



近一年时间,阜矿已有 8000 余名职工转岗分流,他们的经历与经验能不能照亮那些即将分流职工的未来之路——

# 分流后,在路上

本报记者 刘旭

去产能,改变了辽宁阜新市这家老牌国有煤矿企业许多职工的人生路。

截至目前,阜新矿业(集团)有限公司(下称阜矿集团)有在生产煤矿 4 家,还有 2 家将在两年内采终。2015 年 9 月至今,职工人数从 4.5 万人下降到 3.7 万人,已有 8000 余人转岗分流,尚有近 3 万职工面临转岗难题。

日前,《工人日报》记者采访得知,在阜矿集团,职工转岗分流分为 3 种形式,一种是企业内部转岗安置,一种签订 3 年自愿停薪休假协议,一种离开企业自主就业创业。

近 1 年的时间里,在这座经济发展比较单一、就业吸纳力有限的资源性城市,这些分流的职工究竟是否适应了新的岗位、新的生活?他们艰难的转岗历程与经验能不能照亮即将分流职工的未来之路?本报



图为安徽省淮北市煤矿工人在工作岗位上辛勤劳动。2016 年,全国由于化解产能过剩将有 130 万煤矿工人受到影响。

记者实地采访了几位职工的转岗故事。

## 转岗:心路

【改革】2015 年 9 月,阜矿集团开始大规模调整,精减干部职数,裁减不必要岗位。机关管理人员由 337 人减到 90 人,减幅达 73%,中层管理人员由 469 人减到 328 人,减幅 30%。科级以下干部由 6159 人减少到 2817 人,减幅 54%。到 2016 年 7 月,共有 3000 多名职工转岗分流到后勤辅助岗位和一线生产岗位。有的走进食堂,有的进入矿属医院干起了保洁……

【故事 1】

### 干部转当食堂服务员

“企业改革调整,必将带来阵痛,因为肯定要裁掉不必要的岗位,只是落在我身上,更

疼了些。”李志说。

8 月 5 日中午,52 岁的李志站在职工食堂窗口内,给排队的职工盛饭菜,这是他转岗的第 7 个月。李志是阜矿集团二级单位的副科级干部,2015 年底,集团压缩管理人员,科级以下管理人员重新竞聘上岗,未竞聘上的补充到后勤辅助岗位,他被分到了职工食堂当起了服务员。坐了 30 多年的办公室,现在每天回家老婆都说他身上有油烟味。李志是厂里的老员工,开个小会总坐前排,几乎人人都认识。在食堂里,即使戴着口罩,职工们还是能认出他,仍是“李科长、李科长”地叫着,一开始他不抬头“嗯嗯”地支吾过去,后来次数多了也就习惯了。“只是在企业里换了个岗位,一样干。”李志开导自己。

【故事 2】

### 宣传部长兼职当锅炉工

阜矿集团某二级单位宣传部长彭泽,培训后拿到上岗证变成了锅炉工。2015 年 9 月-12 月,阜矿集团清退劳务人员 5771 人,实行“一人多岗、一职多能、兼职上岗”。根据工作需要把在岗人员补充到空缺岗位上。去年冬天,彭泽有一半工作时间拿笔杆子,另一半时间则要端起铁锹把子。每早他都要到厂里的锅炉房报到,查看仪表、上煤、到时间清理炉灰。到了中午,洗洗吃饭,有时忙,顾不得洗,就简单擦擦。下午回到办公室写材料、发通知,办公桌上、纸上经常蹭上几道黑印。“就当是学了一项新技能,为企业减轻了负担,但是本职工作一定不能耽误。”彭泽说。

## 停工:新路

【改革】阜矿集团机关工作人员告诉记者,到今年 3 月末,已有 1003 人签订了自愿停薪休假协议。自愿停薪休假协议规定,公司给予一定数额的补助,用来缴纳社会保险。停薪休假期间,职工可以自主创业、保留职工身份。创业不成功,3 年之后回到企业重新分配岗位。

陈伟停薪休假后,卖起了童装,现在在阜新市海州区步行街租了一个摊位,每半个月,

他坐火车到沈阳的爱乐批发零售市场进一次货;张薇应聘到一家美容院当起了化妆品推销员;佟鹏发现吊炉烧饼卖得特别火,便学来了手艺,每天出摊卖烧饼。

【故事 1】

### 财务人员开了托管班

“现在煤炭行业不景气,这两年,企业三次降薪,工资从每月 3000 多元降到了 1800 多元,都不够还房贷的,我也不能守着死工资,只能想办法多赚钱。”董文博说。

2016 年初,董文博与企业签订了 3 年的自愿停薪休假协议,离开财务工作岗位。之后,他租了一个学校附近的两居室开学生托管班,从二手市场买来两个大圆桌,十几把塑料凳。清晨到早市买菜,上午为母亲帮厨,11 点半他把 12 个孩子接来吃午饭。饭后,孩子们午睡一会。平时,他还能给孩子们辅导功课。每天能用上做财务的本事,就是深夜里拿着计算器算算一天的开销和收入。

【故事 2】

### 中层干部当上包工头

从“打眼”、“放炮”的矿工干起,工作了 22 年的李昂杰,是阜矿集团兴阜煤矿选煤厂的一名中层干部。重新竞聘上岗后,他被分流到一线生产岗位。曾经的下属变成了自己的领导,李昂杰过不了心里的坎儿,他选择停薪休假,去建筑工地当起了包工头。“我一大老粗,小学毕业,身上的技术全是在矿上学的。你说我还能干啥,还有几个和我一样的兄弟,到工地上包项目,做大理石外挂、砌台阶、安装电线和仪表盒的杂活儿。有活儿就多挣点儿,没活儿少挣点儿,总比在企业干 1000 多元的工资强。以后,矿上需要,我身上的技术还能用得上。”李昂杰说。

## 离开:前路

【现实】企业负债累累,银行只收不贷。看



时莉君/东方 IC

到阜矿集团的经营艰难情况,很多年轻人选择离开企业自主就业、创业。

【故事 1】

### 离开煤矿到民企

董文博的表弟,28 岁的王智阳对阜矿集团的发展担忧。王智阳告诉记者,他在阜新长大,知道煤矿是阜新第一大产业,大部分的企业都是围绕煤矿来经营,产业结构单一。现在企业里的 3.7 万人都面临着转岗分流难题。王智阳还记得,1994 年,1998 年,父辈们就经历了一次转岗分流,那时他还小。当时,一部分人分到了交通通勤、社区保洁等岗位。如今,这批人还没退休,新的转岗职工又需要安置,而企业内部的可转移安置岗位已经枯竭。

前年,他的亲戚朋友给他介绍了 5 个相亲对象都黄了,就因为他挣得少,煤矿的工作不稳定。为此,他选择了离开企业,今年 3 月,他到浙江一家民企做起了电商。

【故事 2】

### 辞职做化妆品电商

32 岁的王宏的转岗之路走得异常艰辛,但他对未来还是充满希望。

2009 年毕业于辽宁工程技术大学机械电子工程专业,工作中接触的都是矿采设备,在去产能大背景下,整个煤矿市场效益都不太好。他回了在山西、内蒙古工作的同学,各地的煤矿鲜有招工。他也打电话给几个招机电工程师的装备制造企业,这些企业都说煤矿机电技术与企业所需要的技术不对路。

现在,他开了一家韩国化妆品网络折扣店,看到企业招聘信息,他仍会投简历。“卖化妆品是一时的,我还年轻,转行还有希望。只要我肯从头学起,踏踏实实工作,一定能干出成绩。”王宏说。

(应采访对象要求,文中人物均为化名)

## 新闻深一度

加班“感觉身体被掏空”,只想来个“葛优躺”——

# 你清楚加班权益清单吗?

本报记者 杨召奎

近日,一曲《感觉身体被掏空》刷爆网络,也引起了一些加班族的共鸣。《工人日报》记者采访发现,在一些企业,加班甚至被认为是衡量职工敬业精神乃至工作业绩的一个重要标准,频繁甚至超时加班已经成了一些职工的工作常态。那么,企业是否有权强迫职工加班?职工加班拿不到加班费该怎么办?加班费的举报责任怎么理解把握?记者采访专业人士,为加班族厘清权益清单。

## 加班的前提,先得员工同意

《劳动法》第四十一条规定,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。此外,《劳动法》还分别对延长工作时间的报酬、补偿等作出了规定。《劳动合同法》第 31 条规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

“从法律规定可以看出,除了法律规定的必须加班的几种特殊情况外,公司安排加班需要与员工协商,只有在员工自愿的情况下才可以安排加班。如果员工不同意,公司无权强行要求员工加班。而且加班时间也是有限制的,即每日不得超过三小时,每月不得超过三十六小时,如果超过这个限制,企业将面临行政处罚。”北京市中闻律师事务所律师沈斌调侃对记者说。

记者在采访中发现,尽管法律对加班问题有着较为完善的规定,但现实生活中侵犯劳动者休息权的情况还是屡见不鲜。有的企业不明确要求员工加班,但由于分配给员工的工作量在 8 小时内根本不可能完成,员工只能“自愿加班”。

在北京一家公关公司工作的小刘对记者表示:“我们平时就很忙,如果客户有重要活动,工作量就更大,在正常工作时间内肯定完不成任务,只能加班加点。反正要么自愿加班,要么被扣奖金甚至面临被辞退风险。”

对此,江苏正伍律师事务所律师刘超告诉记者:“关于员工‘自愿加班’的情况,企业应当

根据法律规定支付加班费。另外,员工不同意加班,用人单位不能以此为理由进行辞退,如果企业强行辞退,员工可以申请劳动仲裁,索要违法解除劳动合同的经济赔偿金。”

值得一提的是,《女职工劳动保护特别规定》第六条第二款规定,对怀孕 7 个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。该法第九条规定,对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

“上述规定属法律强制性规定,即使与女职工协商一致,安排加班也属违法行为。”沈斌律师说。

## 特殊工时,怎样才算加班?

据记者了解,目前我国劳动领域主要存在两大类工时制度:一类是标准工时制,另一类是特殊工时制,包括综合计算工时制和不定工时制。该法第九条规定,指企业因工作情况特殊或受季节和自然条件限制,需要安排职工连续作业,无法实行标准工时制度,采用以周、月、年等为周期计算工作时间的工时制度。不定工时制就是俗称的弹性工作制。

“由于综合计算工时制以被批准的计算周期(周、月、季、年)来计算工作时间,所以其工作时间不受标准工时制最高额的限制。比如被批准的计算周期是季度,则在一个季度中,总工作时间为 20.83 天×3 个月×8 小时=499.9 小时,而没有每天 8 小时和每周 40 小时的限制,但在一个计算周期内,如果工作超过 499.9 小时的部分,则应算加班,企业需要支付加班工资。”北京大成(深圳)律师事务所律师曾凡新对记者说。

另据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 62 条的规定,实行综合计算工时工作制的企业职工,工作日正好是休息日的,属于正常工作;工作日正好是法定节假日的,应当依照不低于劳动者正常情况下本人日工资的 300% 的标准,支付加班工资。

“实行不定工时制制的员工不考勤,除法定节假日延长工时外,不受加班加点的限制。但综合计算工时制仍受这方面限制,只是在计算周期上减少限制。因此,就不定时工时制来说,加班只有一种情形,即在法定节假日工作,此时应支付 300% 的工资,而在其他时间,用人单位只要确保员工身体健康和休息

休假权利,均不算加班,也无需支付加班工资。”曾凡新律师说。

但曾凡新律师同时表示,“只有特定行业、特定岗位的职工才能实行综合工时制度和不定工时制,而且还需要经过工会或者职工代表大会同意以及劳动保障行政部门批准。”

## 加班费怎么算,举证责任怎么分配?

据记者了解,《劳动法》第四十四条列举了几种用人单位应当支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬的情形:安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的 150% 的工资报酬;休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的 200% 的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

“正常工作时间工资是计算加班费的基数,它是指在法定正常工作时间内提供正常劳动所应获得的劳动报酬。包括基本工资(底薪)、技术津贴、岗位津贴、物价补贴、全勤奖等。”北京市弘嘉律师事务所律师王凡对记者说。

## 西安一泡馍店对环卫工人优惠 16 年

8 月 14 日,早上 7 点,西安市光华路上的一家泡馍店内,环卫工人橘黄色的身影格外显眼。老板苏清说,开店 16 年里,环卫工人来吃饭,要免费,要么只收成本价,每天基本都有 10 位环卫工人前来就餐。夏季高温时环卫工人还可以免费喝上酸梅汤,寒冬可以随时进店倒开水,门口还有专门洗手池。陈飞波 摄/视觉中国



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

罗娟

## 【一周工报速读】

### 北京企业须设立安全管理人员

8 月 4 日,笔者从北京市安监局、市经信委联合召开会上获悉,今后,北京市生产经营单位不按规定要求设置安全生产管理机构或者配备安全生产管理人员的,将会受到最高近 10 万元的经济处罚。对企业直接负责的主管人员和其他直接责任人,最高可处 2 万元罚款。

按照市安监局新出台的《关于在本市生产经营单位中设置安全生产管理机构和配安全生产管理人员的暂行办法》规定,该市危险物品的生产、经营、储存单位以及矿山、金属冶炼、道路运输单位的从业人员在 50 人以上的,应设置专门的安全生产管理机构,并按从业人员总数 2% 的比例配备不少于 2 人的专职安全生产管理人员。其他生产经营单位从业人员总数在 200 人以上的,应设置专门的安全生产管理机构,并按从业人员总数 1% 的比例配备不少于 2 人的专职安全生产管理人员。(刘欣欣)

——摘自 8 月 8 日《劳动午报》

### 上海医药工会集体合同全覆盖

经过上海市医药工会努力,工资专项集体合同在上药集团已经实现了全覆盖,逐步建立起的工资增长机制让职工收获实实在在的实惠,让全市医药系统 3 万多名工会会员的幸福感随之水涨船高。

据了解,该市医药工会在协商过程中,始终围绕广大员工普遍关心的热点、难点问题提出协商议题,敢于触及利益分配的核心,并与集团行政先后进行了 12 次的集体协商,形成了《关于调整上海医药(集团)有限公司职工最低工资标准的协议》《关于进一步完善薪酬体系,积极推进工资集体协商的协议》等 12 份协商纪要或协商协议。内容包括推进基层企业工资集体协商、建立并完善科学合理的薪酬体系、确定集团员工的最低工资标准等,为共享机制的健全、薪酬体系的完善打下坚实基础。从近几年上药企业对职工思想状况调研的情况分析来看,职工对个人利益的改善和收入满意度与往年相比分别上升了 22.2% 和 13.1%。(裴龙翔)

——摘自 8 月 12 日《劳动报》

### 京津冀遭遇拖欠工资可就近维权

为帮助京津冀跨区域劳动者就近就地维权,北京市人社局、天津市人社局、河北省人社厅近日联合下发了《京津冀跨地区劳动保障监察案件协查办法》,以维护劳动者的合法权益。今后,京津冀三地的劳动者,无论在哪里工作,如果用人单位拖欠工资,在有证据的情形下可以就近投诉,而不必再跑到案发地。

劳动监察部门还将着力推进京津冀劳动者工资支付异地救济办法的实施,在案件查处上采取“一点投诉、三地联动处理”的工作模式,减少跨地区案件的流转审批层次,着力提高办案效率。也就是说,三地劳动者在三地任何一处工作,如果用人单位拖欠工资,在有证据证明的情形之下,就可以就近就地投诉,维护合法权益。

《办法》实施主体为北京市所辖各区(含北京经济技术开发区)、天津市所辖各区县(含天津经济技术开发区等功能区)、河北省所辖各设区市(含定州市、辛集市)劳动保障监察机构。(李蕊芸)

——摘自 8 月 3 日《河北工人报》

### 贵阳企业可申报稳定岗位补贴

日前,贵州省贵阳市人社局发布文件称,8 月 8 日起,贵阳市将启动 2016 年度失业保险稳定岗位补贴申报工作,符合条件的企业均可进行申报。

申领稳岗补贴的企业应同时具备 3 个条件:生产经营活动符合国家及所在区域环保政策;依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费;上年度未裁员或裁员率低于统筹地区城镇登记失业率;企业财务制度健全、管理运行规范。

补贴标准为:按不超过该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50% 给予稳岗补贴。据了解,同一企业每年只能申请一次稳岗补贴,企业可以在参保地社保经办机构办理。(胡锐)

——摘自 8 月 9 日《劳动时报》