关注特殊工种劳动者提前退休问题②

企业档案记录与实际工龄不一致;不同岗位的"特殊工龄"无法累计;企业性质变更后工龄得不到认可……

工龄认定难成了他们提前退休的障碍

本报记者 刘旭

阅读提示

根据相关规定,职工享受特殊工种提前退休政策,需要达到法定退休年龄(男满55周岁,女满45周岁),从事高空和特别繁重体力劳动的必须在该工种岗位上工作累计满10年,从事井下和高温工作的必须在该工种岗位上工作累计满9年,从事其他有害身体健康工作的必须在该工作岗位上累计满8年。然而,在执行过程中,因从事特殊工种工龄的认定争议,很多职工正处在"应退未退"的困境中。

因个人档案记载特殊工种累计工作年限仅为6年,不满足提前退休条件,企业没有将55岁焊接工杜景林的退休手续提交至当地劳动部门,本应提前退休的他仍然在岗。

《工人日报》记者连日来采访发现,和杜景林的经历类似,因企业档案记录与实际工龄不一致、换岗后从事特殊工种工龄衔接不畅、企业性质变更后从事特殊工种工龄得不到认可等多种原因,很多特殊工种职工陷入"特殊工龄"认定争议。

根据相关规定,特殊工种提前退休政策要求,从事高空和特别繁重体力劳动的必须在该工种岗位上工作累计满10年,从事井下和高温工作的必须在该工种岗位上工作累计满9年,从事其他有害身体健康工作的必须在该工作岗位上累计满8年。而特殊工种工龄认定中的难题,让一些职工"应退未退"。

企业档案记录与实际工龄不一致

杜景林是辽宁一家钢铁企业的焊接工。1991年参加工作,先后在烧结车间、炼铁厂从事电气焊及设备维修工作。先后转岗4次,实际累计工作15年。2021年4月,因腰肌劳损走路困难,杜景林想办理提前退休手续。在查阅个人档案时,他发现,仅2015年~2016年、2018年~2021年的档案里记载了焊接工岗位工龄,共计6年。

因档案材料记载的累计工作年限不足,企业没有提交他的退休手续。

"这对我来说打击很大,本想着早点退休缓解一下工作和生活困难。"杜景林说,他经常接触有害气体、粉尘等,处在高温、高空作业环境中,强度较大,目前已经没有能力胜任工作。

2017年8月,辽宁省人社厅印发《关于进一步加强企业提前退休人员审批管理工作的通知》(以下简称《通知》),明确企业负责提供职工本人档案及相关材料,要保证所提供材料真实有效,并及时向人社部门申报。而档案材料由企业保管,不少特殊工种职工等到临近退休时才发现,因为企业改制、搬迁、变更,甚至工作人员的疏忽等原因,导致自己的工龄记录不实,无法办理提前退休。

辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平介绍,根据《企业职工档案管理工作规定》,企业职工档案管理部门有登记职工工作变动情况、为有关部门提供职工情况的职责。孟宇平建议,针对企业没有负起保存好档案、主动申报等责任的问题,人社部门应积极干预并作出处罚。

此外,孟宇平提醒特殊工种职工,要积极与企业协商,当职工档案资料不齐或记载不完整时,可以通过查询派工单、工资册及其他能够证明其从事特殊工种作业的相关原始资料进行佐证。对政策解读有争议时,可以主动向当地人社部门咨询。

不同岗位的"特殊工龄"无法累计

"电焊工干了4年,井下电工干了6年,都是特殊工种,为啥不能累计工龄?"李志国对此充满疑问。

2019年,李志国所在的煤矿企业帮其申报提前退休后被人社部门驳回,理由是"申请企业特殊工种提前退休的职工,应在同一性质特殊工种的岗位上,实际工作达到相应最低年限要求,从事不同性质特殊工种的年限不累计计算。"

随着企业快速发展,职工调岗越来越频繁,企业对一专多能复合型人才的需求也越来越多。像李志国这样,从事两种甚至两种以上特殊工种的职工不在少数。

《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条关于工龄的规定为,从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作,持续工龄满十年的可以退休。理论上,无论从事哪种特殊工种,只要达到累计年限都应该符合提前退休条件。但在实际执行中,因没有政策法规的明确说法,加上各地执行标准有所不同,导致很多特殊工种职工无法提前退休。

孟宇平认为,应通过逐步完善政策法规,来解决李志国等职工面临的特殊工种工龄争议问题。例如,完善特殊工种工龄认定政策,对两个以上特殊工种工龄能否累计应有明确说法。

目前,无奈之下的李志国希望通过提起行政诉讼的方式为自己争取提前退休权益。

企业性质变更"特殊工龄"是否归零?

37岁的电焊工周峻宇十分困惑未来自己能不能提前退休。

《通知》明确,提前退休人员包括在原全民所有制和集体所有制企业从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的职工以及有过以上工作经历的解除劳动关系人员。也就是周俊宇符合提前退休条件,可在实际操作中遇到了难题。

周峻宇所在的国有企业在2013年8月改制为民企,尽管他档案内记载的特殊工种工龄有13年,但是企业换了性质,特殊工种工龄是否就归零了?

2018年开始,辽宁实行企业特殊工种岗位备案制度,同时建立了特殊工种岗位数据库。受企业性质影响,他没能在人社部门备案。当地实行"个人申请+企业申报"的方式,如若到55岁前,企业仍没有申报资格,他该怎么办?

不难发现,随着国有企业改革持续推进,当下许多职工面临和周峻宇一样的困境。

孟宇平建议,各地应对转企、转岗的特殊工种职工有明确统一的认定条件。在制度设计上,应尽量减轻甚至免除职工对特殊工种相关事项的举证责任。她呼吁,尽快将民营企业特殊工种职工纳入提前退休政策。



再次明确!

扩大药品耗材集采范围、调整医疗服务价格、进一步扩大门诊费用跨省直接结算……日前,国务院办公厅印发《深化医药卫生体制改革2022年重点工作任务》,再次明确今年医保领域的改革目标。 新华社发 徐骏 作

岗位能上能下 人员能进能出 待遇能高能低

青海打破医疗卫生事业单位职称岗位聘用"终身制"

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅、省财政厅、省卫健委联合印发《关于进一步做好全省医疗卫生事业单位有关人事管理工作的通知》,通过下放医疗卫生事业单位用人自主权,完善优化岗位动态管理、职称评价改革、规范人员交流等政策,打破职称岗位聘用"终身制",建立"岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低"的职称和岗位动态管理机制。

据了解,该省将实施"三下放"深入落实医疗卫生事业单位自主权。一是下放公开招聘自主权。二是全面下放岗位管理自主权。鼓励医疗卫生事业单位按照规定自主制定内部岗位设置方案、自主制定岗位聘用条件和考核办法、自主组织实施竞聘上岗和岗位考核、自主决定岗位聘任人员。三是规范有序下放职称评审权限。根据国家和青海省卫生专业技术人员职称制度改革有关要求,逐步科学合理下放高级职称评审权限。

同时,实施"三调整"分类优化专业技术岗位结构比例。一是分类核定专业技术岗位结构比例。各级医疗机构、疾病预防机构专业技术岗位较之前的标准分别提高10个百分点,高级岗位比例最高提高到40%。二是对公立医院编外聘用的专业技术人员进行岗位管理。公立医院编外聘用人员可参照本单位事业编制专业技术人员岗位结构比例设置岗位,聘任后兑现工资待遇。三是建立编制内外高级专业技术岗位调剂机制。公立医院事业编制人员和编外聘用人员的高级专业技术岗位可在10%的范围内进行调剂使用。

此外,实施"三创新"健全完善专技岗位结构比例动态管理机制。一是建立重点单位专技岗位结构比例浮动机制。二是为特殊人才设置特设岗位。对医疗卫生事业单位引进和培养的高层次人才、批准的延退人员以及领导班子中的双肩挑人员,所聘的高级专业技术岗位可以按特设岗位核定并单列管理。三是建立岗位动态管理考核机制。

宜昌建立劳动关系调解"三微"模式

本报讯(记者张翀 通讯员曹妤)记者日前从湖北省宜昌市了解到,该市围绕劳动关系矛盾基层化解治理,发挥网格化管理起步早优势,紧密依靠群众、发动群众,形成"网格+预警""网格+调解"工作模式,建立点阵预警、中枢统筹、循环跟进、末梢治理的工作体系。

"微触角"预警前置。整合12345市民热线电话、宜昌治欠在线小程序等渠道,统一归集"宜接就办"平台预警、流转、分派、处置;延展线下预警触角,依托全市1.1万余名网格员,601个商圈网格群,发挥基层群防功能,实现劳动关系风险动态跟踪监测。通过线上渠道归集反馈,线下网格日常走访,对企业经营出现问题,存在劳动关系纠纷的行为及时预警。

"微治理"末梢化解。建立劳动关系矛盾一线化解机制,形成上下贯通的闭环处置模式。一方面,将劳动关系矛盾纳入"宜接就办"复杂事项内容,由城运中心分派至乡镇、街道处置,复杂矛盾吹哨部门处置。另一方面,将纠纷调处纳入全市社会治理一体化平台,基层发现隐患,网格员第一时间上门核实,确保劳动者权益不被侵害。

"微循环"整体联动。对于情况复杂且调解难度大的劳动关系矛盾,街道社区上报司法、工会、劳动监察等部门,相关部门根据劳动者诉求,按照行政流程予以处置。需多部门联合处理的,综合运用人民调解、司法调解、行政执法等手段,推动维护劳动者合法权益事件快接快处。



技能培训促就业

日前,贫困家庭子女在新疆维吾尔自治区阿克苏地区阿瓦提县塔木托格拉克村文化站学习农民画技能。近年来,该县人社局大力开展各类技能培训,帮助留守农村妇女和贫困家庭子女掌握一技之长,并推荐就地就近就业。 包良廷 摄/人民图片

吉林20项举措助高校毕业生就业

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,吉林省就业工作领导小组印发《关于积极应对疫情影响全力做好高校毕业生等重点群体就业工作的若干措施》(以下简称《措施》),明确提出坚持市场导向促就业、开发政策性岗位扩就业、鼓励创新创业带就业、采取多种渠道缓就业、聚焦重点群体保就业、提升服务质量稳就业6方面20项举措,帮助高校毕业生等重点群体提升就业能力、实现高质量就业。

《措施》中首次提出国有企业吸纳3000名高校毕业生任务,省属国有企业计划吸纳1000名。同时,增加公务员和事业单位招录人数,通过"三支一扶""特岗教师"、西部志愿者、社工岗等岗位,引导约2万名高校毕业生到基层就业。

《措施》提出缓冲就业理念,通过就业见习安置一部分、考研升学一部分、征兵入伍稳定一部分,有效缓解当下就业压力。其中,大学生就业见习岗位增加81%,研究生招录增加4%,专升本和第二学位招生增加30%。

同时,《措施》首次提出在高校设立大学生就业创业指导服务站,计划对10个具有示范作用的指导服务站,分别予以10万元资金支持。对带动创业数量多、对大学生创业支持力度大的创业孵化示范基地,最高予以100万元资金支持。还将择优扶持60个青年人才创新创业团队,分别给予10万元~50万元资金资助。

此外,《措施》还首次提出将离校两年及以上未就业的高校毕业生列入就业困难群体给予重点扶持。创建"高校毕业生创业就业孵化园",参照就业补贴项目给予相应补助,并将依托"96885吉人在线"服务平台,深入实施服务创新提升工程。打造专业化就业服务专员、人才服务专员和创业就业指导师队伍,推行"一对一"服务模式和重点企业包保制度,面向社会提供全程便捷高效的公共就业和人才服务。

在专业"硬技能"基础上,管理能力、社会交往能力、沟通能力等重要性日益凸显——

多元化人才受青睐 "软技能"成职场人必备

本报记者 徐新星

有人在精进专业技能,让"吃饭"的手艺与时俱进;有人在自主学习新技能,把自己修炼成"多边形战士";还有人正努力实现从执行者到管理者,从"自己干"到"传帮带"的转型……如今,越来越多的"职场老兵"直面挑战,不仅忙于修炼专业"硬技能",还纷纷开始补课"软技能",借助各类学习培训机构、知识平台等提升能力。

近日,得到联合中国人民大学职场研究项目组发布的《2022年中国职场人群发展建议白皮书》(以下简称《白皮书》)显示,数字经济时代"技能为王",多元化人才越来越受到青睐,在专业"硬技能"基础上,以学习和创造性解决问题的能力、管理能力、社会交往能力、自组织能力和沟通能力等为代表的职场"软技能"的重要性日益凸显,成为职场人和用人单位共同的必备。

"技术大神"遭遇"软技能"之困

韦家富在一家公司的技术岗位干了13年,被同事誉为"技术大神"的他,有着过硬的专业技能,但沟通和处理同事关系等方面的"软技能"一直是他的心病。

一次,韦家富给下属安排一个学习新技术的任务,本来是一件好事,却因为自己没能沟通协调好而闹出矛盾,"这些年,随着自己逐渐从一线管理者向中高层管理者转型,在沟通和关系处理上碰到不少挫折,这让我越发意识到补足短板的急迫性。"

为打破"软技能"偏弱带来的职场障碍,韦家富开始利用碎片时间给自己"充电"。他在一家付费学习平台上接连加入3个专题训练营,集中学习口才、沟通能力和管理者素养,"在老师和同学的帮助下进行了大量演练,更把在训练营里学到的知识用在工作沟通当中。没过多久,我便发现自己有了明显的变化。"韦家富说,主要是变得更自信了。心态上的转变,主要来自从实践中获得的正向反馈。比如,把在训练营里学到的共情、倾听、赞美等知识,应用在和同事的沟通当中。

与韦家富情况相似的职场人还有很多。《白皮书》显示,在2000名参与样本调查的职场人中,超85%的受访者正经历职场困境与挑战,其中66.9%的受访者存在职场能力不足问题,身处人际关系困境的职场人占比达到57.59%。目前,工作沟通能力、时间管理及目标管理能力、社会交往能力、管理能力和学习能力位居职场人认为更重要的职场能力前五位。

此外,记者调查发现,当前,在一些电商平台上,沟通、管理、高效学习等类型的图书频频登上热销榜。同时,一些有助于提升"软技能"的线上课程、训练营,也已成为不少寻求自我突破职场人的新选择,留言、问询者很多。

"软技能"教育服务供给还需提升

《白皮书》指出,在数字经济和人工智能时代,工作方式正在发生变化:组织结构趋于扁平化,更加强调灵活的团队协作,技能更替不断加速,对劳动者的自我学习和知识更新能力提出更高要求,"软技能"的不可替代性正进一步凸显。

记者了解到,当前,"硬技能"和"软技能"两种不同方向的职业教育,发展并不均衡。目前,市面上琳琅满目的职业培训课程,多是针对特定职业的资格考试、人才招录考试和职业必备专业技能培训,如公务员考试、电子商务、会计、厨师、IT技能等培训。这类培训服务人群基数大、付费意愿较强,培训效果可外化、易衡量。

相比于应试培训和"硬技能"培训,"软技能"职场教育类产品则呈现出供给不足,且良莠不齐的特点。对此,职场教育领域相关人士分析指出,在经济结构转型、生产方式和工具加速变革的当下,职场人和雇主双方对提升"软技能"的需求日益强烈,注重实战和实效的"软技能"培训产品和服务有不小的发展空间,尤其是注重"教、学、练、测、评"环环相扣的训练营类产品很受欢迎。

"数字化催生的VUCA(不稳定、不确定、复杂、模糊)时代的组织变革速度与频率都要比过往大幅提升,青年人才除了要更新硬核技术,职场沟通、协调、表达等'软技能'也愈加重要。"中国劳动关系学院劳动关系系主任孟泉认为,"软技能"是组织中个体之间形成良好互动关系的"润滑剂",也是团队协作精神和凝聚力的基础要素,更是企业在扁平化结构下提升绩效的"软实力"。因此,加强职场"软技能"的提升也是未来人力资源开发的重要内容。这就需要职业培训行业及相关部门等共同发力,为在职人群和预备就业人群提供更高质量的"软技能"教育服务供给。

山东实施就业创业创新提升行动

本报讯(记者田国垒)记者从山东省政府新闻办新闻发布会上获悉,该省日前出台《全省人力资源和社会保障工作创新2022年行动计划》,将实施就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系、政务服务、党建工作六大创新提升行动。

据悉,为实施就业创业创新提升行动,将深化开展"创业齐鲁·乐业山东"行动,创新实施城乡公益性岗位扩容提质行动,加大创业支持力度,完善职业技能培训长效机制,深入推进零工市场高质量发展,加快推进人力资源服务业创新发展,提升公共就业服务质效。

为实施社会保障创新提升行动,将实施企业职工养老保险全国统筹,推进企业职工基本养老保险精准扩面,加快失业保险省级统筹,推动基层快递网点优先参加工伤保险,开展社保基金管理提升专项行动,规范开展职业年金投资运营,全面推进劳动能力现场鉴定服务信息平台应用,加强社保经办风险防控,构建共谋共建共有共享的社会保障新格局。