

据媒体报道,珠三角、长三角“民工荒”愈演愈烈,浙江省用工缺口高达25万人,深圳用工缺口超过6万人。

与此同时,相当多的农民工在找工作时,显得越来越“不慌”。如,在农民工输出大省四川,农民工收入不断提高,有技术的月工资甚至达到5000元,而目前沿海企业开出的工资标准普遍比较低。因此,部分农民工并不急于外出打工。

当然,民工打工不慌,并不仅仅是薪酬的问题。这其中,既与我国经济开始回暖,企业需要招聘大量员工有关,更与农民工的社保、工作环境不断得到改善有关。对此,有媒体指出,沿海企业要想吸引农民工,留住农民工,靠“临时抱佛脚”单纯提高工资待遇难生良效。

长期以来,在很多用人单位,农民工都

被当成了“二等公民”,不仅同工不同酬工资低于正式工,而且不给办养老、失业、医疗、工伤等社会保险,属于典型的“召之即来,挥之即去”。那个时候,算是“民工慌而老板不慌”。“三十年河东三十年河西”。在市场经济大潮的熏陶下,不少农民工不仅在打工的过

程中学到了技术,更是丰富了自己的“经营头脑”。他们中的很多人已经掌握了从事农、工、商的十八般武艺——从农民工自身素质来看,现在找工作已经不再像以往那样“饥不择食”或“慌不择路”。同时,这些年来,国家正在下决心不断加

长社会保障“木桶”上的那几块“短板”。先是“新农合”,现正又试点“新农保”,在看病与养老这两大问题上,农民有了指望,再加上还有“家庭联产承包长期不变”,不仅“有田做,有饭吃”,且“病有所医,老有所养”……从外部环境来看,他们若想到城市打工,更是越来越

趋向于“民工不慌”。

事实上,针对“民工荒”,专家学者们指出:假若用人单位给农民工开出的工资待遇合理,还签订劳动合同,办理社会保险,让他们的孩子上学不再交“借读费”,等等,那么,这些用人单位根本不会存在“民工荒”;而真正在那里叫喊“民工荒”的,是那些“老招企业”,让这样的“老招企业”招工难,是市场的“合理报复”,不值得大惊小怪。

外出打工“民工不慌”,它表明我们这个时代在进步。这说明,当下的中国,城乡之间、工农之间的差距正在逐步缩小,中国的劳动保障制度正在不断得到完善,不断有法可依。

劳动话题

秦皇岛

创业贷款送到家门口

本报讯(记者王贵元 通讯员张宇红)几天前,在河北秦皇岛海港区北环路街道办事处会议室里,坐满了已经创业或正在准备创业的下岗失业人员,一场送到家门口的支持创业小额担保贷款申请说明会,解决了大家心中的种种疑问。

下岗职工张卫东,今年2月在秦皇岛小区开了一个小五金店,生意不错的他想抓住机会扩大经营,但却缺乏资金。听了市促进就业小额贷款担保中心工作人员贷款申办手续说明,张卫东对贷款申办程序了解得一清二楚。他高兴地说,这样可以少跑不少路就能把所需的材料备齐了。

在说明会现场,劳动部门工作人员不仅一一讲清了贷款申办所需的材料,还对贷款申请必备材料如《创业项目可行性报告》如何撰写进行了认真讲解,并对自然人担保、房产担保、质押担保三种不同担保形式的具体要求作了详细说明。说明会结束后,符合条件创业人员纷纷领取《秦皇岛市促进就业小额贷款担保申请书》。

据该市促进就业小额贷款担保中心负责人介绍,待创业人员填好申请书,并准备好所需材料后,他们将全程为其办好贷款手续。贷款者可就近从所在社区领取贷款存折。据悉,下一步,市促进就业小额贷款担保中心将继续在海港区的10个街道办事处开展此项服务,同时在山海关区、北戴河区和四个县,也将采取以点带面的方法推开创业贷款服务,让更多的下岗失业人员尽快享受到小额担保贷款支持创业这项优惠政策。

平湖

万余农民工家门口就业

本报讯 与往日一样,浙江平湖市广陈镇港中村的钱余仁,8时还没有到就上班了。他上班的地点是位于该镇北部的一家农业企业——嘉兴金龙门生态农业园。一头连着市场,一头连着农户,在平湖,像嘉兴金龙门生态农业园这样的农业企业和农民专业合作社,有150余家,使13500余名农民工实现了家门口就业。

近年来,平湖市积极引导工商企业、民间资本投资开发农业、三产项目。目前,全市共有农业、三产企业150多家。这些农业企业的建立,在当地特色农业发展起到示范带头作用的同时,也为平湖的农村劳动力提供了1万余个就业和创业岗位。

据了解,为切实帮助返乡农民工自主创业和就业,今年平湖市加大农业开发工作力度,积极组织引导建立一批一头连着市场、一头连着农户的农业合作经济组织,既提升农业的组织化程度和产业化水平,又带动农民学习新技能。仅今年以来,全市新增农业企业、农民专业合作社17家,涉及养殖、种植、农业生产技术、信息服务及农产品加工、运输、仓储、销售等领域。(徐志良)

临淄

建立再就业长效培训机制

本报讯(记者孙霞海 通讯员王伟燕)“作为一名下岗职工,能够得到这次免费培训的机会,我感到很高兴,我会努力学习新技能,为再就业打好基础。”日前,在山东省淄博市临淄区举办的失业职工技能培训班开学典礼上,下岗工人李晓芹激动地说。

现年40岁的李晓芹,是参加本期免费培训的45名学员之一。去年春天,李晓芹所在企业因经营不善倒闭,她成了一名下岗工人,受年龄的影响,缺少一技之长的李晓芹一直没能再就业。当得知临淄区劳动部门免费培训下岗工人的消息后,李晓芹马上报名,并很快成为面点班的一名学员。

劳动部门有关人员表示,学员在培训中将学到实用的技术,同时,培训结束后,劳动部门还将对学员进行职业资格鉴定,并颁发国家职业资格证书。截至目前,该区已培训失业职工1100多人。

据介绍,今年以来,临淄区把下岗职工再就业工作作为一项民生重点工程来抓,他们建立了政府出资免费培训下岗职工的长效培训机制,为下岗职工实现再就业提供了有力保障。

大余

就业援助有声有色

本报讯 近日,江西省大余县“迎国庆就业援助进家入户”活动正式启动,就业援助对象包括全县未就业的困难高校毕业生、城镇零就业家庭成员和其他需要就业的城镇困难人员。

该县将通过建立援助对象台账,提供个性化服务等措施,并在城区劳动保障事务所、各乡镇劳动保障事务所设立困难群体帮扶就业窗口,为援助对象便捷就业开启直通车。

一是健全公益性岗位开发机制。大力开发保安、保洁、保绿等社会公益性岗位,确保公益性岗位成为就业困难人员就业再就业的重要渠道;以推进充分就业社区建设为抓手,着力帮助零就业家庭成员、“4050”就业困难人员、残疾人等就业困难人员就业。

二是做好小额贷款创业服务工作。在提高创业能力,有效防范风险的前提下,按照“应贷尽贷、按需放款”的原则,加大对有创业愿望和创业能力的就业困难人员、大中专毕业生和退役士兵的扶持力度。

三是强化创业培训工作。不断提高创业培训的针对性和有效性,进一步完善创业培训、项目开发和管理工作、市场分析、创业指导、小额贷款、税费减免等工作机制,从而带动更多有创业愿望和创业能力的人员自主创业。(胡辛明 赖作明)

少数用人单位利用大学生求职心切的心理,屡屡设下试用期陷阱——

试用期不是“白用期”

□朱海滔

■焦点关注

“半年被‘试用’了三次,不签合同、不买保险、不发薪金……什么福利都没有。”广东某职业学院应届生齐同学初入职场,却连连遇上不良企业,试用期成为“白用期”。

据广州媒体报道,由于就业形势严峻,“试用合格方签劳动合同”目前成为不少招聘企业的不成文规定;至少三成找工作的大学生因求职心切,遭受过用人单位的各种“剥削”。

当前,找到工作的大中专毕业生,相当一部分逐步进入试用期。试用期,是用人单位和劳动者相互了解、适应的一个时期。但是,少数用人单位却利用劳动力市场供大于求、大中专毕业生求职心切的心理,屡屡设下试用期陷阱。对此,大中专毕业生要擦亮眼睛,警惕黑心的试用期陷阱,并依法维权。

陷阱一

口头约定一“试”了之

刚刚从南京师范学院毕业的小韩,通过参加招聘会一家广告公司录用。按照口头约定,工作前3个月为试用期,公司要看他的表现来决定是否正式聘用他。

在单位,小韩踏踏实实工作,只要给了任务就能按时完成。3个月下来,小韩本以为自己可以轻松被该公司正式录用。谁料试用期一结束,经理却说他不称职。事后小韩得知,与 he 同批进公司的员工,没一个通过试用期的“检验”。而后不久,该公司又新招了一批员工继续“试用”。

小韩想和公司理论,可试用期的一切都是口头约定的,由于没有书面劳动合同的约束,又缺乏有力的证据,小韩根本无法维护自

己的权益。

【深度剖析】

不少大学生找工作时经常遇到这种情况,在与用人单位签订劳动合同之前,总会有个试用期。但令他们不解的是,往往试用期马上就要结束了,自己也被“炒”了。

我国《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。从这些规定可以看出,不论劳动合同是无固定期限的、有固定期限的,还是以完成一定工作为期限的,用人单位都应当在员工开始为其工作时就与劳动者签订劳动合同。在签订正式劳动合同之后,双方才可以约定试用期,而不是在试用期满后再签订劳动合同。

也就是说,没有正式合同便没有试用期。相当一部分用人单位利用大学生劳动法知识匮乏的弱点,以试用期为由,不与其签订劳动合同,以达到随时解聘和在发生劳动争议时使大学生“空口无凭”的目的。因此,用人单位的这种做法,明显违反了《劳动合同法》的规定。

陷阱二

找借口试用期将满被辞退

某地一家翻译中心,因业务发展需要,聘用了5名大学毕业生做翻译员。小王等5名大学生到公司报到的那天,老板承诺试用3个月,试用期月薪250元(低于当地最低工资标准),试用期满正式录用,月工资不少于3000元。

在就业形势如此严峻的情况下,刚参加工作,试用期满就能有这样的薪水,小王等5

名大学生非常满意。

为了得到老板的肯定,能被正式录用,他们加班加点不停地为公司赚钱。可是,在仅差10天就试用期满的时候,老板突然以“不适宜在本公司工作”为由,将5人全部辞退。

【深度剖析】

小王等5名大学生的遭遇,并非个案。许多大学生都遇到过这样的事。该翻译中心的做法,起码有两条明显违法。

一是试用期工资过低。《劳动合同法》第二十条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

二是随意辞退员工。《劳动合同法》第三十九条和第四十条,规定了劳动者在试用期间被证明不符合录用条件等六种情形,以及劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作等三种情况,符合上述情况的,用人单位可以解除劳动合同,但是,应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人。

而且,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第13条的规定,用人单位负有“员工不符合录用条件”的举证责任,也就是适用法律上的举证倒置原则。如果用人单位不能很好地证明,甚至根本没有任何合理的理由,就不能将小王等5名大学生辞退。

陷阱三

试用期“没完没了”

学习市场营销的大学毕业生小罗,说起她的遭遇时,显得“很受伤”。因为,她的试用期总是“没完没了”。

今年初,她应聘到苏州市内一家化妆品公司工作,试用期一千就是6个多月。小罗要求公司结束试用期,但公司有关人员却表示,她虽然干了这么长时间,但销售业绩依然达不到公司的要求,因此还得“继续试用”,直到公司认为合格才能转正。

于是,小罗咬着牙继续干,就这么又干了2个月,公司还是以销售业绩为由不给她转正。无奈之下,小罗只能离开这家公司,另谋出路。

【深度剖析】

有些用人单位往往会说:“招聘者和应聘者之间是双向选择,只有通过试用期的考查,单位认为应聘者适合岗位需求后,才能签订正式的劳动合同,这很合情合理。”

但实际上,这是一个陷阱。因为,《劳动法》第二十一条规定:劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。《劳动合同法》第十九条也规定:劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。也就是说,试用期不能“没完没了”。

陷阱四

试用期内不享受工伤保险

毕业生小王应聘到某化工机械厂,签订了为期1年的劳动合同,合同约定试用期为一个月。

哪知“天有不测风云”,上班第8天,小王就因机械发生故障,手臂受伤了。小王因此住院治疗一个月,在住院治疗期间小王父母曾向厂方提出工伤待遇申请。但痊愈后,当小王找企业报销医疗费时,该厂不仅不按工伤支



莱西搭建培训就业网

本报讯(记者杨明清 通讯员吕文波 王金)山东省莱西市充分发挥职教资源优势,探索多种劳动力培训形式,搭建起“立体”的劳动力培训就业网络。

目前,莱西市共举办各类劳动力培训班400多期,培训人员17348人,实现转移就业16343人,转移就业率为94%。

一条安全带

□厉华

“笑什么笑,这位老师傅就是逞能嫌麻烦才不系安全带的,以为自己技能有多高招,结果把性命丢了。亏你们还能笑得出来。”隋队长勃然大怒地吼道。

“队长,安全带上站了呢。”小宋看到队长的脸色越来越难看,小声说:“要不,今天就别用安全带了,去拿又得耽误十几分钟,吊车师

傅还有别的活呢。我下次一定注意。”

“现在知道耽误时间啦,早干什么去啦?下次?没有下不为例!从厂里到矿上再到咱们队上,讲过多少次了,你小子就是图省事、嫌麻烦,真出了啥事,后悔都来不及!再忙也不能拿自己的生命开玩笑,马上去拿。”隋队长严肃地命令道。

安全故事

“队长,您说得对,我马上去拿。”说完,小宋骑上自行车急急忙忙地走了。

“关键时刻,安全带就是救命带。小宋干活不系安全带,为什么没有人制止呢!”看着小宋远去的身影,隋队长语重心长地对其他人说道:“大伙干活的时候一定要相互监督,相互提醒,万一出了啥事,大家都要负责任。这次你们监督不力,每人扣安全奖50元。小宋嘛,回头再找他算账!”

队长的一席话,说得大家都低下了头……从那天以后,队上再没有职工不系安全带攀高作业了。

安全故事