

图说劳动·保障

工资分配制度  
你知道多少?

工资分配制度是确定和支付职工劳动报酬的原则、形式、办法和规定的总称。企业根据自身生产、工作特点,通过工资集体协商确定适合本企业的工资分配制度。

我国现行工资分配制度主要包括:

## 等级工资制

根据工作复杂程度、繁重程度、风险程度、精准程度等因素将各类工作进行等级划分并规定相应工资标准的工资分配制度。在工资分配中居于主导地位,是其他工资制度的基础。

主要包括:

- 技术等级工资制
- 岗位等级工资制
- 职能等级工资制

## 结构工资制

基于工资的不同职能,将工资总额划分为若干相对独立的工资单元,各单元又规定不同的结构系数,组成有质的区别和量的比例关系的工资分配制度。

一般包括6部分:

- ① 基本工资
- ② 岗位工资
- ③ 绩效工资
- ④ 技能工资
- ⑤ 浮动工资
- ⑥ 年功工资

## 岗位技能工资制

以按劳分配为原则,以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素评价为基础,以岗位和技能为主要内容的工资分配制度。突出工资中岗位与技能这两个结构单元的特点,更利于按劳分配。

## 岗位薪点工资制

在对岗位的劳动责任、劳动技能、劳动强度和劳动条件评价的基础上,用点数和点值来确定职工实际劳动报酬的工资分配制度。

## 绩效工资制

将职工工资与个人工作业绩挂钩的工资分配制度。利于工资分配向业绩优秀者倾斜,提高企业经济效益。

## 提成工资制

企业实际销售收入减去成本开支和应缴纳的各种税费后,剩余部分在企业和职工之间按不同比例分成的工资分配支付。提成方式主要有:全额提成、超额提成。

文字:王维观 制图:肖婕好

加强职业教育 完善政策扶持  
四川培养高素质产业大军

本报讯(记者李娜)日前,四川省发布《关于加强技能人才队伍建设大力培养高素质产业大军的意见》(以下简称《意见》),就加快培养造就支撑“四川制造”和“四川创造”的能工巧匠和高素质产业大军作出部署安排。这是该省首个专门针对技能人才的综合性政策。

据了解,截至2016年底,四川省技能人才总量680万人,其中高技能人才110万人。根据《意见》,到2020年,该省技能人才总量将增至1000万,高技能人才占技能人才比例提高到25%。到2025年,技能人才总量和高技能人才数量居于中西部领先地位,对产业转型升级形成有力支撑。

当前,四川省共建设技工院校81所、就业训练中心和民办职业培训学校1507个,国家级高技能人才培训基地19个、技能大师工作室21个,省级高技能人才培训基地30个、技能大师工作室37个,技能人才年培训能力超过100万人,高技能人才培养量稳定在10万人以上。

为加快人才培养,接下来,该省将针对民办职业培训机构等级和获得支持有限的实际,进一步明确民办职业培训机构的培训等级可突破高级工,对办学质量高的,各地财政以安排项目方式给予扶持。在教育、财税、土地、金融以及师资力量培养、政府购买服务等方面依法享受与公办职业培训机构同等的政策支持。

此外,四川省还将促进技能型人才与企业需求充分对接,推广“校中厂”“厂中校”等联合办学模式;针对“工学矛盾”突出的问题,建设服务于技能人才的网络学习平台等;对采取非脱产方式入读职业院校的职工实行弹性学制,累计课时和学分达到要求的,即可取得相应毕业证书。

## 焦点关注

## 产假延长了,但你敢休吗?

有关人士建议,各地应结合女性保护需要等多方因素,理性评估产假时长,并辅以完善的防止就业歧视制度,解决女性就业歧视举证难、赔偿少、责任轻等问题。

本报记者 柳姗姗

“不敢想、不想想,休一年还不跟失业一样。”产期临近,虽然赶上了产假延长的好时候,长春市民王女士却对产假望而却步,她感慨道:“这么长的产假需要考虑老板愿不愿买单,一年之后原岗位还在不在。”

近日,西藏调整现行职工生育待遇,将女职工产假延长至一年,至此,全国已有30个省(区、市)对产假期限作出相应延长调整。

然而,好政策是否真能落地,又是否会加剧职场性别歧视,也成为很多人的担忧。

## 各地纷纷延长产假

2016年1月1日,“全面二孩”政策正式落地,同时我国修改实施了新的《人口与计划生育法》,规定符合法律法规生育子女的夫妻,可获得延长生育假的奖励或其他福利待遇。

统计数据显示,我国符合二孩政策的人群中35岁以上的占三分之二,这类人群孕产风险增大,产后恢复功能也在弱化。为促进二孩政策实施,进一步保护高龄产妇健康,各地纷纷修改人口与计划生育条例,取消晚育假,将产假调整为“国家规定假期98天+生育奖励假”。

调整后,部分地区女职工可享受的产假普遍

达到138天至158天,其中最短的为128天,最长的为190天。也有部分地区采取弹性制产假,如北京、吉林、重庆三地规定,经女职工单位同意,女性还可延长假期。

2016年3月30日,《吉林省人口与计划生育条例》正式施行,规定女职工凭生育证明增加产假60天,同时给予男方护理假15天,职工在享受婚假、产假、护理假期间,按其正常工作对待,工资、奖金发放,其他福利待遇不变。此外,女职工经本人申请,单位同意,可延长产假至一年,产假延长期间工资按原额的50%发放,不影响调整工资、晋升级别、计算工龄。

近日,西藏卫计委和人社厅联合下发《关于调整西藏自治区干部职工两孩生育待遇的通知》,规定女方每胎享受一年产假,配偶享受30天护理假,成为全国产假最长的地区。同时,该《通知》还人性化地规定,休假期间,夫妇双方工资待遇不变,因工作原因未能休满产假的,用人单位应给予适当补贴。

## 职工想休不容易

“延长产假对机关、事业单位以及国有企业的女职工来讲,自然无碍;可对于‘一个萝卜一个坑’的民营企业职工来说,谁敢休呀?”何女士告诉记者。

一家民营企业的人力资源专员萱萱告诉记者

者,一直以来,该企业就在尽量规避招聘孕龄女职工,如今二孩政策全面放开,产假又大幅延长,企业只能更严格地控制女职工招聘数量。

“我们单位入职一年后才给交社保,如果未交社保前生孩子,休产假根本不可能领到工资,甚至连工作都保不住了。”职工小黄抱怨道。在长春某商场做导购的张华告诉记者,老板不仅不会给导购交社保,也不会允许导购大着肚子上班,想生孩子就只能辞职。

以女职工为主的教育、服务型企业就更进退两难了。

一位超市老板对记者说:“超市收银员基本都是女工,她们如果休产假只能另招人进来,这也是这个行业人员流动性大的原因之一。”

“尽管我们笼统地将其称为产假,但在严格意义上是产假+奖励假。”中国劳动关系学院副教授沈建峰对记者说,“如果用人单位已经为劳动者缴纳生育保险,则在98天产假期间由社保基金向劳动者发放生育津贴,但奖励假期间由社保基金支付还是由用人单位买单,很多地区并没有明确,这也导致奖励产假难以落实。”

同时,孕期、产期和哺乳期法律的特别保护,在一定程度上都增加了企业的用工成本和管理成本。沈建峰表示,如果只是通过产假等增加女职工的保护,却没有相应防止就业歧视的规则完善,“保护”就有可能变成“侵害”,加剧女性就业困难。

## 分摊负担是落地前提

“延长产假对于保护女职工权益,促进家庭和谐和下一代健康成长,都具有重要意义,但如何保证这项福利不落空,不打折扣,仍需更多努力。”沈建峰说。

他认为,首先应在国家、企业和个体之间均衡分配负担。对三期女性进行特殊保护,不仅涉及对女性自身利益的维护,还涉及种族延续和劳动力供给问题,事关社会和国家利益,因此,在企业需要承担责任的同时,国家也应负起相应责任。

他建议,国家层面可以通过加大生育基金补贴和调整税收手段,将女职工生育负担分摊给全社会,使企业、国家和劳动者之间的负担份额趋于平衡合理,以减少女性就业歧视。

同时,还要完善生育保险制度,将奖励假等纳入生育津贴发放范围,以此避免“国家放假、企业买单”问题的出现。

“产假不是越长越好,各地在制定政策时也不应盲目互相攀比。”沈建峰表示,相关部门应结合女性保护需要、社会经济发展状况和企业承受力等方面,理性评估产假的适合时长,并辅以完善的防止就业歧视制度,解决女性就业歧视举证难、赔偿少、责任轻等问题。

“希望政府能通过为企业减轻税负或给予财政补贴的方式,帮助减轻女职工延长产假的成本负担。”一位企业家建议。

## 信息速递

## 山东青年技能形象大使“出炉”

本报讯(记者丛民)日前,由山东省人社厅主办的首届山东省青年技能形象大使评选活动揭晓。5位青年获评技能形象大使,这在全国尚属首次。

据山东省人社厅相关负责人介绍,此次评选山东省青年技能形象大使活动的主题是“我为齐鲁工匠代言”,重点面向各大行业、大企业、技工院校、职业院校等,评选对象须“德技双馨”,既要在企业生产、教育育人、学习成才等不同领域取得突出成绩,也要具备优秀的道德操守和爱岗敬业、精益求精的工匠精神。首次获评的山东青年技能形象大使共5名,其中企业职工2名,教师1名,学生2名。据介绍,今后两年内,5位青年技能形象大使将参加“工匠精神进企业进校园”宣讲等公益性活动,引领带动广大青年传承工匠精神,激发创造活力,走好技能成长成才之路。

## 高温下的交通指挥者

日前,武汉大桥大队交警刘升(左)与同事一起将抛锚车辆推离桥面。

时值酷暑,湖北武汉已持续多日发布高温预警,最高温度达37摄氏度。在武汉长江大桥上,由于桥面几乎没有阴凉地,地表温度最高达到60多摄氏度,武汉市公安交通管理局大桥交通大队的交警冒着酷暑,维护着大桥的通行秩序。新华社记者熊琦 摄



专门用鼻子捕捉鉴定臭气浓度,他们的生活与香烟、美酒、香水无缘——

## 嗅辨员:城市空气的“鼻子”

这9个袋子,并从中给出3个结果交给判定师。

“通常实验第一次是稀释气体30倍,由6名嗅辨员闻18个嗅辨袋,并报出嗅出臭气的袋子标码。如气体浓度大就依次稀释、嗅辨,直到嗅辨员嗅辨不出异味为止。随后,判定师会根据嗅辨员报出的标码参考稀释倍数等要素套入公式演算,得出臭气浓度阈值。”资深嗅辨员张婷婷告诉记者。目前国内基本上采用这种“空气质量恶臭的特定点比较臭袋法”来判定恶臭指标。

张婷婷介绍,嗅辨员入职要求很严格,年龄要在18岁~45岁之间,平时不能抽烟、喝酒,不能有嗅觉疾患,日常饮食以清淡为主,以免刺激性食物导致嗅觉退化。一般来说,接到任务前,不能去味道浓烈的地方,以免导致嗅觉疲劳或者混淆。而女性在接到嗅辨任务当天,不能化妆、喷香水甚至洗发水都要用无味的。

## “闻臭”也需持证上岗

如今环境监测仪器这么发达,为什么还要靠人工闻“臭”?

江文冲解释说,恶臭往往是多组分、低浓度、低沸点的各种气体物质的混合物,恶臭物质具有阈值低、感觉强度与污染物浓度对数相关的特点,因而在监测方法、扩散规律、控制技术选择方面不同于常规大气污染,作为一种感官污染,对恶臭污染的判断,必须靠人的感觉。

他们被称为“闻臭师”,平时的工作就是用鼻子对臭味进行辨别,划定臭味级别,确认臭味排放是否在国家规定标准之内,他们的嗅辨结果具有法律效应。

在青岛市环境监测中心站,就有13位这样的“闻臭师”,他们用鼻子捕捉鉴定岛城空气中的臭气浓度,他们的生活与香烟、美酒、香水无缘。

## 这样来“闻臭”

如今环境监测仪器这么发达,为什么还要靠人工闻“臭”?

7月19日上午,青岛市环境监测中心站二楼嗅辨室内,嗅辨员江文冲正对采集的样品进行稀释配气,只见他将空气泵与空气净化装置连接,然后依次给3组A、B、C3类,共9个嗅辨袋中充入3升洁净空气,紧接着抽取100毫升样品臭气,随机注入每组3个嗅辨袋中的1个。

稀释完成后,江文冲将臭气袋的气塞拔掉,让出气孔与鼻子保持一定距离,轻拍臭气袋让臭气排出来辨别气味,按操作规范,他需要用这种方法依次闻

臭味、果香味、粪便味这5种鲜明的味道。嗅辨员每隔3年就要参加审核考试,如发生鼻咽发炎或者嗅觉退化等状况将会被取消资格。

很多人都觉得,嗅辨员靠鼻子工作,嗅觉肯定特别灵敏,这其实是一种误解。”张婷婷表示合格嗅辨员的嗅觉应处于平均水平,这样才能客观判断臭味是否构成污染。“比如,如果选6个嗅觉超常的人来做这个实验,然后他们全部闻出来了,认定臭气浓度超标,然而实际却可能是在合理区间内。”她举例说。

## 鼻子突然“晕”了

今年,是张婷婷入职的第10个年头。她告诉记者,从业这么多年,自己最大的感受就是大众对自身周围环境状况的重视程度越来越高。“之前,嗅辨员的工作主要是对一些养殖场、屠宰场、垃圾处理厂、焚烧厂等企业的样品进行嗅辨,现在涉及市民环保信访、居民投诉大气污染等的案例明显增多。以前,居民闻到臭味会放任不管,现在会向环保部门投诉。”

谈及嗅辨员这份工作,张婷婷打趣说,“有不少难忘的经历”。一次,她接到一个嗅辨任务,是一个小区的液化气泄漏。样品经过判定师第一次稀释后,张婷婷闻了一下,“鼻子突然就‘晕’了”,然后闻哪儿都是那个味道,这就等同于嗅觉疲劳,只能终止嗅辨任务。

“闻臭”对身体有一定伤害,因为不确定里面有什么物质,是否有毒。不过,好在嗅辨员是短时间接触臭气,大多数情况下还是很安全的。”张婷婷表示,单位每年都会有定期体检,对于孕产期、哺乳期的女性嗅辨员,单位不再安排嗅辨任务。

## 广东茂名举行夏季就业帮扶招聘会

本报讯(记者叶小钟 通讯员陈思颖 罗秀标)近日,广东茂名市总工会、市人社局联合举办第二场2017年夏季就业帮扶招聘会(高校毕业生专场),帮助困难职工高校毕业生子女就业。

市总和市人社局动员了近100家企事业单位带着2200多个岗位进场招聘,提供有会计、经理助理、行政助理、技术员等热门岗位。据不完全统计,本场招聘会将有1800多名次大学毕业生进场应聘,有260人达成就业意向,有近百人现场确定了岗位工作。对于没能找到高校毕业生,该市人社局职业介绍服务中心作为劳务集市,每周三、五的9时~12时为求职者提供职业介绍服务。

## 福建滩溪镇工会帮职工落实休息休假权

本报讯(记者吴锋思 通讯员徐珊)“我们领到了加班费!”前不久,在福建省建宁县滩溪镇总工会的帮助下,该镇某服饰公司16名员工的加班工资得到补偿,并且落实了休息休假权。

5月2日,滩溪镇总工会接到该公司一员工电话,说是“五一”加班,公司拒绝发放加班费,“十几位工人正与企业领导理论呢。”滩溪镇总工会工作人员立即赶到企业,及时向职工与企业领导了解情况。据了解,该公司是新建的民营企业,现有员工50多人。“我们不懂《劳动法》,不知道国家关于员工加班要支付加班费的规定。”企业负责人解释道。掌握了情况后,滩溪镇总工会工作人员一方面耐心安抚员工情绪,另一方面向企业行政方宣讲法律。企业负责人听罢同意补发加班工资,同时也表示,今后企业在生产淡季分期安排职工年休假,法定节假日确实需要加班的,同步采取调休的方式补偿。

## 从酱缸中酿造出“匠心”

事实上,这件工作他已经坚持了37年。

每天,穿梭在车间和晒场,无论严寒酷暑,刘团结和他的班组团队常年守护着晒场和酱缸:天晴时,翻开缸盖,让酱更好地发酵;下雨时,为酱盖好缸盖。从豆子下缸、发酵到制酱,他们一丝不苟地做好每个步骤。

古法酿造工艺复杂,选豆、泡豆、把豆子和酱曲混合,等待发酵成熟再下缸,接下来的事情就交给时间。古龙食品的晒场上有6万个酱缸,照看起来并不容易,每一滴古法酱油的背后都是工人们的辛勤汗水。“每天看它在那里发酵,就像在照顾孩子似的,看着它变为成品,就有成就感。”刘团结如是说。

虽然发酵班操作程序多,但是岗位经历丰富多的刘团结却能合理安排生产、调配劳力,让班组成员的工作紧凑有序,工作量饱满而不单调,不少工人都一专多能。

刘团结当学徒用了10年时间,但他觉得这远远不够,“一批原料下缸到制酱,至少得1年时间,10年不过学得10次经验而已,远谈不上继承古法酿造文化。”于是他毫无保留地把自己积累的经验传授给同事,班组成员都较好地掌握了古法酿造技术。近年来,其班组共培养酱类发酵高级技师1名、技师2名、高级工4名、中级工5名。

如今,刘团结和他的团队仍在努力创新。传统桶蒸黄豆不均匀,容易出现夹生,他们便以旋转压力锅替代桶蒸工艺,大大节约了时间和燃气成本。

刘团结说,古法酿酱需要3个条件,吃苦、热爱行业和责任心。他打算从有经验的工人中,寻找一两个适合的传承人,通过团队力量把古法酿造技艺传承下去。

