

## 焦点关注

本意是鼓励按时上下班,现实却是加班不多发钱,迟到要被罚钱——

## 全勤奖里的“江湖风云”

本报记者 柳姗姗

“不行,去不了,眼看就月末了,发烧我都没请假,就是为了能拿全勤奖……”5月底,刘冬冬的几个好朋友计划请假去外地游玩,提前避开端午小长假。虽机会难得,但一想到1个月以来自己为拿全勤奖所做的“牺牲”,她最终决定放弃请假。

设置全勤奖的初衷,原本是要鼓励劳动者按时上下班。可有些单位加班不多发钱,迟到或因不可抗因素无法按时打卡,却要罚钱,让全勤奖成为一种奢望。刘冬冬感叹,“原来还觉得单位有全勤奖很‘高大上’,现在才知道,这就是‘驴脑袋吊着的胡萝卜’,让人想说爱你不容易。”

## 正常休假也要扣全勤奖

“我一个跑销售的,业绩好就行呗,老盯着我迟不迟到、在不在办公室有啥用!”小满是长春一家广告公司的销售员,平时业绩一直不错,但因为考勤问题他常被批评。

公司规定,每月全勤奖300元。可从入职到现在,小满从没拿过。

钱虽然不多,可公司严苛的考勤制度却让他十分苦恼,“迟到1次全勤奖全无,3次按旷工1天处理,扣3天工资,5次以上除了罚钱,严重者还会被辞退。”小满说,要不是因为业绩尚可,他早就被开除了。

和小满不同,在长春一家公司担任会计的李慧,因为公司离家近,每天走路上下班,是公司为数不多能时常拿到全勤奖的员工,可一次因忘记打卡,导致全勤奖被扣光,这让她有点接受不了。

她告诉记者,公司门口的监控都能查到她当天是按时出勤的,忘了打卡只是一时疏忽,可领导非说规定就是规定,不能因为她坏了规矩。

“当月在公司规定的上班时间内未出现迟到、早退、请假、旷工,公司给予全勤奖,不服从安排,怠工、怠工、擅自离岗影响工作正常进行的扣除本月全勤奖……”这是小王公司的全勤奖制度。让他更感到的是,为何正常休假也要扣全勤奖?

加班只有口头奖励,迟到就扣钱,全勤奖总是莫名其妙地被扣,这个问题让小王和同事们经常私下抱怨公司“抠门”,“其实都是‘套路’,要不招聘没有吸引力……”

为拿全勤奖,刘冬冬推掉了很多聚会,有时她想觉得不值,“即使不得不请假,也要加班把活儿干完,算下来工作量一样多,但就是拿不到全勤奖了。”

采访中,记者发现,对于全勤奖,不仅是劳动者抱怨不休,企业负责人也有委屈,“现在的90后太自我,动不动就迟到早退,有点小事就请假。不管把全勤奖定得多高,他们根本不把这个当回事,有时批评两句就辞职,都不知道该怎么管才好!”

## 拿不到不甘心,想拿又太难

为拿全勤奖,刘冬冬牺牲了聚会和休假,有人牺牲

性的可能就是身体健康。

前不久,一名90后女生上班路上,忽然发生低血糖昏倒在地铁站。地铁工作人员将其扶到椅子上躺下后,情况得以缓解。当被问到需不需要去医院时,这名女生表示休息一下就好。让人惊讶的是,她只休息了10分钟便慌里慌张去公司打卡了,说是为了拿全勤。

这一事件被发到网上后,引起不少网友共鸣,“这不就是我自己吗?20多岁,低血糖,力保全勤。”

“人在江湖,身不由己啊!”刘冬冬告诉记者,工作里必然要面临很多屈辱,“只是全勤奖,拿不到不甘心,想拿又太难,还不如干脆没有。”

有单位人力资源工作人员告诉记者,不少用人单位设立全勤奖的初衷是想激发员工工作热情和负责任的态度,但往往得不偿失。有劳动者向记者抱怨道,“一想到拿不到全勤奖,干啥都没劲,满肚子抱怨咋能干好活!”

## 应合理性控制全勤奖的缺勤设置

“全勤奖是为规范人力资源管理制度、提高员工工作积极性和工作效率、促进公司管理工作而设置的一项奖惩制度,属于工资总额中的奖金范畴。”长春市法律援助中心律师张怀明说,《劳动法》《劳动合同法》对此没有强制性规定。

他表示,一般而言,如果因劳动者自身或非自身原因导致其无法提供正常劳动的,比如当月请过病事假,那么公司按照规章制度或劳动合同条款扣除全勤奖也无可厚非。

但在现实中,很多公司对全勤奖的设定和实施方法都是不合理的。比如休年假在内的法定假、因工厂原因停休休息、正常休息日不加班、休息时间未参加公司安排的培训等情况都算作考勤,如果被扣全勤奖,如此做法就是违法的。

“有些公司设立全勤奖,不仅意在激励职工工作,还想把职工在正常工作时间内提供正常劳动所得的劳动报酬分割出去,以降低基本工资的计算基数。”张怀明告诉记者。

“全勤奖本身对于激励员工工作有积极意义,也违反现行法规。但全勤奖的内容设置应当具有合理性。”中央财经大学劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰告诉记者,要对哪一事项构成缺勤,从而影响全勤奖的发放做合理性控制。

由于全勤奖主要通过用人单位规章来确定,沈建峰说,其合理性控制主要通过民主程序来完成,但在民主程序不能很好发挥作用的情况下,法院应当对全勤奖的缺勤设置进行合理性控制。

原本是项好政策,却遭无数职工抱怨,全勤奖似乎已成“鸡肋”。

一位资深人力资源经理告诉记者,只要设计好合理的绩效模式代替全勤奖,就能解决这一问题,也才能真正达到正向激励的效果。比如,单位可以根据不同岗位的特点,在充分争取员工民主意见的基础上,分别设计奖惩措施,然后采取积分管理方式,公开透明对员工进行考核等。最重要的是要根据外部形势和员工心理变化及时予以调整,否则只能费力不讨好。

(本文部分采访对象为化名)

## 广西推行终身职业技能培训制度

本报讯(记者庞慧敏 实习生蒋少莹)记者从广西壮族自治区日前召开的新闻发布会上获悉,近日广西印发《关于推行终身职业技能培训制度的实施意见》。发布会上,广西人社厅副厅长黄学军介绍,将建立技能人才多元评价机制,通过完善职业资格鉴定、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式,指导推动企业、行业协会自主评价技能人才并落实待遇。

据介绍,《实施意见》是当前和今后一个时期广西职业技能培训的纲领性文件,分为构建终身职业技能培训体系、深化职业技能培训体制机制改革、提升职业技能培训基础能力和强化保障措施4部分。

黄学军表示,今后将建立职业技能培训市场化发展机制,大力开展民办职业技能培训;建立培训质量评估监管机制,探索建立第三方监督评估机制,对培训机构、培训过程、培训结果进行全方位监管。

同时,完善技能提升激励机制,支持劳动者凭技能提升待遇,支持技能人才和专业技术人才贯通成长通道,鼓励学校与企业共同培养技能人才。对学校与符合条件的企业共同培养初级工、中级工、高级工、预备技师(技师),且用工双方签订6个月以上劳动合同并缴纳3个月以上社保的,按规定给予学校相应补贴。

一刀一锋  
砖上生花

5月31日,在甘肃省临夏县一砖雕公司,工作人员在商讨砖雕制作方案。

临夏砖雕是甘肃临夏的传统民间艺术,成熟于明清并不断完善,以精细传神的雕刻技艺、古朴典雅的艺术魅力而闻名,主要用于影壁、墙面、门楣等处的建筑装饰。2006年,临夏砖雕被国务院列入第一批国家级非物质文化遗产名录。

新华社记者 马宁 摄

## 全国工伤保险参保人数达2.39亿人

累计40多万人次患职业病职工受益于工伤保险

本报讯(记者李丹青)截至去年底,全国工伤保险参保人数已经达到2.39亿人,其中农民工参保人数超过了8000万,取得了较好成效。”记者近日从人社部获悉,近年来人社部门努力扩大工伤保险覆盖范围,将煤矿等高风险行业和建筑业、铁路、公路、水运、机场、能源等农民工用工比较集中的工程

建设项目,纳入到工伤保险保障范围。

“从过去的情况看,只要参加了工伤保险,纳入了这个制度的保障范围,就能提供较为可靠的保障。”人社部工伤保险司司长郑玄波表示,近年来待遇水平持续提高。2017年,人社部印发了《关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》,要求各

地综合考虑职工的工资增长、居民消费价格指数变化、工伤保险基金支付能力等多种因素,对伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费等费用,每两年至少调整一次,努力保障待遇适度稳步提升。

去年,全国已经有一半以上的省份对工伤保险相关待遇进行了调整。去年没有调整的,今年将进

一步调整,以更好地保障工伤职工的医疗和生活需求。

同时,更有效的药品和治疗技术也在纳入目录。郑玄波说,目前已经将疗效可靠的尘肺病治疗药品,比如矽肺宁等纳入了工伤保险药品目录范围,有效维护尘肺病职工的用药权益,也进一步改善尘肺病职工的病况。

而在职业病诊断机构做出诊断鉴定后,工伤保险经办机构及时对职业病病人开展工伤认定、劳动能力鉴定,并按照相关标准给予工伤保险待遇。据不完全统计,从2014年到2018年,工伤保险已经累计保障了40多万人次职业病职工的工伤保险待遇,全额报销了他们相关的医疗救治费用和住院医疗费用,有效减少了他们的经济负担,保障了他们的生活质量。

只需缴纳1350元费用成为会员,就能使用所谓“人才流失预警机制”功能,实现单位人员异动“早知道”——

## 第三方平台,谁给了你“告密”的权利?

本报记者 关晨迪

“我确实想跳槽,但还没考虑清楚,只是更新了简历,现在老板都知道了,我真是‘骑虎难下’,不知道该怎么办了。”近日,在北京一家语言培训学校工作的李女士告诉记者,她更新简历后被“告密”,李先生的遭遇不是个例。

对劳动者而言,跳槽的顺序多是先找好“下家”再辞职。然而,不少劳动者表示,“前脚刚更新简历,后脚就被单位人事部门叫去谈话”。那么,是谁在“告密”?对此,《工人日报》记者进行了一番调查。

## 第三方平台“告密”跳槽动向

“我觉得隐私受到了侵犯。”在上海一家金融公司担任客户经理的孙先生告诉记者,因工作经验丰富,他想去更好的平台发展,但考虑到房租和日常开支的压力,孙先生想找到下一家公司后再提辞职。

然而,当他在求职网站上更新了简历,隔天就被公司的人事部门叫去询问离职一事,“虽然离职是迟早的事,但毕竟在这里工作了这么多年,想跟公司好好聚聚。但如此被公司‘监视’,太让人心寒了。”

了解到,孙先生所在的公司是通过第三方平台提供的“人才流失预警机制”功能从而掌握了员工动向。第三方平台利用技术手段获取其员工

数据后,借助数据分析为该公司生成员工流失报告,公司只需支付一定费用就能享有这项服务。

采访中,针对第三方平台提供的“人才流失预警机制”,劳动者态度不一。

从事房屋销售的裴先生认为“没底线”。在他看来,劳动者有择业的自由。在没完全决定是否要离职时,如果因第三方平台泄露简历而导致劳动者被辞退或降薪,“那劳动者找谁说理去?知道自己的简历信息被用人单位监控,就算勉强留下来,以后用工双方缺乏信任,也没法好好合作了,说是帮助单位留住人才,其实就是贩卖信息。”

不过,也有人认为要辩证看待“人才流失预警机制”。“想辞职,无外乎对薪资待遇不满,正好可以借此机会提出加薪要求。而对铁了心要辞职的人来说,用人单位的人事部门是不是提前知道并不重要。”在北京一家杂志社新媒体部门工作的张女士说。

## 花1350元就能获取跳槽“预警”

记者在网站检索后发现了一家提供“人才流失预警”服务的平台,介绍可以基于大数据智能化监控企业人才流失风险,“让人员异动早知道”。

点击该平台的“流失预警”选项后,记者随机绑定了一家公司,显示需付1350元成为会员,才可获取相关服务。该会员一年有效,可享受实时监控员工动态、流失预警第一时间推送、专属客服通道等服务。

从网友使用截图来看,该平台在获取相关数据

后,会向服务对象发出“新发现1名员工有跳槽可能,请尽快查看”的信息。同时,还有HR专家提醒:员工跳槽存在多方面诱因,发现跳槽风险后,请不要直接质疑员工或摊牌式沟通,否则可能会导致员工的情绪化反应,甚至对企业造成负面影响。

在北京一家广告公司从事人力资源管理工作的沈女士认为,第三方平台提供此类服务就是打着“预警”的旗号侵犯他人隐私,并以此牟利。

“用人单位要掌握员工近况,应在平时多留意其行为状态,并及时与员工沟通,了解他们的想法。如果人员频繁流失,管理者首先应自我反思,而不是借助非法获取数据的手段来监视员工。这样做就算留住人了,也留不住心。”沈女士认为,用人单位和员工之间应该保留最基本的信任和尊重。

一名不愿透露姓名的人力资源从业人员与沈女士持不同观点,他所在的公司购买了“预警”服务,“企业重新招人、培训等成本较大。通过‘预警’,能相对减少成本、降低离职率。另外也能通过与员工的谈话,了解公司在人员管理方面存在哪些问题。”

## 因“预警”而被侵权的维权难度大

“如果因更新简历被‘告密’,导致劳动者被单位辞退或降薪,且侵权事实容易认定,基于违法事实,劳动者可向网信部门及其他监管机关投诉举报。”北

京达晓律师事务所实习律师朱思睿告诉记者。

“不过类似情况,劳动者维权不容易。”在他看来,维权难的原因在于,劳动者难以证明是第三方平台泄露简历更新信息而导致自己被辞退或降薪,另一方面,如果因泄露数据给劳动者造成损失,劳动者可依法要求赔偿,但离职带来的财产损失缺乏认定程序,难以证明,这给劳动者要求赔偿造成困难。

西安市的一名律师告诉记者,互联网是目前个人信息受到侵犯最常见的领域之一。考虑到个人信息保护的紧迫性和必要性,在多部法律中均有个人信息保护条款的规定,针对某些特殊问题也单独制定和发布了法律法规,如《网络安全法》等,但仍然缺乏专门的个人信息保护法规。

对此观点,北京市尚公(西安)律师事务所律师张煜表示认同。告诉记者,关于公民个人信息的问题早前就有研究,立法也在持续不断修订中,但目前为止还没有出台专门针对个人信息安全的完整的法律。

在今年的全国两会上,全国人大代表、中国移动东公司董事长魏明提议加快制定个人信息保护法,并加强APP“越界”收集信息的治理。

记者获悉,全国人大常委会已将制定个人信息保护法列入本届立法规划。西安电子科技大学副教授姚青松提醒道,个人应具备对自我信息的保护意识,例如能虚拟的信息尽量虚拟,不要到处使用相同的口令,尤其是重要网站的口令要保护好。