

■每日图评



预防欠薪重在守住制度底线

工资被拖欠不发，老板也于近日“失联”，上百名员工只得聚集在厂门口讨薪。知情人士透露，涉事的工厂是位于中山市火炬开发区的中山裕联电子有限公司，该厂有超过100名员工工资被拖欠，其中除拖欠正式员工工资外，近80%是十七八岁的学生暑期工以及其他中介公司送过来的临时工。目前，警方已经在涉事电子厂内维持秩序，法院和人社部门也已介入处理。(8月25日《南方都市报》)

线守不住，累积的矛盾和纠纷一旦触碰高压线，容易引发群体事件。特别是建筑工地是欠薪的重灾区，据一份调查显示，建筑领域发生的欠薪事件，“主角”有四成多是分包的建筑企业，包工头只占一成多。

预防欠薪要打组合拳，劳动监察等职能部门要守土有责，理应主动出击调查、处理用人单位的违规行为，将签定劳动合同、落实工资保障金、增强工会对话能力等防线前移，同时建立欠薪企业黑名单、退出机制、简化劳动仲裁程序等措施齐头并进，但不要总是拿制度缺陷当挡箭牌，要是执行仍然乏力，再完善的制度也不过是摆设。预防欠薪必须守住制度的底线，要让老板们不能欠、不敢欠。 □袁斗成



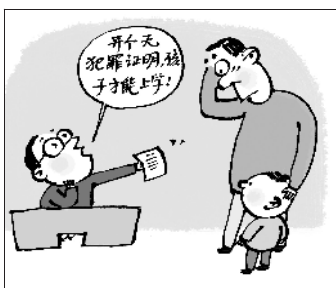
惩罚讹诈比发“委屈奖”更重要

8月22日，四川达州3名曾在2013年因扶老人被讹诈为“撞倒”的孩子获得5000元奖励。3名孩子扶老人后被指肇事并遭索赔。同时，两名办理该案件的民警获得了3000元钱的“搀扶老人奖正义奖”奖金。(8月25日《华西都市报》)

会等失去信心。另一方面，“委屈奖”是安慰，但同时也是对正义行为的肯定，对见义勇为的鼓励，其弘扬的是社会公平与公正，推崇的是积极向上的价值观念。

相比较而言，给被讹诈者发“委屈奖”固然重要，但要堵住讹诈行为，惩罚讹诈者等同样重要。特别是，在实际案件处理过程中，因为讹诈者是老人等情况，往往会从轻处罚。如此一来，导致违法成本远远低于违法收益，因此，奖励被讹诈的好心人，很有必要，但相对来说，依法惩罚讹诈者，不再批评教育了事，甚至从严从重打击讹诈行为，从根本上消除讹诈的行为和动机等，显然才是解决问题的根本！ □刘鹏

■世象漫说



又见奇葩证明

河北石家庄的乔先生因子女要上学，被要求来户籍所在地开具自己的“无犯罪证明”。乔某的户籍在常州北大街人才市场，他只能托朋友来代办。常州北大街派出所的民警为他开具了证明，还在该证明下附文批评当地教育部门工作人员，反问当地教育部门“父母有前科，子女就不能入学了吗？”(8月26日《现代快报》)

□王铎

■长话短说

职场忠诚度需要企业和员工共同维护

北京大学市场与媒介研究中心联合赶集网研究院撰写的《就业主力军就业趋势研究报告》近日出炉，报告中指出：从对职业的忠诚度上看，47.6%的90后毕业生对第一份工作预期的工作期限在一年以内，其中23.6%预期半年以内，而预期第一份工作期限在3年以上的比例仅7.9%。(8月26日《郑州晚报》)

此前，媒体的一项调查显示，超过四成大学生对月薪的期望是8000元-10000元。可见，现实和理想存在巨大差距，这种不对等背后的原因，有大学生对自身的定位不清晰，也有一些企业的短视，将大学毕业生作为廉价劳动力，给予连基本生活都无法保障的实习工资，实习期无限延伸……如此“揩油”最终招致很多毕业生的不满，甚至“身在曹营心在汉”，时刻准备着跳槽，这样的互不负责的态度，毕业生怎么能完成自我“蜕变”？企业如何能完成内在提升？

企业只有将招来的大学毕业生作为人才储备对象，悉心培养，让其能够在学习和工作中得以自我提升，以此反哺企业，并从企业的成功中受益，才能让员工与企业朝共同的目标努力。而对于刚进入职场的大学生来说，基于进步驱动型跳槽寻找更大、更好的工作机会，也需要有所积淀，需要耐得住寂寞、受得了打击，避免因缺乏毅力、逃避现实困难等而冲动、盲目“跳槽”。

职场的忠诚度需要大家共同去维护，只有企业和与员工相携共生，才能彼此收益。 □吴左琼

■网评锐语

过节送礼变身 呼唤监管转身

贺成：近日调查发现天价月饼市场再现回头之势，现在重要的是相关监管部门要有足够的责任担当和紧迫感，在监管态度和手段上要积极“转身”。要从制度顶层设计入手，制定出切实有效的治本之策。

惩治网络敲诈 还需法治发力

张智全：多部门整治网络有偿删帖收官，关闭近300家网站，网络无边界，法治有底线。网络敲诈和有偿删帖成为网络“恶毒之花”，其根源在于丰厚的非法利益回报。这些猖獗的违法犯罪行为，不但严重扰乱网络秩序，而且侵犯他人财产权益，从本质上说都触犯了法律底线，必须依法惩治。

打击“地下钱庄” 须堵前门关后门

午光言：自今年4月多部门开展“打击利用离岸公司和地下钱庄转移赃款专项行动”以来，截至目前，各地公安机关已破获一批重大地下钱庄案件。“地下钱庄”之所以会“生意红火”，源于监管“前门”松动，查处“后门”留有缝隙。只有堵死“前门”，关闭“后门”，才能最终铲除“地下钱庄”生存的土壤。

■每日观点

员工社保被“低缴” 背后是权利失衡

□李清

《中国企业社保白皮书》近日发布，这是国内最大的社保第三方专业机构对中国企业社保现状的深度报告。调查显示，我国60%以上的企业在给员工缴纳社保方面都存在“低缴”的情况。比如，有人的月工资达到七八千元，但缴费基数却只有四五千元。(8月25日《北京晚报》)

实事求是讲，劳动者的社会保障状况与过去相比，这些年有了很大提高。老一辈的打工者，可能根本就没奢望过什么社保。但现在，企业的参保时间合规性，2015年已经达到82.21%，只有不到两成单位存在未及时参保甚至漏缴问题。毫无疑问，这是广大劳动者的福音。然而，60%以上企业给员工“低缴”社保，又让他们的应有保障被严重打了折扣。众所周知，社保的原则是“多缴多得”，企业为员工缴社保缴得少，员工退休后的养老待遇也会相应变少。

报道中举的例子，有人月工资七八千元，社保缴费基数只有四五千元。其实，很多有打工经历者都知道，这样的情况已经算好的了。在很多民营企业和小规模企业，给员工都是按两三千元的最低缴费基数缴社保。为了少缴社保，甚至在劳动合同上少写工资。企业为什么要给员工“低缴”社保？原因很简单，就是想减少企业支出，降低人力成本，从而多获得利润。

因为现在劳动部门对社保查得较严，劳动者也普遍有了要有社保的意识，大多数企业不敢不给员工缴社保。但是，由于企业和劳动者的地位不平等，尤其在中小型民营企业里，员工往往文化水平、法律意识也不高，企业给他们“低缴”社保了，很多人也不敢进行反抗，有的人甚至根本不了解社保相关具体规定，不知道老板已经玩了花招，侵害了自己的合法利益。

当然必须要说的是，这两年实体经济形势比较严峻，不少中小企业日子并不好过，很多专家和企业界人士也提出过，为企业减轻税费、社保等方面的负担。说企业的社保负担较重，未必完全没有道理。但是，这不是企业为员工“低缴”社保的理由。对社保基数，法律有着明确的规定，“低缴”社保是违法行为。按现行社保缴费规定，对困难企业其实也已有照顾空间。职工工资收入低于当地上一年平均工资60%的，以上一年平均工资的60%为缴费基数。

还必须注意的一个情况是，60%以上企业员工被“低缴”社保，少数企业和其他单位却为员工“高缴”社保、高发福利。比如，社保最高以当地上年度职工平均工资300%为缴费基数，有的企业就尽量按上限执行。很多企业员工还没享受到住房公积金，媒体报道，某地住房公积金人均缴存额最高单位是最低单位的400倍，一些企业人均月缴公积金上万元，成为工资外的一大笔隐性收入。这些都是什么样的单位？相信大家都能想得出来。换句话说，六成员工社保被“低缴”背后，不仅有劳动者与企业的权利失衡，还有不同劳动者间的权利鸿沟。

中国劳动福利事业的进步必须被看到，同时，劳动权益保障中的问题也不能被忽视。而要增加劳动保障规范化程度，减少企业“低缴”社保现象，既要人保部门提高服务水平、加大执法力度，还要全社会关心帮助劳动者，填平权利鸿沟。那样，劳动者才能后顾无忧地安心工作。