

蟒岭深处的“光明使者”

■班组天地■

5月24日，笔者前往峰峦叠嶂、沟壑纵横，素有“九山半水半分田”的这个正在创建国家电网公司五星级供电所的峦庄供电所，采访他们服务山乡百姓的感人事迹，聆听着他们一年四季轮回的服务之歌。

国网丹凤峦庄供电所位于丹凤县城东北部，地处蟒岭山区距县城50公里，肩负着1镇10个行政村300平方公里的7149户供电任务，辖89个配电台区，维护0.4千伏线路264千米，年售电量约500万千瓦时。

今年春天，当14名供电员工还没来得及感受春的气息时，一场突如其来的大雪让春寒料峭的峦庄镇一夜之间又回到了冰天雪地。纷纷扬扬的大雪夹着冻雨黏在了输电线路，将整个山谷装束成一

个粉妆玉砌的世界，慢慢的，雪越积越厚，凝结在导线上的冰凌越裹越粗，远处那穿梭在山谷间的一条条威严的电力巨龙也终于不堪重负，在冰雪的威压下屈服，造成0.4千伏深山沟里多处断线，为了尽快恢复供电，一声声嘶破喉咙的呐喊划破了山谷的寂静，滚烫的汗水融化了脚下的坚冰。峦庄供电所全部男子汉挑灯夜战，他们晚上部署方案，白天深入工作现场。恶劣的自然环境根本不允许他们有任何差池，与时间赛跑！与灾害搏斗！以最快的时间恢复灾区供电。

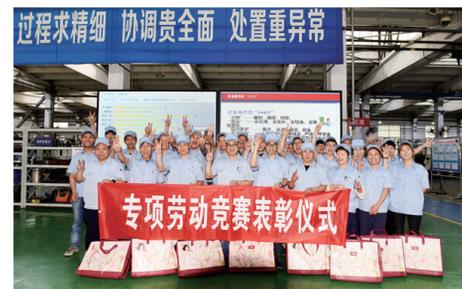
炎热的夏天，蟒岭深山异常闷热。精心维护0.4千伏264千米的线路，被蚊虫毒蜂咬是常有的事，防毒药品和照明设施必须随身携带，保证89个配电台区安全供电，为千家万户送去清凉。5月15日，一场暴雨夹杂着冰雹席卷了蟒岭深山，造成0.4千伏电杆3处受损，雨停后，14名供电员工仅用一天时间就处理了险情，

保证线路的可靠供电。去年6月12日，供电所接到街坪村阴坡组养牛专业户吕传杰报装接电电话后，所长王龙朝立即派包片电工赵卫东前往接电，凭着几十年行走经验，赵卫东仅用一个小时便赶到养牛专业户吕传杰牛舍，他来不及洗掉浑身的尘土，连一口水都没顾上喝，就投入到动力表的安装中，经过两个小时的精心安装接线，动力电接好了，合闸带电成功。吕传杰顺手往饲料机内塞进一根玉米秸秆，粉碎的饲料从饲料机的出料口吐出，标志着动力电安装成功，吕传杰夫妇脸上露出灿烂的笑容。

多年来，峦庄供电所对孤寡老人和特殊群体，如敬老院都建立了特殊档案，定期免费上门为他们更换电线、灯头和灯泡。去年冬天，当包片电工方明才得知河口村前进组“五保户”76岁杨志财家中的插座烧了后，便立即前往为老人更换插座，不到半个小时，方明才很

快为聋哑孤寡老人更换了插座，并为其更换了灯泡，灯亮了，老人满面笑容竖起了大拇指。去年9月30日，当包片电工李银奎得知街坪村石桥组“五保户”韩可东家中的线路烧了后，便前往为老人查看更换电线，李银奎很快修好了线路故障，老人感激地说：“灯亮了，起夜再也不用摸黑了。”他们日复一日，年复一年地奔波在300平方公里的山山峁峁的7149户居民用户之间，用热血驱赶黑暗，用汗水守卫光明，和千千万万的电网员工一样，在平凡的岗位上绽放着不平凡的色彩。

无论春夏秋冬四季更替，他们用真诚的服务赢得群众的赞扬，连续多年零投诉。14名年富力强的汉子以家为家，行走在这样塔下，奔跑在这山谷间，一年四季，扎根在蟒岭深山，精心呵护铁塔银线，用辛勤的双手弹奏出一曲光明之歌。 □余发金



过程求精细 协调贵全面 处置重异常
5月22日，光电股份劳动竞赛办公室在机加车间举行表彰仪式，对“质量至上、促进度、见成效”专项劳动竞赛过程中涌现出的优胜单位和30余名优胜员工进行了现场表彰。图为机加专项劳动竞赛表彰仪式后，优胜员工庆贺受到表彰。 □王蓓 李晓青 摄

■洒金桥茶座■

很多公司HR拥有同行交流群，他们经常分享一些应聘者的资料，包括态度、简历、与前公司“恩怨”等，可谓一家宣传，人尽皆知。大家据此来筛选或直接全行业“拉黑”某些应聘者。不仅如此，一些企业也形成了自己的“黑名单”制度，其中有“评语”功能，为应聘者简历打上标签，如有的员工与公司发生纠纷，正当的维权往往成为职业污点，为其后来的求职带来巨大麻烦。(见5月27日《工人日报》)

客观来看，“黑名单”在某些情况下有利于用人单位保护公司的正当利益。比如有人曾严重违纪、违法，录用后可能存在某些隐患。“黑名单”对劳动者来说是一种约束，有利于让劳动者认真地对待自己的每一份工作。

但现实中，“黑名单”也存在被滥用的现象，损害了劳动者的合法权益。如有劳动者为了维护自己的合法权益，与侵权的公司打官司，企业“怀恨在心”，将劳动者纳入“黑名单”，写上不良评语，导致多家企业拒绝再录用。况且有的劳动者所犯错误可能只是一点小错，远没到纳入“黑名单”的严重程度，或许也并不是错误而是企业的偏见或误解。这体现了企业“黑名单”及招录潜规则尚不规范。

企业与劳动者，本来就是一个强势一个弱势，若企业滥用“黑名单”制度，随意给员工贴标签，就会让一些劳动者离职后也难以“精准打击”。全行业的“封杀”，显然是不公平的，甚至有“报私仇”之嫌。正是因为有或明或暗的“黑名单”，使得一些企业不把劳动者合法权益当回事——敢跟我硬来就让你找不到工作。因而，在职工变得更加不敢维护自身的合法权益，遇到企业侵权行为时，更多地选择忍气吞声。

由于某些“黑名单”和HR群只存在于私下层面，如何筛选求职者是心照不宣的秘密，因而相关部门对其难以做到有效监管，也无从监管。然而不能坐视某些企业把“黑名单”当成“自说自话”的工具、控制和欺凌劳动者的大棒，这就启发我们对企业用人“黑名单”的重新思考——不能只有企业对劳动者的单向评价和约束，需要相关部门积极介入，帮助企业与劳动者之间形成“双向约束”，逐步改变劳动者的弱势地位，求职者才不会一直背着沉重的“污点”屡屡碰壁。 □戴先任

别让黑名单成为伤害劳动者的「暗器」

「师带徒」结硕果

■一线传真■

5月27日，延长油田黄陵勘探指挥部一井场上，数10台压裂装置在“紧锣密鼓”轰鸣，30多名石油工人正恪尽职守、紧张有序实施油井压裂作业。同时，他们师带徒优良传统正不失时机、“循循善诱”传承着技艺……

“油井压裂最紧张的活儿就是固井、下套管、油管，最累的活儿就是下抽油设备时的钩、拉、闪、推、扶操作必须一气呵成，且用时长达10多小时。”该油田井下作业公司压裂大队队长郭兵说，“该项工作是重点与核心，不管从场地到场外、从设备到流程、从施工井场管线连接、仪表盘、混砂车操作，压裂液配置、道路安全检查等，必须严格执行师带徒举措，确保油井压裂程序不能出现任何瑕疵。”

“师带徒是压裂大队生产管理最大亮点。”新员工刘玉虎说，“2017年志丹第一次进行天然气井压裂施工时，队长郭兵提前进驻井场查看各个环节准备情况，连夜和机组人员连接管线、检查安全管控措施，让我们新履职工跟他熟悉施工作业设计等环节，并与现场指挥人员深入探讨交流，使第一口天然气井压裂顺利实施。”

为了提升全队员工业务素质，郭兵与员工坚持每天把学习贯穿于工作、生活全过程，向实践学、向同事学、向专家学，参加公司千人培训大军等，并不断完善师带徒管理细则，使其掌握水平井水利喷射压裂工艺、水平井体积压裂工艺、天然气井酸化压裂技术等业务。

锻造压裂操作能手，推行师带徒结对子，是该大队推动知识型、技术型、复合型操作技能人才建设的有效手段。近年来，先后有36对师徒结成帮带对子。师带徒在全队产生正能量效应，在员工中掀起一股“以老带新、以新促老、相互促进、共同提高”热潮。

根据新入职人员所在岗位，压裂大队分别为新员工配备师傅签订师徒协议。“带徒弟，就要把徒弟带好，绝不藏私。”“老师傅”张延海说，一对一传授，不论师傅、党员骨干或业务骨干，在业务能力经验上都是佼佼者，确保新员工在工作、思想、生活上更好成长。同时，压裂大队每年不断优化、完善操作技能人才激励培养与考核机制，制定师徒带徒、三级教育、职工日常学习等制度，已成特色培训体系。

一级带一级，一级干给一级看。师傅是这样说的也是这样干的。该大队将“师带徒”融入工作全过程，突破老方子，开出“思想、作风、安全、技能、业绩”新药方，深化师带徒职责，出实绩结硕果，已有20名新员工优秀“出师”。 □本报记者 胡建宏

“老古董”赶新潮

■工厂故事■

“老陈，你居然换手机了？”

“哟！还是新家伙！”

双休日后的一天早上，刚出勤的安康机务段安康南运用车间的“大车”陈强掏出手机正准备看钉钉软件，不料手里崭新的手机引起了大伙儿的注意。

“呵呵呵……以前都是用娃娃淘汰的手机，这次，我也要像大伙一样，赶回新潮。”

在大伙儿眼里，已经55岁的陈强勤俭节约了一辈子。尽管家里条件并不差，但他从来都是能省则省，因此大伙儿都笑称他为“老古董”。这天，陈强突然掏出一部新手机，着实让工友们惊奇不已。

“老陈，你这是受了啥刺激，突然这么‘大手大脚’？”一名工友好奇地问。

“嗨，我看你们都在用那什么‘钉钉’‘平安是福’，还

挺不错的，‘足不出户’就可以查询各类实用信息，美得很。”在大伙的询问下，陈强这才道出了原委，“以前的手机不能安装APP，这不就换了一部么。”

原来，为深入推广使用“平安是福”职工个人APP，该段面对面、点对点向职工进行广泛宣传，不仅讲解安装使用APP的好处，而且还手把手教一些老职工如何使用。经使用，该段干部职工对职工个人APP十分认可，陈强也经不起“诱惑”，萌生了更换手机的念头。刚过了两天，他就“下血本”新买了一部智能手机。

“不跟你扯了，马上接车了。等会有空了，我找郑指导帮我装一个，今天我就能用上APP了。”陈强一边放手机，一边穿好反光马甲，急切地说。

转眼功夫，陈强就哼着曲子跨出机调室，向接车现场走去。 □郑晨成



5月23日，陕建一建集团第二分公司团支部开展了“零基础画油画，人人都是艺术家”活动，通过开展“零基础”油画体验，让常年在施工一线的青年员工们，去享受繁忙都市生活中难得的放松。 □韩蒙 摄



日前，长岭电气党委通过组织公司广大党员职工集中观看表现国内工业建设成就的大型纪录片，弘扬社会主义核心价值观，将爱国之心落实为爱岗敬业的责任之心，聚拢到为完成全年工作任务而团结奋斗上。 □范源 摄

倾听心声 满足需求

——记东航西北分公司综管部职工服务中心

眨眼间，东航西北分公司综合管理部职工服务中心已经走过了近九年的发展历程。

自2009年6月26日正式挂牌成立以来，职工服务中心从西安职工服务大厅和10名工作人员起步，逐渐发展成为目前包括西安职工服务大厅、咸阳机场服务站、飞天花园小区服务站、西安行政中心食堂和咸阳职工食堂的规模，现有各类服务及保障人员47名，业务涵盖票务、旅游、车辆、生活、医疗、公积金、货币化补贴、职工食堂餐食保障和自助售货系统等服务项目。据不完全统计，职工服务中心成立运行至今，已为分公司广大职工办理票务服务127276人次；公积金服务6751人次；医疗服务18378人次；旅游服务5970人次；生活服务7015人次。

自建立之初，职工服务中心就确立了“宁可自己麻烦百次，不让职工麻烦一次”的工作准则，中心干部职工能够主动深入一线，倾听职工心声，征求职工意见，了解服务需求，不断深化和拓宽职工的日常工作，积极投入春运服务保障、旺季生产和分公司一系列重要服务保障工作。尤其是面对服务保障任务繁重和工作人员紧缺的局面，西安、咸阳两个职工食堂千方百计克服困难，全力确保了食堂餐食供应以及为分公司一线职工机坪送餐，以及夏“送清凉”、冬“送温暖”等工作的正常开展。

在做好日常服务保障的基础上，职工服务中心积极调研策划，不断推陈出新，组织实施了一系列切合职工需求，深受职工欢迎的创

新服务项目：先后增设了职工服务中心咸阳机场和飞天花园小区服务站；为分公司运行保障中心和行政中心办公大楼安装配备了自助售货机，并充分利用这一销售平台为广大空勤人员提供服装及配件的配售服务；为分公司广大职工办理车辆年审VIP卡、交通安全信息卡、延长亮牌加油卡、公积金民生借记卡和陕西文化惠民卡；提供车辆租赁服务、高龄职工专属医疗报销服务、商品房团购服务以及多乐士旧房焕新服务等；在分公司行政中心办公大楼安装配备自助咖啡机。先后荣获综合管理部年度模范集体、东航股份公司综管系统“三好一满意”优胜单位、西北分公司春运保障先进单位等荣誉称号。 □郝力军 秦华 周宏娟

职场女性难迈生育槛 想生娃得排队 维权没那么简单

■热点话题■

学校排好生育时间表，女老师要按顺序排队怀孕；女员工发现产假工资大幅缩水，原来是公司不按实际工资缴纳生育保险费用所致……日前发布的第二届“依法维护妇女儿童权益十大案例”中，“河南省某高中女教师‘排队生育’事件”和“李某某生育津贴纠纷案”引发热议，而这两起案件也引起全国总工会女工委委员会的高度关注。

全面二孩政策已正式实施两年多，但用人单位限制或侵害女职工生育权益的现象层出不穷。一直以来，女性作为生育载体，在怀孕、哺乳、养育子女等方面承担了大量的家庭责任，导致女性在职场受到歧视问题突出。

想生娃得排队

与新生儿降临的喜悦、热闹相对比的，常常是“职场妈妈”们可能遭遇的种种冷遇。

案例中，河南省某高中为避免女教职工生育出现“产假式裁员”，制定管理意见要求女教职工有序生育，并要求各学科对可以怀孕二胎的教师限定名额，如果特定时间怀不上，名额将被取消。一些女教师怀二胎的时间甚至被排到了

2020年以后。

而校方对此解释：女老师扎堆生孩子，谁来上课，学生怎么办？如果聘任短期代课教师，教学质量能不能保证是一方面，没编制，有没有人愿意干也是一个问题。

笔者了解到，有如教师、客服、医护等女性从业人员较多的行业，“排队生育”等限制女职工生育权益的现象较为突出。众多“职场妈妈”遭遇的歧视还有：用人单位不落实“四期”保护；对孕期、哺乳期女职工擅自转岗、缩短产假、变相降薪或辞退女职工等。

在李某某生育津贴纠纷案中，李某某原本每月工资过万元，而在她休完产假回岗上班后，却发现领到的生育津贴仅相当于一个月的工资。原来，公司没有按其实际工资缴纳生育保险费用，致使生育津贴标准降低。女职工劳动保护的相关法规规定了用人单位不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或解除劳动合同，由此很多用人单位打起了生育津贴的主意。

虽然国家对生育的投入越来越多，但不少女职工表示，生育的家庭投入依然十分巨大。

想维权？没那么简单

一边是生育权益屡屡受损，一边却是维权的种种困境。“职场妈妈”维权难，可

以在李某某生育津贴纠纷案中窥见一斑。

据承办此案的上海市普陀区总工会朱雪芹职工法律援助工作室负责人介绍，李某某与公司签订的几份劳动合同中，在劳动报酬一项只标明每月2300元，公司以此为基础缴纳其生育保险。尽管李某某实际工资远高于这个标准，但自2014年起，李某某每月除了劳动合同中约定的2300元是通过银行转账外，其余都是现金发放。手里既没有人账凭证，也没有签收单，想要证明自己的实际收入可谓是难上加难。

在律师的建议下，李某某从以往和公司的邮件、短信、微信、QQ等记录中找到了不少与工资标准和支付有关的内容。这些证据综合在一起相互印证，成为法院支持其诉求的有力支撑。

“涉及女职工生育权的劳动争议案件中，用人单位对相关证据的制作和控制占有优势地位，举证便利，而职工则处于弱势地位。”全总女工部有关负责人指出。“女职工生育期间，工资及各项社保费用等，企业负担不小。”有企业人力资源经理表示，若女职工扎堆生孩子，企业不得不聘用新人，等休完产假的女职工重返工作岗位，招聘的新人又该何去何从？

全国政协委员、全国妇联原副主席崔郁分析，用人单位出于生育成本负担的考虑不愿招录女性。许多用人单位为，招录女性会增加单位的成本负担。 □彭文卓

“班前宣誓”促安全教育有形化

“遵章守纪，珍爱生命，标准作业，确保畅通。”5月15日，绥德供电段榆林电力工区职工在工长的带领下进行“班前宣誓”，嘹亮的宣誓声在工区院子久久回荡着。

该段结合自身生产特点和季节性安全关键，紧扣安全主题制定了誓词，铿锵有力的誓词诵读，使职工安全教育做到入耳、入心、入脑，时刻提醒职工珍爱生命、执行作业标准，通过推行班前安全宣誓，不仅有效提高了职工的安全意识，同时促进了职工遵章守纪、规范作业的自觉性，推动了安全生产有序可控。

“安全宣誓已成为一线生产班组班前教育的‘必修课’，落实班前宣誓制度，就是要时时提醒职工遵章守纪、按标作业，让劳动安全观念真正入脑入心，严格做到‘三不伤害’，确保现场作业安全。”该车间党支部书记曹菊茹如是说。

坚持这一做法3年多来，该段职工按标作业的主动性得到增强，触碰安全“红线”的情况得到有效控制，确保职工人身安全持续稳定。 □谭永良

建议生育成本社会化

对于生育权益的保障，《妇女权益保障法》《劳动法》等均有明文规定。用人单位为何公然违法？有人认为，这是由于企业违法成本低。

但也有观点指出，这实际上反映了用人单位追求效益最大化与女性生育成本非社会化的矛盾。二孩时代，用人单位不愿在没有任何补偿的情况下，承担额外的用工成本。而全面二孩政策的落地，应探索一条生育成本社会化如何落到实处的路径，毕竟这不仅是个人和家庭的事，更是全社会的责任。

就生育成本社会化如何落到实处，崔郁建议，可以参照大学生、残疾人及下岗失业人员再就业的社会保险补贴和税费减免政策，研究并制定对雇佣女职工超过40%的用人单位给予适当税费减免政策；对用人单位为女职工在产前检查、哺乳时间和产假岗位替补中支付的工资以及为产假期间女职工缴纳的社会保险费、延长产假期间的生育津贴等给予财政补贴。

“打消大众生育的后顾之忧，这就需要更有利的制度安排保驾护航。”全国政协委员、全国总工会女工委主任李守镇建议，应强化女性就业保障制度，完善生育保险和家庭福利政策，大力促进生育成本社会化，从而缓解职工生育和劳动关系冲突。 □彭文卓