

图说劳动·保障

促进人才顺畅流动 正在行动!

针对人才流动领域存在的流动配置机制不健全、体制机制弊端有待破除、服务体系不完善、流动秩序不规范等方面存在的问题,近期,人社部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》,从4个方面提出16条措施。

健全人才市场机制,充分发挥市场在实现人才流动中的主渠道作用

- 1/ 健全统一规范的人力资源市场体系,打破城乡、地区、行业分割,消除身份、性别歧视
- 2/ 完善人才市场供求、价格和竞争机制,落实以知识、技术、管理、技能等创新要素按贡献参与分配政策
- 3/ 全面落实用人单位主体自主权

畅通人才流动渠道,促进人才合理流动和优化配置

- 健全党政机关和企事业单位人才流动机制,支持引导党政人才、企业经营管理人员、专业技术人才、高技能人才等合理流动
- 畅通人才跨所有制流动渠道
- 完善人才柔性流动政策,建立以业绩为导向的柔性引才激励办法
- 构建更加开放的国际人才交流合作机制

规范人才流动秩序,促进人才良性有序流动

强化人才流动的法制保障

- 引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动
- 深化区域人才交流合作
- 维护国家重点领域人才流动秩序
- 建立完善政府人才流动宏观调控机制

完善人才流动服务体系,为人才流动提供优质高效的服务保障

- 推进人才流动公共服务便民化
- 加快发展人力资源服务业
- 创新急需紧缺人才目录编制发布制度
- 优化人才流动政策环境

策划:李丹青 制图:肖婕妤

山东 博士后到企业工作可获15万元补贴

本报讯(记者丛民)日前,山东省印发《山东省博士后资助项目及经费管理办法》,增加对博士后研究人员的资助项目种类,提高资助力度,省级财政每年列支资助项目预算由原来的1000万元提升到4000万元左右。

据悉,对于省内在站(基地)博士后研究人员的自主创新项目,山东将对紧密结合山东经济社会与科技发展重点领域,尤其是聚焦新旧动能转换、海洋强省建设重大发展战略的项目择优进行支持。资助分三个等次,分别资助10万元、5万元和3万元。为吸引集聚更多博士后青年人才进企业从事科研或工作,山东还将组织实施“企业博士(后)集聚计划”,给予企业博士后科研工作站进站研究人员每年5万元生活补贴,对出站留鲁或来鲁,并到企业工作的博士后研究人员给予15万元一次性补贴。

湖南 24场招聘会提供逾4万个就业岗位

本报讯(记者方大丰)记者近日从湖南人才市场了解到,以“新人才,新发展”为主题的2019年湖南新春系列大型人才交流会于2月12日在湖南人才市场启动,湖南今年“春招”将从2月12日持续至3月31日,24场招聘会预计提供就业岗位超过4万个。

据介绍,2月12日首场招聘会已有中联重科、远大集团、山河智能等100余家企业进场,覆盖机械制造、生物化工、食品医药、教育金融、地产建筑、互联网计算机等行业,提供生产、研发、营销、行政、财务等超过5000个就业岗位。招聘会现场设立职业指导区,邀请省内知名人力资源专家现场坐镇,为求职者免费提供各类求职咨询服务,帮求职者提升求职效率。

海南 建议鼓励使用兼职型“候鸟人才”

本报讯(记者吴雪君)日前,海南省《进一步加强“候鸟群体”服务管理,发挥“候鸟人才”作用的调研报告》出炉。调研涉及的“候鸟群体”主要是指每年10月至次年4月来海南不以旅游为目的、居住时间超过半个月的人员。据统计,2017年10月1日至2018年4月30日,在琼“候鸟”人数为164.77万人。这些“候鸟群体”的学历和职称较高,中大专及以上学历占43.7%,中级职称及以上占30.5%。调研组认为建议鼓励用人单位使用兼职型“候鸟人才”。

调研组认为,“候鸟人才”推动了海南医疗卫生、教育等事业的发展,是“百万人才进海南”的重要人力资源之一,要按市场机制引进和使用“候鸟人才”,鼓励用人单位使用兼职型“候鸟人才”,并完善海南“候鸟人才”服务网功能,建立全省统一、动态更新的“候鸟人才”数据库,打造“候鸟人才”供需对接平台。

焦点关注

不休也拿不到补偿、跨年自动清零、年假被指定或冲抵、跳槽后年假“缩水” 这些带薪休假“潜规则”何时休?

本报记者 刘旭
本报实习生 韩济阳

“就因为签了《职工自愿放弃年假申请书》,就没有3倍补偿了。”近日,麦琼花拿到辽宁省大连市甘井子区劳动人事仲裁院的判决书时,才发现被用人单位“套路”了,因此拿不到3年末休年假的补偿金1.1万元。

《工人日报》记者调查发现,像麦琼花这样,休年假时被用人单位“套路”的职工不在少数。

带薪休假为职工法定假期。然而,记者随机采访一些机关事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的80名职工后发现,不休拿不到补偿、跨年自动清零、年假被指定或冲抵、跳槽后年假“缩水”等休假“潜规则”不断,让职工抱怨带薪休假仍是“纸上福利”。

“套路”深:不休假也没有日工资300%的补偿

“本人已熟知《职工带薪年休假条例》及公司相关规定,了解个人放弃年休假后应享受的工资待遇,但因个人原因,自愿提出放弃本年度休假,特此申请……”翻出这样一份曾经被迫签订的《职工自愿放弃年休假申请书》,麦琼花觉得有些荒唐。

麦琼花此前在大连市某软件公司担任销售部副总经理。由于业务繁忙,2015年开始,公司人事部在年会上给50余名员工发了一份放弃年休假申请书,总经理带头签名,麦琼花不好意思不签。而这一签就是4年。

去年10月,麦琼花离职,申请2015年~2017

年末休年假的补偿,被仲裁院告知,《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位不安排年假,按日工资收入的300%支付补偿,但职工书面提出不休年假的,用人单位可只支付其正常工资。所以,她申请的补偿被驳回。

不仅强迫职工签放弃休假申请书,一些用人单位还制定跨年自动清零的“霸王条款”。

吴丽华曾在大连市某电子设备公司任职。公司规定,年假未休的年底自动清零。

去年12月5日,当吴丽华把请假单递给人事经理时发现,因有一半月工请年假,公司仅能安排5人,所以不予准假,并拿出一纸证明“由于本人没有及时休假,导致年末公司难以安排,特此放弃”让她签字。“上半年请假,说活儿多让下半年请,下半年又说有新项目,总算熬到年底,结果还要被迫承认是个人原因放弃。”

生产企业职工年假被指定或冲抵更是常见。记者采访40位机械、电子、食品等生产行业企业职工,有32人表示,因生产有淡、旺季之分,所在单位强制将职工的年假统一安排在生产淡季或法定节假日前后。

不仅如此,用人单位让职工冲抵休假的方式也是五花八门,“组织员工外出旅游冲抵年假”“产假休了就要抵扣年假”“请事假和病假必须先休年假抵扣”“13个月工资抵扣年假补偿,休了不给”“不休年假不扣绩效,作为补偿”……

让职工更接受不了的是跳槽后年假“缩水”。

按规定,职工累计工作满1年不满10年的,休5天;不满20年的,休10天;已满20年的,休15天。记者随机采访的80位职工中,23位有跳槽经历的职工反映,最常见的两种情况是到新公司不满1年的不不休年假,到新公司后计算年假的工作年头从零开始。

休假难:违法成本低维权成本高

年假不休要被清零吗?年假可以被指定或冲抵吗?辽宁青松律师事务所律师王金海解释,这些做法明显违法。

《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位应当考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。也就是说,年假不休可跨年安排,休假时间要考虑职工本人意愿,并且换了用人单位,也要累计年假的计算时间。

“尽管有明文规定,但用人单位因职工维权意识淡薄,不愿因小失大,劳动监察部门监管处罚力度不够等肆无忌惮。”沈阳市一位审理此类案件的法官郑虹告诉记者。

“没想过要逐条查阅法规,逐一甄别用人单位是否设圈套。”败诉后,麦琼花才知道签了申请书拿不到补偿。记者向100名受访者发放了调查问卷,在收回的80份中,45人认为年假不休会清零,57人认为年假可以被指定或抵扣,甚至77人认为跳槽后年假“缩水”是合理的。而调查问卷之外,是更多职工对年假规定的知之甚少。

“人在屋檐下,不得不低头。”这是辽宁百联律师事务所副主任孟宇平接待职工维权咨询时听职工说的最多的一句话。

根据辽宁省人社厅统计,2018年辽宁在岗职工月平均工资为4092.5元。也就是说5天的年假补偿还不到1900元。采访中,记者发现不少职工认为补偿太少,仅因此一项维权成本过高。多数职工是在

离职出现劳动纠纷后才同时申请年假权益的。

按规定,不安排休年假又不支付补偿的用人单位,由劳动行政部门责令限期改正;对逾期不改正的,用人单位应向职工加付赔偿金。

“实际上,由于相关部门监管难,只有职工到劳动监察部门投诉,用人单位才会受到处罚,可这处罚力度太轻了,几乎算得上违法‘零成本’。”王金海如是说。

开“药方”:加大监管与处罚力度

“不能仅指望职工提高维权意识,劳动监察部门应加大主动监督和追责力度,同时要在相关法规的完善上发力。”辽宁省社会科学院社会学研究所所长王磊说。

“问题摆在那,对症下药势在必行。”王金海认为,企业中关于年假的“霸王条款”比比皆是,劳动监察部门可以将其整理汇总,比如,不得强迫职工签放弃休假申请书,不得制定年假清零的公司规定等,并将这些要求发放给用人单位起到警示作用。同时,做成维权常识手册发给职工,让职工知道用人单位的“套路”,进而躲避陷阱。

郑虹则认为,劳动监察部门应加大抽查年假执行情况的力度,针对未依法执行职工带薪年休假制度的不同情况,提出不同的处罚措施,并加大处罚力度。如加入企业评优评先“黑名单”,不享受相关项目的免税、优惠和补贴政策等。

针对中小微企业带薪休假难落实的问题,孟宇平则表示,现行的休假制度没有考虑到不同规模企业的承受能力,“小微企业职工流动性强,现行制度只有5天、10天、15天三个档,并要计算连续工龄,让很多职工难休10天,甚至15天。另外这些企业职工人数相对较少,可以让职工自主分段休假,把假拆分开,或与法定节假日‘拼假’。”



新春招聘忙

2月14日,在浙江省杭州市桐庐县2019年新春人力资源交流大会现场,一名求职者在查看岗位信息。

春节假期过后,各地纷纷举办招聘会,吸引众多求职者前来应聘。

新华社发(徐军勇 摄)

青海提升劳动争议调解仲裁效能

本报讯(记者邢生祥)记者日前从青海省人社厅获悉,2018年,青海提升劳动人事争议调解仲裁工作效能,及时排查化解劳动关系领域矛盾风险,全省共处理劳动人事争议案件2189件,为2705名劳动者挽回经济损失1.1亿元。

据了解,2018年,青海发挥协商调解在预防化解劳动人事争议矛盾纠纷中的“第一道防线”作用,把纠纷解决在基层、化解在萌芽。到企业宣传劳动保障法规和政策规定,督促用人单位规范劳动用工管理,劳动者依法理性维权。2018年,全省劳动人事争议案件数量较上年度下降8.5%。

为充分发挥调解的基础性作用和仲裁快捷、便捷的制度优势,青海加大争议处理力度,简化优化办案程序,开辟农民工劳动争议和重大集体争议“绿色通道”,实现争议快立、快调、快审、快结。2018年,劳动人事争议仲裁结案率达到97.5%,调解成功率达到71.1%。

据青海省人社厅相关负责人介绍,该省还建立劳动人事争议多元处理工作格局,健全仲裁与诉讼衔接工作机制,依法、公正、及时处理劳动人事争议。2018年,全省10人以上集体争议较上年减少78.7%,涉案人数减少46.9%,涉案金额下降了4.1%。

17种抗癌药纳入医保后减轻药费负担超75%

本报讯(记者李丹青)记者近日从国家医保局获悉,17种抗癌药纳入医保后落地执行进展顺利。截至2018年12月31日,累计报销人次4.46万人次,报销金额2.56亿元,医保报销后费用负担降低超过75%。

国家医保局有关负责人介绍,《国家医疗保障局关于将17种抗癌药纳入国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录乙类范围的通知》印发后,各

省(自治区、直辖市)相关部门高度重视,加紧部署落实,目前各地谈判药品采购、报销政策落地情况进展顺利。

截至去年底,全国医疗机构和药店按谈判价格采购17种国家谈判抗癌药总量约为184万粒(片/支),采购总金额5.62亿元,与谈判前价格相比节省采购费用9.18亿元。除2018年新上市的4种药品(阿扎胞苷、安罗替尼、塞瑞替尼、伊沙佐米)无对比

数据外,其余13种药品采购量约为156万(粒/片/支),比2017年同时段(61万粒/片/支)增加155.4%,即国家谈判后全国用药量是去年同期的2.5倍,说明有大量患者得到有效救治。

全国各省市上报数据显示,自政策落地以来报销人次和金额普遍增加,但呈现不平衡的态势。报销人次和报销金额最多的5个省市为浙江、广东、上海、北京、江苏,其中浙江省报销患者达到6700余人

次,报销金额达到3770余万元。

这位负责人以治疗非小细胞肺癌的国产创新药安罗替尼为例介绍,自政策执行以来已采购21.3万粒,采购总金额1.035亿元,与谈判前价格相比节省采购费用8470余万元,医保报销后患者费用负担整体降低80.8%。

这位负责人介绍,下一步,将继续跟进政策落实情况,加强督导,切实保障患者得到实惠。

宁波拓展工伤保险覆盖人群,为特殊群体开辟入险“绿色通道”

好消息! 实习生和超龄人员也有工伤保险了

本报记者 邹偶然

一直以来,处于职业过渡期的实习生和超龄就业人员由于没有工伤保险,其职业安全备受关注。

记者日前从浙江省宁波市人社局获悉,宁波市下发通知,将职业技能学校学生在实习期间和已超过法定退休年龄人员在继续就业期间发生工伤的情况,纳入工伤保险覆盖范围,为这两类人群撑起职业“保护伞”。这一政策从2019年起正式施行。

缴费基数按上年度月平均工资计算

根据政策,具体的参保范围和对象为:用人单位使用的签订三方(职业技能学校、用人单位、实习学生)实习协议,并由职业技能学校集中统一安排的学习性实习学生,且年龄不小于16周岁,以及用人单位直接使用的超过法定退休年龄未享受机关事业单位或者城镇职工基本养老保险待遇的人员,且男性不超过65周岁、女性不超过60周岁。

在参保缴费方面,用人单位参保时应按规定给相关人员按时缴纳工伤保险费,实习生和超龄人员个人不缴费。工伤保险费的缴费费率按使用实习生和超龄人员用人单位的缴费费率执行。用人单位缴

纳工伤保险费的基数按照实习生和超龄人员上年度月平均工资确定,当年新增人员按本人第一个月工资确定;本人月工资低于宁波市上年度在岗职工月平均工资60%的,按照60%确定;高于宁波市上年度在岗职工月平均工资300%的,按照300%确定。

政策同时规定,用人单位使用符合参保条件实习生和超龄人员的,应当按规定及时持与职业技能学校和实习学生个人签订的三方实习协议和实习学生花名册,及与超龄人员签订的用工协议和花名册,到用人单位参保地的社保经办机构办理参保登记手续。

与此同时,宁波各地应增设“实习生和超龄人员工伤”征收品目,专门用于实习生和超龄人员的工伤保险费征收工作。社保经办机构办理社保登记,核定工伤保险缴费基数,并将明细信息传递给税务机关,税务机关按规定征收入库。

发生争议按处理劳动争议的规定执行

记者了解到,实习生或者超龄人员参加工伤保险后,发生工伤事故的,其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险待遇等和企业职工一样,按照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》及有关文件规定执行。

用人单位使用的实习生和超龄人员参加工伤保险后,由用人单位承担并履行《工伤保险条例》和《浙江省工伤保险条例》中规定的工伤保险法定责任和义务,用人单位可以与相关院校签订协议,约定补偿办法。

不过,属于参保范围的实习生和超龄人员,用人单位在使用期间未给其参加工伤保险的,该人员发生工伤事故或患职业病的,不适用《工伤保险条例》和《浙江省工伤保险条例》等法规。

已参保的实习生和超龄人员因工致残被鉴定为五级至十级伤残等级的,由工伤保险基金和用人单位按照规定标准分别计发一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,工伤保险关系同时终止。

已参保的实习生和超龄人员,发生工伤后,其实习期或者用工协议期满后仍在治疗的,继续由用人单位和工伤保险基金支付有关工伤保险待遇,直至停工留薪期满,经劳动能力鉴定后,由工伤保险基金和用人单位按照规定标准分别计发一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,工伤保险关系同时终止。

已参保的实习生和超龄人员就工伤保险待遇与用人单位发生争议的,按照处理劳动争议的有关

规定处理。

实质是保护劳动权益值得推广

如今,实习已成了高校毕业生更好更快就业的重要环节。同时,在用工成本不断提升的情况下,超龄就业的现象也普遍存在。在工作中,当劳动者遭遇突发状况,受了工伤,工伤保险能为他们提供必要的经济补偿。但由于实习生和超龄就业人员一直不能参加工伤保险,不少人呼吁将这批劳动者纳入工伤保险保障范围。

有业内人士认为,宁波此次政策为这两类群体参加工伤保险开辟了一条“绿色通道”,切实解决这两类特殊群体无法参加工伤保险的难题。

浙江树人大学健康与社会管理学院教师丁晓岚认为,“该新政本质是保护劳动者权益,是好事,应该推广。特别是人均寿命不断延长的背景下,超龄工作的人群会越来越多人。”

丁晓岚表示,这项政策拓展了工伤保险的覆盖人群,对用人单位来说,将有效化解企业尤其是劳动密集型单位使用实习生和超龄就业人员的工伤风险,让用人单位使用这两类群体不再有所顾虑。同时也将有效地保障实习生和超龄就业人员的工伤权益,让他们就业更安心。