



减薪轮岗, 休假待岗, 减薪调岗, 留住饭碗就会留住一切

南京3万职工成“新上班一族”

春节过后, 一些企业的职工开始过上了“不一样”的上班生活, 有的干一周休息一周、有的休假在家等通知、还有的换了岗薪水也少了……在金融危机的影响下, 企业为了避免裁员减员, 采取了很多“灵活变通”的方式。

记者从南京某开发区了解到, 因企业生产任务不足、压缩经营成本而被部分解除关系、休假、培训的, 接近1万人。但是园区内目前还没有一家企业一次性裁员超过20人的现象发生。

日前, 南京市总工会、市劳动保障等部门对全市企业进行了摸底调研, 据不完全统计, 南京全市采用轮岗、待岗、调岗等方式的百人以上企业有数十家, 涉及员工人数超过3万人, 他们的工作和生活也随之发生了变化……

上班新模式

轮岗, 干一周休一周

春节后的第一个工作日, 南京一家电子企业的员工一上班就听到了一个震惊的消息: 从当月开始, 企业所有员工将实行“轮岗工作制”, 工人分成两组, 干一周休一周, 两组轮班。因为工作量减少了一半, 所有员工的工资也比原来相应减少。

员工: 收入少了一半, 岗位保住了

“去年10月之前, 我们的生产线几乎是不停的, 很多一线工人单加班费这一块就很可观。”员工李先生说, “10月以后形势就急转直下, 订单少了, 生产线回到8小时作业, 劳动强度一下子多了出来, 那时候大家就有种预感, 这些多出来的员工企业会怎么处理呢?”

李先生说, 对于企业的做法自己吃惊之余也比较欣慰, 虽然收入少了一半, 但岗位保住了, 企业没有一刀切把多余的员工裁掉。现在实行轮岗制度, 他干一星期就休息一星期, 原来每个月3000元的收入, 现在也只有1000多, “不过还好, 轮岗在大家心理上还能过

得去, 真要下岗了就不不知道该怎么办了!”

工会: “减薪留岗”也是一种策略

“对于工会来说, 在这种困难时候要做的就是尽量帮职工能多争取点保障,” 企业工会主席赵先生说, 现在执行的轮岗制, 就是把原来一人干的活变成两人干, 说穿了就是职工用“减薪”来“留岗”, 在特殊时期这也是一种“策略”。

领导: 必要时会实行“四天工作制”

“除了轮岗制, 其实我们还考虑使用4天工作制。”该企业黄经理告诉记者, 目前实行的两组轮休制, 工作量已经减少了一半, 但由于对未来的前景还很难判断, 如果下一阶段经营状况没有明显的好转, 那么企业可能会在轮休的基础上再实行每周4天工作制, 员工听通知轮流来上班。“这样做的目的, 还是尽可能地避免减员, 我们都在期待生产恢复正常的那一天。”

减薪调岗 车间换食堂

去年12月底, 南京一家制造企业车间里, 167名员工聚集在这里, 因为没有活干, 大家十分着急。“看看大家是愿意放长假呢, 还是调一下岗位呢?” 领导提了个建议。经过协商企业表示, 不会裁1个员工, 对“双职工”安排其中一人在岗、一人待岗, 而对一些特困职工、单亲职工可选择“调岗”。

44岁的陈女士告诉记者, 她离婚后, 独自一人带着儿子生活, 原来一直在车间当操作员, 每月连加班能拿到1800块, 如果这份工作了, 她和儿子的生活就没了着落。陈女士说, “现在车间停产了, 有些职工被调了岗位, 有人调到保卫科, 我被安排到食堂烧菜, 再做一些保洁的工作, 虽然工资少拿点, 但有岗位就安心了。”

作为公司行政方代表, 当时参与合同协商讨论的人力资源部黄部长对记者说: “金融风暴来得太猛, 在去年10月份之前, 订单都来不及接, 经常让办公室人员都到车间去帮忙, 但10月份后, 一下子没了订单, 让全公司人都很着急, 今年一二月份因没有接到订单, 使得生产线全面停产。对一些特殊群体采取调换岗位的方式, 帮助员工树立信心, 与企业抱团过冬。”



大量人员涌进人才招聘点寻找工作。
快报记者 赵杰 摄

直击

上班时间少了, 就干点别的

无论是待岗、轮岗还是轮休, 对于企业职工来说, 虽然还“在岗”, 但上班的时间少了, 接下来的生活该怎么安排? 记者在采访中遇到了不同的人, 他们都有着不同的打算……

拼命找工作

35岁的陈先生属于“中年危机”一类, 上有老, 下有小, 如今又碰到金融危机, 虽然企业没有直接裁员, 但轮岗后只有一半收入的他还是立刻就觉得捉襟见肘了。“小孩子的学费, 父母看病的医药费, 什么都要钱, 自己是家里的顶梁柱, 可不能倒下。”这不, 陈先生利用自己的电子技术特长, 早在年前就已四处“活动”了, 春节一过, 他就找了一份兼职, “现在两份工钱加起来, 都比原来工资多了, 金融危机把我的潜力都给逼出来了!”

抓紧补充充电

“我现在还年轻, 有时间, 我得补充充电,” 大学毕业2年, 在计算机行业打拼2年, 小缪已经明显感觉到了自己“底子很弱”。去年年底, 他所所在的公司因为没有业务让员工

在家待岗等消息, 小缪觉得有这个机会, 不如再去学校“回炉”, 一过完年, 他就跑去报了个培训班, “抓紧时间充电补习, 这样金融危机一过去, 我就有就业优势了!”

回家孝顺父母

贺女士在单位已经干了20多年, 48岁的她在同事眼里已经是“半退休”的人, 所以年前单位排出一批人待岗, 她第一个就被选上了, 刚听说这个消息, 贺女士还有点“不平衡”, 但老公劝她, “想想你辛苦了20多年, 一直忙忙碌碌的, 自己父母也没时间关心照料, 现在好了, 有机会多回家陪陪老人家, 老人一大把年纪了。”贺女士听了一下就豁然了, “是该回去孝顺父母了!”

抽空谈个女朋友

29岁的刘先生在听说单位要实行轮岗制时, 第一个跳出来举双手赞成, “我终于可以有时间找个女朋友了!” 原来, 刘先生马上就要“奔三”了, 可女朋友还没个影, 原来谈过两个, 都因为他工作忙没时间陪而吹了, “看来, 我今年的任务就是花时间找对象去, 争取把个人问题给解决了!”

表态

企业不得“无薪轮休”

在南京市总工会最新发布的2009年“6号文”中, 明确提出了要积极应对企业可能出现的裁员问题, 按照“首保岗, 次保薪, 再增资”原则, 可以通过适当减少职工工作时间、采取“轮流放假、组织各类在岗培训等形式, 来应对目前的金融危机。

例如, 建议企业可适当减少职工工作时间, 将职工每周工作日减少为4天或3天, 工资做相应的调整, 增加的休息日应当支付生活费。此外, 采取“轮流放假”的方式, 适当降低劳动力成本和生产成本。但是, 为避免严重影响职工的生活, 建议轮流放假的时间一般不超过3个月。对于放假的职工, 应当依据《江苏省工资支付条例》, 自放假的第二个月起, 按照不低于南京市最低工资标准的80%支付生活费。

前几年, 很多企业职工对于“民主协商”听都没听说过, 可如今协商这个词经

常被企业领导和员工挂在嘴上, 尤其在金融危机席卷而来、企业与员工“抱团过冬”的期间, “协商”就显得尤为重要。

南京市总工会民管部赵大春部长认为, “过去的协商一般都是在年底年初订立集体劳动合同的时候, 可现在形势不同了, ‘协商’也得向‘经常化’发展, 由过去的‘集中协商’变为‘常态协商’, 让企业老板和工会主席经常坐下来谈谈!”

赵大春举了个例子, 南京一家外资企业由于经济状况不良计划裁员, 企业工会知晓后与企业领导进行协商, 通过放假的形式来取代裁员, 开始时约定最长“放假”时间不超过6个月, 后来经过三番五次的协商, “放假”时间由6个月缩短至3个月, 并最终减至1个月, 职工利益得到了保障。

快报记者 项风华 都怡文
通讯员 胡晓东

休假, 薪水按最低工资80%

1月21日, 南京一家国有独资公司的董事长与工会主席一起签署了一份特殊的集体合同, “企业不因经营形式的变化而经济性裁员”被郑重地写进了集体合同。与此同时, 企业和职工约定: 如果在一段时间没有订单任务, 职工实行“待岗休假”, 在待岗时间内, 企业不会与职工解除劳动合同, 为了保障职工的正常生活, 企业会发放一定的“待岗生活费”, 生活费按照南京市最低工资标准的80%来发放, 对于职工的“五险一金”也不会因待岗而中断。

员工: 待岗不下岗, 保险不中断

“公司不裁员, 我们心里也舒坦!” 参加大会的农民工代表老谢说。公司共有1365名职工, 其中1116名都是农民工, 占员工总数的81%。对于他们来说, 最关心的就是裁员的问题, 尤其是去年下半年开始, 公司订单减少了, 人人心里都害怕哪天就会被通知卷包裹走人。至于可能会出现“待岗休假”, 老谢也能理解, “对于我们来说, 有个工作是最重要的, 而且公司还会帮我们交保险, 我们也知足了, 毕竟有社保以后就有保

障, 相信公司能渡过难关。”

工会: “不裁员合同”满足双方利益

“这份集体合同, 全公司124名职工代表是全票通过的!” 该公司工会主席告诉记者, 为了这份集体合同, 工会选出7名职工代表与7名公司的行政领导, 双方进行了反复的讨论协商, “职工反映了不想被裁的想法, 而公司领导也提出了现实的经营情况, 考虑到公司的订单是阶段性的, 双方最后决定采取放假待岗的形式, 没活的时候就休假。”

领导: 努力争取不让员工“放假待岗”

作为公司行政方代表, 当时参与合同协商讨论的人力资源处处长告诉记者, “对企业来说, 成本效率始终是第一位的, 企业的生产经营遇到了暂时的困难, 靠减员来增加效益看起来很容易, 但企业要有社会责任, 对于农民工来说, 一个人的固定收入就一个家庭送去了绿荫。”他认为, 越是在困难的时候, 越是要讲求企业的凝聚力和向心力, 把员工团结在一起, “2009年虽然艰辛, 但我们会努力加油, 争取不让员工出现待岗的现象。”

■新闻延伸

美国白领 流行无薪休假

经济持续衰退之际, 不少美国企业和政府机关开始强制员工接受蓝领工人的“待遇”, 即无薪休假, 以节省开支。白领们虽心有不甘, 但想想减薪总比被炒, 郁闷之余还得暗自庆幸。

美国亚利桑那州立大学经济学教授丹尼斯·霍夫曼近日获知, 校方令其上半年无薪休假15天。霍夫曼反应平淡, 没有抱怨。他说, 如果无薪休假能减轻学校财政负担, 避免更多教职员下岗, 少领点薪水也无所谓。

的确, 面对美国过去6个月来250万失业大军的现实, 留职者似乎应该知足, 不必抱怨薪酬缩水。甘尼特报业一名记者如此总结这种心态: “人们这样看待无薪休假: ‘如果这么做, 能保住自己和周围人的饭碗, 那我心甘情愿。’我自己没听到有人抱怨。”

亚利桑那州立大学要求教职员7月前无薪休假9到15天, 长短依个人职位而定。甘尼特报业强制员工4月前无薪休假一周。更长的无薪假期为每月一周或一周三天。一些企业甚至直接减薪, 让员工自行选择休假时间。

留职员工可能会对企业文化存感激, 认为企业顾及人情, 没把自己裁掉。一些分析师指出, 裁员并非企业省钱上策, 休假才是省钱的捷径, 企业打的可是如意算盘。

康奈尔大学研究劳资关系的教授弗朗辛·布劳说: “企业显然财务压力沉重。办理休假相对快捷。与之相较, 裁员流程可能要拖上数月甚至数年。”此外, 企业还须支付离职员工一笔数额不菲的遣散费。

除了省钱, 企业避免裁员还有其他考虑。查林杰-格雷-克里斯马斯职业介绍所主管约翰·查林杰分析说: “企业对裁员可能造成的损失心存警惕。如果裁员幅度过大, 经济好转后, 企业重整旗鼓的能力将会受损。”

一些员工虽然名义上休假, 但在家还得处理工作, 可谓“不给钱, 白干活”。路透社报道, 很多行业不像流水线生产, 可以实现无缝交接。工作时间压缩后, 员工不得不利用休假时间“免费加班”。为保障员工利益, 一些企业明文规定, 禁止员工在休息时间处理公务。

不过, 无薪休假虽让在职员工安心, 但不能保证他们远离裁员。甘尼特报业在强制员工无薪休假前裁员3000人。员工预计, 企业会在下半年加长无薪假期, 然后可能继续裁员。

布劳教授也认同这一说法。他说, 借助无薪休假, 企业可以为下一步裁员探路, 同时估算下轮裁员人数。

新华社供稿