

图说劳动·保障

告知承诺制“上线”
你知道吗?

焦点关注

收入不稳定,缺乏保障,还会导致过劳

无底薪岗位,你愿意干吗?

专家提醒,所获报酬不得低于当地最低工资标准

本报实习生 朱欣 孙方慧

到40%至50%。”在美发师毛毛看来,无底薪、提成高有助于激发员工工作积极性,只要有实力、勤奋,挣的就多,所以有无底薪并不重要。

调查中,记者发现,并非只有从业门槛较低的岗位实行无底薪,在一些培训机构,其从业者多是本科毕业,还有部分是“海龟”,他们上岗后也是无底薪合同制。

适逢毕业季,不少毕业生也选择了到用工需求量大的培训机构工作。北京某培训机构负责人马先生表示,任课教师多是具备教师资格证的本科生,但由于设有“金牌班”,其课程质量高,所以多配名校毕业生甚至“海归”教学。

关于薪资,部分受访者表示,正式上岗前会有短期培训,培训期没有工资,上岗后无底薪,工资由课时费及奖金构成,奖金按不同阶段学生黏性及续班率决定。考虑到培训机构可能带来的发展机会,采访中多数毕业生表示,即便无底薪也愿“投身其中”。

激励的同时会造成过劳

记者调查了解到,事实上,部分用人单位实行无底薪的同时,也设置了有底薪的岗位。不过,从业者要想有底薪,需要迈过不少“关卡”。

而资历和职位是决定员工能否有底薪的重要标准。在李发所在的机构中,管理层是有底薪的,普通员工不管工作年限多长,没有职位就只有提成和意外险。对于无底薪,李发甚至有些认同,“我们不坐班,中午还可以找个待租的房子午休,这样的工作环境,没有底薪也说得过去。”

同样,在毛毛管理的美发连锁店,只有少数有一定资历的员工才有资格享受底薪加提成的薪资标准。新员工刚开始时还有业绩要求,连续3个月业绩不达标,就要离职。

对劳动者而言,无底薪可能造成其收入不稳定。在北京一家教育机构任教的刘先生表示,“课时费高时,1个月的工资能够保证租房和日常开销。如果课时费降下来了,1个月只能挣2000元时,那连交房租都成问题了。”

无底薪意味着劳动者所获报酬与其完成的工作量挂钩。但是,当劳动者月工资或小时工资低于最低工资标准时,那就与《劳动法》的规定相悖了。

《劳动法》规定,国家实行最低工资保障制度,用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”上海市企业联合会副主任宋靖表示,“原劳动部印发的《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》规定,在劳动合同中,双方当事人约定的劳动者的未完成劳动定额或承包任务的情况下,用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。”

劳动法专家何永强认为,无底薪工作存在三大风险:首先是保障缺失,如果工资只与能完成的工作量或业绩挂钩,一旦用人单位劳动定额或绩效设计不合理,就有可能导致劳动者实际所得低于最低工资标准;第二,无底薪工作制,其实是用人单位将经营风险转嫁到劳动者身上的表现,用人单位业务量不足、产品市场定位等问题,也会影响劳动报酬;第三,无底薪遵循多劳多得原则,在激励员工的同时,也会造成劳动者为了获取更多报酬自动延长工时而过度疲劳。

实行无底薪机构或是受损方

有分析认为,从长期来看,无底薪的风险还将由企业承担。宋靖告诉记者,机构与劳动者之间约定了无底薪,或是低于当地最低工资水平的工资标准,一旦双方发生劳动争议,“劳动者追究企业的责任,胜诉的把握非常大。从司法实践上看,多数无底薪约定是无效的,企业将承担法律责任面临赔偿”。

事实上,不仅约定无底薪的做法不符合法律规定,在合同履行过程中,用人单位取消底薪的做法,也是侵犯劳动者权益的行为。

四川中一律师事务所律师林坤娇认为,薪资待遇属于劳动合同的重要内容,依据《劳动合同法》,用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,听取职工的意见和建议。

若企业在取消底薪之前,未召开职代会与职工协商一致,就违反了《劳动合同法》“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容”的规定,林坤娇表示,用人单位不能随意取消底薪。

“劳动者若遇到用人单位单方面变更涉及切身利益事项的情况,应当与用人单位协商,协商不成,则可依法向用人单位提出解除劳动合同,并要求用人单位支付相应的经济补偿。”林坤娇建议。

(文中部分受访者为化名)

告知承诺制是什么?

即报考人员报考时,考试机构将规定的报考人员的证明义务、证明内容和报考条件一次性告知,报考人员如实填报学历、专业、工作年限等信息,承诺已知悉规定的证明义务和证明内容,已符合告知的报考条件,所填报的信息真实、准确、完整、有效,并愿意承担虚假承诺的责任。

报考人员无需携带证明材料到现场进行资格审核。

试点时间

2019年6月至11月

试点范围

注册设备监理师、注册测绘师、一级建造师、出版(初级、中级)、注册城乡规划师、勘察设计工程师、一级造价工程师、执业药师(药学、中医学)、经济(初级、中级)、一级注册消防工程师、注册安全工程师、翻译专业资格(一、二、三级)(下半年)等12项。

告知与承诺的方式

★ 通过全国专业技术人员资格考试网上报名服务平台进行;

★ 报考人员须客观准确完整地填报信息,并签署《报考承诺书》(电子文本);

★ 考试报名操作必须由报考人员本人完成。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

人社系统举行窗口单位技能练兵比武

本报讯(记者李丹青)6月25日~26日,全国人社窗口单位业务技能练兵比武活动省际邀请赛在宁波举行。14个省区市的代表队同台竞技,激烈角逐。

此次邀请赛,分笔试和现场展示两个环节,内容紧密结合人社部门窗口单位的工作特点,侧重考查选手掌握运用人社政策业务知识,为群众解决实际问题的能力。经过激烈角逐,江苏省、浙江省、山东省代表队夺得第一、二、三名,黑龙江省、安徽省、江西省、四川省、甘肃省代表队获得优胜奖。现场参加活动的人社干部职工纷纷表示,要以此次邀请赛为契机,加大工作力度,以比促练、以练促用,不断提高人社服务本领。据介绍,9月,人社部将举办全国总决赛,届时所有省份都将参赛。

贵州

启动2019年“绿色通道”职称评审

本报讯(记者李丰)记者近日从贵州省人社厅获悉,贵州省将开展2019年高层次人才和急需紧缺人才“绿色通道”专项职称评审工作,申报人员可不受专业技术资格台阶限制,且对申报人员继续教育学时不作硬性要求,职称计算机应用能力、职称外语不作要求。

根据相关通知,申报对象为2018年1月1日以来,从外省引进到贵州企事业单位专业技术岗位上工作的高层次人才(原则上须具备博士研究生学历或副高级及以上专业技术职务任职资格)和急需紧缺人才(原则上须具备大学本科及以上学历或中级及以上专业技术职务任职资格)。本次职称评审工作采取自下而上推荐、逐级审核上报的方式,各地、各主管部门(单位)要认真审核申报材料的真实性、完整性和规范性。

青岛

公布12起重大劳动保障违法行为

本报讯(记者杨明清 通讯员张琳艳)近日,青岛市人社局向社会公布了12起重大劳动保障违法行为,涉及拒不接受调查询问、拖欠劳动报酬、欠缴社会保险费等违法行为。

据悉,青岛市人社局将定期向社会公布存在恶意欠薪、恶意拖欠社会保险费等劳动保障违法行为的用人单位。对克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬,或因欠薪违法行为引发群体性事件或极端事件,符合“拖欠农民工工资‘黑名单’管理暂行办法”规定情形的,将依规列入拖欠农民工工资“黑名单”,并按规定对其实行联合惩戒,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、市场准入、税收优惠、评优评先等方面予以限制。

本报记者 陈华
本报通讯员 焦丽娜 李长龙

6月19日,安徽省首个人力资源“蓄水池”项目在合肥市经开区启动,首批10个“精工班”开班。

不同于过往“撒胡椒面”补贴式培养,记者了解到,该项目以政府、企业、学校合作为主线,引导行业企业深度参与院校人才培养,通过技能人定向、双向、定制培养和储备,形成区域人力资源“蓄水池”。

有分析人士认为,合肥经开区人力资源“蓄水池”的创新之处在于政府主导,校、企、区三方合作,尊重市场规律,以服务对象满意度为考核标准,依据实际成果买单,这将更精准更优质地为企业实现智能制造提供有力的人才支持,同时有效解决企业人力资源需求和学校培养技能人才两大“痛点”。

三方共建精准输送人才

近年来,安徽在实现就业稳中有进的同时,就业结构性矛盾依然突出,招工难与找工难并存,特别是从长远来看,企业在高技能人才储备方面缺乏有效之举。

由政府牵头,搭建校、企、区三方合作平台,着重一线技术人才的培养与引进,能有效解决当前的用工问题。为此,合肥经开区于今年初启动人力资源“蓄水池”项目,在政府、企业、学校三方中搭建起互联互通、精准施策的平台。

查询个人医保信息、异地就医结算将更方便
我国将建立统一的医保信息系统
6月28日,重庆市南川隆化职业中学校电子电工专业教师在电子装配工艺课程中指导学生实训。
“订单式”职业教育
新华社记者 王全超 摄

本报(记者李丹青)6月27日,国家医保局“医保业务编码标准动态维护”窗口上线试运行,这意味着我国统一的医保信息系统的建设进入实施阶段,未来将统一规划、统一分类、统一发布、统一管理制定各项医疗保障标准,推动标准实施,形成全国统一的医疗保障标准化工作体系。随着统一信息系统的建成,查询个人医保信息、医保关系转移接续、异地就医结算也将更方便。

当前,异地就医结算等工作全面铺开,但由于全国的数据编码、医保报销目录不统一等,常出现信息不匹配等问题,给患者带来诸多不便。国家医

保局有关负责人介绍,我国医疗保障制度建立运行20多年来,尚未形成统一的标准化体系,难以适应医疗保障治理现代化要求。为此,将建立国家医保局主导、相关部门认同、各地协同推进的标准化工作体系,形成与医保改革发展相适应的标准化工作体系。到2020年,在全国统一医疗保障信息系统的建设基础上,逐步实现疾病诊断和手术操作等15项信息业务编码标准的落地使用。

国家医保局提出,建立全国统一的医疗保障基础共性标准,形成全国医疗保障系统共建共享、相关部

门单位衔接交换的“通用语言”。包括医疗保障信息业务编码标准的全面实施提供可行做法和示范引领。”这位负责人介绍,将按照先试点完善、再推广普及的方式,稳妥推进各类医保标准的贯彻实施。

同时,将完善覆盖医疗保障基金管理、业务经办管

理、医药价格和招标采购管理等工作规范,包括审核结

算支付、转移接续、异地结算、支付方式管理等基金管

理和经办业务规范,经办机构建设、经办人员行为等经

办体系建设规范,医疗服务项目与价格以及药品、医用耗材的招标采购管理规范等。

通过政府、企业、学校合作,设立“精工班”,高效培养人才

安徽为智能制造构筑人才“蓄水池”

“我们这个‘蓄水池’中的‘水’,是从全国范围内各类型本科、专科院校及中职、高职、技术院校而来。”合肥经开区人事劳动局局长刘干介绍,通过校、企、区合作,开展技能人才定向、双向、定制培养和储备,最终为企业长期精准输送所需技能人才。

那么,“蓄水池”中的“水”如何蓄?刘干介绍说,“企业最清楚智能制造的走向,企业的管理者最清楚企业需要什么样的技能人才,没有比企业更适合培养技能型人才的了,所以我们的‘蓄水池’方案的主要思路就是以校、企、区合作为主线,形成区域人力资源‘蓄水池’。”

探索“忙工闲学”

据介绍,在人才培养计划方面,该项目针对有技能型人才需求的企业,采取企业定向培养的模式,在学校设立“精工班”,其主要目的是做技能型人才培养储备,每班50人。通过第一、二、三课堂有

机结合,让学生在掌握教育部门规定的文化课和专业课程之外,还能掌握企业专门为其实定的企业文化和社会实践课程,并学习以提升其职场软实力的职业意识课程。

参与此次合作的合肥理工学校校长张良平告诉记者,经过初选,进入“精工班”的学生,除了文化课和专业课,还有机会进入企业由老师傅手把手带

着实践教学,毕业后将直接到企业的技能岗位工

作,成为企业的技术骨干。

在人才输送方面,主要是以“精工班”绑定一定数量的学生,解决招工难的问题。据介绍,每个“精工班”绑定100名需要寻找实习或找工作的普工,以“精工班”带动社会实践及就业。同时,依照企业生

产的淡旺季,灵活调配学生进企业进行社会实践,并实行“忙工闲学”,建立弹性工作机制。

“蓄水池”项目精准储备人力,为制造型企业解

决了用工难题,也帮助学生实现了毕业即就业。”

定期考核并与资金拨付挂钩

“目前,合肥经开区有268家规模以上企业,对普工、技能型人才需求量较大。”合肥经开区管委会副主任桑林兵说,平台建立后,既能储备人才,又能培育“精工班”,将有效破解企业用工难题。

据了解,合肥经开区人力资源“蓄水池”项目计划用3年时间与100所学校建立合作,到2021年储备人才达到2万人。其中,第1年度合作学校20所,“精工班”20个,“蓄水池”人力资源储备3000人;第2年度合作学校50所,“精工班”50个,“蓄水池”人力资源储备1万人;第3年度合作学校100所,“精工班”100个,“蓄水池”人力资源储备2万人。

刘干介绍说,在“蓄水池”项目建设上,政府的职责是保证投入、监督运行。项目运营跨度3年,合肥经开区管委会计划投入636.5万元,并成立由人社、经贸、财政等部门组成的审查考核委员会,对项目的建设运营情况进行绩效考核,考核结果与资金拨付挂钩,一年一付。