

从花式裁员到暴力裁员,因个别用工单位严重侵害劳动者权益,导致受侵权员工愤而维权



企业和员工如何“体面分手”

年初,人力资源和社会保障部与教育部等九部门发布通知,用人单位招聘员工不得限定性别,不得询问妇女的婚育情况,女性求职者纷纷对此点赞;年中,“996”工时制在网络上引发热议,部分网民呼吁按规定享受休息权和休假权。到了年末,一些公司暴力裁员的消息在网上刷屏,引发公众的高度关切。

在经济转型期,一些公司由于融资失败、调整经营方向等原因而被迫裁员,这本来是正常事。但为了节省成本,部分公司采用了花式裁员甚至暴力裁员的手法,通过一些非正常手段逼迫员工主动辞职,不支付赔偿。“潜规则”横行的职场,劳动者的利益受到侵害。

A 被裁员工多数忍气吞声

据不完全统计,从去年下半年开始,互联网、信息及科技及电商领域众多公司开始了“优化”和裁员,一些公司采用了非常规的手段,又被称为“花式裁员”。

一种是变更工作地点。2018年9月,某互联网金融公司200多名员工被派遣至厦门出差,承诺两个月后可返京上班,但不足两月,员工被告知北京不再设办公地点,之后只能留在厦门工作或离职。这对一些已在北京安家或者买房的职工来说,肯定难以接受。据悉,有40多名该公司员工因此离职,但离职补偿不符合离职员工的预期,一些离职的员工走了仲裁途径。

还有的企业突然延长工作时间,让员工超负荷工作,提出“工作与生活无法平衡的员工可以选择离婚”等令人难以接受的工作理念。

年初,一位互联网公司员工在“脉脉”上发帖称,公司在年会上公然宣布未来将执行“996”的工作制度,还有多达13条“令人三观尽碎”的管理制度。比如:取消团建费用,招聘1985年之前出生的员工都要经过CEO审批,法定节假日前后请假超过3天的需要CEO审批,工作与家庭无法平衡的员工可以选择离婚等。

还有的公司,用超难度的考核或考试逼退员工。用英语考试测试员工,达到裁员的目的,这并不是首创。去年底,某连锁便利店公司要求员工晚8时到10时做卷子考数学,逼员工离职。据称,数学考试的内容包括三角函数、空间向量、立体几何、直线与圆的方程、圆锥曲线方程等。

一家便利店公司竟然需要员工掌握复杂的数学知识,明显是强人所难。然而,该公司创始人在回复时称,“便利店业务每一天都需要大量的基于数学逻辑评估的小决策。数学逻辑好,绩效不一定超越预期;数学逻辑不好,绩效很难达到预期。”

相关人力顾问则表示,公司真想裁员,什么想法都能想得出来,用数学和古诗词知识考核员工只是一个借口。即使不考数学和古诗词,考其他与本职工作无关的内容也能劝退员工。

劳动者遭遇花式裁员后,很多都选择主动辞职,不少放弃了自己应得的劳动报酬和奖金,忍气吞声。一些企业不想支付赔偿金,就找员工的过错,劝说员工主动辞职,甚至搬出“你耗着也没用,你也耗不起”这样的理由来威胁员工。还有的企业拿“背景调查”说事,暗示如果不主动辞职,下一次员工应聘的单位来做背景调查时就说不利的话,让员工难以再求职。遇到这样的暗示,很多员工只得无奈接受。

B 维护劳动者权益任重道远

我国是劳动力大国,求职竞争激烈,这种现实状况造成了劳资关系的不对等。对企业来说,找到一个替代者并不困难;而对劳动者来说,再次求职应聘需要承受时间和精力考验。处在强势地位的企业,在面临《劳动法》等相关法律法规的约束时,不少选择模糊执行,甚至违规操作。

一个典型的现象是,在职场上,一些长期在一线工作的员工从来没享受过探亲假和陪产假,也从来不敢休年假。还有一些求职者,不敢向公司提出由企业缴纳“五险一金”,公司常常按较低的标准缴纳“五险一金”甚至不缴纳。更有一些员工,被公司要求长期加班,在国家法定公休日、节假日加班,也从未享受过两倍或三倍的工资。这些正当的权益都不敢主张,说明《劳动法》及相关法律法规对企业的约束力还不强。

在经济快速发展期和转型期,工会的作用未被足够加强,这种现象应予以重视。依据《工会法》等相关法律,工会代表职工与企业进行协商,从中协调双方矛盾。但是,经济快速发展,新业态不断涌现,在互联网经济等新生领域,大量的企业没有建立工会组织,劳资关系的矛盾很容易升级被诉诸法律。近年来,法院审理的劳动纠纷案件不断增多,也印证了这一趋势。

就业是最大的民生。普通劳动者期待能获得公平的就业机会;即使在被裁员时,也期待能被善待,而不能被侵权。从这个角度讲,倡导企业依照劳动法等法律法规经营,是保障民生的基本措施,更是企业现代化经营的必选之路。

在现实中,不少人认为,劳动法从严格执行会大幅提高企业的成本,削弱企业的竞争力,因此应容忍企业用工时采用“灵活”和“变通”的方式。这种观念的存在,在一定程度上反映了部分企业的想法。面对法律和规则,选择绕道而行,是一些中国人的“智慧”,然而这种“智慧”以牺牲基层员工利益为基础,最终必然会让企业陷入低竞争力水平之中。

一些企业制订了公司内部员工手册,约定的工作时间超出法定限制,其他一些规定也与劳动法等相关法律法规相抵触,这种现象值得深究。人性化的企业,不仅经常关心员工,还要关心员工的家属。然而,一些企业却提出“工作家庭无法平衡的员工可以选择离婚”,这种反常观念的出现,也同样值得我们深思。

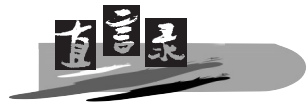
《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规需要被重视,工会等组织应发挥其应有的作用。

在维护劳动者权益方面,我们还有很长的路要走。(李吉森)



近日,宝鸡热电厂举办业务接待技能培训竞赛,来自全厂各部门的30余名女职工齐聚一堂,积极参加特色培训和竞赛活动。付佳佳 孙剑波 摄

「随机择业」不如「一技傍身」



近年来,网约车司机、外卖员、网络主播、微商等职业,在服务业灵活就业的劳动力上升至数千万,持续扩张、年轻化、高流动性等特征明显,为共享经济提供服务的人数占全国就业人数的9.7%。

与此同时,大量工厂面临“用工荒”。尽管薪资待遇一再提高,但熟练操作工、技术工匠、工程师长期紧缺,产业工人体系出现断层。尽管我们喊着“德国靠机器,日本靠工人,美国靠数据”,其实归根结底都要靠人才。必须认清的现实是:我国制造业智能设备研发、操作控制、维修保养等岗位缺口较大。

灵活就业对于保障社会充分就业,发挥了重要的“蓄水池”作用。但如果年轻劳动力洪流持续注入这一“蓄水池”,进出失衡,也并非可持续。高质量发展真諦,甚至可能形成“堰塞湖”,导致企业和个人“双亏”。

从个人发展看,身有长技,心有所寄。岗位迭代快、换岗频率高、技能要求不高的快速配送这类“浅就业”与多数年轻人的职业远景并不匹配。而专业技能日积月累、形成比较优势,既能带来更加长远、宽阔的发展通道,也能涵养工匠精神,承载个人成就感、获得感。

从就业质量看,制造业是服务业的根基,制造业兴,服务业才有兴的可能,灵活就业注定难以扮演就业主渠道的角色。

当下,全球制造业正经历技术革新日新月异、产业格局加速洗牌的过程。产业提升竞争力,提高附加值,强化专业分工是必由之路,更加专业、金字塔形的产业工人体系正在加快搭建。产业工人基石不宽不稳,竞争力提升就会慢半拍。

万贯家财,不如一技傍身。这样的古训非但没有过时,甚至在当下更具生命力和警示意义。

要化解年轻人就业的结构性矛盾,还需立足长远,扎实做好一些基础性工作,进一步优化人力资源培养结构和质量,加强校企合作,规划搭建研究型、应用型、应用研究型等产业人才体系;劳动者要转变就业观念,崇尚技能立身、工匠精神。(方问禹)



西北食品安全风险预警交流联盟在西安成立

本报讯(南京远)日前,为进一步保障食品安全,西北区域食品安全预警交流协作首次会议暨西北食品安全风险预警交流联盟成立大会近日在西安举行。会上,陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆和新疆生产建设兵团的市场监管局代表共同签署了联盟成立文件,新成立的西北食品安全风险预警交流联盟将聚集多方力量加强区域食品安全协同监管。

西北食品安全风险预警交流联盟搭建了集食品安全检验检测、抽检数据通报交流、风险预警交流会商合作、食品安全科普、技术人员培训等功能为一体的食品安全风险预警交流技术平台。

在加强食品安全监管信息数据的通报交流方面,西北食品安全风险预警交流联盟各方将按照对等原则加强食品安全监管信息数据的沟通和交流,主动通报抽检监测、日常监管、舆情监测、执法处置中发现的各类重大食品安全信息,开展各类舆情信息的实验室筛查及确证等;在开展食品安全风险预警交流会商合作方面,定期和不定期召开多层次、多形式的区域食品安全风险预警交流会,对区域食品安全风险隐患早发现、早沟通、早研判、早预警、早处置等。



近日,陕西铁路工程职业技术学院2019年教师“一对一”结对帮扶贫困生活动启动。据了解,自2012年起该院就开展了该项活动,持续产生了良好的社会效益。刘江平 摄

陕建九建集团5项目获评2019年省文明工地

本报讯(吴新)近日,陕西省住房和城乡建设厅公布了2019年省级文明工地名单,陕建九建集团5个项目名列其中。

近年来,陕建九建集团践行品质工程新理念,传承工匠精神,力推施工作业标准化等先进工艺管理,积极探索BIM技术落地应用,推进“智慧工地”建设,推行项目标准化、精细化管理。在提升工程质量的同时,以创建文明工地为目标,忠实履行企业绿色环保社会责任,结合“治污减霾”及节能环保等方面的具体要求,积极推动安全文明施工上水平、工程质量出精品。

“2000年,在中煤科工集团西安研究院有限公司招聘时,实际操作考试规定3个小时完成,我只用了40分钟,而且还做得特别标准,得到了在场评委老师的一致认可……”李浩儒回忆自己入厂的经历,往事依然历历在目。

李浩儒,中煤科工集团西安研究院有限公司技师高级岗(专家),中煤科工集团“李浩儒创新工作室”、西安市“李浩儒技能大师工作室”负责人。



“工作是一种修行”

“自己选择的职业,就要全身心投入,爱工作就像爱自己一样,千万不要有怨言。”李浩儒说。他认为干活与做人是一个道理,穷尽一生磨练技能是成功的秘诀,也是被他人敬重的关键。

参加工作19年来,李浩儒一直以勤勤恳恳、兢兢业业的工作态度和精湛的技艺诠释着工匠精神。他自创的“糖葫芦式”加工方法,对钻机配件加工工艺进行改进,减少了测量次数,使加工效率提高了30%以上。

工作中的李浩儒经常利用自己的专业特长进行小改小革。他从刀具入手,潜心研究数控加工尼龙技术难题,短时间内成功解决该问题,在随钻测量钻杆加工技术上有了新的突破,助推煤矿井下钻孔施工实现从“无控钻进”到“精确受控钻进”的跨越。

带着“工作是一种修行”的工作观,他不怕苦、不怕累,每天享受着通过努力获得的成长。多年来,他先后获得人力资源和社会保障部授予的“全国技术能手”,中国煤炭工业协会“煤炭行业技术能手”,国务院国资委授予“中央企业技术能手”,共青团中央“中央企业青年岗位能手”,陕西省“名师带徒”等诸多荣誉称号。



创新要“接地气”

“我们主要是解决在生产过程中的技术难题,其实工作中的创新就是要‘接地气’,要实实在在地解决问题。”李浩儒说。

针对复合片喷砂工艺落后,劳动强度大、生产效率低、有机溶剂危害职业健康等问题,李浩儒带领创新工作室团队,用了半年时间反复实验,最终设计并制作了喷砂工装,不仅节约了生产成本,提高了生产效率,最重要的是杜绝了有机溶剂的使用,有效保护了职工的职业健康。

以前公司采用干式喷砂清理钻头,设备成本高、维护费用高、粉尘大。李浩儒设计了高压水力自动清理工作站,实现了钻头清理自动化,一年节约生产成本6万余元,彻底改善生产环境。

李浩儒还针对插接式接头孔检验精度低的问题,设计并制作了销孔检验量规,将检验精度从0.1mm提升到了0.01mm。

李浩儒创新工作室集聚了公司车工、钳工、焊工、电工等多个工种的技术能手,大家相互协作,更容易将难题实现内部转化。自2015年以来,工作室已经先后完成了11项创新工作,解决了13个影响生产的技术难题。

宝剑锋从磨砺出

“对细节高要求,总是追求完美,”

大匠的修行与传承 ——记2019年“三秦工匠”荣誉获得者李浩儒

希望把品质从99%提高到99.99%,其利虽微,却长久造福于民。”这是李浩儒一直坚持的工作理念。

“李浩儒在发挥精湛技艺的同时,还会把自己所学所知毫无保留地传授给其他人,他在工作之余,都会以各种形式帮助其他同事提高技能水平。”质量安全部主任陈亮说。

多年来,他一直坚持“以赛代练、以赛促练”方式,激励徒弟学习真本事,不仅在技术上能得到突破,更可以应用到工作中。

宝剑锋从磨砺出。李浩儒以身作则的同时,对徒弟也是高标准、严要求。“师父会根据每个人的实际情况为我们量身定做培训计划,让我们在多个平台上充分展现自己,取长补短、相互学习,虽然严格,但是我们特别感激他的培养。”获得共青团陕西省青年职业技能竞赛第二名的徒弟孙森森说。

多年来,李浩儒先后培养出20余名徒弟,其中高级技师2名,技师10名,现在都已成为生产一线骨干。在李浩儒以及创新工作室的帮助和指导下,4人获中国煤炭“技术能手”,6人获“陕西省技术能手”,3人分别参加第十二届、第十三届“振兴杯”全国青年职业技能大赛,均取得优异成绩。

本报记者 车影影

11月全省河流水质稳中有升

本报(记者 刘强)12月19日,记者从省生态环境厅获悉,今年11月份,全省河流水质良好,与上年同期相比,水质稳中有升。

在监测的81条河流177个国控、省控断面中,I-III类水质断面152个,占85.9%;IV-V类20个,占11.3%;劣V类5个,占2.8%。与上年同期相比,I-III类水质断面比例上升4.2个百分点,IV-V类下降2.0个百分点,劣V类下降2.2个百分点。

4个湖库中,灞湖、王瑶水库水质优于明显变化。石门水库、红碱滩湖水质较差。

渭河干流水质良好,与上年同期相比水质稳中有升。延河轻度污染,与上年同期相比水质略有改善。27个城市集中式饮用水源所测项目均达标,水源达标率100%。

省环境监测中心站专家分析,我省水质持续好转的原因主要有两方面,一方面,今年丰水期自然降水量有所加大,对污染物有一定稀释作用;另一方面,省生态环境厅持续推进全省重点河流污染防治工作,各级政府全力抓好水污染防治工作落实,治理效果持续显现。



日前,商洛市洛南县保安镇进一步增强了辖区群众的安全防范意识。姚潮潮 杨开让 摄