

### 金融危机下如何维护女职工权益?

# “有理、有据、有节”构筑维权防线



□本报记者 王娇萍 郑莉

“三八”妇女节前夕,一些全国政协委员就金融危机形势下如何保障女性的就业权、健康权等给予更多关注,呼吁全社会更好地执行“男女平等”的基本国策,同时寄语女职工要“有理、有据、有节”地构筑维权防线。

#### 承受更大压力应得到更多关爱

“国际金融危机的袭来,对广大职工生产生活造成了很大冲击,但女职工所承受的压力更大。”全国政协委员、中华全国总工会经研会主任张世平说,这既有女职工作为女性先天生理特点的因素,也是其作为母亲、妻子的社会角色决定的。

张世平分析,女职工受到的影响主要有4方面:一是企业生产经营困难裁员,女职工在职业上相对弱势的地位,使得她们往往首当其冲;二是企业发展一旦面临困

难,为降低成本,难免会影响到诸如“四期”保护等女职工特殊权益的实现;三是下岗失业的女职工,包括女农民工,受制于自身素质、技能不高,在寻找新的就业岗位或者创业中处于劣势,面临困难也更多;四是已婚女职工的家庭责任,也使得她们承受的压力要更大。再加上一些女职工潜意识里存有自卑心理,内心的失落和困难就更多一些。

“因此,各级组织特别是工会女职工组织,要给予广大女职工更多的帮助和关爱。”张世平认为,当前,首先要做好女职工的组训工作,既要教育引导她们认清形势,坚定信心,又要通过开展“女职工建功立业工程”、“女职工素质提升工程”等活动,鼓励女职工为企业发展献计出力,充分施展才华。同时,要加大对女职工的帮扶力度,尤其要对女农民工、困难女职工等开展针对性的帮扶,让她们感受到社会的温暖,舒缓压力,增强信心。

#### 构筑女职工权益维护防线

其实,女职工的压力主要来自就业、特殊权益等权益得不到应有保护甚至受到侵害。据有关调查,金融危机引发的企业裁员计划给许多职工带来一定恐慌。南方省市的不

少女白领,为防止被“炒鱿鱼”,纷纷突击怀孕。因为我国劳动法规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得解除劳动合同。

“这种做法并不可取。”全国政协委员、全国妇联副主席甄砚认为,突击怀孕并不能从根本上解决岗位问题,甚至还可能背负别的负担。

“关键还是要学会利用法律武器,更加理性、有力地维护自身权益。”甄砚委员说,许多女性在遇到权益受侵害的时候,并不清楚应该通过什么渠道维权,更不了解相关的法律规定。因此,甄砚认为,签订劳动合同、普及有关法律知识是十分必要的。

张世平委员表示,针对当前女职工面临的实际困难,各级工会组织尤其是女职工组织,要加大女职工权益维护力度。如通过推进女职工权益维护专项集体合同的签订,推动企业特别是非公有制企业切实履行社会责任,构筑又一维权防线。

#### 提升素质共享发展机会

甄砚委员表示,应对金融危机,女性要“主动出击,提升综合素质,成为新型妇女人才”。据她介绍,为了更好地关注“妇女的民生

问题”,全国妇联正在逐步实施妇女“得实惠、普受惠、常受惠”的2009年工作规划,大力推进妇女教育培训体系,实施“妇女创业就业促进行动”、“妇女儿童权益维护行动”、“和谐家庭创建行动”、“妇女成才支持行动”等。

“企业发展放缓,正好给女职工提供了一段缓冲期。女职工可以从忙碌的工作中抬起头,审视自身不足,抓紧一切机会充电。”张世平委员认为,当务之急是在加大培训力度,提升女职工素质上下功夫,特别要利用企业开工不足的时间段,积极开展职业技能培训,帮助女职工储备技能。

据张世平委员介绍,近年来,为培养和造就“知识型、技术型、创新型”的高素质女职工队伍,全总女工委打造了“全国五一巾帼奖”、“女职工建功立业标兵(岗)”品牌,并广泛实施了女职工提升素质建功立业工程,开办“女职工周末学校”等。“这些平台和载体,此时大有用武之地。”

张世平和甄砚两位委员都呼吁,在女性努力提升自身素质的同时,希望社会给女性以应有的平等,让女性共享发展机会。(本报北京3月7日电)

□本报记者 郑莉 王娇萍

## 男委员关注女性就业权 女性应在创业中 实现“自我升值”

□本报记者 郑莉 王娇萍

“身高1.65米以上,相貌端正,不戴眼镜……”在日前举行的江苏省一场女大学生专场招聘会上,用人单位提出的要求着实让许多女大学生寒心。

工作岗位“僧多粥少”的局面,使女性在就业中被加上了更多的苛刻条件,比如形象、身高等。

对此,男委员们是怎么看的呢? “找工作适当包装自己没什么不对,也算得上一种自我推销,但如果过分强调相貌就有些‘病态’了。”对于女大学生就业问题,全国政协委员、共青团上海市委书记陈凯建言:第一个要做的功课是了解企业。

任何企业招收员工或辞退员工都是为了实现利润最大化,女性应分析自己对于企业的价值,并客观认识自我,有针对性地为企业推销自己;第二个功课就是提升素质。“绝对的平等与公正是很难以实现的,关键还是要靠女性的‘自我升值’。”

“创业也不失为一个好选择。”陈凯委员说,女性有耐力、细心、亲和力强,应善于利用这些优势,寻找能够发挥特长的工作。“比如许多女性在网上开店,生意做得很红火,给自己打工也不错。”

金融危机形势下,“女性回归家庭”的观念又有所抬头。“无论男女都应该共同承担家庭责任,而且女性要独立,应该有属于自己的事业。”全国政协委员、中华全国总工会办公厅主任谷常生认为,无论就业还是社会地位,男女都不应存在差距,“在代表委员中,就有不少成功女性,是值得我们男性学习的。”

“女同胞应自强不息,男同胞应尊重女性。”谷常生委员说,当前的形势正好为女性提供了发挥自身细致、耐心、有人情味、通达优势,做好本职工作,抓住主动创业的机会,真正撑起社会的“半边天”。

(本报北京3月7日电)

在第九个“三八”国际劳动妇女节来临之际,部分女性政协委员借本报寄语职场女性,希望女同胞们学会自我保护,正确认识自身价值,不断提升素质,努力成为生活的强者。

#### 学会自我保护

中国财经轻纺烟草工会主席贾艳艳委员告诉记者,她在调研中发现,现实中,女职工权益受侵害的现象依然不少,从就业歧视到不能享受同工同酬,从加班加点到女职工特殊权益得不到保护,特别在国际金融危机形势下,面对裁员女职工往往“首当其冲”。

“我们倡导企业越是困难的时候,越要关爱员工。”贾艳艳说,其实企业利用开工不足的时间加强职工技术培训,最终受益的还是企业,贾艳艳还提醒广大女职工要“学会自我保护”,主动学习了解相关的法律法规知识,掌握正确的方法和渠道,遇到问题时要坚持主动、依法、科学维权。

#### 主动学习提升自我

北京华宇工程有限公司副总工程师麦方代表委员认为,在信息化时代,女性要在职场保持优势,一定要加强学习,不断完善知识结构,多吸收“新鲜的养分”。

麦方代表委员认为,目前许多用人单位

## 女委员寄语职场女性 要学会成为生活的强者

职工的培训都是被动式的,如根据行业规定,要取得工程资质,工程人员一定要获得专业注册,于是职工们忙于参加各种资格考试的培训,但这种培训并不能涵盖提升女职工综合素质的全部内容。她希望企业和女职工自身都能变“要我培训”为“我要培训”,主动学习才能更好地提升自我。

#### 正确认识自己

中国民航总局空中交通管理局党委常委苏玲委员认为,女性正确认识自己很重要。

在苏玲委员看来,一方面,女性不能自我定义为弱者,对社会或他人有依赖心理。其实,在生理意义上女性相对男性来说是柔弱一些,但现在绝大多数岗位都已不是靠拼体力才能胜任,更需要的是知识、技能。事实上,国家经济发展取得的一系列重大成就,都是与女性的辛勤耕作分不开的,女性已真正撑起了“半边天”。另一方面,女性要根据自己的实际能力来选择工作岗位,既不能要求过高,也不要妄自菲薄。脚踏实地,扎扎实实,定能找到适合自己的位置。

## 女职工退休年龄不可“一刀切”

本报北京3月7日电(记者王娇萍 郑莉)虽然国家有关法律明确规定女干部、女性管理、专业技术人员退休年龄应为55岁,但实际上不少女干部50岁时就被安排退休。针对这一情况,全国政协委员、上海实业(集团)有限公司董事长滕一龙呼吁,有关方面应尽快规范女职工退休年龄问题,维护女职工的法定劳动权益。

按照我国现行法律法规,女职工的退休年龄分为两档:女性工人的法定退休年龄为50岁;女干部、女性管理、专业技术人员退休年龄为55岁。关于聘用制女干部的退休年龄,人事部2004年下发的《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》(国人部发[2004]63号)中规定:“对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员,在专业技术岗位或管理岗位聘用满10年(本意见下发前已被聘用的,可连续计算)且在所聘岗位退休(退职)的,可按所聘岗位国家规定的条件办理退休(退职),并享受相应的退休(退职)待遇。”

但实际上,用人单位“就低不就高”,要求

所有聘用制女干部50岁退休,或是模糊岗位界限采取“一刀切”做法,将管理、专业技术岗位的女职工退休年龄提前至50岁。某些企业甚至在女性管理、专业技术人员接近50岁时,有意将其调整到工人岗位,以达到使其50岁退休的目的。

“强迫女职工提前退休,实质上是将原应由单位承担的责任推向政府,推向社会。”滕一龙委员说,这种做法不仅严重侵害了这一层面女职工的法定劳动权益,遏止了她们的发展空间,造成了女性人力资源的浪费,而且加剧了社会保险的收支矛盾,挫伤了职工的积极性和创造性,也在客观上破坏了“男女平等”的社会公平原则。

滕一龙委员认为,之所以出现退休年龄“就低不就高”的情况,是因为国人部发[2004]63号文件中使用的是选择性的“可”,而不是“应”。为此,他建议修改这一文件,在退休年龄的表述上明确聘用制女干部“应当”55岁退休。同时出台相关文件对企业管理、专业技术岗位的女职工岗位性质做出明确界定,为女职工退休年龄的认定提供依据。

一天为国际妇女节,得到与会代表的积极响应,并确定,这个节日就定在每年的3月8日。

“三八”妇女节是为庆祝妇女在经济、政治和社会等领域做出的重要贡献和取得的巨大成就而设立的节日。同时,也是为了纪念在1911年美国纽约三角工厂火灾中丧生的140多名女工。

因此,“三八”妇女节不是简单的“女人节”,而是劳动妇女的节日。(郑莉 王娇萍)

### 链接

## “妇女节”≠“女人节”

“三八”国际劳动妇女节又称“联合国妇女权益和国际和平日”或“三八”妇女节,是全世界劳动妇女的节日。

这个节日的由来是:1909年3月8日,美国芝加哥女工为争取自由平等,举行了声势浩大的罢工和示威游行,提出获得

#### 李滨生委员建议

## 设立“人民英雄纪念日”点燃爱国情感

本报北京3月7日电(记者郑莉 王娇萍)“为了让人们永远铭记并学习人民英雄,不断培养全民族的文明素质,增强民族凝聚力,建议将每年的4月4日设立为‘人民英雄纪念日’。”全国政协委员、中华全国总工会研究室主任李滨生认为,设立人民英雄纪念日有助于提升全民族的思想道德素质。

建国以来,我国广泛开展了形式多样的爱国主义教育活动。1949年,中国人民政治协商会议第一届全体会议通过了在首都建立人民英雄纪念碑的决议,以纪念在历史革命

斗争中牺牲的人民英雄们。近年来,许多革命遗址得到保护修缮,一批爱国主义教育基地也建立起来,许多地方在清明时节祭扫革命烈士墓、悼念革命先烈,以爱国主义为核心的民族精神得到了大力弘扬。

李滨生委员指出,我国正处在一个思想活跃、观念碰撞、文化交融的时代,一些不良思潮正在侵袭传统的爱国主义道德体系。“爱国主义是社会主义核心价值观的重要组成部分,爱国情感的形成,必须依靠长期的教育和积极的引导。”

李滨生委员建议,在每年的4月4日这一天,首都各界群众在北京天安门广场举行向人民英雄纪念碑敬献花圈仪式;各地群众举行向革命公墓或革命遗址敬献花圈仪式和悼念活动。届时,全国人民默哀1分钟,汽车、火车、舰船鸣笛,防空警报鸣响。

李滨生委员介绍,设立“人民英雄纪念日”符合国际社会的通行做法。例如,5月25日的阿根廷5月革命纪念日等。

之所以选择4月4日为“人民英雄纪念日”,李滨生委员解释,这一天与清明节重合或接近,举行各种祭奠人民英雄的活动,与民众的心理和社会民俗相适应,容易被民众接受。“回忆是力量之源,开展纪念日活动,如同点燃一支民族精神的火炬,并不断传递下去。”李滨生委员说。

## 从心理上保持“自立”

中房集团黑龙江建安房地产开发有限公司董事长钟杰委员认为,女性在心理上一定要“自立”。

从新闻中获悉有些女性在金融危机来临的时候选择“突击怀孕”,以免被企业裁员,作为女企业家的她明确表示,首先自己的企业不会轻言裁员,更不会辞退女职工。其次,同为女性,钟杰坦言“突击怀孕”只是下策,不能解决根本问题。钟杰认为,女性要主动保护自己的就业权利,要从心理上保持“自立”,坚信只要不断提高自身素质,掌握一技之长,定能成为工作中的强者。

#### 到基层去磨练意志

武汉钢铁集团公司技术中心教授级高级工程师袁伟霞委员结合自己的成长经历,建议女性尤其是女大学生们,一定要敢于到基层去建立自己的起点。

她告诉记者,自己是从基层一步步走上来的,大学毕业后在钢厂的生产一线工作了很多年,在实践中进一步夯实了专业基础,建立自己成长的起点。至今,袁伟霞都对那段岁月心怀感恩。她感慨地说,学校生活的结束并不意味着学习生活的结束,而是一个新的开始。在走出校门,步入社会的那一刻起,我们又成为了学习社会、工作经验的“小学生”。千万不要有“学无所用”、专业不对口就不干的想法。一定要摆正心态,在工作中学习,在学习中工作,努力锻炼解决问题的能力。(本报北京3月7日电)

上图:3月7日晚餐时分,工会界的庞晓丽委员(左)和刘和炳委员一边用餐一边就农民工养老保险问题进行商议。他们认为,政府要充分考虑农民工流动性大、收入低等特点,制定相应规定,让农民工年老后也能享受社会养老保险。本报记者 杨登峰 摄

下图:全国人大代表韩召善(右二)来自辽宁盼盼集团,他的企业职工有75%是农民工。3月7日晚,他特别邀请了农民工代表康厚明(左二)等同就农民工养老保险问题交流意见。康厚明代表说,这次他提交了“愿所有农民工参加养老保险”的议案。他说:“养老保险是能带着走,农民工不管在哪儿打工,他们的心都是稳当的。”本报记者 许之丰 摄

## 越是困难的时候,越要贯彻执行好劳动合同法

——访全国人大代表,全总副主席、书记处书记乔传秀

□本报记者 王娇萍

《中华人民共和国劳动合同法》自2008年1月1日实施以来,其对于保护劳动者合法权益,构建和发展和谐劳动关系方面的积极成效有目共睹。在当前国际金融危机对我国经济发展带来一定冲击的形势下,如何更好地贯彻执行劳动合同法?记者就此采访了全国人大代表,中华全国总工会副主席、书记处书记乔传秀。

记者:政府工作报告明确提出,“越是困难的时候,越要关注民生,越要促进社会和谐稳定”。结合中央精神,当前贯彻执行好劳动合同法是否有更为重要的意义?

乔传秀:劳动合同法是我国劳动法制建设史上第一部具有里程碑意义的法律,对于更好地保护劳动者合法权益,构建和发展和谐劳动关系,促进社会主义和谐社会建设,具有十分重要的意义。2008年,全国人大常委会对劳动合同法贯彻执行情况进行了执法检查,其检查报告将劳动合同法的实施成效概括为:一是劳动合同签订率明显上升,二是新签劳动合同的平均期限有所延长,三是劳动者合法权益得到进一步维护,四是农民工权益得到进一步保护。这几个成效,恰恰都是劳动合同法实施之前,劳动关系领域长期存在的、影响劳动者权益实现和劳动关系稳定的、广大职工和社会各方面反应最为强烈的突出问题。执法检查组的报告客观反映了整个社会对劳动合同法的充分肯定。

记者:不过也有观点认为,劳动合同法立法宗旨是好的,但标准太高?

乔传秀:我想强调的是,劳动合同法符合我国经济发展的客观需求,劳动关系逐步市场化以来,我国取得了快速发展,众多企业经济效益快速增长,但不少企业的职工工资并没有随着企业的发展和效益的提高而相应增加,一些企业甚至存在违法用工现象,损害了职工的合法权益,也影响到企业劳动关系的和谐稳定。劳动合同法旨在保护劳动者合法权益,促进劳动关系和谐稳定,也在推动我国经济的健康运转和可持续发展。

特别在当前,实施劳动合同法有助于充

满金融危机带来的不利影响。在国际金融危机导致部分企业生产经营发生困难的情况下,劳动合同法发挥了积极作用。去年以来,中小企业裁员人员没有引发较多劳动争议,部分劳动者失业基本生活得以保障,2000万农民工返乡没有引起大的社会动荡,在很大程度上得益于劳动合同法对裁员、解除和终止劳动合同等有明确规定,较好地维护了劳动者合法权益,维护了劳动关系和社会的和谐稳定,促进了企业发展和经济平稳较快增长。

因此,继续加大贯彻执行劳动合同法的力度,依法维护劳动者合法权益,是引导劳动者树立坚定信念,与企业共渡难关、共克时艰,促进经济平稳较快发展,保障劳动关系和社会和谐稳定的重要保证。

记者:怎样才能更好地贯彻执行劳动合同法?

乔传秀:坚定不移地推进劳动合同法贯彻实施,要进一步加强劳动合同法宣传力度。通过宣传,澄清劳动关系双方的模糊认识,增强用人单位守法经营、依法用工的意识,提高劳动者学法用法依法维权的能力,引导社会各方面正确解读法律。同时,要加大执法力度,改善法制环境。在各级党政的重视下,切实加强劳动保障监察执法工作,充分发挥协调劳动关系三方机制作用,合力解决劳动合同法贯彻实施中遇到的困难和问题,特别是加大对违法者的惩处力度,为劳动合同法贯彻实施保驾护航。

贯彻实施劳动合同法固然是全社会的共同任务,但工会组织作为职工合法权益的代表者和维护者更是责无旁贷。各级工会要抓住发展和谐劳动关系的主线,全力推进劳动合同法的贯彻实施,推动企业建立健全平等协商与集体合同制度,以职代会为基本形式的企事业单位民主管理制度等劳动关系协调机制,以及群众劳动法律监督制度,依法为职工说话办事,及时调解劳动争议,促进劳动关系和谐稳定。当前,尤其在实施劳动合同法的基础上开展好工会与职工、企业间的“共同约定行动”,既督促企业履行社会责任,又引导广大职工与企业共谋发展、共谋发展,为切实做好保增长、保民生、保稳定各项工作作出积极贡献。



## 技术护航 质量领先

——记发展中的北京龙菲业食品有限公司

经过十年来的努力,北京龙菲业食品有限公司已发展成为一家集研发、生产、销售于一体大型综合性调味品生产企业。公司资产总额1.02亿元,主要生产酿造酱油、酿造食醋、料酒、酱四大类共计60余个单品,年产6万吨。目前,龙菲系列产品每天源源不断地送往京城十余家大型超市、宾馆、饭店,并远销河北、辽宁、山东、甘肃、内蒙古等省份。龙菲产品以其优良的品质和完善的售后服务赢得了广大消费者的认可。

公司现有职工500余人,其中大专以上学历及专业技术人员占70%,这为公司的发展提供了坚实的技术保障。公司拥有一流的生产设备及加工工艺,建有酱油、醋、料酒、酱四个酿造厂房,下设十余个生产车间,引进具有世界先进水平的超滤设备和灌装生产线,采用原池洗淋,原池发酵,陈酿后厨工艺,实现了现代化科技和传统工艺的完美结合。公司现代化的无菌式洁净化装室全部采用进口彩钢加镀锌,配套

净化专业铝型材等进口原材料建成,实行全封闭管理,确保了灌装流水线的无菌、安全。净化间的通风系统采用百集成流罩和JKF系列高效送风口,将进入室内的空气经过多级过滤,通过加压封管送至净化洁净室,使洁净室达到整体万级、局部百级的净化水平。并且噪音控制在65分贝以下。实现了生产全过程无污染,一流的无菌洁净化装置。

公司总经理赵全明先生坚持“为消费者服务,为百姓健康负责”的办企方针,一直把质量管理作为首要工作来抓。公司设立的品控中心是质量管理的核心部门,分设研发室、质检科和化验室,对工艺流程实行严格监控,专人负责。现代化的化验室,各项检测与化验设备齐全,产品从选料、配方到酿造的整个过程严格执行国家标准,各项理化指标全部达到或高于国家标准,保障产品出厂合格率达到100%。早在2001年公司就通过了ISO9000国际质量管理体系认证,并在2003年国际质

HACCP食品安全体系认证。在2002年全国食品行业实行食品质量安全市场准入制过程中,“龙菲业”作为首批认证企业,在京城五大类食品企业中第一个通过审核。在2005年底进行的三年复审过程中,顺利通过A级审核。

公司在注重产品质量的同时,更加注重企业文化建设,坚持以人为本,从完善规章制度、培训选拔员工、建立激励机制、关心职工生活入手,形成了员工认同的核心价值观和共同认识,形成了以质取胜、信誉至上、回归自然、面向大众的企业精神。公司先后获得了“全国食品工业科技进步优秀企业”、“全国乡镇企业创名牌重点企业”、“质量管理先进单位”、2005年“守信企业、爱国卫生先进单位”等多项荣誉称号。

“缔造龙菲业之精品,传承五千年酿造文化”。相信在总经理赵全明的带领下,积极进取的“龙菲人”一定能乘风破浪,继续辉煌!