

# 积分转正让劳务工有了奔头 也让企业尝到了甜头

众说纷纭

## 复兴号超载 给我们上了一堂什么课?

10月7日,从贵阳开往北京的复兴号G402次列车因超员无法运行,部分持短途车票(已到站却不下车)的乘客被要求下车。虽然列车员不断警告乘客,但车厢内站着的乘客依旧不为所动。

复兴号超载问题,首先给公众上了一堂常识课,让人们认识到动车组列车有超员标准。其次,这给持短途票上车打算中途补票的乘客上了一堂契约课。在列车超员的情况下,这部分没有补票的乘客应主动下车,否则就等同于违约。再有,这也是一堂公德课。据悉,有列车员说了很多次,也没人愿意下车。

复兴号发生超载更给铁路部门上了一堂提升服务质量的课。譬如,铁路部门对相关运行安全知识的普及还不够到位;在国庆、春节这种出行高峰,相关部门是否提前注意到了客流量等问题,并有相应的制度安排?一些乘客上车补票的习惯也与铁路部门此前的工作不无关系。

(冯海宁)

## 改善休假结构 不妨让市场做主

黄金周“七天乐”成了“七天忙”,这是许多国人“十一”长假的真实写照。人们在长假里忙着参加婚礼、忙着旅行、忙着探亲访友,往往把几项议程压缩在一个假期里。有专家认为,目前国内休假总量并不少,居世界中等水平;人们之所以感到“假荒”,是因为现行休假结构不合理。

我国之所以没能普遍落实带薪年假,还在于社会经济发展状况并没有真正达到让人安心休假的程度。改善休假结构,无论是落实带薪年假制度也好,还是采取其他方法也罢,最根本的途径是尊重市场规律,发挥市场价值。就现阶段而言,带薪年假确实成了企业吸引人才的福利,更是企业彰显其价值观的体现。在人才流动自由的背景下,市场最终也会激发更多企业认真落实带薪年假。

(王钟的)

## 霸蛮的电动车 还要冲撞到几时

10月8日,福建福州一辆轿车直行通过路口时,车辆左侧窜出一辆电动车。轿车司机说“你闯红灯了,有摄像头”,不料电动车驾驶人跳上轿车引擎盖,一脚踹碎挡风玻璃,还称“有探头又怎么样”?

由于没有牌照,电动车违章往往得不到处罚。在类似交通事故处置中,相较机动车而言,电动车天然的弱势地位,也让处罚较轻,凡此种种,均助长了一些骑行者的无所顾忌。

管理失位无异于纵容。限速、挂牌、惩治改装等,这些管理措施并非限制民众出行,而是旨在构建一个更安全、更便捷的交通环境。对于内心缺乏道德约束的一部分人而言,外部的强制不可或缺,也是根治霸蛮骑行的治本之策。

(黄羊滩)

### — 今日话题 — 积分转正

港口企业培养一个成熟的技术工人周期很长,但因为职业通道不畅,人才流失现象严重。自2012年起,广州港股份有限公司新港港务分公司实施劳务工“积分转正”,至今年4月,已经有60余名劳务工经考核转为正式职工。此举有效解决了“留人难”的问题。(详见本报10月10日7版)



主持:张任青子

劳务派遣,因其用工灵活,受到不少企业青睐,近年来发展迅速。劳务派遣工几乎是“工资低、待遇差”的代名词,单位年底评先进的时候也只是适当考虑劳务派遣工的比例。种种不公平待遇,让大部分劳务派遣工在工作中积极性不高。

2014年,人社部公布了《劳务派遣暂行规定》(以下简称暂行规定),自当年3月1日起施行。其中明确,用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定,向被派遣劳动者提供与工作岗位职责相关的福利待遇,不得歧视被派遣劳动者。《暂行规定》实施后,劳务工同工不同酬的现象有所好转,然而许多企业基于成本和管理的考虑,仍然打着法律的“擦边球”,虽然表面上承诺工资待遇和正式员工一样,但福利及“五险一金”往往存在差别。此外,不能加入工会、缺乏职业培训、职称晋升困难等问题,也让劳务工感觉自己已是“二等公民”。

事实上,很多劳务工都被安排在关键性生产岗位上,“同工不同酬、同工不同权”的现象和职业发展的玻璃天花板都是横在他们心里的一道坎,必然导致他们内心缺乏热情,工作缺乏主动,肩上缺乏责任,眼睛时不时还要向外看,跳槽频繁。这种工作状态无疑是用人单位最不愿看到的。

广州港股份有限公司新港港务分公司实施劳务工“积分转正”考核与评审办法,从工作年限、学历、年度绩效考核、职业资格、员工奖惩、态度品德、业务知识与能力、工作业绩八个方面对劳务工综合打分评定,获得集团级技能竞赛前三名的职工还能获得“积分转正”的优先推荐权。也就是说,在新港港务,只要干得好,劳务工完全有机会转为正式工。

“积分转正”这项制度对职工和企业来说,可谓双赢之举。于广大劳务工而言,有这项制度,就有了希望:从

劳务派遣工到正式合同工,这种身份转变给劳务工带来的最直接好处是收入和福利待遇的增加,但在他们眼里,更重要的是身份转变后,再也没有低人一等的感觉,尊严比待遇更重要。通过转正在身份上得到认可后,升迁道路也将更为光明。

于企业而言,有这项制度,就有了发展的动力:人员流动性小了,人才梯队才能保持稳定,这是保证安全生产和提升企业竞争力的前提;劳务工思想稳定了,才有足够的劲头钻研业务,并且为了归属感和荣誉感,必然更加积极主动地承担工作,在技术创新和技能竞赛中越发踊跃,进而为企业创造出更大的效益。

可以说,“积分转正”让劳务工有了奔头,让企业尝到了甜头。该项制度打破了体制壁垒,扫除了身份障碍,让劳务工和正式工一样都有了施展才华的广阔天地。

### 职工有话

## 向民企派挂职工会主席 谨防传递混乱信号

据媒体报道,山东青岛工会派92名干部到非公有制经济组织和社会组织挂职第一主席的消息,引起广泛关注。根据实施意见,第一主席挂职时间为两年,原则上每月到挂职单位工作时间不少于8天,其他时间在原单位工作。

在“私营经济应逐渐离场”的声音遭到从官方媒体到民间的一致驳斥后,青岛工会选派干部去企业挂职,再次触发了一些担忧情绪。青岛工会副主席强调,挂职第一主席要做到“到位不越位”、“帮忙不添乱”,但边界是否能拿捏好,不至于变成越界指挥,仍然有待现实检验。

企业工会设立的初衷是维护职工权益,协调劳资关系。但在强调尊重企业对生产经营的自主决断权的同时,也得看到,工会沦为花瓶的现象在部分企业依旧存在,以至于有工会是企业“文娱活动组织中心”的说法,而工会主席多是兼职,职能局限于配合企业组织文体活动。

工会沦为老板的附庸,无法帮职工维权撑腰,导致在就业市场上职工

权利保障相对脆弱,很多职工带薪休假的权利难以落实即为例证。此次青岛派92名工会干部,正是为了解决非公经济组织和社会组织工会组建难、规范难、履职难的问题。换句话说,青岛工会的做法是为了让工会“硬起来”。

空降挂职主席,可能有助于保持工会组织和管理独立性,但话说回来,挂职两年,每月到挂职单位工作不少于8天,能否与企业职工建立紧密联系,确实需要观察。如果挂职工会主席与职工缺少基于企业生产和经营上的利益共同体关系,那能否确保其代表职工说话,破解工会履职难的问题,恐怕也存疑。

为了确保工会主席代表职工利益,替职工说话办事,在产生流程上,《工会法》、《企业工会主席产生办法》和《中国工会章程》等法律规章条文,都有相应的规定,要求工会主席由企业职工民主选举产生。

比如中华全国总工会发布的《企业工会主席产生办法》提到,上级工会可以向非公有制企业工会推荐本企业以外人员作为工会主席候选人,但同

时规定,“选举企业工会主席应召开会员大会或会员代表大会,采取无记名投票方式进行”。

也就是说,从程序上看,上级工会可以向企业推荐人选,但无法统一安排,企业外来人员最终能否担任挂职的工会主席,决定权在全体职工手上。选派干部到企业挂职第一主席,既然本意是纾解工会履职难,落实职工的合法权益,在程序上也宜尊重职工的选举权。

今年是改革开放40周年,关于经济和民生的讨论很多,“私营经济离场”之类的奇谈怪论也时有出现。不过,从“市场决定性作用”到“非公36条”,再具体到中央在各个场合对民营经济的表态,鼓励与支持的态度显而易见。

在这样的大背景下,青岛向非公经济组织空降挂职工会主席,即便是出于善意初衷,也得顾虑到社会的负面焦虑,慎重决定,充分保障民营经济生产者和企业职工的权利,以免焦虑被放大传染,甚至再度带来一些信息误导。

(熊志)