省总工会官方微博
@广东工会
一周播报

【护士岗位缺口大,男护士更是香饽饽】医疗机构的数量及规模扩大,对护士的需求量也在加大,尤其是男护士。据了解,目前我国男护士不足3万人,占全国护士总数的1%,深圳市的男护士仅1300人,占深圳注册护士总数的2%。而"文武双全"的护理本科男护士,更是热门人才。

@话学反应:"男丁格尔"加油!

@新新长大:男护士香饽饽,为何是香饽饽?另外,缺口大,那待遇怎么样呢?

@我很有股感:又想骗我去做护士。

@释迦没事儿:官方换个称呼啊!护士这个称呼已经被贴上女性化的标签了,很多男生都不好意思学这个专业。还有,护士、护工的行业待遇和社会地位有待提高。

【时薪300-800元!你逛街花钱,她却凭逛街赚钱】"90后"美女刘静艺是一名陪购师,日常工作就是游走于商场内,"一对一"陪顾客逛街,推荐衣帽鞋包等。她表示,陪购师在山东济南每小时至少赚300元,而在一线城市,每小时约赚800元,甚至更多。

@Dengerii:鉴包师、品食师、衣帽柜整理师、化妆品鉴定师、美容师、消脂师、宫颈预防指导师、乳腺按摩师、宠物营养师、陪聊师、陪购师……还有什么?继续补充~

@美瞳种草君鹿酱:挺好,我既请不起,也当不上……

【调查:软件工程专业毕业生就业率较高月薪6259元】近日,麦可思研究院发布的针对2017届中国大学毕业生调查报告显示,2017年,在本科就业量较大的前十个专业中,软件工程专业毕业生的就业率、平均月收入以及就业满意度均最高,平均月收入达到6259元,其后是计算机科学与技术专业(5855元)和电气工程及其自动化专业(4809元)。

@考拉家的土拨鼠:我们公司入职两三年,三五年的脱发不明显,但是工作十年的,都纷纷开始理板寸头…因为地中海越来越明显,发量明显减少。

@吕青Thomas:码农也是农,辛苦钱。

@戏子T杨彪:严重拖后腿了。

【职场女性调查:职场妈妈工作忠诚度更高但晋升很难】《2018年职场妈妈生存状况调查报告》显示,职场妈妈的工作稳定性和忠诚度较高,工作年限明显长于普通职场女性。但"晋升难"是职场妈妈们的共识。数据显示,职场妈妈工作后第一次升职所花的时间长于整体职场女性。

@凡灵fanling:生完孩子出来工作,三年换三份工作,我能说什么呢……

@一条不死不活的鱼:为什么忠诚度高?房奴忠诚度也高,他们失去了选择职业的自由,家里孩子要养,有房子要供,孩子还要攀比,不能输在"起跑线"上。

(徐红秋 整理)

热点聚焦

超龄农民工权益问题频发原因何在?

近日,江苏阜宁县78岁薛姓务工者遭遇欠薪,引发舆论广泛关注。除了被欠薪,一些超龄农民工还面临拿不到加班费、遭受事故伤害而无法获得赔偿等问题。每隔不久,就会有类似报道见诸媒体。

超龄农民工问题由来已久,至今依然屡屡发生,原因何在?其关键问题在于:超龄农民工与所在单位之间到底是何种法律关系,一直没有国家层面的法律来进行统一指引。

《劳动合同法》规定:"劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。"《劳动合同法实施条例》则规定:"劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。"这意味着,现实中,劳动者达到退休年龄后,即使没有享受基本养老保险待遇,劳动合同也要终止。

那么,退休后的人员继续务工发生权益问题怎么办?2010年9月施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》规定,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。

但上述《解释》对于没有享受养老保险待遇或领取退休金的人员(主要是超龄超农民工),是否也按劳务关系处理,并没有给出明确结论。这就造成了各地的认识不统一,多数地方不认可双方之间属于劳动关系,也有不少司法判例认定双方形成劳动关系。

对于认定双方存在劳动关系,也引发了一系列争议:认定之后,如果超龄劳动者请求签订无固定期限劳动合同、支付二倍工资、经济补偿金、赔偿金及社会保险待遇等,该怎么办?如果支持,对企业来讲,显得不公平,企业将不愿再雇用超龄劳动者;但从法律来讲,如果认定了劳动关系,就应该支持这些诉求。

然而,如果没有劳动关系,超龄劳动者在遭遇欠薪或者不给加班费后,无法要求劳动监察部门介入,也无法申请劳动仲裁;在遭遇事故伤害后,无法进行工伤认定,进而获得工伤赔偿,只能按照劳务关系,以提供劳务者受害纠纷或当地工伤保险条例的相关规定向法院提起诉讼。而劳动关系与劳务关系,一字之差,待遇却有霄壤之别。

那么,这一系列难题该如何协调解决呢?近年来,各地都在进行积极探索,也出台了一些有针对性的规定。2017年7月,江苏省仲裁委经征求江苏省高级人民法院相关业务庭意见,通过了《江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》。

《纪要》指出,用人单位与其招用的已达到或超过法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,双方之间用工情形符合劳动关系特征的,应按劳动关系特殊情形处理。劳动者请求享受《劳动法》《劳动合同法》规定的劳动报酬、劳动保护、劳动条件、工作时间、休息休假、职业危害防护、福利待遇的应予支持。但劳动者请求签订无固定期限劳动合同、支付二倍工资、经济补偿、赔偿金及社会保险待遇的不予支持。双方另有约定的除外。

对此,劳动法专家认为,特殊劳动关系既考虑了用人单位的利益,也兼顾了劳动者的权益,较好地平衡了二者的关系。用人单位不用考虑招用超龄农民工需要付出过高成本等;超龄农民工可以更快找到工作,同时享受劳动保护等权益,这是双赢。

伴随着人口老龄化以及劳动力短缺,我国超龄农民工势必会越来越多。鉴于当前各地规定不统一,急需国家层面出台统一的法律规定,而江苏在这方面的探索,或有可供借鉴之处。**(杨召奎)**

职工有话

探索高职"走出去"的新路径

随着"一带一路"的深入推进,高等职业教育也步入新阶段。高职教育的内涵发展需秉持"和平合作、开放包容、互学互鉴、互利共赢"的理念,探索产教协同"走出去"的新路径。

我国高职教育"走出去"的实践已初具规模。2017年高职院校年度质量报告显示,开展"走出去"实践的高职院校数量已达500余所。其中,有师生服务"走出去"企业境外指导和实习的院校分别达162所和187所。院校接受全日制境外留学生7000余人,各类短期境外人员培训逾38万人日,开发境外认可的行业或专业教学标准达283个。不少职业院校在国外设立的"鲁班工坊"等海外办学机构,也产生了广泛的国际影响。然而也要看到,由于标准体系的不够完善,"走出去"实践还较为零散,难以形成品牌效应。

完善的标准体系,既是高职教育内涵发展的重要途径,也是提升"走出去"质量的重要保障。高职院校必须凝练实践经验,对接国际规范,才能打造出具有中国特色、世界水平的高职教育品牌。

遵循职业教育规律,完善高职教育"走出去"的政策设计。高职院校应及时关注国际企业的新技术、新工艺、新规范,通过校企合作、跨境跨界合作等路径,对接用人标准和职业岗位群需求,开发具有中国特色、符合产业发展需求的高职教育标准体系。

扎实推进高职院校"走出去"优质项目试点。当前,需积极推进分类试点,加强项目实践的政府统筹和经验总结,为标准体系建设积累"走出去"实践经验。从人才培养、产教协同、服务贡献等方面遴选相对成熟、境外认可度高的标准,形成不同实践项目类型的"样板工程",并加以推广。

加快与发展中国家的学历关联互认。要在完善我国职业教育资格框架的基础之上,加快双边或多边国际间学历的关联互认,增进国际社会对我国高职教育的了解,使境外学员在接受本国教育与接受我国高职教育之间实现畅通衔接和等值转换。

加强高职教育"走出去"智库建设。"走出去"标准体系的构建不仅需要优质实践项目与个案研究,更需要对对象国经济社会现状、职业教育情况进行研究,为完善高职教育标准体系提供充分、客观的素材和依据。

高职教育"走出去"的新时代蓝图已绘就,高职院校更要奋力前行,为"一带一路"沿线各国民心相通架设桥梁,为世界职教发展贡献中国智慧。 **(毛大龙)**