

## ■劳动时评

## 最低工资标准上调,给劳动者提个醒

□张刃

劳动取酬,天经地义。最低工资是保底线保基本的,不是高标准。要让劳动者增加收入,实现体面劳动,全社会都应该为之努力。

近期,我国多个省份陆续上调最低工资标准,给低收入劳动者带来利好,特别是以最低工资标准作为劳动合同约定工资的劳动者,更成为直接受益者。鉴于最低工资标准是参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水

平、就业状况等因素而制定并定期进行调整的,对保障劳动者基本生活切实起到了“兜底”作用,因此,最低工资标准的提高,也是经济社会发展、社会整体收入水平提升的标志和体现。

最低工资标准是国家为了保护劳动者的基本生活,在劳动者提供正常劳动的情况下,强制规定用人单位必需支付给劳动者的最低工资报酬。《劳动法》规定,国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。最低工资标准会随着生活费用水平、职工平均工资水平、经济发展水平的变化而由当地政府进行调整。截至目前,本轮调整后的最低工资标准,已有11省份第一

档超过2000元,其中北京从每月2200元调整为2320元,非全日制从业人员小时最低工资标准为23.5元,法定节假日为59元。

最低工资标准调整提高固然可喜,但是否能够落实落地,鉴于以往经验和现实情况,恐怕不容过于乐观。劳动者还须注意依法保护自身合法权益。

其一,最低工资标准并不包括劳动者所有应得收入。根据《最低工资规定》,延长法定工作时间的工资;中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;伙食补贴(饭贴)、上下班交通费补贴、住房补贴;加班加点工资、特殊工作条件或特殊工作环境下的津贴等,均不在最低工资标准之内,应该由用人单位按规

定另行支付。此外,北京、上海、安徽等地还规定,劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金也不是最低工资标准的组成部分。如果用人单位违反规定,劳动者有权提出争议,要求给予补偿。

其二,最低工资标准还被当作一些待遇的计算基数和底线。如,按规定,医疗期内的病假工资不能低于最低工资标准的80%;试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准;失业保险金、工伤伤残津贴、单位停工停产期间职工的基本生活费等,也都与最低工资标准相关。最低工资标准提高都会直接影响这些待遇标准的调整。如果用人单位不执行,劳动者同样有权要求纠正,及时调整。

第三,依靠政府和工会落实最低工资标准的执行。现实中,某些用人单位有意无意规避法律规定,一些劳动者对自身合法权益也不甚了了,即使权益受到损害也不清楚如何维权,因此,劳动监察部门有责任加强对用人单位遵守劳动法的监督力度,违法必究,执法必严;工会有必要加大对劳动法律、政策的宣传普及,提高劳动者的维权意识;遇到劳动者被侵权,要站出来说话,为劳动者维权。此外,要发挥集体协商的作用,通过协商确定工资标准,形成企业自主调薪机制。

劳动取酬,天经地义。需要注意的是,最低工资是保底线保基本的,不是高标准。要让劳动者增加收入,实现体面劳动,全社会都应该为之努力。

## ■每日图评

## “健康知识进班站”提升职工幸福感

3月28日,中原油田文留采油厂工会开展“健康知识进班站”系列活动,倡导职工养成健康文明的生活方式。(3月30日《河南工人日报》)

随着生活水平的提高,身体健康问题越来越受到企业和职工的重视。可是,不少职工由于缺乏健康的知识和技能,不知道怎样才能是健康文明的生活方式。特别是一些一线职工常常是厂门到家门“两点一线”,对健康知识更是知之甚少,很有必要为他们补上这一课。

其实,健康文明的生活方式是一个内涵十分广泛的概念,包括合理安排膳食、坚持适当运动、改变不良行为、保持平和心态、学习健康知识等,需要学习的内容很多。如何让一线职工全面了解和掌握健康知识?笔者以为,中原油田文留采油厂工会开展“健康知识进班站”系列活动,就是值得学习的好做法。其一,送健康知识进生产和工作一线,为职工提供方便,让他们不出企业门就能学到相关的健康知识,树立健康生活和工作的意识;其二,通过现场



面对面、手把手、心贴心的指导和帮助,有利于提升职工的安全生产意识,提高自我保护和防范的

能力;其三,能够让职工养成健康文明的生活方式,进一步改善生活品质,提升幸福感。 □费伟华

## ■长话短说

## 不断扩大“关爱半径”彰显工会担当作为

日前,在中铁十八局集团有限公司五届一次职代会上,《女职工权益保护专项集体合同》又一次得到修订。当得知“女职工卫生费用由每月80元提高至100元”“女职工产假增加60日”“一线女职工幼儿陪护假”等写进工资集体合同时,该公司3000余名女职工“沸腾”了。(3月30日《工人日报》)

“工资单上的数字不断增长,女职工权益不断扩大,证明了公司工会和制度的‘关爱半径’不断扩大,感谢工会,让我们在充满关爱的环境中工作。”该公司直属石济项目部职工小杜说。所谓“关爱半径”不断扩大,是指该公司对《女职工权益保护专项集体合同》“三年一大修,每年补充条款”,不断增加、完善关爱女工的内容。关爱举措越多,女工自然欢心欢喜。

扩大“关爱半径”,一要与时俱进,紧跟国家政策。各单位出台的必须符合国家的法律法规,切实保障职工权益,又不越“红线”。二要立足单位实际,倾听职工心声。如此,出台的制度才更接“地气”,真正服务到职工心坎上。

必须承认,现实中的单位对职工的“关爱半径”非但没有“扩大”,反而在“压缩”。有的单位号召职工“不比待遇比奉献”,一再延长加班时间;有的单位以“时间紧任务重”为由,刻意缩短女工的孕假和产假。至于“母婴室”以及针对女工的“心理辅导课”之类,更是能省则省,女职工“想都别想”。

扩大“关爱半径”,可以提升职工幸福感和积极性。而压缩“关爱半径”,不仅侵犯了职工权益,也极大挫伤了职工积极性。算“长账”“总账”,对单位而言其实得不偿失。

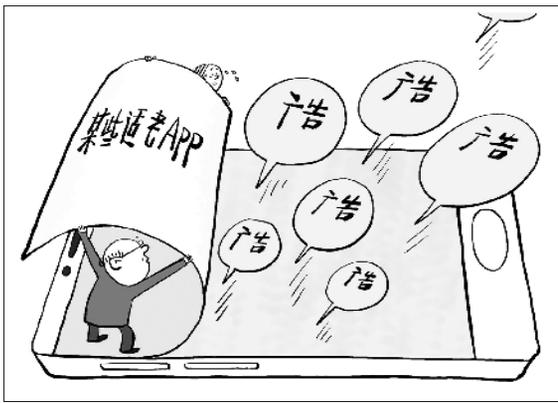
职工需要关爱,关爱多多益善。不断扩大“关爱半径”,需要工会组织对职工常怀关爱之情;杜绝压缩“关爱半径”,同样需要工会组织的担当作为,帮助职工拿起法律武器维权! □余清明

## ■网评锐语

## 践行绿色低碳生活要从一点一滴做起

木须虫:针对居民践行绿色低碳生活理念,北京市统计局3月29日发布了北京市居民绿色低碳生活方式调查结果。数据显示,85.6%受访居民认为北京市民践行绿色低碳生活的总体情况好,绿色理念已经深度融入居民生活,积极践行绿色低碳生活的良好氛围已基本形成。节约能源资源,消费低碳,要常为、多为,久久为功,形成一种文明习惯。这也要求每个人将绿色低碳融入生活的细节,从一点一滴做起。

## ■世象漫说



## ■有感而发

## “法院+工会”有利于更好维护劳动者合法权益

3月21日,山西省孝义市总工会劳动争议调解室,一场“法院+工会”劳动争议诉前调解正在进行。申诉人武师傅29年前被一家国有煤矿招聘为井下农民轮换工,10年后转为正式工人。但由于工作期间单位的多次调整变动,导致少算了17个月工龄,让身为特殊工种人员的他在55岁时无法退休。他要求煤矿进行相应补偿并办理退休手续。(3月30日《山西工人报》)

调解委员会成员认真听取了武师傅的诉求后,法院和工会工作人员帮助他理清诉求;公益律师就他的诉求点给出司法政策

解释;仲裁部门人员则就权益维护提出建议,最终劳资双方达成了调解协议。武师傅说,“像我们这样的普通工人,法律知识懂得少,连申诉对象和事项都没有搞清楚,真没想到不上法庭就把问题解决了,我对调解结果很满意。”

武师傅之所以对调解结果很满意,是因为“法院+工会”调解模式,将“诉”的权威性、规范性和“调”的便利性、非对抗性结合起来,既可减轻法院办理案件较多的压力,又可整合双方工作优势,起到了最大限度发挥缓和矛盾,解决争议纠纷,更好维护劳动者合法权益的作用。

## “老年关怀模式”

有媒体调查发现,如今不少应用软件以“老年关怀模式”为名,打起了“精准营销”的算盘,让广大老年人陷入删不完的“流氓”软件和广告海洋之中。(3月30日《北京日报》) □王铎

笔者以为,伴随着经济社会发展,类似像武师傅这样的一些员工与用人单位之间,由于社会保险、薪资、福利待遇、劳动关系等内容的争议矛盾纠纷时有发生,劳动关系的主体及其利益诉求也会越来越多元化。如果单靠法院或工会等单打独斗,显然达不到理想效果,亟需法院和工会等部门联手,形成联动机制,为企业和职工提供公正、高效、便捷的劳动争议调解服务,更多释放劳动争议调解新效能,更好维护劳动者合法权益,切实增强职工群众的法治获得感、幸福感、安全感。 □周家和

## “代运营”行业不能“带病”运营

李英锋:随着互联网经济的发展,越来越多的人开起了网店,注册了自媒体账号,但由于精力有限或素材少难有起色。一些商家看到了里面蕴藏的商机,着力于帮他人开展网上销售等运营活动,“代运营”行业应运而生。然而,媒体调查发现,一些“代运营”公司在提供服务时存在诸多违法违规的行为。“代运营”行业不能“带病”运营,相关部门有必要加强对“代运营”行业以及“代运营”行为的监管治理。