

6.28★ 快车工友文艺聚会



紧张筹备中——虽然一开始就下起毛毛细雨，活动的气氛依旧热烈。

下班后匆匆赶来的工友，加入了观众和表演者行列。



演出在筹备，
服务在继续……



讨论
排练



感谢……有你们……



怎样前来安之康呢？

公车 到芳村荣兴路站，附近尚有花地湾站等公交站。

地铁 乘2号线到公园前站，转乘1号线到芳村站，由D及A出口之间的地下商业步行街靠右直走，于15号出口出来，过马路即至。



- 第42期·2011年7月
- 安之康信息咨询服



★ 职安健外展·文艺演出



安康通讯

内部资料
免费赠阅
欢迎投稿

服务目标

1. 提高工人及企业的职业健康和劳动保障的意识及认识
2. 提高工人（尤其是女工）解决工作上所遇到困难的能力
3. 培训朋辈教育及组织者以协助更多工人解决问题

★ ★ ★ 本期目录 ★ ★ ★

职业健康	高温来了——不可忽视的防暑降温.....本刊整理	1
劳工知识	塑料瓶底部的秘密——识别塑料,关注健康....本刊整理	3
	暑期打工小贴士.....车厘子	5
	《社会保险法》亮点.....本刊整理	6
工友园地	某技术员小像.....探索者	9
	我是怎么讨回带薪假的.....小健	10
	外资厂生活记事.....土豆姐	13
	送行(诗).....开水鱼	16
幽默·民谣	工人絮语、穷开心的俏皮话,等.....本刊收集	17
	劳动安全近期资讯	19
影像发声	工友摄影作品选.....	封三
安康活动	职安健外展·文艺演出.....	封底

☆ 广州市安之康信息咨询有限公司 ☆

电话: (020) 8157 4255 (下午 1:30—晚上 9:30)

地址: 广州市 荔湾区 荣兴路 5 号 花地大厦办公楼 801 室

邮编: 510370

电邮: ohcsgz@gmail.com

网站: <http://www.ohcs-gz.net>

欢迎加入安之康 成为我们的义工

工地



工地 2



打胶的工友



晨曦中的厂房



做好的成品, 我们的心血。



阳光下的潮湿





地球越来越热。去年，高温酷暑席卷北半球，日本从7月19日至25日近万人中暑，其中57人死亡。今年因福岛核电站重大事故，政府大力提倡省电，结果仅6月初至7月10日就有12,973人中暑送院，是去年同期的三倍多；其中26人死亡。1988年我国曾遇罕见高温，7月4日至20日持续高温，仅在南京就有4500人中暑，重症及死亡各411人。2002年5月印度安得拉邦有上千人死于酷热。第2年同期又热死500多人，以无家可归者、街头小贩、三轮车和卡车司机、建筑工人为主。在气候不断暖化的今天，高温或大旱动不动就是“百年一遇”。各国政要为了哪国应该多负责，哪国应该减少排放而争来吵去没个结果。

总之，降温防暑是当务之急，否则轻者影响休息，重者造成伤亡。从事高温作业的工人更应受到关注。高温作业是指工作地点有生产性热源，当室外温度达到本地区夏季通风设计计算温度时(广州地区是33℃)，工作地点的气温高于室外2℃或以上的作业。又可分为：

- (一) 高温、强热辐射作业(如机械铸造、锻造、热处理，工业烧窑等)；
- (二) 高温高湿作业(如印染、缫丝、造纸等工业中液体加热或蒸煮)；
- (三) 夏季露天作业(如农业、建筑、搬运等)。

高温还会加重肾脏负担，降低机体的免疫力，使有毒物质对人体的毒作用更明显。

东莞有超过6000家工厂申报职业病危害项目，其中仅有113家申报中暑职业病危害。但6000家工厂中，半数以上因防暑设施和管理不达标，存在职业性中暑隐患。”高温热铸造车间、塑料加工厂的注塑车间、鞋厂的成型线和建筑工人、环保工人等户外工种成为职业性中暑的高发区。(东莞日报，2008.6.25)

— 中 暑 —

中暑是指在高温环境下体温调节功能紊乱而引起的、以中枢神经系统和循环系统障碍为主要表现的急性疾病。轻者热疹，重者可致死。

人体能自动调节体温，通过产热、散热使之保持在36~37℃之间。

外界高温高湿会令人体难以散热，体内积存的热量增加，体温调节功能紊乱，从而出现中暑。不通风、体弱、对热不适应、劳动强度过大和工时过长、睡眠不足都易诱发中暑。

中暑起病急骤。出现先兆中暑时，有多汗、头晕耳鸣、口渴、恶心、胸闷烦躁、四肢无力等症状。如及时脱离高温环境，服用防暑药品，补充清凉、含盐饮料，休息后可很快恢复正常。否则患者会出现体温升高、面色潮红、皮肤灼热、没精神等症状，或面色苍白、皮肤湿冷、血压下降。

轻症中暑患者体温往往超过38℃，头晕、口渴外伴有面色潮红、大量出汗、皮肤灼热等表现，或出现四肢湿冷、面色苍白、血压下降、脉搏增快。及时处理可于数小时内恢复。

重症中暑者多以突然抽搐、谵妄或昏迷起病，同时出汗停止、呼吸急促，体温可达40℃以上，如不及时抢救，会危及生命。应尽快将冰袋放在病人头部、额前、腋下等协助降温，并迅速送医院治疗。



注：如工作环境气温超过35℃，且职工被职业病防治部门鉴定为物理性中暑，即可到劳动部门进行工伤认定，并依法享受工伤待遇。

防暑降温与保健措施

一、改善工作条件，配备防护设施。

工艺上应设法减少高温产品在工作地点的暴露时间，减少工人接触机会。加强自然通风(如天窗、进气口、侧窗等)和机械式通风(如风扇、吹风机、空调等)；采取隔热措施，包括水隔热(水箱、循环水炉门、瀑布水幕等)或使用隔热材料(炉渣、草灰、泡沫砖等)。减少工作时间，安排工间休息，设立休息室，减轻劳动强度，调整劳动作息时间。

二、加强个人防护

采用结实、耐热、透气性好的织物制作工作服；根据不同作业的需求供给工作帽、防护眼镜、隔热面罩、降温衣物等。

三、加强卫生保健和健康监护

做好体检，凡有心血管疾病，中枢神经系统疾病，消化系统疾病等高温禁忌症者，不宜从事高温作业。

供给防暑降温清凉饮料、降温品和补充营养。饮料以盐汽水、含钾茶水、绿豆汤、豆浆、酸梅汤等为佳。饮水宜少量多次。可准备毛巾、清凉油、藿香正气水以及仁丹等防暑用品。膳食宜清淡，忌油腻，注意补充蛋白质、维生素A、B1、B2、C。

高温津贴

广东省高温津贴标准（粤劳社（2007）103号）规定：在岗职工夏季高温津贴标准为：室外作业和高温作业人员每人每月150元，非高温作业人员每人每月100元。经济欠发达地区确需降低标准的，可由地级市人民政府在下浮20%的范围内确定，并报省劳动保障厅备案。高温津贴在每年6月至10月发放。但2010年颁布的《关于非高温作业人员发放高温津贴的意见》将“非高温作业人员高温津贴是否发放和如何发放问题”改为“由用人单位根据上述文件精神和本单位实际，与职工平等协商确定”，等于不再强制执行。


据调查，高温津贴执行情况很不乐观，拿到的人很少，相当多人甚至没有听说过。户外高温作业的劳动者如未能领到高温补贴，可拨打12333

劳动咨询投诉热线。


此外，用人单位不得因高温停工、缩短工时而扣除或降低劳动者工资；不得安排怀孕女职工在35℃以上的高温天气露天作业，及温度在33℃以上的工作场所作业。


2010年8月23日上午，东莞高埗镇百名环卫工停工，讨要高温补贴和加班费。街道及下水道口上遍布各种垃圾。他们原属环卫所，后环卫工作被某公司承包，工资福利下降：“以前每年过节还会聚餐，还发上千元的年终奖，现在什么都没了”；“全年都没得假休，而且连加班费都没有”。他们每天要露天工作，不少人中过暑，高温补贴却始终不见影。“更夸张的是，公司还派人到每个环卫工所分管的道路上巡视，只要看到环卫工不在，就要罚款”。一位女环卫工去买了个面包，就被罚了20元。


生活中有许多食物和饮料以塑料容器盛装，比如矿泉水瓶或盒饭。这些物品以不同的塑料制成，有的在高温下或重复使用中会释放出有毒物质，必须小心！以塑料罐装饮料瓶为例，底部通常都有带箭头的三角形，内有“1”、“2”等数字，代表不同的塑料材料。下面就来一一介绍：


 常用于矿泉水瓶、碳酸汽水瓶饮料瓶，只适合装暖饮或冻饮。装超过70℃的高温液体或加热则易变形，有毒物

聚对苯二甲酸乙二醇酯 质会释出。使用10个月后，可能释放出DEHP（可影响男孩发育）。不宜循环使用，不要装酒、油等物质。


 HDPE 高密度聚乙烯 常用于白色药瓶、清洁用品、沐浴产品、卫浴胶瓶。因很难洗净，易有残留物而成为细菌的温床。请不要循环使用，更不要用来当作水杯或储物瓶。


 PVC 聚氯乙烯 可塑性好，价廉，使用普遍，如雨衣、建材、塑料膜、塑料盒等。只能耐热81℃，高温时易产生不良物质，很少被用于食品包装；而且难清洗易残留，不要循环使用。不要购买此材料装的饮品。

 PE 聚乙烯 常用于制作保鲜膜、塑料膜等。耐热性不强，合格的PE保鲜膜在110℃时会出现热熔，留下人体无法分解的塑料制剂。有毒物随食物进入人体后，可引起乳腺癌、新生儿先天缺陷等疾病。所以千万不要把食物裹在保鲜膜里送进微波炉

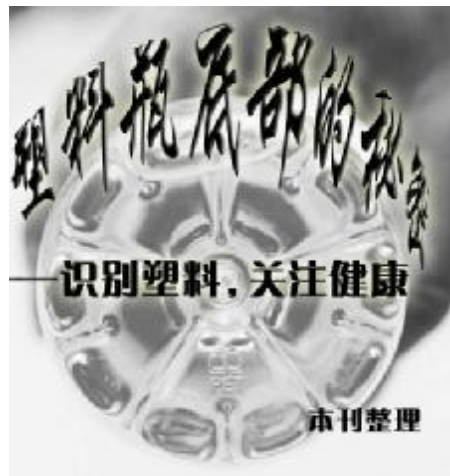
 PP 聚丙烯 常见豆浆瓶、酸奶瓶、果汁饮料瓶、微波炉餐盒。熔点达167℃，是唯一可以放进微波炉的塑料盒，可在小心清洁后重复使用。但要注意：有些微波炉餐盒的盒体

以5号PP制造，盒盖却用1号PE制造，不耐高温，不能与盒体一并放进微波炉。

 PS 聚苯乙烯 常见于碗装泡面盒、快餐盒。装酸（如柳橙汁）、碱性物质后，会分解出致癌物质。温度过高而释出有毒化学物质，所以应避免用快餐盒打包滚烫的食物，不要放进微波炉。

 PC 其它类 一般有PC、PP和PES。PC材料如存放于酸或碱性环境中会产生有毒物质双酚A（BPA）！PP和PES都不含双酚A。PP材料耐酸碱的性能比PC高很多。这些类的材料常见于水壶、太空杯、奶瓶。百货公司常拿这类材质制作的水杯当赠品。注意在使用时不要加热，不要在阳光下直晒。不要存放于酸、碱性环境中。

另外，常见的红、蓝塑料袋通常为废塑料所制，易掉色，异味大，其中加了色母料以掩盖杂质。掉色颜料多为有机染料，含芳烃类有机化合物，可致癌，影响肝功能。早餐工程所用的白色袋可能系工业级塑料甚至废塑料制作，塑料聚合过程中一些低分子聚乙烯没有聚合上，进入人体后很难排泄，长期会影响肝脏功能。易掉色的字可能为有毒的含苯油墨。





亮点 1: 养老保险缴费不满 15 年问题

由于现实中养老保险关系转移接续难,劳动者参保积极性低,有的地方出现大量退保。例如 2009 年深圳 580 多万参保人中,有 100 万人次退保。为此国家规定,2010 年 1 月 1 日起,参加城镇企业职工基本养老保险者,均可自由转移养老金账户。

《社会保险法》则将之写进法律:“个人跨统筹地区就业的,其基本养老保险关系随本人转移,缴费年限累计计算。达到法定退休年龄时,基本养老金分段计算、统一支付。”参保者达到法定退休年龄时累计缴费满 15 年的,按月领取基本养老金;不足 15 年的,可缴费至满 15 年,按月领取基本养老金;也可转入新型农村社会养老保险或城镇居民社会养老保险,享受相应的养老保险待遇。

2009 年颁布的《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》规定,基本养老保险关系不在户籍所在地,且在其基本养老保险关系所在地累计缴费年限不满 10 年的,将其

基本养老保险关系转回上一个缴费年限满 10 年的原参保地办理待遇领取手续,享受基本养老保险待遇。

至于转入新型农村社会养老保险和转入城镇居民社会养老保险如何享受待遇,有待新法规进行细化。

亮点 2: 工伤医疗费可先由基金支付

《工伤保险条例》规定,用人单位未为工人购买工伤保险的,必须直接支付包括医疗费在内的全部工伤保险待遇。但是现实中许多工伤工友面临政府不管、雇主推托的局面。

《社会保险法》第 41 条:“用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的,从工伤保险基金中先行支付。”随后再由用人单位偿还。另外,由于第三人的原因造成工伤,第三人不支付工伤医疗费用或无法确定第三人的,也由工伤保险基金先行支付,再向第三人追偿。

这对工伤职工有利。用人单位即使未参保,工伤者仍可向社保基金申请工伤治疗费,以便及时治疗。

亮点 3: 失业保险金和医保待遇

领取失业保险金需要:(一)失业前用人单位和本人已缴纳失业保险费满 1 年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已进行失业登记,并有求职要求的。

第 46 条规定:累计缴费失业保险费满 1~5 年的,最长可领取失业保险金 12 个月;累计缴费 5~10 年

的,可领取 18 个月;累计缴费 10 年以上的,可领取 24 个月。“重新就业后,再次失业的,缴费时间重新计算,领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算,最长不超过 24 个月。”

此外,《社会保险法》第 48 条规定:“失业人员在领取失业保险金期间,参加职工基本医疗保险,享受基本医疗保险待遇。失业人员应缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付,个人不缴纳基本医疗保险费。”

亮点 4: 职工的未就业配偶可享受生育医疗费用待遇

《社会保险法》第 53、54 条规定:职工应当参加生育保险,由用人单位按规定缴纳生育保险费,职工不缴纳生育保险费。用人单位已缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇;职工未就业配偶按国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

亮点 5: 单位不缴社保费将强制划拨

《社会保险法》出台前,用人单位即有法定责任为职工办理医疗保险。如未缴纳而导致职工患病后无法享受医疗保险待遇而遭受经济损失的,职工可要求用人单位支付医疗费中属于医保报销范围内的费用。

旧体制下的社会保障制度解体后,一直没有相关专门立法。许多企

业(尤其是非公企业)拒缴、少缴、漏缴、拖欠社保费,造成职工断保、享受不到或不能及时享受社保待遇。

《社会保险法》明确了国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度。用人单位应自行申报、按时足额缴纳社保费。职工应缴部份由用人单位代扣代缴。用人单位应把每月缴纳社保的明细情况告知职工本人。用人单位不办理社保登记的,由社保行政部门责令限期改正;逾期不改者,按应缴社保费处以 1~3 倍罚款,直接经管人员和其他责任人员也会被处罚款。用人单位未按规定申报应缴纳的社保费数额的,按该单位上月缴费额的 1~10% 确定应缴数额。

用人单位未按时足额缴纳社保费的,由社保费征收机构责令限期缴纳或补足。逾期仍未缴纳或补足的,征收机构可向银行和其他金融机构查询其存款账户;通过向县级以上有关行政部门申请来强制划拨。如账户余额不足,可要求该用人单位提供担保,签订延期缴费协议。未提供担保的,征收机构可申请法院扣押、查封、拍卖其价值相当的财产来抵缴。总之,用人单位的法律责任大大加重。

第 30 条还规定:“医疗费用依法应当由第三人负担,第三人不支付或者无法确定第三人的,由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后,有权向第三人追偿。”

《社会保险法》其它条款简介

一、养老保险

1. 扩大覆盖范围：无雇工的个体工商户、未参保的非全日制从业人员以及其它灵活就业人员，由个人缴纳基本养老保险费。
2. 未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的给予病残津贴。
3. 建立城镇居民和新型农村两类社会养老保险，合并实施。
5. 个人可续缴基本养老保险费用。

二、医疗保险

1. 建立异地就医结算制度。
2. 个人可续缴医疗保险费至国家规定年限，享受退休后医保待遇。
3. 医疗保险关系可转移接续。
4. 取消境外就医的医药费支付范围。
5. 先行支付原则。

三、工伤保险

1. 要求工伤认定与劳动能力鉴定应当简捷、方便。
2. 因故意犯罪（原为“因犯罪或违反治安管理伤亡的”）或吸毒导致工作中伤亡者，不认定为工伤。
3. 把“住院伙食补助费”、“到统筹地区以外就医的交通食宿费”、“一次性医疗补助金”纳入工伤保险基金支付范围。
4. 工伤保险基金对工伤者医疗费“先行支付，保障治疗”，再向用人单位追偿。

四、失业保险

失业期间，正常享受基本医疗保险待遇（以往要申领医疗补助金）。

五、生育保险

职工未就业配偶可享受生育医疗费用待遇。可惜未作出生育保险可转移接续规定。有些地方规定须缴费满1年才能享受生育保险待遇，因此生育保险可转移接续很重要。

六、保险征缴与基金监管

1. 工商、民政、机构编制管理机关和公安机关向社保经办机构通报相关信息的义务，促进用人单位为职工缴纳保险费用及维护职工依法领取保险或相关津贴。
2. 增加保险费缴纳和使用的透明度。
3. 加大了社会保险的监管力度，健全社会保险的监管体制。
4. 强化了用人单位缴纳职工社会保险费的义务，单位不缴社保费将强制划拨或扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社保费的财产，以拍卖所得来抵缴。
5. 被征地农民可获社会保障。征收农村集体所有的土地，应足额安排被征地农民的社保费，将被征地农民纳入社保制度，使之在失去土地后能有所保障。



近年来，大学生、技校生甚至中学生都越来越流行打暑期工。原因主要有：学费昂贵，多数学生家境不好，想通过打暑期工减轻经济压力；就业形势一年比一年严峻，打暑期工有助于积攒社会经验和工作经验，甚至有人情愿零工资充当实习生。因此各地劳动力市场上，暑期工求职情况都非常火爆。同时，暑期工受骗的事例也数不胜数。有的被克扣工资，有的被无故罚款，有的被欠薪，连回家的路费都没有；有的被黑中介欺诈，进不了厂而露宿街头。

学生的社会经验通常不足，欠缺维权意识和知识，在找工、做工的过程中可能会受到各种不法侵害，甚至可能遭遇严重的人身财产损失。因此，我们提供一些建议，希望同学们在暑期打工时能够顺利平安。

求职篇

1. 切勿相信路边张贴的招聘广告。建议可到当地大型暑期招聘会中求职，或直接到该企业负责招聘

的部门寻找机会。建议勿到外地打暑期工；要小心保管自己的财物，并确保自身安全。

2. 若企业表示需先交钱的，建议一律拒绝。
3. 国家明文禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。切勿使用他人的证件求职。
4. 切记必须与企业签订书面的劳动协议，明确约定工作内容、工资待遇、工作时间以及工资支付时间及方式、伤害赔偿、劳动条件等，并需企业单位盖章确认。自己必须保留一份协议的副本。

工作篇

1. 留心工作地点及岗位是否安全，避免危险工种。单位如派遣你从事危险的工作，可以拒绝，尤其是未成年学生。《劳动法》明确规定未成年工不能从事危险及过重的劳动，如“工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业”。
2. 暑期工在工作时间方面同样受劳动法规保护。如果超时加班，按相关规定支付加班工资。基本工资不得低于当地最低工资标准。
3. 注意保留可以证明劳动关系的证据，比如工作证、临时证件等。这样在发生纠纷时，便于维护自身权利。
4. 如果从事洗车场、野外除草等室外工作，要做好防晒防中暑措施。



我是一名技术员，在办公室上班，跟员工一起住在公司安排的宿舍里。办公室里还有一个技术员同事，跟我一样住集体宿舍，他嫌公司领导给他的宿舍里安排太多的人住了，就冲新来的员工发火。

我们都劝他：“这都是领导安排的，别人也没办法嘛。你有意见可以向领导提，跟他反映啊。”可他不敢。

他的怨气不少，发火的时候会：“大不了另外找一份工作，我就是耍扁人。”话虽这么讲，他却从不敢扁领导，在领导面前就一个孙子模样，却爱向新来的同事发威。真是欺

软怕硬啊。一个不怕丢工作的人，为什么还要在领导面前装孙子？要说知识文化，他都有，为人却自私霸道。

如果他只是嘴硬，心里真怕丢掉工作的话，那么向领导提个意见也不至于会给炒鱿鱼。找工要时间精力，但公司更换人员也要花一点成本的嘛。除非迫不得已，否则公司也不会为了一点小事换掉某个技术员。

至于领导的心思，我心里很清楚。只要有人提意见，他就准备多安排一个房间给员工住。你不抗声，他就当不知道，让你将就挤一挤。

我自己呢，总会争取鼓动我身边的同事，积极向领导提意见，伙食啦，上班交通的问题啦，住宿环境啦，有什么不满意的，就跟领导提。

像我们现在，是四个人住一间有空调的大宿舍。我和另一个同事都向领导表示过，绝对不同意住四个人以上。生活习惯不同，会影响各自的休息和学习，上厕所要排队，早上损耗时间。我们还要求睡席梦思，不睡那个铁架床。呵呵。所以公司有新人进来也不敢往我们的宿舍里安排。其他一些老实的同事就倒霉，只能睡铁架床，宿舍人多嘈杂。人善被人欺啊！

打工就是这样。背后发牢骚，一点用处也没有。还有一些人，惹不起领导，不敢提意见，结果回家把气撒在夫妻之间，或小孩子身上，真可悲啊。牢骚要找领导去发，那才可能有效果。总之不要让领导觉得你是个软蛋，逆来顺受，爱咋捏就咋捏。

小健



人事部D主任是位女士，兼工会主席，她管员工纪律、员工招聘、购买办公用品、办公室网管。

4月份，公司少算我一天的工资，我去找她。她说：“哦，清明节放了一天假。试用期员工是没有工资的。”

我说：“国家法定假日，又不是我请假，扣我工资，不太合理吧。”

她就搬出公司规章制度，说试用期员工没有带薪假，正式员工才有。

关于这事，我和别的员工沟通过。他们在头三个月试用期都被扣过工资。有人去找过她，有人忍气吞声。我呢，愤愤不平。法定假日就该有工资，公司凭什么扣我的钱？我尝试邀两名我认识的新员工一道去争取。但他们表示，一两百元钱不多，算了，搞僵了以后不好做工作。

发5月份工资的时候，发现公司又扣了我五一劳动节的工资。

这一次，我决定不再忍受，反正是份新工作，大不了不干了。

午饭时候，我和几个办公室职员说起公司这个恶心又贪心的行为。我

说：“国家法定假日，每个员工都应当有基本工资，这是属于我们自己的钱，公司不能扣的啊。”好几个职员也表示不满。我说：“我们应当向领导反应，争取补回来。”

说到公司规定不合理，大家都很愤怒，但一说到要行动，他们即刻否决。一广西籍员工说：“找领导有个鸟用，不想干你大不了走人，他们才不会理你。”又一老员工说：“每个被扣钱的员工，都去找过，但没有一个能拿回那个工资，劝你也别白费力气。得罪领导，将来你也不好做的。”

既然找不到同盟者，我决定自己去找领导。我先找副总，据说他原来在国企干过。

一天下班的时候，等办公室的人走得差不多了，我去找他。这样低调一点，我不想让太多人知道。我也做好了让步的打算，实在不行就算了。权益受了侵害，总得有个说法，抗议几声总是要的吧。

我问副总：“公司有个规定太不合理，清明节、五一劳动节是国家法定假日，为什么要扣基本工资？”

副总说：“这个问题，以前技术员、工程师都和我提过，这是公司的规章制度，不是针对你一个人的。”

我说：“两三天工资，对公司来讲，不值什么钱。法定假日是国家规定的，没有正式员工、非正式员工的区别吧？再说了，我和公司签定了劳动合同，你们扣了本来属于我的钱，

我觉得很不合理。”

副总说：“我也知道不合理。事实上，这个规定不能代表老板的意思。有些人目光短浅，只看到眼前一点利益。这种规定其实不仅不能为公司带来好处，反而损害了公司利益。”

这番话让我有点意外。但我很快明白他说的“有些人”是指人事部D主任。我说：“不合理的制度，就要及时改。像实验室S工程师，有事回家探亲一个星期。结果工资被延期一周发放。他是老员工啊，对这件事很有意见，觉得很寒心。”

副总说：“她制订这个制度是为了防止某些员工拿了工资走掉。她把所有员工都当成小人。公司正在计划做新的员工手册，一些不合理制度要废除，但需要有一个过程，你不要计较被扣的这两天工资了，我以后让你出差拿回补贴就算了吧。”

然后副总和我谈了好久工作上的事情，安抚我要好好工作。我也终于明白，好多规定是那个D主任为讨好老板，私自加进员工手册的。

第二天，我用手机打电话给D主任，同时启动电话录音功能。我说：“D主任，我的工资是你算的吧？”



D主任答：“是啊，有什么问题？”

我说：“你在计算我5月份工资的时候，和4月份一样又少算1天了。”

D主任：“哦，就是五一放假那天喽。我和你解释过了，你还没有正式成为公司员工，不享受带薪假。”

我说：“国家规定的带薪假，不包括法定假日的啊。法定假日，是每个人应当享有的权利，怎么能扣我的工资呢？”

D主任说：“你们进来的时候，都看过公司的员工手册，里面有这样的规定。过去每个员工都是这样的，你不信问一问他们。”

我说：“公司规章制度不能和国家法律法规相抵触。别人怎么样那是他们的事情，我不管。我也看过你们的规章制度，确实写有非正式员工不享受带薪假的规定。但没有写法定假日要扣基本工资。我觉得你应当把扣的钱补回来。”

D主任说：“你这个要求我真的很难做到啊，每个公司都有制度，员工都要遵守的。我不能随便改啊。”

我说：“不对就要改嘛。你想想，法定假日工资，那本来是属于我的钱，被你们不明不白的扣除，这和抢有什么区别？钱虽不多，对公司的声誉是有损失的啊。”

没等D主任回话，我先把电话挂断，保存电话录音。我用录音取证，准备向劳监大队、劳动仲裁投诉。

接着该是正面交锋了。我选了办

公室人最多的时候找她。她坐在办公室的最后面。我做了充分的辩论准备，并且希望得到其他职员的支持。

我走到D主任的办公桌前，说：

“D主任，我还是想继续和你谈一谈那个法定假日工资的事情。”

D主任抬头看了看我。说：“唉呀，小声点，别影响别人工作嘛。”停了停又低声说：“我给你补回来吧。就当是我计算错了，给你补假期也行，补工资也行。但这件事你不能对别的员工讲哦，我的工作也很难做。”

胜利比我预想的来得快。我说：

“没问题，我不会和别的员工说的。那你下个月给我补一天假期，补一天工资吧。”

7月领工资时，钱果然补回来了。

我是一个守不住秘密的人，第二天就告诉了老员工S工程师。

他一脸疑惑和不信，说：“是找哪个人补给你的啊？”

我说：“找D主任，其实好多事都是她一手造成，副总是不同意的。”

S工程师说：“他妈的，这家伙也是个欺软怕硬的。我们都是被扣过钱的，我那时进来，国庆十一连续3天，都是没有工资。去找领导也没有用。”

他又说：“D主任不光是人事部主任，还是我们厂的工会主席，还是共产党员，支部书记呢。”

“她还是党员？”

S工程师说：“我是党员，她也是党员，我们这里有好几个党员，司机、副总、厂长……以前每月还过组织生活，每年党庆发一百元红包。过年回家，公司报销来回车费，妈的，现在乌毛都没有了。会不会是她贪了？”

谈到最后，我请他不要告诉别人，因为我答应过D主任要保密。不过，后来我又陆续和好几个员工悄悄说了这件事。说完总会加一句：“这事我只和你讲过，不要和别人讲哦。”

—— 编者感言 ——

文中的副总可谓八面玲珑：先用“这是公司的规章制度”来打发员工，似乎不行的时候就……1、设法脱身，把矛盾转移到别人身上：你不要找我，去找“她”吧；2、我其实是个好人，我也不满意那么做，但我无能为力；3、争取打消员工改变不合理制度的努力：“一些不合理制度要废除，但需要有一个过程”；用权宜之计“我以后让你出差拿回补贴就算了吧”掩住员工的嘴，以维护不合理制度的继续存在。

副总还不忘顺手为老板打掩护：“事实上，这个规定也不能代表老板的意思。”这是说，老板并未过目？还是说老板不想这么干，人事部主任自作主张？要是老板不知情，D主任的做法就起不到讨好老板的效果，否则，老板至少是认可或默认了这些条款。

工友自知是“守不住秘密的人”，那么主动答应“不会和别的员工说”就是失策，容易被人抓住把柄，或者把事情搞砸。“哦，你先把工资补还给我吧。”不妨这样应对如何？



外 资 厂 生 活 记 事

土豆姐

班会

每天上午上班前和下午下班前，基本都是工长 X 发言，近似演讲。内容涉及生产纪律，品质。最近的一个重点话题，是安抚大家不要因为没班加而着急，等客户监察过了就会有订单，到时候加班加到大家不想加。演讲完毕，说声散会，大家各自回工位。

工长讲话十分有艺术，她每次骂人，都不点名，并强调“我说的是谁，你自己心里清楚，给你留够了面子，你做事也不要太过分就好了”。同时不忘给自己开脱，说自己作为一个工长，必须站在公司的立场考虑问题，有时候可能会给大家一点压力，但是自己受到的压力更大；本班如果有员工做错事了，上级不会直接来找员工骂一顿，而是首先骂工长，为此自己经常为大家担罪的；而自己受了这么

多委屈，也并不因此迁怒我们员工，所以大家要多站在她的角度考虑问题。X 的讲话总是严肃而恳切，不似旁边那条拉的工长，一副训人的口吻，让人十分反感。她懂得“动之以情，晓之以理”，更能博取大家的同情。有一次，她甚至说“我也是个女孩，大家如果私下有什么事情想和我谈，也是可以的……”一下子就从一个尽职尽责的严厉的工长角色，变成知心姐妹的模样。

不过，这也不算新鲜。很多做管理的都会这样一套“领导艺术”：在扮演尽职尽责的上司角色的同时，也要摆出知心朋友、姐妹或哥们的样子来。这跟他们的性格或爱好没什么关系。不过身为一个管理，驾驭奴隶的基本原则就是：不能单靠棒子，偶尔还得给一点胡萝卜。我们这位二十岁出头的工长，显然已经深谙此道了，可谓大有前途。

助理 P

助理 P 是 90 后，比起工长 X，她简直幼稚得很。虽然当上最基层的脱产管理者了，不过显然她还不太进入角色。她性格活泼开朗，喜欢说话，爱玩爱笑爱骂人，有时生个小气，撒个小娇。老天眷顾，让我坐在她的面前。她的工作十分琐碎，无非就是帮工长跑跑腿，检查各工位的点检表格，填写各种表格。因为是新开的拉，还需要打印各种标识，并用双面胶贴

在纸的两面，类似过塑（用过塑机的话能省很多时间，但厂里没有过塑机），再把那些小小的标识一个一个剪下来，贴在相应的工位。因为我坐在她对面，她经常叫我帮她干那些事。相比整天在各级管理的监视之下看作业指导书，我宁愿做这些琐事，至少手头有事做，就不会有人盯着。在我帮她做事的时候，她几乎从没有停止过滔滔不绝地讲话，话题涉及生活、工作的各个方面，漫无边际地扯淡。

P 说自己从未想过在本厂长期工作下去，因为在厂里打工“太受气了”。大概是我对人与人之间的摩擦太不在意，太麻木了，我并没有察觉到她怎么受气。只是有一天，她感冒了，咳嗽、流鼻涕、扁桃体发炎，但坚决不去看医生，因为怕打针。她有点想请假回去休息，自己却不说，想让我旁敲侧击暗示工长让她请假，并观察工长的反应。我不太不好意思，也没帮她问。干活的时候她就说：“在厂里干活太累了，又受气，还不如做文员呢。不过文员工资低些。”但立马她又意识到什么似的，自嘲地说：

“还以为自己是什么能挣钱的角色呢……”大概是说自己本来就没啥能力，做文员挣钱少，也不该抱怨的。

关于和普工的关系。一方面，她喜欢和大家开玩笑，另一方面，当有人违反纪律或做错事，她又会表现出尽职尽责，一心为公的一面。例如她与本拉员工 L 的私交不错，可是当 L 在工作中违背她的意愿时，她会发怒

和斥责。尽管如此，下班后她还是会大声地喊 L 一起去吃饭。我有一次上班时偷偷看手机，她瞧见了，说“T，你别给我乱搞啊”。在这种时候，她通常会听到员工的辩解，有时候走了好远了，员工还在自言自语似地自我辩解。有一次我相邻工位的大姐，不知做错了什么事情，她照例去说。大姐也照例辩解。她很生气，说：“我才说你一句，马上就等来了十句！”大姐继续辩解……于是杯具（悲剧）了，两人的矛盾简直没完没了。其实大部分普通工人，在平常工作中受到管理人员的责备时，虽然也会按照管理者的意思去做，但同时也会通过小声辩解来表达自己的不满。

客户监察

今天下午客户监察。第一个工位卷线，本是我做，不过因为没有上岗证，就让工长去操作机器了。很快十几个本厂高级管理人员和技术人员簇拥着两个客户过来了，我在第二个工序“弯角”这里做事。被那么多双眼睛盯着，我有点紧张。客户代表是一个中国女人和一个日本男人，那女人不停问问题，我厂的人则一边殷勤地回答，一边记录问题点。如果客户提出什么改善建议，能改善的，当场就吩咐属下改善。一个本厂日本籍高管一边叽哩咕噜，一边用手去拿产品，我温和地提醒他不要用手直接拿产品，既然已经拿了，一会就不要放

进产品盒子。那日本佬当然知道本厂规定一定要戴手指套才能拿产品，用蹩脚的汉语说“对不起”，看完之后又递给我。因为手边没有不良品箱（存放用手直接摸过的产品），我有点尴尬地拿着那需要报废的产品。旁边一位十分善解人意的管理人员立马伸出手来，让我把产品给他，他来处理。我这么做并不是因为我自觉，视产品的品质或工厂的面子为生命，而是在此之前工长已经多次强调，任何时候，有任何人来也不允许用手直接拿产品，尤其暗示在客户监察期间，要十分注意这个问题。而他们这样做大概也是为了在客户面前表现一下，让客户放心下单。

接下来又到了第三个工序：剥皮。这是我和下一个工位的大姐一起做的。她手头正在做一些事情，于是我就去操作机器。刚剥了几个，天杀的，杯具发生了！我左手中指的手指套给机器卷破了。我立马站起来关机，那残留在机器上的破手指套随着机器停止转动而停下来了。我想用手去扯，旁边一位管理人员提醒：让生技来弄。于是我起身去拿一个新的手指套。回来时，手指套残留物已经清理掉了，管理人员嘱咐我慢慢做。

我有点紧张，怕客户走了之后会挨骂，于是脑子飞快地转动，想对策。如果他们说我，或者要处罚我，我就说手指套被卷进去，并不是因为我不小心，而是因为手袜（即手套）又大又长，外面再戴上手指套，更显得臃

肿粗大，十分不便。另一个原因是线圈的短脚大约只有 5mm，而剥皮的长度要 4mm，手指必然接近高速转动的“钻头”，因此发生事故并非完全是我的过错。

我们老大的老大（组长）是一个又高又瘦，十分刻薄的女人，通常都是一手叉腰一手指指点点；或者背着双手到处转悠。她所到之处必定鸡飞狗跳，所有人都对她惟恐避之不及。我想如果她骂我，我必定据理力争，如果她太过分，我就当众羞辱她一番，大不了把我开除！

提心吊胆地等到客户走后，我发现并没有任何人来找我麻烦，甚至都没人跟我提到这事，一颗心才算放了下来。工长给大家传阅一张纸，上面写满了客户监察时记录的问题点，意见和建议。关于我出事故的剥皮工位，要求在玻璃罩上面安装紧急开关（现在的开关在机器的背后，需要起身才能够得着开关），如果发生紧急事件，按一下就可以马上关机的。另外也要求作业员戴眼镜，以防剥皮产生的碎屑溅到眼睛里。

—— 编者感言 ——

基层管理层既是和工人一样是“工资奴隶”，同时地位又比工人高些，作为资方或高管的工具来管理工人。当工人还比较软弱时，他们会有些倾向于欺压工人；而假如工人表现出一定的底气和能力，他们往往成为夹心饼，两面讨好或两面不讨好。



就让我遥望天际为你送行
天国的路途遥远
妹妹，你要走好

户籍划掉一个名字
老板放下一桩心事
从此，他不必假意地问候
每个月拿三百元给你
借做生活费

职防院，腾出一张床位。
下一个幸运者正在等候，
满怀希望的。
而更多的，为了跨进这高高的楼，
还在四处奔走，呼吁战斗。

病友几声叹息。
旁人几掬泪水。
护士娴熟的善后处理，够专业。
空气中残留着你的呻吟，
你看不清世界的眼睛——
对我笑的神态
都荡然无存。
浓浓的消毒药水，
包围着我的鼻翼。

十六岁的花季，刚刚绽放，
却又飘零。
父母的撕心裂肺，
都不能唤回你离去的脚步，
喊回老板的良心。

喊不回的良心，那就别喊了，
拿一个棒子去。
我腿软，可我真想拿个棒子去。
不是去喝，而是去挥。
狠狠地挥过去。

妹妹，走好。
虽然在那边孤独寂寞。
但那边没有经济增长，
没有跨国公司，没有三氯乙烯，
甚至不用呼吸，就可以生存。

而那一次又一次的脱屑，就当是
苦难的蜕变。
如今破蛹而出，
化身为蝶。

后记：2005年，曾接触到一个永顺老乡，初中毕业，才十六岁，进东莞一钟表厂做清洗工作。不到一星期，身上出现皮炎，以为出水痘，在附近门诊治疗，后严重，转职业病院，才知是三氯乙烯中毒。有几次处于危险期都被闯过关。终有一次，没有冲过，离世。住院期间，老板每个月只给三百元生活费，其它皆无。重翻以往，笔录于此。

三氯乙烯中毒分为急性、慢性。主要症状为皮炎，皮肤鱼鳞状脱屑。对肝、眼均有损伤。没有特效药治疗。

工人絮语

缺人的时候，你就是个宝，不缺人的时候，你就是根草。

——一位被管理调来调去填补空位的工友如是说。

说什么都没用，一切向“钱”看。

——讨论工作强度和工资时一个工友说。

说话凶的不一定人坏，说话不凶的人不一定好。

——一个工友评论各管理。

惹谁别惹老大，不然没好日子过。

——工友在看到有人和拉长吵架之后说道。

天下乌鸦一般黑，哪个老板不是从工人身上抠钱？

——一个工友议论某厂工资明升暗降。

这个社会就是有钱人玩法律，穷人被法律整。

——一个工友根据亲身经历总结。

穷开心的俏皮话

2 世界上最遥远的距离是——我们俩都出门，你去买苹果四代，我买不起四袋苹果。

2 面对中石化、中石油、中海油同时提价，中地沟油明确表示暂不跟进。对此，广大群众纷纷赞扬：这

才是中国的骄傲和脊梁，是真正负责任、有良心的企业啊！

- 2 给自己个英文名，叫压力山大。
- 2 自从得了神经病，整个人精神多了。
- 2 官员们背后都有一个《红楼》，有钱人的子女全部《西游》，地方政府正在上演《三国》，老百姓也只能酝酿着《水浒》了。
- 2 人固有一死，或死于麻疹，或死于麻疹疫苗。
- 2 我用一麻袋的钱上大学，换了一麻袋书；毕业了，用这些书换钱，却买不起一个麻袋！

河北钢铁工人谣

身在社会最底层，日日打工早出门。不怕风吹和雨淋，最怕迟到一分钟。工作岗位不嫌累，加班加点不敢睡。加班不给加班费，无奈只能心流泪。豪言壮语咱不会，只盼管理能到位。开大会 开小会，陈词滥调排成队。你也累 我也累，只有领导不受罪。制度严 咱喜欢，落实到位是难关。厂长每天洗桑拿，科长只想往上爬。工段眼望小工人，把咱工资往家拿。大班长 小班长，心气不顺变为狼。我们虽小也是人，谁无妻儿在家中。老老小小也靠咱，生活处处都要钱。忍气吞声把活干，还要时时想安全。一旦出门难回家，哭声振天实感冤，一无权 二无钱，老小生活更加难。

资料来源：网络流传

做人需谨慎

能不出门就不出门，免得被富二代压死；

能外出就不要呆在室内，免得被天花板砸死；

能不出差就不出差，免得无端端过桥跌死；

能迈得动两腿就不坐动车，免得被追尾撞死；

能在车祸时自救就赶紧爬出来，免得被掩埋死；

能不吃肉就尽量不吃，免得被瘦肉精断子绝孙死；

能不去游泳池就尽量不去，免得被电死；

能不吃奶粉就不吃，免得被三聚氰胺死；

能不看新闻就掉开头去，免得被幸福死；

能不牢骚就不发一语，免得被和谐死；

能憋口气就不上衙门喊冤，免得被失踪或打死；

能远离砖家叫兽就多多回避，免得被无知无耻死；

能苟且活着就尽量不上班，免得被气死累死；

能不捐钱的不捐钱，免得被红色十字冤死；

能缩在娘胎里就尽量不生到这个地球上，免得一头撞死。

做人有风险，投胎需谨慎……

我们养活了你们已有上千年

1908年美国工人歌谣

已有上千年了，我们一直在养活你，可是到今天我们还挨饿活受罪。你的财富中那一枚又一枚金币，无不是靠着工人，拼了死命来争取。我们把最好的东西奉献，你们却躺在紫红的毛毯上，睡得多么安逸。假如说那财富要拿鲜血来做代价，我的老天爷啊，咱们早偿还得够啦！

一个接一个矿井，在爆炸声中飞上天，都是为了你们，教我们葬身在里边。一只只破烂的船儿，随波飘流到海岸，是我们这些水手，活该愁眉又苦脸。数一数我们工人，有多少把小命搭上，在纺织工厂里，在火热的熔炉旁。假如说那虎狼之财，要拿鲜血做代价，我的老天爷啊，咱们早就付完啦！

已有上千年了，养活你的一直是我们，你们心中有数，让我们遭受这恶运，打从我们工人被关进了工厂中，直到一星期前，我们终于罢工了。我们和妻儿的生命，都让你夺走了，还说这些东西，也理当归你所有。假如说那“合法”之财要拿鲜血做代价，我的老天爷啊，咱们付出的可太多啦！





近期资讯 劳动安全

◎ 本刊整理

■ 台湾塑化剂风波愈演愈烈

(资料来源: 网易、凤凰网等相关专题, 2011年4-7月)

4月份,台湾卫生部门某检验员偶然在一款食品“净元益生菌”中发现了超标的含DEHP(邻苯二甲酸酯)的有毒物质“塑化剂”——工业化用塑料软化剂,自此掀起一场巨大风波。DEHP被台湾卫生署归为第4类毒性化学物质,比三聚氰胺毒20倍。卫生部门调查发现,塑化剂被添加在起云剂中。起云剂是经卫生署批准的一种乳化剂,在食品工业中用来防止运动饮料或食品沉淀,增加口感,主要成分应为棕榈油和软化剂,但生产商为了节约成本,用塑化剂替代了棕榈油。经追查发现,“含毒”起云剂来自台湾最大的起云剂供货商——昱伸香料有限公司,台湾177家企业的原料和食品添加剂供应商。昱伸公司负责人赖俊杰承认,他在起云剂中添加塑化剂已将近30年,早期所用的DOP(通用型增塑剂)比DEHP更毒,5年前才改用DEHP。这意味着台湾人吃了30年的塑化剂!其中许多食品、饮料销往包括香

港和大陆在内的其它地区和国家。例如统一集团被曝出有3种产品被塑化剂污染,其中芦笋汁已销往大陆。为此,“统一”公布回收热线召回毒饮料。经过大规模检查之后,发现有300多家台湾食品厂商使用该原料,受塑化剂污染的产品超过500项,包括饮料、果汁、保健食品和药品等。另一家制造“有毒起云剂”的宾汉香料公司负责人被判25年徒刑。

塑化剂事件愈演愈烈,酿成台湾重大的食品安全危机。

6月,国家药监局在葛兰素史克公司生产的阿莫西林克拉维酸钾干混悬剂中检出塑化剂(DIDP),决定立即停止该药品的销售和使用。7月,福建查出从台湾进口的含塑化剂食品3800吨,并对省内39家企业进行整顿;东莞市质监局抽检发现也有食品公司使用台湾公司配方制造含塑化剂的有毒起云剂。对塑化剂使用的检查还扩展到童装,因为塑化剂对儿童的生理发育可能造成危害。

■ 疑似尘肺患者追究佛山皓昕厂刑事责任, 全国首例

(资料来源: 职业病网 2011年7月27日)

佛山皓昕厂系港资企业,专门生产人造钻石。2005年起有500余名工人先后被诊断出患有尘肺病或疑似尘肺病。今年1月,因皓昕将停产,部分疑似尘肺病工人担心将来病情及补偿问题,纷纷来找厂方。历经一个月协商,陈龙川等约120名工人仍未同厂方就补偿协议达成一致意见。以陈龙川为例,公司只答应给予1万元补偿金,以后身体出现什么问题,厂方不再承担责任。陈龙川认为难以接受。

7月22日,陈龙川等12人向当地公安部门递交了刑事控告书,要求公司法定代表人承担刑事责任。

工人说,该厂2005年有约5000名员工,一半职工岗位为接触粉尘的磨钻,是易发尘肺病的工种,但公司没有采取任何相应的劳动安全防护措施,也未提供任何职业病防治的培训,工人虽有工伤保险,却没有劳动合同,最终导致大量职工患上尘肺病或疑似尘肺病。控告书还称:“2000年前后,该公司开始提供每年一次的例行体检。防疫站调来一部车子到工厂,工人们排队上去拍胸片,但检查结果却不告知工人,也不向工人作任何提醒。”工人认为这种做法涉嫌构成重大劳动安全事故罪和不报、谎报安全事故罪,为此提出控告。

■ 东莞黑心老板拒认断掌员工 工人签私约智赢官司

(资料来源: 东莞时报 2011年6月24日)

25岁的吴海洋去年7月在瑞邦五金制品厂做模具工时,被冲床压碎左手掌。先前厂方没有给他买工伤保险,出事后第三天才匆忙缴纳工伤保险费。按照工伤评级,厂方需要赔偿近25万,但厂方却只愿以10万元“私了”,还规定吴海洋不能上诉,“自愿放弃人身损害赔偿(包含工伤赔偿)所享有仲裁、诉讼的权利”。

工人担心官司打得太长或工厂倒闭,要得到赔偿遥遥无期,而且没钱生活无着,难以维权,于是同意签

订私了协议。“先拿到一部分钱,才有能力去打官司。”

去年11月起,他开始维权之路,向东莞市社会保障局提交工伤认定申请表。厂方则不承认吴海洋是其员工,但没想到双方签署的“私了”协议书以及厂方“突击”购买的工伤保险成了证明劳动关系的有力证据。今年1月,仲裁结果认定:双方至今存在事实劳动关系。

工友已因残疾而离婚。他希望得到25万元赔偿后回家开小卖店为生。