

职场快讯

我省着力打造高质量就业先行示范区

本报讯 为实现更加充分更高质量就业这一目标,“十四五”时期,江苏力争打造成为全国高质量就业先行示范区。省人社厅副厅长张宏伟表示,将从六个方面着手:

围绕重点群体,实施就业促进行动计划,加大优质岗位开发力度,分类开展精准就业援助,扩大高质量就业规模。

围绕富民增收,实施全民创业行动计划,发挥创业富民贷和创业补贴激励引导作用,打造优质政府创业服务平台,拓展高质量就业空间。

围绕转型升级,实施职业技能提升行动计划,推行劳动者终身职业技能培训制度,提高技能劳动者社会地位和待遇水平,补齐高质量就业短板。

围绕降本减负,实施援企稳岗行动计划,全面落实降低社保费率、稳岗补贴和困难企业社保费返还等政策,帮助搭建精细化用工招聘服务平台,稳定高质量就业岗位。

围绕优化供给,实施人力资源服务业发展行动计划,培育人力资源服务产业园区和骨干企业,加大人力资源服务业专业化人才培养和引进力度,集聚高质量就业资源。

罗刚

南通新人力资源市场启用

本报讯 刷身份证进场、扫二维码签到,企业的职位发布和求职者的简历都可以通过省智慧就业云平台发送……日前,全新的南通人力资源市场亮相,新市场地址在工农北路150号。

走进新市场,招聘区域分为两个区域,共有140个展位,每个展位的桌面都配备有内嵌求职终端的13英寸PAD,背后的屏幕上则会显示企业信息;大厅的正中间,一台55英寸的红外触摸屏,可以查询到当天的招聘展位分布;两侧的自助简历机可以查询近期招聘信息,进行个人简历注册、在线求职等。“高度智能化的管理系统,能够实现无纸化供需对接、数据精准采集汇总等功能,为供需双方高效匹配、分析就业形势提供强大技术支撑。”南通市人社局人力资源服务中心市场服务部部长黄荣介绍。

据了解,这个人力资源市场将在每周二到周五开办现场招聘。

张弛 梁静

东海四大举措推进高质量就业

本报讯 近年来,东海县人社局多措并举,全方位、多层次推进城乡劳动者高质量就业。

一是强化政策引领,稳市场主体。推动出台就业优先系列政策,持续实施稳岗返还、社保补贴、降低社保费率、以工代训补贴等惠民利企政策,最大限度释放人社政策红利。发放稳岗返还资金1185万元、社保补贴2300万元,为1711家企业、民办非企业单位减免社保费1.51亿元。二是强化稳岗扩岗,保重点群体。统筹推进高校毕业生生、返乡农民工、就业困难群体就业,加大政策扶持和培训力度,开发大学生新业态岗位300余个、公益性岗位70个、见习岗位325个;发放失业金211万元、失业补助金318万元,实现就业困难人员灵活就业1.1万人。三是强化线上线下,扩就业渠道。打造线上多角度、线下多维度联动招聘服务新模式,举办“空中云招聘”11期,推送就业岗位1.2万个,实现就业5200人。开展人才服务进基层30场次,实现农民工家门口552人。四是强化培训培育,提就业质量。实施职业技能提升行动,开展线上培训12699人、线下培训21638人,发放培训补贴1500余万元、以工代训补贴770万元。举办“晶工巧匠杯”职业技能竞赛,遴选高级工1000余人,授予“技能状元”荣誉称号5人。推进“部门”联手培养工程,培育各类技能人才1.8万人次,技能劳动者占比达28%,高技能人才占比达32%。

董仁余

【职业指导师】“斜杠青年”如何做好职业规划

他们不满足单一职业和身份的束缚,而是选择一种能够拥有多重职业和多重身份的多元生活,这些人被称为“斜杠青年”。在新业态不断涌现的今天,“斜杠青年”的劳动与发展值得我们关注。

斜杠青年需要明确自己职业成功的目标,做一个幸福“劳动者”。虽然“斜杠青年”通常被认为更努力,更有工作激情,技能更全面,但是目前并没有充分证据显示“斜杠青年”在升职加薪方面会比传统“劳动者”更胜一筹。“斜杠青年”们同时从事多个职业,有利于让他们摆脱单一枯燥的工作方式,在主业上更有创造性。另外,如果他们从事的多项职业可以在技能上相互补充,则提高了他们在主业主上加薪的可能。但是有研究表明,“斜杠青年”对于工作场所中人情交流上的投入更少,可能会影响晋升。从主观职业成功的角度来讲,“斜杠青年”们更容易对自己的职业成长感到满意,即使遭遇失业,也会有更高的就业力和自尊心,更努力找工作也更容易找到工作。总而言之,明确了自己职业目标的“斜杠青年”会成为更幸福的“劳动者”。

斜杠青年要提升自己的职业适应性,做一个勇敢“探索者”。“斜杠青年”想要获得职业上的成就感,很大程度上取决于自身职业适应性的高低。他们通常能够通过塑造自己的工作,将自己的工作内容和方式调整到最舒服的状态,从而通过增加对工作的投入,获得职业成就感。“斜杠青年”在多个职

业身份间随时转换,要求他们对于不同的工作环境和人群作出快速的反应,以应对职业身份转换过程中的挑战和困难。职业适应能力高的“斜杠青年”,能够有效地应对这些挑战,对自己的工作任务进行主动调整,寻找和处理工作相关的信息,作出最好的安排。因而,想要成为一个成功的“斜杠青年”,需要不断塑造自我,成为一个具有高适应力的“探索者”。

斜杠青年要自我管理职业生涯,做一个未来“企业家”。做一名成功的“斜杠青年”除了要对自已的多线职业投入激情与创意,还需要像企业家一样了解相关法律制度,管理和规划自己的职业生涯。中国现行的劳动合同法将是否限制兼职的权力交给了企业,对于主业的兼职职业投入,企业都有权利加以限制约束。因此“斜杠青年”在选择多重职业的同时,也需要选择支持多重职业的雇主。另外,从事与主业相关的副业虽然可能会起到相互促进的作用,但是也有可能在企业信息和工作内容保密上出现冲突。例如,一个从事互联网行业产品经理工作的网络作家,在做互联网行业的相关创作时,可能会无意间涉及行业信息泄密,甚至构成刑事犯罪。另外,“斜杠青年”们以独立承包人的身份获取的收入,也应根据相关规定自行交税。因此,多样的职业生涯对“斜杠青年”们提出了更大的挑战,也为其成为独当一面的企业家打下了基础。

王甫希

【职场关注】“鼠标手”“屏幕脸”“电脑椎”……新型职业伤害不容小觑



失眠、焦虑、腰椎病、颈椎病、内分泌疾病……当前,新职业、新业态超时加班现象较为普遍,给众多从业者带来难以界定的新型职业伤害。这些长期的、慢性的、隐蔽的伤害如何纳入法律法规?新业态下如何创造更良好的工作环境?有专家认为,应尽早划出红线,严格管理,维护好职工权益。

新型职业伤害或就在身边

张瑞曾在某互联网头部公司担任内容审核员,尽管薪水可观,但还是选择在去年离职。

“太累了,早上8点多出门,晚上10点多到家,一整天的工作都是盯电脑屏幕,干眼症、颈椎病、腰椎痛、腱鞘炎都找上了门。”张瑞说,遇到加班多的时候,整个生物钟都乱了,即使下班回家也睡

不着,失眠久了还会陷入抑郁状态。

在互联网等行业,像张瑞这样的情况并不鲜见。近年来,随着互联网行业不断发展,各种新业态、新职业不断涌现,新的职业和劳动方式带来的新型职业伤害开始受到关注。互联网等行业从业者长期从事高强度工作,不仅颈椎病、腰椎病、视力下降、内分泌疾病等新型职业伤害非常普遍,失眠、焦虑、抑郁等心理疾病也日益增多。

《2019年互联网产业人才发展报告》显示,在对自身健康状况的评判上,互联网人的乐观程度低于其他行业。在对疾病的担忧上,71.7%的互联网人担忧颈椎病、腰椎问题,53.33%的互联网人担心内分泌疾病,40.44%的互联网人担心脱发。

与传统职业病直接、明显、剧烈的特

点相比,新型职业病给劳动者带来的困扰往往是长期的、慢性的、隐蔽的。

华中师范大学社会学院教授郑怀说,传统工业生产带来的职业伤害通常集中在某些特定行业。比如采矿业造成尘肺病等,而且伤害比较显性、突出,所以医疗和制度会系统应对,但近年新业态的发展,让工作对健康的损害变得越来越难以察觉,给应对和解决带来困难。

相关制度保障亟待完善

一方面是新型职业伤害日益凸显,一方面是相关伤害及相应保障尚未纳入现有法规。据了解,我国在2001年颁布了《中华人民共和国职业病防治法》,历经四次修订,目前最新修订的版本对职业病的定义为:“企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。”

“这一职业病的规定实际上针对的仍然是传统制造业范畴的健康风险问题。”复旦大学公共卫生学院副教授袁俊明表示,如今职业病侵犯的人群和行业,已不再仅仅是过去普遍认为的工人人群和工业产业,而是向科技行业、现代服务业等领域蔓延。

另据了解,原国家卫计委等部门曾颁布《职业病分类和目录》,其中罗列了10类132种职业病,包括尘肺、职业性化学中毒、职业性肿瘤等,同样是以传统制造业的职业健康风险为主,当下互联网等行业出现的新型职业伤害相关疾病并未被列入其中。

一些专家认为,新型职业伤害的特点也让法律和政策难以应对。比如过去可以制定《工伤保险条例》《职业病防治法》来寻求解决,但现在很难找到制度性的解决方式,因为很难明确定义“工作”,

也很难确定伤害是不是工作带来的。

维护权益需多方合力

越来越多职场“打工人”长期处于压抑、高强度的工作环境中,容易诱发身体或精神疾病,往往导致零散病假增多,工作效率进一步降低,给单位和自身带来损失的同时,也给家庭和社会增添负担。但一些用人单位对这类新型职业病选择性漠视,更谈不上防护及赔偿。

全国政协委员李国华表示,从2019年到2021年,“996”的问题没有得到缓解。从现有《劳动保障监察条例》看,企业违法延长劳动者工作时间的,仅会被“给予警告”“责令限期改正”,并可以按受害的劳动者每人100元以上500元以下的标准处以罚款。受访专家认为,相对于目前的发展与物价水平,该处罚力度明显过低,难以对超时加班起到预防威慑作用。

山西大学法学院教授、山西省法学会行政法研究会会长彭业云建议,应及时修订《职业病防治法》等劳动保护方面的相关法律法规,将新出现的职业伤害及相关保障纳入其中。同时,相关劳动法规中关于人社部门履责的规定应当进一步明确,尤其是对不作为的责任人加大问责力度。

工会应成为职工维权的重要保障。专家表示,通过工会组织推动集体协商机制的运行,确保企业职工与企业之间有定期围绕包括加班在内的对等博弈,是“996”等损害劳动者权益现象的解决之道。

“企业也应当承担起自己的责任。”彭业云说,企业应避免过度追求绩效,加强人文关怀,改善办公环境,针对职业特性安排员工工时,提供心理咨询服务或增加心理健康方面的专项报销等。

综合新华社



2021年江苏工会“职等你来”促进就业创业直播招聘活动日前走进徐州。本次活动由省总工会主办,徐州市总工会具体承办,挑选多家优质企业,共发布招聘岗位58个,用工需求538人。活动在江苏工会网、紫牛新闻、一直播等平台同步直播,吸引了21.95万人次在线观看。

除了线上直播招聘,徐州市总工会还联合江苏徐州财经职业技术学校,举办“立业彭城、工创未来”高校专场招聘会,邀请200多家企业



参会提供众多岗位,为企业招才引才、毕业学子求职就业搭建平台。近年来,徐州市总工会把服务高质量发展大局,促进高校毕业生等青年群体、农民工、职工多渠道就业创业作为重要责任使命,通过创新机制、搭建平台、强化服务等方式,深入开展“工惠贷”职工创业就业金融扶持、线上线下常态化招聘推荐、创业就业培训等,带动群众就业,助力企业发展。

王鑫文/摄

【职场法案】发年终奖前离职 员工索要被拒

■案件详情

公司为鼓励员工积极性,通常会设立年终奖。如果员工在公司发放年终奖前辞职,能否要求公司发放呢?近日,太仓法院就审理了这样一起离职员工起诉要求公司发放年终奖奖金的纠纷。

刘某原系太仓某公司员工,2019年5月23日入职,2020年1月31日辞职。之后,刘某向劳动仲裁委员会提起仲裁,要求公司支付2019年度年终奖奖金1.7万余元,仲裁委经审理后未支持刘某的请求,之后刘某对仲裁裁定不服,故诉至太仓法院。

经审理查明,双方之间签署的《录用通知书》约定年终奖奖金的发放遵从公司政策规定,而该公司《2019年绩效考核管理规定》中明确在年终奖奖金发放日前,员工

提出离职的,取消当年绩效奖金发放。同时,《2019年绩效考核管理规定》经过了民主程序,并告知了刘某。2020年4月16日,公司完成员工考核并发放2019年绩效奖金。

法院经审理认为,年度绩效考核奖金具有激励性质,其发放与否及发放条件应根据劳动合同约定及用人单位规章制度执行。本案中,公司提交的《2019年绩效考核管理规定》对于2019年度绩效考核奖金的发放作了明确详细的规定,双方均应遵照执行。根据该公司《2019年绩效考核管理规定》可知年终奖奖金发放日前,员工提出离职的,取消当年绩效奖金。在原告离职时,被告处尚未发放2019年度奖金,在原告离职后其要求被告发放2019年度奖金,不符合规章制度规

定的发放条件。考虑双方解除劳动关系系因刘某主动申请离职所致,故刘某在申请离职时,应当预见公司发放年终奖奖金时其因不在职所将产生的不利后果。因此,对于刘某主张的要求被告支付2019年度奖金1.7万余元的诉讼请求,未予以支持。

■法官说法

《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。一般来说,年终奖奖金系用人单位根据自身经营状况以及员工的工作表现来确定,用人单位可以在规章制度中明确发放条件、对象、时间等。对于用人单位实施的合理的工资分配制度,司法实践一般予以尊重。

张伊扬