

山西修订安全生产条例 为平台经济戴上“安全帽”

明确新兴行业、领域的生产经营单位应履行安全生产义务

本报讯(记者刘建林 李彦斌)日前,山西省人大常委会第二次修订《山西省安全生产条例》(以下简称《条例》),在地方立法中首次提出平台经济等新兴行业、领域生产经营单位的安全生产责任义务,为平台经济戴上“安全帽”。

针对平台经济等新隐患不断出现,各类安全风险交织叠加、集聚放大的安全生产工作实际,《条例》明确,平台经济等新兴行业、领域的生产经营单位应根据本行业、领域的特点建立健全并落实全员安全生产责任制,履行本条例和其他法律、法规规定的有关安全生产义务。新兴行业、领域中涉及安全生产监管职责不明确的,由县级以上人民政府按照业务相近的原则确定监督管理部门。

《条例》规定,生产经营单位应当建立健全全员安全生产责任制,明确全员安全生产责任范围、监督检查和考核标准等内容,编制安全生产责任清单。其主要负责人应当每年依法向职工代表大会或者职工大会报告本单位的安全生产工作以及个人安全生产履职情况,并接受从业人员的监督。不得安排未经安全生产培训合格的从业人员上岗作业;从业人员离岗1年以上或者换岗的,上岗前应当重新组织安全生产教育和培训;对劳务派遣人员、临时务工人员和学校实习学生应当组织安全生产教育和培训。应当建立从业人员安全生产教育和培训档案,记录保存期限不得少于3年。

针对煤矿、危险化学品等生产经营单位,《条例》增设了对主要负责人的行政处罚约束性规定。要求矿山单位有关负责人应当现场带班,地下矿山带班负责人应当与当班作业人员同时下井、同时升井。煤矿应当设置安全监察专员,由具有煤矿主体专业的有关负责人担任,承担下井带班期间的煤矿生产安全首要责任,负责对煤矿生产作业的关键环节实施监督检查。

《条例》还提高了罚款额度。生产经营单位未按照规定设置安全生产管理机构或者配备安全生产管理人员、注册安全工程师的,由负有安全生产监督管理职责的部门责令限期改正,处1万元以上10万元以下的罚款;逾期不改正的,责令停产停业整顿,并处10万元以上20万元以下的罚款,对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处2万元以上5万元以下的罚款。

《条例》自2023年3月1日起施行。

云南将开设3500家以上人力资源服务机构

本报讯(记者黄瑜)近日,云南省人社厅联合省发改委、省财政厅、省商务厅、省市场监督管理局印发实施《云南省推进新时代人力资源服务业高质量发展十条措施》(以下简称《措施》),明确到2025年,全省人力资源服务机构数量达到3500家以上,其中,规模以上人力资源服务企业达到90家以上,人力资源服务行业从业人数达到4.5万人,人力资源服务行业年营业收入达到460亿元。

《措施》要求,把创新驱动作为行业发展的重点方向,推动人力资源服务管理创新、技术创新、服务创新、产品创新,实施“互联网+人力资源服务”行动,创新应用大数据、人工智能等新兴信息技术。

据云南省人社厅相关负责人介绍,近年来,云南省坚持政府引导、市场主导,推动人力资源服务业规模快速增长、业态不断丰富、质量逐步提升,全省人力资源服务机构达2949家,年营业收入达241.3亿元,从业人数达3.76万人。

青岛推出企业职工“退休一件事”联办平台

本报讯(记者张婧 通讯员张晓明)“现在不用跑多个部门,材料在网上就提交好了,还能随时查看退休待遇和退休证,方便又省心。”让山东省青岛市退休职工许先生受益的,是青岛市人社局推出的企业职工“退休一件事”联办平台。

为解决职工多头跑、重复填报个人信息和基础材料等痛点问题,青岛市人社局牵头医保、公积金等部门推出企业职工“退休一件事”联办平台,打造跨部门办理退休“同表申报、一网提交、全程联办、即时反馈”一站式服务,办理时限由20天缩短至10天,提交材料由7份减少至2份。

企业职工“退休一件事”平台将养老金申领作为联办事项入口,企业职工本人自愿选择企业职工基本养老保险申领等业务联办选项,经社保部门审核通过后,平台自动推送至相关职能部门,各部门在规定时间内完成审核、办理结果反馈等工作流程,退休申请一次提交即可快速享受退休待遇核定、医保缴费年限确认、公积金结算提取等全流程“无感服务”。

深圳首次面向全球集中发布1378个博士后岗位

本报讯(记者刘友婷 通讯员满臻烨)日前,深圳市首次面向全球发布1378个博士后岗位,招聘单位涵盖南方科技大学、中国科学院深圳先进技术研究院、深圳湾实验室等34家顶尖科研机构、高校和全球头部企业。

据了解,这是深圳市首次大规模在全球广招优秀博士后,岗位在美国、欧洲、日本、澳洲4个地区同步发布,所有岗位不限国籍,面向全球拥有博士学位的人才。1378个岗位中包含12家高校和科研院所等事业单位岗位499个,9家医院岗位203个,13家制造业、金融和生物医药企业岗位676个。

从专业上看,本批岗位需求专业集中在生物医疗、材料化学、电子信息等深圳市“20+8”集群产业所需。岗位年薪大多在35万元~60万元之间,最高达百万,同时通过人才券、住房补贴等多种形式保障人才住房需求。据统计,深圳市2022年已进站博士后1828人。

部煤电集团员工技能提升率超25%。

高薪更有高要求

参加智能化机电装备技术培训,攻关水泵无人值守的技改课题,创新开发开井机电设备零配件的管理APP……这些都是该集团首席技师邵桐龄近期要完成的工作。

面对新技术、新设备对技能水平的新要求,包括邵桐龄在内的首席技师、资深技师需要适应新生产方式,对传统技能进行升级、叠加。

“以前只需要专注工作、专注技术,现在则要考虑站在企业层面,通过技能大师工作室发挥辐射作用,围绕巡查巡检、疑难处置、课题攻关、工艺改进、技能提升、人才培养等6个方面履行岗位职责。”邵桐龄坦言,身上的担子更重了。

获聘企业首席技师、资深技师,并不代表一定能拿到最高薪资。该集团人力资源部专家丁亮介绍说:“首席技师和资深技师聘期3年,所在单位每年将分阶段对履职贡献情况进行动态考核,结果与绩效工资挂钩。”

该集团煤业公司人力资源部负责人向记者算了一笔账,“根据年度综合考核评定,同级别的技能人才最后到手的薪资差额可能有20万元上下。这样,既坚持了多劳多得的价值导向,也倒逼受聘的高技能人才更好地履职。”

从2021年获聘企业首批首席技师,到2022年入选国家首批首席技师,邵桐龄思考了很多,“传、帮、带、研,是我们作为矿井高技能人才的核心职责,未来要继续扎根现场,促进矿井高质量发展。”

“钻研技术创新技术强企 注重人才培养人才人才辈出”,回望庞士宝劳模创新工作室所在的创新楼,一副醒目的红色对联从楼顶垂下。

国技术能手、全国煤炭工业劳动模范、安徽省十大能工巧匠等荣誉,但年收入不到10万元。

随着“新八级工”制度在矿区落地,技术工人的含金量更直接地反映在工资单上。获聘企业首席技师的李忠敬,年收入最高可达六十万元,“不用拼命住自己不擅长的管理领域挤,也能在热爱的技术岗位上发光发热。”

淮河能源控股集团现有在册在岗职工6万余人,其中,操作序列高技能人才占了1/6。“新八级工”制度推动工资薪酬与技能水平挂钩,树立了多劳者多得、技高者多得的价值导向,让更多工人有了扎根一线的动力。

该集团西部煤电集团色连二矿是全国首批智能化示范矿井,对技能人才的渴求更加强烈,保供队90后青工赵海龙感触很深,“获聘企业资深技师1年多来,不仅工资提升了43%,单位还为我配备了办公场所,组建了‘赵海龙资深技师工作室’。”现在,工作室有包括专业技术人才、高技能人才在内的31名成员。

赵海龙的晋级故事,在青工中产生了高技能人才效应。

主动加入工作室的成员越来越多,员工培训也由曾经的“强制摊派”变成了“供不应求”,赵海龙还注意到,很多刚入职的青工已经开始谋划报考技能等级。

改革推行以来,西部煤电集团操作序列员工被聘为中级技师及以上的共112人,其中资深技师1人、高级技师6人。2021年西

阅读提示

凭借高超技能与创新成果,淮河能源控股集团的庞士宝、李忠敬、邵桐龄三位工匠获评全国首批首席技师,成功在“新八级工”职业技能等级体系中登顶,他们的工资待遇可以比肩集团管理层。高技能人才的脱颖而出也在矿山掀起了技能提升热潮。工人们明白,不用拼命往自己不擅长的管理领域挤,在热爱的技术岗位上同样能发光发热。

随着国家经济体制和经济结构发生重大变化,“老八级工”制度完成使命逐渐淡出历史舞台。2000年,庞士宝参加工作时,矿工的技能晋升通道已经变成由初级工、中级工、高级工、技师、高级技师组成的五级技能等级序列。

煤矿企业属于劳动密集型,庞士宝坦言,过去普通工人晋升很难,技能晋升的“天花板”偏低,如果去当“长”,得经历班长、后备班长、副班长、班队长等多个职级。“一个矿区可能有上百个副班长、班长,从班队长到副科长是个‘槛’,有业绩、学历、获奖等‘硬杠杠’,工人并没有优势。”

工人晋升通道不畅带来的负面效应也随之显现。煤矿面临技术骨干流失、招工难等问题。

近两年,淮河能源控股集团推行岗位职级改革,建立起管理、专业、操作三大岗位序列的内部纵向发展通道,以及跨职能、跨序列、跨行业的横向发展通道,操作序列划分为7个层级,技能人才不仅有了纵向成长的上升通道,也有了横向流动的空间。这样一来,工人们不必再盯着千军万马过独木桥的“长”,努力学精技术同样能实现职业发展。

目前,该集团已有19名工人聘上首席技师、资深技师。

矿山掀起高技能人才效应

李忠敬是淮河能源控股集团煤业公司张集矿通风一队的测风员。此前,他虽有全

淮河能源控股集团推行技能人才评价制度改革,工人聘上首席技师后,最高年薪能达到60万元,在青工们看来——

盯着当不当“长”,不如拥有一技之长

本报记者 陈华 本报通讯员 于晨展

新年伊始,安徽淮南,位于淮河能源控股集团煤业公司顾桥矿创新楼的庞士宝劳模创新工作室里人气爆棚。想加入工作室的青工越来越多,庞士宝也愈加忙碌。

这间劳模创新工作室的“走红”,源自一项技能人才评价制度改革。

2021年6月,淮河能源控股集团印发《首席技师、资深技师聘用管理办法(试行)》,实行人力资源薪酬改革、畅通操作序列岗位职工晋升通道,明确工人聘上首席技师后,最高年薪能达到60万元,相当于集团副总级别。

2022年3月,人社部出台“新八级工”职业技能等级制度,将原有的五级技能等级延伸为八级,形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级序列。淮河能源控股集团成为安徽省“新八级工”制度首批试点企业之一。

凭借高超技能与创新成果,庞士宝与集团的李忠敬、邵桐龄一起获评全国首批首席技师,成功登上“新八级工”职业技能等级体系的金字塔顶。

“青工们现在都明白一个道理,拥有一技之长比当不当‘长’更重要。”庞士宝说。

不必非盯着“长”

据《淮南煤矿志》记载,1956年淮南煤矿矿区开始全面推行八级工资制度,也就是“老八级工”制度。在20世纪50年代,八级工是顶尖工匠的代名词,不仅意味着收入高,更意味着受尊重、有声望。

86岁的梅富轩就曾是淮南煤矿的一名井下八级矿工,“那时,八级工每月108元,是一级工的3倍。”

湖北省认定首批劳动保障守法诚信红名单

本报讯(记者张坤 通讯员王永华 曹好)日前,为推进劳动保障守法诚信制度建设,提升以信用为基础的新型监管机制效能,湖北省人社厅组织开展了首批劳动保障守法诚信红名单认定工作。

2020年以来,湖北省人社厅印发《湖北省用人单位劳动保障守法诚信等级评价办法(试行)》《关于规范劳动保障守法诚信等级评价工作的通知》,明确列入红名单的条件、程序步骤和工作要求。用人单位连续两年劳动保障守法诚信等级达到A级,且在其他领域无严重违法失信行为的,可以向人社部门提出列入红名单申请。按照用人单位自愿申报、各地人社部门审核、征求行业主管部门意见建议、网上公示等程序,2022年12月,湖北省人社厅研究确定将434家用人单位列入红名单,并通过门户网站向社会公布。

下一步,湖北省人社部门将认真总结宣传红名单对象在模范遵守劳动保障法律法规、依法保障劳动者权益方面的先进事迹和经验做法,充分发挥示范带动作用。同时,建立健全动态退出机制,发现已列入红名单的用人单位违反劳动保障法律规定的,及时取消红名单资格。进一步完善激励机制,对列入红名单的用人单位开通人社公共服务绿色通道和容缺受理服务,及时落实就业和社保优惠扶持政策,全面落实建筑企业采用书面承诺代替农民工工资保证金政策,调动用人单位守法诚信积极性。



冰雕高手“驯”冰秀技

第三届“华德杯”全国青年专业冰雕大赛1月5日在黑龙江省哈尔滨市兆麟公园收官。来自全国的10支参赛队伍进行了3天的竞技比拼,最终冰雕作品《人工智能》《凤引九雏》和《花开满镜》分获金、银、铜奖。新华社记者 王松 摄

重庆20余个零工市场为劳动者提供现场对接、即时确认、当日到岗的快速服务——

零工人员请进“家”

本报记者 李国

“工作人员半小时就帮我找到了月薪5000元的月嫂岗位。”重庆市长寿区居民刘琼今年50岁,曾参加过月嫂培训,近日,她在家附近的零工市场找到了工作。

零工人员,是指从事家政服务、建设安装、物流或企业临时性、季节性用工等零工兼职工作的非全日制就业及新业态行业的灵活就业人员。2022年7月,人社部等五部门专门印发《关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见》,对完善零工市场建设提出要求。

在重庆,越来越多的人像刘琼一样,在零工市场找到“饭碗”。目前,已有20余个区县的零工市场开业,近3个月来,帮助近5000余名灵活就业人员实现就业。

零工人员有了新“家”

家住合川区南街街道牌坊社区的居民曹本香,今年55岁,一直想打一份零工补贴

家用。“最近拿到了养老护理员的培训合格证书,抱着试一试的想法,在零工市场的家政招聘展台报了名,没想到现场就录用了。”曹本香说。

为促进大龄、困难等零工人员就业,合川区零工市场于2022年10月19日开业。零工市场针对灵活就业人员“快招”“日结”的特点,为零工人员和用工主体提供现场对接、即时确认、当日到岗等快速服务。“以前想找个零工,到处打电话,成本高,很麻烦。”重庆市洪英建筑装饰公司负责人唐洪华告诉记者,企业主要招聘的工种是泥水工、木工和杂工,借助线上平台,一次性就与5位灵活就业人员达成就业意向。

“我们还建立了求职交流微信群,求职者可以扫码进群,工作人员每天在群里推送岗位信息,还免费提供企业内推机会和一对一岗位推荐服务。”重庆江北区五里店零工驿站的务工人员王浩介绍说,截至目前,五里店“零工驿站”已收集简历350多份,为500余名零工人员提供免费就业咨询服务。

线上“双向奔赴”

日前,重庆南岸区智慧就业信息系统线上“零工e站”投入运营。企业和劳动者只需

在微信搜索“南岸智慧就业”小程序,找到零工市场板块,便可发单、接单,在线上实现“双向奔赴”。

“现在不用起早贪黑,日晒雨淋地四处找活,刷刷手机就能获取招工信息。”南岸区居民李双一告诉记者,他在线上看到了好几家心仪企业,准备去参加面试。

零工市场不仅受到求职者欢迎,也受到用工企业青睐。

“以前想找个零工,到处打电话,成本高,很麻烦。”重庆市洪英建筑装饰公司负责人唐洪华告诉记者,企业主要招聘的工种是泥水工、木工和杂工,借助线上平台,一次性就与5位灵活就业人员达成就业意向。

“我们还建立了求职交流微信群,求职者可以扫码进群,工作人员每天在群里推送岗位信息,还免费提供企业内推机会和一对一岗位推荐服务。”重庆江北区五里店零工驿站的务工人员王浩介绍说,截至目前,五里店“零工驿站”已收集简历350多份,为500余名零工人员提供免费就业咨询服务。

提供多元公共服务

重庆市人社局相关负责人表示,2023年,各区县至少发展1家零工市场,将采取“线下+线上”相结合的方式,做好零工信息的归集和发布。在线下,定期开展零工专场招聘“集市”“夜市”等特色现场招聘活动;在线上,建设重庆智能就业平台零工招聘专区,采取“统一归集、分别发布”模式,广泛收集零工、短工、兼职及自由职业等需求信息并录入专区,通过重庆公共就业网、微信公众号、手机APP等渠道发布。

该负责人还表示,重庆将建立困难零工援助长效机制,动态掌握务工人员家庭收入低、残疾、大龄等零工人员中的困难群体的基本情况和服务需求,提供1次职业指导、3次岗位推荐、1次技能培训等针对性帮扶措施,鼓励引导用工主体优先招聘困难零工人员。据悉,重庆零工市场在功能上注重综合性,除职业指导、职业介绍外,还可为零工人员提供职业培训、就业失业登记、社保参保、证件代办、补贴申领等多元化公共服务。