



责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grghzk@126.com



2月5日，河北省邢台市“正月正”大型人才交流会在邢台市人力资源市场举行，200多家用人单位携8000余个岗位进场招聘，吸引众多求职者前来应聘。

新华社记者 卢宇 摄

124个孩子有了城里来的老师

——新疆工会干部赴村幼儿园支教见闻

本报记者 王瑞锃
本报记者 李元程

1月11日中午，新疆维吾尔自治区赴南疆支教干部、自治区总工会民主管理部干部周麟翰和组织部干部古丽拜尔、买买提，轻手轻脚地走在熟睡孩子们的小床边，把他们踢开的小被子盖上……窗外，阳光洒在克孜勒苏柯尔克孜自治州阿图什市阿湖乡阿其克村双语幼儿园内，操场上飘扬着五星红旗，彩色滑梯错落有致地摆放着。

孩子们午睡了，这是一天中最安静的时刻。

初到支教点

2016年11月10日，自治区总工会选派5名干部支教阿其克村双语幼儿园，开展南疆四地州为期一年的学前双语教育支教工作。

初到阿其克村，这些支教干部对当地生活工作的环境很不适应：没有电视和电子播放设备，孩子们没法看动画片，也没法做课件演示；没有彩笔、没有图书、没有玩具、没有暖气，孩子们要去室外上旱厕，用冰冷的水洗手……

面对这些困难，自治区总工会党组书记、副主席王军与工作组一起研究解决方案。一段时间后，幼儿园里安置了色彩艳丽的大型玩具器械，孩子们玩得不亦乐乎，连寒冷的天气似乎也变得暖和了。

“在忙忙碌碌中，支教组来这里工作快‘百天’了。”阿其克村双语幼儿园园长古丽吉米娜·塔吉感叹着，去年3月才上任的古丽吉米娜和一名幼儿老师，管理着100多个孩子。

“现在我们有124个孩子，4岁有的有60个，5岁的58个，共有12个老师，其中5个来自自治区总工会，6个是克州和乡上派来的，外加一个我。”说到这里，古丽吉米娜忍不住开心地笑了，“队伍壮大了，孩子们好带了。”

“我们3个老师负责1个班29个孩子，我给孩子们上数学课。”支教干部、自治区工会干部学校教师布阿依夏木·玉素甫说。她在干校教了20多年书，“孩子们都特别可爱，我喜欢这里的新工作。”

两位新“奶爸”

在支教的老师中有两个“奶爸”，一个是周麟翰，另一个是支教干部、工人时报社维吾尔文总编辑助理阿不都哈力克·阿不里米提。“5岁的库德热提最调皮，也最聪明，喜欢唱歌、跳舞。”阿不都哈力克·阿不里米提特别喜欢孩子，来了1个月就和孩子们建立了深厚的感情，“孩子们刚开始学汉语教了就会，可第2天又忘了。对孩子要有耐心。”阿不都哈力克说。

“选派我做支教老师。那一刻，我心中充满了激动与期待。”周麟翰是5名工会支教干部中唯一一位汉族干部，但他遇到的最大困难是语言。3个月来，周麟翰因语言障碍，时感心有余而力不足，“当我把面包递给孩子们，并对他说这时要‘说谢谢’，可孩子们也用同样的语气指着我说‘说谢谢’，我纠正说‘谢谢’，他快速回答‘不客气！’……在这里的每一天，我都感觉‘累’并快乐着。”

平视的目光

“幼儿园里有什么？”周麟翰坐在小板凳上，把比拉里抱在膝上，指着画册轻声地问……支教生活对周麟翰影响最大的是，他学会了与孩子们交流时用平视的目光，蹲下来和他们说话。

对于自治区第一工人疗养院医生帕提古丽·亚力坤来说，考验不是工作、技能、语言，而是心灵。“最大的困难是看不见的，是内心的寂寞。”帕提古丽美丽的容颜闪过一丝忧伤，“我想我的两个孩子，想家……现在慢慢习惯了，我抱着这些孩子像抱着自己的孩子。”

做游戏的时间到了。“大家集合！”古丽吉米娜一边拍手一边把孩子们集中起来。

这个园长当得很有“范儿”——“立正！”古丽吉米娜喊出了口令，“一二！”孩子们挺起小胸膛站得笔直回应。

“棒！”“棒！”古丽吉米娜说，“你最棒！”孩子们都翘起大拇指回应……

孩子们稚嫩的声音在蓝天下回荡……

工会主席被企业以失职为由辞退，工会组织据理维权，助其拿回赔偿金

长春市总对随意解雇企业工会主席说“不”

单位与工会主席解除劳动关系，需告知并征得本级工会和上级工会同意，未履行程序则属违法

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员徐畅)近日，在长春市总工会鼎力帮助下，曾在某外企任工会主席的吕某，拿到了企业支付的36.62万元违法解除劳动关系赔偿款。

工会主席维护职工权益，谁来维护工会主席的劳动权益？

《工人日报》记者了解到，吕某2001年进入一德资企业工作，任生产部部长，2013年12月，单位工会改造，其开始兼任企业工会主席。2016年10月31日，吕某被企业以“9项严重失职行为给单位造成重大损失”为由辞退。在吕某收到的辞退通知上，记者看到，9项失职行为包括：未完成2015年度绩效目标、产品报废率超标、所负责部门不按标准流程操作管理软件、对部门劳动纪律疏于管理等。

但在企业工作了16年的吕某认为，企业与他解除劳动合同的理由是莫须有，遂向区劳动仲裁院提出仲裁申请，仲裁机构认为证据不足，裁定“不予受理”。

无奈之下，吕某找到长春市总工会职工服务中心，申请法律援助。该中心法援部初航在详细了解此案来龙去脉后，认为涉事外企存在违法解除劳动关系的嫌疑：“根据《工会法》第17条规定，单位与工会主

席解除劳动关系，需告知并征得本级工会和上级工会同意。而该外企并未履行这一程序，属程序违法；同时，辞退通知上所列吕某的失职行为和给单位造成的重大损失，是主观判断而非客观事实，属实体违法。”

初航和同事一起于去年11月底提起诉讼，要求被告支付违法解除劳动关系赔偿金。

据了解，《劳动合同法》第四十七条规定，用人单位支付经济补偿的数额，按劳动者在该单位工作的年限计算，每满一年支付一个月工资；当劳动者月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍时，经济补偿标准按职工月平均工资的三倍计算。同时，第八十七条规定，若用人单位违法解除劳动合同，应依照上述补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

“按上述规定，本案应以长春市2015年度职工月平均工资5068元为标准来进行计算，用人单位应赔偿原告总计48万余元。”初航介绍。

“开庭期间，单位列举出‘岗位说明书’等16份证据，以证明我存在失职行为，并给单位造成重大损失，但法援律师据理反驳”，吕某告诉记者，庭审结束后，被告主动提出和解，经法院调解和本人同意，今年1月，单位如约向其支付了赔偿金36.62万元。

维护工会干部合法权益还有哪些法律规定？

劳动合同期限应依法顺延

期限届满之日起计算，延长的期限等于其工会职务任职的期间。

调职降薪有特殊限制

尽管调动工作、降职降级等属于用人单位的管理行为和自主权利，但是应有相应的法律依据。《工会法》规定：“工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意”。

根据《企业工会主席合法权益保护暂行办法》，企业工会主席因依法履行职责，被企业降职降级、停职停薪降薪、扣发工资以及其他福利的，或因被诬陷受到错误处理、调动工作岗位的，或遭受打击报复不能恢复原工作、享受原待遇的，或未安排合适工作岗位的，上级工会要会同该企业党组织督促企业撤销处理决定，恢复该工会主席原岗位工作，并补足其所受经济损失。



“快递小哥”一家的异乡春节

老家在河南省正阳县付寨乡的王猛是一名片区快递运营主管。和去年一样，今年他继续选择留在北京过春节。从2013年起，王猛就职的公司推出春节不打烊举措，公司给予一定的补偿支持春节期间坚守岗位的员工接子女到身边过年。

大年三十抽空陪妻子和女儿去了颐和园冰场，第二天一早又被公司抽调到外地支援，但家人到来的短暂团聚还是让王猛心里暖暖的。

新华社记者 罗晓光 摄

年终奖将影响职工择业，一项调查显示——

近四成白领会因无年终奖跳槽

本报记者 王维砚

节后开工，传统的金三银四跳槽旺季也随之而来，与此同时，许多“留人未发”的年终奖到底什么时候发、发多少也成为热门话题。日前，智联招聘推出“2016白领年终奖调查”，共回收11526份有效问卷，调查结果显示，近四成白领会因没有年终奖考虑跳槽。

智联招聘的此次调查显示，参与调查的白领中有50.9%表示没有年终奖，和2015年的66%相比，

这一比例有所下降，但仍超过半数。一些拿到年终奖的上班族依然感到“不开心”。

董慧芳是北京一家地产网站的编辑，尽管一年来的北京房市上演了惊心动魄的涨价戏码，但是她的年终奖并未随之水涨船高，“比2015年还少了近2000元”，小董和同事们都觉得有些失望。

此次调查显示，2016白领年终奖满意度仅为2.18，相比2015年的2.07略有上升，但总体来看，对年终奖的满意度依旧较低，相较于满分5分尚未达到及格线。

数据显示，白领的工作年限与年终奖满意度呈现

明显的V字变化趋势。具体来看，工作一年以内的白领对年终奖的满意度指数最高，工作3-5年和5-8年的白领满意度指数最低。智联招聘的专家分析称，这一变化趋势可能与白领职场期望值的变化有关。

不过，企业能够自主决定年终奖的发放。

北京盈科(天津)律师事务所律师张慧敏说，我国《劳动法》第47条规定，企业有自主经营权，这意味着企业可以根据本单位的生产经营特点和经济效益状况，依法自主决定工资分配方式和水平。只要在法律允许范围内，年终奖发不发、发多少，外界无权干涉。

建议企业在制定薪酬福利体系时，多方衡量，使得年终奖既能发挥激励员工的作用，又能适当平衡员工大规模流动的风险。

须依规办事，不能随意克扣、拖欠。

虽然企业不发年终奖违法，但年终奖的发放会影响这一职工群体的择业。

调查显示，白领们在衡量一份工作的薪酬福利水平时，年终奖的重要性指数为3.77，相比2015年的3.71有所上升，说明年终奖作为白领整体收入的重要组成部分，对白领来说重要程度持续上升。当被问及是否会因为年终奖发放情况而选择跳槽时，39%的白领明确表示会作为重要因素。对比2015年的调查结果36.7%，可见年终奖对白领跳槽的影响程度也处于上升状态。

资深人事经理严枝密建议，白领群体需要综合考量自身长远职业规划、行业发展走势、企业成长潜力等因素，再结合宏观产业形势，理性决定是否跳槽。

智联招聘人力资源专家表示，年终奖虽然只是企业薪酬福利体系的一部分，并且大多是作为激励机制存在，但作为反映企业单位效益的重要指标之一，也会对白领们下一年的发展预期产生明显影响。建议企业在制定薪酬福利体系时，多方衡量，使得年终奖既能发挥激励员工的作用，又能适当平衡员工大规模流动的风险。

社保一卡通“逆天”的前提是医保能“漫游”

实现医保“漫游”，不是一张社保卡、一个部门、一个文件能够解决的，而是需要周详的顶层设计，协调整个医疗体系。



罗娟

近几年来，随着人口流动越来越频繁，“候鸟式”退休人员不断增多，医保“随人走”实现“漫游”已成为越来越多人的迫切需求。

这则社保卡的“逆天”功能新闻的来源也证明了这点，人社部在2016年第四季度新闻发布会上提到，截至2016年底，基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险5项基金总收入为5.3万亿元，同比增长14.7%，总支出为4.7万亿元，同比增长19.3%。社会保障卡持卡人数达到9.72亿人。

人社部预计，到2017年底，我国社保卡持卡人数将超10亿人。人社部新闻发言人表示，2017年，人社部将加快推进异地就医联网结算系统，确保2017年基本实现符合转诊规定的异地就医住院费用直接结算。全面实施全民参保计划，基本建成全国全民参保数据库，真正实现“一卡通”，为百姓提供更便利的服务。

人社部社会保险事业管理中心副主任唐霁松2016年底强调，2017年能够解决异地安置退休人员的医疗保险直接结算，而不是所有退休人员。

一些退休人员在失望之余不禁会问，“医保漫游”怎么这么难？

新华社日前发表文章表示，医保“漫游”在技术上没有障碍，难点在于其在政策上“牵一发而动全身”。目前我国医保基金的统筹层次大部分在地市一级，各地缴费和保障水平不统一，医保药品、诊疗、服务设施更是千差万别。在配套改革没有协同发力情况下，医保“漫游”单兵突进容易造成部分地方基金吃紧，也会加剧医疗资源的错配。

因此，实现医保“漫游”，不是一张社保卡、一个部门、一个文件能够解决的，而是需要周详的顶层设计，协调整个医疗体系：在分级诊疗、现代医院管理、全民医保、药品供应保障、综合监管等诸多制度建设上取得新突破。同时，还要统筹推进相关领域改革，例如提高医务人员薪酬待遇，完善医师多点执业政策，畅通基层人员职业上升通道，形成以品德、能力为导向的人才评价体系等。

要让社保“一卡通”真正“逆天”，先要各地在实现医保“漫游”上继续加大改革力度。