

劳动纠纷,劳资双方咋平衡?

政协委员建议:成立“南京市劳动争议仲裁院”

这两天,某私企关门歇业,60多位员工一起将老板告到了“劳动仲裁”……类似问题在2008年层出不穷,因为有了《劳动合同法》的保护,劳动者们维权时明显硬气多了。不过,劳资双方应该是共赢的关系,部分企业却因用工成本的增加而引发不少“怨气”。南京市政协委员、农工党南京市委常委、鼓楼医院普外科主任医师郑黎明教授认为,在金融危机的压力下,就业形势将面临严峻考验,与此相伴的劳动争议也将进入高发期。为此,他向即将开幕的南京市两会提交提案,建议成立“南京市劳动争议仲裁院”,更好地解决各类劳动争议。

“依法打官司”的多了

无论是农民工还是白领,现在都学会了拿着《劳动合同法》来打官司。“就保护劳动者利益来说,毫无疑问这部法律起到了积极作用。”郑黎明委员在调研中发现,这部法律体现了公平就业的准则,提高了劳动者的就业质量。

以南京为例,《劳动合同法》实施后,新签劳动合同量逐月增大。2007年月平均劳动合同备案3.7万人,该法颁布后的第四季度月平均数为4.3万人,2008年1-2月平均备案4.6万人;在已经备案的劳动合同中,合同期限也已经趋长,3-5年以及5年以上期限所占比例从原来的不足7%到现在的超过40%,合同短期化的问题开始得到遏制;合同备案的职工工资额增加了14%,初步体现出劳动者就业质量稳步提高,“这说明,用人单位的社会责任增加了。”

其次,社会保障的漏保人员也在减少。对过去那种不签劳动合同、不缴社会保险、同工不同酬、随意辞工或者只使用劳动者黄金年龄的做法,企业必须承担巨额的违法成本。另外,劳动力市场平等竞争得到了保证,劳务派遣行为也进一步得到了规范。

“花现在的钱去填以前留下的坑”

不过,实施一年来的尴尬也不少,几乎没有哪部法律能像这样保持这么久的“热度”,包括争议。

对劳动者而言,面对劳动合同往往有些“两难”。“能找到工作就很好了,哪里还敢强求‘合同’?”调研中,有受访者向郑黎明形容,“就好像规定了上班要穿西装,实际上穿背心汗衫就行了……”

对企业而言,最多的抱怨是“压力太大,受不了”,特别是金融危机当头,用工成本问题较明显。

“这部法规有个不断调整和完善的历程。”郑黎明委员说,目前而言有几个方面值得关注。首先就是不规范用工的成本大增,短时间内难以适应。2008年南京市劳动争议案件中,32.6%是关于解除或终止劳动合同的争议,比2007年增加了5个百分点;涉及到社会保险的劳动争议申请人已不单纯是南京城镇户口的劳动者,更多的是企业农民工和外来人员,这部分人群已经达到社会保险争议案件的70%以上。“这么多的劳动争议,一方面表明劳动者的维权意识增强,另一方面显示不规范用工的情况再也不能成为阳光下的阴影,这类企业要花现在的钱去填以前留下的坑。”

其次,无固定期限劳动合同的强制签订,使用人单位害怕回到“大锅饭”时代,影响了职工在同一用人单位连续工作和长期稳定就业。部分用人单位因为不想和老员工签订无固定期限劳动合同,同时不想支付经济补偿金,纷纷提前采取措施,突击“炒人”,让一些兢兢业业工作多年的职工失去工作或重新计算工龄。

另外,困难群体选择就业岗位的难度增大。在再就业优惠政策的作用下,通过用人单位吸纳安置等方式,一大批下岗失业人员实现了就业再就业。而《劳动合同法》规定,连续订立二次固定期限劳动合同,应当订立无固定期限劳动合同。这就可能造成部分用人单位在与就业困难人员履行第二次劳动合同到期后,宁愿放弃优惠政策,而不再续订,来规避订立无固定期限劳动合同,从而导致就业困难人员再次失业。

劳动争议前期协调更有效

在上述问题下,一个不容忽视的迫切趋势,就是劳动争议案件大幅度上升。2008年南京市两级劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案达到17272件,是2007年的250%,全市16家劳动争议仲裁委员会包括市本级、江宁区、雨花台区、浦口区、玄武区等8家受理劳动争议案超过千件。全市66名专职

仲裁员人均办案达到254件,江宁区人均办案达到653件。

超限结案率也在增高,由于劳动争议案件成倍涌入仲裁机构,现有的仲裁员迫于应付,面对上的劳动争议预防和调解工作无暇顾及,形成了劳资纠纷源头控制不住,后续处理重量轻质的被动循环状态。

“其实,前期的预防和协调工作效果更好,加快劳动争议仲裁体系的建设十分必要!”郑黎明委员说,江苏省劳动保障厅要求全省省辖市和劳动争议案件较多的区县普遍建立劳动争议仲裁院,争取2009年全省全部解决。目前,苏州、泰州、镇江、盐城、淮安等城市和南京市江宁区已建立“劳动争议仲裁院”并运作。相对于现有的“劳动争议仲裁委员会”“仲裁处”,新设立的“仲裁院”无论是在机制还是编制上都明显升格,财政的支持力度也更大,在应对劳动争议问题上也更加系统化,并且更注重前置性和预警性。

郑黎明委员认为,加快建设以“劳动争议仲裁院”为工作平台,同时具有财政经费保障,信息技术支撑,专业人员到位,处置纠纷及时的劳动争议仲裁体系,将有助于打造全市规范、统一的劳动争议调解仲裁流程,实现仲裁活动的公开、透明,提高劳动争议仲裁的办案质量和办案效率。

快报记者 郑春平

[视频回放]

政协委员将把网友建议带上两会——“住房补贴也该涨一涨了!”



胡乐涛(左)昨日做客都市圈网与网友交流

昨天,南京市政协委员、民建南京市委秘书长胡乐涛做客都市圈网,与快报读者及广大网友在线交流,话题涉及房地产、就业形势、劳动保障等多个方面。一个小时的交流后,胡乐涛委员连声感叹说,“非常有收获!”对其中部分建议,他将形成提案或建议,带上即将开幕的南京市两会。

在网友们的建议中,有关南京市职工住房补贴多年未做调整的问题让胡乐涛委员格外关注。近年来,南京的房价涨了好几倍,总体物价水平也明显上升,但是职工住房补贴水平却长期“原地踏步”,好几位网友不约而同地提出:房贴是不是也该涨一涨了!

对这个问题,胡乐涛委员表示在以前的两会上并非没有委员提过,但是到目前为止还没有实际调整。相比之下,拆迁补偿问题已经有很大的进步,基本上每两年参考市场

的价格进行调整,住房补贴标准也应该根据经济发展情况“动一动”。

据了解,目前南京市的职工住房补贴标准仍然是2003年制定的,一般职工75m²,科级90m²,处级110m²,每平方米补贴上限为720元;有房职工面积不够按面积补差价,无房职工欲购房可领现金。而同年的另一项规定还明确,新职工住房补贴的缴存比例维持18%不变,但缴存基数须参照月平均工资核定调整。

在实际执行过程中,住房补贴与单位“经济效益”关系很大。胡乐涛委员认为,补不补与单位有关,但是补多少与政府制定的标准线有关。五六年来,原有的老标准是该调整了。其实在2004年,省级机关有关文件中明确的住房补贴标准就已经从每平方米720元上调到了1000元,“南京也可以向省线靠一靠。”

快报记者 郑春平

廉租房门槛能否再低些

昨天,快报开通了96060两会参与热线,很多读者打进热线提出建议。记者发现,在读者关注的众多话题中,还是房子问题最“热”,占了一半左右。其他关注养老保险、环保、交通等方面问题的也不少。

住房:廉租房的门槛能不能再低些

建邺区的胡先生认为,现在南京市的规定,家庭人均收入必须低于750元/月才能申请保障性住房,“我认为这个标准太低了,现在房价这么高,人均收入800、1000元/月的家庭也根本买不起房子。能不能把标准提高一些?希望有代表委员关注此事。”

看到南京市政协委员、民建南京市委秘书长胡乐涛建议经适房上市收益暂时免交或者少交,好几位打进热线的市民都说:“真是说到我们心坎上了。”下关区的江先生原来住在建宁路,2005年时拆迁,原来房子是68平方米,“当时两证齐全,周围房价是6000多元/平方米,但拆迁只给我3080元/平方米,给了补偿款去买67平方米的经适房,2400元/平方米,现在经适房要卖的话,还要交一半的收益给政府,我认为不合理。”

快报记者 都怡文

请您参与两会

参与方法:

1. 请登录都市圈网 (www.dsqq.cn) 参与视频交流
2. 您可拨打快报热线96060发表意见。

政协委员与您在线交流

嘉宾:郑黎明 南京市政协委员、农工党南京市委常委、鼓楼医院普外科主任医师、教授

时间:今天上午11:00-12:00

话题:您可就劳动合同法、就业、社会保障等多方面问题与委员互动交流。

不签劳动合同,企业一年损失超万元

民建南京市委调研发现,民工和高级人才不愿签劳动合同

民建南京市委去年底就《劳动合同法》实施情况专门进行了调研,发现有部分企业和员工对新法存在一些误解。对此专家提醒说,在目前的情况下,签订合同可以维护双方的权益,签合同的企业可能反而省钱。

民工和博士都不愿签合同

“原来以为不签合同都是企业不愿意,可实际调研我们发现,很多时候是劳动者本人不愿意签合同。”调研者刘先生告诉记者,《劳动合同法》实施以来,在非公有制单位就业的相当部分职工,特别是频繁跳槽的异地务工人员,签订劳动合同的积极性不高,“我们碰到的一位留学博士生,企业出高薪愿意和他签长期合同,但他说什么都不愿意,原因就是合同里规定:提前辞职需要支付10万元的

‘培训费’,他认为劳动合同限制了自己的流动自由,增加了自己的经济责任,不愿主动配合用人单位参与劳动合同的订立。”

现在不愿意签合同的一般有两类人,一种是农民工,他们在这里交了社会保险,回老家又续不上。另一种则是高级人才,哪里给的薪水高就往哪走,他们不想让一纸合同束缚了自己的前途。而企业为了留住人才和现有职工,往往强调职工的合同履行和违约责任,强化职工自动终止劳动关系时的培训违约金和竞业限制,由此也增加了职工对签订劳动合同的

“畏惧感”。

不签合同,企业一年损失超万元

与劳动者本人不愿意签合同相比,更多的还是用人单位将合同拒之门外。专家指出,用人单位因为法律意识淡薄,不签合同所造成的“额外损失”很可能是企业事先根本想不到的。

有一些用人单位抱有侥幸心理,认为只要与员工达成默契,口头约定员工主动放弃合同、保险,就可以高枕无忧。其结果是,一些员工了解相关法律法规,抓住了用人单位的

这一弱点,一旦离开单位,立即投诉。用人单位不仅要支付双倍工资、补交社会保险,还要缴纳社保滞纳金,赔付经济补偿金等。

那么,签订合同与未签订合同的用工成本有多大差别?专家算了笔账,发现用人单位不签合同,只要遇到一名员工的投诉,就会比签合同多承担1万多元的费用,而如果遇到多人投诉的话,那就将造成更大的“额外损失”,反而给生产经营带来更大困难。这样算起来,签了合同反而能帮用人单位省钱!

快报记者 都怡文

以某员工月工资1500元计算,企业一年用工成本差别 (元)

	员工工资	社会保险	社保滞纳金	双倍工资	医疗费用	工伤费用	合计
签订合同	18000	5994	-	-	社保承担	社保承担	23994
未订合同	18000	-	736	18000	单位承担	单位承担	36736