

图说劳动·保障

技能人才评价有了新变化!

前不久,人社部印发《关于改革完善技能人才评价制度的意见》,对改革技能人才评价制度、健全技能人才评价标准、完善评价内容和方式等方面作了安排。一起来看看技能人才评价内容和方式要如何完善——

突出品德、能力和业绩评价

坚持把品德作为评价的首要内容,全面考察技术人才的工匠精神、职业道德、职业操守和从行业行为,强化社会责任。

坚持以能力、业绩、贡献为导向,注重考核岗位工作绩效,强化生产服务成果、创新成果和实际贡献。

实行分类评价

要根据不同类型技能人才的工作特点,实行差别化技能评价。

对技术技能型人才的评价

要突出实际操作能力和解决关键生产难题要求,并根据需要增加新知识、新技术、新方法等要求。

对知识技能型人才的评价

要围绕高新技术发展需要,突出掌握运用理论、知识指导生产实践、创造性开展工作要求。

对复合技能型人才的评价

应根据产业结构调整和科技进步发展,突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求。

创新评价方式

可结合实际,综合运用理论知识考试、技能操作考核、业绩评审、竞赛选拔、校企合作等多种鉴定考评方式,克服唯学历、唯职称、唯论文倾向。

用人单位、技工院校坚持就业导向,自主开展职业技能等级认定,或委托社会培训评价组织进行职业技能等级认定。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

焦点关注

用人单位面临处罚,职工“五险一金”等待遇受损

用工资拆分规避个税和社保,真能避掉吗?

本报记者 刘旭

“到手工资是6800元,有用人单位和劳务公司打到银行卡里的流水账单为证”“合同工资是2600元,和工资条一致,没有6800元一说”。10月15日,在沈阳市铁西区劳动人事争议仲裁庭上,因单位采取了工资拆分的发放方式,电气工程师康硕和用人单位就他的实际工资争论不休。更重要的是,这事关解除劳动合同时,用人单位给予补偿金的多少。

《工人日报》记者调查发现,一些企业为减少用工成本“绞尽脑汁”,想到用工资拆分来降低社保缴费基数,进而减少社保缴费支出,并“巧言”告知职工这是为其避税,能增加到手收入。对此,有专业人士提醒劳动者,工资拆分后,“五险一金”和经济补偿等诸多待遇受损,得不偿失。

看似少缴个税实则权益受损

2016年1月,康硕应聘到沈阳某电气设备公司从事电气设计及调试工作。当时,为了少缴个税,康硕同意了公司工资拆分的做法,即合同约定工资2600元,其余4200元由另一家劳务公司以劳务费的形式转给他。“当时觉得公司是为员工着想,没想到是给我挖了这么大的坑。”

今年8月,由于被调岗降薪,他和单位协商解除劳动合同。单位主动支付1.04万元补偿金,计算标准为每月2600元工资,工作年限为4年(超过6个月按1年计算)。康硕觉得这个计算有误,于是申请劳动仲裁,便出现了文章开头这一幕。

用人单位坚称,合同里约定工资2600元,工资条和银行流水账单一致,不存在月工资6800元的说法。仲裁庭经审理后认为,2600元的月薪与电气工程师的工资严重不符,因此单位的说法不合理,裁决单位补发补偿金1.68万元。

工资薪金总额是指企业按照实际发放给员工的工资薪金总和。记者了解到,合法的工资拆分是把工资总额分解为多项,方便企业统筹管理,通常拆分为基本工资、岗位工资、绩效工资、加班补助和全勤奖等。而违规的工资拆分则是将工资总额分成两份,一份明发,另一份暗给,目的在于避税和少缴社保费。

辽宁百联人才管理公司总经理郝红宾告诉记者,常见的违规拆分有4种形式:拆分成现金和银行卡发放;拆分成外包劳务公司和本公司发放;拆分成工资卡和提供发票报销发放;拆分给员工本人和家属发放。

在他看来,如此工资拆分对职工有百害而无一利。对于所谓的避税,郝红宾说,监管部门发现后会重罚。拆分后,他预估社保和住房公积金缴费基数比实际降低40%~60%。而这意味着劳动者的“五险一金”等待遇受到影响。

外包滋生黑色利益链

“现在,许多公司都在做工资拆分,但我们更‘专

业’,做得更隐蔽。”辽宁某人力资源管理顾问公司业务经理赵崎说,近几年,很多中小企业咨询工资拆分,来降低用工成本。

她曾经手过一个案例,13位员工拆分工资后,企业一年少缴了14万元个人所得税和企业所得税。拆分的方式主要是将部分工资拆成交通费、差旅费、加油费、住宿费和办公用品费等报销方式发放。还有一家企业选择将60%的工资发放到员工父母卡中,并与员工父母签订劳务合同。

记者调查发现,工资拆分外包的背后暗藏着黑色利益链。赵崎透露,很多人力资源企业以收取服务费的方式为企业完善“用工账本”、工资条、劳动合同,甚至告诉职工拆分后到手的钱更多。一些企业公开打出工资拆分的广告,并称服务费根据拆分人数、难度按“节省金额”的10%收费。

“只想到缴税少、到手钱多,却没想到自身权益受损。”康硕反思说。沈阳一位有着深厚审理劳动纠纷案件经验的法官郑虹表示,大部分案件是职工因少缴个税接受拆分,事后却发现待遇受影响才维权。

新修订的个税法实施后,各收入群体均获不同程度减负。为何工资拆分依然盛行?

“社保缴得少,到手钱多。现在跳槽频繁,只能先考虑眼前利益了”“迫于就业压力,如果单位提出工资拆分,甚至明确告诉我为了少缴社保,那也没办法”。记者随机采访了16位机械装备、医药、商贸、物流等行业职工,虽不赞成,但囿于企业方面的压力,他们表示只能默默接受。

对于工资拆分,职工维权意识不强助长了企业

违法行为。“像康硕这样维权的还是少数,大部分职工会选择忍气吞声。如果没有出现无故解除劳动合同的行为,职工不会主动举报,企业也会长期这样做下去。”郝红宾说。

拆分不可取还会被处罚

“工资拆分不可取,用人单位应该承担的补偿责任和缴税义务是拆不掉的,甚至会被处罚。”郑虹明确表示。

记者梳理有关法条发现,《个人所得税法》规定,个人所得税以所得人为纳税人,以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。《税收征收管理法》规定,扣缴义务人应扣未扣、应收而不收税款的,由税务机关向纳税人追缴税款,对扣缴义务人处应扣未扣、应收未收税款百分之五十以上三倍以下的罚款。这意味着企业需要承担相应的缴税义务。

现实中的确有些项目不用缴纳税费。辽宁青松律师事务所律师王金海举例说,比如,根据税务机关规定,差旅费津贴、误餐补助等因出差所得,不超过标准的不计税;单位因工作需要为个人负担的办公通讯费用,采取全额或限额实报实销的,暂按每人每月不超过300元标准,凭合法凭证,不计入个人当月工资、薪金收入征收个人所得税。

王金海同时提醒劳动者,当合法权益受到侵害时,要主动维权,留好银行流水账单、索要银行卡号微信或短信、约定工资拆分的录音或文字记录等证据,做好防范工作。

青海启动职业技能提升行动

本报讯(记者邢生祥)近日,青海印发《职业技能提升行动实施方案(2019—2021年)》,明确将从失业保险基金结余中提取6亿元资金,开展各类补贴性职业技能培训30万人次以上,力争到2021年底技能劳动者占就业人员总量的比例达到25%以上,高技能人才占技能劳动者的比例达到30%以上。

据悉,自2019年至2021年,青海将要面向企业职工、就业重点群体、建档立卡贫困劳动力等群体持续开展职业技能提升行动,全面提升各类劳动者职业技能水平和就业创业能力。

据介绍,青海对企业职工参加岗前培训、安全技能培训、转岗转业培训的按每人每次600元的标准给予培训补贴。职工参加岗位技能提升培训,并取得初级工至高级技师职业资格证书或等级证书的,分别给职工或承训单位1000元~3000元补贴。职工参加企业新型学徒制培训的,给予企业每人每年4000元的职业培训补贴,由企业自主用于学徒培训工作。

对于贫困劳动力、就业困难人员、零就业家庭成员、“两后生”中的农村学员和城市低保家庭学员,青海将在培训期间给予生活费和交通费补贴。其中,生活费每人每天补助30元,交通费按省内、省外培训的相关规定,分别给予每人每年500元或1000元的补贴。



“智造”未来

10月23日,在浙江省诸暨市大唐街道一家制袜企业的智能生产车间,工人驾驶平衡车查看袜机生产情况。

今年以来,诸暨市大唐街道积极推动袜业龙头骨干企业实施数字化改造,打造袜业智慧工厂,拓展大唐袜业的“智造”空间。

新华社记者 韩伟号 摄

专家就试点效果不佳开出“药方”——

提高税优力度,将税延养老险尽快推向全国

本报记者 陈俊宇

“个人税收递延型商业养老保险(简称‘税延养老险’)试点后,社会反响热烈。但效果低于预期,个人不积极,保险公司不积极,有关部门也不积极。”针对税延养老险低于预期的试点效果,中国社科院社会保障实验室首席专家郑秉文近日告诉记者,该保险早在12年前就已提出,业界已有心理和产品准备。试点以来遇到不少问题,只有推向全国才能获得更多的市场信息,以便缩短对制度设计实施改革的期限,让更多人享受政策红利。

记者了解到,去年4月发布的《关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》,提出自去年5月起,在上海市、福建省(含厦门市)和苏州工业园区实施税延养老险试点。“至今年6月底,共有23家保险公司符合试点条件,累计实现保费收入1.5亿元,投保人数4.5万。”郑秉文直言。

判断试点效果的重要参照之一即是商业养老保险。郑秉文举例,去年5月至今年8月,福建有16家保险公司取得税延养老险销售资质,保费收入为2300万元。但同期商业养老保险实现原保费收入27亿元,新单保费9亿元,“差距悬殊”。

根据试点规定,税延养老险保费优惠限额按照投保人当月工资薪金、连续性劳务报酬收入的6%和1000元孰低办法确定。

“投保时离不开单位的财务配合,不能独立以纳税人身份自由投保,这是税延养老险与商业养老保险的重要不同,也是制约其销售的主要因素。”郑秉文分析称,个人缴保费前扣除按6%或1000元取低值,这一抵扣标准较低,撬动保费规模有限,无法真正满足养老储备的缺口需求,并且需要每月比对孰低,计算较为复杂,抬高了投保门槛。

江西

明年将合并生育保险和职工医保

本报讯(记者卢翔)近日,江西省就生育保险和职工基本医疗保险合并方法公开征求意见,明确自明年起,两项保险在江西全面合并,生育保险基金经审核确认后并入职工基本医疗保险基金统一征缴。

根据征求意见稿,合并后,按照用人单位参加生育保险和职工基本医疗保险的缴费比例之和确定新的用人单位职工基本医疗保险费率,在职职工的基本医疗保险个人缴费费率仍为2%。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员自愿参加生育保险和职工基本医疗保险的,由个人按照职工基本医疗保险和生育保险合并费率缴费。

山东

发放加载残疾人证功能的社保卡

本报讯(记者丛民)日前,山东举行了加载残疾人证功能的社会保障卡发卡仪式。此卡可使残疾人更快捷地办理各项人社和残联的业务。

截至8月,山东社会保障卡持卡人数已达8917万,社会保障卡广泛应用于社保待遇发放、就业服务、医保就医结算等方面。同时,山东有570万残疾人,持残疾人证的残疾人237万。为更好地服务残疾人群体,山东省人社厅与省残联密切配合,制定推进落实方案,以社保卡为载体实现了社保卡和残疾人证的“证卡合一”。加载残疾人证功能的社保卡可以搭载残联系统的惠民政策,让持卡残疾人更便捷地享受各项优惠政策。

青海

扩大特困救助人员范围

本报讯(记者邢生祥)记者近日从青海省民政厅获悉,针对全省17个贫困县、170个贫困村、7.7万贫困人口和全省已脱贫建档立卡对象,青海省人民政府将强化救助措施,放宽特困人员救助供养政策中特困人员无劳动能力认定范围,确保有救助需求的困难群体全部纳入保障范围,实现“应养尽养、应救尽救”。

据介绍,特困人员救助供养政策调整放宽后,将有更多的困难群体纳入保障范围。新增特困人员无劳动能力认定中的残疾类别为:残疾等级为一、二级的视力残疾,多种残疾造成大部分劳动能力丧失或者完全丧失劳动能力的困难群体,同时符合其他特困人员认定条件的可申请纳入特困供养保障范围。符合条件者将于11月底前纳入救助范围。

本报记者 郝赫

10月18日~20日,“2019年中国技能大赛——第三届全国工业机器人技术应用技能大赛”决赛在济南举行。240名技能高手齐聚一堂,在为期两天的比赛中同台竞技。

机器人作为智能制造的基础支撑装备,是制造业发展水平的重要标志。随着智能制造技术的发展和机器人应用领域的持续扩大,不少人担心机器人会抢走“饭碗”。然而,记者在大赛期间采访发现,人才是机器人发展应用中的关键因素,“机器换人”的背后,是对高素质复合型技能人才的强烈需求。

赛场竞技:比的是全流程技术水平

走进赛场,1万多平方米的场馆内,200多个开放式操作平台排列成行,选手们在各自独立的区域进行操作。

他们要在8.5个小时的比赛时间内,选择不同的功能模块,设计不同的动作流程,并通过编程来控制工业机器人,完成物体外表面打磨、装配、物料搬运等指定任务。从装配、故障排除、编程、调试到操作工业机器人设备完成指定任务,技能操作部分着重考核选手的全流程技术水平。

“与前两届相比,这次比赛更注重考核综合能力,包括选手在工业现场自主进行系统设计和应用的能力。”大赛仲裁组组长李瑞峰向记者介绍,此次大赛的评判标准与实际工业场景的考核标准相同,关注生产效率、产品优良率、设备能耗等指标,“如果选手能在比赛中较为顺利地完成任务,在实际生产中他也会是一名技术高手。”

据了解,全国工业机器人技术应用技能大赛是

复合型技能人才是发展智能制造的骨干力量,但这部分人才数量还远不能满足市场需求

“机器换人”后为何更缺人

目前国内工业机器人领域规格最高、规模最大的比赛。此次决赛内容由理论知识和技能操作两部分组成,分职工组、教师组和学生组3个组别。

“具有创新思维、懂机械、懂信息化,经过系统学习和实际操作训练的复合型技能人才,是支撑中国制造的重要力量。”工信部教育与考试中心主任马嵩表示,比赛为技能人才提供了学习展示的平台,也将引导企业、学校培养更多高技能人才。

市场需求:复合型技术人才缺口大

建设制造强国,技术人才是关键。采访中,多家企业负责人表示,目前复合型技能人才远不能满足市场需求。

据山东大学机器人研究中心主任李贻斌介绍,目前机器人的应用范围越来越广,从原来的焊接、装配等工业应用,逐步向军事、空间、水下、建筑、医疗等领域扩展。

在全国总工会劳动与经济工作部副部长姜文良看来,目前工业机器人带来的挑战主要体现在两方面,“首先是随着自动化智能生产线的发展,大量手工劳作被机器人替代;其次是对劳动者技能提出了更高要求,劳动者知识结构、技能结构需要不断优化。”

“机器换人”的背后,是对复合型技能人才需求的持续扩大。”马嵩说。

埃夫特智能装备股份公司董事长许礼进告诉记者,目前一些苦累脏的工种高薪招不到人,对机器人的需求迫切,如卫浴、陶瓷、家具等企业为将工人从有毒有害的岗位上解放出来,采购机器人完成喷涂喷漆、打磨、搬运等工序。但机器人的驾驭还是需要人来操作和维护。

“以前,客户缺少这方面人才,要依靠我们的售后人员来维持机器人运转,但售后人员一撤,生产线就面临各种问题。直到他们认识到技能人才的重要性,派人参加培训,才逐渐掌握技能,实现了灵活、熟练驾驭机器人。”“从行业来看,市场对复合型技能人才的需求,每年约以30%~50%的速度增长。”许礼进说。

李瑞峰对此表示认同。他指出,目前我国高技能人才缺口很大,“估算每年可达上百万人。”

人才培养:校企合作、产教融合

近来,为加快技能人才队伍建设,《关于提高技术工人待遇的意见》《国家职业教育改革实施方案》等政策文件陆续出台。随着政策相继落实,技术工人地位不断提升,越来越多的院校、企业加大投入,下大力度培养复合型技能人才。

“人才培养离不开职业院校、企业在职教育等

教学力量。”马嵩告诉记者,目前职业院校培养出来的毕业生大多就业不错。但同时,她也表示,技能人才培养和市场需求相比,仍存在滞后和错位的问题。这一观点得到了不少企业的认同。

“院校培养出来的人才难以完全契合企业所需,而企业锻炼出来的技能人才则存在理论基础薄弱等问题。”中德栋梁教育科技集团董事长蒋作栋进一步指出错位所在。

这种情况下,校企合作、产教融合,实现人才培养和市场需求精准对接,成为培养智能制造领域人才的有效方法。“生产性学习能让学生通过自己的知识和操作,生产出完整的产品,以此研究学校和生产现场的零距离。”中德栋梁工业与教育研究院院长刁秀珍说。

此外,专家也表示,和国际接轨的标准建立、师资队伍的培训提升同样是目前行业复合型人才培养的重要内容。

扫一扫, 观看精彩视频