

就业、工伤维权等问题受到关注

超龄农民工群体社会能见度显著提升

据工人日报 近日,一项调查研究显示,2022年,超龄农民工群体的社会能见度显著提升。

在知网“中国重要报纸全文数据库”中,以文章标题中含关键词“超龄/高龄/大龄农民工”或“超龄劳动者”进行检索,截至2022年12月31日,可获得51篇相关报道及评论,其分布为2013年4篇、2014年1篇、2015年5篇、2016年4篇、2017年2篇、2018年2篇、2019年2篇、2020年2篇、2021年1篇、2022年28篇。

该调研由中国劳动关系学院新闻传播学系主任、副教授吴麟主持。“数据虽然只能部分反映

媒体报道状况,不过2022年媒体相对高度关注超龄农民工群体是显而易见的。”吴麟说。

第一代农民工正在老去。根据国家统计局数据,近年来农民工平均年龄逐年提高,2017年、2018年、2019年、2020年、2021年分别为39.7岁、40.2岁、40.8岁、41.4岁、41.7岁。在年龄结构上,50岁以上农民工的比重也在不断攀升,五年占比分别为21.3%、22.4%、24.6%、26.4%、27.3%。

“随着超龄农民工群体的扩大,他们在就业、工伤维权等多方面的系统难题亟待关注。”吴麟说。

2022年3月18日,《工人日报》的一篇文章

《多地发布建筑业清退令,超龄农民工路在何方?》引发广泛关注,并于当天登上微博热搜榜第一名,总阅读量超过10亿次。此后,多家有影响力的媒体跟进,如侠客岛的《超龄农民工,“退场”之后咋办?》《南方周末》的《一位65岁“超龄农民工”的求职三天:遭拒时无人引用清退令》《新京报》的《从工地逐步“退场”的超龄农民工》等文章,激发了公众对此议题的持续关注。《人民日报》发表的评论《解除超龄农民工的后顾之忧》,态度鲜明的权威发声在舆论场中得到高度认同。

国家有关部门及时回应了社会关切。2022

年11月9日,人社部、国家发改委、财政部、农业农村部、国家乡村振兴局联合印发《关于进一步支持农民工就业创业的实施意见》,明确要求“做好大龄农民工就业扶持”,不得以年龄为由“一刀切”进行清退。这为化解该群体的就业困境提供了强有力的政策支持。

超龄农民工的工伤问题也被媒体广泛关注。吴麟表示,媒体较充分地发挥了监测和协调功能,不仅较全面地呈现了该群体活在“不是‘闲不住’,而是‘不能闲’”这一“夹缝”中的生存境况,而且还具有较明确的实践导向与方案导向,尝试提供有可行性的解决举措。

「送岗到站」,为务工人员送上「见面礼」

西安市「春风行动暨就业援助月」专项服务活动见闻

“没想到,一出站就能找工作!”踏上西安的土地,28岁的张航有个意外收获。

2月1日10时许,西安城西客运站。张航走下从旬阳县开来的客车,打算找个住处安顿下来。刚出站,位于广场东侧的“西安市就业服务便民窗口”吸引了他的目光。这次来西安,张航就是为了找工作。

“找工作吗?可以坐下来看看,我们给您推荐岗位。”当张航将信将疑地走到便民窗口前,工作人员迎上来说。

这是西安市人社部门开展的“送岗到站”活动。春节假期过后,返岗高峰如期而至。西安市职业介绍服务中心联合区县人社部门,在西安火车站及各客运站和西安北客站设立了“西安市就业服务便民窗口”,在一个个出站口为求职者提供就业政策咨询、求职指导、岗位推荐等服务。活动从1月31日持续到2月6日。

张航想找一份电工的工作。现场没有看到心仪的岗位,他填了一张求职登记表,表格涵盖个人基本信息、工作经历、求职意向、地域要求、工资福利等内容。接下来,人社部门将根据他的需求提供“一对一”就业服务。

临走前,张航还领到重点企业招聘宣传卡、公共就业服务指南宣传折页等资料。工作人员叮嘱他可以扫码浏览招聘信息,欢迎他随时关注线上线下招聘会。

为什么要搭建便民窗口,将岗位送到车站?

“这几个车站流量较大,返城人员较多,分布在西安市不同区域。我们希望第一时间将就业政策和岗位送到来西安工作的农民工等各类求职者手中。”西安市职业介绍服务中心公共就业服务部部长沈涛说,“去年春节假期过后,我们曾用这样的方式,帮助一些群众找到了工作。今年,我们加大

服务力度,新增城西客运站这个站点,也做了更充分的准备,继续通过面对面的服务促进人岗精准匹配。”

经过前期人社部门的岗位征集,“送岗到站”活动中,500余家企业提供3万余个岗位。

在西安市莲湖区人才交流服务中心主任白博看来,“送岗到站”如同给务工人员的一份“见面礼”。“很多人刚来西安,人生地不熟。我们希望帮助大家通过正规渠道获取就业信息,寻找就业机会,少走一些弯路。”

在一旁,西安市民王女士正拿着手机拍照。“亲戚的孩子今天就从河南回西安了。他学计算机专业,我刚问了,咱这儿就有相关岗位。我把现场照片发给他,让他下车了到窗口看看,兴许能找到合适的工作。”王女士说。

“送岗到站”是西安市开展“2023年春风行动暨就业援助月”专项服务活动的一项内容。截至2月3日,“西安市就业服务便民窗口”累计接待求职群众4358人,现场求职登记498人。 □孟珂 田芳昕

稳岗留工需用心

近期,一些地方针对部分行业和企业阶段性用工紧张等问题,纷纷以真金白银的投入和暖意融融的政策,鼓励企业一线员工返岗复工,以实现稳岗留工。

虽然各地举措各有侧重,但目标是相同的——那就是以“强政策留岗、稳生产留工、送温暖留人、优服务留人”,重点支持与城市运行紧密相关的产业链、重大项目等稳产增效,在春节前后保障经济持续发展、城市有序运行。从这个意义上讲,稳岗留工既要拿出真金白银,也要作出温暖人心的安排,让留下来的人能稳得住、留得住。

这其中,各级政府要拿出务实举措。比如,可以发挥大数据作用,建立企业用工调度平台,适时掌握本地企业用工情况,以共享用工余缺的方式帮助企业用工需求较大的企业,提前对接富余员工较多的企业。还可以建立劳务“派出—接收”联络

稳岗留工需用心

机制,推动用工数量大的地区提前赴劳务输出集中地,以人社部门对接、校企对接、人力资源机构对接等方式集中开展用工对接活动。对于企业积极协助外来务工人员“点对点”返岗的,企业所在地政府可给予合理补贴。

企业是稳岗留工的责任主体,也要充分发挥主体作用。比如,不折不扣地发放留岗补贴,仔细研判用工形势并制定预案,及时化解可能的人员短缺。要配合政府落实相关政策,准确提供台账,确保相关补贴第一时间直达一线人员。有条件的电商、物流等企业还可以增加佣金比例,为一线员工提供必要的餐饮、防寒保暖工装等基本保障。业务范围相近的企业还可以采取线上培训

等方式,帮助留岗人员提升技能。

对于很多人来讲,工作地既是谋生之地,也是第二故乡。因此,在“用力稳”的同时,还要“用心留”,通过人性化的暖心举措将关爱带给留岗人员。比如,改善住宿条件、提高就餐标准、提供必备防疫物资等,让留岗员工感受温暖关怀。还可以开展内部联欢、免费参观景区、观看文化表演等活动,让留岗不仅有赚钱还有人情味。

稳岗留工不是权宜之计,而是事关经济社会发展的重要举措。只有在拿出务实举措“用力稳”的同时真情实意地“用心留”,才能让外来建设者既获得实惠,又体会到城市温情,“此心安处是吾乡”。 □陈朋



日前,宜君县总工会举办“春送岗位”招聘会,精心组织了6家招聘企业,提供就业岗位1342个。据了解,此次活动现场发放各类宣传资料2300余份,接待用工咨询650人次,130余人进行了求职登记,达成用工意向54人。 □本报记者 王何军 摄

公司劳动合同规定“纠纷不得申请仲裁”是否有效



百事通读者:

我们公司在其预先拟定、对所有人职员都适用的劳动合同中规定:“因劳动合同引发的一切纠纷,只能通过双方协商处理,不得申请仲裁。”我与公司就解除劳动合同发生劳动争议后,由于彼此一直协商未果,我想申请仲裁,但又碍于约定在先而犹豫不决。

请问:我究竟能否申请仲裁?

读者 刘芬芬

刘芬芬读者:

你好!你可以申请仲裁。“不得申请仲裁”的约定违反法律的强制性规定。劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁委员会根据当事人的申请,依法对劳动争议在事实上作出判断、在权利义务上作出裁决的一种法律制度。

劳动争议调解仲裁法第五条规定:“发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解

组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定外,可以向人民法院提起诉讼。”即只要属于对应范围内的劳动争议,劳动者享有当然的申请仲裁权,任何人都不得以任何理由、任何方式加以剥夺,其中当然也包括以协议方式剥夺。公司与你关于“不得申请仲裁”的约定,无疑是无效的。 □百事通

企业留人要“花招” 这些手段要不得

以案说法

留住人才,对任何一家企业来说,都是一项要务,这关系到企业的经济发展,也对企业内部的人才梯队建设有一定的影响,近期,就有不少员工反映,企业为了留人,用了各种“花招”,包括订立离职赔偿协议、扣押年终奖等。事实上,有些手段不仅没有效果,还有损企业形象,甚至违反法律规定。对此,专家直言:这些花招要不得。

花招一

年终奖变留人奖 一次奖励分期发

在某证券公司工作的张女士,去年6月份就被告知公司年终奖要调整方案,除了改变公司原有的“人手十三薪”的原则之外,年终奖也要按不同基数计算。方案里规定,每个人2022年的年终奖按绩效排名,并乘以部门整体基数发放。这对于张女士来说,尚能理解,毕竟是奖金,根据工作表现区分对待无可厚非,但是方案中另一条有关年终奖的发放规则就让张女士难以接受了。

“方案里写到,年终奖年前发40%,后60%分三期按季度发放。降了奖金不说,这样一下拖了大半年,掰着手指头算,2022年的年终奖我得到2023年9月才能全部到手。”张女士抱怨道。

对此,公司人事部的解释是,公司出于挽留优秀员工考虑,分摊到不同的时间段,也可以减

轻员工的税负压力。

【解读】针对此类情况,劳动保障部门有关专家提醒,虽然在年终奖发放的问题上,用人单位拥有一定的自主管理权,但也并非完全不受法律约束。

专家指出,对于部分用人单位将年终奖变异为“留人奖”的做法,情节严重的可能涉嫌克扣或无故拖欠工资,有关部门将以侵权论处,责令其支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可责令支付赔偿金。

花招二

辞职就要付代价 赔偿写进协议里

最近,刚离职的李先生和原公司闹上了仲裁庭,原因是刚做满试用期的李先生由于种种原因,向公司提出了辞职,公司根据他工作的年限,要求他支付离职费5万元。

李先生透露,这项规定是企业内部制定的,且单方面写进了劳动合同里。根据这条内部规定,员工为初次与企业签订劳动合同的,且在合同期内违反约定单方解除劳动合同,给企业造成经济损失的,应当赔偿企业经济损失,包括但不限于企业为招聘和引入人员所产生的费用和成本,为支持和保障员工开展工作所产生的费用和成本等等。赔偿计算标准为服务年限不足一年的,赔偿金额为5万元;已服务年限不足2年的赔偿4万元,以此类推递减,最低不少于1万元。

李先生一直不解的是,翻看所有劳动法律相关的规定,员工离职只有企业支付补偿,怎么还

有员工辞职倒给离职费的说法?

【解读】《劳动法》一方面赋予了员工绝对的辞职权,另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。

那么,哪些情形劳动者离职应当向单位支付赔偿?根据相关法律规定,除了因劳动者过失,给单位造成重大损失外,劳动者应当向单位支付赔偿金的有两种情况:违反服务期约定和违反竞业限制规定。

首先,这两种情况一般都是针对企业内的高级管理人员,或是掌握核心技术的高端人才,并不可粗暴地覆盖所有人。其次,在“违反服务期约定”情形中,用人单位必须为劳动者提供了专项培训,而不是入职培训、普通的岗位技能培训等。同时,用人单位必须花费了较大数额的费用,比如脱产长期培训等。

再者,不管是“违反服务期约定”还是“违反竞业限制规定”,都应当有相关服务期协议。

花招三

软磨硬泡耗时间 档案袋里塞黑料

对于职场新人小黄来说,跳槽实在是一件糟心事,刚在老东家干完了一年,在朋友的介绍下,另一家公司向她伸出了橄榄枝,综合考虑之后,她提出了辞职。没想到,辞职之后,糟心事就不断,先是爸爸妈妈以及以前学校的老师打来电话询问她跳槽的事,说是企业试图打“亲属牌”,劝她别跳槽。之后,在办理离职手续时,公司又以领导不在不能签字、材料不全等原因一拖再拖,

使她预期的辞职时间迟迟定不下来。好不容易离职办好了,新公司的领导又对她的能力和为人提出了质疑,这一系列“不顺”让小黄十分意外,她决定寻找问题的根源。

通过朋友打听,新公司人事负责人坦言,是在小黄的档案里看到不好的评价,所以才提出质疑,小黄回想过去一年的工作表现,没觉得哪里存在疏漏,或是得罪了人,唯一与公司闹得不开心的事就是辞职。因此,她怀疑是自己的跳槽惹恼了公司,进而在她的档案里塞了“黑材料”。

【解读】员工档案转移到用人单位后,由于档案所具有的特殊性,员工档案里到底记载了什么,并不与员工本人见面。在现实生活中,不否认会有极少数违法企业,利用手中的权力,在面

对员工提出离职时,威胁员工或确实将莫须有的“黑材料”塞入员工档案,从而给员工的就业设定阻碍。

对于提出离职的员工来说,合法的权益当然要维护。如果用人单位以“黑材料”威胁,维权途径还是很多的,例如通过合理途径获取相关录音录像,也可以向劳动监察部门举报或投诉用人单位违法解除事宜,或通过法律途径解决违法解除事宜,当然,如果员工离开用人单位,对档案不放心的话,也可以委托律师进行查看。

员工与公司之间本来就是公平的雇佣关系,员工暂时的离职,并不代表以后就没有合作的机会,如同《联盟》那本书中所说,员工和企业是联合共赢发展的。正确处理与离职员工之间的关系,或许暂时少了一名干将,但同时也可能收获另一份资源。 □李轶捷

《县域农民工市民化质量提升行动》发布



提升技能水平

大规模开展农民工职业技能培训,持续提升技能素质和稳定就业能力。

实现国家乡村振兴重点帮扶县、易地扶贫搬迁集中安置区有培训意愿的脱贫劳动力均有机会参加职业技能培训。

国家乡村振兴重点帮扶地区培训脱贫劳动力60万人次以上,培养高级工以上高技能人才和乡村工匠1万名左右。

发挥县级人民政府的统筹作用,整合利用企业、职业院校(含技工学校)等各方培训力量,推动县域培训资源共建共享。

持续提升培训的针对性和实效性,开设一批适合大龄农民工、青年农民工的培训项目,打造一批农民工培训特色优质品牌,培养一批高技能人才和乡村工匠。



强化劳动权益保障

督促指导用人单位依法与农民工签订劳动合同。

进一步扩大农民工参加企业职工基本养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险规模,切实保障工伤农民工返乡后各项工伤待遇的落实,社保转移接续服务便捷顺畅。

及时有效查处拖欠农民工工资案件,畅通劳动争议仲裁“绿色通道”,健全法律援助和法律服务网络。

加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。



提升基层服务农民工能力

县级普遍建立农民工工作议事协调机构工作机制。

支持有条件的地区设立农民工综合服务中心或者在县、乡(镇)、村(社区)的政务服务平台设置农民工综合服务窗口,为农民工提供“一站式”便利服务。

加强部门信息共享,应用农民工综合信息系统,加强对农民工就业创业、职业技能培训、权益保障、社会融合等情况的动态监测。

在春节前后开展“春暖农民工”服务行动。