

坚持防治结合 深化溯源治理

以“三交底”模式推动工程建设领域根治欠薪工作提质增效

李冠杰

习近平总书记强调，“全社会都要关心关爱农民工，要坚决杜绝拖欠、克扣农民工工资现象，切实保障农民工合法权益”。近年来，宁波市江北区着力推动城市建设发展提速，大批工程项目开工建设，处理好随之而来的工程建设领域欠薪问题，已成为关系发展和稳定的重要内容。为此，江北区坚持和发展新时代“枫桥经验”，坚持防治结合、深化溯源治理，聚焦领域特点和施工进程、专户资金、违法线索等关键环节，探索建立防治欠薪“三交底”模式，最大限度将欠薪问题处置于未发、化解在萌芽。2023年，全区工程建设领域欠薪数较前一年同比减少26.23%，工程建设领域欠薪问题得到有效治理。

“责任”交底，推动“被动化解”向“主动防控”转变。坚持问题为导向，聚焦“项目开工—施工建设—竣工验收”等关键节点，明确实名管理、保证金、分账管理等“六项制度”要求，实现监管规范化。项目开工阶段，由项目建设单位、施工总承包单位、劳务公司法定代表人作出书面承诺，确保无欠薪举措全方位落实到位；施工建设阶段，职能部门落实“一案双查”机制，明确对发现涉及违法分包、转包等行为的，由主管部门降低其资质（信用）等级；竣工验收阶段，将建设项目的薪资支付情况纳入验收审核内容，限制存在欠薪的项目竣工验收，推动薪资及时支付。

“资金”交底，实现“名义管控”向“实际保障”转变。工程领域欠薪矛盾化解的本质在于项目资金的托底。江北区落实

金融等行业监管职能，对在建项目一律纳入银行“农民工工资专户”监管范围，要求开户银行落实工资性工程款资金监控预警，每月上报专户资金拨入、支付情况。银行若未及时预警通报的，将被移出“工程建设领域农民工工资支付服务银行机构”名单。目前辖区125个在建项目全部纳入监管，通过银行预警、书面通报、专项检查，弥补在建项目工资监管平台的滞后性。

“线索”交底，实现“单兵作战”向“协同共治”转变。聚焦欠薪案件“快立、快调、快审、快结、快执行”要求，通过建立健全研判预警、协作配合、平战结合、主动防范、法治保障、督查督导等工作机制，加强行政执法与刑事司法信息共享，实现诉讼、调解、法律援助等环节无缝对接。组

织人社、公安、法院等部门定期联合办公，梳理日常检查、投诉举报及案件办理过程中涉嫌违法犯罪线索，对存在欠薪风险隐患项目，实行违法行为线索交底，及时开展研判处置，推动矛盾纠纷源头化解。2023年全年“交底”风险线索涉及农民工300余人、工资500余万元，全部处置到位。

确保劳有所得，是人民美好生活的基本要求，也是社会发展稳定的根本保障。江北区将进一步将根治欠薪工作作为保障群众利益、推动区域发展的重中之重，深入完善“三交底”模式，抓好源头预防、完善制度保障、兜牢民生底线，让更多劳动者安心投入到生产生活中去，描绘新时期安居乐业的“和美江北”新图景。

（作者系浙江省委党校中青班学员）

经过一段时间的休整，渴望回到职场的求职者却屡屡应聘受阻——

被“职场空窗期”绊住的求职者，如何再出发？

《工人日报》周子元

“公司规定，由于‘空窗期’大于3个月，招聘无法继续推进，祝顺利。”近日，李臻接到了本月第4份面试结果通知，这次依然难逃失望。

今年春节后重新回到北京求职的她，已在各大招聘软件上投递了上百份简历。

“至今没有公司录取我，很大一部分原因就是简历上的‘空白’，不少公司都很在意这段‘空白’。”一年的“职场空窗期”成了李臻求职路上无法忽视的阻碍。

李臻的遭遇并非个例。前不久，“职场人的简历不敢有空窗期”成为热议话题，当一些职场人经过一段时间的休息、学习或是探索自身更多可能性后，渴望回到职场，却发现“空窗期”给他们“减了分”。求职者缘何选择“空窗”？“空窗期”后再出发，难度几何？记者对此进行了采访。



“职场空窗期”不罕见

“因为工作压力逐渐增大和个人身体健康出现了一些问题，我主动选择辞职回到家乡。”2022年底，从事视频剪辑制作相关工作5年后，蒋双林离开了北京，开始了一段时间的“GAP”生活。

所谓“GAP”，即从原有生活模式中暂时跳出，尝试更多体验，为未来生活、学习和职业发展蓄力。

“去年一年，我去了两个国家长期旅行，体验了不同文化的生活方式，还开设了个人自媒体账号。”31岁的蒋双林说，这是一段难得的自由时光，摆脱了工作时的社交压力，可以尽情地读书、旅行、发展自己的兴趣爱好。

29岁的乔思宇则认为离职后的“空窗期”就像一个缓冲带。曾在事业单位工作3年的他感慨：“真正慢下来后，以前那种逼着自己必须前进的压力一下子消散了很多。”

熬夜亏空需要休息、考公考研提升自我、生育后暂时照顾家庭……由于各种各样的原因，一些职场人不得不暂时停下自身职业发展的脚步。通过一段职业“空白”，调整生活、探索自我、提升能力。

然而，重回职场时，简历里的这段“空白”成了阻碍许多人求职的主要原因。

记者在招聘网站上看到，有部分公司在公开的招聘信息内直接写明：“岗位要求最近离职空窗期3个月内”“近段工作空窗期不高于5个月”“工作的空窗期不能超过3个月”等要求。

解释“职场空窗期”成为挑战

按时间顺序写下详细的工作经历是求职简历中不可或缺的一部分，一旦有断档，很难被忽略。采访中，多名有相似经历的年轻人都表示，在招聘过程中曾遇到面试官询问“空窗期”。

“有的公司能够接受面试详谈，有的公司就直接表示不匹配。”经历多次面试，李臻总结，无论面试时聊得多愉快，总能感受到“职场空窗期”对HR来说是减分项，“他们会考虑你长时间不工作，回归职场后可能无法适应职场的快节奏。”

“在一些行业和公司中，特别是对连续工作经验和专业技能有较高要求的岗位，‘职场空窗期’会对求职者的竞争力产生一定的负面影响。”在北京一家人力资源有限公司从事人事工作的郑晓希告诉记者，招聘人员担心，在较长的“空白期”里，求职者是否能保持一定的技能和知识水平，这会对公司业务的连续性产生影响。

为了避免“职场空窗期”对求职产生影响，如何解释“空窗”的原因，变成了求职者的“必备技能”。在网上简单搜索，就能看到许多相关的包装话术和指导课程，不少帖子点赞数、收藏量上万。

因同样的原因被拒绝的次数多了，李臻难免焦虑。在网上搜索如何解释“职场空窗期”话术、技巧后，李臻却对话术的有用性产生了质疑：“这些话术有着相似的套路和规律，面对招聘人员的询问不一定有效。”

“现在用人单位的招聘审核制度越来越严格，人力资源部门在录用前，会核实简历内容的真实性，大部分企业都会与应聘者原就职地进行沟通。”郑晓希提示，求职面试时千万不要编造简历，在面试前进行充分的自我准备和积极沟通，诚实面对面试人员提出的问题会更容易获得岗位认可。

“空窗期”不是职业发展的终点

采访过程中，蒋双林成功应聘成为一家公司的产品经理。在他看来，想要跨过“职场空窗期”带来的求职阻碍，需要提前做好面试被问的准备，更重要的是自己要调整好心态，准备好重新出发。

在面试中，蒋双林展示了“空窗期”做自媒体积累的资源和技能提升。“面试前还可以对企业和所在行业做些研究，知道行业近期在发生什么，以体现这段空白期并没有影响你对工作的热情。”蒋双林告诉记者。

对此郑晓希有着相同的看法，求职时，除了展现自身所具备的能力外，更应该有所准备地展示自己选择“空窗期”的必要性，将其作为自我职业规划的重要部分。

“作为一种正常的职场现象，‘空窗期’并不少见。求职待业期间，如果存在经济压力，符合条件的人员可以申请失业保险金或者失业补助金，给自己托底。”北京市昌平区人力资源公共服务中心的工作人员表示，求职者可关注市、区人力资源部门组织的公益性职业技能培训和招聘活动，社会方面也应提高宽容度，让求职者更加从容地找到适合自己的就业节奏。

采访中，休息了近8个月的乔思宇向记者透露，他已经准备好“再出发”。“毕竟‘空窗期’不是职业发展的终点，反而预示着一个新的开始。”他说。