

付清民工工资是企业的责任担当

微观点:岱山秀山大桥工程项目部为结清农民工工资在报纸上刊登公示,是对农民工的一份责任和担当,可谓在欠薪问题考试中,交出了合格答卷。

■应红枫

12月20日,浙江岱山秀山大桥2标段工程项目部和秀山大桥照明工程项目部,在《舟山日报》上同时刊登两则《关于无拖欠农民工工资的公示》广告,明确他们负责的工程合同段已完工,农民工工资已按期足额发放完毕,未出现拖欠农民工工资情况。同时提醒,如有工人在该标段内施工工资未发放的,请当事人于公示见报之日起30天内进行反映。

每到年底,我们耳熟能详

的便是农民工欠薪问题,一些

极端行为的事件也曾屡有所闻。农民工辛苦劳作一年,到年底回家过年前却被欠薪,使自己成为“杨白劳”,这样的境遇怎么还能让农民工兄弟开心过年?岱山秀山大桥工程项目部为结清农民工工资而在报纸上刊登公示,并提醒可能存在遗漏的工人及时结算工钱的广告,如同冬天里一壶温暖的红茶,呵护了打工者的权益。这是秀山大桥施工项目部对农民工的一份责任和担当,也是企业在诚信和社会责任感的考试中,交出的一份合

格答卷。进入21世纪以来,中央连续16年下达指导“三农”工作的一号文件,着力关注农村、农业、农民的“三农”工作。实施乡村振兴战略,是党的十九大作出的重大决策部署,是决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的重大历史任务,是新时代“三农”工作的总抓手。和开展其他工作一样,扶持“三农”工作要以人为本,首先要重视农民生活,让农民有实实在在的收入,有实实在在的获得感。

日前,国务院总理李克强主持召开国务院常务会议,通过《保障农民工工资支付条例(草案)》。会议强调,各级政府和企事业单位不得以任何理由拖欠农民工工资,要在前期专项整治基础上,用法治手段推动根治拖欠农民工工资问题。建设单位未满足施工所需资金安排的,不得开工建设或颁发施工许可证,同时建立拖欠农民工工资“黑名单”。对拒不支付拖欠工资的,可依法申请强制执行,涉嫌犯罪的移送司法机关处理。这些措施作为根治农民工欠薪

问题的重要手段,受到广大农民工举双手赞成。按月给农民工结算工资,能使企业管理更加规范,从而更有利于企业的长远发展;按月发放农民工工资,农民工的利益得到保证,避免了每到逢年过节,农民工集中讨薪的现象。

让法治保障农民工的基

本利益成为一种新常态,让

他们在文明、和谐的大环境

下享受平等、公正的待遇,才

能使他们更加诚信和敬业,

一起携手打造我们的文明和

谐社会,夯实企业可持续发

展的基石。

别让维修工成为拦路虎

微观点:常言道:人无远虑,必有近忧。作为一个产业也是如此,其发展要有前瞻性,维修工紧缺就是电梯产业发展的一头拦路虎。

■徐振宇

据媒体报道,绍兴市电梯保有量为4万多台,并且每年以15%左右的速度增加,而据绍兴市人社局数据显示,持有电梯安装维修工证的仅有500余人。

这样的数据,这样的比例,看了真让人着急。无论是商场还是住宅,电梯已成为现代市民生活的一部分。

根据《特种设备安全监察条例》第三十一条规定:“电梯的日常维护保养必须由依照本条例取得许可的安装、改造、维修单位或者电梯制造单位进行。电梯应当至少每15日进行一次清洁、润滑、调整和检查。”这也意味着,即使电梯工作正常,维保人员也要进行日常保养。一般而言,每人每月负责35~40台电梯属于正常情况,但因维修工紧缺,现在不少工人每月甚至要管60~80台电梯。超负荷工作,既不利于工人自身健康,也不利于工程质量。

正所谓“冰冻三尺非一日之寒”,维修工紧缺的问题还真不是一下子冒出来的。该工种具有较强的专业性,一般需要培训三到五年才能上岗;并且工作强度较大,维修三四个小时很正常,工作时几乎要24小时待命。另外,电梯维修工存在一定危险,工资待遇却不高,一般月薪在3000多元。要破解维修工紧缺状况,有关部门必须有所作为。

首先要加强对电梯安装维修工队伍建设的支持力度。据悉,绍兴市人社局

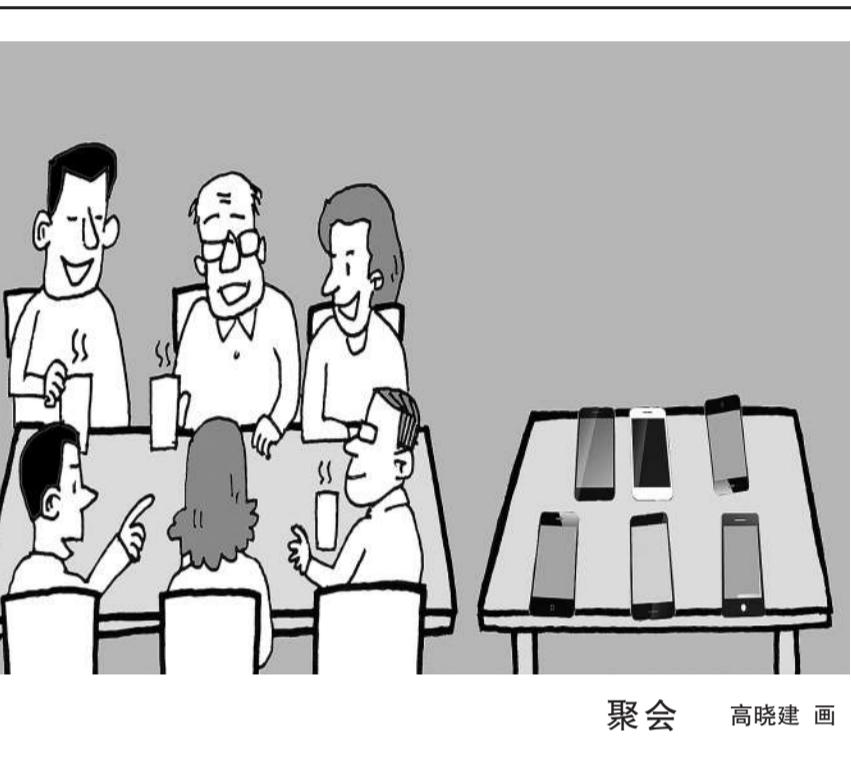
在今年3月份将电梯安装维

修工列入紧缺工种后,培训补贴金额上升了50%。而在今年10月,电梯安装维修工又被列入绍兴职业技能专项提升行动里的A类工种,培训补贴可以按照最高标准执行,即电梯安装维修工高级技师培训每人最高可补贴6000元。

其次可以借助校企合作模式在校开设相关专业。一名电梯安装维修工从培训到上岗在时间上刚刚契合职校生现阶段的3+2,五年一贯制的学习。通过全日制的理论与实践教学,特别是将专业设置与产业需求相对接的现代学徒制的培养,电梯安装维修工就会迅速成长起来。目前,该市柯桥成人文化技术学院和绍兴中专分别设立了电梯班,向企业定向输送专业人才,其他符合条件的学校也要行动起来,全力支持地方经济发展。

第三,产业的发展不能只注重规模。从安全考虑,不光是电梯本身的质量要有保证,杜绝不符合安全技术规范的电梯投入使用,同时电梯的安装数量也要与维保人员的数量相匹配。如果不能保证后一点,有些工作还需从长计议。为此,使用单位和监管部门要把握好这个度,延迟甚至否决某些工程的上马。

常言道:人无远虑,必有近忧。作为一个产业也是如此,其发展要有前瞻性,维修工紧缺就是产业发展的一头拦路虎。只有“万事俱备”了,产业的航母才能顺利驶向远方。



为规范企业裁员行为点赞

微观点:企业通过“花式”变相辞退员工,严重违反了我国的相关法律。国务院最近出台的《意见》,对企业裁员进行了明确规范。

■胡建兵

近日发布的《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》要求规范企业裁员行为。支持企业与职工集体协商,采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施,保留劳动关系。对拟进行经济性裁员的企业,指导其依法依规制定和实施职工安置方案,提前30日向工会或全体职工说明相关情况,依法依规支付经济补偿,偿还拖欠的职工工资,补缴欠缴的社会保险费。

受经济下行压力的影响,当下一些企业确实遇到了经营性困难,不得不裁员。但一些企业为了逃避支付经济补偿金,不是因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的

假、提高业绩指标、撤并部门、无薪调休等逼迫员工“主动”辞职,以此达到既能裁员又能节省赔付成本的目的。

这些被迫“主动”离职的员工往往深受其害,但又有苦难言。如果走法律程序维权,一方面取证难,而且要耗时、费力,有时打官司的成本可能比获得的赔偿还高。很多人觉得还不如直接换份工作。也有部分职工怕单位找麻烦,而不敢起诉维权。

实际上,这种企业通过“花式”变相辞退员工,严重违反了我国的相关法律。

如对于无薪长假、无薪调休这种情况,根据《工资支付暂行规定》,非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的

标准支付劳动者工资。再如将员工调离熟悉的环境,迫使员工自己辞职这种情况,根据《劳动合同法》,在劳动合同中应当明确工作岗位、工作地点。

现在,国务院出台的《意见》对企业裁员进行了明确规范,支持企业与职工集体协商,采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施,保留劳动关系。也就是说,是不是辞退,企业要与职工进行集体协商,不能自作主张。企业确实因为经营困难,不得不大量裁员,有关部门应指导企业实施职工安置方案,提前30日向工会或全体职工说明相关情况。与此同时,企业应依法依规支付经济补偿,偿还拖欠的职工工资,补缴欠缴的社会保险费。

实际上,这种企业通过“花式”变相辞退员工,严重违反了我国的相关法律。

如对于无薪长假、无薪调休这种情况,根据《工资支付暂行规定》,非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的

正确认识考核和被考核

微观点:考核别人和被别人考核,我们都要努力做好。以此种心态干事情,我们的工作就一定能够做得更好、得到认可。

■彭宇

再过几天,就要对2019年说再见了。每到这个时候,各地、各单位在接受年终考核的同时,又在考核别人的成绩。考核和被考核,其实都存在着方式方法的问题。该怎样考核别人,又怎样接受别人的考核?这确实是一个非常值得加深认识的问题。

考核别人,我们要思索如何考核更有效果,能不能打破常规,有所创新,真正发挥考核的意义?接受考核,我们同样要思考,如何来真实反映我们平时的工作,既不恶补资料,又不做假充数,还能在考核中得高分,为地方、单位、部门争光添彩。考核别人和接受别人考核只是角度不一样,

都能展示一个人的能力水平和思想境界。

怎么来考核别人?传统的分门别类、逐项细化式考核,因其较为全面而被广泛应用,这种考核形式有值得肯定的一面。但是“上有政策,下有对策”,对照考核事项逐一准备资料,有图有真相,也能使人或难分优劣或“矮个子中选高个子”。传统的考核办法,与其说是考核工作不如说是考核谁的资料做得更好。显然,传统的考核有其弊端,应该改进与创新。

笔者认为,年终考核还是要有所侧重,不妨以重点工作为实际考核,群众满意度为成效考核,一般性工作为资料考核,做到三者考核兼顾。抓住全年的重点工作,深入现场看

实际,以实际来评判,现场打

分,这样的考核才能见真章,考出差距、水平。一项工作做得怎么样,群众的眼睛是雪亮的,让他们参与其中,问他们满意不满意,这样的考核才接地气、重成效。

少数单位每年都重复往

年的故事,走形式、吃大锅饭不仅违背了考核的本义,也不能提升被考核单位或个人的工作质量,增加工作成效,补齐工作短板。考核的方式方法起着指挥棒的作用,每个地方都应该是指挥棒的指挥

上下功夫,让考核的方向真正成为大家干事创业的方向、努力的方向。

怎么来接受别人的考核?考核在年终,功夫在平时。平时做个有心人,认真对

待上级的每一个文件,上级要求我们做什么,我们就做什么,做好相关资料的收集和归档。年底的时候,对照上级的考核清单,梳理一下日常的资料,该补的资料补一点,做好这些工作,工作难度应该不大,工作任务应该不重。那种一到年底,熬更守夜恶补资料的情景也就不会发生。即使是有时工作忙,多项工作不能兼顾,某些工作有些积压,在清闲的时候把积压的工作处理完也是容易办到的。

除了工作的方式方法外,对待考核的态度也至关重要。抱怨考核的种种不是,是无济于事的。考核不是可有可无的而是必须的,生活中考核无处不在。考核标准无论科学与否,都是针对所有的考

核单位或所有的个人,对于被考核者来说,是公平的。接受考核的单位或个人要保持良好的心态:对于暂时不能改变的考核方式方法,我们应该思考的是如何在我们做了的工作和考核的方式方法两者之间找到契合点,按照考核的方式方法来展示我们的工作;对于那些虽然做了工作,但是,没有直接的证明材料,我们应该思考如何把与工作有关系的人和事建立起关系,通过这种逻辑关系找到相关可靠资料来佐证我们的工作成绩,让考核不失分,让付出不白费。

考核别人,我们要努力做好;被别人考核,我们也要努力做好。以此种心态干事情,我们的工作就一定能够做得更好、得到认可。

民声

“帮高龄务工人员抢火车票”很贴心

微观点:东胜街道王家社区从细节上关爱民工,推出“帮高龄务工人员抢火车票”新举措,值得人们学习和借鉴。

■徐曙光

据媒体报道,12月20日上午,得知社区干部刚刚给他们夫妻俩购买了两张车票,来自安徽阜阳的外来务工人员高师傅,特意让妻子来到宁波市东胜街道王家社区,向社工道谢。“帮高龄务工人员抢火车票”,是王家社区的一个服务项目,是完全免费的。

随着2020年春节的日趋临近,在外打拼和忙碌整整一年的农民工兄弟,企盼着能够早一天买到火车票。可每年春节一票难求的现象至今仍然存在,特别是对于五六十岁的务工人员来说,他们平时又不怎

么懂得使用手机,对于下载手机购票软件一窍不通,如果叫他们用手机购票,简直是不太可能。所以,每年买火车票回家过年,成了不少在外务工的中老年人最为头疼的一件事事情。

春节快到了,针对民工兄弟买票难、返乡难的实际,宁波市东胜街道王家社区从细节上关爱民工,推出“帮高龄务工人员抢火车票”的新举措,及时为农民工兄弟排忧解难,使他们再也不用为买不到火车票而发愁了。这充分体现了相关部门热情为高龄务工人员服务的细心和诚意,值得其他地方学习和借鉴。

期待更多网红食品有“国标”

微观点:借助这次辣条“国标”出台,有关部门应当加速出台其他网红食品生产标准,从而最大限度保障消费者的合法权益,促进食品产业健康发展。

■赵强

说起网红食品,很多人第一个想起的就是辣条。的确,人们还清楚地记得前几年南北两地商家关于辣条生产标准的不同的争论。日前,国家市场监督管理总局发布“关于加强调味面制品质量安全监管”公告,就辣条质量监管提出了国家标准,从而终结了多年来南北两地辣条生产的不同标准。

多年来,随着电子商务的崛起,以年轻人为代表的众多网民,对以辣条为代表的众多网红食品格外垂青,如卤味小食、蜜饯糖果、糕点坚果、膨化果冻等众多小食品迅速成为网红。这些食品除了个别是大牌商家之外,很多是将自制食品包装成“网红”,在微信朋友圈里销售,从而赚取不菲的利润。不过,这些售价看似低廉、包装精美的网红食品,因为存在着监管难度、商家缺少自律等原因,存在着一些质量和安全隐患,却又长期盘踞在学校周边、城乡接合部、农村超市、流动摊贩等监管乏力的地方。这些食品,由于制作过程的不卫生、食材的低劣,大都是“三无”商品,也阻碍了正规合格食品的市场发展。

然而,很多商家利用新媒体,特别是微信朋友圈的熟人关系,用图片、视频、文字、音频等方式,给食客制造一种如临其境、美轮美奂的现场感,价格也越炒越高。我就曾见到一个年轻的美食达人,自己在家里做猪肘,每个都售价高达200元,一天下来在微信中能卖掉100多个,着实让这个美食达人发了一笔横财。需要特别指出的是,由于在微信中的高度隐藏性,监管部门几乎鞭长莫及,这就让一些不法分子,利用熟人关系大发横财,也给食品安全带来了极大隐患。

按照这次国家监督管理总局发布的标准,今后,辣条统一按“方便食品,调味面制品”生产许可类别进行管理,生产企业要按照《食品安全国家标准食品添加剂使用标准》(GB 2760)的相关规定使用食品添加剂,不得超范围、超限量使用食品添加剂。同时,还要要求辣条生产企业改善产品配方,减盐减油减糖。

可见,辣条“国标”的出台,意味着对网红辣条的无序画上了休止符。当然,消费者在消费网红食品时,不能仅仅看颜值、口感、包装、价格,还要看生产日期、保质期、生产地址、配方等硬性指标。与此同时,借助这次对辣条“国标”的出台,有关部门应当加速出台其他网红食品的生产标准,从而最大限度地保障消费者的合法权益,促进食品产业的健康发展。

“尚德四礼”值得借鉴

微观点:“尚德四礼”深受职工欢迎,这也提醒我们,企业文化只有全方位融入职工生产生活,才能真正实现“活起来”“传下去”。

■董柏云

据媒体报道,入职、拜师、晋升、退休,从2014年起,江苏常州供电公司推出“尚德四礼”活动,为职工职业生涯的每一个关键节点举办典礼,以此为载体营造尊礼尚德的氛围,激励职工在工作中进步和向上。据介绍,活动开展5年来,这项传承企业文化的礼仪活动已由最初的内部开讲、一次参与者不足百人,扩展到网上直播,并实现了对外传播。仅今年的“入职礼”,实时在线观看者就有近2000人。“尚德四礼”,把职工与企业的情谊淋漓尽致地挥洒出来,化合成良好的鼓励、鞭策和安慰。它使职业精神得以放大,使职业的力量得以彰显。

常州供电公司的“尚德四礼”的形成也有一个不断完善的过程。先行的是“退休礼”,以此为契机,随后又设计了“入职礼”“拜师礼”和“成长礼”,实现了道德讲堂转型和创新。“尚德四礼”能让人感受到职业的力量,受到一次职业精神的洗礼,这正是它受欢迎的根本原因。

当今,随着现代化建设的深入,企业体制改革不断深化,更新步伐的加快,企业职工队伍逐渐形成了以青年职工为主体的格局,在企业生产和发展中发挥的作用不可小觑。因此,如何抓住青年职工特点,把准青年职工的思想脉搏,最大限度地激发和调动其积极性、主动性和创造性,已成为企业文化建设中应当予以关注的问题。“尚德四礼”正契合了广大职工群众这样的期待和要求。“尚德四礼”的“礼节”教育形式不错,仪式感强,值得其他企业学习和借鉴。有仪式感的教育,无论是对退休离岗的老职工,还是新入职的青年职工都是一种莫大的鼓励、鞭策和安慰。它使职业精神得以彰显。同时,还为进步鼓劲加油增添动力;对职工、企业来说,也能带来正向影响。

“尚德四礼”之所以深受职工欢迎,这也提醒我们,企业文化只有全方位融入尚德的各个领域、各个环节,与职工生产生活的深度融合,优秀企业文化才能具有长久生命力,真正实现“活起来”“传下去”。