

■劳动话题

农民工纳入失业统计 不仅仅是数字变化

□张永琪

按照人力资源和社会保障部的通知要求,今后劳务输入地在登记失业率时,应将在在用地稳定就业半年以上失去工作的农民工纳入其中(《21 世纪经济报道》)。

有关专家认为, 这是我国失业率统计变化的一个明显信号。

依照惯例, 城市失业率只统计城镇务工动力的失业数字, 不包含已经进城务工失业的农民工, 哪怕是已经定居城市的农民工。我国的失业率通常设定在 5%以内。为了完成这个设定的指标,也为了政绩,各地都会想方设法不突破这道“红线”,以免在年度考核中丢分。

现在将农民工也纳入失业统计,这当然是对农民工平等权利的尊重,也有利于真实反应社会失业率。但问题也会随之出现,将失业的农民工也纳入城市失业率统计,失业率的数字立马就会上升,甚至会上升很多。

但是必须看到,在我国,实际上隐性失业率大大高于显性失业率。这是一个不争的事实。许多农民工已经成为职工的一部分,或者说已经成为实际上的职工,若将失业的农民工排除在失业率统计之外, 这种失业率是不真实和不全面的。

将失业农民工纳入失业率统计, 这不 止是统计上的一种改革, 而是社会的一种进步,体现了执政理性。我国 13 亿人口,农民占了大半,随着农村土地流转经营的推进和城乡一体化建设的加快,大批农民已经转移到城市务工,特别是失地农民,务工收入已经成为家庭主要的经济来源。他们失业后能够纳入城市失业率统计, 才能准确反应失业率的现状, 有利于城市决策者的重视和一揽子解决问题。

当然, 将失业农民工纳入失业率统计是一回事, 如果能在失业期间让他们能够享受城市失业人员的待遇, 那就比较完美了。因为这更有助于解决失业农民工的实际困难,有利于社会的和谐稳定。

天津 大学生自办招聘会

□本报记者 姜明

11 月 15 日,天津河北工业大学内人声鼎沸,一场由大学生自己筹办的招聘会正在校园内举行,这次招聘会从提出设想、联系单位到现场安排等全部由大学生自己“一手操办”。招聘会得到了大学生的热烈响应,2 万张门票一售而空;200 多家中外知名企业前来捧场,提供就业岗位 3012 个。提到办招聘会的初衷,河北工业大学社会实践中心发起人宋文志同学说,大学生社会实践中心的宗旨是“来源于同学,服务于同学”。为了给找工作的师兄师姐创造更多的就业机会, 他们决心自己出去联系企业,让企业来学校举办招聘会。经过不懈的努力,学生自主举办的招聘会,凭借着良好的服务及创新意识逐渐得到了企业的认可,并形成了一个品牌。如今,大学生自己办招聘会已经成为河北工业大学一个传统,今年已经是第三届了。

虽然受金融危机影响,很多企业都消减了招聘计划,但这种独出心裁的招聘会还是吸引了包括西门子、松下、德力西等著名公司在内的 200 多家企业参会,很多企业还是和学校实践中主动联系的。

据统计,本届招聘会上招聘单位共提供了涉及 38 个热门专业的 3012 个岗位,其中包括国家“211”工程重点扶持专业。招聘会不仅吸引了天津的大学生前来参加,周边高校的学生也慕名而来,本届应聘人数历史性地突破两万人次。招聘会结束时,每家企业的招聘席位上都放着厚厚的一摞应聘简历。进场招聘的企业代表都对招聘的结果感到满意。浙江德力西电器有限公司人力资源总监白海燕说:“学生们的热情令人感动。他们自己举办这一活动, 为我们提供了更多与学生们深入接触的机会。”

以往招聘会的模式比较简单,学生应聘也只能被动地等待。像这样策划组织招聘会,是学生择业思路改变的一个“质的飞跃”。

《意见》规定了以下六种人员不得裁减:1、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;2、在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;3、患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;4、女职工在孕期、产期、哺乳期的;5、在本单位连续工作满 15 年,且距法定退休年龄不足 5 年的;6、法律、行政法规规定的其他情形。

《意见》同时规定,以下三种人员要优先留用:1、与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;2、与本单位订立无固定期限劳动合同的;3、家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的。

指导规范用人单位行为 避免职工权益受到损害

青岛规定六种人员不得裁减

本报讯 (记者杨明清)为规范用人单位裁减人员行为, 指导用人单位依法行使裁减人员权利, 避免企业在裁减人员的情况下损害职工合法权益, 近日青岛市劳动和社会保障局、总工会、企业联合会/企业家协会联合

出台了《关于进一步规范用人单位裁减人员有关问题的意见》。

《意见》规定,有六种人员不得裁减:一旦用人单位发生裁减人员的情况, 三方将联合行动,共同做好规范指导工作。

受全球金融危机影响, 青岛部分用人单位生产经营发生困难,拟对员工进行裁减。部分用人单位由于对法律的不了解或法律意识淡薄, 在裁减人员过程中很可能会出现侵害职工合法权益的情况。为此,《意见》对企业

什么条件下可以裁减人员、应该履行哪些程序、具体如何向劳动保障行政部门报告都作了详细的规定。同时,对用人单位一次性裁员超过 50 人以上的,要求提前通知当地劳动保障部门和工会。

作为一种新型用工方式,劳务派遣不仅使简单的劳动关系变得复杂化,而且这种劳动关系的调整也影响了企业的文化建设。因此,如何让劳动者对所“真正”服务的企业有认同感,需引起各方关注——

派遣工:渴望“家的感觉”

□本报记者 吴锋思

■焦点关注

劳务派遣,是近年来出现的一种新型用工方式。有人把这种关系称为“三角”关系,即劳务派遣机构与劳动者、劳动者与用工单位、劳务派遣机构与用工单位之间的关系。

目前这种新型用工方式,在上海、江苏、广东、福建等经济发达地区已被大量采用。记者从福建省劳动和社会保障厅了解到,目前福建省劳务派遣员工已经达到 49.5 万人。

找不到“家的感觉”

“每当别人问起我的工作单位时,我往往都是顾左右而言他,虽然现在的工作单位名头很响,但我并不是这家企业的一员,因为我只是一名派遣工。”小刘大学毕业后,与一家劳务派遣公司签订了劳动合同,并被派往福建省内一家著名垄断企业工作。在朋友眼中,

小刘的工作单位令人羡慕,但只有小刘自己心里明白,“其实我什么也不是!”

“虽然工作于这家企业,但很难让我对它产生认同感。”小刘告诉记者,在企业中,虽然派遣工人数多于“正式工”,但他们依然是“正式工”眼中的另类。因此,企业开展的许多活动他都不愿意去参加。“哪一天走人都不知道呢,对这些活动不感兴趣!”

记者采访发现,不少劳务派遣工都有小刘这样的想法。“如果说本企业员工一个月拿 5000 元钱,那么,派遣工就只能拿到 500 元钱。”这样难以逾越的“距离”、这种劳动力之间的差距,使得派遣工在企业找不到任何“家的感觉”。

中国劳动关系学院教授黄涛接受记者采访时说:“劳务派遣虽然有可能使用人单位免除部分对劳动者承担的权利和义务,减少雇佣成本的支出;但是,由于用人单位与被派遣劳动者之间不存在直接的劳动关系,因而,

员工对企业的信任度、忠诚度、价值认同感,也会被同时削弱。”

影响企业文化建设

黄涛教授指出, 劳动关系不仅是最基本的社会关系,也是现代企业管理的核心问题和基本动力。企业劳动关系的每一次重大调整,都可能引发企业文化建设的变革。

从企业文化建设的角度说,企业文化变革的动力来源于两个方面:一是企业外部生存环境始终变换莫测, 其中的竞争对手、法律法规和消费大众心理等,都是企业无法控制的因素,对企业来说,这些因素是不以企业意志为转移的。企业只能适应、不能逆适。二是因为企业内部组织环境也常常发生着重大变化,如企业规模变化、新员工加入、劳资关系紧张、管理高层变化等。内部组织环境一旦出现与原有企业文化不相一致的因素,就是企业文化面临变革或发展的时候。企业文

化正是在这一次次变革中,求得自身发展的。

在劳务派遣工与用人单位方面, 由于劳务派遣工不直接和用人单位建立劳动关系,不直接在用人单位拿工资, 客观上使得派遣工认为与所服务的单位没有什么直接的关系, 从而导致派遣工对企业开展的各项活动不热心、不关心。长此下去,必然会影响企业的文化建设。

要提升员工认同感

经济竞争的背后是文化的较量,企业的发展离不开企业文化的建设。企业通过文化建设形成企业文化生产力,是企业成熟和成熟企业走向成功的标志。无论是以文化为导向的现代管理模式的出现,还是以人为本的现代管理理论的形成,实际上就是企业文化在企业发展中的一种体现。因此,要实现企业可持续发展,就离不开企业的文化建设。

当前,劳务派遣已成为越来越多企业的

用工方式。那么这类企业如何稳定原先的企业文化并使之进一步提升呢?专家指出,企业在制订相关制度时,一定要考虑到派遣工,把他们视为企业不可或缺的一部分, 制订所有职工高度认同的企业价值观。只有价值观高度认同了, 才能使员工的个人价值追求与企业的理想、目标、使命和价值观等达到高度的统一,才能有效解决员工与企业“两张皮”的现象。

专家们认为, 充分发挥企业工会等部门的职能作用, 正确引导劳务派遣工积极参与企业民主管理,使他们树立主人翁的意识,这是企业必须重视的一环。同时,要构建和谐的企业人际关系,营造尊重人、关心人、帮助人的氛围,在制定、实施生产经营考核方案和人事劳资分配制度时要体现公平、公正、公开的原则,让劳务派遣工感觉到只有岗位的不同,没有身份的不同,更不能人为地设置歧视性的藩篱。



11 月 22 日上午,河南省平顶山市第二届创业成果展示暨项目推介会在该市和平路步行街举办。会上展示了 38 个创业成果、140 个项目,创业专家和劳动保障部门工作人员还在现场提供创业指导、创业项目申请、小额担保贷款等咨询服务,吸引了众多市民前来参观、咨询。

牛智广 摄

工作越长 补贴越高 留人越多

平湖民企:员工工龄也值钱

本报讯 “快了,再过一个月我就满 5 年工龄了,不仅可以领到 600 元的工龄补贴,另外还有 6 天带薪休假时间。”在浙江依爱夫纺织有限公司工作的安徽籍员工蔡美玲欣慰地说。过去,一般只有机关、事业单位或国营企业才有的工龄补贴,如今在浙江平湖,许多外来工也能享受到了。

据了解,近年来,给员工发工龄补贴的非公有制企业,在平湖约有 3000 余家,且逐年增加。

依爱夫纺织有限公司是平湖首家来自欧洲的外商独资企业,现有员工 700 余名,其中有一半员工来自全国各地。在工会的倡导下,公司建立为员工发放工龄工资和带薪休假制度。该制度规定,凡在公司工作满一年的所有员工,到年底一次性发放工龄补贴 200 元,工龄满两年的发放工龄补贴 300 元,工龄满三年的发放工龄补贴 400 元,依次类推;年休假也同样,工作满一年的可带薪休假两天,工龄满两年的可带薪休假三天,满三年的有四天

带薪休假,依次类推。

和“依爱夫”公司一样,平湖的许多非公所有制企业已先后实行了工龄补贴及带薪休假制度,目前至少有 12 万职工从中受益,其中 80%以上是外来员工。

如,嘉兴蒙士特制衣有限公司从投产起就开始实行工龄补贴制度,所有员工,凡工作满一年的每月补贴 10 元,按月在工资里发放,随服务年限逐年递增,最高每月工龄补贴 200 元。浙江劳普爱思制鞋有限公司规定,每 5 年一档,工作满 5 年开始每月发放工龄补贴 50 元,工作满 10 年每月发放工龄补贴 100 元,工作满 15 年每月发放工龄补贴 150 元。

有关部门介绍,在劳动力密集的服装、箱包企业,员工流动率高,特别是在一些技术要求高的岗位,即使招进熟练的一线操作工,也要半年时间适应。因此,企业希望员工队伍长期稳定,实行工龄补贴,就是企业为留住老员工而采取的措施之一。(徐志良)

“多亏有了安全小法庭”

□王俊

经过一番调查,最终真相大白:原来是安监员在检查时查出了锚杆角度不对,小李为了推卸责任,便说刘新峰在交接班时未说明此情况。安监员便给刘新峰开具了罚款单。于是仲裁委判定,罚款由小李承担,安监员写出检查书,并向刘新峰道歉。一桩“官司”顺利解决,大家都口服心服。

为使安全处罚真正做到公开、公平、公正,让认为处罚不合理的职工有个“讨说法”的地方,唐口煤业公司于不久前成立了“‘三违’处罚仲裁委员会”,对职工不服的“三违”处罚实行仲裁。一方面杜绝安全监管人员在

“没想到扣了我的钱,更没想到的是,扣的钱还能退回来。多亏有了安全小法庭啊!”山东淄博矿业集团唐口煤业公司职工刘新峰,近日从公司“‘三违’处罚仲裁委员会”回到区队,对同事连说了两个“没想到”。这是怎么回事?

几天前,刘新峰上中班,下班时掘进迎头有一根锚杆角度不对,在交接班时,他及时向接班人小李说明了情况,但没想到第二天还是收到了一张 50 元的罚款单。刘新峰觉得冤枉,便向公司“‘三违’处罚仲裁委员会”进行了投诉。

“我已向接班人说明了锚杆角度不对的问题,责任不在我。处罚我,我认为不太合适。”刘新峰诉说着委屈。

“小李说你没处理好问题,所以要处罚你。”安监员也理直气壮。

“你俩谁也别急,先把事情经过详细地说一遍,仲裁组一定会秉公裁决,给你们一个说法。”矿工会副主席发了话。

浙江提升女职工快乐指数

本报讯 浙江省直机关工会女工委委员会积极开展《美丽堂》系列讲座,帮助女职工把握好家庭、生活、事业、身体和心理五位一体的平衡点,以缓解女职工的职场压力,提升她们的快乐指数。

一般而言,大部分女职工都会感到工作压力较大。为此,浙江省直机关工会女工委开展了《美丽堂》系列讲座,为女职工答疑解惑。讲座开始前,女工委进行了深入调研,了解和分析女性的需求,对症下药,以“知识女性、品质讲堂”为理念,以快乐工作、快乐生活为宗旨,设计了亲子教育、职场艺术、心理干预等专题。讲座开始后,女工委向下属 400 多个工会单位免费发放门票,请来了国内知名女性和女职工现场互动,坦诚心扉,点拨人生,逐

渐形成自己的品牌特色,500 人次的讲堂会场场爆满。

浙江省直机关工会女工委有关人士表示:通过《美丽堂》系列讲座这种形式,我们拓展了工会职能,创新了工作载体,不仅使工会工作的社会影响力和知名度得到扩大,而且有效地提高了工会的社会地位。(蔡杰)

免费租赁自行车服务系统近日将在北京麦于社区投入使用。

社区为此设立多个存车点, 每个存车点至少需要三名车辆看管员, 这些岗位主要面向四十岁到五十岁的待业人员, 以及轻度残疾人。 本报实习生 景一鸣 摄



广东实施本土劳动力供给策略

1~9 月城镇新增本省劳动力就业 82.5 万人

本报讯 (记者叶小钟)广东实施本土劳动力供给策略破解“招工难”。记者日前从广东省劳动部门获悉,今年 1~9 月,城镇新增本省劳动力就业 82.5 万人,劳动力供给规模同比提高了 6.4 个百分点。

据了解,今年广东作出推进产业和劳动力“双转移”战略部署,破解珠江三角洲企业“招工难”,重点是加快农村劳动力转移就业。有关部门发出《关于进一步做好促进就业工作的通知》,将扶持对象和就业补贴项目延伸覆盖到全体城乡劳动者,全面实施“一户一技能计划”,建立农村劳动者普惠制技能培训制度,对 45

周岁以下、有就业能力和就业意愿的本省农村劳动力提供一次免费职业技能培训。

在实施本土劳动力供给策略中,广东积极鼓励企业吸纳本省劳动力就业。对企业当年新招用本省农村劳动力并签订 1 年以上劳动合同和缴纳社保费,政府给予企业社保补贴;对招用人员属农村贫困户劳动力,40 岁以上和被征地农民的,同时给与企业岗位补贴;对吸纳本省农村劳动力达到一定比例的,给予企业税费优惠。同时,对新招本省农村劳动力成绩突出的企业给予表彰奖励。

上海杨浦区工会助推职工创业

本报讯 (记者钱培坚 通讯员李学兵)日前,在工会的全力扶持下,上海翰和实业发展有限公司宣告成立。工会不仅帮助他们取名,还帮助寻找经营场地、帮助验资,这是上海市杨浦区总工会助推职工创办的第 46 家企业。近年来该区总不仅成功帮助一批职工走上创业之路,同时,还带动近 5000 人实现再就业。

随着金融海啸的影响加剧,许多企业面临着前所未有的经济压力,但上海杨浦区总扶持下的职工创业企业却逆势而上发展良好。近日,该区总工会又进一步修订完善了《扶持职工创业、服务企业发展》的实施办法,推出了开业指导、提供融资、税收减免等七项服务措施,与区政府的扶持中小企业政策、市总工会的创业基金扶持政策形成衔接,通过工会的积极协调与运作,

帮助符合要求的中小企业争取扶持资金。

为了帮助职工顺利走上创业之路,该区总工会特意成立了“三产办公室”专门为企业扶持的小企业进行开业、项目发展方面的服务。

上海智友园艺有限公司是一家专业从事销售花卉种子的公司,项目专业性强,在经过正常的工商名称预核准手续后,注册登记时却因登记经营范围未找到与花卉种子类似的规范用语,企业工商登记面临流产的危险。区总“三产办”先与工商分局登记部门协调,在充分了解企业经营项目后,工作人员又亲手查找《国民经济行业分类》并找到相关表述,及时帮助企业完成工商注册登记手续,企业也得以享受相关税务政策。