

图说劳动·保障

“高温权益”清单  
请查收!

“连日来,全国各地高温天气持续来袭,事实上,除了高温津贴这项经常被提及的“高温权益”外,还有多项“高温权益”值得劳动者关注。”

高温津贴不得计入最低工资

用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴。

根据《最低工资规定》,最低工资不包括中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴,也就是讲,高温津贴不包括在最低工资标准内。

停工不停薪、减工不减薪

2012年由国家安全总局、原卫生部、人社部、全国总工会联合下发的《防暑降温措施管理办法》明确规定:

用人单位应当高温天气期间,适当调整夏季高温作业劳动和休息制度,减少高温时段作业;用人单位不得因高温停止工作、缩短工作时间扣除或降低劳动者工资。

高温作业中暑可申工伤

《防暑降温措施管理办法》第十九条规定:

劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。

我国《职业病三录》将“中暑”列入物理原因所致的职业病范畴。因此,职业性中暑可申工伤。

文字:王维观 制图:肖婕妤

焦点关注

请行业定职称 让企业拿标准 靠业绩来说话

# 湖南推行“个性化”职称评审

本报讯 (记者罗筱晓 方大丰)“外行评价内行”,人才评价标准单一……职称评价机制对地方特色专业人才不适用的问题长期困扰着某些领域的专业人士。近日,按照“芙蓉人才计划”提出的“放开人才职称评审”要求,湖南省人社部门围绕调标准、放权力、减程序、搞倾斜和强管理5个方面简政放权、转变职能,为职称评审“松绑”。

据悉,最先受益的是黑茶专业技术人员,可不受学历、论文限制申报高级职称。湖南省人社厅相关负责人透露,下一步,还将打破专技人才发展的“天花板”,对湘绣、陶瓷等地方特色产业开展高级

职称评审,让更多技能突出的“土专家”实至名归。

请行业定职称,让企业拿标准,靠业绩来说话。湖南省实行基层人才单列评审,特色产业人才特殊评审、传统优势产业人才专项评审等评价方式,明确20种新兴优势产业链“高精尖缺”工程人才可由行业协会、学会开展评审,进一步畅通非公领域专业技术人才职称评审渠道,建立急需紧缺人才评审绿色通道,海外高层次人才专业技术职称评审“直通车”。

此外,湖南还对职称评审权限进行了调整,选取卫生系统和一些企业作为首批高级职称自主评审试点单位。作为试点单位,中联重科在2017年度

机械与动力工程专业自主评审中,探索“德行考评+资料评审+述职答辩+综合评议”考评模式,围绕“德行+能力+业绩”对参评者进行考评。

根据实际情况,中联重科取消了英语、继续教育、计算机的门槛条件,把社会职称作为公司内部技术职务晋升的基本条件。在评审时,坚持“让听见炮声的人来评价”,邀请业内技术精湛、经验丰富、市场敏感、品行端正的高级工程师担任评委,既能判断参评者的水平,又能指出其存在的不足。这种“个性化”的自主评审方式大大激发了员工的参与热情,该公司高级职称申报人员较2016年同期增

加了125%。“能反映真实水平的高级职称,拿到了也觉得更有意义。”一位参加评审的员工表示。

此外,湖南省还将中小学高级教师、基层卫生高级职称评审权下放至市州,将中级职称评审权下放至县市区,取消职称资格审查、调入认定和评审结果发文发证盖章等3项审批事项。

为引导人才向基层一线流动,湖南省职称评审将在中小学教师系列、卫生计生系列试点的基础上有序推进“凡晋必下”做法,城区中小学教师在申报高级职称时,需要累计2年以上基层工作经历;部分基层专业技术人员在晋升职称时可以适度放宽学历要求。

# 机器人冲的咖啡,你喝出了啥?

本报讯 (记者曹玥 汤宁娜)日前在广州举办的中国创新创业成果交易会上,有人品尝了咖啡机器人制作的卡布奇诺后表示“没注入灵魂”,这一点评再度引发机器换人的讨论。对此记者实地走访,发现咖啡机器人虽然越来越灵活,出品效率越来越高,可它永远是工具,替代不了人文情怀。

近日,记者来到位于北京知春路附近的一家咖啡馆,店中的王牌产品——自动手冲咖啡臂正在工作,送水机器人在人群中穿梭给顾客添加温水,一旁的冰淇淋机器人挥舞“手臂”为顾客制作冰淇淋,还有专门负责与顾客打招呼互动的机械臂,整个咖啡馆科技感十足。

事实上,咖啡机器人并不算新鲜。2016年3月,上

海国际酒店用品博览会上,由bubble lab机器人实验室研发的全自动手冲机器人甫一亮相,便成了当日焦点。同年8月,该团队在北京成立了这家咖啡馆,去年7月,他们又推出自动手冲咖啡臂和自动牛奶龙头。

和其他机器人咖啡厅使用的灵活机械臂相比,记者眼前的这款咖啡机器人体积更小更灵活。“这是我们第4代咖啡机器人,前3代机器人也是基于机械臂,可以在咖啡上打印照片、做拉花、做出拟人动作,但事实上灵活性不够,效率低。前3个月人们还有新鲜感,时间一长就审美疲劳了。所以我们研发了第4代机器人制作手冲咖啡,提升咖啡品质。”服务员在一旁向记者介绍。

闷煮与冲泡是需要手冲咖啡师长久练习的技

能,冲泡时需要咖啡师集中精力做重复的画圆动作,但即便是经验极其丰富的咖啡师也很难做出两杯口味一样的手冲咖啡。记者看到,第4代咖啡机器人有一个滑轨,可以控制出水口滑动,加上旋臂转动,机器人可以像手冲咖啡师一样在滤纸上精准画圆,3分钟左右,一杯手冲咖啡送到了记者面前。

“用自动手冲咖啡臂能长久做重复性动作,降低出错率,保证手冲流程的精确,提高出品效率。”这家咖啡馆的合伙人介绍道。

目前,虽然咖啡机器人制作水平已达咖啡师平均水平的80%,但这名合伙人并不认为它能真正取代咖啡师。“咖啡科技永远是工具,替代不了人文情怀。咖啡机器人解放了咖啡师的双手,让他们更能专



“医养结合”打造  
康复养老新模式

7月6日,武昌县医院医养中心康复师指导老人进行康复训练。

近年来,河北省武昌县积极引导医疗机构开展“医养结合”新型养老服务,打造集文化生活、娱乐、疾病治疗和康复保健于一体的托老中心,满足老人养老和医疗护理双重需求,让老人乐享幸福晚年。

新华社记者 朱旭东 摄

# 长江沿岸城市职教联盟“换挡升级”

本报讯 (记者陈华 通讯员陈璇)长江沿岸城市职教联盟二届一次会议日前在合肥举行。会上展示了联盟正在开发建设的中国长江教育职业联合网,该网站将依托南京职教联合会和长江沿岸城市职教联盟的资源,让长江沿岸城市职教联盟实现“换挡升级”,把职业教育从线下引向线上,引导更多一线职工提升本领,实现好就业、就好业的目标。

长江沿岸城市职工教育联盟是由长江沿岸南京、芜湖、扬州等城市工会,以及合肥、武汉、常德、西安等城市工会参加的跨省市职工教育合作平台。联盟成立于2013年,目的是搭建城际现代职教与产业

合作平台,为沿岸城市经济转型升级培养更多高技能人才。

作为联盟主要发起方,南京职教联合会为第一届长江沿岸城市职教联盟的日常工作机构。据联盟第一届理事长许慧玲介绍,在过去5年多时间里,南京职教联合会共促成校企合作项目1320多个,完成了70多万人次的职教培训任务。

“在推进现代职业教育发展时,仍面临不少困难和问题。”许慧玲认为,当前职教体系与产业需求脱节还较严重,跨部门、跨行业的校企合作协调机制尚未建立,学校重教轻用、企业重用轻教,“学校热、企

业冷”的“两张皮”问题还比较突出。

为此,联盟正在创新信息化平台建设,通过对现代职教事业的人才梯度、培训体系等方面的深入调研,从架构、功能、定位等方面取长补短,推进联合网的开发建设。

下一步,联盟还将采集、整合成员单位的信息资源,推介各城市职业学校毕业生信息和企业用人需求信息,实现教育信息、管理信息和就业信息等资源共享。同时,该网站还将不断增强服务功能,向用户提供丰富的培训课程、在线教育和求职招聘信息。

随着健康产业的快速发展,健康管理师正悄然走进人们的生活

# 健康管理也可“私人订制”

师和医生有本质区别。医生负责诊断和治疗,而健康管理师主要负责疾病预防。”

目前,像王琳琳这样在健康管理公司工作的健康管理师还不算多。“大多在医院的健康咨询科室、疾控中心、体检中心、养老院等地方就业。”

## 专业人才缺乏,行业缺口大

国务院在2013年印发的《关于促进健康服务业发展的若干意见》中明确,加大人才培养和职业培训力度,规范并加快培养健康管理师、营养师等从业人员。健康服务业日益成为推动我国经济转型升级的重要抓手,据估计,到2020年,该产业总规模将达8万亿元以上,未来3到5年,大约需要1000万健康服务产业人才,而健康管理师的需求将超过200万人。

健康管理师培训网数据显示,北京的健康管理师平均月薪为6981元,其中23%的从业者月薪8000元至1万元,15%的健康管理师月薪高达1.5万元。

“即使在二三线城市,月薪也在5000元~7000元,还是很诱人的。”任芹说。

在任芹看来,健康管理师的走红,有着深刻的社

会原因。“现在,很多白领长期处于亚健康状态,老龄化问题严重。”

据2015年《全国慢性病及其危险因素监测报告》显示,我国18岁以上的居民,吸烟率、高血压患病率、超重率均超3成,高血压、高血脂等慢性病有明显年轻化趋势,以往老年人的常见病,如今35岁~40岁的发病患者已十分常见。

任芹认为,健康管理行业发展前景看好,还有政策支持的重大利好。

2016年,中共中央、国务院印发《健康中国2030规划纲要》提出,发展健康服务新业态,促进个性化健康管理服务发展。在公共营养师被取消之后,2017年2月健康管理师正式进入国家职业目录清单。

## 急需专业化与规范化

作为新兴职业,健康管理师蓬勃发展的背后,专业化和规范化问题亟待解决。

记者调查发现,目前提供健康师资质证书的培训机构林立,多是在线培训,价格从4000元到7000元不等,时长一般为3个月。

“学习内容包括5本教材和96课时的在线视频课程,每周发一套练习题,提供全套健康管理师证书。”记者咨询了北京大兴区一家健康管理师培训机构后了解到,培训课程收费5980元,学员拿到机构自行发放的证书后,并不具备从业资格。同时,如此短时间的培训,是否具备提供健康管理服务的能力,值得商榷。

2017年9月,人社部明确,健康管理师由原卫计委职业技能鉴定机构考核发证,其他行业协会、学会等均不可开展认定。

目前,在健康管理师职业化和规范化实践方面,厦门市依托医改创新“三师共管”服务模式。所谓三师即专科医师、全科医师和健康管理师,专科医师负责疾病诊断和确定治疗方案,全科医师负责执行治疗方案和日常监测、双向转诊;健康管理师则负责健康教育和行为干预。“三师共管”后,分工合作,各负其责,社会效果较好。

## 青海

提高社区专职工作者待遇

本报讯 (记者邢生祥)青海省日前印发关于完善全省社区工作者报酬体系的通知,决定从2018年1月起,健全科学合理的社区工作者报酬动态增长机制,全面提高社区专职工作者待遇。

据介绍,青海社区工作者的报酬由基本报酬、职业津贴、绩效工资构成。其中,基本报酬按照2016年全省城镇常住居民月人均可支配收入的1.1倍确定最低报酬系数,报酬系数的高低与岗位序列和社区工作年限挂钩,最高为2.7倍,并实行动态调整。职业津贴将按照社区工作者考取资格等级给予职业津贴补助。此外,绩效报酬由县(市、区)党委政府根据社区工作者本人年度民主评议和绩效考核情况,按照“优秀、称职、不称职”等次给予一次性奖励。

## 深圳

最低工资标准每月提至2200元

本报讯 (记者刘友婷 通讯员罗武)7月1日,深圳市2018年最低工资标准公布,全日制就业劳动者最低工资标准为每月2200元,增长3.3%;非全日制就业劳动者小时最低工资标准为每小时20.3元,增长4.1%。新标准于8月1日起实施。

据悉,这是参考人均GDP、物价指数(CPI)、平均工资、社会保险缴费率等指标,考虑近年来最低工资标准增幅、其他城市最低工资调整情况等因素,通过测算和调研,经过充分研究确定的。为确保最低工资政策落到实处,深圳市人社部门将加强对最低工资标准执行情况的监控和监察,畅通员工举报投诉渠道,若企业违反规定,劳动者可以向人社局投诉举报。

## 安吉工会

借社保数据库推动会员实名登记

本报讯 (记者邹偶然 通讯员周建巨)记者日前从浙江省安吉县总工会了解到,为推动工会会员实名制登记,安吉县总借助社保职工数据库平台,仅两个月就实名人录8.5万多名工会会员,目前工会会员主体登记已完成,不仅提高了工作效率,还全面掌握了基层企业的建会情况和职工工会情况。

安吉县总工会组宣部部长曹永远说,“工会会员实名登记往往是由基层工作人员征集和录入,耗时耗力,无法及时掌握最新动态,还会出现遗漏、重复统计或信息错误。”对此,安吉县总与县人社局合作,县人社局根据县总提供的基层工会名单,从社保数据库导出工会会员基本信息,可以清楚发现全县企业建会、职工工会的情况。目前,安吉县总正根据实名登记中暴露出来的薄弱行业和企业,查漏补缺,做到工会组织应建尽建,职工应入尽入。

新兴职业人