

残疾人就业比例不达标
用人单位须缴保障金

《残疾人就业保障金征收使用管理办法》自2015年10月1日起施行。根据办法，安排残疾人就业达不到其所在省、自治区、直辖市人民政府规定比例的机关、团体、企业、事业单位和民办非企单位，应按规定缴纳保障金。

办法规定，用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1.5%。具体比例由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况规定。

保障金按上年用人单位安排残疾人就业未达到规定比例的差额人数和本单位在职职工年平均工资之积计算，一般按月缴纳。自工商登记之日起3年内，对安排残疾人就业未达到规定比例、在职职工总数20人以下（含20人）的小微企业，免征保障金。

10月：

劳动领域哪些新规与您相关？

企业注册“三证合一”让创业者“少跑腿”

根据国务院有关工作部署，全国从10月1日起全面推行“三证合一、一照一码”登记模式。今后企业登记注册，不再分别由工商行政管理部门核发工商营业执照、质量技术监督部门核发组织机构代码证、税务部门核发税务登记证；只需在工商登记窗口填一张表，由后台统一运转数据，就能拿到印有组织

机构代码和税务登记号的工商营业执照。

据悉，对于工商登记已采集信息，税务机关将不再重复采集；其他必要涉税基础信息，可在企业办理有关涉税事宜时，及时采集，陆续补齐。发生变化的，由企业直接向税务机关申报变更，税务机关及时更新税务系统中的企业信息。在从现有登记模式向“三证合一”登记模式过渡期间，改革前核发的原税务登记证件将继续有效。

此外，从10月1日起，广东居民身份证办理周期将由原来的60天缩短到40日内；山西

省将对女职工每人每月发放不低于30元的卫生费；山东省驾考将分科目收费，汽车驾驶考试费由现行每人次700元降为560元。

人社部取缔美甲师职业资格

人力资源和社会保障部最近印发通知，要求在全国范围内立即停止美甲师职业资格考试鉴定活动并停止发放职业资格证书，严禁将水平评价类职业资格违规设置为行政许可并与就业创业挂钩。

去年以来，国务院分4批取消了211项中央部门设置的职业资格，人社部同时取消了地方自行设置的各类职业资格。但目前仍有一些地方继续组织开展已取消职业资格的考试鉴定和发证活动，还有个别地方违规将美甲师等水平评价类职业资格与就业创业挂钩。

对此，通知要求立即停止美甲师职业资格考试鉴定活动并停止发放职业资格证书；严禁将水平评价类职业资格违规设置为行政许可并与就业创业挂钩；对国务院公布决定取消的211项职业资格事项和本地区、本部门（行业）自行设置的各类职业资格，应坚决停止相关职业资格考试鉴定发证活动，并妥善做好相关后续工作；对职业资格相关宣传材料予以全面清理，各类公共服务机构不得印制、张贴、悬挂无法律法规依据的准入类职业资格目录；抓紧组织完成职业资格清理整顿专项督查活动，进一步加大工作力度，集中取消职业资格许可和认定事项，规范职业资格考试鉴定行为，加强对职业资格实施的监督和管理。

（大罗整理）

最低工资又涨了，夜班津贴仍无全国统一标准，且一些地方规定已“沉睡”多年——

夜班费：盼涨的津贴

夜班津贴不等于夜间加班费，津贴标准可在集体合同中明确，应建立与职工工资联动机制

■ 本报记者 车 辉

人社部日前发布的数据显示，18个省份近期调整了2015年工资指导线。但很多地方职工也跟本报反映，他们的夜班津贴依然沉睡多年，从未听到“涨声”。

夜班属于比较特殊的岗位，2012年5月8日，人社部、国务院法制办出台的《特殊工时管理规定(征求意见稿)》中，对于“夜班”，意见稿明确，是指企业在22时至次日6时这一时间段，安排劳动者工作且时间达2小时及以上的情形。但是，这一意见稿尚未正式颁发。

据记者了解，虽然不少企业有发放夜班津贴的传统，但是目前全国范围内并没有相关法律加以规定，对于夜班津贴是否必须发放以及具体怎么发放并没有统一的标准，甚至连夜班的具体时间段划分也没有统一的标准。

记者调查了多个省份发现，一些地方的夜班津贴标准已经多年未调整。譬如，上海、江苏执行的是1995年的政策，距今已经17年未涨；福建、山东执行的是1997年的政策；湖南执行的是2005年的政策，河北执行的则是2008年的政策。夜班津贴未能随着工资上涨水平随之调整，甚至出现了职工连续工作12小时，夜班费最低为4.4元的现象。对此，有劳动法律专家呼吁，夜班津贴的调整应该被纳入劳动法规，夜班津贴不应成为职工被遗忘的权益。

有的地方标准沉睡20年

夜班津贴相关规定多是各地根据各自情况出台的，很多地方的夜班标准甚至是上个世纪90年代制定的，至今未有变化。

“夜班津贴标准4.4元，还不够吃一碗面。”上海市目前执行的夜班津贴标准制定于1995年，至今已有20年没有调整。当地很多职工对此颇有微词。1995年，上海最低工资标准是270元，而今年则调整为2020元，但4.4元的夜班津贴标准依然未变。

记者从上海市人力资源和社会保障局了解到，这份“沉睡”的规定来自当时的上海市劳动局、市人事局、市财政局联合下发的《关于调整中、夜班等津贴标准的通知》。《通知》规定：从事夜班工作到24点以后下班的，夜班津贴标准调整为3.4元。从事夜间连续工作12小时的，夜班津贴标准调整为4.4元。上述调整津贴办法从1995年1月1日起执行，一直沿用至今。

李师傅是徐州人，目前在上海一家24小时便利店上班。他告诉记者，按照公司



7月31日，山东省青岛市，晚上10点，明阅岛24小时书店，店员小梁站在橱窗前。这里是青岛唯一一家24小时书店，28岁的店员小梁要从晚上8点工作到次日上午8点。
志闻/CFP

夜班津贴不等于夜间加班费

对于职工来说，夜班津贴至少存在着3大难题待解——夜班津贴到底归属哪？加班费能取代夜班津贴吗？不给夜班费如何维权？

“在现有的劳动法律中比如《劳动合同法》，还没有夜班津贴的规定。”维权律师黄乐平对记者说，“那么，夜班津贴应当怎样体现呢？起码要提醒职工，地方上有规定的，参照地方规定执行；地方上没规定的，参照单位具体规定执行；如果单位也没有规定，那就一定要写入劳动合同。”黄乐平认为，企业在自主权范围内有权利决定。因此，劳动关系双方在劳动合同中应进行约定。

一位资深劳动维权律师告诉《工人日报》记者，据他的理解，这些地方性规定仍带有计划经济时代色彩，属于公有经济里的福利部分。“按照1995年的物价和生活水平，夜班费4.4元标准还算说得过去。但现在经济发展了，4.4元的购买力大大下降。”像刘强这样的职

工不在少数，夜班津贴因为标准低，被称为“蚊子肉”，有一些职工即便知道夜班有津贴，因为不想因小失大，也很少主张权利。

津贴是对劳动者在特殊条件下的额外劳动消耗或额外费用支出给予的一种工资形式。那夜班津贴是不是加夜班的加班费呢？

有关专家表示，夜班津贴是不同于夜里加班工资的补偿性劳动报酬，夜班津贴是针对上夜班发生夜里所作的补偿或增益，在夜里上班是否为加班无必然联系。如果夜里上班是加班，那么在单位内部执行夜班津贴发放制度的同时，仍应发放夜班加班的工资。专家提醒说，职工应当心不少企业以略为丰厚的夜班津贴来掩盖夜班加班工资未发的真相。

记者调查发现，部分劳动者并未与用人单位在劳动合同中注明夜班津贴，一旦出现劳动纠纷，专家认为，“如果劳动合同中没有明确，若单位不欠工资，而且也不低于最低工资标准，职工夜班津贴的诉求可能会得不到支持，只能以‘调节为主’。”律师韩世春认为，“按照属地管理的原则，如果劳动者遇到夜班

津贴发放不合理的情况，可向当地劳动部门举报，相关部门还是会按照既有标准来监督执行。但不少地方的夜班费标准确实滞后，不适应社会发展状况。”

应建立与职工工资联动机制

据记者了解，不少企业的夜班津贴是根据上世纪八九十年代的工资水平、物价情况和企业制度制定的，当时工厂的倒班工人每月能拿到比白班工人多几元钱的夜班费。按照当时的物价水平，几元钱的补贴作用还算不小。

但今年，上海市总工会的一项调查显示，目前仅有少数企业通过集体协商等渠道，小幅提高了夜班津贴。绝大部分企业仍在执行1995年的中、夜班津贴标准。随着居民生活费价格上涨，该标准已经不能满足劳动者上中夜班时能量补充需求，补偿作用越来越小。

“今天的货币价值已根本无法等同于20年前。”社会学家夏学銮认为，夜班津贴与职工切身利益相关，沿用“沉睡”多年的夜班津贴规定不符合职工需求的现状。夏学銮表示，“再小的权益也不能成为社会管理的‘真空’。”

韩世春则认为，“多年不变的标准，说明劳动法规的一些条款存在滞后性。市场转型过程中一些法规没有相应完善，企业就有借口用旧标准来发放过低的津贴，这应该改正。夜班津贴这样的权益不应该被遗忘。”

黄乐平说，国家相关政策规定应随着社会经济变化及时改变，否则这些规定可能会成为阻碍社会进步的“绊脚石”。他提出，能否参照每年调整的社保缴费基数，建立一个灵活的机制，根据CPI、职工社会平均工资等参照系数，及时对相关规定进行调整，让职工及时享受属于他们的合法权益。

“对于职能部门来说，不能定一个标准就管几十年，应该类似最低工资标准那样，设计一个公式，每年浮动变化。”黄乐平说。

2008年，天津实施了职工的中、夜班津贴待遇与上年职工平均工资联动的机制，改变了过去多年实行的固定数额的办法，使职工中、夜班津贴标准随职工工资的变化而相应变化，保障了适时增长。

“在生产实践中，关于夜班津贴的内容应加入集体合同中，通过工资集体协商的办法来与企业方进行磋商。”韩世春表示。

三工调查

一家爱学习的建筑企业

■ 本报记者 张世光

“建筑知识的培训是题中应有之义。”如今的东兴集团目前已经发展成为一家下辖5大板块、8个工程局、100多个法人的综合型企业。“关于安养院、酒店、幼儿园等题目的设立也是每年的冬季培训必不可少的。”时事政治题目是集团董事局主席袁可夫要求加进去的。

“在东兴，我们要求职工多了解国家大事，不能目光狭窄，那样的话可能会把路越走越窄。”

余春雨是一名80后的小伙子，大学毕业后，从楼盘现场员开始做起，现在已经成长为管理着11个法人的第七工程局局长。

“在东兴，不管你有多优秀，都会有一股力量催促着你学习成长，不容懈怠。”余春雨说。

东兴集团的核心层是1946年成立的。1991年与肇东市糖厂建筑工程公司合并，1993年5月又接收了破产糖厂的1500余名职工。1991年，与肇东市第一建筑工程公司合并时，企业面临着8个月未发工资的困难

局面。

“当时工人最关心的事就是有活干、有钱发。”面对因为拿不到工资怨声不断的职工，当年5月16日到任的袁可夫承诺6月8日开大会、发工资。可6月5日，他却得了急性阑尾炎，并且面临穿孔的危险，从手术台下来后不到60个小时，就是袁可夫承诺给职工开大会、发工资的日子。考虑到袁可夫的身体情况，肇东市有关领导已经有了预案，准备向已经到会场的职工解释具体情况。但是，最终全休职工看到的是，手捂着伤口的袁可夫和帮他提着钱箱的人按时出现在了会场上。

从那天起，职工和这个企业都学到了一个词——诚信。

从1991年到2004年，东兴集团每个月的25日都是发工资的日子。

在这一天，东兴集团都会把退休的老同志请回来，现场给大家发工资，这一天已经被定为了东兴集团的敬老日。虽然自2004年以来

后，工资全部打入银行卡，但是，“敬老日”的规矩没有变，如今，已经是该企业将近第300个敬老日了。

企业的示范作用带动了职工的诚信。在肇东当地流传着一个并非笑话的笑话。

别的企业盖好的房子，扒个门只要300元钱，东兴集团盖的房子，就是再加300元也没人接这个活。“房子太结实，砸起来太费事”。

正因为如此，近年来，东兴集团不仅在肇东当地业绩依然优良，而且还挺进了辽宁、吉林、北京等外服市场。在企业“以主带副、以副保主、以内除外、以外保内”的经营战略下，实现了“一业为主，多种经营，南联北开，繁荣兴盛”的盈利目标。

“从拼搏奉献历史走来，向大爱富强未来奔去”。在东兴集团总部办公楼的门前，一块从上世纪80年代保存至今的黑板报上方写着这样18个大字。



【一周工报速读】

四川近八成职工想休年假

四川省统计局民调中心9月29日发布2015年四川省职工带薪休假制度落实情况调查报告，57.2%的受访职工表示，最近3年享受过带薪年休假，81%的受访职工反映所在单位根据情况灵活安排了休假和请假，较好地保障了职工的权利。总体来看，不同性质单位落实带薪年休假情况仍存在不小差异。

“单位根本没有年休假制度”，“工作太忙，无人顶替”，是职工表示没有完全享受带薪年休假的两大主因。26.8%的职工谈到单位对未享受的年休假给予经济补偿。

调查还显示，69.8%的职工知晓带薪年休假制度及相关知识，近八成职工想休带薪年休假。受访职工认为，带薪年休假制度落实较差的原因在于，“行政机关对企业不执行缺乏监管或没有处罚”，选择比例达54.6%，其次是单位内部缺乏监督及部分企业拒不执行。（王旭）

——摘自2015年9月30日《四川工人日报》

安徽女职工践行“培育好家风”

日前，安徽省工会“培育好家风——女职工在行动”主题实践活动暨《华夏女工》办刊研讨会在合肥市召开。安徽省总工会副主席、女工委主任李素萍主持会议并讲话。

李素萍指出，培育好家风主题实践活动是践行社会主义核心价值观的重要体现，是家庭文明建设的重要内容，进一步发挥女职工组织优势，深入开展“培育好家风”主题实践活动，大力传播好家风好家训；要成立女职工素质教育专家团，加大创建女职工“阳光家园”力度，教育广大女职工培养正确的家庭观、幸福观；要围绕“职工文明家庭”创建活动，挖掘培育好家风的先进典型进行宣传展示；要服务指导职工树立良好的婚恋新风，帮助职工解决婚恋需求。（尹云霞）

——摘自10月9日《安徽工人日报》

郑州最低工资标准上调

郑州市职业介绍中心日前发布的《郑州人力资源市场2015年第三季度职业供求分析报告》显示，最低工资标准上调后，人力资源市场岗位工资水平进一步增长，3000元~4000元的岗位占总需求人数的近五成。

2015年三季度，郑州人力资源市场共举办各类招聘会48场，接待招聘企业1797家，提供各类招聘岗位96818个，办理求职登记31476人，匹配成功达成意向的有16127人。

分析报告显示，自2015年7月1日起，郑州市执行新的最低工资标准，月最低工资标准为1600元，小时最低工资标准为15元。月工资分布情况从之前的2000元~3000元，最多变成了3000元~4000元，约占职工总数的一半。

专家提醒，最低工资标准上调后，试用期工资、病假工资以及伤残津贴等多项与劳动者密切相关的劳动保障权益也随之调整，求职者在求职时要注意岗位工资标准。（胡艺 张飞）

——摘自2015年10月9日《河南工人日报》

湘潭县推动农民工素质提升

“我就是在劳动竞赛中成长起来的劳模！”今年38岁的韶阳电气公司车工唐伟，是来自湘潭县易俗河镇的一名农民工，在湘潭市职业技能比赛中成绩优异，被评为高级技工，2013年又获得湘潭县车工技能竞赛第一名，被评为湘潭市五一先锋、湘潭县劳模和技术标兵。

湘潭县域内的企业绝大多数是民营企业，职工流动性较大，技能素质相对较弱。为此，该县总工会将职工素质提升融入劳动竞赛，推动职工与企业转型升级同步成长发展，像唐伟一样，在劳动竞赛中实现华丽转身的农民工也不在少数。

湘潭县在推进非公企业劳动竞赛中，鼓励非公企业建立激励职工的机制。一场又一场技能竞赛，点燃了全县广大职工创先争优的激情。（高艳鑫）

——摘自10月9日《湖南工人报》