

图说劳动·保障

告知承诺制“上线”你知道吗?

日前,《专业技术人员资格考试报名证明事项告知承诺制试点工作方案》印发,快一起来看看。

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,承诺已知晓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、中药学)、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

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

继前不久,有互联网公司宣布取消旗下快递员底薪后,近日上海一家房产中介将推行无底薪、提高佣金以减轻人力成本的消息,再度引发热议。

薪资牵动着每一位劳动者的神经,而底薪更是为劳动者带来安全感的保障。笔者近日调查发现,不仅是从业门槛低的快递员、美发师、销售员等实行无底薪工资制,某些培训机构也实行无底薪合同制。

究竟是要底薪、提成低,还是无底薪、高比例提成?对此劳动者态度不一。有关专家提醒,一旦劳动者与用人单位建立劳动关系,并约定无底薪工作模式,就应要求用人单位支付工资时不得违反最低工资制度。

部分本科生就业无底薪

“没有底薪根本不行。”小姜是重庆一家饰品连锁店的片区经理,管理6家店铺,每个店铺只有每月完成一定数额的销售任务后,她和同事才能拿提成,但任务常常是完不成的。所以对小姜和同事来说,底薪是保障,有了底薪才有安全感。

但李发不这么认为。在北京做房地产租赁的他,没有底薪,工资来源全靠提成。由于同行多无底薪,李发也从没想过要有底薪,他觉得收入不错就行。

“无底薪的提成比例相对较高,新员工的提成大约30%,干的时间越长,提成比例越高,一般能

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单位实行无底薪,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在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,产品市场定位等有问题,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。

实行无底薪机构或将是受损方

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定,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)

学一技之长 创一事业

“订单式”职业教育

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。

近年来,重庆市南川区以就业市场需求为导向,创新“校企合作”“工学结合”人才培养模式,优化教学方式,有针对性地将培养“订单式”职业人才,受到用人单位欢迎。

新华社记者 王全超 摄

吉浙合办就业扶贫劳务协作招聘会

本报讯(记者柳姗姗)6月26日,浙江省人社厅、吉林省人社厅和四平市联合主办的就业扶贫劳务协作专场招聘会,在四平举行,当天共吸引1600余人到场应聘。

据介绍,为提升招聘会效果,两省人社厅根据四平市贫困劳动力特点和浙江省产业发展导向,共组织巨化集团、海森药业、苏泊尔股份等53家浙江知名企业前来招聘,加上四平本地30家用人单位,招聘现场一共推出7000余个岗位,其中爱心岗位就有2800多个,涵盖装备制造、纺织、物流、新材料等10多个行业。

吉林每年往外输出农村劳动力约150万人,占全省转移就业人数的37%左右。今年2月,吉林省人社厅依托四平市人社局,在杭州建立了吉林省驻浙江劳务工作办事处,代表吉林在浙江开展劳务协作、劳务输出及为吉林籍务工人员提供维权服务等活动。

据悉,近年来,浙吉两省各级人社部门完善工作机制,先后在松原、延边等地多次举办扶贫专场招聘会,吸引了一批建档立卡人员到浙江就业。此次招聘会的成功举办,为四平市农村富余劳动力特别是农村贫困劳动力外出务工开辟了新通道,将为浙吉两地人力资源的合理流动搭建有效平台。

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 通讯员张琳琳)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。

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

本报讯(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体系。随着统一信息化系统的建成,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机制,形成与医保改革发展相适应的标准化体系。到2020年,在全国统一医疗保障信息系统建设基础上,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、统一标识、档案管理规范等,以及医疗保障信息化建设涉及的网络安全、数据交换、运行维护等技术标准;优化快捷高效、方便实用的医疗保障公共服务标准,包括基本医疗保险参保登记、信息披露、个人信息查询等公共服务规范,医疗保障经办机构与定点医药机构等第三方机构的协议管理规范、长期护理保险失能评估标准、服务项目标准等。

“前期要重点开展医保疾病诊断和手术操作、医疗服务项目、药品、医用耗材4项信息业务编码标

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”

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,通过技能人才定向、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,招工难与找工作难并存,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。

“我们这个‘蓄水池’中的‘水’,是从全国范围内各类本科、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’。”

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