



●学习前:没学费怕上当 ●学习中:形式化严重 ●学习后:很多企业不承认

# “继续教育”靠不靠谱？ 新生代农民工很纠结

**本报讯** (通讯员蔡永庆)笔者近日调查发现,新生代农民工所处的尴尬境地,很多与教育的缺口紧密相连。他们希望用知识改变命运,渴望利用业余时间通过继续教育来提升技能和素养,却面临着学费不足、文凭含金量低等问题。

新生代农民工是指在20世纪80年代以后出生,拥有农村户籍而在城镇生活和工作的特定群体。据国家统计局《2012年全国农民工监测调查报告》,全国30岁以

下农民工占到36.8%,其中,初中文化程度以下的占63.6%。新生代农民工继续学习的渴望,提高学历的愿望非常强烈。

在山西阳泉打工的张海贵来自湖南衡阳,今年中专毕业来到日本能源润滑油有限公司上班。1994年出生的他现在一个月能拿3000多元工资,对此他很满足,但唯一让他纠结的是自己的学历太低,进不了办公室工作。

为了能有更好的工作环境,上个月他

在网上查找继续教育的机构,一家教育中介建议他采用“专科+本科”套读的形式,不到两年便能拿证,但要价2万元。虽然可以分期付款,但张海贵还是觉得贵,重要的是怕上当。

初中毕业后从事电焊工作8年的贾志新来自河南林州,今年他已经换了4份工作。由于平时只能干些零活,收入不稳定,他把去年带到阳泉的妻子和双胞胎儿子送回了老家。他曾是晋东集团的一名质检员,

在公司工作4年多,因只有初中学历升职遇到障碍便辞职了。他说,“最难过的就是我只初中学历,中级焊工技师证早都拿到了,但想拿高级证没有理论知识是不行了,有时都有回去读高中的打算。”

“书到用时方恨少”,对新生代农民工来说,求学之路究竟在哪里?以前没有意识到学历的重要,有些后悔,现在却不知道该如何学、去哪里学,希望有人能够指导指导。”

笔者通过对新生代农民工培训需求调

查发现,其需求较大程度地指向劳动强度低而又体面的技术和管理工作。如计算机知识排在所有选项中的首位,其次是营销、法律、管理等,选择电工、钳工、厨师等传统技术的需求较低。针对新需求,大多继续教育学院做出相应的调整,但因这些课程偏理论,学习中形式化现象比较严重。含金量低的文凭打击了新生代农民工学习的积极性。

来自山东泰安的梁玲书在阳泉一家民办教育机构参加成人高考,三年来几乎没有去上过课,每次考试只要多交一部分钱就能拿到答案。他对笔者说,“这样拿到的文凭连我自己也觉得有些虚。”

另外,很多企业对继续教育的文凭不予承认,因学习底子差,在阳泉城区一家装饰品公司工作的李露用了五年参加自学考试,今年取得了大专文凭,但在公司统计学历时她的文凭没有被承认。她说,“我们在城市里没有关系,只能靠自己努力,但考出来文凭别人也不承认,难道我们就只能一辈子做些苦活累活吗?”

李露等人的遭遇只是新生代农民工尴尬求学路的一个缩影。对此,专家建议,对新生代农民工的继续教育还应注重技能、就业以及市民化能力的结合,加大对继续教育市场的管理,提高其参加继续教育的积极性,但要达到这一目标还有很长的路要走。

## 《工人日报》成了 明星员工的奖品

韦钦国

为鼓励基层员工提高工作质量与产量,我所在的公司每个季度都按一定标准及比例评选“明星员工”,获得“明星员工”称号者一次性给予200元的现金奖励。开始的时候,获奖者披红戴花,接受奖金(奖品)及荣誉证书,对车间同事正面激励效果比较大。但我发现,到了第三个季度获奖者就不像第一次那么高兴了,有的甚至还有点郁闷,我在工会工作,与许多员工比较熟,就私下了解了一下情况。

获奖者表示,获奖当然是好事,这是对自己专业技能及贡献的认可,但获评后要请客,奖金根本不够请客,还要自己添钱,觉得不划算。而没有获奖的员工则表示,那些同事获奖也并非完全是他们自己的功劳,没有其它工序的配合,他们的产量与质量不可能那么高,大家都有贡献,凭啥获奖只有他们的份?

仔细想想,都有道理,只是角度不同。获奖者有名声但没得到实惠,没获奖的付出了努力好像什么也没有得到,心中难免不平,这种“不患寡而患不均”的想法在许多人心上都有。但公司的制度是严肃的,出发点也是好的,不能说改就改,我思索良久仍没有找到很好的解决办法。

有一天吃过午饭,从食堂回办公室的路上,我发现有不少员工在宣传栏看当天更换的报纸内容,这一下启发了我,让我意识到,现在的农民工在学历、视野、知识等方面已经远远超过他们的父辈,对新信息及精神文化生活的需求越来越高,得从这方面下点功夫才行。

于是,我利用一次开会的机会向公司领导汇报相关情况,并建议给获得“明星员工”称号的员工每人订一份《工人日报》,算作他对本工序同事的感谢。平均每个班组两三份,加起来也就是20份左右。公司领导让我先听听一线员工的意见,如果他们不反对,执行就可以了,订报费就从工会经费里支取。

在与获奖者及一线员工沟通后,他们认为这个办法很好,在一定程度上体现了成绩与荣誉共创共享的思路,并提出了自己的建议。一是每期报纸领取后统一保管在车间办公室,任何人都可以去查、去借;二是职工阅读一定时间后,由获奖者本人决定是归公还是拿走,如何处置悉听尊便,以彰显其所有权。

如此一来,事情就变得简单了,而且是好上加好,达到了多赢的结果:获奖者没有任何损失,还落了一个“好名声”,并拥有对报纸的处置权;同事在没有增加支出的情况下分享了知识与荣誉,关系变得更融洽了;工会只是从实际出发做了应该做的事,因为帮助员工获得更多信任,工作也顺畅多了。

年底,公司因为关心员工被上级工会授予“依靠职工办企业先进单位”荣誉称号。我因为积极出主意、想办法,公司给我加了一级工资。

## 90后农民工对重体力工作“不感冒”令企业叫苦

多为独生子女,父母有一定物质基础;更青睐能学到技术、有前景的行业

**本报讯** (记者车辉)日前,记者随机采访发现,一些90后新生代农民工多为独生子女,父母有一定物质基础,他们不想从事重体力劳动,而是想学一些技术,甚至做中介服务工作。对环境差、劳动繁重、技术含量低的工作不感冒。“服务员端盘子,学不到东西,我也不差那1000多元,想进入房屋中介行业,或者汽车服务行业,能学东西,未来发展空间大。”来自山西的农民工

张权对记者说,家里不指着 he 赚钱,所以能有发展前景是他最看重的。

“年轻人都不愿意在一线干活,劳动力已经成为我最头疼的问题。”在深装总装饰工程有限公司30周年庆典上,该公司总经理胡正富,提及装饰工程行业发展战略时,感到十分忧虑。劳动力匮乏已成为影响公司乃至行业发展的战略问题。

作为建筑业中的三大支柱性产业之一,中国建筑装饰行业受惠于国内快速增长的经济和不断提速的城市化进程,未来将再次迎来“增量+存量”双重需求拉动的高速成长期。该公司因起步最早且敢于创新,在央视大楼、上海世博会、北京首都国际机场等国内大小工程项目中表现不俗,近年来项目订单纷至沓来,但劳动力短缺已成其“阿喀琉斯之

踵”。“几万人的施工队活跃在各地,用工量大,链条不能断裂,劳动力这环是公司最担心的。”

该公司一位项目经理告诉记者,“现在我们的队伍主力都是四五十岁的工人,大批的90后都不愿意干,招不来工人。”

胡正富介绍,近年来劳动力缺乏问题越来越严重,该企业不断提高工人待遇,比如涨工资、包食宿,为防止欠薪直接将工资打到农

民工卡上,但仍无法满足巨大的用工需求。“熟练工人的月薪我现在已经开到1万多元,可以说现在家装公司工人的工资超过公司白领并不稀奇,但现在熟练工人太少了。”

胡正富告诉记者,为了吸引劳动力,培养熟练工人,他们不断在进行改变,提高工人待遇,改善工人工作条件,“宿舍区装了空调,工作环境也要求整洁安全。”他表示,“不这么做不行啊,留不住好工人。”

探索校企合作模式,送教育进工厂

## 沈阳:农民工有了学历技能“双培训”基地

**本报讯** (特约记者朱少凡 见习记者刘旭)“我初中毕业就外出打工,从此再没进过校门,但对知识的渴望一天也没放弃,我珍惜今天的学习机会,要通过自己的努力,成为新一代产业工人。”来自辽宁朝阳的农民工赵长春说这话时,眼里有泪。

9月23日,沈阳市总工会为沈阳中辰钢结构工程有限公司挂上了“农民工学历和技能‘双培训’基地”牌匾。之后,由沈阳职工大学老师讲了职业道德的第一课。

新生代农民工渴望知识改变命运,但为了生存又没有脱产学习的机会。为适

应这个需求,沈阳市总工会探索了校企合作模式,送教育进工厂。办法是协调具有正规办学资质、充分利用国家对农民工的普惠制培训的政策,将培训课堂设在农民工集中的企业,再由企业根据自身生产需求列出培训科目,培训机构根

据企业需求设专业开展技能培训。对符合国家政策且考试合格者,颁发相应的学历和职业资格证书,促进农民工稳定就业和尽快融入城市。

这样做,一是培训有针对性。企业和农民工缺什么补什么。教师到企业利用农民

工休息时间讲课,近期已经安排了机械识图、电工技术、数控加工等讲课内容;二是农民工唱主角。培训围绕提高能力素质,为新生代农民工创造学习条件;三是确保农民工得实惠。对取得优异成绩者,颁发国家职业技能资格证书,符合条件的晋升高级

工职业资格,为今后就业和自身发展创造条件。

沈阳市总工会农民工部部长蒋阳说,沈阳市总对农民工“双培训”实现多渠道、多层次、多形式,着眼于建立长效机制,形成制度,常抓不懈。



## 城中村里的“求学梦”

在广西柳州、南宁、百色等市的一些城中村,一些农民工子女在艰苦的条件下刻苦求学。他们没有舒服的板凳和高大的书桌,但在简陋书桌上写下的每个字都饱含融入城市的渴望。城市离他们很近,近到走出城中村只需几步的距离;城市又离他们很远,远到他们随时可能被迫重返遥远的家乡。在他们的城市梦里,他们可以像城里的孩子一样生活、学习,不为生计担忧,不被学校的破旧困扰。

**左图:**在广西柳州市柳北区白沙村,一名农民工的女儿趴在路边写作业(9月18日摄)。

**右图:**在广西百色市右江区东合村一个农民工聚居点,8岁的杨朋在家门口写作业(9月16日摄)。

新华社记者 周华 摄

新华社记者 张爱林 摄



## 天津开发区建成 12个“农民工之家”

**本报讯** (记者姜明 通讯员姜书苑)“在这里不仅让我找到了家的感觉,还通过参加‘农民工之家’组织的各类文化和培训活动,学习了很多以前不知道的东西,极大地丰富了我们的生活。”在天津开发区光大银行项目工地施工的东北籍农民工路洪军,几乎每周都能参加“农民工之家”不同类型的活动,9月22日,他一脸笑容地对记者说。

记者从天津开发区有关部门获悉,去年10月开发区首个“农民工之家”在万滨滨海东区住宅项目工地成立以来,目前已在泰达MSD生活区、中国光大银行天津后台服务中心、开发区环卫公司等12个建筑工地建立了“农民工之家”,实现了基本区域内重点建筑工地的全覆盖,成为专门为建筑工人提供集教育培训、权益保障、文化娱乐、亲情服务功能为一体的综合服务场所。

目前,天津开发区有从业人员50多万,其中外来务工人员占据了相当大的比例,随着天津开发区的快速发展,农民工多元化的需求趋势越来越明显。“农民工之家”的建立,是解决农民工多元化需求的一次探索和尝试。

本报实习生 杨召奎

由于无法证明自己的工资标准,很多尘肺病患者选择与企业一次性解决工伤赔偿,领取一次性工伤医疗补助金。而尘肺病人刘建伟手中掌握了工作期间的计工表、工资明细表,他选择走正常的法律途径来维护自己的合法权益。

9月16日,刘建伟诉北京市天竺金玉鼎工艺品有限公司(下称金玉鼎公司)工伤赔偿案在北京市顺义区人民法院开庭。笔者到庭旁听并进行了采访。当天,法庭并未宣判,但刘建伟的援助律师王胜利对此案持乐观态度,相信法院能依法判决。他还提醒尘肺病患者,一定要提升自己的法律观念,像刘建伟一样注意保存好关键证据,以法律途径维护自己的合法权益。

尘肺病患者刘建伟家住北京市顺义区天竺村,自1999年2月至2009年3月在金玉鼎公司从事玉石雕刻工作,由于工作中吸入大量粉尘导致其患上“矽肺”职业病。

根据《职业病防治法》相关规定,职业病人除依法享有工伤保险外,有权向用人单位提出赔偿要求。于是,刘建伟便走上了漫长的索赔之路。

第一步为职业病诊断。有了职业病诊断书才能证明是由于从事粉尘作业而患病的。但由于缺少劳动关系证明,企业拒绝提供职

与很多尘肺病患者选择与企业一次性解决工伤赔偿不同,刘建伟选择通过法律途径来维权

## 一场因“尘肺病”而起的庭审

业接触史证明等材料,职业病诊断困难重重。但经过自己的不断努力和律师的法律援助,2012年2月16日,刘建伟被北京大学第三人民医院诊断为“矽肺一期”。

第二步为工伤认定和伤残等级鉴定。2012年4月4日,北京市顺义区人力资源和社会保障局认定原告为工伤。2012年7月2日,北京市劳动能力鉴定委员会鉴定原告为七级伤残。

第三步为确定赔偿金额。由于刘建伟与金玉鼎公司未能就工伤赔偿金额协商一致,于是,刘建伟便申请顺义区劳动争议仲裁委员会进行劳动仲裁。但刘建伟不服该仲裁委员会做出的仲裁裁决,因此向顺义区人民法院提起诉讼。

刘建伟请求法院判决被告支付原告一次性伤残补助金102518元,判决被告支付原告停工留薪期工资94632元。但被告代理人认

为,伤残补助金与实际工资标准不符,且原告没有证据证明停工留薪期工资标准以及停工留薪期限。

庭审中,刘建伟认为,根据七级伤残的赔偿标准,一次性伤残补助金应为13个月的本人工资。而《工伤保险条例》第61条规定,本人工资是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均缴费工资。根据自己提交给法院的计工表、工资明细表,刘建伟计算出自己2008年的月平均工资为7886元。因此,他认为,被告应该赔偿自己一次性伤残补助金7886元/月×13个月=102518元。

然而,被告代理人辩称,原告提供的计工表、工资明细表与该公司工资明细表的格式不相符,且没有该公司名称以及该公司任何负责人的签字或者盖章,因此对其真实性不认可。

据刘建伟介绍,该工资明细表就是他们领取工资的依据,员工在这张表上签上自己的名字之后便领取现金,并没有公司签字和盖章。刘建伟的工友出庭证实了刘建伟所说的工资发放形式,并确认这一工资发放形式自其进入公司后一直未变。

对此,被告代理人辩称,该证人的证言不足以采信。因为该证人已于2004年离开公司,而刘建伟所要证明的工资标准为2008年的,况且该证人与该公司存在劳动纠纷。

我国《劳动争议调解仲裁法》第6条规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供而不提供的,应当承担不利后果。

但被告代理人认为,根据法律规定,该公司只有保存工资支付凭证两年的义务,而刘

建伟已于2009年离开公司,因此该公司不承担举证责任。而刘建伟认为,自己在2009年的时候已经起诉过公司,但公司依然没有履行举证责任。

庭审中,双方还对停工留薪期工资标准以及期限的认定存在争议。根据《工伤保险条例》第33条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付,停工留薪期一般不超过12个月。

刘建伟认为,被告应根据自己的原工资支付给他12个月的停工留薪期工资7886元/月×12个月=94632元。但被告代理人对其工资标准并不认可,并认为原告并没有表示清楚具体要求的是什么期间的停工留薪期工资,仅同意按照工资标准支付其矽肺住院10天的停工留薪期工资。