

总第10824号 国内统一刊号:CN33—0018
邮发代号:31—2 热线电话/传真:(0571)88852349 88860470
电子版:www.zjgrrb.com
E-mail:alan0104@163.com
地址:杭州市余杭塘路69号12号楼109室 邮编:310012

在建设工地上安放梦想的人

年终特稿

■见习记者陈金波 通讯员马宝根

脚下的壮阔已然夺去眼前这一行人的所有视听:长长的栈桥伴随着逶迤连绵的柱基,静静地横卧在舟山岛北的海面上,如同一条温柔的曲线,昭示着天地的方圆与造物的神妙。

舟山路桥版的《成都》便有了这样真实温婉又富有深意的词句:“岱山初冬的芦苇/荡起了我的思念/在旭日初升的鹿栏山/我牵起你的手/海浪带不走的只有你……”(可扫描文末二维码观赏舟山路桥版《成都》MV)

日前,记者与一批作家,一起深入浙江交工集团的建金高速、舟山329国道、舟山主通道等重大建设项目建设工地,走进一群群“交工人”,走进“交工人”的精神和梦想里,感受每一条路、每一座桥背后“交工人”对美好生活的执着追求。

工地美学

穿过小桥流水,一重重层次分明的马头墙,仿若企盼着少小离家的游子回归的家园。错落有致的青瓦下,素白灰粉的墙面,辉映着纤纤竹影,多彩的格桑花开得恣意烂漫,让人恍若走在唐朝白居易的《井底引银瓶》:“妾弄青梅凭短墙,君骑白马傍垂杨。墙头马上遥相顾,一见知君即断肠。”

这是浙江交工集团建金高速项目驻地。这些建筑风格优雅别致、

布局匠心独运、功能齐全充满着人文关怀的房舍、球场、菜园,工程结束后将留给当地的村民做养老院。

作为一名散文家、资深媒体人,王珍很快就捕捉到这个工地的很多细节:“那里的每一棵树都不是随意种下的,从精选树种的用心,到种植高低错落的讲究,比专业的园林设计更多了些许情怀……每一个细节都精雕细琢,完全是一个安居乐业的温馨家园,也必将成为‘交工人’一个后天的故乡。”

这一切完全颠覆了记者此前对工地的固有印象,更愿意给这个驻地贴上一个“公园”、“家园”、“港湾”的新名字。

如果说建金高速项目驻地富有静态美,那么,鱼山大桥项目现场则洋溢着动态美。

巨大的空心梁沿着红色的吊架移动着,平缓而稳定,勾勒出鱼山大桥刚硬的身材和温柔的曲线。

“一条不同寻常的彩练”优美地浮现舟山群岛之间,浮现在浙江的经济新版图上。

标准化的施工流程、精细化的综合管理、宏大的建设场景、整洁的员工宿舍、美丽的项目驻地,是建造技术与流程艺术的完美结合。

在自己的心路上

路桥在向前延伸,修路搭桥的人,在钢筋、混凝土筑成的路上,也在自己的心路上。

“这是一个工厂化、机械化、标准化的工地,能不在现场施工的构件都在工厂内预制,然后运送到栈



与自己的作品开心合影。金石川 摄

桥进行安装施工,大大提高了施工的精确性与环保性。”在鱼山大桥项目工地上,副总工程师王再荣为我们讲解着项目的每一个数据、每一个名词、每一个场景。

在距离鱼山大桥项目部65公里外的宁波大学,王再荣在这里度

过了四年的本科时光。大三时,她第一次走近杭州湾跨海大桥,顿时被桥梁施工的精巧过程强烈吸引了:“这是个非常伟大的事情!”为了让梦想更好地照进现实,她大学毕业后选择继续深造。2016年年底,拿到“桥梁与隧道工程专业

博士学位”的王再荣迫不及待地从同济大学到鱼山大桥项目部,终于过上“期待已久的生活”:每天体验从实践回归理论,再用理论指导实践的循环磨砺。

监督预制厂的品质控制是王再荣的主要工作之一,预制施工技术与拼装控制工艺是大桥建设的重要环节,在她和工人们的努力下,目前节段梁预制拼装已经实现了毫米级的精度控制,处于国际领先水平。

工地里,有工作,也有生活,犹如一个大家庭,这里有爱摄影,更爱做精品工程的指挥部常务副总指挥梅敬松,有能写一手好诗的总工程师方明山,雷厉风行的指挥部指挥助理陈翔,专注鱼山支线的常务副经理周峰,还有职工念念不忘的文化主创倪兵、飞速成长的叶以挺、编创美文的可爱姑娘邢颖,以及贡献金点子的明星墙上每一张年轻的面容……他们将自己的生命融入到鱼山大桥、富翅门大桥等5座大跨度航道桥,他们因此也成为大桥最鲜活的注解。

活跃在舟山329国道的砺剑班组也令人难忘:砺剑班里有十来名优秀火箭军退伍军人,他们不仅把在部队里学到的尖端技术运用于推进隧道机械化施工,引领着中国地下工程机械施工的科技发展与创新,而且使得班组内军营文化氛围十分浓郁。

就像舟山路桥版《成都》所唱的“我会把桥架向那头 我会把你拥入怀中”,这些奋战在路桥上的建设者

爱生活,更爱自己修建的这些通往远方的路。

有豪情也有柔情

走进工地,能时时处处感受到这些筑路人背后的精神。

比如,他们种植的树林,沐浴在阳光下,每一片叶子都在发光,充满精气神,彰显着工地人的文化自信,就像在工地上看到的支撑鱼山大桥最坚固的梁柱——扎到人们看不到、想象不到的深度,哪怕风刮浪摧,哪怕世人鲜知,坚毅而淡然。

这群被称为“交工人”的建设者,分布在浙江各地的路桥建设工地上,他们有的不仅仅是穿山越水、勇往直前的豪迈气概,还有细致入微、充满人情味的柔情才华。

在他们眼中,安全是他们日夜奋战的重要目标:为了过程的安全,为了结果的安全,而安全是美好生活的重要前提。该严格的时候,他们必须将“铁命令”执行到底,该畅想的时候,他们会将海天想象成自己的画布。

豪情,让他们“逢山开路、遇水架桥”,柔情,让他们一路充实、一路无悔。



金华法院与劳动仲裁部门首次联手发布劳动新闻,同时发布十大典型案例——

新年里,帮你掌握劳动法律武器

案例3:事实清、制度明、程序全,违纪解除才合法

2017年4月,某制造公司职工杨某发生工伤。该公司认为杨某系违规操作,对其处以1000元的罚款。杨某认为自己的操作没有不当,自己因工受伤还要被扣款1000元实在不合理,就多次找公司领导反映,要求退还1000元钱。公司领导认为杨某不服从管理,遂以其严重违反单位规章制度,解除了双方的劳动合同。杨某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。最后双方握手言和,该公司向杨某支付了解除劳动合同经济补偿金。

【风险提示】《劳动合同法》规定:劳动者严重违反单位规章制度的,用人单位据此解除劳动合同,无须向劳动者支付经济补偿金;违法解除劳动合同的,须依照经济补偿金标准的两倍支付赔偿金。

【预防措施】劳动者一定要遵守企业合法的规章制度,即使有不同意见,也要通过合法合情合理的途径去反映问题,避免矛盾扩大化。对用人单位要提醒的是,认为职工违纪而解除劳动合同,必须具备两个要件:1. 违纪事实清楚,不枉不纵;2. 规章制度依法制定,解除程序合法进行。

案例4:单位擅自调岗,员工离职可请求补偿金

金某与某公司签订劳动合同,约定其工作岗位为车间主管。2017年7月,公司做出撤销金某主管岗位、调至车间做操作工的决定。车间主管的工资与操作工相比,差距近5000元。金某遂提出离职,并以公司擅自调岗为由,主张解除劳动合同的经济补偿金,该案以单位支付经济补偿金结案。

【风险提示】《劳动合同法》第二十九条规定:用人单位与劳动者应当按照合同的约定,全面履行各自的义务。这个条文的内容包括用人单位应按照合同约定提供给劳动者的岗位,不能随意变更。

【预防措施】单位在不违反国家法律法规的前提下,可以自行设置岗位和工资待遇。一旦和劳动者签订了劳动合同,就必须依法依约

进行管理,不可再随意变更劳动者的工作岗位或降低其薪酬待遇。除法律规定的情形外,单位变更劳动合同的,须与劳动者协商一致。

案例5:职工学历造假造成损失,劳动合同无效还要赔偿

某外资企业主营化工类产品,工资高待遇好。2016年5月,该公司招聘仓库员,规定必须要化工类专业、大专以上学历方能应聘。初中学历的李某眼红这个工作岗位,伪造了“211”工程院校的本科文凭顺利入职。在工作过程中,李某因缺乏专业知识,导致仓库内的化学用品失火,幸好扑救及时,没有造成重大损失。公司随即查出李某学历系伪造,作出解除劳动合同的决定。李某对此不服,要求与公司继续履行劳动合同。

【风险提示】《劳动合同法》第二十六条明确规定,以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的,劳动合同无效。

【预防措施】职工应当以诚信为本做人做事。用人单位应当加强用工管理监督,做好审查工作。

案例6:试用期不是用人单位的“万能钥匙”

刘某大学毕业后进入某企业工作,双方签订了一份聘前协议,约定试用期为六个月,试用合格后方签订正式的劳动合同。试用期间工资为1800元每月,不缴纳社保,不发加班工资。4个月后,该单位以刘某试用期不合格为由,解除双方劳动关系。刘某要求单位支付经济补偿金,补缴社保。经向单位普法后,单位依照法律规定支付了相关款项。

【风险提示】《劳动合同法》对试用期期限和待遇作出了明确的限制性规定,用人单位必须依法执行该条款。

【预防措施】严格遵守“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限劳动合同和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月”的规定。

案例7:劳动关系的建立以实际发生用工关系为准

喻某是一位注册建筑师。

2015年8月起,其与一家建筑公司一直签订聘用协议,约定建筑公司聘用喻某担任二级建造师,聘期为3年,每年协议使用费为2万元,公司为喻某缴纳社保;喻某无须每天到公司上班,只有需要其参加工程投标或亲临施工现场的,公司才提前通知喻某到场。2017年8月,公司通知喻某提前解除聘用关系。喻某不服,要求确认与公司存在劳动关系并按劳动法支付相关待遇。最终,喻某的请求没有得到支持,双方被确认不存在劳动关系。

【风险提示】劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定:劳动者受用人单位劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动,用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,则双方劳动关系成立。

【预防措施】像本案这种情况属于单纯的证书有偿挂靠关系,而这种关系并不符合国家相关法律规定,也扰乱了建筑行业的市场秩序,更不是劳动关系。奉劝持有相应资质的劳动者和用人单位切莫因小失大。

案例8:劳务派遣职工的合法权益不容怠慢

刘某某大学毕业后进入一家销售公司工作,该公司要求刘某某缴纳3000元保证金,承诺离职时根据工作情况再行退还。刘某某无奈只能交款,公司开具了相应的收据。工作一段时间后,刘某某觉得这份工作不称心,主动提出辞职,并要求公司全额退还保证金。可单位称刘某某主动离职只同意退还2000元。刘某某不服,要求公司退还全部的保证金并赔偿损失。

【风险提示】劳务派遣是我国劳动用工的重要补充方式。《劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》对这种用工形式都作出了严格规范,进一步明确了劳务派遣三方的权利义务,为保护劳动者提供了制度保障。

【预防措施】对劳务派遣来说,无论是劳动者、用人单位,还是用工单位,都需要以“职工热爱企业、企业热爱职工”的双爱精神来

构建起和谐劳动关系。

案例9:外地企业本地工,权利义务都相同

万某是金华人,于2011年入职深圳某著名女子品牌用品公司,担任金丽衢地区的销售经理。平时由单位配备电脑、传真等在家中办公,并负责金丽衢三地的实体店销售、检查等工作。2017年3月,该公司以万某经内部培训不合格不能胜任工作为由,单方解除劳动合同。万某不服,在金华本地申请仲裁,要求公司支付经济补偿金、未休年休假工资报酬等。该公司提出管辖权异议,要求移至深圳管辖,被金华市劳动争议仲裁院依法驳回。后该案成功调解。

【风险提示】近几年来,外地企业来驻点用工模式越来越多,此类劳动者在维权上要比普通劳动者困难,不仅在管辖机关上容易有分歧,法律标准适用上也会有区别。

【预防措施】劳动者入职外地企业的,需要在合同中更加详细明确定约双方的权利义务,才能在以后发生纠纷时更好地维护自己的合法权益。

案例10:用人单位不得以任何名义收取保证金、押金等财物

刘某某大学毕业后进入一家销售公司工作,该公司要求刘某某缴纳3000元保证金,承诺离职时根据工作情况再行退还。刘某某无奈只能交款,公司开具了相应的收据。工作一段时间后,刘某某觉得这份工作不称心,主动提出辞职,并要求公司全额退还保证金。可单位称刘某某主动离职只同意退还2000元。刘某某不服,要求公司退还全部的保证金并赔偿损失。

【风险提示】用人单位以担保或其他名义向劳动者收取财物的,不仅需要全额退还款项、承担赔偿责任,还可能被劳动行政部门处以罚款。

【预防措施】用人单位在处理劳动关系过程中应坚持合法、平等、自愿、协商一致等原则,杜绝出现要求劳动者提供担保、向劳动者收取财物或者扣押劳动者证件等违法情形。



■记者冯伟祥

跨年在即,再过8天,就将迎来崭新的2018年。12月21日,金华市中级人民法院、金华市劳动人事争议仲裁委员会首次联合举行劳动争议裁审衔接工作新闻发布会,同时发布“2017年度金华市劳动争议十大典型案例”,以帮助劳动者和用人单位迈好新年里的每一步。

案例1:患病职工须履行正规请假手续,用人单位应最大化关爱职工

朱某就职于某外资企业担任技术员工作。2017年5月,朱某在体检中被检查出患有甲状腺乳头状癌,后住院进行了手术割除治疗。出院后,朱某向单位提交了3次医院建议休息证明,请了共计两个半月时间的病假。8月5日,该外资企业以病假条作假为由,解除了双方的劳动合同。朱某对此不服,要求单位赔偿其违法解除赔偿金、病假期间工资等。后经调解,该外资企业向朱某支付了8000元补贴款。

【风险提示】原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》对患病职工可享受的病假期限作出了明确的规定,故用人单位应当依法给予患病职工相应的医疗期待遇。职工则应当根据企业规章制度的规定严格履行请假手续,

案例2:怀孕女职工严重违规时没有“免解除金牌”可用

田某系某金融机构财务人员。2016年6月,田某怀孕了。因其体质不好,前几个月经常请假保胎。当年12月底,银行面临年终决算,要求相关业务人员必须在岗。田某5天未上班,没办理请假手续,电话也不接听,导致决算工作多次遇阻。2017年1月17日,银行以田某严重违纪,解除劳动合同。该案最后以双方和解、田某撤诉结案。

【风险提示】国家法律对“三期”(孕期、产期、哺乳期)女职工采取的是有条件保护原则,不是无限制的。《劳动合同法》规定不得以第四十条、第四十一条的规定与“三期”妇女解除劳动合同,女职工严重违反单位规章制度属于第三十九条规定的用人单位可解除劳动合同时的情形。

【预防措施】怀孕妇女可以享受一定的特殊权益,但仍应当遵守劳动合同的约定,受用人单位纪律的约束,依法履行工作职责,不得违反用人单位依法制定的有效规章制度。