



福州市总工会调查显示, 该市技能职工的月平均工资约 3300 元, 较普通职工仅高出不足 500 元——

激励有限 工人学技能动力不足

本报讯 (记者吴锋忠)“辛辛苦苦才拿到技能等级证书,向企业申请后,每个月工资也就比原来多了几百元,总感觉付出与回报太不成比例。”福建福州金山开发区企业职工刘华告诉记者,花费大量的金钱、时间和精力,取得了技师证书,但是收入增值有限,“金”量却不高。

据了解, 近年来农民工素质已经得到较大提升, 但是整体的农民工技术素质水平还是普遍不高。虽然中高技能职工持续短缺, 但记者了解到, 农民工学技能缺乏内生动力, 拿

证的技术工人的数量并不多。

记者发现, 农民工不愿学技术, 缺乏科学合理的激励机制是首要原因, 福州市总工会最近的一项调查显示, 该市技能职工的月平均工资约 3300 元, 较普通职工仅高出不足 500 元。2013 年技能职工的工资增长幅度约 9.7%, 低于全国 10.1% 的平均水平, 43% 技能职工对工资待遇不满意。

实际上, 政府相关部门在提高农民工技能上做了不少努力, 有不少相关项目。但是调查显示约有 25% 的职工 (主要为农民工) 表

示不知道政府有关部门有组织职工培训, 甚至不知道可以申报技术等级。部分职工表示申报技术等级的途径有限, 通过上级工会开展的劳动竞赛取证难度大, 对笔试要求高, 往往难以达到要求。政府扶持和引导力度在执行中都打了折扣。

“我们都是外来打工的, 混口饭吃, 只要满足工厂基本技术操作需要就可以了。”刘华说, 许多工友都认为考证与自己无关, “工友的眼睛都盯着, 技术工人得不到相应的肯定和报酬, 挫伤了其他人学技术的积极性。”

“对低端的工作心理失望、失衡、迷茫占据相当部分青年农民工的思想, 但是却不知道去学习提升自身素质。”福州长乐一家纺织企业工会主席告诉记者。

企业培训未倾向一线职工也成为工人学技术缺乏动力的原因。调查显示, 近三分之一职工反映, 在过去一年中未参与企业组织的职业培训。一些劳动密集型企业, 虽然面临招工问题, 但出于对用工成本的考量, 往往对职工素质提升缺乏足够的重视与投入。从经费投入的结构上看, 有限的职工教育经费呈“倒

三角”分布, 顶层管理者、技术骨干得到的培训机会多、经费多; 底层技术工人基数大, 培训成本高, 所能争取到的教育资源相对有限。

对此, 福州市总工会提出, 要打造“政府主导、企业主体、社会参与”的职工技术素质提升工作格局, 政府有关部门要牵头进一步探索和完善职工培训、技术比赛、技能鉴定、资格认证的“一站式”服务的工作局面, 拓宽职工技能鉴定的途径, 简化技能鉴定程序, 为职工职业技能等级晋升和认定提供畅通渠道。

中国建筑 积极拓展职工幸福空间

本报讯 (记者徐福平 通讯员马静)2月3日, 中国建筑工程总公司 2015 年“迎新春走基层 促转型 送温暖”慰问活动在三公司北京大学肖家河项目举行。总公司董事长、党组书记、中国建筑股份有限公司董事长易军、北京大学党委书记朱善璐慰问项目一线管理人员和农民工代表, 为基层建设者送上新春的美好祝福。

易军和朱善璐一起向员工代表赠送了春节慰问品; 项目管理人员和劳务人员代表分别作了发言, 表示将立足本职岗位, 积极奋发进取, 为实现中国梦而不懈努力; 易军和员工亲切交谈, 鼓励大家坚定信心, 向既定目标不断发力、不断迈进。

易军谈到, 项目部在工程建设中要出经验、出人才, 建设一支能够代表中建总公司甚至一定意义上能够代表中国建筑行业发展方向的经得起考验的队伍。要切实践行我们“诚信 创新 超越 共赢”的企业精神, 通过新技术的应用实现绿色施工, 实现建筑工业化, 让城市安静下来。每一位基层员工都应该抱着谨慎细致的心态, 在工作中要保安全, 保质量、保进度、保效益。

中建三局董事长、党委书记陈华元表示, 中建三局将把总公司“拓展幸福空间”的企业使命融入项目建设中去, 以全方位、高品质的履约兑现对业主的承诺, 积极为客户、为员工、为社会创造价值, 努力拓展幸福空间。

大连市总工会 助 6 万多农民工返乡

本报讯 2月5日, 辽宁大连火车站与市总工会合作, 联系 60 多辆出租车组成爱心车队, 将 137 名务工人员免费接到车站。据介绍, 这是该市首批返乡的农民工团体, 预计今年将有 6 万名农民工返乡。该市总工会和大连站将为此提供相关服务, 助农民工平安返乡。

为做好农民工平安返乡工作, 大连市总工会组织全市各基层工会提前与单位行政部门协调确定春节放假时间, 做好农民工返乡时间、流量、流向的调查摸底工作, 按照各交通客运部门的要求及时准确上报团体订票计划, 建立农民工集中企业信息数据库, 协调交通客运部门为农民工较多的企业提供上门送票服务。

据了解, 今年是该市总工会开展农民工平安返乡活动的第 9 个年头。大连市总工会联合大连火车站、大连长途汽车客运站、大连港客运站和大连国际机场等单位为农民工办理返乡团体预订票 6.17 万张, 各级工会为因特殊原因导致无经济能力返乡的 986 名困难农民工提供救助 26.1 万元。

(顾威 吴庆国 李玉恩)

三工调查

一个名为国际劳工组织中小企业安全卫生防护“工具包”项目正在工业大省辽宁推广, 据了解, 先期试点的 30 家中小企业已经收到非常好的效果。组织实施这个项目的辽宁省总工会已制定三年规划, 2016 年将推广到全省中小企业。

何为“工具包”? “工具包”对提高劳动标准和改善劳动保护条件有何实际意义, 本报记者深入进行了调查。

提高操作者“我要安全”意识

生产工艺相对落后、生产环境差, 从业人员素质不高、职业安全卫生管理基础薄弱等, 是全世界中小企业的共性问题。国际劳工组织在收集、整理世界各国应用工效学原理, 改善工作条件、提高工作效率、预防控制职业危害、保护劳动者安全健康方面取得的实践经验基础上, 总结提炼成了物料存储和处理、机械安全、有害物质和有害因素等九大类问题 132 项解决方案, 这些技术方案被称为“工具包”。

“工具包”实际是一本书, 名为《工效学检查要点》, 这套书 1996 年出版, 在世界各地受到广泛欢迎, 已以 18 种语言出版。职业卫生强调预防为主, 这个“工具包”就是从源头上控制职业危害, 而不是只解决工效问题, 是同时解决粉尘、毒物等传统职业卫生问题。

记者看到, 每大类问题都有检查要点及解决方案, 如“物料存储和处理”, 要求“清理并标识运输通道, 确保运输通道的路面平坦、不滑、无障碍”等; 在“机械安全”方面, 要求“确保应急控制器清晰可见、确保不同的控制器容易区分”等, 多是操作者应该了解的安全知识。如果完全按照相关规定操作, 安全生产事故将大幅度降低。

实施“工具包”主要是提高操作者“我要安全”意识, 不需要高成本投入和高端解决方案, 是实用性强、成本低、效果好的提高安全卫生防护的有效措施。

这是全国总工会劳动保护部要重点向全国中小企业推广的项目。全总劳保部副部长刘晓廷说, 推广应用“工具包”, 就是要帮助更多的企业管理者、专业技术人员、广大职工树立这样的理念, 进而愿意参与到改善工作环境、提高生产效率、预防控制职业危害的活动中来。推广“工具包”为服务我国企业特别是中小企业职业安全卫生防护工作、保护广大职工的职业安全健康提供技术上的帮助。

2014 年 6 月 12 日上午, 全总推广应用国际劳工组织中小企业安全卫生防护“工具包”项目正式启动。辽宁是全国工会系统推广应用国际劳工组织职业安全“工具包”项目的第一个试点省份。首批参与试点的 30 家企业来自辽宁省 11 个市, 试点单位涉及机械机电、水利水电、石油化工、冶金矿产、轻工食品、服装纺织、电子电工、建筑建材、交通运输等多个行业; 钳工、铣工、焊工、砌筑工、喷漆工、缝绉工、织造工、起重工、维修工、包装工、热处理工、变配电工等 12 个主要工种, 涵盖全省中小企业职工 13557 人、班组 946 个。

辽宁省总工会主席的赵国红指出, 推广应用“工具包”能充分调动企业和职工双方的积极性, 是增强基层工会活力的有效手段, 一定要抓好抓实。省总先后召开 5 次主席办公会议, 研究部署实施方案, 并把这项工作作为 2014 年辽宁省总工会 9 个项目制重点工作之一, 给予资金保障。辽宁省总劳动保护部制定了深入基层调研指导计划, 即坚持每周到一个市, 全部试点企业都要走到。

企业、工会、职工都欢迎

辽宁省总工会副主席李景涛说, 推广“工具包”项目, 经营者、工会、职工都欢迎。出现了由少数安监人员抓安全到全员广泛参与、上下都注重职业安全卫生防护、共抓安全生产的新局面。好多企业老板亲自担任试点领导小组组长、亲自主持安全生产改进项目、慷慨解囊支持“工具包”项目推广。

鞍山千峰供暖公司是一家老国企, 创建

于 1993 年, 现有员工 602 人。公司成立了专项领导小组, 由公司总经理左俊杰担任组长, 工会主席李厚臣任副组长, 根据“工具包”项目投资 500 多万元进行了 18 项整改。千峰公司解放东路热源厂车间内, 循环泵的高压电机、除污器等设备开关多, 温度高, 工人常出现操作错误和烫伤事故。整改后在阀门附近管道上贴上了操作规程, 让工人看后如何操作一目了然, 避免了错误操作。并在管道醒目位置设置了防烫伤标识, 以及“按章操作”、“运行设备请勿靠近”等提示, 工人根据规章操作不会出错, 也不会因为不小心碰到管道而烫伤了。

鞍山森远路桥股份有限公司的机加车间主要担负着企业道路养护、道路除雪、公路路面再生系列设备所需机加件的生产供应。工具包项目得到了总经理孙斌武的大力支持, 专门成立了项目推进委员会。公司通过

发放调查问卷, 向全体员工调查了解安全生产隐患及需要改进的项目, 利用“工作场所检查表”、“合理化建议表”确认控制关键点, 确定了物料的储存与处理、有害物质和有害因素、机械安全、工作台设计等 9 大类 32 个整改项目。

截至去年 10 月底, 整改已全部完成。以往工人铣削下来的铁屑经常飞满地, 有时还容易崩到眼睛, 清扫不干净容易扎脚。改造后, 在机床离铣刀近的一侧立一个“L”型、一人多高、带轮的铁簸箕。铁屑崩到铁壁上直接落到下面的盒子内, 操作完毕后, 直接将铁簸箕推走, 回收到指定地点, 整个工作环境整洁了, 也不用再清扫了。

本溪满族自治县民政工矿新型机械厂是一家民营企业, 残疾职工 50%, 聋哑人占残疾职工 20%。总经理魏加强督导实行残疾人无障碍工作理念, 把“工效学”管理模式融入

生产中。以往工人回收铁屑, 用短把铁锹翻找, 每次工人都要长时间蹲下, 手腕累, 效率低。改造后变成了一个磁铁滚轴, 用一根铁棍牵着。一路走来, 滚动的磁铁将铁屑粘上, 不仅减轻了劳动负担还提高了工作效率。

鞍山风机集团确定了 32 个改进项目, 投资 650 万元用于改善车间环境、减轻劳动强度、强化职业安全防护……

据悉, “工具包”项目推行半年来, 30 家试点企业投入资金 2000 多万元, 实施加强安全生产项目 900 多项, 使这些企业安全生产形势发生了可喜变化。

需要一提的是, 辽宁省首批试点企业当时选择试点单位是采用自愿报名的办法, 锦州、丹东等市因各种原因没有报名参加试点。看到参加试点单位个个叫好, 他们着急了。本来省总工会要求一个市选择 3 家企业进行试点, 锦州选择了 23 家, 丹东选择了 15 家。



冬日严寒, 黑龙江牡丹江地区最低气温能达到摄氏零下 20 多度, 气候恶劣。但是, 国网牡丹江大海林林业供电局巡线人员依然每天坚持对雪乡配电线路进行巡视检查。一个巡线工可能要在大雪中徒步十几公里。
任海霞 摄

做低计件计时工资, 是企业诱导工人自愿超时加班的一种手段——

工人“自愿超时加班”有说法

即便劳动者有加班愿望, 也并不能掩盖企业超时加班和加班常态化管理的违法性



本报记者 杨登峰 摄

延长工作时间不受限制的法定情形

用人单位安排职工加班, 应当及时通知职工并经职工同意。如果职工不同意, 用人单位原则上不能强制加班, 除非符合法定情形或具有充分的合理性。对用人单位违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的, 劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议, 可以提请劳动争议处理机构予以处理。法定可以要求职工超时加班的四种情况是:

自然灾害等紧急情况

发生自然灾害、事故或因其他原因, 使人民的安全健康和国有资产遭到严重威胁, 需要紧急处理;

故障抢修

生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障, 影响生产和公共利益, 须及时抢修;

设备检修

须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养;

国防等紧急任务

为完成国防紧急任务, 或完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务, 以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务。

做低计件计时工资, 是企业诱导工人自愿超时加班的一种手段——

工人“自愿超时加班”有说法

本报讯 (记者罗娟)岁末年终, 在记者分赴各地采访返乡职工时了解到, 为了多挣钱, 不少职工表示愿意去订单多加班多的企业, 因为“打工主要是为了挣钱”。同时不少企业也拿出“职工自愿加班”的理由回应劳动部门和工会对超时加班涉嫌违法的指责。超时加班真的是只要职工自愿就可以吗?

记者梳理相关法规发现, 工作时间关系到劳动者的休息与健康, 我们国家执行每天不超过 8 小时, 每周不超过 44 小时的工时制度。对于综合工时和不定工时制制的, 原则上也要安排集中休息、轮休调休, 保证劳动者的休息休假。在标准工时制下, 《劳动法》对加班有比较严格的规定, 一是限制加班时间, 应保证劳动者每周至少休息一日, 同时规定每天加班不超过三小时, 每月不超过三十六小时。二是加班得支付高额的加班费用, 延时加班按 1.5 倍计算, 休息日加班按 2 倍计算, 法定节假日加班按 3 倍计算。

这就是说, 如果企业安排的加班符合上述的两个条件, 满足最低时间和额外待遇的标准, 即不违法。有争议的是职工自愿加班导致突破了《劳动法》最低规定的工作时间的问题, 这一问题尤其突出表现在就业能力不高、替代性强的中低层工人中。

记者在采访多名返乡农民工时了解到, 他们自愿超时加班的原因可能是多方面的, 为了增加收入,

为了保住工作, 被迫加班, 为了提高工作能力等等。记者发现, 工人一般会对是否支付加班工资的问题提出意见, 对超时加班一般是“忍气吞声”甚至自愿。

看《劳动法》对延长工作时间明确规定: “用人单位由于生产经营需要, 经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不得超过一小时; 因特殊原因需要延长工作时间的, 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时, 但是每月不得超过三十六小时。”

“工时制度和延长工时制度, 应当明确规定出单个劳动者每日、每周、每月的工作小时数, 而非是以天为单位笼而统之”。劳动法律学张喜亮研究员表示, 不少用人单位在没有细则, 不和劳动者以及工会商量的情况下, 擅自安排“六休一”甚至自认为任意条件下“六休一”都是合法的, 这是不懂法的表现, 工时的常态是“五休二”。

张喜亮说, 超时工作必须给职工补休, 即保障职工休息权, 有充分法定理由不能补休, 才可以依法予以加班工资补偿, 这是法律原则, 也是法律常识, 不是给“钱”就能了事的问题。

记者采访广东不少制造业工人发现, “六休一”和超时加班即使在劳动法规不断强化的今天, 也并不鲜见。“计件计时工资, 要想多挣钱必须多加班。”广东一大型鞋厂的工人告诉记者, 赶工期的时候企

业还会拿出很多的口号宣传, 激励工人多加班为自己创收。有的企业, 多加班甚至成为职工上先进斗的企业文化和常规管理措施。

记者调查发现, 在加工制造业, 做低计件计时工资, 是企业诱导工人自愿超时加班的一种手段。

“当小时工资率过低而难以改变时, 劳动者为维持其基本生活, 只能延长工作时间, 在这种情况下, 所谓劳动者加班的愿望只能是一种无奈和被迫。即便是劳动者有加班的愿望也并不能掩盖企业超时加班和加班的常态化管理的违法性”。铁道党校研究劳动关系老师李强认为, 当劳动者因其生活所迫而以低于劳动标准的条件提供劳动时, 整个劳动力市场的标准都最终会被降低, 这不意味着效率的提高或者资源配置的优化, 只能说明用人单位劳动权益状况的恶劣。

不少工人反映, 在劳动力十分充足, 工作可替代性强的现实条件下, 如果有工人或者企业工会敢拍着胸脯跟企业大胆说不, 恐怕只能赢得企业一个斩钉截铁的“滚”字。

张喜亮表示, 不能假借职工“希望、自愿”冲击劳动法律的底线。经历两个世纪的工业化, 劳动条件的恶化会导致劳动者身体、精神状况的恶化已成定论。严格执行法定的工时和劳动标准, 是一个负责任的企业是否进步的重要表现。