

据媒体报道,国家统计局日前发布的《2009年农民工监测调查报告》称,89.8%的农民工每周工作时间超出劳动法的规定,而在住宿餐饮业农民工每周工作时间更是超过了60小时。

对于如此大面积的农民工超时劳动,作为不了解内情的普通百姓,虽然没有具体的统计数据可证,但只要看看马路上清洁工一天的工作时间,也可以多少得到一点感性的认识。

如今国家统计局终于通过监测调查,对农民工的超时劳动做了结论:制造业农民工平均每周工作时间58.2小时,建筑业为59.4小时,服务业为58.5小时,批发零售业为59.6小时,住宿餐饮业为61.3小时。在这些农民工集中的行业中,竟然没有一个行业严格执行劳动法的规定,保证劳动者平均每周

周工作时间不超过44小时。

其实,国家统计局的数字,只是全年全行业的平均数,而这些农民工集中的行业,都具有忙闲不均的特点,由此可以推测,一旦进入工作繁忙的季节,农民工的超时劳动将更加严重。一天十四五个小时连轴转,早已是一种习以为常的生存状态,对于这样的

超时劳动,农民工们恐怕已经处于麻木之中。不管这次统计局发布《2009年农民工监测调查报告》能不能把农民工从习以为常的麻木中唤醒过来,但却应该让政府相关部门警醒。

当然,农民工对这样的超时劳动处于习以为常的状态,其实只是一种无奈之举。而

他们的无奈,却与我们的政府相关部门,特别是劳动保障监察部门对这种普遍超时劳动监管,处罚不力有关。尽管媒体常有血汗工厂的报道出现,尽管有些企业长期超时加班加点早已成了公开的秘密,但很少见到政府管理部门将这些黑心企业的不法行为公之于众,并进行毫不手软的处罚。

这次统计局披露出的惊人数据,可能无法唤醒农民工在劳动时间上的维权意识(估计大多数农民工看不到这份调查报告,即使看到了也只能是无奈地叹息一声),但笔者却希望这些惊人数据能够惊醒政府相关管理部门,尤其是劳动保障监察部门。因为,维护劳动者的合法权益,是这些部门的天职。愿这些部门能从见怪不怪的状态中走出来,意识到自己肩上的责任,对普遍严重的超时劳动进行一次更加细致的监测调查,并对违法企业依法查处,为维护劳动者的合法权益,唤醒农民工在这方面的维权意识做一点实实在在的事。

劳动话题

资本收益和劳动报酬比例失衡导致低收入职工难有幸福感。因此,需加速收入分配制度改革,以充分体现社会公平——

# 期待分好“财富蛋糕”

□本报记者 徐福平

■焦点关注

今年两会期间,作为民生话题之一,“收入分配”成为代表委员的热议。

“代表委员们讨论的热点都是现实生活中存在的问题,例如房价、医疗、教育等等,我们都关心,特别是收入分配。”记者近日在北京街头采访发现,随着备受瞩目的两会结束,如何保障职工收入分配权益,把社会财富的“蛋糕”分好,已经由会内转向会外,引起了更多普通老百姓的关注。

面对高物价

低收入职工难有幸福感

“平时我们关注最多的就是老板开多少工资,那是我们安身立命之本,不过现在普通职工的收入确实很低。这次两会,我特别留意了媒体上刊登的全国总工会关于工资收入的调研数据。”3月17日,在北京某私人企业工作的张小姐看到这份调研数据后,第一反应是太真实了:“被调查职工月均工资2152元”,“23.4%的职工5年来未增加工资”,“61%的职工认为普通劳动者收入过低是当前最大的不公平”。

张小姐对此深有体会。她以自己为例说:“我2007年大学毕业后到公司上班,当时工资奖金加起来2000元左右,每月扣除五险一金后,剩下的就不多了。一年后,工资每个月涨了200元,与此同时,房租却从每月500元涨到800元。”说到这里,张小姐显得十分无奈:“工资上涨的速度赶不上房租上涨的速度,其他的生活开支还有很多,电话费、水电费、交通费、医药费等等,最后,每个月的工资仅仅能维持自己的花销。”

和经济快速发展相比,普通职工的收入水平到底怎么样,增幅有多高?据中华全国总工会2009年底的调查显示:我国低收入职工比例大,主要集中在一线和农民工群体。被调查职工月均工资2152元,其中低于此标准的占67.2%;低于标准50%,每月只拿1000元左右的占17.3%;低于最低工资标准,每月只拿几百元的占4.8%。调查还发现,2002至2009年,我国GDP年递增幅度10.13%,职工工资扣除物价因素年均增长8.18%。但同时,有23.4%的职工5年来未增加工资。近年来,由于物价、房价上涨,造成部分职工实际生活水平下降。

分配结构失衡 是收入差距扩大主因

“经济增长的好处过多地分配给了政府和企业,尤其是垄断企业,使普通职工工资水平长期受到压抑。”全国人大代表、中国巨石集团股份有限公司董事长杨建忠说。

事实上,我国国民收入初次分配,在政府、企业和个人这三大主体中,存在着社会财富向政府和企业倾斜,重资本回报轻劳动报酬的现象。有关数据显示:1997年至2007年,政府财政收入占GDP的比重从10.95%升至20.57%,企业盈余从21.23%升至31.29%,而劳动者报酬却从53.4%降至39.74%。从这三组数据来看,劳动者报酬分配比重呈下降趋势。

而在劳动报酬这一块,财富又不断向垄断行业集中,而且由于社保制度不完善,要分配“逆向调节”问题突出。全国总工会的有关数据显示,在城镇就业人员中,养老、医疗保险参保率仅为62%和60%。农民工参保水平

更低,参加养老、医疗保险的不足20%和31%。与此同时,央企却占据了90%以上的企业年金市场,通过补充保险进一步拉大二次分配差距。

必须引起关注的是,由于资本收益和劳动报酬比例失衡,收入差距呈现利益群体分化态势。这些差距不仅体现在地区、行业之间,还体现在管理人员和普通职工之间。国家统计局的资料显示,在20个行业门类中,收入差距为4.77倍,有的行业职工实际收入高达其他行业的10倍。

据上市公司年报分析,208家国企高管与一线职工的收入差距,从2006年的6.72倍扩至2008年的17.95倍。在一般的企业中,干部与普通职工,城镇工与农民工,正式工与劳务派遣工,也存在明显不合理收入差距,特别是劳务派遣工,工资收入仅为同岗位正式工的一半左右。

发展经济把社会财富这个“蛋糕”做大,也要通过合理的收入分配制度把“蛋糕”分好。

记者在两会采访中发现,“改革收入分配制度”成为代表委员们口中的高频词。

张世平委员建议,国家要加强政策调控,着力提高居民收入在国民收入分配中的比重和劳动报酬在初次分配中的比重,将促进职工工资正常增长和提高低收入职工工资水平纳入国家经济社会发展总体规划,并作为各级政府及主要负责人的考核目标,确保广大职工特别是普通职工共享改革发展成果。

贺强委员是中央财经大学证券期货研究所所长,长期关注和研究宏观经济。针对物价上涨现状,他表示,物价轻度上涨对整体社会的影响不大,但对低收入阶层会造成严重的影响。他认为,低收入阶层问题处理不好会导致贫富差距拉大,需要国家予以高度关注。

全国政协委员、浙江利时集团董事长李立新认为,只有改革收入分配制度才能分好社会财富的“蛋糕”,应当坚持“提低”与“控高”并举。一方面,要做大劳动报酬的“蛋糕”,通过逐步提高最低工资标准、建立工资增长机制和支付保障机制等措施来“提低”。另一方面,对某些企业高管、垄断行业职员的过高收入,要加强监管和调控,控制不合理增长,通过加强征收个人所得税进行调节。

改革收入分配制度 体现社会公平

今年全国两会前夕,温家宝总理在和网民进行在线交流时就强调,做大社会财富“蛋糕”是政府的责任,分好财富“蛋糕”是政府的良知。

在政府工作报告中,总理又明确提出要改革收入分配制度。合理的收入分配制度是社会公平正义的重要体现。我们不仅要通过

## 河南将实施残疾人就业培训工程

### 6万名残疾人接受免费技能培训

本报讯(通讯员李承锦 记者肖树臣)记者日前从河南残疾人联合会获悉,为了让更多的残疾人实现就业,今年,河南省将实施残疾人就业培训工程,对6万名残疾人免费进行职业技能培训。

据了解,残疾人就业培训工程,将按照人均1000元培训费用的标准,为6万名残疾人免费进行职业技能培训。培训的资金,将按照省、市、县分级负责的原则筹集,省级安排300万元,辖市区安排3600万元,县级安排2100万元。培训项目主要有职业技能培训、农村实用技术培训、社区康复协调员

培训、盲人保健按摩培训和盲人医疗按摩培训等。

为加强对残疾人就业培训工作的领导,河南省还成立了残疾人就业培训工程协调小组,坚持集中与分散相结合,采取优惠政策和扶持保护措施,多渠道、多层次、多形式帮助残疾人实现就业。

同时,河南省政府要求各级人力资源社会保障部门将符合条件的残疾人纳入就业再就业培训范围,按照失业人员培训补助标准进行补贴,鼓励社会培训机构对残疾人减免培训费用。



辽宁省锦州市太和区兴隆街道创办全省第一家街道农民工维权服务站,在3个月时间里,帮助农民工解决拖欠工资、医疗及保险等问题20多个,为农民工挽回经济损失20余万元。图为农民工正在服务站进行法律咨询。李铁成摄

## 陕西高校创业基金会成立

本报讯(通讯员董雪梅 记者毛浓曦)3月20日,陕西高校首家创业基金会“鱼化龙创业基金会”在西安外事学院正式挂牌成立,同时还成立了鱼化龙创业帮助巡讲团。

“如何将创业教育与社会实践紧密结合,陕西鱼化龙创业基金会和鱼化龙创业帮助巡讲团的创立,就是我们经过广泛论证和不断探索而找到的一条有效途径。”基金会和巡讲团发起人、西安外事学院院长杨露说。

陕西鱼化龙创业基金会和鱼化龙创业帮助巡讲团是由西安外事学院发起创立的公益性创业支持机构。基金会首批启动资金200万元,旨在为广大创业者提供资金支持,为陕西乃至全国的创业型城市建设服务;巡讲团旨在为政府制定创业政策时提供建议,为推动地方创业发展提供智力支持,并通过直接指导和资助创业者的活动,进而服务于社会经济。

据了解,近年来,宽矿集团快速发展,不仅创造了大量的物质财富,同时也创造了大批工作岗位。为此,企业一方面按照“市场调节就业、政府促进就业、劳动者自主择业”的就业方针,用市场经济手段解决人力资源配置问题;另一方面,大力实施外部战略开发,为大中专毕业生和待业青年择业提供机会。据统计,2002年以来,宽矿集团为社会提供了近2万个工作岗位。

烟台

### 年内将推多项惠民政策

本报讯 开发公益性岗位,增加再就业资金投入,提高医保补助标准,从山东省烟台市人力资源和社会保障局传来消息,今年烟台市将在医保、就业等方面推出多项惠民政策。

为确保“4050”群体就业,烟台市人力资源和社会保障局有关负责人表示,今年该市将开发公益性岗位4000个以上,多渠道帮扶困难群体再就业5000人以上,确保申报援助的城乡“双零”家庭实现“动态清零”。另外,将继续推动公共就业服务体系建设,年内免费培训城镇失业人员1.2万人以上,农民工培训1万人以上。

据介绍,今年烟台市计划新增城镇就业12万人以上,其中大中专毕业生就业3万人,就业率达到80%以上,失业职工再就业3万人以上;同时,今年将增加再就业资金投入,继续执行援企稳岗政策,使全年新增失业职工控制在3万人以内,城镇登记失业率控制在3.5%以内。

为促进就业,今年烟台市进一步加大小额担保贷款和一次性创业补贴发放力度,继续推进大学生和失业人员创业孵化基地建设,为广大创业者提供资金和场所支持。

“城镇居民医疗保险补助标准也将提高。”烟台市人力资源和社会保障局有关负责人说,要将城镇职工、城镇居民医保最高支付限额分别提高到职工年平均工资和居民可支配收入的5倍左右。

该负责人表示,根据深化医药卫生体制改革要求,今年烟台市将国家和省确定的523种基本药物全部纳入城镇基本医保药品报销目录,并扩大诊疗项目范围,进一步减轻参保人员负担。(孔磊)

邓州

### 小额贷款助推妇女创业

本报讯 “创业难,妇女创业就更艰难。但有政府的支持和帮助,我相信今后创业的路上,一切都会化难为易。”河南省邓州市穰东村农民袁成连一谈起该市妇联帮助她贷款创业的事,就激动万分。

今年47岁的袁成连创办了一个地毯加工厂。去年初,土耳其外商和她签下了一笔订单,但因为时间紧,要按时完成订单,必须扩大规模。袁成连想让更多的妇女姐妹动员起来加工地毯,于是就向妇联部门申请了5万元贷款,购置了一批地毯架并分发到40位妇女家中,既让她们就能业有收入,又使自己的加工规模很快得到了就业。

近年来,邓州市结合妇女创业的特点,把激发妇女创业热情、解决妇女创业资金和改善女性就业环境,作为活动的重点,运用政策和资金帮扶一批有技术懂经营的妇女创办各类经济实体,着力为妇女创业搭建平台。

据了解,去年以来,该市通过开展“巾帼创业促就业行动”和“妇女信用创业大行动”向创业妇女发放贷款2000余万元,有398位妇女成功创业或把事业做强做大,同时还为社会提供了4560个工作岗位,使3320位女性实现就近就业。(盛志国 王振)

宽矿集团

### 用工规范受到求职者青睐

本报讯(记者丛民 通讯员周燕)“我女儿从山东艺术学院毕业后,济南多家公司想与她签约,可孩子觉得还是在宽矿集团发展空间大。正好赶上这次招工,这不,我一大早就从邹城过来陪孩子报名。”在宽矿集团东滩矿工会设立的招工点,43岁的井下职工杨师傅对记者说。

经济回暖后,新一轮的“用工难”让不少企业措手不及。“但在我们宽矿集团则不存在这个问题。由于用工制度规范,工资待遇较高,生产生活环境较好,宽矿集团一直受到求职者的青睐。这次招工,企业通过环境揽人、增薪留人、亲情留人的方式,一次就招收2800名新员工,使企业的可持续发展有了新鲜血液和后备人才。”宽矿集团人力资源部负责人如是说。

据了解,近年来,宽矿集团快速发展,不仅创造了大量的物质财富,同时也创造了大批工作岗位。为此,企业一方面按照“市场调节就业、政府促进就业、劳动者自主择业”的就业方针,用市场经济手段解决人力资源配置问题;另一方面,大力实施外部战略开发,为大中专毕业生和待业青年择业提供机会。据统计,2002年以来,宽矿集团为社会提供了近2万个工作岗位。

荣成

### 强化培训促就业

本报讯(记者杨明清 通讯员林永波)早晨7时,山东省荣成市黎明小区的孙永娟骑上新买的电动车,来到离家3公里的泰正食品有限公司上班。今年43岁的孙永娟是一名失业职工,不久前在荣成市劳动保障局确定的培训机构进行了一个月的技能培训,现在成为泰正公司车间的一名正式工人,每个月能领到2000多元的工资。

为有效弥补部分企业不断增长用工需求,荣成市坚持把培训与促进就业紧密结合,将就业再就业工作纳入全市经济社会发展总体规划,多措并举促就业。

为提高失业职工、失地农民、农村转移就业劳动力的就业技能,荣成市劳动保障部门通过招投标在全市确定了9家就业培训定点机构,并免费提供焊接、汽修、家政服务、导游等26个专业的技能培训,使参训人员真正掌握就业主动权。2009年,该市共免费培训失业职工1810人,农村转移就业劳动力3317人,培训后的再就业率达到90%以上。

不少人在职场中都遭遇过“称呼的尴尬”,“老板”、“老大”、“老总”……该选择哪一种来称呼领导呢?而同事之间,又以什么样的方式来称呼最合适呢?

职场称呼,运用得恰如其分,可以拉近上下级、同事之间的关系;运用得不好却可能带来不必要的烦恼。

李嫣大学毕业后进入了一家出版社。在出版社,大部分员工都在一个平台上办公,邻桌两位年轻的女编辑互相称呼“亲爱的”,她俩称呼对面身材魁梧的男同事为“大肥”,管后面高度近视的中年男人叫“眼镜”。而自己是一个新来的员工,和同事之间该怎么称呼才恰当,实在令李小姐感到头疼。

金先生在一家公司工作,一次,为了表示领导亲热点,把部门经理称作“小王”,结果可想而知,屡被“穿小鞋”。“哎,那个人也大小肚鸡肠了,连称呼都这么计较,不知道怎么做到经理的。”金先生后来跟同事念叨了此事,同事没好气地说:“这事,还真真是你自己做得不妥当。人家都是经理了,你这么叫,不是存心让他尴尬吗?”

如果你是初涉职场的新人,面对“称呼的

尴尬”时该怎么办?下面几条,可谓是前人总结出来的职场称呼宝典,不妨好好学习学习。

不知道怎么办,就叫“老师”。新人选单位,首先应该对自己所在部门的所有同事有一个大致了解。如果是职位清楚的人,可以直接称呼他们“张经理、王经理”等;对于其他同事,不知道同事的职位,就称他为经理。通过称呼暗示他在你心目中的地位。当然,时机要留意好,别在老总面前把普通的同事称为经理。

公司里亲昵的叫法,能少就少。有些人喜

欢在公司里玩“哥俩好”、“姐俩好”,其实过分亲昵的叫法,一来容易引起别人误会,二来也会显得轻浮,特别是制度比较严谨的公司,这还是蛮犯忌的。

职业顾问认为,其实称呼没有必要绝对化、固定化,在不同的情况下,应有不同的称呼。新进一个单位,最好能够熟知它的企业文化。同事之间的称呼是企业文化的一种体现,一个企业以什么类型的称呼为主,与企业管理者风格、个性有紧密关系。

在气氛自由著称的欧美企业中,无论是同事之间,还是上下级之间,一般互叫英文名字,即使是对上级甚至老板也是如此。如果用职务称呼别人,反而会让人觉得和环境格格不入。

在由学者创办的企业里,大家可根据创业者的习惯,彼此以“老师”称呼。这个称呼还适用于文化气氛浓厚的单位,比如报社、电视台、文艺团体、文化馆等。

在注重团队合作的企业、学习型企业和亲情色彩浓厚的中小型家族企业里,等级观念比较淡化,大家以行政职务相称的情况比一般企业要少,互称姓名的情况较多。而在等级观念较重的企业,最好以行政职务相称,如张经理、陈总等,能表示对对方的尊重。

在私下里,同事之间的称呼可以随便一些。女孩子可叫她的小名,如丽丽、小燕;对男

# 叫我如何称呼你

□凌波

职场观察