■关 注■

三季度全省就业形势稳中向好

高校毕业生、农民工等重点人群“就业难”问题有效缓解

本报讯（记者 鲜康）10月28日，陕西调查总队三季度调查数据显示，我省各项稳就业政策渐显成效，企业复工复产持续推进，高校毕业生、农民工等重点人群“就业难”问题有效缓解，全省就业形势稳中向好，但仍存在高校毕业生“慢就业”现象、劳动者权益保障不足、就业不充分现象等问题。

截至9月底，全省城镇新增就业31.2万人，完成年度目标任务（38万人）的82.11%，城镇新增就业向好趋势凸显。三季度，就业人口周平均工作时间为43.9小时。第三产业是吸纳就业的主力军，求职方式正在由托人介绍和被动等待向借助网络和主动求职转变。

近期，省发改委从深化“放管服”改革、加大财税政策支持、创新金融服务等7个方面提出23条工作举措。出台支持重点项目开复工的政策文件，制订复工计划，新开工省级重点项目基本做到了“应开尽开”，抓重点项目资金保障。截至8月，累计有79个项目获得贷款1856亿。

省人力资源和社会保障厅积极聚焦各类企业和农民工、高校毕业生、失业人员、退役军人、灵活就业人员等重点群体，细化实施43项“稳就业”政策措施。强化“减、免、缓、返、补”政策到企到人。截至9月底，全省已减免企业社保费179.36亿元。

省教育厅加大在线招聘力度，举办各类网络招聘8941场，参加单位7万余家，提供岗位信息342万余个，线上面试100余万人次。

同时调查发现，受新冠肺炎疫情和经济下行压力叠加影响，三季度高校毕业生就业形势严峻、个人求职期望过高等因素加剧了“慢就业”现象。调查数据显示，全省失业人口中16-24岁青年失业人口占全部失业人口比重为22.4%。

三季度，调查数据显示就业人员签订劳动合同的比例仅为49.8%，其中女性签订合同比例为51.6%，男性为48.7%。私营企业未签订劳动合同的比例为48.2%，表明多数私营企业用工不规范，员工权益难以保障。在所有签订合同的雇员中，社保缴纳率为86%，带薪休假占比为80.9%，劳动者权益有待进一步提升。

劳动力调查中，全省就业人口中有35%的就业不充分人员，其中，不充分就业人口中受教育程度在初中及以下的占68.3%，这部分就业人口文化程度不高，就业质量较低，从事的工作大多以临时性、不稳定工作为主，工作时间不连续、收入较低，希望增加工作时长或从事多份工作来增加收入，提高生活质量。

调查建议，要进一步抓好就业政策宣传落实，使更多参与劳动力市场的人员知晓政府出台的各项惠企稳企、支持劳动力就业、鼓励劳动者创业的政策措施，提升群众对于就业政策的知晓度。

针对受疫情影响的高校毕业生、农民工及就业困难群体，加大其就业创业帮扶力度，完善跟踪帮扶机制。需开启多元化招聘渠道，采用“线上线下融合”方式进行招聘，加强“一对一”就业指导，积极开拓更多就业渠道，丰富新就业形态，鼓励到民生急需的教育、医疗、养老等领域就业创业。

近日，延安铁路公安处榆林站派出所针对冬季铁路单位用火、用电、用油、用气大量增加的实际，按照今冬明春火灾防控整体工作部署要求，多措并举、剔除隐患，进一步打牢辖区消防安全根基。　□常惠国　摄

为切实落实工地扬尘防治，保障职工身体健康，10月30日，陕西省2020年文明施工暨施工扬尘防治观摩活动在全省12个在建项目同时拉开帷幕。陕建一建集团承建的曲江·德闵中学项目是此次观摩的重点项目之一。该集团将持续发挥榜样示范引领作用，将扬尘污染防治纳入施工单位考核。图为观摩现场。

□本报记者　刘强　摄

■职工信箱■

如何防范单位故意『切断』工龄

百事通先生：

我是2006年3月进入一家企业的。当时，单位与我签订了一年期的劳动合同，一年后，这家单位又与我签订了三年期的劳动合同。到期再次续订时，单位指定我与同集团的另一家单位签订劳动合同。我虽然不愿意，但为了工作，也只能忍气吞声接受。之后，再续订劳动合同时，签劳动合同的单位又换了一家。

前不久，老板与我谈话，提出解除劳动合同的要求。我表示同意，但计算经济补偿金时，老板认为最后一家与我签订了五年期的劳动合同，实际履行期为三年，只同意支付三个月的经济补偿金。我认为不合理，我服务的对象一直是一家单位，就是签劳动合同的单位名称变更而已，为什么不能要15个月的经济补偿金？

读者　王文英

王文英同志：

您好。你来信所谈及的问题，在当前来说，还是有一定代表性的。

为何“东家”不变，却变更签约单位名称？说白了，其核心无非就是两点。其一，通过不断变更，企图赖掉与劳动者签订无固定期限劳动合同的义务。从你的来信看，如果你连续服务同一家用人单位，无论是续签劳动合同次数，还是连续工龄，都符合签订无固定期限劳动合同的标准，用人单位“变来变去”，无非就是“切断”你的工龄。其二，用人单位这样做，就是为了在解除或终止劳动者劳动合同时，在计算经济补偿金时，赖掉部分工龄的经济补偿金。众所周知，计算经济补偿金，是按职工在同一单位连续工龄，工作满一年补尝一个月工资来计算。工龄“切断”后，只计算劳动者在最后一家用人单位的工龄，显然是对职工不利的。

作为职工来说，我们如果一味劝劳动者不要签这样的劳动合同，理论上是完全正确的，但劳动者毕竟有着这样那样不得不签的苦衷。因此，我们认为：能够不签这样后患无穷的劳动合同，尽量不签。如果迫不得已，就要注意搜集证据，以证据来证明变换签约方，是用人单位的一方主张或逼迫，当然，搜集的证据也要注意时效。

□百事通

■维权E-mail■

陕工网在行动 维护职工权益

——留言板职工反映问题摘录

近期，陕工网收到大量读者留言，反映劳动权益等问题。今日本报选取部分留言及其单位回复，以期促进问题的尽快解决：

西安刘先生反映：我在西安市碑林区劳动监察大队投诉企业拖欠工资问题，该大队去企业，敲公司门未能进入。监察大队以找不到企业法人代表为由，无法送达通知书，让我直接去碑林区劳动仲裁。请问企业法人代表的电话我留了，碑林区劳动监察大队为什么不直接联系，希望能给予关注。

碑林区劳动监察大队回复称：10月22日下午15时，收到舆情调查函关于反映“监察大队上门未找到企业主，让我直接去找仲裁”一事，我大队高度重视，立即启动复案程序，认真梳理了此案件的受理过程，具体情况如下：2020年10月9日，我大队接到当事人的投诉，反映陕西福星耀坤科贸责任有限公司拖欠其2020年7月至9月工资共计19600元，我大队随之立案调查。10月16日，我大队监察员前往陕西福星耀坤科贸责任有限公司办公地，却发现该单位已经关闭，劳动监察执法文书无法直接送达，根据《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》（劳社厅发〔2005〕12号）规定，我大队决定对该案件进行撤销立案处理。我大队监察员于10月16日16时21分致电投诉人，通话三分钟，明确告知投诉人该单位目前处于关闭状态，我们无法对其实施劳动保障监察，同时法人电话拨打数次均无法接通，本着为群众负责的原则，我大队监察员告知投诉人可以向当地劳动仲裁申请，这样可以缩短诉求时间，并在仲裁部门出裁决书后向人民法院申请强制执行。下一步，我们将做好对投诉人的解释工作，同时，如果仲裁部门需要，我们将积极配合仲裁部门。

延安热电公司一职工反映：延安圣地蓝热电有限责任公司是原延安热电厂（市属国企）改制后的延安能源化工集团子公司，目前正在实施企业分流安置和职工内退方案。其中，方案不结合实情，违背职工意愿，侵犯职工合法权益，希望关注。

延安热电公司复函称：舆情调查函收悉，调查函中提出我公司即延安圣地蓝热力（集团）热电有限公司职工反映的相关舆情，延安能源化工（集团）有限责任公司（我公司母公司）于2020年10月22日在我公司召开职工大会，就相关问题作出明确答复和合理安排，会上职工均表示同意接受，职工分流安置工作现按照原方案正常进行。

如果您有急事、难事、烦心事，请登陆陕工网职工留言板http://ly.sxworker.com，或扫描右下角二维码，我们将认真对待，为您提供尽可能的帮助。

□本报记者　邵荣军

企业要求员工放弃社保，违法！

■有话直说■

在疫情影响下，一些企业面临经营上的困难，有些老板动起了降低人力成本的歪脑筋。“签个字，自愿放弃社保吧，给你加点工资，咱们双方都有好处。”近来，有个别企业让员工签订放弃社保的声明。一些员工也乐于接受，他们认为如果不上社保的话，省下来的社保费，老板能给折合到工资里，实际到手的钱多了，肯定比把钱交给社保划算。

可是，社保是可以自愿放弃的吗？北京市人力资源和社会保障局相关负责人表示，社会保险是国家强制实行的社会保障制度。《社会保险法》第84条规定，用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；而逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额1倍以上3倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处500元以上3000元以下的罚款。因此，用人单位和员工参加社会保险并按时足额缴纳社保费用，既是用人单位和员工的合法权利，也是应尽义务，不能根据员工或者用人单位意愿而免除。员工自愿起草或签订放弃社保的声明或协议等，是违反法律规定的，所以是无效的。

根据目前的规定，达到法定退休年龄后，养老保险累计要缴费满15年才能领取养老金。而医疗保险可以解决基本的看病报销问题。尤其是女职工，涉及到生育问题，就离不开生育保险。对于短期务工人员，社保同样重要，因为一旦失业，或在工作中受伤，社保都能提供必要的保障。所以建议员工不要因为贪图一时的小利而放弃参加社保的权利。一些用人单位许诺不上社保可以得到更高的工资，但员工多得到的这些钱，相比未来能够享受到的社保待遇，或者遭遇问题所面临的风险，根本就是得不偿失的。

考虑到疫情对企业发展造成的影响，人力资源和社会保障局也出台多项为中小微企业减负的措施，例如社保减免、缓缴政策，以训稳岗补贴政策，临时性岗位补贴政策，失业保险返还政策等，有效减轻了企业的缴费负担，提高了应对风险的能力。企业遇到困难可以申请这些扶持政策，但绝不能以牺牲员工的参保权益为代价来降低用工成本。

□代丽丽

紫阳县供电分公司

开展安全巡视 减少职业危害

本报讯（徐晓燕）近日，安康市紫阳县供电分公司结合公司秋季安全大检查，组织开展了安全巡视检查及劳动保护监督检查，预防生产安全事故，减少职业危害，保障职工生命安全与健康，全力推进公司安全生产形势稳定发展。

据了解，该公司此次安全巡视检查及劳动保护监督检查，采取听汇报、看现场、查资料等形式进行，主要检查工作服、防毒面具等防护用品及防护器具的管理使用情况；特种作业人员职业健康体检的体检报告，查看职工是否存在患有影响工作的病症；是否开展职业危害场所检测，是否完善报警装置；劳动防护措施是否落实，并听取职工对公司劳动保护和安全生产的意见和建议。

该公司强调，全体职工要充分认识安全生产巡视检查及劳动保护监督工作的重要性，加强安全日活动的开展，提升职工安全意识，培养职工安全素质、业务水平、工作技能，强化职工在工作中保护自己和保护他人能力。

在工作场所多次对员工进行“职场霸凌”，干扰公司内部调查

上司打骂下属遭辞退 起诉索赔被驳回

公司管理人员因多次对下属进行言语、肢体上的攻击而被辞退，其诉至法院要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金。日前，江苏省苏州市吴中区人民法院审结了这样一起劳动争议案件，法院认为公司不存在违法解除劳动合同的行为，驳回原告诉讼请求。

2019年9月，苏州某公司员工小李在公司内网发出求助信件，称自己入职以来不时受到上级王某的手掐脚踢，王某还在团队周会上用遥控器、笔和鼠标砸自己，现场参会的同事都可以作证。

小李称，王某还时常对自己进行言语侮辱及恐吓。邮件中附有受伤照片，小李提供了王某辱骂自己的录音，内容为王某警告小李要识大体、要服软，并对其进行人身攻击。

收到邮件后，该公司立即调整了小李的岗位，并对此事进行调查。但员工反映，王某叮嘱同事们接到调查人员电话应该怎么回答，但多名员工称王某情绪起伏很大，确实存在小李在信中所述行为。

同年11月，该公司向王某发送解除劳动合同通知书，确认王某的行为违反公司《员工手册》中解除劳动合同的条件。王某明确表示不认可公司的解除理由，认为公司系违法解除劳动关系，要求支付赔偿金33万余元，并申请劳动仲裁。

今年6月，仲裁委作出仲裁裁决，认为该公司单方面解除和王某之间的劳动关系符合法律规定。王某不服，诉至吴中法院。

该公司称，王某的下属举报其多次在工作场所实施暴力及语言侮辱行为，监控视频和音频均可证明，且团队其他人员均证实王某企图干扰公司内部调查，其行为已严重违反公司规章制度。公司依据《员工手册》相关规定解除与王某的劳动关系合法。

经查明，王某与该公司签订的《员工聘用劳动合同》中明确，劳动者应严格遵守单位制定的《员工手册》和其他各项规章制度，员工签署即确认已认真阅读并完全理解，接受其内容。《员工手册》中亦明确员工对工作相关人员实施暴力、恐吓、侮辱、谩骂、打击报复、威胁其他人员的人身安全或进行精神攻击，或实行骚扰、歧视、诽谤或其他侵害人身权益的行为，第一次违反即解除劳动合同。

王某认为，其对《员工手册》的内容并不清楚，也没有经过培训，特别是公司提出的条款界定并不清楚，自己的行为不符合使用暴力的标准。

吴中法院经审理认为，本案争议焦点是某公司的《员工手册》是否合法有效，对王某是否适用，解除劳动合同的依据是否充分。

法院认为，根据该公司提供的相关证据可认定王某入职即了解了《员工手册》的相关内容，公司已履行了告知义务，故上述《员工手册》合法且对王某适用。

此外，结合小李的举报材料、公司对办公室同事的调查材料以及王某的陈述可知，其有多次在办公室、会场针对下属扔物品的行为，同时还有言语、肢体上的攻击，甚至企图干扰公司的内部调查，王某的行为已超越了同事相处、上下级管理的界限，严重违反了《员工手册》的规定，公司有权解除与其的劳动合同关系。

法院还认为，劳动者不仅要严格遵守劳动合同所规定的合同义务，还应时刻践行“爱国、敬业、诚信、友善”的社会主义核心价值观要求。王某的行为显然不仅违反了公司规定，也严重有违社会主义核心价值观要求，故公司有权据此解除劳动合同。

综上，法院认为该公司不存在违法解除劳动合同的行为，最终判决驳回王某的诉讼请求。

□王伟　陶萌璘

■典型案例■

政府项目 工会支持 公办院校 省级示范

陕西工运学院免费培训“养老护理员”

详询请联系：

段老师 13759906982

于老师 13759984744

张老师 18192276669

段老师　于老师　张老师