

《劳动合同法》对住房公积金管理有何影响

近年来,劳务派遣用工一直是困扰住房公积金扩面工作的难题,也是住房公积金“限高保低”难以取得实质性进展的重要因素。今年7月1日《中华人民共和国劳动合同法》修订正式实施后,现行的劳务派遣用工模式面临重大改革,住房公积金扩面工作也将迎来新的机遇和挑战。

一、以同工同酬为准绳,执行公积金“限高保低”政策

虽然同工同酬已经倡导多年,但一直未有实质性进展,大部分实际用工单位的正式工和临时工待遇差异还是很大。这种较大的收入差距,不仅影响了公积金制度建设,也违背了国家社会保障制度的公平性,而近年来广大职工对公积金“限高保低”的呼声也越来越高。《劳动合同法》明确规定被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利,用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。《劳动合同法》的实施,将促进同工同酬的进一步落实,与此同时,也为公积金“限高保低”工作的推进带来新的契机。

二、积极参与对劳务派遣的监管,促进监管体系完善

《劳动合同法》第五十七条规定,经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可。经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可的,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。此条款对劳务派遣单位设立条件和经营管理作出了更为严格的规定。如行政许可条款的设立,对预防和控制劳务派遣经营风险、监督劳务派遣经营行为、规范劳务派遣市场竞争和保障被派遣劳动者的合法权益有着重要意义。

住房公积金管理部门作为行政执法职能部门之一,能否参与行政许可审批环节,能否参与对劳务派遣用工的监督监管,对公积金制度扩面工作有着重要的影响。

同时,《劳动合同法》设立行政许可的目的,不仅仅只是对劳务派遣单位经营资质的审批,更重要的

是要对其履行劳动法律义务、保护被派遣劳动者合法权益情况进行监督。而住房公积金管理部门应积极履行社会保障职能,共同对劳务派遣进行全面动态的监管。一是监督实际用工单位与劳务派遣单位签订劳务派遣协议是否合法合规、是否明确住房公积金缴存责任。二是监督劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时,是否明确住房公积金缴存事宜。三是监督实际用工单位是否按时、足额将派遣劳动者的公积金支付给劳务派遣单位,劳务派遣单位是否按时、足额为被派遣劳动者缴存公积金。四是监督劳务派遣单位是否按照如实的缴存基数和规定的缴存比例 of 被派遣劳动者缴存公积金,防范其滞留、截留、挪用公积金的不法行为。

三、《劳动合同法》对公积金扩面执法带来转机

目前,非企业普遍存在在使用劳务派遣工的行为,派遣数量所占比例很大。企业只为本单位职工缴纳公积金,而对劳务派遣职工的缴存责任进行推诿。甚至有的企业利用外地劳务派遣单位来实施劳务派遣行为,变相地给公积金扩面和执法工作制造障碍。《劳动合同法》明确指出劳动合同用工是我国企业基本用工形式,劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。同时,对劳务派遣用工数量作出了限制,法律授权人力资源和社会保障部具体确定这一比例,这个比例目前尚未确定,但预计不会超过30%。此比例一旦公布,用人单位便无法逾越这条红线。

《劳动合同法》规定了对劳务派遣用工作为用工主渠道属违法行为,对保障和维护被派遣劳动者合法权益,扩大社会保险和公积金覆盖面具有积极意义。

《劳动合同法》还加大了对违法行为的处罚力度,明确了劳务派遣单位和实际用工单位要承担对劳动者损害赔偿的连带责任。“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人5000元以上1万元以下的

标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。”在某种程度上,《劳动合同法》大幅增加了违法成本,对用人单位规避社会责任的消极行为进行了有效规制。

四、将公积金缴存纳入劳动合同劳务派遣协议和劳动合同中,使其具有法律约束力

《劳动合同法》规定劳务派遣单位是劳动法上的用人单位,劳务派遣单位负有对被派遣劳动者缴存住房公积金的法律责任。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。可是不少劳务派遣单位和实际用工单位在订立劳务派遣协议时,并没有约定住房公积金缴存事宜,而一些地区的《劳动合同示范文本》只有社会保险的相关条款,却没有涉及住房公积金。此外,涉及住房公积金缴存的一些争议问题,仍未列入当地劳动仲裁范围。这些因素不但给现实中劳务派遣单位和实际用工单位相互推

诿住房公积金缴存责任留下借口,也给被派遣劳动者维护自身权益造成了一定的障碍。

因此,重视和推进劳务派遣合同的合法化、规范化是住房公积金管理部门的一项重要工作,一方面劳务派遣单位和实际用工单位签订《劳务合作协议》条款中,应明确被派遣劳动者的社会保险以及公积金承担和缴存方式;另一方面劳务派遣单位和被派遣劳动者签订的《劳动合同示范文本》中也应该明确社会保险及住房公积金缴存事项。只有将公积金缴存条款硬性写入劳务派遣协议和劳动合同,有了法律约束力,才能从法律层面对住房公积金缴存行为进行规范。

五、以《劳动合同法》实施为契机,积极扩大住房公积金制度覆盖面

我们应该抓住《劳动合同法》实施的有利时机,采取强有力的措施,积极推进住房公积金制度扩面

工作。结合《劳动合同法》的实施,

住房公积金管理部门应积极梳理摸查辖区内劳务派遣用工情况,了解劳务派遣单位落实《劳动合同法》的具体措施,并协调人社、工会等有关部门进行专项检查,通过宣传发动、部门联动、执法促动等有力措施,纠正违法违规行为,增强用人单位的社会责任意识。通过对重点单位、劳务派遣单位和重点劳务派遣用工大户的攻关,推动重点单位社会保险和公积金制度的全覆盖;通过典型带动,促进辖区内劳务派遣规范发展,维护地方就业和劳动关系稳定。二是要结合同工同酬,推动法规宣传和执法检查齐抓共管,引导用人单位自觉贯彻落实法律法规。按照先易后难、先局部后全局的策略,优先推进条件相对成熟的非企业同工同酬,再延伸至机关、事业单位和国有企业。随着大量的劳务派遣人员转化为合同制员工,并且同工同酬,享受平等的社会保障和福利待遇,住房公积金“限高保低”政策落实必将取得重大进展。

(据《住房公积金与住房保障》)

宣讲公积金政策 提高公众知晓度

本报讯(记者丰舒滩通讯员郎昆)为提高公积金政策及使用常识的公众知晓度,从今年9月底开始,市住房公积金管理中心开展了以深入缴交单位向职工宣传住房公积金政策、解答群众咨询、征求群众意见为内容的“让群众满意送服务”宣讲活动,按照计划,20个内设机构将分包完成200个单位的宣讲任务,预计听课职工群众将超过1万人。

该中心通过制作标准课件,打造全员宣传队伍,让服务从门内向门外拓展,打造与单位、职工的零距离沟通机制。截至目前,该中心已有9个科室及县区管理部的工作人员深入19个机关企事业单位,向1200余名职工代表进行了公积金政策宣讲,提供业务咨询服务。

前台服务实行轮流值班

本报讯(记者丰舒滩通讯员朗昆)在全市开展的“人民在心中、转型我先行”主题实践活动中,市住房公积金管理中心根据办事群众的意见和建议,从9月份开始实行内设科室工作人员到综合服务大厅轮流值班制度。该中心规定,内设科室35周岁以上48周岁以下工作人员

及科室负责人担任咨询引导值班,主要负责迎接办事群众、询问办理业务种类、帮助使用叫号机、引导群众到相应窗口、接受群众咨询、解答群众疑问、维护综合服务大厅秩序。内设机关35周岁以下工作人员担任大厅柜台值班,主要受理各类公积金业务。



医院不为护士建缴住房公积金符合规定吗?

问题提出:黄女士问题陈述:我是本市某医院的一名护士,2011年毕业后与医院签订了劳动合同工作至今,但医院一直未给我缴纳住房公积金,我想咨询一下这样是否符合规定?

行动记者:丰舒滩行动结果:市住房公积金管理中心有关负责人答复,根据《焦作市人民政府关于扩大住房公积金制度覆盖范围工作的实施意见》规定,各级各类医疗卫生机构要在2012年年底按照不低于职工本人上一年度月平均工资5%的缴存比例全员建立住房公积金制度。文件中还规定劳务派遣单位、人事代理部门要在2012年年底按照不低于职工本人上一年度月平均工资

5%的缴存比例为劳务派遣人员、人事代理人员建立住房公积金制度。劳务派遣和人事代理用工单位要按规定向劳务派遣单位和人事代理部门支付派遣人员和代理人员的住房公积金。该负责人表示,黄女士所在医院的做法违背了《实施意见》,希望黄女士把具体情况反映给该中心,以便维护黄女士的合法利益。咨询电话:3388329。



市住房公积金管理中心综合服务大厅近期开展了微笑训练、镜子监督、礼仪培训等活动,教育职工树立“我微笑您温馨,我专业您满意”服务理念,让办事群众感受到职工的真诚服务。图为微笑服务培训。朱明峰 摄

讲文明树新风 公益广告

中国精神 中国形象 中国文化 中国表达

祝福祖国

你写时,我笔墨侍候,
我写时,你好好琢磨。
笔笔都是“中国梦”,
祝福祖国寿千秋!

一清



中国网络电视台制 天津泥人张彩塑工作室 作