

被迫“摸鱼式加班”既无效率,又令职工反感

“领导不走我也不走”为何一再上演

维权巡逻车

“我现在只想快点辞职。”近日,记者接到一位市民的电话,情绪激动地表示“苦受单位的加班文化折磨。”

跟着领导一起“摸鱼”

记者发现,像张言钧所在单位的这种“加班文化”,还并非个例,网络上有人将此现象总结出一个词语:摸鱼式加班。

不仅仅在办公室,如今在网络上也愈演愈烈。“我们公司就有这样的情况,一些员工爱在朋友圈里晒,比如回家后继续工作,或者比如周末在办公室待到晚上,就是为了领导看到,而我很清楚,大部分晒出来的人其实都没有实在在做事情。”

职场形式主义害人

“必须警惕这种形式主义对职场的侵害。”当听完记者对“摸鱼式加班”现象的描述后,重庆工商大学管理学院人力资源专业讲师郝德诚坦言。

如何杜绝像“摸鱼式加班”这样的形式主义在职场中滋生,郝德诚给出了建议:“真正良好的企业运转靠的不是领导印象,而是合理的管理机制,依靠机制去提高劳动效率和劳动质量,对于能够按时保质完成工作任务的雇员给予合理奖励,而对于拖延甚至偷懒的雇员进行惩罚,消除‘唯时论’‘坐班不做事’‘领导不走我不走’等形式主义现象,才能真正促进雇员的自我努力,也才能在企业内部真正凝聚奋斗精神。”

有话直说

“短工化”劳动者权益保障是短板

近年来,随着社会发展,劳动用工碎片化趋势日趋明显,“短工化”现象也很突出。特别是在建筑、装修以及一些网约工领域,用工越来越多以短期劳务承包、临时组织等形式出现。

孕期员工学历造假 法院判单位解雇合法

以案说法

近日,北京市石景山法院审理了一起因劳动者入职资料造假导致劳动合同解除而引发的劳动争议案件。法院认定,该案中的劳动者虽处孕期,但其存在欺诈导致劳动合同无效,用人单位可以解除劳动合同。

以人为本促和谐 扶风县劳动争议仲裁调解小记

近年来,随着宝鸡市扶风县经济快速发展,工业园区规模不断扩大,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动争议纠纷案件也呈上升趋势快速增长。

开启绿色维权渠道

张某林是内蒙古赤峰人,在扶风县某企业从事驾驶员工作,后张某在工作中受伤,经鉴定为工伤八级,与单位协商中因工伤待遇发生纠纷。立案受理张某林的仲裁申请后,办案人员考虑到张某林家在外地,来往不便、花费大等实际,启动快速调解绿色通道。



中国铁路西安局集团有限公司西铁工程公司结合施工建设实际,提前预想可能发生的安全生产问题,从应急管理、教育培训、工作预案等方面入手,完善机制,强化演练,补强短板,随时处于应急处置临战状态,全面提升了企业的应急处置能力。

变更劳动合同未采取书面形式仍有效

典型案例

劳动者原工作岗位因工作需要变更,用人单位经与劳动者口头协商变更了工作岗位,工资待遇保持不变。履行数月后,劳动者是否认为用人单位未采取书面形式变更劳动合同,要求劳动仲裁委员会确认为无效合同? 这起案例或可给出答案。

事件:职工不适应新岗位要求恢复原岗工作

何某于2014年7月进入一家外资企业工作,双方签订了2年期劳动合同,合同约定工作岗位为办公室文员。半年后,何某被提升为办公室主任助理。一年后,何某被任命为办公室主任。

裁决:工作岗位变更已履行劳动合同变更有效

仲裁委员会经过审理后依法作出裁决,对何某主张企业未采取书面形式变更劳动合同为无效合同的仲裁请求不予支持。

以法治保障促进“稳就业”

就业的倍增效应,是各地开展公共就业服务的重要内容。今年25岁的小黄是江西一名艺术专业研究生。去年毕业后,她决定利用自己的专业所长,在南昌开办一家少儿艺术中心。

职业技能培训破解就业结构性矛盾

在提供就业服务的过程中,各级人社部门和劳动服务机构普遍感到,随着产业转型升级,企业用工难和劳动者求职难同时并存且矛盾愈发突出。就业促进法以专门一章强调职业教育和培训,对政府、企业、院校和

本人的工作岗位,而未采取书面形式变更劳动合同。按照法律、法规规定,此变更合同应该是无效的。故要求仲裁委员会确认该合同为无效合同,并且要求恢复原工作岗位。

企业在答辩称,由于企业工作需要和何某的工作能力等原因,将何某从办公室调至后勤保障部。所以,企业与何某协商变更工作岗位,工资报酬不变,本人亦表示同意,且双方已经实际履行合同数月有余,现在何某提出未采取书面形式变更劳动合同是无效的缺乏依据,与国家的法律、法规规定相悖。故对何某要求恢复原工作岗位的请求不予支持,同时,也希望仲裁委员会驳回何某的仲裁请求。

裁决:工作岗位变更已履行劳动合同变更有效

仲裁委员会经过审理后依法作出裁决,对何某主张企业未采取书面形式变更劳动合同为无效合同的仲裁请求不予支持。

河北来仪律师事务所刘占雷律师认为,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十一条规定:“变更劳动合同未采取书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,当事人以未采取书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持”。

由此可见,企业经与何某口头协商,在工资待遇维持不变的情况下变更工作岗位,且双方已经实际履行了数月,何某亦未提出异议。现在,何某再主张企业未采取书面形式变更劳动合同为无效合同缺乏依据。



入夏以来,航空工业起落架原分公司厂区内,蜂虫伤人事件时有发生,为确保职工及家属安全,该公司保卫室组织相关人员对厂区内蜂窝进行专项清除行动。共清除马蜂窝5个,胡蜂窝3个,解除职工的后顾之忧,为职工正常工作创造良好的外部环境。

今年5月至6月,全国人大常委会围绕就业促进法贯彻落实情况开展执法检查。执法检查组针对不同的检查对象拟定42个检查参考问题,确定10个方面的检查重点,分赴内蒙古、江西、山东、广东、云南、甘肃6个省(区)进行检查,并委托天津等10个省(区)市人大常委会对本行政区域内就业促进法实施情况进行检查。

就业服务成效显著,服务项目还需拓展丰富

“假如我是到你这儿来找工作的,你能不能演示一下你的工作流程?”在深圳市宝安区石岩街道办行政服务大厅,就业协理员张育兴一边在电脑上演示操作,一边向检查组介绍宝安公共就业创业服务平台。

宝安公共就业创业服务平台是广东开展公共就业服务的一个缩影。就业促进法对县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系,设立公共就业服务机构提出了明确要求。各地公共就业服务落实情况是检查组此次执法检查的重点之一。发挥就业带动

法基本得到有效实施,法律规定的包括“政策支持、公共就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查”等方面基本得到贯彻落实,但仍有一些实施不到位的问题。

“缺乏法律配套”,这是不少地方政府部门负责人反映的问题,比如,对就业歧视的内涵和后果没有较为清晰的法律界定和规定,企业职工教育经费的提取和使用缺乏明确的操作标准,就业相关数据信息的互联互通机制不畅导致一些部门间“信息孤岛”较为普遍……此外,就业促进法自制定以来长期未予修订,随着现实就业形势发生变化,对就业问题的适应性和规范性降低。检查组认为,就业政策作为宏观调控政策的重要组成部分,涉及的领域多、范围广、跨度大。建议进一步研究完善相关法律法规,尽快形成与其宏观政策定位相匹配的就业促进法体系。

检查组认为,就业政策作为宏观调控政策的重要组成部分,涉及的领域多、范围广、跨度大。建议进一步研究完善相关法律法规,尽快形成与其宏观政策定位相匹配的就业促进法体系。

聚焦