

这些规定太“奇葩”

本报记者 于灵歌

“这样的员工我们不要”

地域歧视不仅在生活中极为常见,在企业招聘中,也常常不可避免。

去年7月,一位京籍网友曝光了自己求职某新零售平台时,被以“不要本地人”为由拒绝。该平台回应称,从未在招聘中提出过地域性要求。而这位网友接触的招聘经理,是该平台第三方劳务合作公司的兼职员工。

此前,与之类似,地域歧视在招聘中时有发生。除了地域歧视,不少企业在性别、样貌、年龄等方面设置门槛。甚至属相、星座等也能成为劳动者被拒原因。曾有企业发布歧视性招聘要求:“研究生博士生、开大众的、信中医的不要。”引发舆论的轩然大波。

强制手段干预职工生活

绩效、考勤、薪资……在企业管理中,奇葩规定可能出现在职工日常工作中的各个环节。

据郑州某公司职工王磊称,公司为提高销售业绩,要求员工每天必须将公司微信公众号文章转发至朋友圈,否则将受到处罚和点名批评。

不少网友吐槽公司有类似的规定,“原本属于自己的私人生活空间,就这样变成了工作的工具。”

以工作管理为由侵犯隐私的现象也不少见。杭州某日化公司为管理在外出差、跑外勤的职工,给销售和培训人员安装专门定制的APP进行监督,如果没在定位系统上按时打卡,每次扣10元。

更有公司把营收利润与员工薪资进行绑定。不久前,河南某地产公司被爆出强制员工买公寓,从员工的基本工资中扣60%,连扣5年。对此,该公司一位内部人士回应称消息不实。公司当天发布辟谣微博后又删除,至今未对此事做出回应。

女职工需按时间表怀孕

去年,长春的女设计师陈鑫入职4个月后备孕,随即收到公司的解聘通知。陈鑫将公司告上法庭。

随后,长春高新区法院作出判决,公司单方解除与陈鑫的劳动合同系违法,判定继续履行。然而,近日陈鑫回公司报到后,却发现自己已被调离原工作地点,派往数公里外的在建工地上班。

像这样女职工因怀孕被调岗或解聘,并不是个例。一些用人单位提出了“排队怀孕”的奇葩规定。

前不久,河北一家银行实行女职工怀孕审批报备制度。每年1月审批,如果女职工没被批准就怀孕,要么实施医学流产,要么接受处分。于是,该银行的一名女职工向当地职工服务中心投诉。在工会的及时介入下,银行才废止了这项制度。

“花式”准假为难题

某培训机构职员张先生原想在暑期休带薪年假,因工作忙被公司要求9月再休假。然而暑期过后,他却被人事部门告知“从9月开始,每天提前2小时下班,一直到年底,折抵年休假。”

除了“花式”休假办法,不少用人单位在病假、事假管理上也出现过“奇葩”规定。曾有职工爆料,在请病假时,要同时交出病例、病假单,还要给病灶拍照,证明“是你本人生病”。

对于某些突发的紧急事假,个别用人单位的做法让员工差点丢了工作。此前,某证券公司的职工因父亲突发重病去世,没走正规请假流程,而是通过微信、QQ与单位沟通。当这名职工补填请假流程时,却被公司认为请假无效,收到了公司的解聘通知。

制图:肖婕妤



本报记者 李丹青

职场之大,无奇不有。前不久,广州一家房地产公司的职工吐槽公司的奇葩规定:要求员工每月走18万步,少走一步扣一分钱。

是鼓励运动还是变相扣钱?消息传出后,网友“炸锅”了,纷纷留言爆料自己公司的奇葩规定。

结合近来备受热议的奇葩案例,有业内人士认为,这暴露了一些企业法律意识淡薄、管理方式任性。

现代企业管理应将职工视作宝贵的人力资源,在管理过程中让职工更程度地参与民主管理。但遗憾的是,很多企业的民主管理流于形式,并没有发挥有效的作用,导致用人单位规章实际上由用人单位单方制定,奇葩规章层出不穷。

奇葩规章各有各的不同

按照这家公司规定,每月18万步的步数任务,以每月30天计算,平均下来是每天6000步。

由于没完成步数任务,当月少走了1万多步,这名吐槽的职工被扣了100多元。

自从微信设立步数排行榜以来,不少人乐于“暴走”,随时刷新步数排名。不过对这家公司的员工而言,每天刷新步数的意义并不会在于运动、社交抑或娱乐,而是时刻担心收入会不会因步数不够“缩水”。

这名职工透露,她负责人力资源工作,日常在办公室内办公,加之上下班可以地铁直达,“我每天的步数约2500步”。

“我能理解公司鼓励员工多运动,但我们不可能上班时不停‘晃悠’,晚上又常加班,吃完晚饭回家都9点多了,这样一来,步数考核反而成了负担。”这名职工无奈道。

职场中,类似步数考核这样让劳动者哭笑不得的企业规定比比皆是,且奇葩程度各异。

招聘时,有的企业在招聘时给求职者设置地域、生肖甚至星座的门槛;有企业在管理方面强迫员工用工资买房等,制定超出日常工作内容甚至影响收入等规章;而在女职工管理方面,个别公司提出怀孕条件,甚至因女职工生育而对其调岗、解雇。此外,在劳动者请假、休假方面,部分企业“百般阻挠”。

看似荒诞实则违法

这些规定不合常理,甚至有些荒诞、有违公序

当下有的企业招工看星座、怀孕要排队、少走一步要罚款……种种“奇葩”规定让人错愕——

企业管理岂能如此任性

有专业人士指出,“奇葩”规定的出现,彰显了企业制定制度时的策略不高明

良俗。那么,它们究竟有没有违法,又侵犯了劳动者哪些权益呢?

就招聘启事的“特殊”要求,上海唐毅律师事务所律师邵敏杰说,这侵犯了职工的平等就业权。《就业促进法》规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

去年12月,《最高人民法院关于增加民事案件案由的通知》将“平等就业权”新增为民事案件的案由。邵敏杰解释道,新增后可以直接以此作为起诉案由,“这将更有利于劳动者起诉”。

步数不够要扣工资的规定则体现了企业对职工工资报酬权的侵犯。《劳动法》规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,不得克扣或无故拖欠劳动者的工资。因此,这些行为是对职工工资报酬权的侵犯。

而在对女职工管理方面,《女职工劳动保护特别规定》明确:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”显然,不少对女职工设置孕育障碍的企业是在反其道而为之。

一些职工请假难的现状,则表现出企业对职工休假权的漠视。按照规定,连续工作满一年以上的职工有权享受法定年休假。如果职工遇到突发情况可以申请事假。现实中,企业对职工合理的请假申请坐视不理,未免太过强势,不近情理。

一些企业民主管理流于形式

越来越多奇葩规定的出现并非偶然,其中暗含着企业的管理问题。中央财经大学法学院教授、劳动法和社会保障法中心主任沈建峰告诉记者,从企业科学规范用工管理、提高用工效率的角度来看,现代企业必然会制定用人单位规章。

由于《劳动合同法》中用人单位解除事由法定,唯有严重违反用人单位规章是具有较大开放空间的解除事由。因此,制定好用人单位规章成为企业获得解除权的最重要机会,这也导致如今企业越来越重视规章的制定。沈建峰说,“在用工管理实践中,没有好的规章,企业用工管理上将举步维艰。”

“我国现行法建立的是用人单位主导制定,劳动者通过民主管理参与制定,法律进行合法性控制的模式。”沈建峰介绍,最高法院司法解释对用人单位制定的规章有效性判断提出了3个要求:不违反法律

和政策、经过民主程序、公开或者告知劳动者。

《劳动合同法》进一步明确用人单位规章制度制定或修改时两阶段的民主程序,即经职工代表大会或者全体职工讨论提出方案和意见、与工会或者职工代表平等协商确定。在沈建峰看来,由于法律和政策对用人单位的要求并不多,“所以最核心的控制用人单位规章正当性的机制就是民主程序”。

但遗憾的是,在很多企业中民主管理对用人单位规章的控制流于形式并没有发挥有效的作用,导致规章实际上由用人单位单方制定,多“一言堂”。这样一来,如若管理者太过任性,一些奇葩规章也就再所难免了。

“现代企业管理应当将职工视作宝贵的人力资源而非简单的劳动力。”邵敏杰说,企业在管理过程中需要充分考虑职工的权益,让职工更程度地参与民主管理。

记者了解到,当前企业中涌现出了多种民主管理形式,有的企业选择若干名职工代表联络员,定期向行政方反映职工情况,还有一些企业畅通诉求渠道,包括每月召开职工代表座谈会,设立总经理信箱、提供员工关爱服务热线等。

让劳动者参与到规章的制定中

重视民主管理在用人单位规章制度中的地位,对劳动关系的双方都有“利”。



福建推行终身职业技能培训制度

本报讯(记者吴锋忠)日前,福建省政府出台《关于推行终身职业技能培训制度的实施意见》,明确建立并推行覆盖城乡全体劳动者的终身职业技能培训制度,大规模开展高质量的职业技能培训,力争2020年后基本满足劳动者培训需要。

《实施意见》提出,在农民工职业技能培训方面,深入实施“春潮行动”,将农村转移就业劳动者和新生代农民工培养成为高素质技能劳动者。实施未就业高校毕业生技能就业行动,凡进行失业登记的离校未就业高校毕业生,经培训取得职业技能相关证书的,按规定提供职业培训补贴。实施企业职工技能提升工程,企业应对新招用技术岗位职工进行岗

前培训,对技术工人每三年组织开展一次技能提升培训。引导退役军人参加职业技能培训,按需求开展实用性培训和订单式、定向式培训,推进培训精细化、个性化。

聚焦产业升级,搭建高技能人才培养培训平台。深入实施高技能人才振兴计划,支持职业院校和企业积极创建高技能人才培训基地、技能大师工作室、劳模工作室、职工创新工作室。推进技工院校高质量发展。到2022年,力争全省建成10所以上走在全国先行行列或在全国有一定影响的技师学院或高级技工学校。畅通企业高技能人才到职业院校担任教师的绿色通道,学校可根据需要和条件,自主招

用企业高技能人才。

《实施意见》明确,建立与国家职业资格制度相衔接、与终身职业技能培训制度相适应的职业技能等级制度。突破年龄、学历、资历、身份等限制,对掌握高超技能,做出突出贡献的一线优秀技能人才,可破格或越级参加技师、高级技师考评。对技能水平高、业绩突出、贡献较大的生产一线技能劳动者,可通过考察能力、实绩和贡献,直接认定职业技能等级。

此外,福建还将探索企业技能人才自主评价。具备条件的企业经人社部门认定,可在国家职业标准框架内,结合生产经营服务需要,制定职业技能等级认定计划和考核方案,独立开展职业技能等级认定。

山东:事业单位高层次人才可拿年薪

本报讯(记者丛凡)近日,山东省人社厅、省财政厅联合印发《关于山东省事业单位高层次人才收入分配激励机制的意见(试行)》,着力解决事业单位在人才收入分配上“缩手缩脚”、不敢作为等问题,为实现人才充分有效激励提供政策支持。

《意见》明确,对高层次人才集中、知识技术密集、国家战略发展重点扶持、承担重大工作任务的单位给予倾斜,允许其突破一般事业单位绩效工资调控水平,适当提高绩效工资总量。

山东将人才的定义权给了县级以上党委政府,明确经县级以上党委政府人才工作部门认定的事业单位聘用或引进的高层次人才(含急需紧缺专业技

术人才、管理人才和技能人才),都可享受相关政策。

《意见》提出,对事业单位高层次人才,可实行协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样的分配方法。协议工资应当包括国家规定的所聘岗位的基本工资,协议工资期限一般一至三年。年薪一般包括基本年薪、效益年薪和奖金三部分。高层次人才协议工资、年薪所需经费在绩效工资总量中单列,不作为本单位绩效工资调控基数。建立高层次人才聘期任务目标考核制度,根据考核结果兑现相应薪酬。

《意见》指出,鼓励高层次人才积极参与科研创新。高层次人才及其所在团队承担本单位承接的财政科研项目、横向委托项目,可按规定从项目经费中

领取报酬。其中,高层次人才及其所在团队成员属编制内人员的,其报酬纳入所在单位绩效工资总量管理,不作为绩效工资控制基数;对科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量,但不受总量限制,不作为调控基数。

《意见》还明确,支持高层次人才兼职兼薪。高层次人才经单位同意,在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下,到与本单位业务领域相近的企业、科研机构、高校、医院、社会组织等兼职,或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业的,除与单位另有约定外,兼职收入归个人支配,不纳入所在单位绩效工资总量管理。

湖北改革国企工资决定机制

本报讯(记者张肿 通讯员陈维)为激发国有企业创造力,促进收入分配合理有序,湖北省政府日前出台了《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》。此次国企工资决定机制改革,主要通过出台实施意见,制订完善薪酬调查和信息发布以及工资指导价、国有企业工资内外收入监督检查办法等三项配套制度,着力解决四个方面问题。

一是改革工资总额决定机制,将国企工资总额由以前同单一的经济效益挂钩改为同国家工资分配宏观政策、企业战略及薪酬策略、劳动生产率、人工成本投入产出率等一揽子因素联动,由以前的“刚性增长”改为“能增能减”。

二是改革工资总额管理方式,由以前每年核定国企上年度工效挂钩方案,改为实行工资总额预算管理,对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业原则上实行备案制,其他企业实行核准制,且企业自律机制越充分,政府放权越充分。

三是完善企业内部工资分配管理,进一步落实国有企业内部薪酬分配法定权利,深化企业内部分配制度改革,规范企业工资列支渠道。突出体现岗位价值,引导企业在分配过程中向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,合理拉开工资分配差距。

四是健全工资分配监管体制机制,进一步理顺政府职能部门和履行出资人职责机构的监管责任,对工资分配的事前引导、事中监控和事后监督做出了系统规定,有利于更好形成监管合力。

四平:劳动争议调裁多元处理

本报讯(记者柳姗姗 通讯员王诗月)近日,吉林省四平市人社局联合市政法委、市司法局、市总工会等7家单位,召开劳动人事争议调解仲裁多元处理机制成立大会。今后,这8家成员单位将各展所长、形成合力,提高全市劳动人事争议调解成功率。

据介绍,四平市劳动人事争议调解仲裁多元处理机制采取政府行政管理与社会自我调解、社区管理与单位管理有机结合的方式,综合运用多种手段开展工作。此次大会上,还成立了多元处理机制领导小组,明确要拓展调解员、专兼职仲裁员的来源渠道,持续开展调解员、仲裁员分级分类培训,将工作重心和力量进一步向基层倾斜。

据了解,领导小组成员单位将与各辖区人事争议调解组织、人民调解组织建立工作联系机制,与各县(市区)乡镇(街道)调解组织、调解窗口等进行联络,把多元处理机制落到实处。

会议通过的《四平市加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制意见的分工方案》,明确了各单位职责分工,要求各部门要对照牵头单位、责任单位工作任务,发挥各自优势。在多元处理机制形成后,各级法院应加强与劳动人事争议仲裁委员会的衔接,建立案件定期反馈联动机制,加强对劳动人事争议案件的研判,统一裁判尺度,提高办案效率。

据介绍,为有效发挥该项工作机制的作用,8家单位还将加强多元处理机制的信息化建设,建立调解仲裁办案信息系统、人员信息系统、监测管理系统和在线服务平台,提高劳动人事争议处理效能,并将仲裁工作所需经费列入同级财政预算予以保障。

医养一体

近日,河北省武邑县医院医养结合中心康复师(右)在帮助老人进行康复训练。

近年来,该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 李晓果摄



人社部

发布第三批拖欠农民工工资“黑名单”

本报讯(记者李丹青)为加大对拖欠农民工工资违法行为惩戒力度,督促企业依法支付劳动者工资,人社部日前发布并向发改委推送第三批拖欠农民工工资“黑名单”信息。

据介绍,这批次名单包括26家用人单位和4位自然人。这些违法失信主体在用工过程中都存在拖欠农民工工资、严重侵害农民工合法权益等行为。根据《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》及联合惩戒有关规定,这些单位及相关部门将在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、资质审核、融资贷款、高消费等方面依法受到限制。

云南

职工医疗互助14年惠及436万职工

本报讯(记者黄榆)日前,云南省工会千部率队来到昆明因难职工家中慰问,为职工家属送去16.68万元大额医疗互助补助金。云南省职工医疗互助活动是该省工会系统开展的重要民生工程,是城镇职工医疗保障的有益补充。该活动坚持“无病我帮人,有病人帮我”宗旨,全面发挥工会的组织优势,有效地减轻了患病住院职工的医疗负担。

自2004活动开展以来,云南省职工医疗互助活动累计组织3775万人参加活动,累计为全省436万名患病职工发放医疗补助金27.16亿元。

汕头

工会开展企业安全生产培训

本报讯(记者刘友婷)日前,广东省汕头市总工会、潮南区总工会开展企业安全生产培训,邀请专家现场示范并宣讲,200余名企业职工到场参加培训。

据介绍,此次培训将安全理论培训与安全技能动手操作相结合。授课老师通过剖析典型安全事故案例,详细讲解了安全责任落实、安全设施设备和应急救援器材的使用等相关知识。同时还进车间、仓库、机房,从隐患排查治理、危险源辨识及风险管控等方面阐述规范的应对措施。培训深入浅出,鲜活实用,参与的职工纷纷表示受益匪浅。