

别样“90后”，老家门口修高铁

工厂故事

“一线城市容不下肉身，三四线城市容不下灵魂。”这句网络金句，反映出城市化进程中年轻人的普遍困惑。然而，在广大铁路施工现场，有一名“90后”青年，给出了自己的答案。

“我家就在沙桥跨越大高速公路双特大桥15号桥墩边上，距离项目部直线距离不到200米。现在，自己亲手修的铁路就要开通了，我感到无比自豪！”家住云南省楚雄彝族自治州南华县沙桥镇向阳村下王队的段云宗是一名地道的云南“90后”，同时也是中铁七局三公司广大铁路项目的一员。

2012年底，一群铁路建设者来到了向

阳村，小段的人生因此发生了巨大的转变。

“当时我在云南工程学院上学，突然接到项目部领导的电话，让我回来实习，还说表现好的话可以留下来。”

原来，项目前期进场时，总工程师李玉龙得知段云宗家较为困难，刚好他所学专业对口，就主动给予了即将毕业的段云宗一次宝贵的实习机会。

就这样，小段在老家门口开始了职业生涯。他清楚地记得第一次被认可时的情景。开工前期进行导线复测，师傅张振把测量仪器摆在他面前，用15分钟讲了基本使用方法后，他就带着3个工人开始工作。尽管一头雾水，但通过翻看说明书、请教老师傅，边干边琢磨，仅用了2天时间便完成了一半的导线复测任务。

“没想到你这云南小哥干起工程还

不赖啊！”师傅表扬的话让他记忆犹新。

后来，水准仪、全站仪、GPS等常用测量仪器，师傅都只教一遍，小段就能在短时间内全部掌握。“这小子学东西真快。”这是项目技术部门对他的一致评价。

除了擅长学习，小段吃苦耐劳的精神同样有目共睹。2013年7月正值雨季，为了沙桥跨越大高速公路双特大桥桥墩的混凝土灌注，段云宗在现场连续奋战3天，最终是在项目副经理陈江海的劝说下才接受了同事顶班。等段云宗回到房间把脚从雨鞋里拔出来，脚已经被泡得又白又肿。

小段后来编制的《薄壁空心墩实施细则》成为该项目的准则；他作为组长总结的《提高接触网基础施工合格率》QC成果参加中铁七局集团QC成果

比赛荣获二等奖；他组织实施的高边坡、道路改移、跨线桥加宽等变更为项目增加了近300多万元的经济效益。2014年，段云宗被任命为项目技术部副部长，2016年又被任命为工经部部长。5年多来，皮肤变得黝黑，肩膀更加宽阔的小段成长为一名施工技术的行家手里、一名优秀的“工程人”。

“我想，在铁路建设者的努力下，‘云南十八怪’里‘火车没有汽车快’早已成为历史。走在村子里，邻居们向我问起工程进展时，我会骄傲地向他们介绍。能为家乡做贡献，我心里特别自豪。广大线开通后，我要和媳妇一起坐着高铁去昆明、去大理。相信今后，还有更多的路和桥等着我去修，我会一直努力的。”说着，小段目光坚定地望向远处的大桥。

□ 通讯员 赵亮



这几天，西安市持续高温。在长安的一个建筑工地上，工人们挥汗如雨。为了保障高温天气下的正常施工，工地上除了不间断供应开水、绿豆汤等消暑降温品外，还设立了自动饮料售货机。工人们可用手机支付宝或微信支付，很轻松就可以买到各种心怡的饮料。

□ 党华智 摄

酒金桥茶座

工会所做的一件件“小事情”，其实为货车司机解决了不少大问题。大处着眼、小处着手，从一点一滴做起。如此，才能真正让职工群众成为工会组织的“铁杆粉丝”。

一夜之间，曾经默默无闻的深圳盐田港口汽车运输业工会联合会出名了——《工人日报》6月27日刊登了一篇题为《货车司机成了工会的“粉丝”》的报道，介绍了盐田港运工联合会精心打造行业工会组织，广泛有效凝聚货车司机的经验。

今年4月，全国总工会启动了货车司机入会集中行动试点工作，以此为契机，推动农民工入会工作取得突破，更好地服务、维护其合法权益。当下，各地工会正积极探索推进试点工作。此时，总结推广盐田港运工联合会11年来的探索和经验，对破解货车司机入会、服务等难题有着明确的现实意义。

根据中国海员建设工会调查显示，我国现有货运司机1898.2万名，占全国2100万货运从业人员的90.4%，其中76%为农民工。伴随我国道路建设的快速发展，货车运输逐渐成为一个庞大的物流群体，承载了国内绝大部分道路运输。大到汽车、建材、机械装备，小到日用品、蔬菜水果的运输，都依赖于货车司机的辛勤劳动。

长期以来，货车运输行业形成企业“多、小、散、乱”的局面，且货车司机流动性很强，工作时间和工作场所不固定，大量货车司机属于挂靠、承包等形式。这些都增加了货车司机加入工会的难度，更导致他们在维权权益受损时，得不到工会组织有效的保障和支持，货车司机一度成为劳动者权益维护的“空白地带”。

如何更好地维护货车司机合法权益？怎样为这个流动的群体提供更符合他们工作生活特点的服务？盐田港运工联合会给出了令人称道的答案——他们发挥熟悉行业企业和司机队伍的优势，广泛推动企业建会，吸引货车司机入会，与时俱进完善有效的管理和运营模式，逐渐成为港口构建和谐劳动关系的重要枢纽型组织。

在企业建会特别是小微企业建会，往往不是件容易的事。盐田港运工联合会坚持党建带动工建，并争取政府部门支持，合力促进工会发挥作用。特别是为攻克建会“钉子户”，党委、政府领导班子成员实行包干责任制，深入企业和职工做工作，为工会组织打call。

“帮司机停好车”，建设“司机服务站”，开办“司机大讲堂”，打造网上“微阵地”，制定行业最低工资标准和指导工资标准，解决企业和司机贷款难问题，为司机家庭申请意外伤害保险和医疗互助保障，为司机提供岗前培训……工会所做的一件件“小事情”，其实为货车司机解决了不少大问题。大处着眼、小处着手，从一点一滴做起。盐田港运工联合会在一个又一个问题面前，以巨大的热情、务实的方法，创造了一个又一个崭新的工作模式。

工会工作中，来自基层的有益探索，往往能最大程度满足职工期待。突破陈旧观念、工作模式的首创精神与经验，值得珍视、保护和培育。将基层的“盆景”变为全国的“风景”，需要各级工会倾注更多的心血去悉心浇灌。

时下，面对多元、复杂的劳动关系问题，各级工会理应有清醒的认识和把握能力，特别是要尽可能建好服务职工的阵地，丰富工会工作的载体，运用好互联网拓展工作多样性，设计出更接地气的项目，把服务工作做得更实在、更具体，并形成常态化、制度化、规范化，真心实意为职工办实事、做好事、解难事。如此，才能真正让职工群众成为工会组织的“铁杆粉丝”。

□ 郑莉

货车司机成为工会“铁杆粉丝”的启示

货车司机 高速路上有个家



午休后，司机们精神饱满说说笑笑地走出货车司机之家。



头等舱座椅可电控放平，一名司机正在这里午休看报纸。



一名司机师傅正在通过大厅内的平板电脑查看地图，也可查看违章记录、服务站等信息。

一个热水澡、一套干净衣服、一杯热水、一口热饭、一宿整觉……这些看似很容易实现的事，可对于一些人来说，却是奢侈。在我国有3000万的货车司机，他们常年奔波在高速公路上，饿了啃个饼干、渴了喝凉水、困了车底下拉起床睡觉……他们习惯了以货车为伴，为了生计，几个月、半年甚至更长时间回不了家。

就在9个月前，这样的情况有了转机。全国第一家“货车司机之家”在北京市东南角京沪高速进京方向马驹桥服务区正式亮相。开门第一天就有140名货车司机来此洗澡、洗衣。他们坐在整洁时尚的休息室里喝着咖啡，聊得越兴奋，大家都说：“我们的日子算

是有盼头了。终于可以体面地开车送货了。”

6月27日下午，北京气温达到37℃，笔者刚一走进货车司机之家，凉爽的空调瞬间隔绝了室外的热浪。陈平刚刚洗过澡，穿上洗后烘干的衣服，坐在看吧的软沙发上，一边看着电影，一边等着货车完成正常检修。“我从甘肃过来，路上很热，赶了两天路，实在太累了，本想停在服务区洗把脸清醒一下，没想到还有这么好的地方，感觉像家一样！”

作为货车司机之家的创始人杨立告诉笔者，自己就是大货车司机出身，2001年到北京打的第一份工就是开货车。从最底层的货车司机做起，到创立自己的货

用心守护城市的光明

心中，一个故障，就是一道致命命令。“供电抢修救急像救火，我们就是要用最快的速度在最短的时间内快速复电，让客户满意。”有一次，突降暴风雨，由于雨量的增加，二环以内排水不畅，文艺路的6号电线杆受到大水冲击，有近8米的电线断裂并下落到地1.2米，情况十分危急。来不及带任何雨具的姚睿带领3名抢修人员赶到事故现场，他们迅速找到并拉开受损线路变压器，然后拉上警戒线，防止路人入内，随后组织人员上杆架线，维修设备和线路。经过2个多小时的奋战，故障排除了，线路恢复供电。还没来得及喘口气，服务队又接到电话，由于环城西路大量积水，部分居民区用电设施房屋进水，线路接地，丝具掉落，姚睿和队员顾不上休息，又赶往下一处事故抢修点。那场抢修姚睿带领班组共处理故障41处，连续奋战近38个小时。

2012年6月，国家电网陕西电力共产党员服务队成立，姚睿担任共产党员服务队副队长，他和队员们围绕敬老、扶幼、助残、环保、助学、赈灾、募捐等开展各类志愿服务活动。

他先后组织了“为爱飞奔，温暖童心”看望三原儿童村，走进东羊市小学等多项社会公益活动；他提出并建立服务队爱心基金制度，将爱心基金通过购买粮食、衣物等物资向灾区和弱势群体发放；多次组织参加慰问孤寡老人和留守儿童活动，担任了陕西启智儿童学校课外辅导员。服务队成立至今，总服务时长28000小时，他个人就累计服务时长达1600余小时。

□ 通讯员 霍飞飞

“这咋又停电了。”6月21日早上10时，刚一停电，西安市柏树林街办家属院不少住户就出门查看情况。“大家放心，今天是给咱院子更换下户线，等换好了，今年夏天基本上不会发生停电故障。”国网西安供电公司配电运检室抢修一班班长姚睿耐心给大家解释。

很快，一根旧的下户线就拆除下来。“你看，这里仅剩2根导线，而正常的应该有17根。”姚睿指着下户线一处磨损严重的位置跟队员说，“所以这条下户线必须更换，不能光靠用户报修，解决单一问题。”原来，抢修班从去年10月份到今年2月份就接到该家属院报修故障6次，姚睿通过班组的故障统计数据了解到这一情况后，决定到现场进行勘测，发现造成该家属院反复出现用电故障的原因是下户线过细。所以班组对该家属院进行下户线更换，以此提升该小区迎峰度夏期间用电量。

一个小时后，更换结束。顾不上休息的姚睿在笔记本上登记换线记录，“安四干01台区02#，城九付04台区02#……”本子上密密麻麻记录着从今年3月份开始班组针对这种下户线老旧、承载力过低的小区工商户的线路更换情况，截至目前已经更换了110处，而这些更换都是在正常的抢修工作外进行的。也有班组成员向他抱怨，觉得工作多了，可在姚睿看来，他带领的抢修班既要救火队又要当服务队。

作为一名工龄长达25年的抢修一线人员，在他

国务院：督查农民工工资支付情况

据人社部消息，国务院解决企业工资拖欠问题部际联席会议近日发出通知，决定于7月2日至31日，在全国范围开展保障农民工工资支付工作专项督查，将党中央、国务院关于治欠保支工作的决策部署落到实处。

解决企业工资拖欠问题部际联席会议要求，要通过督查，进一步夯实属地及部门监管责任，有效整改工作中存在的突出问题，推动解决一批拖欠农民工工资问题，集中曝光一批典型案例，严肃问责一批失职失责人员，确保治理欠薪工作取得新的明显成效。

□ 叶紫



为了迎接改革开放四十周年，韩城务虚党委组织部组织了“腾飞的祖国 改革开放四十年”读书实践成果演

践成果演讲比赛，增强了“交通强国、铁路先行”的使命感。

□ 姚风雷 摄

一些企业陷入“外来和尚好念经”式的用人怪圈——

宁可高薪聘“新”人 不愿加薪留“老”人

李鹏涛的离职手续还没办完，顶替他的“新人”已报到，这让他很受伤。李鹏涛是某公司的前端软件开发工程师，月薪8000元。而同行业同岗位的月薪已过万元。今年4月，他用“离职”敦促老板加薪，结果老板不仅没同意，还给了顶替他的新人2万元月薪。

宁可高薪聘“新”人，不愿加薪留“老”人，如今许多企业陷入用人怪圈。连日来，笔者采访9位IT、金融、房地产等多个行业中小企业的HR和10余位企业负责人及员工后发现，跳槽涨薪，已成为这些行业通常的做法。

员工质疑：跳槽涨薪成行业潜规则

从3400元到6800元，再到7500元，6个月，王海荣用两次跳槽实现了涨薪。颇为讽刺的是，当年原公司不肯给他涨工资，如今却用高薪又把他挖了回来。

王海荣大学毕业后到某信息技术公司担任Linux运维工程师。工作5年后，月薪3400元。2017年11月，他请求涨工资，被总经理驳回，“不可能。”他一赌气辞职去了同行业的竞争企业，月薪立即涨了一倍。今年3月，总经理请他吃饭，婉转地请他回来，承诺月薪7500元。听同事说，他走后回来的两个人都不理想。

“老员工就不给涨工资，非得跳到新公司才给涨？”王海荣对此不理解。

“流动流动，不动钱不涨，3年就要动一动。”有着13年人事工作经验的HR宋晖说，像王海荣这样的例子很多。宋晖曾在一家大型电子商务公司工作，她曾对比过公司同岗位100名员工，离职的七成中，涨薪最高的翻了4倍，最少的也会涨近千元，这其中包括宋晖自己。留下的三成老员工月薪仅涨了20%。

笔者采访的9位HR均表示，跳槽涨薪似乎成了行业潜规则。一般到了第3年，部分职员会因涨薪无望“被迫”离职。

难道是老员工干得不好，不值得留？某金融企业HR戴明辉解释：“其实新老员工是一样的。业内有个段子，跳槽时是市场经济，入职后是计划经济。老员工是内部人员，公司有加薪体系，不太可能涨很多。新员工是外部人员，薪水是按当前市场价格来开，所以跳槽是最好的加薪方法。”

企业说辞：外来的和尚好念经

“看着老员工成长起来，能力我还不不知道？”某商贸服务企业总经理方宗友认为，“外来的和尚好念经”，在他看来原因有三，老员工工作动力不足、加薪就要给所

有老员工都加，要签无固定期限合同等隐形成本较大。

“大部分员工算不上是专业技能的高手，只能算是熟手。工作3年和10年，对多数员工区别不大。如果没压力，员工们重复熟悉的工作，加上上升空间有限，创新动力不足。”戴明辉说，去年底，公司14个业务部门年终评级时，13个负责人将“优秀”给了新员工，工作3年以下员工评级平均为良好，而3年以上老员工评级平均为合格。

老员工不如新员工，更多的是因为“鲑鱼效应”。宋晖透露，她现在的房地产公司偏信“二八原则”，即20%的骨干员工，老板会主动加薪来挽留，另外80%的员工可替代性强，找到借口就会辞退。“新员工招聘进来可以带来新思维和活力，热情高、态度好，给其他员工都会带来好的促进作用。”

更多的企业负责人担心员工以离职为借口要求涨薪成惯性。戴明辉举例说，公司一老员工以薪酬低为由辞职，当时公司正处于业务增长期，因此破格涨了薪。结果5个月内陆续有12名员工要求涨工资，公司当年的人力成本增长了5%。

宋晖补充说，老员工的工作年限增加，

专家：建立良好薪酬考评体系才是良方

如何打破怪圈，改变老员工跳槽才能涨薪的现状？一名名叫友盛公司管理公司的总经理彭清认为，企业要建立良好的薪酬考评体系。

“老员工能力增长了自然会要求涨薪，企业主不要第一反应就想如何拒绝。”友盛公司主要从事人力资源供求信息收集服务等业务。彭清调研发现，新员工培养成本要远远高于老员工的维系成本，可很多中小企业没意识到，也不知道如何评判员工能力、薪酬、考核管理混乱，因此，她建议，企业要想长期良性发展，必须建立合理的薪酬考评体系。

中小企业可借助购买专业服务的方式来完善薪酬体系。“通过购买服务的方式对公司岗位进行测评，虽然各岗位工作不同，但所需要的技能、责任、教育培训水平，对组织的贡献和工作环境等是可以比较的，这样就可以控制薪酬的公平性。涨不涨工资，有理有据，自然老员工信服。”彭清说。

□ 刘旭

热点话题