

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。”

熬夜宵空需要休息、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”做自媒体积攒的资源 and 技能提升。“面试前还可以对公司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露自己选择“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平台的工作人员表示,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。