



文字：王维砚 制图：肖婕妤

广州举办促进就业专场大型招聘会

本报讯(记者叶小钟 特约通讯员罗瑞雄)由广东省总工会、广州市总工会、广州市人社局等联合举办的2018广州市促进就业专场大型招聘会日前在广州市工人文化宫举行。本次招聘会以“搭建供需平台,促进转移就业”为主题,对严格执行劳动法律法规的企业实行免费入场,对求职者提供免招聘会门票、免成功介绍费、免费提供就业指导、免费提供政策咨询等服务。

据了解,参与招聘的企业主要集中在批发和零售业、住宿和餐饮业、房地产业、制造业、居民服务和其他服务业,共有300家,为求职者提供机械制造、食品、酒店、体育用品、服装、保险等共计9033个岗位。据统计,当天到达招聘会现场的有1000多人(次),近300人初步与企业达成就业协议。

秦皇岛启动人才安居工程

本报讯(特约记者朱润胜 通讯员邵金震)河北省秦皇岛市日前举行人才安居工程启动暨人才家园奠基仪式,进一步解决来秦在秦创新创业人才的后顾之忧,吸引和留住大批产业发展紧缺急需人才。

秦皇岛市房管局通过存量房转换、商品房配建等方式筹集人才家园两个项目,843套住房。据了解,安居工程有三大亮点:一是适用范围广,适用于引进的各类在市区无住房人才周转使用。二是受益人才多,人才公寓租售对象按照人才层次共分院士及国内外顶尖人才;省级以上高层次人才;市级以上高层次人才,副高以上职称、博士、高级技师;硕士、本科及其他各类实用型高技能人才。三是优惠力度大,人才公寓为产权型和租赁型两种。购买产权型人才公寓,购买人以保障房政策价格购买,市场价格中的差额部分由政府和用人单位各负担50%。

舒兰一职校10年培训6000名嫂

本报讯(记者柳媚媚 通讯员孙建群)吉林省舒兰市人社局联合市韩蕾家政职业培训学校日前隆重举办了学校学员技能成果展示暨建校10周年庆典。10年来,已有6000余名嫂从该校走向全国成功就业,并成为输入地家政服务领域的靓丽名片。

据介绍,该学校被吉林省人社厅确定为全省农民工向农技工转型定点培训机构。

据介绍,“下好素质就业先手棋,拓宽品牌输出新路径”是舒兰市近年来就业工作的基本思路,像韩蕾家政职业培训学校这样的职业技能培训机构,该市人社局已挖掘和培育了6家,目前全市可开展包括电商、心理咨询师、家政、电工、保健按摩等16个工种的培训,年培训能力达到5000人,培训后就业率达80%以上,已逐步形成品牌化、规模化输出的良好态势。

21个省(区、市)公布2017年城镇单位年平均工资

就业人员平均收入实现稳步增长

针对网友因收入低于对应地区平均水平自嘲“拖后腿”议论,专家指出衡量个人收入水平还需更多数据

本报记者 罗筱晓

近日,部分省(区、市)陆续公布了该地区2017年城镇单位平均工资。记者统计后发现,截至6月5日,已公布数据的21个省(区、市),城镇单位就业人员平均收入都实现了稳步增长。其中,北京市城镇非私营单位与私营单位就业人员年平均工资分别提高14.8%和8.4%,增速比上年分别提高12.9个百分点和0.9个百分点。

数据公布也引发了广泛议论。不少网友因为收入低于对应地区平均水平自嘲“被平均”或“拖后腿”,也有职工好奇“平均工资”是如何计算得出的。就此问题,多名劳动保障领域专家向记者表示:全国或各省(区、市)的城镇平均工资数据属于宏观指标,更多用于分析居民总体收入与经济发展的关系。

专家同时提醒,城镇单位平均工资并不是与职工个人毫无关系。各地在制定新的社保缴费基数、最低工资标准和养老金标准时,平均工资都是重要的参考数据。

企业效益提高 职工工资上涨

数据显示,2017年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为74318元,比上年增长10.0%,扣除物价因素,实际增长8.2%;城镇私营单位就业人员年平均工资为45761元,比上年增长6.8%,扣除物价因素,实际增长5.0%。

国家统计局人口和就业司首席统计师孟灿文认为,企业效益的大幅提高为工资增长提供了有力支撑。据了解,作为城镇单位的重要组成部分,2017年,我国规模以上工业企业实现利润比上年增长21.0%。其中,采矿业利润从2016年下降27.5%转为2017年增长2.6倍;制造业利润增长提速,2017年利润增长18.2%,比上年加快5.9个百分点。受此影响,2017年采矿业和制造业平均工资出现较快增长,平均工资分别增长14.8%和8.4%,增速比上年分别提高12.9个百分点和0.9个百分点。

具体到各地,河北、河南、山西3省城镇非私营单位平均工资增速均超过10%。由于供给侧结构性改革持续推进,3个省份煤炭、钢铁去产能后改善了供需关系,相关行业平均工资也实现了显著增长。以河南为例,许多煤炭、钢铁企业不仅发放了当年绩效奖金,还补发了上年欠发的工资和奖金。

在城镇私营单位方面,广东省平均工资为53347元,仅次于北京排在第二位。有关专家表示,这与广东全国第一经济大省的地位相符。2017年,广东省民营经济增加值占地区生产总值比重达53.8%,这为广东省城镇私营单位就业人员年平均工资增长奠定了良好的物质基础。

衡量个人收入还需更多数据

“辛苦一年,还是拖了后腿。”数据发布后,不少网友都自嘲多年追不上平均水平。对此,中国劳动学会副会长苏海南表示,城镇单位平均工资是宏观指标,职工不应简单地用该数据判断自己的收入水平。

从计算公式看,平均工资=报告期实际支付的

全部职工工资总额/报告期工薪劳动者平均人数。苏海南指出,首先,工资总额为税前工资,包括单位从个人工资中直接为其代扣代缴的个人所得税、社会保险金、住房公积金等个人应缴纳部分。其次,工资总额还包括了用人单位支付的奖金、津贴和补贴等收入。“因此,用于计算的工资总额与劳动者拿到手的收入并不等额。”

在苏海南看来,平均工资不能用于衡量个人收入水平的最大关键原因是,工资分布是一种典型的偏态分布,“少数人工资水平高,多数人工资水平低,并且高低之间差距较大,这就会导致多数人的工资低于平均工资,造成‘被平均’的错觉。”

为使劳动者有正确的参考标准,苏海南建议,应发布包括工资高位数、中位数、低位数和平均数在内的三组数据,最好还能公布典型行业和具体职位的平均工资,“这样才能正确反映职工工资水平和结构”。

党的十八大以来,我国一直致力于实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步。北京大学中国职业研究所所长陈宇告诉记者,城镇单位平均工资反映的,正是我国劳动者总体收入水平与经济发展之间的关系。

多地统计局负责人在解读平均工资数据时也指出,2017年,我国经济发展新动能加快成长,宏观经济平稳运行,为劳动者工资增长奠定了稳定基础。

平均工资影响生老病死

在去年城镇平均工资引起热议的同时,各省

(区、市)还陆续公布了2018年社保缴纳基数。在这一榜单中,北京市又以8467元领跑。“两个第一并不是巧合,平均工资是社保缴纳基数的重要参考。”陈宇向记者解释。

根据人社部规定,各地执行社保缴纳基数与职工平均工资增长联动机制,即根据统计部门发布的城镇非私营单位在岗职工平均工资来确定社保缴纳基数上限。

陈宇以北京为例告诉记者,基本养老保险、失业保险缴纳下限按照2017年月均工资40%确定(即3387元),基本医疗保险、工伤保险、生育保险下限按照月平均工资的60%确定(即5080元)。“由于平均工资增加,北京和上海两地社保缴纳基数上限还首次突破了2万元。”陈宇补充说。

记者了解到,除社保缴纳基数外,包括职工生育生活津贴、工伤待遇标准、病假工资标准乃至丧葬补助金在内的多种待遇的金额,都是以平均工资为重要参照来确定的。

正是因为平均工资“隐藏”的重要性,近年来,随着私营单位就业人员占城镇就业人员的比重不断上升,有业内专家认为仅以非私营单位在岗职工平均工资来确定社保缴纳基数的方法也应该进行修改。“由于与非私营单位相比,私营单位就业人员平均工资普遍较低,就出现了低收入人群社保缴纳基数较高的现象。”苏海南说。

针对这一问题,人社部表示,已开始配合有关部门完善职工平均工资统计办法,研究将私营企业纳入职工平均工资统计范围,从而适度降低低收入群体缴费基数。

“有了机器人,现在看病更明白更安心了”

“智慧医院”提升了医护人员的服务效率、质量和价值

本报记者 刘友婷

“您好,我是导医机器人,请问有什么可以帮助到您?”

“宝宝头痛应该挂什么科?”

在北大深圳医院门诊大厅,3位新“上岗”的导医机器人格外引人关注。抱着小孩的秦女士提出需求后,导医机器人显示屏即刻出现一份关于患者信息情况的问卷,完成问卷后,机器人告诉她要去“儿童神经内科”就诊。

“3月中旬起,门诊导医已经取消了,导医工作交由3位机器人负责。”北大深圳医院相关工作人员告诉《工人日报》记者。

近日,记者了解到,深圳一些医院开始通过引入科技设备打造“智慧医院”。北京大学深圳医院院长陈芸介绍,为了给病人提供更多方便,同时缓解医护工作者的压力,北大深圳医院一直致力于

推进信息化建设,以提高医疗效率。“信息化像一个推手,让医院变得更有秩序,更智慧。”

据介绍,北大深圳医院和科技企业联手,在智能化护理方面,通过引进护理机器人、可穿戴设备、智能化的输液管理、护理APP等,将护士从机械劳动中解放出来,有更多时间为患者提供专业技术服务,提升患者就医感受和护士的职业成就感。“医院的全闭环智能输液管理系统可以精确监测输液速度,估计剩余药量,让护士清楚知道什么时候该接瓶、拔针;且患者的就医感受更舒适。”北大深圳医院脊柱外科副主任护师孙咏梅说。

模样“憨厚”的护士助手机器人长得似ATM机,它可以协助住院患者办理出入院手续、打印住院清单等。值得一提的是,在扫描患者的腕带,识别了患者身份后,护士助手机器人会带着患者和家属“走”到相应的病床旁边。此外,它还会对患者进行各种健康教育。而且不论患者问多少遍,它都不厌其烦地回答。

“过去护士每天需要重复几十上百遍的机械劳

动,现在,这些工作完全由机器人代替了。”北大深圳医院一工作人员说,护士可以有更充裕的时间对患者进行心理疏导、生活护理、健康指导等更具专业价值的劳动和自我学习提高,既能避免因重复劳动造成的职业倦怠,还能够提高护理质量和患者的就医感受,对医患关系改善起到推动作用。

自动输液监控系统在临床使用后,北大深圳医院发现,过去好多病床同时呼叫护士换液、拔针的现象基本消除,护士们的工作更加从容有序了。据介绍,该系统由患者床旁的液体余量感应器、遍布病房的传导装置和护士手中的PDA设备组成,它可以自动监测患者输液的剩余量,提前对护理人员进行警示。

在“智慧医院”建设上,深圳市中医院也迈出了一大步。2017年12月6日,腾讯觅影在深圳中医院上线,主要协助医生进行食管癌的早期筛查工作。

深圳市中医院一名医生介绍,觅影系统里已经“吸收”全国各医院包括各种时期癌症的大量内镜检查片,借助深度学习技术,它已经具备癌症早期筛查

的能力,有“机器人思维”,能判断出片子有无病灶和异常,辅助医生进行诊断,这样诊断结果更精准。

未来,包括胃癌、肺结节、糖网、青光眼等早期筛查项目,还将陆续在深圳中医院上线。

深圳市医学信息中心主任林德南表示,“智慧医院”最重要的体现就是方便、快捷、高效。对于患者而言,从挂号到看病、取药、付费、诊疗后回访等一整套流程就更加方便,不折腾、不多跑腿。对于医院和医务人员而言,实现无纸化、无胶片化,利用信息化的智慧系统提升服务效率、服务质量和服务价值,同时让患者得到更舒适、高效的就医体验。



本报记者 钱培坚

世界一级方程式锦标赛,简称“F1”,作为当今世界最高水平的赛车比赛,与奥运会、世界杯足球赛并称为“世界三大体育盛事”。如今,这一“赛事”居然进入了车间厂房,是不是让人感到新奇?

5月末的一天,记者在宝钢股份硅钢部二分厂的车间里,惊奇地看到一座完全参照F1领奖台打造的颁奖台,在庞大车间笼罩下,仍然散发着“车赛”理念完美契合了,这就是硅钢选择“F1”的原因。”袁锋说。

作为试点部门,二分厂按照F1竞赛模式,5个单机架作业区分别成立1个“车队”,每个班轧机主操为“车手”,共5个“车队”20个“车手”参赛。在每个“车手”的身后是强大的团队支持,作业长是“车队”经理,班长是“车队”首席技师,其他操作工是“车队”技师。为了保证赛事的顺利推进,硅钢二分厂

爱岗敬业的驾驶员

上海786公交

车驾驶员张华,在岗位上已经工作整整20年。在2011年全国城市公交车节油技能大赛上,他荣获第一名。因对乘客服务热情周到,他被交通部和中华全国总工会授予“爱岗敬业驾驶员楷模”称号。

本报记者 许之丰 摄

青海实施支持技能提升“展翅行动”

本报讯(记者邢生祥)为深入落实失业保险支持技能提升补贴政策,青海日前下发关于实施失业保险支持技能提升“展翅行动”的通知,决定从2018年起在全省实施失业保险支持技能提升“展翅行动”,助力推行终身职业技能培训制度。

据介绍,青海将力争使符合条件的参保职工都能享受到技能提升补贴,激励和引导广大企业在职职工提高职业技能,增强就业稳定性,从源头上减少失业,助力维护就业稳定,努力建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。

青海省人社厅相关负责人表示,凡依法参加失业保险缴纳失业保险费,并采取多种措施不裁员或少裁员的企业,均可按其上年实际缴纳失业保险费的50%给予稳岗补贴,主要用于企业缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训、生活补助等支出。2017年,全省支付企业稳岗补贴资金1.07亿元,惠及企业1004户、职工22.39万人。

在实施“展翅行动”中,青海将深入工业园区、大型重点企业、工厂厂区,通过集中宣讲、现场办理、设立专人专窗等形式,面对宣讲政策、举例子、算细账,为用人单位和职工解疑释惑。各级社保经办机构还将落实首问责任制、一次性告知等制度,推行“让数据多跑路、让群众少跑腿”和“一次办结”,并在规定的时限内直接将补贴资金发放到企业在职职工的社保卡中,以短信告知受益人,让发放更简捷、服务更贴心。

车间里的“F1 方程式”

长、党支部书记出任首席执行官,技术人员、技能专家、首播分别出任技术支持官或技能支持官,还配备了新闻联络官。

为了让员工有心动的亮点和新鲜感,工会还精心设计积分规则,每月对20个车手进行排名积分,每支车队的4位车手积分之和为车队积分,车手必须在产能、成材率、缺陷改判率和断带率4项核心指标总分上胜出才能获得当月的分站冠军,年度积分最高者为年度总冠军。

当然,相应的装备也必不可少。组织者对每支车队分别用法拉利、迈凯伦、红牛、威廉姆斯、宝马进行

命名,制作了车队LOGO张贴在员工的安全帽上,精心设计锦标赛的展板实时反映各个“车队”和“车手”的竞赛情况,每位“车队经理”和“赛车手”都穿上了特定的制服,员工一有空就会驻足观看。

每个月,硅钢部都要举行一次颁奖仪式,为月度冠军、亚军、季军车手送上一本特制证书、一个美丽花环、一瓶冠军香槟、一张亲密合影、一次家庭宣传,并邀请车手的家属一起参加颁奖仪式,提升了员工的归属感和自信心。

袁锋介绍说,通过F1竞赛,减少了断带率,提高了成材率,降低了生产成本。