

■劳动时评

给初入职场者补足劳动权益保障课

□杨玉龙

给初入职场者补足权益保障课，关键是劳动者要重视起来。同时，各级工会组织，也应该通过多种服务方式帮助劳动者“补课”。

这个夏天，909万高校毕业生将进入新的人生阶段。对于初入职场的大学生来说，休假、加班、津贴、工伤……一系列职场词汇将进入自己的生活。对于法律“小白”来说，步入职场，一些关系自身权益的法律知识必须要恶补一下！（7月3日 中新网）

权益保障直接关系到劳动者的切身利益。所以，对于职场新人而言，确有必要“补课”。比如，职业培训是迅速提升职场“小白”职场技能第一步。按照《劳动法》，用人单位应当按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。于职场新人而言，理应明晰自己的权益。

以无故克扣、拖欠工资为例，劳动者有权索要赔偿金。《劳动法》第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《工资支付暂行规

定》还提到，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。这些均需要劳动者多留意、学习，并善用这些“武器”。

给初入职场者补足权益保障课，关键是劳动者要重视起来。同时，各级工会组织，也应该通过多种服务方式帮助劳动者补课。一方面做好劳动法规知识的普及，不仅要为劳动者答疑解惑，更要为他们配备好依法维权的“武器”；另一方面，也有必要关注职场动向，对于侵害劳动者权益的不法行为及用人单位，要第一时间介入纠纷。

同时，也应加强对人力资源市场的有效监管。以常见的加班为例，劳动法确定了8小时工作制，对加班，《劳动合同法》明确，用人单位不得强迫或者变相强迫劳动者加班。安排加班的，应当支付加班费，而且在加班时长上也有着具体要求，对此，劳动监察部门有必要强化日常监管，这也利于维护职场新人的合法权益。

此外，对于用人单位来讲，一方面当依法诚信用工，尤其是在面对职场新人方面，应该杜绝不法之举，需要尊重他们的权益；另一方面也应构建和谐职场环境，比如，近年来，职场中

涌现出一些霸凌事件，诸如，银行新员工因不喝领导敬的酒，被辱骂、扇耳光；女员工拒绝跳舞被辞退等，这些侵害了劳动者权益，也对企业发展不利，对此理当规避。

最后，畅通劳动者维权通道也亟待重视起来。如，劳动争议解决存在时效限制。一般来说，劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。这些既需要劳动者进行掌握，更需要相关部门搞好协作，让劳动者维权更便捷也更有底气，尤其是让职场新人安心在职场打拼。

■每日图评

让职工“心声”件件有“回声”

“只有下沉到一线，与职工面对面，主动倾听他们心声，才能切实了解职工的所需所盼……”生态水泥富平公司工会坚持从学中来，到用中去，广泛听取职工“心声”，解决职工实际困难，让职工“心声”有“回声”，让“服务”有“温度”。（7月6日《陕西工人报》）

据报道，该公司开展“我为群众办实事”实践活动以来，通过调查问卷、召开党委专题推进会等，前期共征集各类问题52条，经过梳理合并同类项，划定时间节点，对共性问题进行集中解决，以“件件有回声、事事有着落”为工作要求，想方设法把职工的期望变

成了现实，受到职工欢迎和好评。

倾听心声是关心职工、服务职工不可或缺的方式。了解职工想些什么，有什么要求，这只是第一步。重点在于如何解决职工要求解决的问题。对职工提出的每一条意见和建议，进行分析论证、归纳整理，然后进行督办实施。富平公司的做法，好就好在采用“闭环式”工作方法，办成了有交待；没办成，是什么原因，下一步怎么办？也有交待。让职工的“心声”，件件有着落的“回声”。

笔者以为，要坚持全心全意依靠职工办企业，职工有所呼，企业就要有所应。要把



职工的“心声”变成提高职工幸福感、获得感的“回声”，就要做到把职工要求解决的问题，一一逐项细化，件件逐个落实。为职工办实事，不仅要听“心

声”，更要落实到行动上，体现到为职工解决问题的“回声”上，让职工群众共享企业改革发展成果。

□周家和

■长话短说

“根治欠薪”需要建立长效机制

记者从湖南省人社厅获悉，湖南省日前出台《关于建立健全保障农民工工资支付长效机制的意见》，从源头上根治拖欠农民工工资问题。湖南新出台的办法包括建立健全工程建设领域工资支付机制、问题线索核处机制、应急处置机制、综合治理机制等多方面内容。（7月6日新华网）

工程建设领域历来是农民工被拖欠工资的重灾区。由于缺乏长效机制，欠薪往往拖到年底集中暴露，为维护农民工权益，让农民工过好年，拖欠也是有关部门年底保障农民工权益工作的重中之重。但“根治欠薪”显然不能只靠年底突击，需要从源头上抓起，建立健全保障农民工工资支付的长效机制。

建立健全长效机制需要从三个方面着手。一是强化对欠薪的威慑力。比如“黑名单制”，一经查实克扣、无故拖欠农民工工资报酬达到一定额度以上，就被列入与市场准入机制对接的拖欠工资“黑名单”。比如建立行政执法与刑事司法衔接机制，对恶意欠薪单位，依法从重处罚，涉嫌犯罪的移送司法机关追究刑事责任，让欠薪企业付出得不偿失的代价。

二是立足于预先防范。农民工遭遇的欠薪，主要有两种，其一是企业有钱不愿意给，即“恶意欠薪”；其二是企业资金链断裂，确实没钱给。因此，要通过排查，实现农民工工资月结月清，及时查漏补缺，从源头上解决工资拖欠问题。

三是严格监督制约。比如公布投诉电话、成立“治欠”专班，畅通农民工维权渠道，随时接受农民工投诉，确保投诉有人受理、案件有人解决。这样，欠薪的违规行为为能置于同步的严密管控之下，欠薪在苗头状态时就能得到及时解决。

□钱凤伟

■世象漫说



简历“优化”

简历优化师成为新的职业，令人感慨万千。不可否认，简历在求职中具有很重要的作用，是给用人单位招聘负责人留下良好印象，获得笔试、面试机会的重要一环。但是，打动人单位的简历，不是靠“优化”出来，而是要靠大学生以实际的大学经历、表现写出来。（7月6日《北京青年报》）

□陶小莫

■网评锐语

“老年版”APP提升老人生活幸福指数

斯涵涵：6月10日，支付宝上线“长辈模式”，页面字体变大，应用项目精简。6月29日，3项智能终端适老化团体标准发布……近期，各地各行业创新手段，将更多新技术、新机制运用到适老化转型升级中，让老年人更好地享受数字时代的便利和乐趣。“老年版”APP帮助老年群体积极融入信息化新生活，极大地提高了老年生活的幸福指数。

“第三卫生间”应成为公厕“标配”

张国栋：近年来，各地各部门越来越关注第三卫生间的问题，探索在医院、商业区、交通枢纽区域、景区等公共场所设置第三卫生间，用实际行动为民办实事。所谓第三卫生间，是指在厕所中专门设置的、为行为障碍者或协助行动不能自理的亲人使用的卫生间。第三卫生间体现了社会的文明与进步，而且确实帮助公众解决了很现实的问题。因此，让第三卫生间成为公厕的“标配”，大有必要。

■有感而发

职工劳保技能大赛让安全生产防线更牢固

日前，江苏省扬州市总工会举办“国泰杯”安全生产和劳动保护技能大赛。13支代表队的近百名选手围绕“三违”行为辨识、设备隐患排查、劳保用品穿戴、突发事件应急处置等四项技能展开比拼。（7月6日《工人日报》）

职工的劳动保护，是安全生产中的重要环节。可是，有的企业和职工由于劳动保护意识淡薄，出现了这样的现象：一方面，企业不重视劳动保护，当职

工中出现了不按劳保规定工作的情况时，也是睁一只眼闭一只眼，不及时加以制止和纠正；另一方面，企业虽然发了劳保用品，有的职工为图方便，使用时不规范不正确，甚至不使用，存在了职业病防治等方面的生产安全隐患。

笔者以为，此次，扬州市举办职工安全生产劳动保护技能大赛，一是把劳动保护作为企业安全的重要内容，以激励的机制，增强了企业和职工的劳动保护意

识；二是竞赛把劳保的理论知识与实践操作有机地结合起来，让职工既学习和掌握了劳保的作用及相关的法律法规知识，加深了对劳保重要性的认识，又强化和提升了劳保技能，可以预防和消除企业生产中的安全隐患；三是通过技能大赛，让安全生产劳动保护中的佼佼者“名利”双收，具有积极的示范和导向作用，有利于激发职工劳动保护的热情，把安全生产的防线筑得更牢更实。

□费伟华