

本 版 漫 画 李 法 明

## 金沙幸福园区让工人体面劳动

- 5 万 平 方 米 的 廉 租 公 寓
- 各企业均自办食堂
- 员工医疗保险参保率 100%
- 高标准建设企业职工书屋

**本报讯** (记者吴锋思)“园区内建有廉租房, 开通往返三明市区和沙县城区的公交线路, 农民工子女义务教育问题妥善解决。”日前, 福建省三明高新技术产业开发区金沙园区管委会党委副书记、总工会主席许金沙接受采访时说, 园区通过督促企业加强职工生活后勤保障, 完善职工劳动环境, 加强企业安全生产生产, 构建了幸福园区。

据了解, 金沙园区是福建省四个省级高新技术产业园区之一, 有外来职工 1 万余人。对此, 沙县总工会坚持从优化职工劳动和生活环境、利益分配格局、基本权益保障、职业评价机制等方面, 让劳动者提升幸福感。

目前, 园区兴建 12 幢总建筑面积 5 万平方米的廉租公寓; 各企业均自办食堂, 免费为职工提供可口饭菜; 完善职工医疗体系, 员工医疗保险参保率 100%; 督促企业建设“绿色车间”, 在园区中心地段建成 380 亩的公园, 开展各种各样的职工文娱活动, 高标准建设园区内企业的职工书屋, 使职工有一种轻松的舒适感, 有家的归属感。

该园区通过开展工资集体协商工作, 督促职工与企业签订集体合同, 确保职工工资待遇。目前企业职工平均待遇达每月 1500 元以上, 并形成职工工资正常增长机制。

沙县总工会党组书记、常务副主席曾荣芳告诉记者, 通过幸福园区的构建, 推动了企业与职工共同发展, 金沙园区被评为省级“和谐劳动关系工业园区”。

编者按

9 月初, 本版报道的《大把证书根本没用》新闻指出, 当前存在职业准入资格设置过多过滥的现象, 期望规范人才评价标准。不过目前, 详细的职业分类管理方案尚未出台, 相关权责还不清晰。11 月份, 国家还将继续取消一批职业资格认证, “在途”报考者的相关利益如何保证首当其冲成为公众关注焦点。可是, 在某些地方, 未风先下雨, 严格证书管理“风声鹤唳”之下, 据悉, 北京市恐有 25000 多位考生报考人力资源管理师失败, 学员退费遇阻……在清理混乱的职业资格过程中, 不应该由劳动者来承担管理改革的“阵痛”和“后遗症”。

# 包办跨级考证失败 报考者退费受阻

业内人士透露, 人力资源管理师跨级报考、伪造资历等现象普遍存在

■本报记者 王维砚

“这次大调整波及整个行业, 不单单是领航, 所有的培训机构都将面临彻底破产清算、无力偿还的局面……”在一封致学员的道歉信上, 一家培训机构坦言自己深陷窘境。

10 月初, 北京多家培训机构的学员均被通知, 由于报名资格审核力度加大, 今年 11 月的人力资源管理师考试报考失败。据悉, 北京市估计有超过 25000 名考生失去考试资格。

“就是冲他们承诺条件不符也可代为报名, 我们才交钱的, 结果名没报上, 还不给退费。”随着考试时间的日渐逼近, 失去考试机会、索取培训费用、质疑机构信誉等报考失败导致的“后遗症”, 使不少考生堵住了“培训机构”的大门。

## 混乱而隐秘的“跨级报考”

人力资源管理师考试是由人力资源和社

会保障部统一组织的职业资格考试, 考试共分为四级, 每一级别的报考都对考生个人资历有具体要求。人力资源管理师一级是该考试的最高级别, 根据规定, 报考人力资源管理师一级需符合以下条件之一: 连续从事本职业工作 19 年以上; 取得二级证书后, 从事工作 4 年以上; 取得二级证书后从事工作 3 年以上经正规培训并取得结业证书。

“往年 1990 年出生的学员都能报一级, 培训机构有自己的门路。”1988 年出生的张晓雯(化名)报考了今年 11 月的人力资源管理师一级考试, 事实上, 根据报考规定, 她连人力资源管理师二级的报考资格都不具备。不过, 此前她的多位不符合条件的同事都已通过该培训机构“成功”跨级报考, 并获得资格证书。

张晓雯向记者透露, 由于网上申报, 现场审核等环节更加严格, 她参加的培训机构此次考试的报名通过率不足 30%, 累计有 2170

人无法参加考试。此前该机构向学员承诺, 机构有内部通道和名额进行报考, 考生只要提供自己的身份证、学历证明和照片即可, 其他事宜由机构打包办理。

记者登录多家机构网站发现, 虽然报考资格审查政策已有变化, 但在培训机构宣传页面上, 人力资源管理师考试依然“零门槛”, 唯一的限制只是年龄。“一级考试无需 19 年人力经验, 只需 24 岁; 二级考试无需三级证书, 只需 23 岁; 三级考试无需硕士学位, 只需 21 岁。”

记者以学员身份咨询另一家北京知名培训机构, 工作人员表示, 只要考生出生年份在 1985 年之后, 明年 5 月的考试仍能实现跨级报考。据他透露, 跨级报考、伪造资历等现象在整个北方地区的人力资源管理师考试中普遍存在。

## 退款受阻后的集体焦虑

“这个证书不能说是雪中送炭, 但肯定能

# 依法“对对标”才能切实履职

■郭稳才

位, 不会有什么作为和凝聚力。

工会履行好法律赋予的权利和义务, 其前提是必须确立崇尚法治、法律至上的信仰。也就是说, 要有“使法必行之法”, 即法治思维、法治意识。

工会要有“权利与义务相统一”的法治思维、法治意识, “有权即有责”。对于履行工会的权利和义务, 我们应有这样的高度自觉和清醒, 以敬畏之情逐条行使到位, 全面履行到位。然而, 少数工会工作者法律意识淡薄, 对工会的权利和义务不认真学习、不认真履行的情况是客观存在的; 也有的是把法律赋予的权利义务丢在一边, 却忙于一些无关宏旨

的其他事务。应当明确, 工会履行不好法律赋予的权利和义务, 就是最大的失职和不作为。

工会要有“法律是最大资源和手段”的法治思维、法治意识。我们常说, 要争取党政赋予工会更多的资源和手段, 努力做好工会工作。恐怕没有任何一种资源和手段能够比得上法律的保障了。法律赋予工会的权利和义务, 是工会履职的“南方宝剑”, 是维护职工权益的利器。如果不这样看待工会的权利和义务, 那么, 就会陷入“身在宝山不识宝”、“直把锐器当钝器”的泥沼里。

工会要有“尊法、护法”的法治思维、法治意识。法律的落地也和做好其他工作一样, 不是一

帆风顺的, 也会遇到实际困难, 也会遇到阻力和干扰。以实际行动维护法律的尊严, 易履行的权利和义务要履行, 履行起来有一定难度的更要下大力、花工夫去履行。从认真履行工会的权利和义务做起, 做一个自觉的守法者、坚定的护法者, 是建设法治中国、法治工会的内在要求。

法律赋予工会的权利和义务, 各级工会都必须认真履行。上级工会要率先垂范, 带头运用法治思维和法治手段推进工会工作, 加强制度机制创新, 努力营造工会履行权利义务的大气候, 为下级工会特别是基层工会创造开展工作的良好环境。

基层工会离职工最近, 联系职工最直接,

服务职工最具体, 是工会工作的基础和关键。在当前致力加强基层工会建设, 大力发掘基层工会潜能的新形势下, 加强基层工会建设可以多措并举, 可以综合施策, 但抓铁有痕、踏石留印地履行好工会的权利和义务, 守正笃实、久久为功应是一个十分关键的环节。

各级工会要自觉地、经常地与工会的权利和义务“对对标”, 切实做到依法建会、依法管会、依法履职、依法维权, 把工会工作纳入法制化轨道。

## 工会之声



## 让员工休息室成为关爱的港湾

带着一天的疲劳回家, 躺在躺椅上, 上网浏览趣闻要事、生活资讯, 翻阅优秀图书, 这是职场人很惬意的事情。笔者日前在东风汽车股份轻型商用车分公司一焊装车间员工休息室里, 就感受到这种氛围。该车间分会主席刘凤娟介绍, 一焊装车间是东风轻卡白车身的主力焊接车间, 生产任务紧张, 节奏快, 劳动强度高。员工休息一般在班组园地, 多设在工作现场, 灰尘大, 噪音大, 员工不能好好休息。

据了解, 一焊装员工休息室建设, 是将原车间主任办公室改造而成。休息室配备了 20 把躺椅, 还有免费 WiFi 可供员工休闲娱乐。首批配备了 8 个书柜各类书籍 60 余本。

李国震 刘凤娟 摄

名优秀班组长参加学习。既提升了班组长素质与能力, 满足班组现场生产管理需求, 又让他们拿到文凭。二是开展职工素质工程建设。

建立人才成长框架与渠道, 从生产操作人员到高级专家, 畅通了基层职工成才通道; 分级建立全员培训构架, 内训师培养和阵地培训为主导, 以 OJD(日常工作实践)为重点, 全员、全岗位、全体系、全过程参与培训。三是开展技术交流与实践活动。我们从自主企业选派了 1530 名优秀班组长到一汽丰田、一汽大众等合资企业进行实操培训, 提升班组长现地现物管理能力。四是为员工技能提升创造环境。我们广泛开展了各具特色的技能比武和多种形式的劳动竞赛, 形成了全员学知练技、创新创效的浓郁氛围。

(下转第 6 版)

湖北省保康县, 县、镇、村三级工会干部和法律顾问上下联合, 经过七轮谈判, 才助工亡农民工争取到 130 万元赔偿款——

# 工伤维权之难发人深思

■通讯员 柳俊婕 本报记者 张肿

今年 9 月 12 日, 对于湖北省保康县歇马镇金桥沟村三组的王观丽来说, 是个黑色的日子, 在外地打工的丈夫柳启柱不幸触电身亡。在接下来的半月内, 保康县总工会的维权工作组经过七轮工伤维权谈判, 帮助死亡者保障了权益, 部分减轻了家属悲痛。

柳启柱上有 61 岁的老父亲, 下有 6 岁的儿子, 妻子刚刚 30 岁出头, 他是家庭的“顶梁柱”, 外出务工收入成为整个家庭的重要经济支柱。今年 7 月 20 日, 柳启柱经人介绍到江西新赣高速公路工程工地上打工, 却在 9 月 12 日施工过程中误碰工地裸露的带电导线, 不幸当场触电身亡。

作为一个没读过多少书的农村妇女, 王观丽听别人说过, 在外地打工如果出了事故, 可以找事故发生的单位“讨个说法”。但是, 怎么讨, 具体该赔偿多少? 她一片茫然, 她求助村党支部书记黄佳君。9 月 13 日, 黄佳君向镇工会联合会报告了此事。

保康县总工会接到镇工会联合会报告后高度重视, 立即组建联合维权工作组, 由歇马镇法律服务所工作人员马开庭一同参与, 火速奔赴江西新赣高速工程项目部, 协商柳启

柱善后赔偿事宜。

然而, 出乎大家意料的是, 项目方面负责处理该事故的人员提出的赔偿标准很低, 协商未果, 第一轮谈判陷入了僵局。

得知这一情况后, 保康县总工会主要负责人放下手头的工作, 一面协调司法部门准备有关材料, 做好死者与其近亲属关系证明、公证和委托书公证等必须的资料, 一面亲自带领县、镇、村三级工会干部和法律顾问, 陪同柳启柱家属火速驱车赶赴江西, 前往事故发生所在工程公司进行再度协商赔偿。

工作组首先进行的就是事故调查。原来, 事发当天, 柳启柱当班在隧道内进行二衬喷浆作业, 电路长期维护不利, 导致线路老化, 绝缘层破裂, 致使柳启柱在施工过程中误碰裸露的带电导线, 当场触电死亡。

经过走访工友, 得知柳启柱月工资 8000 元左右, 而且他只做了 50 天, 还没有结算。

同时, 维权组了解到, 根据相关单位安全生产管理条例规定, 隧道内施工现场安全环境必须能控、可控、在控, 设备及电力线路必须定期进行检查维护, 然而柳启柱所在工地安全检查流于形式, 直接导致柳启柱在施工过程中误碰带电设备, 造成了悲剧的发生。

以上两点, 让维权工作组找到了解决问题的突破口, 不过对方坚持低标准赔偿, 谈判

再次搁浅。

维权工作组组不急不躁, 以柳启柱的工资还没有结算为由, 要求工程老板先结算工资, 然后再进行赔偿事宜的协商。在结算过程中, 柳启柱做工 50 天, 工资是 12000 余元, 这样, 月平均工资为 8200 元。

再次协商时, 维权方提出了被抚养人要按照柳启柱月平均工资 8200 元计算, 这样计算赔偿金就超过了 100 万元。但工程“老板”不同意, 他们认为柳启柱的工资高于其他工人工资, 要么按工地上所有工人平均工资 5000 元计算, 要么按当地社会平均工资 3295 元计算。

关键时刻, 维权工作组向工程老板讲解了《工伤保险条例》的相关规定, “本人工资高于社会平均工资三倍的, 按三倍计算; 低于本人工资 60% 的, 按 60% 计算。”面对这一法规明确条款, 工程“老板”无言以对。

围绕赔偿金标准这一争议的焦点, 双方先后进行了七轮唇枪舌剑。

在维权工作组的调解下, 双方最终达成赔偿协议, 按柳启柱月平均工资 8000 元计算被抚养人生活费。由中铁五局工程公司一次性向柳启柱家属赔偿各项损失共计 130 万元。但是, 工伤维权之难依然令人难以轻松。

的大帮扶保障格局, 促进了帮扶工作的规范化、长效化、常态化。

一汽是我国汽车工业的摇篮, 现拥有员工 13.7 万人, 2014 年中央企业利润排名第四位, “世界五百强”排名第 111 位。2014 年 1 月~8 月, 一汽实现产量 204 万辆, 同比增长 9.1%; 实现销量 202.3 万辆, 同比增长 9.2%; 实现营业总收入 3310.5 亿元, 同比增长 10.2%; 实现主营业务收入 3088.1 亿元, 同比增长 11.3%; 实现利润 396.8 亿元, 同比增长 16.3%。

■本报记者 白青锋

多年来, 中国第一汽车集团公司党政工领导重视开展职工帮扶保障工作, 建章立制, 搭建了职工“成长关爱、生活关爱、权益关爱、人文关爱”平台, 逐步实现了“四个转变”, 即: 职工帮扶工作由工会独家负责向企业综合保障方向转变; 由年终的临时性救助向终年长期化帮扶转变; 由单一的扶危济困向救助、维权、服务三位一体的综合型帮扶转变; 由行政化管理向制度化、管理转变。形成了一汽独特



孙捷

# “把帮扶工作做实、做细、做透”

——中国第一汽车集团公司工会常务副主席孙捷谈大帮扶保障格局

日前, 本报记者采访了中国第一汽车集团公司工会常务副主席孙捷, 请他就一汽全力构建大帮扶保障格局的相关情况作了介绍。

谈到构建大帮扶保障格局的具体做法, 孙捷介绍说:

一汽建立大帮扶保障格局, 其目的就是以人为本, 关爱职工, 构建“和谐一汽”, 为进一步构建和谐社会打下良好基础; 继承和发扬“一方有难, 八方支援”的爱友互助精神和“李放精神”, 为职工排忧解难, 密切党和群众

联系, 体现企业的关怀与温暖; 建立让职工共享企业发展成果的有效渠道, 稳定职工队伍、凝聚人心, 激发广大职工投身到大干自主事业当中, 推动一汽改革发展。

我们主要是从以人为本的“成长关爱、生活关爱、权益关爱、人文关爱”这四个方面入手。

从成长关爱方面来说: 一是密切关注班组长成长, 持续深化双元多维度校企合作人才培养机制, 组织班组长参加班组长现场管理专业大专、本科班学习, 重点选拔了 2032