

# 毕业季,谨防求职路上那些



## 签不签书面劳动合同不重要? 重要!

接到单位发来的入职通知,小董兴奋得一宿没睡着。可是自办理了三方协议等离校手续,小董到单位上班已经快2个月了,单位一直未提签合同的事。小董心里有点忐忑,遂提出签约事宜,单位说有入职通知、三方协议等书面约定,签不签书面合同不重要。小董想知道不签书面合同,劳动者会面临哪些风险?

**评析** 劳动合同是职工与用人单位建立劳动关系的直接证据。《劳动合同法》明确规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同,且合同中应当具备双方基本信息、合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、工资、社会保险、劳动保护等必备条款。一旦发生劳动争议,一份合法有效的劳动合同往往能成为职工维权的有效“武器”。不签劳动合同,劳动者一旦被侵犯,比如单位不缴社保、拖欠工资、发生工伤事故后不给工伤待遇等,职工在维权时首先要确定自己与单位之间存在劳动关系。而确定存在劳动关系往往要通过申请仲裁或提起诉讼来解决。这样不仅费时费力,甚至还会因为举证不力而败诉。

## 试用时间长短单位说了算? 法定!

小茹毕业后经过一段时间的奔波,终有一家大公司愿录用她,可公司提出试用期要长一些。考虑到找份好工作不易,小茹只好答应。于是双方签订了一份2年期的劳动合同,其中约定小茹的试用期为5

个月。谁知5个月快满时,公司以小茹经考核不符合录用条件为由将她解雇。小茹认为,公司只不过是“漫长的”试用期换来廉价的劳动力。那么,初入职场大学生遭遇此种情况该如何维权呢?

**评析** 《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。”很显然,试用期的长短必须在上述法定的范围内约定。

本案中,小茹的劳动合同期限只有2年,可公司竟然约定了5个月的试用期,这显然违法。由于小茹的试用期只能按法定的最长期限2个月来确定,所以在2个月的试用期届满后,应当视为小茹已自动转正。小茹自动转正后,公司再以不符合录用条件辞退她,属于违法解除劳动合同。小茹可以要求公司继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

## 岗前培训期间可不支付工资? 支付!

营销专业毕业的小郑拿到某商贸公司的录用通知后,按要求参加了半个月的岗前培训。培训结束后,双方签订了劳动合同,其中约定试用期2个月,试用期内月工资4000元。结果小郑头一个月只拿到了2000元工资。公司解释说,岗前培训期间小郑并未从事具体工作,怎么会有工资? 懵圈的小郑向劳动监察部门反映。

**评析** 该公司的解释明显不合法。其一,《劳动合同法》第七条规

定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”可见,是否办理了正式入职手续、是否签了劳动合同等,并不影响双方劳动关系的建立。其二,劳动关系产生于劳动过程中,而职业培训也是劳动过程的组成部分。员工只要完成了培训学习任务,就实现了该阶段的劳动过程。其三,岗前培训是“开始用工”的一种形式。员工参加岗前培训要接受单位的领导管理,双方已存在着人身隶属关系,显然企业已经开始用工。小郑参加岗前培训,属于已经提供了劳动,商贸公司理当支付其培训期间的工资。

## 服务期适用于所有劳动者? 非也!

小卢入职后参加了公司举办的为期一周的岗前培训,培训内容包括公司业务概况、开展业务技巧、角色认识等。培训结束后,公司以为小卢提供了专项培训为由要求签服务期协议,小卢稀里糊涂地签了。该份服务期协议载明公司向小卢提供专业培训花费2万元,小卢须工作满5年后方可离职,否则应支付高额的违约金。1年的合同期满后,小卢想要换个工作,却被违约金责任唬住了,不敢轻举妄动。小卢想知道,这份服务期协议是否有效?

**评析** 该份服务期协议无效。《劳动合同法》第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金……”据此,单位只有提供了专项培训待遇,才可以与劳动者约定服务期和违约金。专项培训具有以下属性:一是须属于专业技术培训,不包括诸如业务概况、工作技巧、从业注意事项等;二是须是委托第三方开展,企业内部培训不算;三是企业会支出有凭证的培训费等。对照上述属性,岗位培训显然不属于专项培训待遇,故公司与小卢签订的服务期协议及违约金条款均无效,小卢并不受该服务期的约束。

## 试用期内随便炒鱿鱼? 不行!

小韩大学毕业后进入某科技公司做文秘,签了2年期的劳动合同,试用期为2个月。小韩到岗后不敢有丝毫懈怠,做事认真负责,不料试用期未届满便收到了公司解除劳动合同的决定。小韩想问个明白,可公司不给任何解释,还说既然是试用,就像买东西时试用一样,不满意可以退货。那么,真如公司所说这样吗?

**评析** 试用期内辞退员工,不可以随心所欲,得有充分理由。《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。不符合录用条件,是指劳动者实际上不符合用人单位招工时要的条件和标准,如相关业绩考核不合格等。在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。本案中,该公司招聘小韩而不拿证据来说话,只以试用期为借口,显然是违法解除劳动合同。面对这种违法解约,小韩有权要求该公司继续履行劳动合同或者支付相当于经济补偿金2倍的赔偿金。(潘家永)

## 以案说法

**本报讯** 7月3日7时许,合肥公交集团第六巴士公司的“党建专线”大巴驶入位于芜湖路的合肥四十八中校园。

为服务党员和市民赴红色纪念馆瞻仰革命烈士事迹、接受革命传统教育,感受中国共产党百年奋斗走过的伟大光辉历程,合肥公交集团自6月28日起推出“党建专线”。

“党建专线”开通引起了企事业单位、学校老师和家长的高度关注,纷纷致电咨询“党建专线”可达的红色场馆、线路走向、满载人数、服务时间、上门接送等问题,对合肥公交集团推出这项特色服务纷纷叫好。6月底,合肥市四十八中八年级(16)班家委会成员协商一致,提出预订“党建专线”服务全班同学到巢湖市李克农故居参观,接受革命传统教育,组织一次有意义的暑期社会实践活动。

7月3日清晨,合肥公交集团的党建专线大巴驶入四十八中校园。40多名同学多位家长的护送下走进校门,来到公交“党建专线”上车点。到站后,家委会负责人杨军对公交集团工作人员说:“如今的孩子生在新中国、长在红旗下,没吃过苦。我们家长认为,要让孩子们牢记党的光荣历史,有利于他们从小树立正确的世界观、人生观、价值观,有利于今后成人成才、努力报效国家。恰巧公交集团开辟了‘党建专线’,真是帮了大忙!”(李克武)

# 合肥公交集团“党建专线”启航

## 界首手工匠人坚守“非遗”彩陶



揉泥

界首市地处皖北地区,境内的沙河因彩陶而闻名。沙河两岸沉积的黄胶泥土层十分丰富。黄胶泥可塑性强,是制作彩陶最好的原料。界首彩陶历经千年,是中原与江淮地区陶文化的典型代表,2006年被评为国家级非物质文化遗产。

近日,笔者走进界首市陶艺公园“莉华彩陶工作室”,国家级工艺美术大师卢山义的女儿卢莉华正带领这里的几名传承人,延续着父亲传授的技法——拉坯、修坯、刻画,他们每天精雕细琢,坚守着“泥与火”的艺术,只为让散发着芳香的泥土变成一件件彩陶手工艺品。

卢莉华告诉笔者,彩陶以往采用传统技法烧制,成功率极低,采用现代烧制技艺,虽然成功率大大提高,但让人苦恼的是彩陶原有的古朴韵味也随之降低。“你看这些通过传统方式烧制出的彩陶,色彩质朴,气质儒雅,有一种朴素的自然之美。”卢莉华介绍说。

界首彩陶工艺秉承唐三彩遗风,又吸收了中国剪纸、传统戏曲、木版年画的艺术风格,生动表现了一幅戏曲场景,在创作中不拘泥于对外形的刻画,更注重刻画对象的神态特征表现。最知名的“刀马人”坛罐,饱满厚实,圆润质朴,颇有韵味。据介绍,如今界首彩陶的传承人只有二十多人,在默默地坚守这项传统的手工艺。王彪文/图



制坯



刻画

## 铜化集团“买”点子增效益

**本报讯** 近日,铜化集团表彰了2020年度重大合理化建议及优秀组织单位和先进个人,共发放奖励5万元。据测算,获奖的10项合理化建议被采纳实施后为企业增加效益千万元。

这次有3项重大合理化建议被评为一等奖。安纳达矿业公司常瀚文等3人提出的《钛白洗涤净化工序效能提升》,采纳实施后,年节约成本741万元;华兴化工公司胡号等4人提出的《净化系统管线改造》,采纳实施后年创价值330万元;新桥矿业公司吴岳等3人提出的《井下负380米斜坡道变更设计》,采纳实施后不仅节约了80万元费用,而且缩短了出

矿时间。这三项建议分别奖励5000元。

3项二等奖重大合理化建议分别奖励4000元。4项三等奖重大合理化建议分别奖励3000元。合理化建议优秀组织单位各奖励2000元。5名合理化建议先进个人每人奖励1000元。

“十三五”期间,铜化集团开展以节约增效为主题的常态化合理化建议活动,员工共提出各类合理化建议8100多条,创经济价值7000多万元。《年产2万吨苯胺法技改项目》等71个合理化建议项目获评安徽省重大合理化建议项目,获奖数名列全省企业前列,1个项目获安徽省首届职工技术创新成果三等奖。(陈源贵)

## 血压计 登上了班前会

**本报讯** “先测血压再上岗,健康才能更安全!”连日来,在淮北矿业集团铁路运输处烈山机辆段各车间班前会上,掀起了职工争相测量血压的热潮。

烈山机辆段每天在班前会上为当班职工测量血压,确保职工身体健康方可上岗作业。该段通过测量上岗职工血压、脉搏等数据,排查亚健康对象,及时让身体状况不佳的职工进行休养和治疗,同时对血压异常的职工坚决禁止上岗作业。为确保测量效果,该车间组织各车

间管理人员学习血压计操作使用,了解高血压的症状、产生原因、危害、注意事项、预防等常识,并通过班前会时间为职工讲解,引导职工积极主动参与测量血压。

“通过每天测量血压,让我及时了解职工的健康情况,对班组当班的安全生产也充满了信心。”该段运转车间主任兼党小组组长王子斌说,“每天为职工测量血压,起到了‘早发现、早诊断、早治疗’的目的,也相当于是对职工的一种健康保障。”(李菲)

又到一年就业季。怀揣着梦想走出校园的莘莘学子,在入职前应全面了解劳动法律法规,尤其要注意防范用人单位在签约、试用期、培训、服务期等方面的花招。

中段运矿实现电机车无人驾驶,地表尾矿库实行全天候在线监测……在铜陵有色冬瓜山铜矿,手机可以在千米井下正常上网,井下负一千米

# 科技让矿山变得如此『神奇』

7月5日,在冬瓜山铜矿地下千米深处的运输区中控室,调度员刘宜平正关注着屏幕上无人驾驶矿车的运行状态。在地下千米装有空调的中控室内,调度井下自动驾驶矿车,不再受噪音、粉尘困扰,这是以前几代矿工无法想象的。

冬瓜山铜矿是一座井深超千米的大型铜矿。早在2005年,该矿实现负730米井下与地表手机通话,这是CDMA和GSM无线网络技术首次在该矿井下实现无线网络全覆盖,此项井下无线网络信号覆盖工程在全国属首例。现如今,该矿主要生产和运输中段实现网络全覆盖。

在这里,科技改变了地下千米的生活。

2020年,该矿在井下1000米中段实现了电机车有轨运输无人驾驶,矿井中隆隆作响的电机车自动运输着矿石,工人们坐在中控室内,四季温度如春。该矿电气高级技术主管徐秀祥介绍,他们目前正在测试把5G网络应用于矿井下的无人驾驶,通过实时传输视频,更好地实现远程控制操作。

据悉,冬瓜山铜矿历经3年合作研究,研发了适用于深井矿山高温、高湿、灰尘密集环境的有轨运输无人驾驶专用设备和通讯系统。该运输方案的系统设计、实施和调试,构建了完整的无人驾驶运输远程控制系统、车载控制系统、巷道通讯系统、装矿站远程控制系统、转辙机自动控制系统、分区开关远程监控系统等,实现了负1000米中段(62线~64线)全过程的自动化和远程化,实现了矿石无人驾驶电机车运输,同时兼顾到冬瓜山铜矿主运输中段和智能矿山建设其他自动化系统的扩展需求。

“我矿投入500多万元,从试验、验证到运行,历经数年时间,双机联动无人驾驶电机车技术走在国内外矿山前列,每天运矿达7000吨,实现减人增效10人以上。”徐秀祥说。

盛夏,崇山峻岭间的冬瓜山铜矿杨山冲尾矿库水质清澈,碧波荡漾,与四周绿意盎然的山林风光浑然一体,呈现出绿色和谐发展的图景。

该矿为落实省应急厅尾矿库安全生产风险监测预警系统建设,对杨山冲尾矿库进行坝体表面位移、浸润线、库水位、降雨量、视频及干滩监测,采用的在线监测系统是集传感技术、监测技术、数据传输与处理技术于一体,对尾矿库进行实时监测、动态管理,可有效提高尾矿库监管效率,提升尾矿库安全保障水平,有效防范和遏制重大事故发生。

在该矿视频监控室,笔者看到,显示屏上多个画面的自由切换让尾矿库在监控下变得“一览无余”。

“信息管理系统对系统采集的监测数据进行自动获取、存储、加工处理和输入输出,为尾矿库管理人员提供保存和处理安全信息的现代化手段,能对尾矿库安全状态作出初步评判和报警,确保尾矿库安全运行和管理。”该矿信息中心主任张鲁斌说道。

与此同时,该矿运用信息化手段提升企业综合实力,实现无人值守自动过磅系统,达到从传统粗放型企业到现代信息化企业的转变。以前,在该矿地磅房时常会出现车辆排着“长龙”等待过磅,如今这种情况已不见踪影。

在选矿车间,该矿选矿自动化系统升级改造工作已接近尾声。原来,该矿原选矿自动化系统由芬兰奥图泰公司设计,现已运行十几年。近年来,因备品备件、软件不断淘汰,维护难度及成本逐渐升高,该系统已难以适应冬瓜山选矿自动化控制要求。今年初,该矿选矿自动化系统开始进行国产化升级改造,铜精选浮选柱及铜优浮选液位等已实现自动化控制;浮选过程及精矿输送前各取样点的自动取样器已普遍投用。“选矿自动化系统的不断升级改造,不仅有效减轻职工劳动强度,同时也为车间实施精细化管理、稳定选矿指标提供坚强的保证。”张鲁斌介绍道。

这一切,正是科技创新的魅力。近年来,该矿实现了高质量发展。“十三五”期间,该矿累计生产铜量16.1万吨,实现营业收入73.7亿元。(夏富青 汤青)