



【穗爱心墙提供免费衣物遇困境:天气转暖失去需求】2016年初在冰冷的日子里,“暖墙”在许多城市间涌现,也称为“爱心墙”,在墙壁上安装挂衣架,普通人将自己不再需要的衣物挂上去,而有需要的人可以自行按需取走穿用,一时好评如潮。但随着天气转暖,暖墙提供的棉衣逐渐失去需求,着实让暖墙面临消逝。

@广州刘小钢:爱心不会因为季节变更而改变,不过也要与时俱进。如果由义工组织管理,将冬装收起来,换上适时的服装或其它季节用品,就让一堵不变的爱心墙永存。

@杨柳飘飘:爱心墙,不仅在冷时为流浪者供暖,而且应该在热时为流浪者供凉,才会延续它顽强的生命力!

【15省份修改计生条例 产假北京最多可休7个月 广东128天】随着北京的新计生条例出炉,目前,全国至少有15个省份修订了本地区的计生条例。这15个省份分别为北京、天津、山东、上海、浙江、安徽、江西、福建、广东、广西、湖北、山西、宁夏、四川、辽宁。

@小钢:尽管地区发展有差别,但同是中国人,为什么产假可以有这么大的差别呢。

@爱啦啦:北京最多可休7个月,哇塞,那女孩子会不会都被北京吸引去啦?

【中山市总针对职工个性化需求开展精准帮扶】57岁的高先生是广东省中山市沙溪镇圣狮市场的清洁工,也是沙溪镇特困职工。近日,中山市总工会“爱心圆梦团”来到他家里,帮他实现了送儿子一台电脑的“小心愿”。

@广钢:精准帮扶的前提是对职工需求有精准的了解,基层工会具有这样的优势,关键是工会干部必须积极履行职责,及时掌握职工的真实需求,上级工会热情提供资源方面的支持。

@扫笔:工会的帮扶,的确该改变以往那种送油送米送棉被的陈旧方式了。

【高龄农民工未来不确定性凸显】多年来,我国高龄农民工群体以每年20%—30%的比例增加。目前,我国各项社保待遇是以劳动关系为基础建立的,超过退休年龄继续就业是否存在劳动关系等问题在司法实践中争议不断。如今,第一代外来务工者可能还没攒够养老钱,就不得不面对新的困境。

@刘村长:别说他们了,就是公务员、事业单位工作人员都有类似麻烦,由于他们没有缴纳养老保险等(都是所谓视同缴费),一旦辞职、转到企业工作,就一无所有从零开始?

@死磕律师:既然可以延长退休年龄,为什么不可以灵活把握农民工的缴费年限?例如可以让年满60岁(男)但参保未达15年的农民工可以延长参保至65岁?

(赵新强 整理)

欢迎各位网友关注 @广东工会、@南方工报,更多话题,期待与你一同分享。

■启事:请本版相关文章作者速与本报编辑联系,以便寄发稿酬。本版文章观点不代表本报立场。

媒体关注

○殷建光

“人才绿卡”助力城市发展春暖花开

广州市委组织部副部长、市人社局局长杨秦在招才引智活动上透露,广州的人才绿卡制度计划在今年4月正式启动。(3月23日《广州日报》)

城市的发展,归根结底是智慧创新的发展。智慧创新来源于哪里?来源于人才。一个城市聚集的人才越多,它的发展潜力必然越大,它的发展前景必然越美。如何聚集人才?广州的人才绿卡是一个好办法,这是城市发展的春风,必然助力城市发展春暖花开。

今年3月,广州市委、市政府出台《关于加快集聚产业领军人才的意见》及相关配套文件,提出广州将建立人才绿卡制度,为外籍产业领军人才提供入境和停留居留便利,持人才绿卡可办理2至5年长期居留证件。从下个月开始,只要符合条件、暂无落户意向的非广州户籍优秀人才,在申请获得广州市人才绿卡后,可在购房、购车、子女入学等方面享受市民待遇。这些条件无疑为广州聚集人才打造了最广阔的平台,必然形成广州的人才高地效应。

互联网时代是命运共同体时代,笔者



最长有效期:五年

发放单位:广州市人社局

亲属可办副卡:享受购房、办护照、领驾照等福利

广州“绿卡”:给在广州地区工作、创业的非本市户籍国内外优秀人才发放的身份凭证,作为持有人在本市居住、工作的证明,可用于办理个人事务。

认为,这个命运共同体的内涵非常丰富,是国家命运共同体,是城市命运共同体,也是人才命运共同体。一个城市只有最大限度地把利于这个城市发展的人才聚合在一起,才能形成这个城市发展的磅礴智慧力量,才能让这个城市在命运共同体时代实现腾飞。广州运用改革创新思维,实行的人才绿卡制度有三大价值,一是为人才选择适合自己发展的城市平台打造了最好

的机遇,二是让城市能够更多更好的吸引促进自己发展的人才,三是打造城市发展的“人才聚焦效应”,为城市的发展树立了崭新的样板。

我们的发展已经进入到落实五大发展理念、践行“十三五”规划时代,在这个时代,人才是牛鼻子,谁抓住了人才,谁就能引领发展,广州人才绿卡制度是一个很好的标杆,期盼这个制度得到更多的借鉴与推广。

职工点题

○金备

劳动者面对职场隐性侵权怎么办?

在一家房地产公司做设计工作的典先生,春节后被调到外地分公司上班。他怀疑因和人事经理有过一些冲突遭报复,但又拿不出被报复的证据。而工作调动打破了稳定的生活环境,他考虑要不要辞职。肖女士在一家公司担任客户经理,已经工作了两年,公司人事部门说她不适合这个岗位,希望她辞职,被她拒绝。不久公司调她到文秘职位,每月工资下降近千元,肖女士认为这是公司变相逼她辞职。(3月22日《南方工报》)

诱导或逼迫职工辞职,是企业解除劳动合同规避经济补偿金的一种隐性侵权行为,因为假如拿不出用人单位存在违法用工行为的证据,比如不为职工缴纳社会保险等,职工辞职用人单位无须支付解除劳动合同的经济补偿金。用人单位虽然有对职工

“炒鱿鱼”的主动权,但从解除劳动合同的成本考虑,更喜欢引诱或逼迫职工主动提出辞职,这是用人单位对职工的隐性侵权。

对于隐性侵权,劳动者维权最有利的证据是劳动合同。因为《劳动合同法》规定,劳动合同应满足9条必备条款,其中就包括工作内容和地点。假如要改变约定的工作内容和地点,用人单位应和劳动者协商,用人单位不能强行改变劳动者的工作内容和地点,由此产生的劳动争议,职工可以用用人单位违约为由申请劳动仲裁。若用人单位解除劳动合同,职工可以依法获得违法解除劳动合同的赔偿金。

人们说《劳动法》和《劳动合同法》是劳动者的保护神,但千万别忘记“保护神”是围绕着劳动关系去显神通的,而劳动合同是明确劳动关系中用人单位和劳动者之间

权利和义务的契约文件。然而,相当一部分劳动者仅在乎劳动报酬,对劳动合同的签订并不在意。还有的用人单位制订的劳动合同文本会在工作内容和地点、劳动报酬等条款后附加条件:根据工作需要,应当服从公司的工作调动和安排。而不少劳动者签订劳动合同时并不认真阅读,随意签上自己的名字。一旦发生劳动争议,需要以劳动合同为证去维权就傻眼了。

《劳动合同法》第六条规定:“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同……”《工会法》第二十条规定:“工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。”因此,工会在劳动者签订劳动合同时要做好指导工作,一旦发生隐性侵权,职工维权不至于走弯路。

言直语

○乔志峰

女海归被“碾压”并非坏事

25岁女硕士韩国留学归来:被1600元底薪碾压。在“硕博专场招聘会”上,韩国海归硕士张瑶连投出简历的机会都没有。“说是硕博专场,几乎没有面向硕士的岗位。”上一次,她在一家培训机构投简历,负责人漠然地说:“不论本科还是硕士,韩语老师,底薪1600元,其余靠招生提成。”她说:“投简历的过程,就感觉自己在被反复碾压。”(3月25日《中国青年报》)

之所以对1600元底薪生出“被碾压感”,源自女海归对自身文凭的高度自信,以及对职场形势的乐观预期。曾几何时,留洋、海归、硕士都是极其高大上的字眼,说起来很多人都会露出羡慕、尊敬的表情,拥有此种身份者在就业时更是风生水起,成为被争抢的香饽饽,高薪、高职自然不在话下。只可

惜今非昔比,现实状况和就业市场瞬息万变,随着国人走出国门越来越容易、越来越多,海归的含金量也有所暗淡,最新的《中国留学回国就业蓝皮书》显示,八成海归的薪酬在1万元以下,具有的竞争优势明显下降。如果不能及时转变就业观念、放下身段适应市场,一些海归和高质量者很容易陷入“高不成低不就”的尴尬境地。

海归被1600元底薪“碾压”,其实并非坏事。其一,可以让包括海归在内的求职者能够对自身条件和就业市场有一个更为客观理性的判断,量体裁衣、人尽其才;其二,能让更多的家长和学子对高烧不退的出国热进行冷思考,在选择求学之路时更为冷静务实,不再一窝蜂地盲目跟风留学;其三,可以在一定程度上解决国外“野

鸡大学”泛滥的问题,让那些专为中国学生打造的“克莱登大学”逐步失去市场,无法继续忽悠学生。

最重要的是,海归被1600元底薪“碾压”从一个侧面折射出就业评价体系的进步——不再“唯文凭”、“唯资历”,而是更看重劳动者的实际能力了;不再讲面子、盲目攀比高学历,而是更看重企业的内在需求了。实际上,有没有文凭、有什么文凭以及有没有证书、有什么证书,并非衡量个人能力的惟一标准。只有重新构建更科学、更合理的社会评价体系,重实际、轻形式,才能彻底破除那些老观念和条条框框,才能让教育回归本位、让人才如鱼得水、让用人单位各得其所,实现多方共赢,激发劳动力市场的活力。