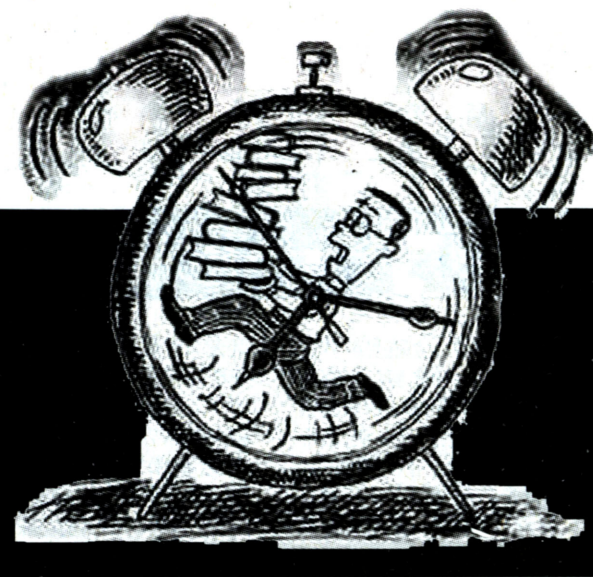


社会进步 不可承受之重

关注一线员工“过劳死”现象



最近几天,新浪微博上“普华永道女硕士过劳死”的帖子引起了网友的热议。据报道,帖子称普华永道一名女员工由于疲劳诱发了急性脑膜炎,于4月10日不幸逝世。女员工名叫潘洁,是上海交大刚毕业不久的女硕士,年仅25岁。记者就此展开调查,普华永道公司回应否认潘洁是“过劳死”,不少专家认为“过劳”是死亡诱因。

查询对“过劳死”解释:“过劳死”(Karoshi)源自日语“过劳死”(过度劳累工作导致死亡)。“过劳死”是因为工作时间过长,劳动强度过重,心理压力太大,从而出现精疲力竭的亚健康状态,由于积重难返,将突然引发身体潜在的疾病急性恶化,救治不及时而危及生命,据报道:日本每年约有1万人因过劳而猝死。根据世界卫生组织调查统计,在美国、英国、日本、澳大利亚等地都有过劳死流行率记载;而“过劳死”一词是近15年来才被医学界正式命名。

有媒体报道,一项调查甚至显示六成国人处于“过劳”状态。“过劳死”,生命不能承受之重,正在严重地威胁着更多的劳动者,必须引起全社会的高度关注。

超时劳动何时了 一线员工喊“过劳”

我国实行劳动者每天工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。但是,超时劳动的现象比比皆是。

不少职工向记者诉说加班加点之苦,弄得他们一天到晚满脑子里装的是上班上班,没完没了地加班加点。他们从早上八点上班,除了一两个小时的吃饭时间外,一直要干到晚上十一二点。一年到头没有节假日,到头来连一分钱的加班工资也没有。

我省一家水泥企业的十几名职工说:“我们在法定节假日加班,企业从不按规定给我们发双倍的工资。厂里任务忙,我们理解,按规定发了加班工资,我们心里多少有些安慰。”另一位职工接过话茬说:“这样长期下去,身体受得了吗?没有了身体,拿什么挣工资来养家糊口呢?”

在建筑工地,职工超时劳动更是很普遍的事了。最近,笔者先后走了大大小小二十三个施工工地,一谈到加班加点不少工人就七嘴八舌地打开了:“我们每天要干十三四个小时的活,干活干得不知道日子了,连哪一天是双休日,哪一天是节假日都不知道了。”当笔者问到老板是否给发加班工资时,这些工人苦笑了一下:“只要不克扣工资就烧高香了,哪还有什么加班



费呢!”这些工人告诉笔者,工人常常干活累得实在撑不住了,蹲在湿墙角也都睡着了。

还有一些建筑企业的年轻工程技术人员说:“一年到头,节假日、双休日,都不让休息,也没有加班工资。不怕你见笑,我们连谈恋爱的时间也没有,看见人家双双对对逛商场、逛公园,都羡慕死了。说正经的,平时连看专业书籍的时间也没有。”甚至有个别企业规定,加一天班发30元钱,不参加加班的,一天至少还要扣50元钱。

在一些劳动密集型行业,尤其是一些实行计件工资制的企业和沿海来料加工型企业,加班加点成了家常便饭。譬如,一些企业投机取巧,把劳动定额定得很高,即使是手脚非常利落的工人,也难以8小时之内完成劳动定额。完不成劳动定额,就拿不到基本工资,为了多挣点钱维持生存,工人们只好被迫“自愿”接受加班,有的甚至每天工作长达16个小时。企业这么做,

一方面是变相延长劳动时间,压低人工成本;另一方面还规避了以更高的工资率支付工资的法定责任。

有一些机关单位的干部,加班加点的问题也不少,见,常常为给领导写什么汇报材料,什么讲话稿,不得不挑灯夜战……

综合国内外有关科学研究报告和有关专家的解说,表明长时间劳动对人的生理和心理承受能力会产生很大影响,会使人产生厌倦情绪,心理烦躁,工作效率低,生活规律被超时劳动所打破,人的体力长期透支得不到补充,严重危害健康,实行法定休息时间的规定是科学的。

呵护员工生命 必须遏制超时劳动

何以造成超时劳动?从表象来看,主要是一些单位的领导观念薄弱,漠视劳动者的休息权。加班不仅仅是是否按时足额发了加班费,更重要的是劳动者有正常的休息权,不能用金钱来代替。有一些企业片面追求短期经济效益,而不顾工人的身心健康和生命安全,以求用最低的成本换取利润的最大化。还有一些企业的领导不能科学的安排生产计划,合理配置人力资源,随意提高劳动定额,要么极端地搞什么减员增效,要么搞什么大轰大嗡式的“人海战术”,靠“大干××天”,“时间过半,任务过半”口号等粗放式的管理手段,完成生产任务。建筑工程在招投标时片面要求施工企业“工期越短越好”,否定了科学的定额工期,迫使施工单位不得不赶工期、抢进度。

一些企业将加班演变为一种“企业文化”,颇耐人寻味。

在这样的所谓企业文化中,一些废寝忘食、经常加班的员工常常受到老板鼓励和夸奖;相反,谁要是经常按时下班,则可能被视为“不够敬业”,不但自己不自在,而且也会遭领导侧目,实际上这种风气多多少少在鼓励着员工为企业多加班。

更可怕的是,绝大多数的加班都没有经过工会的同意。《劳动法》第四十一条明确规定,“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间”,但现实是,绝大多数的加班并没有征求工会和劳动者的同意,更不要说协商了。

在中国整体劳动力过剩、就业不充分的背景下,个人在企业面前毫无疑问是弱者。虽然不想加班,但为了吃饭,为了家里的老人与孩子,工人们只好把怨言和不满往肚子里吞,期待工会来阻止这种无休止的加班,期待工会帮助自己讨回应得的加班费。可是,在不少企业让员工加班,根本不征求工会意见,而工会对此无能为力。

笔者不由得想起了马克思论述的剩余价值学说,就是资本家靠提高劳动定额标准和延长劳动时间,掠夺更多的剩余价值。然而今天,很多企业复制了马克思揭示的资本家的手段,通过职工的超额劳动时间,超额劳动强度来实现其超额利润的。

我国《劳动法》仅对加班的薪酬进行了规范,但对加班的强度及加班导致“过劳死”等均未作明确规定。正因为没有法律的约束,一些企业为了片面地追求经济效益,便肆无忌惮地要求员工加班加点地工作,把员工的血肉之躯当成了满负荷运转的机器。一旦超过了这个极限,身体机能就会严重受损,长此下去,不发生员工“过劳

死”事件,那便是奇迹了。

上个世纪80年代,蒋筑英、罗健夫等杰出人物的英年早逝,让人们关注起中年知识分子的健康。政府相继出台了一系列改善知识分子生活条件的政策:提出带薪休假、给知识分子做健康体检等等。可惜的是,有些政策由于种种原因未能得到及时的解读和完整的执行,未能成功阻止“过劳死”的侵袭。

劳动监察部门有义务监督用人单位执行《劳动法》的情况,《劳动保障监察条例》规定:对于违反法律,延长工作时间的用人单位可以按照每个劳动者每人100-500元的标准进行处罚。这样的标准是否有力被认为值得怀疑。一些用人单位存在严重不合理甚至不合法使用劳动力的情况。由于我国现有法律法规还没有关于“过劳”、“过劳死”的明确规定,这直接导致了维权难、索赔难、监管难。

关注“过劳死” 政府、企业和工会都不应缺位

随着“过劳死”人数的增加,劳动者渴望受到保护的意识也在逐渐增强。政府和劳动保障部门应该彻底监察、督察、监督企业过度加班加点问题。对于那些员工经常加班加点的企业,政府和劳动保障部门不应该睁一只眼,闭一只眼,更不能等闲视之,应该责令禁止和予以重罚。

劳动保障部门应建立和完善劳动监察网络体系,与工会组织联合起来,实行联合监察,对发现的问题进行有力干预和查处,切实维护劳动者的休息权。

员工的生命安全高于一切,企业利益必须为其“让路”。因此,我们呼吁企业要以人为本,从敬畏和尊重生命的角度出发,叫停无节制

的加班加点,让员工做到劳逸结合。企业应合理安排生产计划,提高劳动效率,特别注意维护劳动者的权益,调动劳动者的积极性、创造性。工会组织要敢于为劳动者说话,与企业平等协商在劳动法规定的范围内合理、适当地安排加班,对企业单位长时间、无休止地安排加班甚至强行劳动者加班的行为,应坚决予以制止。

在曾经“过劳死”多发的日本,“过劳死”早已不仅仅是一个社会伦理问题,而是作为一个法律问题活生生地出现在社会现实生活之中。资料显示,1994年,日本劳动省就已正式把工作过度列为职业灾害,日本官方又在近年把“过劳”正式列为职业病的一种,“过劳死”已写进了日本法律。

而在中国,迄今为止,“过劳死”在法律上仍是一片空白。发生于2000年的中国首例“过劳死”索赔诉讼,就因为劳动部门不承认有“过劳死”一说,一审法院判决原告败诉。同时,立法部门应对《劳动法》进行修订,明确加班的限度与强度,明确企业致员工“过劳死”所承担的法律赔偿责任。

当然,劳动者也要增强法律意识,维护自己的合法权益,增强自我保健意识。

社会进步的最大目的和最终意义,正是给予人、给予生命的最大限度的呵护、关怀与尊重。因此,我们呼吁全社会重视“过劳”和“过劳死”问题,为劳动者创造和谐的工作环境,既让劳动者体验到劳动的乐趣,使劳动者身心健康,充满活力地去劳动去工作去学习,努力提高劳动者的生存环境和生活质量。

生命高于一切。关注“过劳”“过劳死”现象,政府、企业和工会,谁也不应该缺位!(王念盛)

城墙根下的夕阳红

4月30日,这天对于家住西安市小南门的惠大妈来说是个特殊的日子,就在这天早上,惠大妈所在的健身操队要举行年度颁奖仪式。

惠大妈告诉记者,她每天锻炼的团是西安市老年体协保健康委员会朱雀二站,团里的伙伴们大都是住在附近的退休人员。刚退休时,为了自己身体健康,不给子女们添麻烦,她每天早上都到家门口的公园锻炼,但总感到自己一个人锻炼没什么意思。后来偶然看到这个队里锻炼的老年人不但多,还特别有激情、有活力,经过一番打听得知组织这个队的是位叫段开生的高校退休教授,他不仅教大家跳健身操,建立合唱团教大家唱歌,还在每个星期天的早上为大家举办健康知识讲座,并且从不收取队员们一分一文。如此诱人的条件引得惠大妈果断加入其中。

段开生今年72岁,说起段老师,队里的大爷大妈们赞不绝口:“段老师可是大好人,他是我们心目中的活雷锋……”团员丁大妈说,“他每天都坚持带领大家一起锻炼,风雨无阻。”

团员们告诉记者,段开生把他当教授的职业习惯也带到了这个团队中,组织活动之前往往还

要先进行“备课”。就拿合唱团来说,队里合唱团所唱的歌曲都是经他精心挑选的。北京举办奥运会时,段老师教大家唱奥运歌曲;如今,西安举办世园会,他就教大家唱世园会主题曲。从选歌、学歌,到为大家发放歌页,段老师都亲自上阵,从不马虎。为了丰富每个礼拜天的健康知识讲座,段老师早早从各个方面搜集讯息,不光将电视上看到的一些好的节目记录下来,还去掏腰包买来健康方面的书籍,利用空余时间将内容进行筛选整理,在讲座课上为大伙普及健康新知识。

在这个团队里,这些退休的大爷大妈们亲如一家人。谁要是几天没有来锻炼,大伙就会相互打听;如果谁家家里有事,大伙们能帮就帮;哪个团员生了病,大家结伴一起去探望,嘘寒问暖。诸如如此类的“小事”常常让队员和其家人感动,甚至有团员的家人在退休后也加入到了这个大家庭中,这次颁奖典礼中就有三对夫妻获得年度模范夫妻奖。

“其实奖不重要,重要的是我们天天开心的在一起锻炼身体,这就够了。”大家这样说。

本报记者 白子璐

董矿社区3000万元打造文明社区

本报讯 董矿社区是在前几年董家河煤矿破产时新成立的后勤物业服务单位,社区党政领导面对职工居民基础设施差、历史欠账多等实际情况,紧紧抓住社区发展大好机遇,完善基础设施建设,改善居民生活环境,他们以“社区是家园,工作是家务,居民是家人”为理念,不断提升管理服务水平,努力向高标准文明社区迈进。

据统计,三年共投入资金3000多万元,对涉及职工居民基本生活的水电管网、用水、道路、公共设施、采暖设施等8大类53项基础设施进行改造,其中,采暖工程拆除旧楼16栋,搬迁安置职工居民住户504户,维修改造单身职工楼2

栋,硬化小区道路地面1万多平方米,对辖区内职工居民居住的全部楼栋进行了防水处理,对水、电、收视管线全部进行了维修改造,安装了水电智能表和水塔,改造了职工食堂和更新了厨具,对南北工人村4处护坡重新进行了加固,封堵了住宅区所有垃圾道,投放了挂式垃圾桶。

今年,社区组织开展高标准文明社区创建年活动,南村居民活动广场、党员活动室、职工健身场所正在施工,2号单身职工公寓楼正在拆除重建,同时,争取在年内还将对矿区职工居民楼和单身职工楼安装暖气,以圆职工居民建矿以来几十年的梦想。(王保金)

职工是企业的主人,是生产中最活跃的因素。如果没有一支高素质的职工队伍,企业就难以快速发展。如何建设一支高素质的职工队伍,笔者认为,抓好以下几个环节是提高职工队伍素质的有效途径。

一是要合力培养职工的终身学习意识。学习是个人成长之梯,是企业兴盛之要,是职工队伍素质提升的唯一最佳途径。企业的兴旺离不开人才,人才的培养是企业振兴的关键。因此,开展好“创建学习型组织,争做知识型职工”活动,抓好养成教育,让职工树立终身学习的理念,是历史和时代赋予企业和各级工会组织的重要职责。企业党政工要把实施《全国职工素质建设工程五年规划》作为企业发展的一件大事来抓,要制定建设学习型组织、造就知识型员工且切合企业自身实际的规划与制度,把这项工作作为企业发展的一项基础工程、希望工程、永久工程抓紧抓实抓好。决不能因为企业负责人更换而随意更换,也不能因企业困难而中辍。作为企业工会,要抓好职工素质提升的“平台”建设,想方设法为职工接受教育、培训创造条件。作为职工,要自觉制订个人学习计划与职业

生涯目标,把学习当作个人成长的捷径。在学习内容上,既要学习专业化知识,也要学习企业各项规章制度,更要学习法律知识、社会公德、政治理论知识。在学习的方法上,既要注重自学,也要参与到集体的学习中,互动提升。既要注重书本学习,更要注重实践中的传帮带。既要注重掌握工作业务的一般知识,更要提高动手解决问题的能力。

提高职工队伍素质的途径

二要做到职工教育培训经常化。培训是提升职工素质的有效途径。集中培训不仅速度快,而且数量大,质量高。作为企业,必须围绕生产经营与管理目标,采取既集中又分散,既注重一般,更加强调针对性的办法,分门别类,对各个层次与岗位的员工予以培训。培训既可以短期,也可以长期;既可以在工作过程中,也可用业余时间;既可以外聘教师,也可以名师带徒;既可以项目培训,也可以全面培训。总之要有规划,有方案,有措施,有场地,有人员,有经费,有组织。实践证明,企业优秀的团

队是靠严密科学的培训而制造出来的。因此,一个有作为的企业,一方面要谋求有个好班子、好产品,另一方面更要努力培训出一支各项素质全面过硬的职工队伍,这才是企业致胜之本。

三要提高职工队伍素质的相关制度。要建立和完善建设高素质职工队伍的培训机制,切实加强职工教育培训工作,加大教育培训的力度,不断

和举措,要为工会培训职工提供场所和资金,支持工会发挥应有的作用。

四要切实发挥工会教育引导职工的作用。一是要加大职工教育培训的参与管理力度。积极鼓励企业把职工素质培训纳入企业发展规划,并在参与培训计划的拟定、实施过程中,组织员工积极参与各类文化和专业技能培训,对培训内容、重点和方式等提出积极意见和建议,使培训方案更加科学和规范,更加切合企业发展实际。二是要维护好职工的学习权、发展权,不断开展职工教育培训活动载体。要与企业协商保证职工

的学习和接受培训的时间,为职工构建学习平台,吸引职工广泛参与。鼓励职工在搞好岗位培训的基础上,通过多种途径,如读书自学、技能培训等多种形式的学习,提高职工素质。三是要抓好职工思想政治教育。要广泛深入细致地对职工进行形势教育、理想信念教育、方针政策教育、理想信念教育、方针政策教育,使员工坚定信念,转变观念,正确看待当前与未来,正确看待企业利益关系的调整,充分认识到在新的历史条件下肩负的历史使命和主人翁责任感。(李玉梅)

浅谈新形势下企业思想政治工作的方法

造就一支高素质的干部职工队伍,更谈不上促进生产力和经济的发展。离开经济建设搞空头政治就失去了经济基础;忽视思想政治工作抓经济建设,最终也会出现职工队伍涣散,组织纪律松弛,经济也搞不上去。实践证明,必须坚持“两手抓,两手都要硬”的战略方针,才能促进两个文明建设快速发展。

二、把思想政治工作同队伍建设结合起来

目前,政工队伍比较薄弱。在人事分配上,重经济轻政工现象依然存在,有人认为是政工人员不能多,有的单位出现了可有可无的现象,这是一个危险的信号。要解决好这个问题,应做好以下几个方面的工作:一是政工干部要不断加强自身学习,学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观等重要论述,不抓不行;思想政治工作是虚的,抓不抓都行”等的片面认识。为此,应抓好以下环节:一是思想政治工作是以为人为工作客体的,人是生产力的决定因素,而思想政治工作是做好各项工作的有力保证。二是我们的一切管理工作,归根到底都是人的管理工作,而对人的管理离不开思想政治工作。三是没有强有力的思想政治工作做保障,就不可能

出了新要求,必须增强政工人员的紧迫感,健全必要的激励机制,五是加强政工人员的培训工作,提高他们的业务素质、政治理论水平,以适应新形势下做好企业思想政治工作的要求。

三、把思想政治工作同职工利益结合起来

关心员工生活,为员工排忧解难,是最有力的思想政治工作。在日常工作中,我们要坚持做到进门问、知员工情、解员工难、暖员工心,增进同员工的感情,当好员工的贴心人,激发员工干好本职工作的积极性。一是要进一步转变工作作风,对员工群众提出的意见建议,在第一时间给予答复和解决,拉近与员工群众的距离,密切党群干群关系。二是要切实解决好热点、难点问题。在当前的企业改制工作中,做到先开渠、再放鱼。妥善解决好员工的养老保险、医疗保险、员工的福利待遇等问题,让他们感受到党组织和集体的温暖。三是要始终坚持以人为本,把员工的文体娱乐活动作为员工思想政治工作的重要组成部分,创造出丰富多彩、形式多样的员工广泛参与并乐于接受的活动方式,增强思想政治工作的吸引力、感染力和说服力。四是要切实保障企业员工的民主权利,在企业的人

主决策、选举、评议、以及组织发展等各项工作中,经常听取员工的意见和建议,凝聚广大员工的智慧,进一步营造公平民主的工作氛围。五是要及时宣传先进典型,表彰好人好事,提倡奉献和奉献精神,形成人心向上的好风气。

四、把思想政治工作同领导率先垂范结合起来

在提高企业经济效益的情况下,企业领导只有不断加强政治理论和思想方面的修养,树立正确的世界观、人生观和价值观,正确处理个人、集体、国家三者利益关系,才能增强思想政治工作的辐射力和感召力,成为一个合格的领路人。领导班子要时时处处起表率作用,带头执行党的路线、方针和政策,努力做到尽职尽责,廉洁自律,坚持深入基层调查研究,解决实际问题,用自己的一言一行来带动职工求生存、谋发展。

总之,做好新形势下的企业思想政治工作,必须坚持科学发展观为指导,以构建和谐企业为目标,不断探索新方法、新渠道、新载体。只有这样,才能准确把握和提高思想政治工作的科学性、针对性和有效性,确保企业改革发展始终沿着正确的方向前进。(马玉林)