

工资会不会减少 加班会不会增加 会不会影响休息休假 职工在重大改革中有没有话语权

# 综合工时制能否说改就改？

劳动法律专家认为，引入综合工时要经过内部民主程序，外部行政审批程序以及劳动合同的协商变更程序

本报记者 王维砚

## 小贴士

的调整。此举引起部分员工不满。  
“综合工时”之争，到底焦点何在？综合工时制度下员工的经济权益和劳动权益是否受到损害？

沃尔玛中国区负责人称，新工时制不会影响收入，这一管理模式更加符合零售行业对准时松的工作节奏。而一线员工的担心则是，新工时制会影响明年的工资普调，降低工资收入，增加劳动强度，影响正常的休息休假权利。

专业人士指出，在我国，综合工时制的适用受严格的前提条件和审批程序限制。引入综合工时要经过内部民主程序，外部行政审批程序以及劳动合同的协商变更程序，缺一不可。日前，广东省总工会已明确表态：反对沃尔玛全员实行综合工时制，并要求省内门店和运营单位工会代表和维护好职工合法权益。

## 综合工时制不可任性使用

据介绍，目前，我国用人单位实行的工时制度主要有3种：标准工时制，不定时工时制，综合工时制。

根据相关规定，标准工时条件下，职工工作时长每天不超过8小时，每周不超过40小时，且每周至少休息一天。而不定时工时制主要适用于企业高管、外勤人员、推销人员等无法按标准工时衡量的职工，以及长途运输人员、出租车司机、部分装卸人员等因工作性质特殊，需要机动作业的职工。

而实行综合工时制，在我国则受到严格的前提条件限制。

中国劳动关系学院法学院副教授沈建峰告诉记者，原劳动部《关于企业实行不定时工时制的审批办法》规定，企业如需实行综合工时制，须报企业工商登记地县级以上劳动保障行政部门审批。同时，获批实施企业应将批准决定公示，明确定行的工种及人员，并在劳动合同中予以明确。

工作制和综合计算工时工作制的审批办法》对适用综合工时的行业和工种有比较明确的界定，但同时保留了“其他适合实行综合计算工时工作制的职工”的表述，这一条款虽然为法律实践留下了争论空间，但其在工作性质上必须与办法列举的情况具有相当性。

从原劳动部《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答》来看，此处其他适合综合计算工时的职工主要包括两类：“亦工亦农或由于受能源、原材料供应等条件限制难以均衡生产的乡镇企业的职工”和“在市场竞争中，由于外界因素影响，生产任务不均衡的企业部分职工”。沈建峰认为，按照以上理解，沃尔玛超市全员实施综合工时制并不符合现行法律规定。

同时，综合工时制的审批程序亦有严格规定。根据相关法规，企业如需实行综合工时制，须报企业工商登记地县级以上劳动保障行政部门审批。同时，获批实施企业应将批准决定公示，明确定行的工种及人员，并在劳动合同中予以明确。

“像沃尔玛这样的零售企业经批准后在某些特殊岗位是可以实行综合工时制的，但全员实行综合工时制不符合国家和省内有关规定，我们明确反对。”广东省总工会有关负责人日前接受《工人日报》记者采访时态度坚决。

## 一线员工为什么说不

综合工时制度下，员工的经济权益和劳动权益是否受到损害成为此次争议的焦点。

此前，沃尔玛中国区负责人在接受媒体采访时表示，新工时制不会影响收入，小时化

管理模式更加符合零售行业对准时松的工作节奏，同时进一步鼓励员工多劳多得。

对此，沃尔玛一线员工提出了自己的质疑。他们认为，伴随新工时制而来的是薪酬结构和加班工资计算方式的改变，而这不仅可能影响明年的工资普调，还会降低工资收入，增加劳动强度，影响正常的休息休假权利。

日前，南昌沃尔玛有员工向媒体透露，薪资结构调整后，勤工奖200元、现金餐补120元都被并入基本工资，基本工资从1590元升至1910元，远高于目前南昌的最低工资标准1530元。由于沃尔玛每年的工资普调主要以基本工资是否达到当地最低工资标准为参考，也就是说这一调整很可能影响一线员工明年的调薪。

“综合工时按小时计算薪酬，不区分工作日与公休日。只要在法定总工时范围内，即使在公休日工作也不用支付2倍工资，超出法定总工时的部分按1.5倍工资计算。”北京中伦文德律师事务所合伙人胡洁律师向记者证实，综合工时条件下的加班工资其实相对较少，劳动者每天工作超过8小时却不能领到加班费，很可能导致实际收入减少。

“综合工时条件下，劳动者处于被动状态，无法获得规定的休息时间，周末上班很可能成为常态，长期对健康不利。”首都经济贸易大学劳动经济学博士孟泉解释说。

## 职工权益如何保障

“工作时间制度是涉及职工切身利益的重大制度，如要变更，必须在依法依规的基础上，与职工协商确定。”日前，广东省总工会有

关负责人明确表示。

根据《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

据了解，全国各地的沃尔玛门店全部建立了工会。“省内门店和运营单位工会要密切关注并收集职工的意见，代表和维护好职工的合法权益。”广东省总工会有关负责人提出。

“如果劳动者原来的劳动合同实行的是标准工时，现在引入综合工时等于是变更原劳动合同。”沈建峰进一步强调，根据《劳动合同法》规定，变更劳动合同应与劳动者协商一致，否则变更无效。“也就是说，引入综合工时要经过内部民主程序，外部行政审批程序以及劳动合同的协商变更程序，缺少任何一个程序，都将导致引入综合工时失败。”沈建峰总结说。

“一旦某些岗位引入综合工时，首先要完善考勤和工时记录的制度。其次要严格执行加班制度，超过总工时的部分应支付加班费。”他说。

北京师范大学劳动力市场研究中心主任赖德胜教授建议，建立基于新技术的信息整合平台的工时协商机制。包括建立工会主导的、政府、企业、劳动者三方可视化、透明化的工时记录平台，把劳动者的工时时间“晒出来”，同时将该平台与医疗系统关联，以便医疗单位对过度劳动进行认定和后期工时协商。

责任编辑：罗娟  
新闻热线：(010)84151054  
E-mail:grbghzk@163.com

李丹青

## 【一周工报速读】

关键词：帮扶

## 天津：互助保障计划造福一线职工

近日，天津有22家医院约1.4万名职工参加了《在职职工重大疾病及住院互助保障计划》和《在职职工意外伤害互助保障计划》。这是天津市总工会职工互助保障合作社为加快建设职工第二道社会保障屏障，推出两项保障计划之后，市卫计委工会积极推动落实、造福一线职工的重要体现。

天津市总从2015年1月起，为持有工会服务卡的在职职工开办了《天津市持卡会员专享重大疾病保障和非工伤意外死亡及家庭火灾重大损失保障》，大大提高了职工抵御疾病和意外风险的能力。为进一步减轻职工医疗负担，满足职工和基层的意愿和需求，天津市总职工互助保险合作社今年5月又推出了《在职职工重大疾病及住院互助保障计划》和《在职职工意外伤害互助保障计划》，以丰富在职职工保障内容，提升互助保障水平。

(任晓宇)

——摘自8月4日《天津工人报》

## 山西：首家家政便民服务市场将开业

这里有22家家政诚信公司，为您提供全方位“一站式”服务。这里的所有家政服务人员均持有技能培训合格证、健康登记证，签有合同，一旦发生纠纷或意外，还有综合保险保驾护航。据有关方面介绍，山西省首家家政便民服务市场将于近日开市为市民提供服务。

据了解，山西省家政服务协会便民服务平台在人口流动频繁的太原火车站旁边，附近的服装城也是人口聚集地，山西省人才市场也即将搬到附近。这些既有利于宣传家政服务，又便于家政服务员的找寻。这22家山西省内规模和信誉良好的企业，为消费者提供全方位“一站式”服务。

据介绍，家政便民服务市场开市后，将于每周六、周日的9时至下午5时为市民提供服务，地址就在太原市桥东街2号。

(陈秋莲)

——摘自8月2日《山西工人报》

## 长春：帮扶困难职工子女上学就业

为进一步解决好困难职工（农民工）子女上学难问题，帮助困难职工、困难农民工家庭高校毕业生顺利实现就业，长春市总工会由7月至9月在全市范围内开展困难职工家庭高校毕业生阳光就业行动和金秋助学活动。

为困难职工子女就学提供必要的指导和帮助，使符合条件的困难职工子女纳入国家“奖、助、贷、勤、补、免”等方面助学政策的覆盖范围。另一方面要加大助学资金的筹集力度，不断增加本级工会经费的投入，广泛动员企业事业单位和社会爱心人士等捐资助学。

因户施策，积极帮助困难职工家庭高校毕业生实现就业。结合困难职工解困脱困建档立卡工作要求，针对每个毕业生的特点，制定切实可行的就业帮扶方案，使帮扶就业率达到60%以上，“零就业”困难职工家庭高校毕业生帮扶就业率达到100%。

(雨航)

——摘自8月5日《劳动新闻》

## 郑州：开展重特大疾病医疗救助

近日，郑州市出台《关于完善医疗救助制度全面开展困难群众重特大疾病医疗救助工作的实施意见》，将最大限度地减轻困难群众医疗费用负担。

《实施意见》确定了医疗救助的重点救助对象：具有该市户籍的最低生活保障对象、特困供养人员和低收入家庭中的老年人、未成年人、重度残疾人。救助标准：救助对象参加城镇居民基本医疗保险或者新型农村合作医疗的个人缴费部分，由政府全额资助。

门诊救助标准：根据对象不同，门诊费用按照不同标准救助。最低生活保障对象、分散供养的特困人员，按照门诊费用的10%救助，年度救助限额为1万元；集中供养的特困人员，门诊费用按基本医疗保险等按规定补偿后个人自负部分，按照100%的比例救助，年度救助限额为1万元。

(葛颖)

——摘自8月4日《河南工人日报》

河南多家去产能企业工会组织致力于让“职工安心”，助力职工跳出“老”圈子，走出“新”路子——

# 去产能中的那些奋斗图景

## 安心

聚焦去产能职工利益维护

饭吃！”对自己的创业之路，袁胜涛有着详细的规划。

鹤煤矿机一队地面打杂工李春涛也采取了停薪留职，主动回老家周口沈丘，搞起家庭小规模养殖。“现在煤矿形势不好，大伙儿都得想方设法为自己找出路。”

## 【镜头二】

## 平煤：老电工转岗做物业

——安置职工“先挖渠，后放水”，跳出煤炭让职工安心

49岁的杨卫民原是平煤神马集团三矿机电一队的一名电钳工，从事该工作已经32年了。

今年2月，面对煤炭行业的压力和挑战，平煤神马集团“断臂求生”，出台了7家原煤生产单位、11对矿井的关停止工和人员分流方案，涉及产能550多万吨，并制定了2016年全集团转岗分流2万人的“瘦身目标”。

矿上实施转岗分流后，杨卫民主动报名，选择来到物业公司，在参加了公司工会组织的岗位培训后，如今已正式上岗。让公司没有想到的是，和杨卫民一起报名转岗去物业公司的职工有近140名，超过原计划的100名。

“积极性正是源于观念的转变和顾虑的消除。”平煤神马集团工会的周刚伟说，平煤神马集团坚持“先挖渠，后放水”的原则，稳妥有序地“退”，积极有为地“进”，对关停矿井的资源、设备等资产向其他矿井整合转移，一线生产人员向其他矿井分流，后勤辅助人员有序转岗安置。

与此同时，平煤神马集团还提出“跳出煤炭，二次创业”的创新工作思路，计划将人员压力向社会需求度更高的新产业转移，减少对煤炭资源的依赖。为此，集团公司还专门设立了50亿元创业基金，走顶层设计与基层探索相结合的道路，开辟出“重大项目合作带动劳务输出、加快‘走出去’、创业步伐、发展煤矿实业公司”等转岗安置通道。

“不迈出第一步，你永远不知道自己能走多远。”安钢集团一线职工、90后的小孙大学毕业



晋煤集团的一名职工，转岗后来到了该集团下属的一家公司负责护网的生产。  
本报记者 王伟伟 摄

后，在冶炼车间工作了4年。受钢铁市场的影响，如今的月收入每况愈下，扣除“三金”，加上还房贷，每月工资仅剩下800多元。

看到周围同事接二连三离开厂子，小孙在跟家里商量后，决定也到外面闯一闯。“刚一开始还是有点思想顾虑。”小孙说，等真正出来了才发现，无论到哪里工作，只要肯吃苦、肯上进，就不愁找不到钱。

如今，他开起了“专车”，每月收入还能剩下4000元左右，足够一家人生活了。

## 【镜头三】

## 安钢：90后小伙儿迈出企业开网约车

——深化用工体制，促进人员向非钢产业转移

“改革就会有希望。”作为河南省最大的国有钢铁企业，安阳钢铁集团公司原在岗职工256万人，第三产业员工8000人，内退和退休职工达2.4万余人。每年需要支付的工资和社保金共计20多亿元。

去年底以来，安钢深化用工制度改革，着力精干钢铁主体，促进人员向非钢产业有序转移，大量裁减外聘劳务工，目前钢铁主业人员已降至1.26万人，主业劳动生产率提升至670吨/人。

“不迈出第一步，你永远不知道自己能走多远。”安钢集团一线职工、90后的小孙大学毕业

增收，这不丢人。”

2014年10月以来，鹤煤公司连续与富士康公司开展了4个批次的合作用工，月均劳务输出385人，生产旺季时达600人。有的表现优秀的还从操作工变身富士康的“白领”，更有一些职工夫妻双双主动要求到富士康工作。

根据协议，鹤煤劳务输出人员与富士康正式员工同工同酬，同等住宿环境，享受员工节日福利政策。截至目前，鹤煤公司对富士康劳务输出总人数达到2951人，创收1277万元。

“这条团队式劳务派遣之路越走越稳了。”鹤煤公司工会主席王伟介绍，积极开展对外合作用工，已成为公司妥善安置分流职工的重要途径。

不仅仅是鹤煤，7月26日，河南能源焦煤公司发出《关于错峰借调人员帮助富士康扩大产能的通知》，通知称，“根据集团公司7月21日召开的‘关于错峰借调人员帮助富士康集团扩大产能’会议精神，要求各煤业公司积极组织劳务输出帮助富士康扩大产能，并在7月底之前完成第一期人员输出。

## 职业培训补贴。

渠道二：转岗就业创业。各地要建立拟分流安置职工实名制基础台账，制订再就业帮扶计划，精准对接就业创业服务。

渠道三：企业内部退养。距离法定退休年龄5年以内，再就业有困难的职工，可实行内部退养，由企业发放生活费，并缴纳基本养老保险和医疗保险费，达到退休年龄时正式办理退休手续。

渠道四：公益性岗位托底。各地要对就业困难人员建档立卡，提供“一对一”就业援助。加大公益性岗位开发力度，对通过市场渠道确实难以就业的大龄困难人员和零就业家庭人员，优先通过公益性岗位托底安置。

开启“内部分流、转岗就业创业、内部退养、公益性岗位托底”4条渠道

# 河南安置去产能行业职工“一企一策”

此次《意见》进一步明确将从4条渠道采取分类推进方式安置职工，同时通过提供职业技能培训补贴、创业补贴、稳岗补贴以及社保补贴等支持政策，确保职工转岗不下岗、转业不失业。

渠道一：企业内部分流。支持煤炭钢铁

行业企业在化解过剩产能过程中，通过内部分流方式安置职工。支持企业利用现有场地、设施和技术，通过转型转产、多种经营、主辅分离、辅业改制、培训转岗等方式，多渠道分流安置富余人员。对企业为促进职工转岗安置开展的职业培训，地方可给予一定的