

全国总工会、最高法、最高检联合发布

劳动保障“一函两书”典型案例

据工人日报(记者 郑莉)全国总工会与最高人民法院、最高人民检察院日前正式发布10件劳动保障“一函两书”典型案例,旨在发挥典型案例示范、指导和引领作用。

这10件典型案例分别是:天津市河北区检察院、法院联动化解武某英等97人与某环境卫生管理所劳动争议案,黑龙江省延寿县“法院+工会”促推用人单位主动履行定期支付伤残津贴义务案,江苏省镇江市司法建议助力工会在用人单位单方解除劳动合同中发挥监督作用案,浙江省宁波市人民检察院制发检察建议督促规范小微放射诊疗机构职业病防治案,福建省厦门市湖里区引入“12368”热线助力工会化解农民工异地维权难案,湖北省鄂州市“一函两书”与司法建议联动化解某钢铁公司社会保险劳动争议案,重庆市北碚区运用劳动保障联动化解某科技发展有限公司加班工资劳动争议案,四川省都江堰市“检察+工会”督促落实劳动者职业病防治监管责任案,贵州省册亨县人民检察院制发检察建议督促规范劳动者高温天气津贴发放案,青海省总工会、青海省人民检察院运用“一函两书”协作机制保障快递企业劳动者工伤保险权益案。

今年2月,全国总工会与最高法、最高检分别联合印发文件,协同协作全面推行“一函两书”。此次筛选出的这10件典型案例,突出法院、检察院司法职能与工会劳动保障“一函两书”的衔接协作,为工会维护劳动者合法权益提供司法保障,合力推动解决农民工、环卫工人、工伤职工等群体劳动报酬、伤残津贴被拖欠等问题,落实职业病防治等监管责任,保障户外劳动者高温天气津贴发放、快递员工伤保险等权益。

三部门要求各级工会和人民法院、人民检察院要强化责任担当,深刻认识依法保障劳动者合法权益的重要性,以案为鉴,加大对侵害劳动者合法权益行为的监督纠正力度,切实维护好实现好广大劳动者合法权益。

榆林多措并举治理欠薪

本报讯(陈静仁 刘浩波)今年以来,榆林市各级有关部门始终坚持“全覆盖排查、多渠道化解、全周期管理”的治理欠薪工作思路,进一步健全组织保障,狠抓源头治理,严格执法检查,更好维护广大劳动者的合法权益,确保全市劳动关系总体和谐稳定。截至12月18日,全市累计为6388名农民工追偿工资8687万元。

其间,榆林市各级有关部门继续抓好《保障农民工工资支付条例》及相关配套文件的学习宣传贯彻工作,进一步加大督导检查力度,确保条例及相关文件在落实落细、管管管长;持续强化宣传教育,力促市场主体合法用工,按时足额支付农民工工资,教育引导农民工依法维护自身合法权益、合法理性维权;持续畅通维权渠道,通过新闻媒体、微信公众号等途径全口径、多渠道刊登仲裁、劳动监察和法律援助律师电话信息,建立农民工欠薪处置“绿色通道”,坚持劳动保障监察和劳动争议仲裁“一窗受理”,设立农民工工资争议速裁庭,确保农民工合理诉求在第一时间“有人管”“有人问”。

今年以来,榆林市以工程建设领域为突破口,将日常监察与定期督导相结合,确保农民工工资支付相关制度宣传实现全覆盖,治理欠薪长效机制日臻健全完善并全面落实落地,全市劳动关系总体和谐稳定。其间,各县市区、各级人社部门和工程建设领域行业主管部门严格按照《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单暂行管理办法》等文件相关规定,切实加强行政执法与刑事司法的衔接,加大对重大劳动保障违法行为、欠薪典型案例和失信联合惩戒相关信息的公布频次,充分运用行政、刑事、信用等手段,严厉打击、联合惩戒欠薪违法失信行为。

榆林市将积极落实《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》等文件要求,常态化开展治理欠薪各项工作任务,完善失信约束机制,加大信用监管力度,切实保障广大劳动者的合法权益。

社保卡服务银行是否可以更换?

原则上持卡人可以根据个人意愿更换社保卡服务银行,具体可咨询当地社保卡服务网点或拨打12333服务热线。换领社保卡不影响社保卡的正常使用。

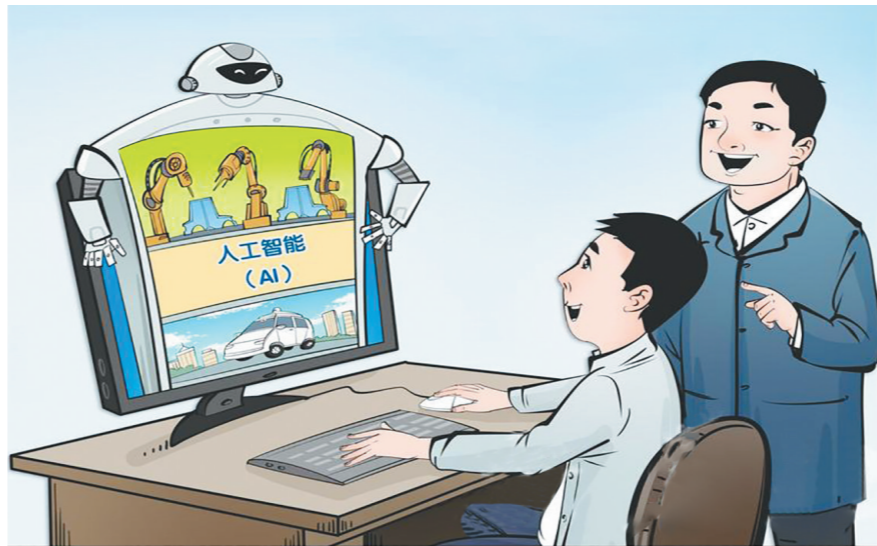
人力资源社会保障部微信公众号

设计:张瑜

高价报名人工智能培训 “推荐就业”压根没影

专家:设立准入门槛规范认证体系整治乱象

赵丽 马子煜



新华社发 曹一作

今年大学毕业的江苏人张雪(化名)看到当下人工智能火热、市场广阔,便想从事这方面工作。她近几个月来咨询了多家提供人工智能课程培训的机构,发现课程价格并不便宜,机构报价普遍在一万五千元到两三千元之间。

“贵是贵了点,但这些培训机构都表示,只要学员跟着机构的课程走,就能掌握人工智能相关核心技术,工作后月入两万元以上不成问题。还有机构承诺为学员提供‘包就业’或‘推荐就业’服务,确保学员课程结业后就能顺利入职。”张雪说,在这样的宣传攻势下,她花了一万六千元在某科技公司报名培训,结果发现培训方式就是给题库自己做题和包装个人简历,一点真本事没学到,说好的“包就业”也落了空。

张雪说,她目前正和一起报名的另一名朋友与培训公司协商退款,但进展不太乐观。她们的遭遇并非个例。笔者近日调查发现,随着近年来生成式人工智能(AIGC)技术的快速发展以及新职业的落地,与之相关的技能、人才培训市场也日渐火爆。不少培训机构纷纷推出人工智能相关课程,声称只要花钱报名相关课程就能“包就业”或“推荐就业”,找到高薪工作。结果学员报名后却遇到各种培训套路,不仅无法学到真正的技能,找到心仪的工作,一些人连被坑的钱也无法追回。

在受访专家看来,目前我国生成式人工智能系统应用员的认证体系尚未建立,建议尽快建立职业标准,通过完善法律法规和行业规范标准,以认证考试的方式来评估个人是否具备从事相关工作的资格。对于监管部门而言,建立专家团队和制定内容标准至关重要,可以借此来筛选出高质量的培训机构和机构,为学员提供安全可靠的培训服务。

行业发展迅猛 相关人才紧缺

前不久,中国互联网网络信息中心在第五届中国互联网基础资源大会上发布了《生成式人工智能应用发展报告(2024)》,其中显示,截至2024年6月,我国生成式人工智能产品的用户规模达2.3亿人,占整体人口的16.4%。

在人工智能蓬勃发展的背景下,“生成式人工智能系统应用员”这一新职业也应运而生。据了解,所谓生成式人工智能系统应用员是运用生成式人工智能技术和工具,从事生成式人工智能系统设计、调用、训练、优化、维护管理等工作的人员。

笔者调查发现,随着人工智能应用的爆发,市场上生成式人工智能的人才缺口不小。一家人工智能软件公司办公协作产品负责人李女士告诉记者,目前比较紧缺的为产品运营人才,还有测试和前端开发的岗位。

“我们公司为例,多数人工智能业务团队长期处于缺人状态,从底层算力、芯片设计,到模型训练、商业落地都需要人,而招到一个生成式人工智能员工的平均耗时是普通

岗位的两倍。”李女士说。不仅是科技企业,生成式人工智能商业应用广泛。一家连锁餐饮企业技术部门负责人告诉记者,越是大企业后台系统数据越庞大,如果有千万量级的客户评价需要处理,传统分析方式不仅不够精准还耗费大量人力,许多企业急需利用生成式人工智能技术,来更精准地响应客户评价。

因此,看重行业发展前景,打算转行去生成式人工智能岗位的人也有不少。目前在一家互联网企业的大语言模型团队担任前端开发工程师的马杰(化名)告诉记者,即便做了七八年银行职员,他还是毅然决然选择转业。

“由于更高的薪资待遇、更好的发展前景,这两年身边想投身生成式人工智能行业的人不在少数,其中不乏一些和自己一样跨行的求职者。”马杰说。

不过,不少相关企业招聘负责人表示,虽然目前生成式人工智能领域的缺口大、求职者多,但想要找到合适的人才并不容易,毕竟生成式人工智能领域还较新,有一定知识积累的人才较少,更别说具有相关工作经验了。

培训遇坑不断 维权退费困难

随着相关行业的迅猛发展以及人才的紧缺,生成式人工智能职业培训风生水起,但也出现了不少问题。

山东的刘希(化名)报名了数字某某科技公司的培训后发现,课程进度太快,学习效果很大程度上依赖于个人的能力与基础,结业时的简历包装几乎成了标配,公司甚至会让无工作经验的学员虚构工作经历。

“对于那些刚毕业的学生,我会建议他们在简历上多添加一些实习经验;而对于已有几年工作经验的学员,则建议他们考大工作后取得的成绩。”刘希说,尽管该培训机构展示的就业率数据看似光鲜,但实际上不少人在试用期便因能力不匹配而被公司辞退,

真正能在岗位上稳定下来的学员比例实际上并不高。

笔者调查发现,为了降低成本,一些培训机构还会聘请缺乏工作经验的“老师”授课,导致学员无法学到真正的实践技能。

来自江苏的苏先生做过六年Java培训讲师,他向笔者透露,有些培训机构宣称其师资雄厚和课程资源丰富不过是自吹自擂。“我原先是从企业离职转行做的讲师,授课时能结合实践情况加以讲解。但现在我在培训机构招了不少老师就是专门做培训的,授课内容停留在理论层面,多是纸上谈兵,支付给他们费用也只有我这种培训讲师的一半甚至三分之一。”苏先生说。

受访学员告诉记者,即便发现培训有问题,想要退费却“难于上青天”。

重庆市民戚先生今年夏天花了近一万八千元报名了生成式人工智能培训班,上了几次课后发现课程质量不高,跟之前参加过培训的学员交流才得知,就业后用到的大部分知识和技能是当时培训班老师没有教过的,相当于上岗后需要边工作边再次学习。

“此外,说好的‘推荐就业’也没有做到,到最后我的工作是我自己找的,而且因为机构的原因,安排好的课程也有一部分没有上完。我向机构表示想退一部分费用,机构表示不退费并提出办理休学、日后再学的解决方案。”戚先生说。

多次协商未果,戚先生只能自认倒霉。家住江西的张女士透露,她曾在某培训机构做过一段时间老师,他们承诺的“包就业”服务,实质上就是通过某些外包公司建立合作关系,薪资待遇远不如宣传的那样高。“外包公司还会以各种理由解雇试用期的员工。这样一来即便学员发现问题,培训机构也有理由推脱责任。”

中国传媒大学媒体融合与传播国家重点实验室、计算机与网络空间安全学院教授范永开表示,面对培训机构可能存在的虚假宣传和教学质量不达标等问题,学员可以向消

作用。直播带岗能够全面提升各地就业公共服务效能,实现用人单位与求职者精准对接,有效推动劳动力跨地区流动,帮助高校毕业生、农民工和大龄待业群体等实现就业。

江苏省是用工大省,该省职业介绍中心主任李雄伟向记者表示,江苏通过强化平台基地建设、打造专业队伍、瞄准重点群体,统筹多方

中国劳动和社会保障科学研究院报告显示 在直播间里找工作渐成常态

资源、完善规范管理等举措,持续做优服务,打造“就在江苏”直播品牌,形成省市县三级品牌服务矩阵。目前,在公共就业服务机构的带岗直播主要来自两个群体:一是原来的公共就业服务机构工作人员“兼职”,另一种是聘用第三方主播提供带岗服务,大部分属于“半路出家”,专业的直播招聘师更是稀缺。

对此,今年江苏举办了首届直播带岗技能大赛,旨在以赛促学、以赛促训,以赛强技,提高公共就业服务机构工作人员直播带岗能力。

“我们的直播带岗已经累计直播超过1600场,观看人次超过了800万人次,直播上线3年来,累计达成就业意向8万余人次。”山东省淄博市淄川区智慧人力资源市场负责人张春燕说,他们平时也到企业现场直播推送岗位,全职和零工岗位都有,“不管是大企业、小企业还是个体工商户,都在服务范围”。

对于直播带岗未来进一步的发展,课题组表示,未来直播带岗将融入更多智能化元素,自动化简历筛选和个性化推荐功能增加,社交平台与直播带岗实现交互,招聘过程的数据安全得以保障。直播带岗将不仅是传统招聘模式的补充,更可能成为未来主流的招聘方式之一。



12月30日,咸阳市武功县养老保险经办中心服务大厅内,工作人员向劳动者讲解相关政策。今年以来,该中心紧盯年度目标,深入推进“人社工作进园区”等,确保完成全年各项工作任务。通讯员 王婧 摄

单位留用已达退休年龄职工 双方建立何种法律关系?

朱伟锋

裁判结果

本案经劳动仲裁和法院一审、二审审理。劳动争议仲裁委员会以吴女士超过法定退休年龄不符合劳动关系主体资格为由不予受理。吴女士遂向法院提起诉讼,一审和二审法院经审理后判决确认双方在2001年4月18日至2022年1月30日期间存在劳动关系。

案例评析

律师:本案的争议焦点在于用人单位使

用已达到法定退休年龄的人员,双方之间是否构成劳动法调整范围内的劳动关系。

一、用人单位使用已达法定退休年龄人员,双方之间建立何种法律关系应区分不同情况。

用人单位使用已达法定退休年龄人员,双方之间到底是建立劳动关系还是劳务关系,各地司法实践中差异较大。在上海,分为三种情况:如劳动者开始依法享受养老待遇的,则按劳务关系处理;对于达到法定退休年龄,用人单位未与其解除劳动合同继续留用,未办理退休手续的,按劳动关系处理;对达到法定退休年龄的,用人单位与其解除劳动合同,因缴

费年限不够未享受养老保险待遇,其与再就业用人单位发生争议的,按劳务关系处理。本案中,吴女士在达到法定退休年龄前已在商贸公司工作多年,其达到退休年龄后商贸公司并未与其终止劳动关系而继续留用,吴女士也未领取养老金,因此尽管吴女士已经超过法定退休年龄,双方之间建立的仍是劳动关系。

建立认证体系 推动良性发展

受访专家指出,现实中,一些劳动者选择了新职业的“风口”和“赛道”,但由于自身技能无法适应新职业的需求,亟须通过培训提升,而一些培训机构尚不具备培训出高素质、高技能的新职业从业者的能力,使得人才招引之间存在不平衡的“供求”差距,这既是对社会资源的一种巨大浪费,也耽误了求职者就业。

有受访专家认为,正是由于目前我国生成式人工智能系统应用员的认证体系尚未建立,因此相关培训市场乱象丛生。

范永开建议,从法规与标准两个维度来规范与引导人工智能系统应用员的认证体系。建立职业标准,尽快通过完善相关法律法规和行业规范标准,以认证考试的方式来评估个人是否具备从事相关工作的资格,这些标准还应该配有更新机制,能够反映技术的发展和市场的变化。

“对于监管部门而言,建立专家团队和制定内容标准至关重要,可以借此来筛选出高质量的培训内容和机构,为学员提供安全可靠的培训服务。”范永开说。

中国社会科学院大学法学院副教授、互联网法治研究中心主任刘晓春表示,培训市场的乱象需要社会各界的共同努力来整治,既要加强法律法规的完善与执行,也要提升公众的网络素养和自我保护意识。

“需要注意的是,虚假培训宣传往往借助互联网平台进行广泛传播。直播平台、短视频平台、社交媒体等,都可能成为虚假培训宣传的温床。因此,这些平台应承担起一定的防范责任。一方面,平台应加强对入驻培训机构的资质审核,并进行动态核验;另一方面,在接到用户关于虚假宣传的举报后,平台应迅速响应,对涉嫌欺诈的培训机构进行及时处理,以保障广大用户的合法权益。”刘晓春说。

在刘晓春看来,可以借鉴其他成熟职业的经验,如会计师和律师等,这些职业通常设有严格的准入门槛。在人工智能领域,也应当积极探索并设定合理的准入门槛,及时建立起成熟的行业标准和培训体系,明确资质要求、红线底线等。还要推动高职院校建立完善的课程体系,同时注意培育优质培训机构,在经营培训场地、教学师资等软硬件设施方面设置一定标准和条件等,从而让培训市场进一步规范化。

当然,这一过程中可能会面临诸多挑战与争议,需要业界、学界以及政策制定者等共同努力,通过持续的市场实践与政策调整来逐步完善。”刘晓春说,通过不断加强相关职业培训与规范化进程,能够推动人工智能领域朝着更加健康、可持续的方向发展。

费年限不够未享受养老保险待遇,其与再就业用人单位发生争议的,按劳务关系处理。本案中,吴女士在达到法定退休年龄前已在商贸公司工作多年,其达到退休年龄后商贸公司并未与其终止劳动关系而继续留用,吴女士也未领取养老金,因此尽管吴女士已经超过法定退休年龄,双方之间建立的仍是劳动关系。

二、劳动者申请确认劳动关系目的是实现其实体权利。

实践中,劳动者提起劳动仲裁申请与用人单位确认劳动关系之诉,往往都是与工伤赔偿、社会保险缴纳、未订立书面劳动合同双倍工资、经济补偿金等实体权利相关。本案中,吴女士在商贸公司工作时间长达20多年,商贸公司没有为其缴纳社会保险,这也是吴女士达到法定退休年龄后不能享受养老保险的根本原因。吴女士虽然超过法定退休年龄,但与商贸公司仍然建立的是劳动关系一直持续到2022年1月30日,其提起确认劳动关系仲裁之诉并未超过仲裁申请时效。

以案说法