

降薪能理解,但不想“被通知”

疫情对经济运行冲击明显,部分劳动者在复工后面临降薪。降薪、调薪是疫情下部分企业求生的自救方法,同舟共济、共克时艰也是当下大部分企业和劳动者面对危机时共同作出的选择。也有部分劳动者担忧,有企业拿“疫情”当幌子违法降薪。面对疫情期间的薪资问题,员工期待更多“话语权”。

近日,移动互联网第三方数据机构艾媒咨询发布《2020中国“新冠疫期”企业信心与降薪行为数据调查报告》,报告显示,46.6%的受访者表示疫情期间薪资较前6个月平均月薪出现下降。面对降薪,超过54.2%的受访劳动者认为,疫情期间通过协商等合法途径,薪资调整是可以被理解和接受的。互信互谅、共渡难关成为大多数企业和劳动者的选择。

记者在采访中发现,有部分劳动者担忧:有企业拿“疫情”当幌子,在降薪时打违法侵权的歪主意。

博弈:合法降成本还是故意甩包袱

“疫情对公司经营造成了较大冲击,且你公司生产资质不全,经董事会研究决定,即日起停工停产。”4月2日,博若森(福建)装饰有限公司木工工厂工人齐飞和20多名工友复工还不到一周,便接到了总公司寄来的停工通知。与这张通知一起送到的,还有房东寄来的欠款告知书。由于公司拖欠租金,仓库车间和职工宿舍在当月租赁合同到期后,将被逐一清退。

令齐飞和工友们不解的是,生产资质不健全是2019年9月总公司

便发现的问题,为何董事会在半年后才作出停工停产的决定。工友们仔细研究了通知上的各项条款,却没有发现停产复工的时间。停工期内工人们只能收到每月不到500元的生活费,春节以来被欠下的工资也没了着落。

“这是在克扣我们的工资,逼我们走。”“疫情期间公司经营压力大,要低成本运行,请你们理解。”4月15日,在福州高新区劳动争议调解中心,齐飞代表工友和公司上海总部

的负责人面对面协商。

在协商前,齐飞和工人们查看了公司年报和每月财务报表。企业长期经营不善,资金缺口在去年就已形成。在齐飞看来,疫情成了企业甩包袱的借口,降薪则是变相裁员的工具,“老板想要省的就是那笔经济补偿金”。

协商最后有了结果:企业接受部分职工的辞职申请,并同意支付经济补偿金。

福建谨而信律师事务所律师朱

柏涛表示,疫情期间非员工本人原因导致停工停产的,企业在一个工资支付周期内应按照劳动合同标准或者视同政策出勤支付工资,超过一个工资支付周期之后,可以按照生活费支付工资,支付金额不得低于当地最低工资标准。

朱柏涛提醒广大劳动者,在签订停工协议和降薪协议时,要注意文书中是否明确约定降薪的幅度和期限,防止被企业“永久降薪”或“超标准降薪”。

担忧:特殊工时制加班费“蒸发”

刚刚过去的“五一”假期,厦门某防护用品生产企业工人林源静和流水线上的工友们一天都没有休息。她们穿着防静电服在车间里加速赶制防护服订单,机器24小时不停,她们10个小时不休息。

3月,林源静所在的企业向当地人社部门申请了特殊工时制。今年1—4月,厦门共开出179张特殊工时制审批通过的通知单,涉及职工107104人。

通过实施综合计算工时工作制,企业可以综合调剂使用年度内的休息日,实现企业生产淡季调节。以

林源静所在的企业为例,企业可以将未来生产淡季的休息日假期调剂用于当下防护用品生产的旺季,职工加班加点多出的工时可在生产淡季时享受相应时长的带薪休假。

让林源静担忧的是,她和车间里的不少工人都是临时工,企业现在不发加班工资,几个月后自己若是离职,就有可能拿不回这些加班的“血汗钱”。

针对林源静的疑问,福建拓维律师事务所律师胡春芳呼吁,人社部门应严把审批关,以防疫情之下

不定时工作制被滥用。

胡春芳告诉记者,企业在申报不定时工作制时,需要说明拟实行特殊工时的工种及职工人数。如果林源静所在岗位确属特殊工时岗位的申报之列,职工拒绝实行特殊工时制度的,双方只能解除劳动关系。

“实行特殊工时制度,并不意味着企业可以无限制地要求员工加班。”胡春芳强调,特殊工时制度分为综合工时制与不定时工时制,如该企业实行的是综合工时制,综合计算周期内的实际工作时间不能超

过法定标准工作时间,即每日工作不超过8小时、每周工作不超过40小时,超过部分应视为延长工作时间,并按劳动法第44条第一款的规定,支付不低于工资150%的加班工资。一个工资周期内如遇劳动节等法定节假日加班的,企业应按规定支付不低于工资300%的工资。

胡春芳建议执行特殊工时制度的劳动者,当用人单位在邮件、微信、工作群等平台发布要求职工在双休日或节假日加班的通知,要及时留存加班证据。

期待:想要争取更多“话语权”

公司停工停产,齐飞说自己遭遇“被通知”。3月28日公司作出停产决定,直到4月2日停工这一天,他才在厂门口的公告栏上看到自己只能拿到生活费的“通知”。

实施特殊工时制向人社部门报批时,需要附上职工的联名意见。可林源静说,自己从未收到过企业发出的征求意见书,询问身边的工友,也没有几个人能说清楚新制度中的“门道”。“被通知”“被迫接受”“被降

薪”……疫情之下,一些劳动者正遭遇这样的问题。采访中,面对疫情期间的薪资问题,齐飞和林源静都表达了想要获得“话语权”和“议事权”的期待。

“疫情期间企业的降薪行为可以理解。我们可以坐下来谈、一起商量。”齐飞表示,“拿一张降薪通知应付我们这些工作了十多年的老工人,把工人接受降薪当成了一件理所当然的事,太没有人情味!”

和齐飞一样,选择争取“话语权”的还有厦门一家五星级酒店的营销总监张欣。她不想被迫等待HR发来“降薪通知”,而是在复工第一天主动给总经理递交了一份自己起草的“降薪协议”:自愿降薪50%,一周5个工作日坐班3天、休息2天。张欣说:“自己的命运要掌握在自己的手里!”

“企业不征求职工意见,直接发文降薪的操作方式,存在法律风

险。”全国五一劳动奖章获得者、福建金磊律师事务所律师黄家焱表示,若出现职工反对,企业直接发文降薪的行为可能被视为违法,如果职工就此提出离职,企业要支付相应工作年限的经济补偿金。

“疫情下,企业降薪不可任性。”黄家焱呼吁,疫情期间的薪资问题要引入职工民主参与,纳入集体协商内容,提交职代会审议,接受职工民主监督。(工人日报)

国家统计局发布全国平均工资数据

6大行业年薪超10万元

5月15日,国家统计局发布2019年平均工资数据。数据显示,城镇非私营单位年平均工资超过9万元;IT业年平均工资超16万元,连续4年雄踞第一;曾经的高富帅行业金融业被“科学家们”反超,沦为第三;6大行业年平均工资超10万元。

城镇非私营单位年平均工资超9万元

全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为90501元,比上年增长9.8%,扣除价格因素,实际增长6.8%。

城镇私营单位就业人员年平均工资为53604元,比上年增长8.1%,扣除价格因素,实际增长5.2%。

中国劳动学会特约研究员苏海南分析,非私营单位包括国企、外企等,大中型企业居多,效益较好,而民营企业多数是劳动密集型中小企业,劳动生产率低于非私营企业,劳动者议价能力也不强,导致工资水平明显低于前者。

6大行业年平均工资超10万元

总体来看,在城镇非私营单位中,有6个行业的年平均工资水平超过10万元大关,比2018年增加2个。

这6个行业分别是信息传输、软件和信息技术服务业161352元,科学研究和技

术服务业133459元,金融业131405元,卫生和社会工作108903元,电力、热力、燃气及水生产和供应业107733元,文化和体育和娱乐业107708元。

其中,新晋10万元大关的两个行业是:卫生和社会工作,文化、体育和娱乐业。

国家统计局人口和就业统计司副司长孟灿文分析,人民群众对多样化、多层次健康服务的需求不断增加,医疗卫生服务进一步发展,卫生和体育行业就业人员平均工资将继续提升。

此外,随着人民生活水平提高,文化事业和文化产业加快发展,相关行业就业人员平均工资增长较快。2019年城镇非私营单位中,广播电视电影和录音制作业、新闻和出版业就业人员年平均工资分别增长13.7%和13.4%。

IT业年平均工资超16万元 实现“四连冠”

数据显示,在城镇非私营单位中,年平均工资最高的行业是信息传输、软件和信息技术服务业,达161352元。城镇私营单位中,年平均工资最高的行业也是信息传输、软件和信息技术服务业,为85301元。

在城镇非私营单位中,IT业平均工资水平自2016年首次超过金融业后,连续4

年位居第一名。

为什么程序员们的工资增长这么快?孟灿文分析,随着互联网应用不断拓展,相关行业较快发展,就业人员工资水平也快速提升。

城镇非私营单位中,信息传输、软件和信息技术服务业中的互联网和相关服务业就业人员年平均工资增长13.6%,增速比上年加快10.4个百分点。城镇私营单位中,信息传输、软件和信息技术服务业就业人员年平均工资增长11.8%,增速比上年加快3.4个百分点。

“高富帅”行业金融业沦为第三

在城镇非私营单位中,科学研究和技术服务业平均工资为133459元,首次反超金融业(131405元),位居第二名,而金融业因为增长乏力而沦为第三名。

数据显示,金融业增速最低,2019年年平均工资仅增长1.2%,而科学研究和技术服务业年平均工资增速为8.2%。

为何“科学家们”的工资“高歌猛进”,反超金融业?孟灿文表示,随着创新驱动战略深入实施,研发投入不断加大,以及落实以增加知识价值为导向的分配政策,实行更加灵活的薪酬制度,科研和高等教育领域就业人员平均工资也得到快速增长。(中国青年报)

洞察“后浪”职场现状



最近,猎聘大数据研究院发布《2020年90后职场人洞察报告》,对1990—1999年出生的职场人展开调研分析,揭示90后职场人就业择业现状。

90后逐渐成为多行业中坚力量

越来越多的90后人才聚集在各行各业中,并且逐渐成为众多行业的中坚力量。数据显示,近一年,在文教传媒、互联网和金融三大行业中,90后从业者占比均超四成。

而在机械制造、消费品、能源化工三大相对传统的行业中,90后人数较少,占比均在30%以下。

直播等热门领域90后从业者超5成

在当下比较热门的领域中,如直播、电竞、二次元,90后已经在这些领域中挑起大梁。数据显示,在直播、电竞、民宿、二次元、宠物五个领域中,90后从业者占比均已超50%。

这些热门领域显著受益于互联网的普及、亚文化的发展,90后正好处于这些领域发展崛起时代,对这些领域的兴趣和价值认同感较强,因此更受90后青睐。

超六成90后没有职场危机

即使社交媒体总在调侃90后的“人生四分之一危机”,但事实上,90后适应环境的能力比我们想象的要强得多。数据显示,63.69%的90后表示目前没有职场危机感。他们在职场上是自信满满的一群青年人,这和他们从小生活在一个物质相对富足的环境,大多家庭经济压力小有关。

只要钱给到位 近八成90后接受“996”

目前的职场竞争十分激烈,“996”工作制已经成为一些公司的办公常态,并时常引发社会热议。90后对于“996”的态度如何?调研显示,78.52%的90后表示“薪资足够高就接受”,11.98%则表示“无论薪资多少都不接受”,9.51%因其“没有办法不接受”而表示接受。从大部分人的反应看,这种接受是有条件的,即以足够高的薪资来交换。

90后择业也注重职业成长空间

对于一份工作,除了薪资90后最看重什么?排名前二的答案是:个人技能是否可以得到锻炼,个人的兴趣能不能得到发挥,其得票率分别为37.45%、31.94%。“是不是得到他人认同”“是不是能在公司承担更多责任”“对社会有没有意义”这三项则依次位居第三至第五。由此可见,在薪资之外,90后比较看重工作对于个人技能的提升和兴趣的发挥,体现了他们对自身职业成长空间的重视。

超半95后有副业

调研发现,近五成90后有副业,其中在1990—1994年出生的职场人中,49.26%的人有副业。而在95后中,有副业的人占50.26%,比例更高。

在1990—1994年出生的职场人中,从业人数比例最高的副业是微商、撰稿、代购、设计;而95后从业人数比例最高的三大副业为微商、家教、摄影。这几个副业的共同特点体现为:工作时间相对灵活,如微商、代购、家教;创意性较高,如撰稿、设计、摄影。(中国经济周刊)

全国注册护士445万人

据人民日报报道 记者从日前召开的国务院联防联控机制新闻发布会上获悉,截至2019年底,全国注册护士数量达445万人,每千人口护士数达3人,大专以上

学历护理人员超70%。我国护理事业总体发展较好,但还存在一些结构性问题,比如基层的医疗机构,特别是偏远地区和农村的护士还相对不足等。

专家建议,完善护理课程的设置和内容,吸纳更多有志青年加入护理专业;加强对在职护士的继续教育,注重专科护士的培养工作,让护士成为自己领域的专家。