

从2月1日起,江苏省开始调整最低工资标准,平均涨幅达到近13%,其中一类地区月工资从850元涨至960元(据《经济参考报》)。

江苏是2010年第一个宣布上调最低工资的省份,其连带效应正在显现。从最近各地召开的两会获悉,北京、重庆、东莞等地纷纷表态,上半年内调高最低工资标准。

最低工资有刚性执行力,政府制定标准,企业必须遵从。2008年下半年以来,受金融危机影响,各地最低工资的调整一律冻结。如今经济已开始回暖,因此,综合经济发展形势、收入分配制度改革、促进企业优化升级、增强居民消费能力以及应对物价攀升局面等各方面因素分析,此时调高最低工资标准可称正是火候。

最低工资其实也就是个“吃饭工资”,只能解决温饱问题。那么,哪些员工在拿最低工资呢?笔者不掌握全国数据,但据江苏有关部门粗略计算,在纳入劳动工资统计的全省城镇就业人口中,最低工资大约占15%,主要集中在非公中小企业,以劳动密集型为主。

如果把农民工也统计在内,这个群体显然更庞大。由于非公企业员工话语权相当微弱,雇主过于强势,单靠员工个人与老板谈工资很难奏效,说不准还会还被解雇。这就需要政府出面当“推手”,根据当地经济社会发展及物价情况,以及企业效益,实事求是制定最低工资标准并适时调整,敦促企业提高员工收入,政府充当这样的角色是和谐社会需要,是民生责任的体现。

但是,政府在当“推手”的同时,还要积极主动当“助手”,即帮助企业克服困难,兑现员工收入,不能只管定标准、发文件,当甩手掌柜。有人曾担忧,最低工资标准调高后,因成本增加,一些企业可能会减少雇工,导致工人失业,政府好心办了坏事;还有人认为,越南、印度、墨西哥等国人工成本低于中国,一些在华外商可能会将资本或产业转移,加剧国内就业困难。

应该说,对这些可能存在的问题都不应该忽视。虽然大多数企业对员工涨工资的承受与支付能力是有的,但也要看到,目前仍有部分中小企业经营困难,他们尚未从金融危机中恢复元气,现在又要给员工加薪,似乎有点困难。政府应高度重视这些“短板”问题,一方面积极帮助困难企业解决生产、销售、融资等问题,另一方面,必要时可在法律和政策允许范围内,为特困企业减免部分税费,提高这些企业的盈利水平,使其有能力为员工涨薪。政府扑下身子当“助手”,实际是在释放民生善意,既为企业排忧解难,也为百姓解困。

应当说,对这些可能存在的问题都不应该忽视。虽然大多数企业对员工涨工资的承受与支付能力是有的,但也要看到,目前仍有部分中小企业经营困难,他们尚未从金融危机中恢复元气,现在又要给员工加薪,似乎有点困难。政府应高度重视这些“短板”问题,一方面积极帮助困难企业解决生产、销售、融资等问题,另一方面,必要时可在法律和政策允许范围内,为特困企业减免部分税费,提高这些企业的盈利水平,使其有能力为员工涨薪。政府扑下身子当“助手”,实际是在释放民生善意,既为企业排忧解难,也为百姓解困。

■劳动话题

受各种因素影响,“船到码头车到站”的思想在部分“4050”年龄段职工心中集结。对此,企业及社会应引起重视,并采取有效措施,帮助这些职工摆脱“心理退休”困扰——

受各种因素影响,“船到码头车到站”的思想在部分“4050”年龄段职工心中集结。对此,企业及社会应引起重视,并采取有效措施,帮助这些职工摆脱“心理退休”困扰——

受各种因素影响,“船到码头车到站”的思想在部分“4050”年龄段职工心中集结。对此,企业及社会应引起重视,并采取有效措施,帮助这些职工摆脱“心理退休”困扰——

受各种因素影响,“船到码头车到站”的思想在部分“4050”年龄段职工心中集结。对此,企业及社会应引起重视,并采取有效措施,帮助这些职工摆脱“心理退休”困扰——

“老引擎”需要新动力

□本报记者 康劲 通讯员 李守国

□本报记者 康劲 通讯员 李守国

□本报记者 康劲 通讯员 李守国

□本报记者 康劲 通讯员 李守国

■焦点关注

已过不惑之年,在别人眼中你正是施展抱负的时候,然而,突然在一段时间内心情郁闷,不思进取,“想退休”的想法开始在心中集结。

最近,甘肃白银供电公司针对部分员工出现的这种现象进行了调研。他们把40岁~50岁年龄段员工“心理退休”现象与企业的结构性缺员矛盾放在一起,调研结果令人深思。

“船到码头车到站”

在甘肃白银供电公司,“4050”年龄段的员工共有892人,占职工总数的57.21%,都是工作多年的老员工,有些还是和企业共同经历了艰苦创业的“老功臣”。

但是,人到中年并不意味着都是事业中坚,一些人突然被裁下来,这并非他们“主动让贤”,而是另有原因:“船到码头,车到站”的思想开始在左右他们。

公司党委调研后发现,这部分人在工作中表现出以下五项特征:缺乏主动性和创新精神,不思进取;半路满腹,斤斤计较,只讲待遇,不讲奉献;工作责任心不强,态度马虎,凭经验和感觉做事,不讲原则,不按制度办事;

自由散漫,倚老卖老,不服从上级调配和工作安排;拈轻怕重,出力不出力,消极怠工。

由此,带来了企业的结构性缺员和冗员,有的工作没人干,而有些岗位却是一个人的工作几个人干,年轻职工看着老员工们养尊处优,自己的积极性也调动不起来。

并非都是“思想滑坡”

到底是什么原因造成了这部分员工出现“心理退休”现象呢?

公司为此专门成立了课题调研组,结果发现除了一些员工“思想滑坡”的主观因素外,企业管理中存在的“隐形问题”,也容易造成员工的“心理退休”。

内部岗位竞争机制不健全,不能做到“人岗匹配”,造成人力资源使用效率低下。受“官本位”思想的影响,一线艰苦岗位得不到重视,即使一线艰苦岗位出现空缺也无人愿意去竞争,这使得在这些岗位的人员更没有危机感。同时,在人员配置中未严格按照岗位说明书中的任职资格要求去配置,也不对人员岗位匹配情况进行动态评估,使得不具备岗位任职资格的人员仍然稳坐其位。

没有完全将业绩与薪酬进行有效挂钩。如技能工资、工龄津贴仅仅反映了员工的工

作时间,但没有反应出员工的能力和贡献,这种制度上的不合理,导致员工认为干多干少一个样,干好干坏一个样,这就大大挫伤了员工的工作积极性和主动性。

对每个岗位的任职资格不能进行明确,并缺乏有效的评估。这样,使企业在优化人力资源配置、实行优胜劣汰方面失去标准,使员工在职业生涯方面失去方向,造成胜任岗位的人能干这份工作,不能胜任岗位的也干这份工作,长此以往,一些老员工认为既便不能胜任本职工作,也能工资照发、奖金照拿,失去进取之心。

思想政治工作的疏导作用在一线发挥不充分。由于年龄的增大,一些老员工无论是在获取新知识,还是在技能再提高等方面都逊色年轻人,同时也由于年龄的关系,在工作中他们不再张扬,参与集体活动的热情降低,在思想工作工作不到位的情况下,他们就会产生失落感。

找回事业的青春

综合各方面因素,白银供电公司相继推出了多项改革措施,使“4050”年龄段的老员工摆脱了“心理退休”的困扰,帮助他们找回了事业的青春。一些职工感叹:“老引擎终于

平湖家政服务业“一工难求”

本报讯 春节将至,家政服务行业又火爆起来,保姆、钟点工身价水涨船高,月嫂最高月薪已经涨到了二三千元,但即使这样,在浙江省平湖市,家政服务领域仍然“一工难求”。

“做的人少,请的人多,每年年底都会闹‘保姆荒’。”平湖市劳动力市场招聘窗口工作人员说,从去年12月以来,劳动力市场几乎每天都有十几名雇主排队请保姆。

除了带小孩的保姆、做清洁的钟点工,为新建楼盘做保洁的人员最近也特别紧俏。平湖市保丽洁有限公司的小沈就带着一支近30人的保洁员队伍,在市某新建成的楼盘做清洁、护理工作。据介绍,年底各大楼盘赶着验收、交房,因此保洁员的需求量非常大,用工相当吃紧。

针对劳动力市场上的这种情况,平湖市

总工会职工学校及时开展了家政服务培训,仅一个月时间就培训了226名家政服务人员,其中219人拿到了岗前培训合格证书和劳动部门颁发的职业资格证书。

据平湖市总工会职工学校校长胡传英介绍,学校两期免费培训的226名家政人员中,有20多名是男性家政人员。过去,市民对于家政服务一直存在误区,认为只有护理、清洁等才是家政服务行业,其实,装潢、搬家、家电维修等都属于家政服务范畴,而这些领域男性更有优势。

俞品荣是此次参加培训的男性学员之一,他一直从事搬家工作。他说,现在男性家政已很普遍了,比起女性家政人员有着一定的优势,因为“我们不仅力气大,而且还能从事一些高空作业的家政活。”(就业志良)

牡丹江千名家政人员有新岗

本报讯 经过为期18天的免费培训,又有130名家政服务员拿到了黑龙江省“家政服务工程”岗前培训合格证书,并与北京、上海、大连等地的30家家政服务公司签订了劳动合同。截至目前,黑龙江省牡丹江市总工会培训的1000余名家政服务员,全部与这几家公司签订了劳动合同,有了新岗位。

据了解,牡丹江市总工会大力实施“家政服务工程”,他们把培训的对象确定为城镇失业人员和农民工以及将要从事家政服务工作的失业人员,培训内容包括法律、安全卫生、孕产护理、婴幼儿护理、老人及病人

护理六类护理知识和技能。为了打造牡丹江家政服务品牌,该市总工会还开通了维权服务热线电话,对牡丹江市输出的家政服务员进行跟踪服务。

据介绍,在实施“家政服务工程”过程中,市总工会与商务局、财政局共同筛选了几家家政服务企业作为牡丹江市的“就业安置基地”,并充分发挥工会组织优势,对城镇失业人员和农民工实行家政技能培训、就业安置、管理和服务一体化运作,努力把“家政服务工程”打造成为该市推进家政服务产业化发展的示范品牌。(刘加勇 苗雪梅)



本报讯 临近春节,因拖欠、克扣工资而引发的劳动纠纷逐渐进入多发期。日前,山西省专门就保障企业职工工资支付和劳动纠纷处理进行部署,即日起专项查处各类企业拖欠工资等违法行为。

山西省人力资源和社会保障厅厅长张健表示,去年11月起,全省专项检查了农民工工资支付情况,截至目前,共检查用人单位2630户,涉及劳动者7.9万人,查处拖欠工资案件342起,为劳动者追发工资等待遇1673万元,欠薪现象总体呈现出下降的趋势。但是,仍有部分企业存在故意克扣、拖欠工资等行为,特别在建筑工程、公路施工等领域,因工程承包、劳务分包、层层转包、工程质量纠

山西节前严查企业欠薪

纷等引发的欠薪案件仍时有发生。

为此,山西省将对农民工比较集中的建筑施工、公路建设、加工制造、餐饮服务等单位,进行“地毯式”排查,对已缴纳工资保证金的企业,一旦发生工资拖欠,将及时动用工资保证金支付工资。对经营困难无力支付工资或企业主欠薪逃匿的,将使用应急周转金、欠薪保障基金等资金,为职工临时垫付生活费或路途费。

山西节前严查企业欠薪

同时,劳动争议仲裁机构将开辟“绿色通道”,对事实清楚、权利义务明确的拖欠工资案件,简化处理程序。此外,对恶意拖欠工资,造成社会不良影响的建筑施工企业,将采取准入控制、降低或取消资质等行政处罚手段。劳动保障监察部门提醒,进城务工人员如果发现工资被拖欠,可及时拨打“12333”投诉举报电话。对为查处重大违法案件提供重要线索的个人,将按规定予以奖励。(李涛)

年底或年初,是许多用人单位对劳动合同变更的时期,也是劳动争议的高发期。部分用人单位为了实现利益最大化,往往会利用劳动者对法律知识的欠缺做手脚,该签的合同不签,该给的补偿也不给。

针对这种情况,专家告诫劳动者,平时要多学习掌握一定的劳动法规知识,出现问题时除向人力资源社会保障部门求助外,必要时还可诉诸法律,如此,自己的就业权益才能得到保障。

找律师讨回30天补偿金

马小燕在2008年11月28日与北京一家外资公司签订了一年期劳动合同,合同的截止日期为2009年11月28日。在11月28日的当天,部门经理电话通知马小燕,她与公司之间的劳动合同已经到期,公司不再考虑与她续签劳动合同,并向马小燕发送了公司终止劳动合同通知书的电子邮件。其主管明确表示,因为是合同正常终止,所以公司不准备给马小燕任何补偿。

毫无心理准备的马小燕对公司的这种行为非常不满,就找律师准备打官司,讨要补偿金。律师对马小燕分析说,双方之间的劳动合同确实是已经按期终止了,用人单位可以不续签。但公司这种终止行为在程序上违法了,即公司应当提前一个月通知她“到期不再

续签”。公司为此应承担相应后果,即:支付马小燕30天工资补偿金。

为此,律师给该公司发出了一份律师函。结果四天后就接到了该公司的电话,经过几次“讨价还价”,公司方明白了法律方面的利害关系,很快支付给马小燕一个月的工资作为补偿金。北京市法律援助专律师郭兴昌告诉记者:劳动合同到期的前30日,单位负有通知员工到期后是继续签约,还是不再维持劳动合同的义务,法律依据是《北京市劳动合同规定》第四十条“劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者,经协商办理解止或者续订劳动合同手续。”而其中的第四十七条的规定是“用人单位违反本规定第四十条规定,终止劳动合同未提前30日通知劳动者的,以劳动者上月日平均工资为标准,每延

迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。”

利用事实劳动关系维权

李克也任职于一家外企,与公司签订的劳动合同也是一年,从2008年3月1日至2009年2月28日。合同到期后,李克继续按照原合同薪资待遇在单位上班,但是双方没有再签订劳动合同。2009年8月18日,公司通知李克,说是双方之间的劳动合同已经超期,李克需立即交接工作后离职。

对此,郭兴昌律师认为,虽然李克的劳动合同已经期满终止了,双方没有续订劳动合同,但李克仍在继续上班并获得报酬,所以双方的事实劳动关系依然存在。查有法律文件,《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》第十六条指出:“劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,

视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”《北京市劳动合同规定》第四十五条也指出:“劳动合同期限届满,因用人单位的原因未办理终止劳动合同手续,劳动者与用人单位仍存在劳动关系的,视为续延劳动合同,用人单位应当与劳动者续订劳动合同。”

这两个重要的法律法规,对于事实劳动关系作了明确阐述。因此,如公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年罗明就取于一家合资公司已达10年之久,双方所签订的劳动合同于2009年10月31日到期。2009年8月份,公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年

罗明就取于一家合资公司已达10年之久,双方所签订的劳动合同于2009年10月31日到期。2009年8月份,公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年

罗明就取于一家合资公司已达10年之久,双方所签订的劳动合同于2009年10月31日到期。2009年8月份,公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年

罗明就取于一家合资公司已达10年之久,双方所签订的劳动合同于2009年10月31日到期。2009年8月份,公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年

罗明就取于一家合资公司已达10年之久,双方所签订的劳动合同于2009年10月31日到期。2009年8月份,公司以“不适合”为由将罗明除名。罗明只得申请劳动仲裁,要求撤销除名通知书,并给予经济补偿。谁知,仲裁了四个多月无结果。2009年

邓州为“4050”人员送岗位

本报讯 “我老公已经50岁了,能应聘送货员吗?”日前,河南邓州市举办“春风送岗位,力促4050就业”专场招聘会,吸引了众多求职者,有769人当场与招聘单位达成初步意向,其中“4050”人员有126名。

在招聘现场,不少人认真研究起招聘信息,有的和同伴讨论,有的在小本子上记下企业和岗位信息。现场60家单位推出就业岗位1200多个,以社会服务业、家政服务业、制造业、商品加工业、仓储及邮电通信业为主,包括营业员、服务员、家政服务员、行政后勤服务员、企业生产工、仓储服务员等工种。许多参会单位主动降低“工作经验”就业门槛,适当放宽了年龄、学历等就业条件,同时在待遇和保险福利方面也有一定程度提高。

在邓州宾馆的招聘台前,一位40岁出头的中年妇女正在填写登记表,应聘保洁员。宾馆负责人表示:“我们招聘保洁员和送货员,文化程度要求不高,‘4050’人员完全可以胜任。”

据介绍,此次招聘会对用人单位和求职者全程免费,并现场为应聘者提供职业介绍、职业指导、政策咨询、就业信息等服务。招聘会上还开展了“送岗位、送政策、送信息、送服务”活动,鼓励农民工灵活就业、自主创业,此项活动将持续到4月底。

(盛志国 许光远)

永丰就业援助暖如春

本报讯 “非常感谢县总工会和就业局,通过他们的推介,我返乡后很快就到一家单位上班了!”日前,江西省永丰县农民工李东华在接受笔者采访时,乐呵呵地说。

进入新年以来,像李东华一样,通过工会、就业等部门开展的送岗活动,永丰县有500多名返乡农民工在家门口实现再就业。

为做好城镇就业困难人员帮扶工作,永丰县总工会、就业局等单位从今年1月至2月联合开展2010年春风行动暨就业援助月活动。

在就业援助活动期间,永丰县总工会、就业局等单位将与工业园区用工需求实现有效对接,同时,积极扩大劳务输出规模,落实岗位补贴,社保补贴、培训补贴等扶持政策。

该县还通过设立政策咨询窗口、开展上门政策咨询、编印发放宣传手册、寄发《致在外务工人员一封信》等措施,切实扩大政策宣传覆盖面;通过广泛征集适合返乡农民工、下岗失业人员等各类群体创业的优秀项目,开展创业项目下乡镇、进社区巡回展示援助等活动,向准备创业的人员提供创业培训、开业指导、创业实训、创业孵化等服务,并按规定落实小额担保贷款政策,帮助他们成功创业。(刘浩军 吴小平)

临淄“阳光工程”惠及农民工

本报讯 (记者孙覆海 通讯员王立才 王伟燕) 1月23日,山东省淄博施尔康复合材料有限公司会议室里座无虚席,一场有关有机肥料生产操作技术的培训讲座正在进行,90多名来自各地的农民工通过技术培训,顺利签订了一份新年的工作合同。这是今年临淄区“阳光工程”对农民工进行的首期“订单培训”。

所谓“订单培训”,就是根据企业的实际需求,由农村劳动力转移阳光工程办公室和企业先行确定岗前培训对象后,进行有针对性的专业培训。与以往不同的是,只要培训合格,这些农民工将全部实现就业。“以前也参加过培训,但因不符合企业需要,找工作还是很难;现在进行的培训是企业需要什么,我们就学什么,这种培训很实用。”来自聊城市莘县的农民工周中华对这样的培训很是满意。而施尔康公司副总经理王振泰则告诉记者:“我们需要什么,‘阳光工程’就给我们培训什么,工人们就学什么,既帮助农民工找到了工作,又免去企业对新进工人不懂技术的后顾之忧,真是一举两得啊!”

临淄区在实施以促进农村劳动力转移为目的“阳光工程”中,从抓“订单培训”入手,不但帮助培训合格的农民工实现了全部就业,同时也有效解决了企业技术劳动力匮乏的难题。去年以来,临淄区举办“订单培训”27期,内容包括餐饮服务、社区服务、电工电焊、服装缝纫与加工、驾驶与维修等20多项实用职业技能,帮助3900多名农民工实现了就业,为30多家企业解决了用工难题。

三明电业局推进培训提升全员素质

本报讯(记者吴锋思 通讯员张玉生) 为打造一支具备较高业务素质和技术水平的队伍,今年以来,福建三明电业局根据员工岗位、技能层次等特点,大力开展培训工作。

为达到提升员工培训效果的目的,该局有针对性地制定岗位培训计划,大力推进全员自主培训,多举措提高部门、班组培训工作实际。带电三班班长裴光炎和班员罗光明说:“这种立足岗位的自主培训效果好,我们一学就懂,接受快,记得牢,这样的培训让我们能更快掌握操作技艺。”