年的情况。

对年轻人来说,延长的退休年龄幅度会

大一些,但未来有很长的过渡期和适应期。

弹性实施
——个人会有自主选择提前退休的空间

金维刚:延迟退休不会搞“一刀切”,不是规定每个人必须达到延迟后的法定退休年龄才能退休,而是要体现一定的弹性,增加个人自主选择提前退休的空间。

这是延迟退休改革最大、最重要的特征。客观地讲,不论是从不同职业群体、不同岗位的就业稳定性和工作强度看,还是从个人身体状况、家庭需求和价值追求看,都存在较大的差异,由此产生的诉求各不相同,有的人希望多工作,有的人希望早退休。

延迟退休改革,应该充分考虑这些多元化需求。在统一实施的基础上,结合我国的现实国情、文化传统以及历史沿革等情况,增加弹性因素,允许个人根据自身情况和条件,选择提前退休的具体时间,充分体现改革的灵活性和包容性。

分类推进
——不同群体、不同性别将继续保持退休年龄差异

金维刚:延迟退休不是“齐步走”,而是要

与现行退休政策平稳衔接。

我国现行法定退休年龄男职工60周岁、女干部55周岁、女工人50周岁,政策有所不同。实施延迟退休改革将区分不同群体,采取适当的节奏,稳步推进,逐步到位。

对于现有不同职业、地区、岗位存在的一些政策差异,改革后也会保持政策连续性,确保政策调整前后有序衔接,平稳过渡。

统筹兼顾
——配套政策和保障措施需协同推进

金维刚:延迟退休不能“单兵突进”。延迟退休改革是一项系统工程,与之相关的配套政策和保障措施非常多,需要统筹谋划、协同推进。

一方面,过去一些与退休年龄相关的政策,要随着延迟退休进行相应调整;另一方面,延迟退休改革也会带来一些新问题和



正研究

朱慧卿 作

比如如何通过更有针对性的措施促进大龄劳动者就业创业?如何更大力度对就业困难人员、特别是灵活就业人员给予社保补贴,帮助其再就业?如何进一步加大对大龄失业人员的保障力度,开发适合大龄劳动者的岗位?还有修订相关法律法规等等。

只有统筹兼顾,配套措施到位,才能确保延迟退休改革平稳落地、顺利实施。

据新华社

■职工信箱■

百事通先生:

我在四川某物业管理公司从事保安工作,公司称,我在岗期间,存放在仓库的价值5000元的物品丢失,故公司以我严重违反劳动纪律为由,于今年1月20日以电话方式通知我被开除。我想知道:物业管理公司能否以我严重违反劳动纪律为由,解除劳动合同?应履行什么手续? 读者 王军 王军同志:

你好!依据《中华人民共和国劳动法》第二十五条第(二)(三)项以及《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第(二)(三)项之规定,在劳动者有严重违反用人单位规章制度的,或者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害等情形,用人单位有权解除劳动合同。本案中,你的行为如何认定为严重违纪需要符合以下三个条件:

一、公司解除的事由有相应的事实证实。公司的物品丢失是否系你在岗期间,须公司提供相应证据证实,否则,承担举证不力的后果。

二、公司制定的规章制度的内容合法、程序民主,且事后进行了公示。

三、即使该公司有权解除劳动合同,但是,尚应履行事先通知所在公司工会组织的义务,否则,应认定为违法解除。

本案中,公司仅仅电话通知你解除劳动合同,且未向你出具解除劳动合同书面证明,违反了《中华人民共和国劳动合同法》第五十条“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续”之规定,你有权要求其承担因此产生的经济损失。 □百事通

公司什么情况下可解除劳动合同

■维权动态■



近日,咸阳市秦都区总工会与区妇联联合邀请了15家企业,提供护士、销售、早教教师等就业岗位100多个,为女性就业开设直通车。同时,聘请法律顾问为女职工们现场解答劳动合同、劳动争议等相关问题。 □梁瀚 摄

陕西高速吴堡管理所 开展普法活动保障女职工权益

本报讯(王雪)为推进女职工干事创业热情,保障其合法权益,陕西高速集团吴堡分公司吴堡管理所积极组织参与“情系女职工 法在你身边”全国职工线上法律知识竞赛活动,营造全社会尊重和保障妇女权益的良好氛围。为有效激励女职工参与度和兴趣,竞赛答题以闯关形式开展,闯关成功后可获得一次抽取红包机会,让大家在轻松愉快的氛围中完成学习的同时,进一步推动《民法典》等法律法规的宣传普及,帮助广大女职工提升运用法律维护自身权益、化解矛盾纠纷、促进社会和谐稳定的能力和水平。



近日,中铁十二局集团四公司机械化分公司女工委组织女职工学习《民法典》,特别对婚姻家庭、人格权等章节进行了详细讲解,使女职工对《民法典》有了更深了解,增强了法治意识。 □王慧春 摄

■律师点评■

为避税劳动身份改变,是劳动关系还是外包合作?

★案情简介
姜某于2019年8月应聘上海某管理公司,职位为营销总监,薪资为每月税后到手6万余元。

经公司计算,签订劳动合同后,加上个税、社保等费用,公司每年支付的用工成本约为113万元。考虑到用工成本较高,为避税、避社保,某管理公司、第三方某科技公司会同姜某协商一致,形式上由第三方承包某管理公司的市场推广业务,再由第三方将该市场推广业务转包给姜某。

2020年1月,姜某提出终止合作关系,随后申请劳动仲裁,后又诉至法院,要求与某管理公司确认劳动关系,支付未签合同双倍工资及加班费等。

★判决结果
法院审理后认为,在签订合同时,姜某作为高薪人士,其谈判及沟通能力高于普通劳动者,几经磋商后,该签署行为应视为慎重考虑后的最终确认,故该合同应系双方真实意思表示,依法对双方具有约束力。

在履行过程中,某管理公司未对姜某进行考勤等用工管理,不符合劳动关系中管理与被管理的特征。相应服务费用由第三人支付,亦不符合劳动关系中由用人单位直接向劳动者支付劳动报酬的特征。

综上,从建立劳动关系的合意、管理与被管理关系的特征等多方面考量,难以认定姜某与某管理公司之间存在劳动关系,其基于劳动关系主张的其余诉求,亦不予支持。

★点评
近年来,随着《劳动合同法》的严格执行,一些公司与劳动者为了规避劳动关系中缴纳个税、社保等法定强制性义务,协商约定不签合同,转而建立外包合作关系,甚至引入第三方公司“隔离”风险,劳动报酬也以外包服务费用的名义由第三方公司支付。这样的行为看似占了便宜,其实风险很大。

对于劳动者来说,不签合同、不缴社保,意味着无法获得医疗费用报销、工伤保险待遇、生育津贴、养老金等生活保障,在单位裁员时也无法获得经济补偿。

对于发包单位来说,因“外包人员”的工作地点通常在发包单位,接受发包单位的用工管理,工作内容也由发包单位安排,是发包单位的业务组成部分,故很可能被认定为标准劳动关系。一旦被认定构成劳动关系,那么劳动者有权要求支付未签合同双倍工资、补缴社会保险、支付社会保险待遇损失等,还可以以未缴纳社会保险为由解除劳动合同,并要求支付经济补偿金。 □唐律



↑日前,陕建一建五公司为绿地智创金融谷、恒大童世界主题乐园项目部200多名女性建筑工人进行健康免费体检。 □本报记者 刘强 摄



←3月12日,中建二局二公司正荣紫阙台项目部联合唐城医院,为300余名农民工进行体检。此次体检包含血常规、心电图、内科、外科等项目,并对工地上常见的高血压、眩晕症等病症进行了排查。 □本报记者 鲜康 摄

农民工的血汗钱一分也不能少

■维权巡车■

本报讯(张峰)“陈法官,真是太感谢你们了,没有你们,我真不知道该怎么办了。您说我们的血汗钱一分也不能少,没想到真的实现了!”在汉中市镇巴县法院渔渡法庭内,三位年逾花甲的老人紧紧握着办案法官陈萧的手,激动地说。这源于渔渡法庭成功调解的一起追索劳动报酬纠纷案件。

2018年2月,三位老人在被告杨某承包的坡地改梯田扶贫项目打零工。同年9月1日工程竣工,三位老人满心欢喜的以为能拿到辛苦劳动的血汗钱,但是得到的,却永远是一句“明天一定给”,之后杨某就失去了行踪,最后杨某索性把电话号码注销了。

三位老人都是贫困户,家里的生活开支全靠低保和打零工,虽然拖欠的工资只有千余元,但却是他们半年的开支,去年因为疫情原因,也没有挣到多少钱。老人们表示如果不是走投无路,谁也不想走上诉讼这条路。镇巴县法院法官陈萧了解情况后,立刻带领法庭干警来到被告杨某的户籍地。该村村长告知工作人员,杨某已有两三年没有回过村了,农村合作医疗等费用也没有缴纳。这可愁坏了法庭的法官们。

陈萧通过村委会了解到,坡地改梯田项目是由江某转包给杨某的,工程款已给江某结清。为此,陈萧一行又马不停蹄赶到了江某住所,请他协调解决老人们的工资问题。江某表示项目是自己转包给杨某的,于情于理自己都应该管。他承诺先把老人的工资结了,到时候再去找杨某索要。

今年2月4日,在人民法院的见证下,江某将被告杨某拖欠的工资全部交给了三位老人。

国家统计局陕西调查总队调查显示

单位为农民工缴纳“五险一金”比例有所增加

日前,国家统计局陕西调查总队基于2020年农民工“输出地”进行调查显示,2020年第一季度末因疫情影响,陕西农村外出务工劳动力较上年同期减少186.8万人,年末,陕西外出农民工人数已恢复到上年的97.9%。2020年,陕西农民工就业形势在巨大压力下逐步回稳向好,总体呈现出就业人数略有下降,月收入保持增长,农民工权益保护亟需引起重视。

2020年,陕西农民工月收入4085元,其中,本地农民工全年平均从业时间为8.8个月,月收入为3587.6元;外出农民工全年平均从业时间为9.5个月,月收入为4441.1元。从事第三产业的比重达60%。八成农民工集中在建筑业、居民服务修理及其他服务业、制造业、批发零售业、住宿餐饮业、交通运输仓储邮政业等六个行业。

总量略有下降 省内回流趋势明显

2020年,陕西农民工人数小幅度下降,总量为752.4万人,比上年减少14.3万人,其中本地农民工232万人,外出农民工520.4万人。

省内从业八成以上,农民工向省内回流趋势明显。其中,在本乡镇内从业的农民工有232万人,在本区县内(包含本乡镇)从业的农民工有355.9万人,占47.3%;在省内外(包含本区县内)从业的农民工有607.8万人,出省到全国其他地区从业的农民工有144.6万人。

省外就业农民工集中在东部地区。2020年陕西外出农民工共520.4万人,有42.2%的外出农民工集中在省会城市。从业地域看,外出农民工中有72.2%在省内区域从业,外出到省外的农民工仍然以东部地区为主,占66.9%。

学历显著提高 技能培训有待改善

2020年,陕西男性农民工约占七成,50岁以上农民工占比不断提高,从2016年的16.6%快速提高到2020年的25%。2020年陕西农民工的平均年龄约为40.5岁,比上年增加0.8岁。陕西农民工仍以初中文化程度为主,但大专及以上学历农民工占比显著提高。初中文化程度占54%,高中文化程度占16.3%,大学专科及以上学历农民工

占16%,小学文化程度及以下占13.7%。

调查数据显示,在2020年当年接受过农业职业技能培训的农民工仅占1.1%,接受过非农业职业技能培训的农民工仅占2.4%。针对培训的内容:有81.9%的农民工表示参加的培训对自己的工作有帮助,培训的技能与工作对口;16.3%的农民工表示培训内容虽然有帮助,但培训与工作不对口;1.8%的农民工表示参加的培训对自己的工作没有帮助。

“五险一金”缴纳比例有待提高

调查数据显示,新农合医疗和城乡居民基本养老保险是农民工参保的主要种类,超过七成的农民工参加了新型农村合作医疗保险,超过八成的农民工参加了城乡居民基本养老保险,个别农民工同时参加多个养老或医疗保险。

农民工签订劳动合同情况有所改善,外出务工农民工中签订劳动合同的占43.4%,本地务工农民工中签订劳动合同的占29.5%。

2020年,单位或雇主为农民工缴纳“五

险一金”的比例有所增加,但整体水平不高,缴纳比例有待提高。在外出农民工中,缴纳养老、工伤、医疗、失业、生育保险和住房公积金的比例分别是16.6%、21.1%、17.4%、13.5%、11.8%和11.5%。本地农民工中,缴纳养老和工伤保险的比例分别是5.7%和10.8%;缴纳医疗、失业和生育保险的比例分别是6.3%、3.5%和2.6%;缴纳住房公积金的比例是2.5%。

调查报告建议,应加大对农民工就业较为集中的劳动密集型产业政策扶持,支持农民工从事直播销售、网约配送等新就业形态扩展农民工就业新领域;积极促进农民工就地就近就业,落实创业扶持政策,发放农民工创新创业补贴;畅通农民工就业求助渠道,建立健全动态更新的岗位储备机制和多方联动的快速响应机制,允许失业农民工在户籍地、常住地、就业地、参保地进行失业登记。积极开展以工代训、定向定岗培训、急需紧缺职业专项培训、职业技能培训和创业培训。依法严厉打击恶意欠薪等违法行为,为农民工提供法律援助服务,为失业农民工及时发放各类失业保障待遇。 □本报记者 鲜康