

技术工人:凭技能也能“出人头地”

■热点话题■

近期,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于提高技术工人待遇的意见》(以下称《意见》)。这是立足新时期产业工人队伍建设改革的又一个重大战略决策,第一次把提高技术工人待遇上升到全局高度,充分体现了党和国家对广大技术工人的亲切关怀和高度重视,对进一步提升技术工人经济社会地位、加强技术工人队伍建设具有重要现实意义。

当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。然而,技术工人总量严重不足、年龄断层,结构问题突出、人才断档,部分青年人排斥技术工作岗位,缺乏主动钻研技术的积极性、创新能力不足等现象依然严重,已成为制约我国制造业转型升级的瓶颈。目前,我国7.76亿就业人员中,技术工人只有1.65亿人,占就业人员的21.3%,而高技能人才仅有4700多万人,仅占就业人员的6%。尤其是适应新技术新产业发展趋势的技能人才堪称匮乏。这两者比例远低于美、德、日等制造业强国。分析原因,归根到底在于技术工人的待遇水平低、晋升渠

道窄、社会地位低、职业荣誉感弱。正是基于这样的背景,《意见》围绕技术工人培养、使用、评价、激励和保障等环节提出政策措施,全方位提高技术工人待遇。

待遇是技术工人最关心、最直接、最现实的利益问题。中国劳动和社会保障科学研究院调研发现,制约技能人才工作积极性的主要障碍包括“工资收入低,与技能水平、实际贡献不匹配”(50%)、“工资收入与管理和技术人员相比不公平”(52.4%)、“社会地位整体偏低,缺乏职业荣誉感”(63.1%)、“技术工人考核评价制度不科学”(42.9%)以及“对企业经营和国家治理没有发言权,处于被管理的地位”(31%)。《意见》要求提高高技能领军人才的“三大待遇”——政治待遇、经济待遇、社会待遇。不仅高度关注物质激励,在高技能人才人均工资标准和增幅、年薪工资制、年薪制、股权期权激励和技术创新成果转化等方面都作出了具体规定,而且牢牢把握不断丰富增长的需求,在政治待遇、社会地位、职业荣誉、社会公共服务等方面都要求给予优先待遇,这意味着高技能领军人才可以和高层次专业技术人才享受同样的待遇,这

也是全社会对高技能人才“高贡献岗位”的认可和尊重。

《意见》特别提出建立符合技术工人特点的分配制度、正常的工资增长机制、长效激励机制等,逐步建立起完善的技能人才激励制度。据教育部重大攻关项目“城镇化进程中的新生代农民工职业教育与社会融合问题研究”课题组调研发现,在一些公司设计的薪酬结构中,技术工人的收入包括基本工资和效益工资两部分。由于没有技术补贴,基本工资又低,技术工人挣的甚至还不如普通的计件工人,技术工人流失严重。针对这种问题,《意见》格外关注技术工人的当期收入和工资待遇,明确提出“鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元”,要求在工资组成部分的单元部分直接体现技术的价值,让技术工人看到技术的“真金白银”价值。

构建技能形成与提升体系,支持技术工人凭技能提高待遇,是此次《意见》的明确导向。一直以来,社会上有一种“体力劳动价值较低”“劳动者低人一等”的认识偏差,传递到教育中产生了“重学历、轻技能”“职业教育是次级教育”“重普教、轻职教”的错误

观念。可以说,技术工人地位决定职业教育地位。《意见》以待遇问题为切入点,支持技术工人凭技能提高待遇,希望通过实实在在的收入分配政策改革,引导全社会热爱技能、学习技能、投身技能的热情,从而建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。《意见》明确了技能人才培养的根本导向,要求加强终身职业技能培训、深入实施高技能人才振兴计划、加大校企合作培养技术工人力度,大力弘扬劳模精神和工匠精神,不断提升技术工人的技能水平,促进技高者多得。

提高技术工人待遇,需要在社会地位上营造重视和尊重技术工人的社会氛围,从提高待遇的“硬政策”与崇尚技能宝贵氛围的“软文化”方面双管齐下,使技术工人成为社会上体面的职业,在全社会树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念。更重要的是,通过创新技能导向的激励机制,改变传统的人才评价机制,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向,营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境,使广大青年认识到学习技术是有出路的,是可以实现梦想的。

□ 高莉

《关于切实加强“五一”节和汛期安全防范工作的通知》印发 不能保证安全生产的要坚决停工

据中工网北京4月26日电 国务院安委会办公室近日印发《关于切实加强“五一”节和汛期安全防范工作的通知》,强调近期各类安全事故频繁发生,加之“五一”节和汛期即将来临,各地区、各有关部门和单位必须引起高度重视。

《通知》要求,各地区、各有关部门和单位要突出重点地区、重点领域、重点单位、重点环节,深入开展汛期安全隐患排查治理,发现隐患立即整改,一时不能完成整改的要严格落实针对性的安全防范措施,不能保证安全生产的要坚决停产、停工、停用;强化矿山和尾矿库雨季防汛、防排水、防雷电“三防”检查,严密矿井采空区、塌陷区、积水区和尾矿库坝体及周边山体、排土场的巡查监测,严防淹井透水、溃坝漫堤和滑坡事故发生;强化危险化学品和烟花爆竹防雷击、防高温以及防汛安全检查,严格执行高温、雷雨天气停产规定,严防泄漏、爆炸等事故发生;强化对公路、铁路存在被冲毁危险的桥梁、隧道、涵洞、边坡等的巡查监控和码头、渡口安全检查,及时发现排除险情、消除隐患,严禁各类水上交通运输工具在雷电、暴雨、大风等恶劣天气下违章冒险航行等。

《通知》指出,各地区、各有关部门和单位要进一步加大“五一”节期间重点交通运输企业、重点车船、重点路段(水域)的监督检查和执法力度,严格检查各类交通运输工具技术性能和运营状态,严厉查处各类交通违法违规行为,特别要突出旅游景点、高速公路及服务区,加强对旅游包车、长途客车的执法检查,把好车辆出站、出城、上高速、过境“四关”;加强游乐场风险区域、游客运载工具、大型游乐设施及带有危险性项目的排查监测和维护管理,控制好景区、游乐场所高峰时段游人总量,对存在洪水、泥石流、滑坡危险的以及达不到安全要求的,及时封闭、停止运营。

■呼声与建议■

编辑同志:

最近在基层维权实践中,出现了不少因年龄超龄维权困难的案例。工人日报为此还发表评论《超龄劳动者维权需要统一的法律指引》,呼吁出台全国统一的法律规定来解决超龄劳动者的维权难问题,此议很有道理。但笔者同时认为,虽然目前没有全国统一的相关规定,“超龄”也不能成为劳动者维护自身合法权益的一个障碍。

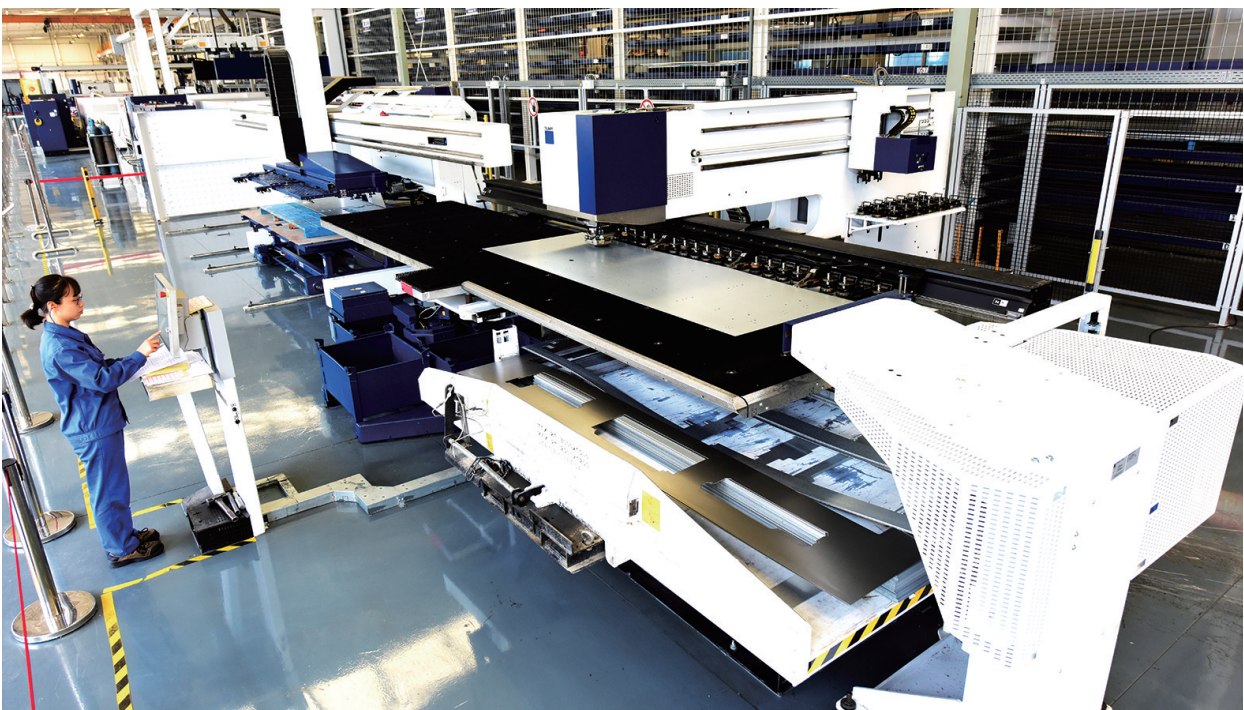
不论劳动者与用人单位之间是劳动关系还是劳务关系,更不论劳动者是否超过了退休年龄,是否与用人单位之间签订了书面劳动合同,只要他们付出了与用人单位之间约定好的劳动,那么在事实上,他们就是应该受到保护的劳动者。当他们自身的权益受损害时,也理应受到劳动监察等相关部门或者组织的保护。

而且,即便是没有现成的统一法律条文作为依据来对用人单位使用强制手段,但如果从对劳动者权益的维护角度去考量,劳动监察部门和相关机构也需要做好与侵权单位进行沟通协调的工作,而不能以“不在受理范围”为由,将前来求助的劳动者拒之门外。笔者相信,只要监察部门能够介入调查,用人单位一般不会没有理还还是干法而言,都是用人单位有错在先。

社会发展到了今天,尽管国民经济与社会发展水平早已产生了巨大的变化和提升,人们的生活水平也在不断提高和改善,但不可否认的是,随之而来的还有买房、就医、上学以及日常消费价格的日益水涨船高。正因为这样,才催生了越来越多的超过退休年龄者加入打工一族的行列。

越来越多超龄劳动者的出现,确实会给劳动监察等职能部门和有关机构带来一定的“麻烦”,但暂时的“无法可依”不能让超龄劳动者陷入维权“死胡同”。只要各级劳动监察部门、相关职能部门和机构多站在依法维护劳动者权益的角度思考问题,那么,帮助超龄劳动者维权就不应该成为一件多么困难的事情,“超龄”也就不会成为令劳动者依法维权的一个障碍。

□ 乔美杰



4月19日,操作员使用通快自动冲床对开关柜产品进行加工。

作为中国西电集团中低压配电业务板块核心子企业——西电宝鸡电气有限公司以“产品技术领先,制造技术领先”为宗旨,大力提升产品创新力度,以开发具有智能化、系列化、小型化、标准化产品为发展目标,积极

实施产品升级换代。现已拥有高效互感器、开关柜柜体等多条组装、自动化生产线。产品畅销30多个省、市、自治区,并出口柬埔寨、坦桑尼亚、哈萨克斯坦等国家。今年一季度取得开门红,实现新增订货同比增长68.78%、销售回款同比增长22.53%、本部实现利润总额同比增加7.91%。

□ 袁景智 摄

加班是否需要征得劳动者同意

百事通先生:

我是某市一塑料制品加工企业的一线职工,近期,该企业已连续近一个月要求职工每天加班至少两小时,我身体吃不消申请不加班,被车间负责人拒绝并点名批评。车间负责人表示,加班是出于企业生产经营的需要,会按规定付给加班工资报酬,作为企业职工必须服从配合,今后再有不愿加班的按自动辞职处理。对此,我认为企业的这种做法有强迫加班之嫌。我想咨询:如果劳动者不同意,企业有权强行要求劳动者

加班吗?

苏芮同志:

根据《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。劳动部印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知第71条规定,协商是企业决定延

读者 苏芮

长工作时间的程序(《劳动法》第四十二条和《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第七条规定除外),企业确因生产经营需要,必须延长工作时间时,应与工会和劳动者协商。协商后,企业可以在《劳动法》限定的延长工作时间内,决定延长工作时间,对企业违反法律、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。

□ 百事通

■职工信箱■

西铁工程公司

“小药箱”维护职工换季健康

进入四月份,我省降雨增多,气温多变,西铁工程公司通过“职工家园”微信群、电话咨询等方式,广泛征集职工对药品的需求意见,建立起“小药箱”管理制度,指定专人负责管理,定期检查药品消耗情况,及时补充更新缺失、过期药品,逐一给药品做好标签,写清药品禁忌及配发时间,避免职工误用。建立了“药品使用反馈信息库”,定期收回处理过期药品,切实管好、用好职工“小药箱”,为施工一线职工送去健康。

□ 田家卫

阎良区总工会

困难职工救助工作实现常态化

今年以来,西安市阎良区总工会继续开展“定期救助”工作。通过对困难职工家庭情况的摸底核实,确定了以李建宏等10名困难职工(农民工)为定期救助对象,按季发放帮扶资金,每人每季度1200元,截至目前共发放2.4万元,使困难职工时刻都能感受到的工会“娘家人”的温暖。

□ 韩舟舟

14年老员工不服调岗被开除 公司被判赔近45万元

现实中,大家或许常遇到被公司调整岗位的情况,有的公司会提前与员工谈,而有的则直接让员工搬东西换地方。《劳动法》规定,公司制定或修改与员工切身利益相关的事项时,应当与工会或职工代表平等协商,并公示告知员工。

近日,就有这样两起案例,同是员工拒绝调岗被开除后请求赔偿的案件,看似过程相似,结局却截然不同。

案例1 被调到子公司主任岗,她不服被开除 法院判“公司赔44.8万”

算上被辞退的那年,周女士在北京这家物业公司已经工作了14年。她没想到,自己这样的老员工居然会从总部经理的岗位调整为下属公司的部门主任。公司表示调整她的岗位,是因为业务需要,公司成立了新部门,需要周女士从事新岗位,但周女士认为这是公司在给她降级。

公司在2017年3月分别作出三份周女士违纪过失单,让周女士到新岗位报到,但她没有听从,并在此期间向北京市东城区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。仲裁委裁决公司支付周女士违法解除劳动合同赔偿金约45万元。公司不服,将周女士告上法院,请求判决公司不支付该赔偿金。

法院认为,原告公司主张调岗原因是公司业务经营发生变化,而非客观原因,虽然公司有经营自主权,但在调整劳动者岗位时,应保证岗位级别和原工资待遇保

持不变。被告周女士调整后的岗位明显属于降职。另外,原告不能证明被告不胜任原工作岗位,对于调整后的薪资也没有明确约定。因此,原告的行为不具有合理性。

在双方就调整岗位没有达成一致,而且被告已经申请仲裁的过程中,原告就单方对被告进行了调岗,又以被告未到岗视为她不服从公司管理,是违纪,而予以解除劳动合同,这缺乏事实依据,属于违法解除。因此,法院判决公司支付周女士违法解除劳动合同赔偿金448282元。

案例2 车间调整后降薪,他旷工三天被开除 法院判“公司辞退合法”

从小全2011年到成都一动力部件公司上班后,就一直在铸造车间做工,以计件考核的方式计算工资,算下来平均每个月能拿到两三千。2016年11月,由于铸造车间停产,工段逐步关闭,公司便调整了小全的岗位,把他调到连杆精加工车间,但需要重新学习新岗位的工作,培训期间每月只有约1500元的学员工资。

2016年11月19日,被调整岗位当天,小全拿到了新的岗位门禁卡,但没跟公司重新签《岗位合同书》。小全认为公司私自调整岗位,并且导致他降薪,这不合理。于是,从11月20日开始至11月23日,小全连续三天没有去上班。11月24日,公司作出处理决定,“小全旷工三天处以600元罚款并予以除名”。公司认为小

全无故旷工超过三天,严重违反了公司的制度和《员工守则》规定。随后,小全向大邑县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,该仲裁委裁决公司赔偿小全4万余元。公司不服,向法院提起诉讼。

法院认为,原、被告合同约定了被告服从原告的岗位调整 and 安排,且原告具有单方调整被告岗位的权利,以及被告严重违反劳动纪律时,原告可以单方面解除劳动合同。由于公司原有的生产车间逐渐关闭,调整劳动者岗位成为客观需要。

在双方没有对此达成一致的情况下,公司就单方调整被告岗位并降低工资,被告在此期间其实可以向有关主管部门投诉或申请劳动仲裁来维权,但他却连续旷工三天。这不仅违反了劳动合同、岗位合同的约定义务,也违反了《员工守则》规定的劳动纪律和规章制度。因此,一审法院认为原告据此辞退被告,符合法律规定,原告解除与被告劳动关系后,依法不予支付被告赔偿金。

小全对一审判决不服,向成都中院提起上诉,成都中院经审理后,驳回上诉,维持原判。

释法 拒绝新岗位后被开除? 公司、员工谁有理?

“公司主动与员工解除劳动合同,一般发生在员工不能胜任当前工作的情况下。如果员工确因能力问题不能胜任现有岗位,公司可以进行调岗,对员工进行培训。如果

之后还不能胜任,那公司可以提前30天通知或支付一个月的工资,以及支付经济补偿金。以上内容在劳动合同及公司规章制度中一般都会有所载明。”四川方策律师事务所律师郭刚表示。

此外,郭刚认为,调整岗位属于关系员工切身利益的事项,公司行为要讲求合情合理,将员工调整到完全不适合的岗位,公司的行为也不合情理。如果员工对调岗不接受,可以找公司工会、劳动保障监察大队等申诉维权,而不是用旷工的行为来“以暴制暴”。除非员工可以证明自己的旷工行为系公司调岗导致其无法工作,并举证证明其旷工的合理性。

“《合同法》第39条将劳动者严重违反用人单位的规章制度作为用人单位可以解除劳动合同的法定情形之一。但用人单位单方解除劳动合同的行为由于干涉劳动者重大劳动权利,因此在《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》中有规定,因用人单位作出开除、除名、辞退、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。并且根据《合同法》,用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度时,必须遵循法定程序并告知劳动者。劳动者以旷工的方式拒绝单位合理岗位调岗,单位有权依据劳动合同约定、内部规章制度等按法定程序解除劳动合同,而无须支付经济赔偿金。”成都中院法官夏旭东表示。

□ 钟祚

■以案说法■

这样的突击检查,是把真经念歪

■有话直说■

近日,几张湖南津市市《市纪委突击检查教育局办公用房》的信息截图在微信朋友圈转发,引发热议和关注。图片显示了津市纪委突击检查的成果:发现教育局的局长办公室抽屉里有散文、小说、时事等与工作无关的书籍,发现几个学校办公室有大量零食瓜子、咖啡、饼干等,发现教师办公室盆栽超过2盆,有牛奶等食品,在校长办公室有正在书写的书画作品,还有小零食和化妆品。

将突击检查和这些信息挂上钩,让人感觉是小题大做,这种突击检查是出来搞笑的吧?如今网络上的信息真假难辨,说不定这又是段子手PS的图来博眼球。然而,昨天“常德发布”认证微信公众号发布了“津市市委关于《市纪委突击检查教育局办公用房》有关情况的说明”。官方作证,这不是搞笑,这是真的!这结果让群众们更觉现实大魔幻。

检查是上级督促下级改进工作的重要手段,通过检查防差堵漏、激发干劲,很有必要。而在这次对教育系统的突击检查中浓墨重彩的是“一些不相关的书籍”和零食、盆栽。在教师办公室放些零食,老师们课间补充点能量,这是人之常情;何谓与工作无关的书籍?文学类作品是否就与教育工作无关,教育工作者在办公室摆上几本文学书籍就是不认真工作了?这些检查成果不免有矫枉过正,“凑数问责”之嫌。检查流于形式、可有可无,这不仅加重基层负担,更影响正常工作,还会催生形式主义和虚假作风。

这让我想起另一则纪委通报批评的“爆款”,2016年,山西长治屯留一中24名普通的人民教师,在学校放假的时间里自费聚餐喝酒,居然被县纪委通报批评,而且还成为了全县典型。这些年,作风建设如火如荼,有关部门通过明查暗访,发现了许多问题,处理了不少干部。但这种“凑数问责”的检查成果,也是时有曝出。

而这次,因为网络传播影响之大,过了好几天才让纪委意识到“哦,好像哪里不对”,津市市委表示“对照执纪要求和程序,此次检查过程中存在标准把握不准、检查方法不当、工作程序欠安的问题”。党纪党规不是僵死的教条,关键是要理解相关规定的精神实质,否则,这样的检查不仅起不到震慑作用,反而让检查陷入了被动和被动,也影响地方纪委的形象。

真经虽好,也需念好。抓作风建设,应结合基层实际,多一些实际上的考核,少一些形式上的要求。

□ 陈进红

■维权动态■