

# 劲旅

中共山西铝厂委员会宣传部 主办

2008年4月4日  
星期五  
农历戊子年二月廿八

山西省连续性内部资料  
准印证第 B172 号

总第 990 期

总编辑 孙建康

## 中铝山西分公司进行首季安全综合大检查

本报讯 3月25日,由中铝山西分公司副总经理薛亮民带队,安全环保部牵头,生产运行部、人力资源部参加,对分公司一季度安全生产工作进行了综合检查。

在听取氧化铝一分厂汇报后,薛亮民对一分厂灾后安全工作进行了肯定,并指出:安全管理工作应分为四个阶段:自然管

理阶段、严格管理阶段、自主管理阶段和团队管理阶段。同时要求,要加强对安全检查重要性和必要性的认识,正确分析安全形势,认真检查,注重效果,按照“3421”安全管理思路,做好安全管理工作。检查组还对一分厂生产现场进行了检查。

(原卢平 徐文东)

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》或新法)2008年1月1日施行前后一段时间,立法机构、劳动行政部门、企业界、劳动者、学者、律师、媒体及其他相关人士,围绕着这部涉及中国亿万劳动者和企业界的新法律,展开了热烈讨论。那么,大家主要关注和讨论哪些问题?在学习贯彻《劳动合同法》的过程中,我整理、概括了四大焦点问题。

### 焦点1:无固定期限劳动合同是否会导致“铁饭碗”?

认为将导致“铁饭碗”的是以香港大学教授、经济学家张五常为代表。他在博客上撰文《新劳动法的困扰》,从经济学角度分析了新法的经济效应,提出无固定期限合同将维护懒人,导致“铁饭碗”、“铁合同”,更有可能让“打短工”更普遍,严厉执行新法反而会大幅增加失业率,“把经济搞垮”。张五常以自己上世纪70年代在美国任教职的经历为例,认为美国大学的终身雇佣制导致了更多“短工”的出现,“因为上头‘满座’,原来的计划是终身雇用,到头来短合约变得普遍”。张五常更认为新法可能“搞垮经济”,指出中国90年代经济“虽然通缩严重,房地产之价下降了2/3,但经济增长保持8%,失业率徘徊于4%左右”是得益于合约自由。“硬性规定劳工合约是干预市场运作”、“如果严厉执行新劳动法,失业率逾8%恐怕是起码的了”,“这新法有机会把改革得有看头的经济搞垮了。”张五常还认为,真正从新法中获益的是“某些有关系的或懂得看风使舵的人”,贫苦人家的收入会因新法的实施而减少,“真的需要帮助的就失却了自力更生的机会”。

全国人大法工委负责人表示,《劳动合同法》规定无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。同时,三种情形可以解除无固定期限劳动合同:一是用人单位与劳动者协商一致的;二是劳动者违法违纪的,或者因病、因伤等不能胜任工作的;三是经济性裁员。这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此无固定期限劳动合同不是“终身制”、“铁饭碗”,不会导致用工制度僵化。劳动和社会保障部副部长孙宝树在十一届全国人大一次会议上回答记者提问时也表示,在许多国家签订无固定期限劳动合同恰恰是劳动合同的主要形式。为了用工能进能出,中国在制定《劳动合同法》当中对解除劳动合同提出了几种情形,和《劳动法》相比,其实放宽了解除劳动合同的条件,所以签订无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”,贯彻《劳动合同法》也不会导致用工机制的僵化。湖南大学法学院教授王金兴指出,无固定期限劳动合同如果将导致“铁饭碗”,按道理企业就不能与职工解除合同,但是《劳动合同法》没有就无固定期限合同的解除做例外规定,如果非要将二者区别开来,就是《劳动合同法》在第41条规定,当存在依照企业破产法规定进行重整的,生产经营发生严重困难的,企业转产、重大技术革新或者经营方式调整需要裁减人员及其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的等情形,需要裁减20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的,用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员。上述规定说明,无固定期限劳动合同是能解除的,它与我们

国家“大锅饭”时代的“铁饭碗”有着本质的区别。还有专家指出,由于缺乏对无固定期限劳动合同的正确认识,不少人认为这就是终身制,一经签订就不能解除,因此视其为“护身符”,千方百计要与用人单位签订。另一方面,用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”,想方设法逃避签订的义务,华为等公司辞退职工的举措便是例子。其实,《劳动合同法》第39、40、41条中规定了13种解除合同的情形,已经明确了企业用工自主权的问题,所以无固定期限劳动合同不是铁饭碗,随时可以中止。著名人力资源专家、易才集团人力资源发展研究中心主任翟继满表示,无固定期限合同绝不意味着“永久员工”,更不是“铁饭碗”。从解除

## 热议《劳动合同法》:四大焦点问题

中国铝业山西分公司副总经理 崔久衡

的法定条件上看,用人单位解除无固定期限合同与解除固定期限合同并无根本区别。长期以来,劳动合同短期化一直是一个比较突出的问题,只用劳动者的青春,导致劳动者缺乏安全感、稳定感。《劳动合同法》纠正了当前劳动关系的不合理现象,无固定期限劳动合同既有利于劳动者稳定职业,也有利于培养职工对企业的忠诚度,增强凝聚力,减少企业频繁换人的损失,企业也是受益者。张五常所比拟的西方大学里终身教授与无固定期限合同显然是两码事,张五常并不了解国内的情况,或者说对《劳动合同法》实际上是一无所知。

### 焦点2:《劳动合同法》是否大幅提高了企业的用工成本从而抑制了企业的用工需求?

上海市人大代表、东华大学管理学院副院长顾晓敏,在上海市第十三届人民代表大会第一次会议上提交的一份《关注新劳动合同法颁布后对大学生就业的冲击和影响》的书面意见中指出,“《劳动合同法》的生效,让企业对招聘员工变得非常谨慎。这对大学生就业产生了较大的冲击。”顾晓敏解释,因为按照《劳动合同法》的规定,单位不能随便辞退员工,对企业用工的规定也更加严格。“这将提高企业的用工成本,因此企业在招聘大学生时会比以前更谨慎、理性,严把进口。大学生将来要争取一个好工作就更不容易了,还会增加随便跳槽的难度。”上海市人大代表、上海望源房地产开发有限公司董事长季宝红也向大会提交了一份书面意见,提到新出台的《劳动合同法》和《就业促进法》,增加了企业用人成本,也使大学生的就业形势更加不乐观。两位人大代表的担忧得到了上海市人才中介行业协会秘书长朱庆阳的认同,“《劳动合同法》肯定使企业招聘新人的条件更加苛刻;而《劳动合同法》中关于无固定期限合同的规定,实际上也在鼓励企业长期用工,这自然就减少了大学应届毕业生的就业机会”。张五常认为,中国经济取得目前成就,其中原因之一就是依靠廉价的劳动力,新法无疑增加了企业的用工成本,并举例说,如今越南、印度等地的人力成本比中国低“相当多”,国内已经有企业把目光投向了这些地方,新法提升了企业用工成本,而最终导致的是剥夺了中国人自力更生的机会。

没有影响,也许人力成本还要降低”,比如企业对解除劳动合同的补偿就有可能降低。中信集团在《劳动合同法》实施前,一旦有与高端人才解除劳动合同的情形发生,这些高端人才往往狮子大张口,动辄要求几十万上百万元的补偿,而由于1994年《劳动法》没有规定解除劳动合同补偿的具体标准,法院往往会支持他们的诉求;但按照新法计算,用人单位解除劳动合同对劳动者进行经济补偿时,其经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资,六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。每一年的补偿金数额不得超过当地月平

均工资三倍,这样一来即使像中信集团这样的高科技企业解除劳动合同的补偿也不会太多,平均算来,北京地区的补偿一般不会超过12万元。孙宝树副部长表示,从《劳动合同法》的制度设计上讲,企业用工方面增加的用工成本是非常有限的,主要是两块:第一,用人单位终止劳动合同的时候要付补偿金;第二,企业在职工试用期期间要付给劳动者约定工资的80%。这些都是潜在的,也是非常有限的。企业之所以认为《劳动合同法》增加了用工成本,实际上是因为这些企业过去没有为职工履行缴纳社会保险费的法定义务,现在《劳动合同法》明确了这一规定,因此一部分企业感到压力很大。如果用不履行社会保险费这种义务、损失职工的合法权益所形成的这种低成本来追逐高利润,是不正确的,也是违法的。从公平竞争的角度看,如果一部分企业不为职工缴纳社会保险费,并以此来降低成本,参与市场竞争,对于那些守法的企业、管理规范的企业也是不公平的。翟继满针对张五常的观点批驳说,企业应该以提高效率、技术革新、改善经营来降低非人工成本或者提高产品附加值,如果不能,这家企业可以关闭!放眼世界,没有任何一个国家要依靠低廉的劳动力获得腾飞,没有任何一家成功的企业以低价的人工成本为核心竞争力。《劳动合同法》对用工成本的提升是事实,但是《劳动合同法》对企业的规范经营,对劳动者权益的有利保护也是事实。劳动和社会保障部新闻发言人尹成基也表示,《劳动合同法》的实施并没有给企业带来额外的用工成本。劳动和社会保障部信息中心副主任翟燕立也认为,到目前为止,《劳动合同法》的颁布实施,没有对企业用人需求产生负面的影响。

(下转第四版)

上世纪70年代末,改革开放之初,中国的产品不讲究包装,被认作“粗放经营”。在当时看来,这种观点无疑是正确的,而且极具现实针对性。因为不管你中华上下五千年的文化积淀多么博大而精深,你这个民族“重质轻文”、“信义为本”的传统精神多么“根深叶茂”,只要你不在表面形式上下功夫,不注重产品的包装与宣传,人家就认为你是“傻大黑粗”,没有“日本人的精明”,不会做生意。如此一来,你的“质”也好,“本”也好,统统得不到别人的认可,产品也就失去了本应有的市场份额。那么,面对国际接轨一体化,市场经济大海洋的总局势,你也要吃亏败阵。

基于此,国人逐渐回神转弯,因而“大梦初醒”,继之“登峰造极”,以致今日,活生生把个好端端的“包装”给折腾得扭曲变形,误入歧途,本末倒置,使事物走向反面,把好事办砸。如用一句现成的话“金玉其外,败絮其中”来概括形容如今的“质”、“文”颠倒这一现象,的确一点也不过分!

君不见,一盒月饼半斤重,而包装盒重达14斤者有之;一种改头换面重新包装的药品,粉墨登场则身价百倍者有之;一种包装富丽堂皇标榜功效显著的保健品,打开一看竟是半瓶红糖水者

有之;一小块本不怎么的巧克力,非要蒙上撕也撕不开的塑料纸包装者有之;一本书封面封底花花绿绿大红大紫且硬皮精装,而书内却错别字满篇甚至掉句漏段者有之;更有甚者,社会上正在时兴“绝版金书”,什么《孙子兵法》、《毛泽东诗词》,统统以金作纸,至于吗?毛主席在天之灵如果有知,相信他老人家也决不会答应以金作纸来印书,哪怕是印刷出版自己的诗词。这种物非所用之举又何异于“暴殄天

物”?更何況谁又有耐性且不遗余力地翻看那厚重的金书?又有什么能证明只要和金子走得近了,书里的内容就会变得非同一般了,抑或只要读的是金书,你就一定读得快、记得牢,而且理解得更深?

所有这些,无不说明时下的“包装”有的已走向了事物的反面。我们在建设和谐社会的今天,是否对此应作出个反思,来点返璞归真、诚实守信、货真价实、童叟无欺何如?!

## 误入歧途的“包装”

● 孙建康





# 晋建实业 龙门铝实现首季开门红

### 分别完成产值 1.3 亿元, 4766 余万元, 季度计划的 100.33%

本报讯 截至 3 月 31 日, 晋建实业有限公司一季度共完成产值 1.3 亿元, 比去年同期高出 25 个百分点, 创历史新高, 顺利实现首季开门红。其中, 外部项目完成了总产值的 65%, 使晋建实业有限公司外向度进一步扩大, “走出去”战略取得了明显成效。

截至 3 月 28 日, 实业总公司全面完成一季度生产经营任务, 完成产值 4766.68 万

元, 完成计划的 106.08%, 夺取了首季开门红。实业总公司坚定不移地实施“走出去”战略, 认真贯彻落实中铝山西企业“双代会”、党建会精神, 确定各项任务目标并层层分解, 制定具有针对性、实效性的措施, 逐项落实, 内挖潜力, 积极组织高产、稳产; 外拓市场, 不断拓宽业务领域, 降低经营风险, 提高市场竞争力, 增加了经济效益, 实现了公

司科学和谐发展。截至 3 月 31 日, 龙门铝业有限公司共生产原铝 4522.428 吨, 实现商品铝 4503.82 吨, 完成季度计划的 100.33%。其中, 3 月份生产原铝 1538.62 吨, 实现商品铝 1530.577 吨, 完成月计划的 101%, 顺利实现了首季开门红, 为年度生产任务的完成奠定了基础。(史毅 宣袁晓霞)

司科学和谐发展。截至 3 月 31 日, 龙门铝业有限公司共生产原铝 4522.428 吨, 实现商品铝 4503.82 吨, 完成季度计划的 100.33%。其中, 3 月份生产原铝 1538.62 吨, 实现商品铝 1530.577 吨, 完成月计划的 101%, 顺利实现了首季开门红, 为年度生产任务的完成奠定了基础。(史毅 宣袁晓霞)



## 水泥厂—— 强化管理台时产能获新突破

本报讯 水泥厂通过认真贯彻落实两级“双代会”、党建会精神, 分解落实生产目标和考核要求, 强化以调度为中心的生产指挥系统, 严格每天两次碰头会制度, 在提高水泥磨机台时产能上下功夫, 使台时产能取得新突破, 分别于 3 月 10 日和 25 日取得平均台时 74.8 吨/小时和 73.8 吨/小时的好成绩, 与此同时水泥磨电耗也明显下降, 创两年来高台时产能与低电耗的最好水平。(水泥厂)

## 氧化铝一分厂—— 三月份翻车供料创新高

本报讯 截至 3 月 31 日, 氧化铝一分厂当月累计翻车 6545 节, 达到日均翻车 211 节以上, 其中 17 个班次翻车突破 100 节大关, 再创历史新高。

3 月份, 氧化铝一分厂认真贯彻落实两级“双代会”和党建会精神, 以山西分公司召开的夺高产动员会为契机, 以翻车供料和“两浆两气”为重点, 超前组织, 全员行动, 确保各项任务的完成。在分公司生产运行部等单位的支持下, 一分厂树立生产系统“一盘棋”思想, 从翻车供料到堆场物料储备, 都做到科学组织, 合理安排。

为确保翻车任务的完成, 一分厂组织了翻车机系统的设备消缺, 为翻车供料奠定了基础。一车间把翻车任务层层分解到班组, 保证进厂大宗原燃料的正常翻卸, 岗位员工连续奋战, 克服了电气春检和雪灾对生产的后续影响, 精心组织, 使翻车供料呈高产势头, 堆场物料储备有了较大增加, 为二季度高产打下良好的基础。(原平)

## 氧化铝三分厂—— 3 月份生产奏凯

本报讯 3 月份, 氧化铝三分厂生产氧化铝 11.7 万吨, 高压溶出进料 61.6032 万立方米, 平均 828M3/H, 机组运转率达 94.4%, 各项技术质量指标达到考核要求, 安全、基础管理、现场环境、职工精神风貌焕然一新, 充分体现了分厂提出的“目标新、思路新、措施新、成效新”的总体目标要求。

三分厂通过认真贯彻落实中铝公司 2008 年初工作会议精神和两级党建会、“双代会”精神, 进一步强化“严、细、实”

工作作风。分厂抽调经验丰富的技术人员到各车间进行技术指导和监督, 保证生产稳定运行; 不断解放干部职工的思想、转变观念, 树立了员工眼睛向内, 深挖内潜, 强化落实的意识; 严格科级干部管理, 明确提出了“完成任务、树立形象、带好队伍”的两级班子三大总体目标。同时在全员中开展了“节能减排献计献策”活动, 对高压溶出检修质量、单管预热器、主体设备荷兰泵进行分析, 提出了相应措施, 突出了核心工作, 加强了荷兰泵跟班作业力度, 提高了设备运转率, 确保了高压溶出两系列平稳运行。(马运生 王强)

各样的规章制度一应俱全, 但在执行时却“因人而异”, 不少制度只对一线员工适用, 而对管理者却失去约束作用。这些现象的存在, 无异给各类安全隐患开了一个隐藏在制度齐全外衣下的“黑洞”。

出现这些现象, 固然有较复杂的原因, 但很重要的一个方面就是对一些规章制度执行不严, 对敢闯“红灯”者, 往往是大事化小、小事化了; 对漠视制度者, 往往是睁一只眼、闭一只眼, 使规章制度形同虚设。由此可见, 要确保企业的永恒安全, 仅“定规矩”是远远不够的, 更重要的是要“守规矩”, 要见诸行动。

安全规章制度落实好不好, 关键看是否确保了企业长久安全。再好、再科学、再严谨的制度不落实到行动中去, 也不过是白纸一张。各项工作要取得实效, 都要真抓实干, 绝不能含糊糊、模棱两可。惟有这样, 才能实现企业管理的本意, 赢得持久安全。



## 热电分厂—— 组织全员学习事故通报

本报讯 近日, 热电分厂利用科级干部会、生产晨会及班前会等各种场合, 组织员工学习《关于青海分公司“1.23”高处坠落事故的通报》, 要求员工从事故中吸取教训, 严格按照《工艺技术规程》、《安全操作规程》和《设备维护检修规程》进行作业, 加强设备的检查和维护, 自觉抵制“三违”现象, 时时刻刻注意安全, 点点滴滴注重安全的日常习惯, 进一步提高对安全管理的认识, 确保生产安全稳定运行。(张雪敏)

## 物资配送中心—— 全面完成 3 月份生产保供任务

本报讯 为响应分公司大干 3 月份号召, 物配中心坚持“安全、稳定、高效”的原则, 广泛宣传发动, 强化责任意识, 周密安排部署, 精心组织生产, 克服了重重困难, 3 月份, 累计进原煤 10.7 万吨, 倒运 17.8 万余吨, 保质保量地完成了原煤供应任务, 共卸液碱 1036 车, 液体量达 3.96 万余吨, 创造了历史新高。(段继伟)

4 月 1 日, 检修分厂开始了 80 万氧化铝 4 系列高压溶出倒组增效大会战, 经过 200 余名设备卫士连续 14 小时的奋战, 顺利完成了所有的 70 余项检修任务。目前 4 系列高压溶出已进入高产、稳产阶段。

摄影报道 张安泽

## 定规矩与守规矩

● 刘德存

到矿山生产一线采访, 问及职工遵守安全规程的有关情况, 一位车间主任说, 在我们单位, 各类安全规章制度比较齐全, 但实际效果如何, 关键在于管理是否到位, 是否真抓实干。他的一番话, 让人想起“定规矩”与“守规矩”。

时下, 在安全管理上, 存在这样一些现象: 有些单位, 虽然制定了各种各样的规章制度, 却因没有下功夫抓落实, 导致不少规章制度变成了一纸空文; 也有的单位, 各种

3 月 24 日 17 时, 水电分厂排水车间 SBR 池 1 号滌水器联轴器脱离, 经确认系滌水器传动螺母失效所致, 如不及时检修, 势必造成联动的 2 号滌水器也无法运行, 将会导致池内水位低曝气机无法开机增氧,

随着时间的推移, 池内水位慢慢下降。14 时 30 分, 水位降至滌水器下部, 检修作业立即展开, 王英龙、张昶身系安全带, 下至深达 5 米、散发着难闻气味的池内, 拆挂钩、起吊滌水器、卸传动装置。班长金永鑫有

## 为了污水达标排放

### ——水电 SBR 池 1 号滌水器抢修小记

陈芳梅 马俊琳

池内大量细菌死亡, SBR 池生活污水无法处理进而无法达标排放。生产、检修两方技术人员紧急制定方案, 决定先进行排水, 将水位降到最低点后检修人员再开始作业。

25 日早 7 时, 检修人员全部到达检修现场。在班长金永鑫的组织下, 吊装潜水泵、安装排水管抽水、减速机解体等各项工作同步展开。

有条不紊地指挥着检修作业, 副主任曹永进一直坚守现场, 随时联系、协调、解决检修工作中出现的各种问题。

时间一分一秒地过去, 拆端盖、卸传动螺母、换轴承、焊接修复限位器、组装传动体……21 时 30 分, 经过近 15 个小时的紧急抢修, 滌水器终于恢复了正常。

面对今年年初冻雪天气对生产造成的严重影响, 氧化铝四分厂种分车间员工在危急关头, 以果敢出击、连续作战的“亮剑”精神迎难而上, 谱写了一曲抗灾保产的壮歌。

首先遭受冻雪“发难”的是袋滤工段。高压风管由于直径设计较细及风中含水量较高, 受冻雪侵袭, 1 月 14 日凌晨, 3 台袋滤机相继因高压风冻堵而停运, 工段长柴中云召集人员找来破布缠在冻堵的风管上点燃, 用高温化解冻堵, 但由于冻堵管太长, 前面通后面堵, 于是, 他们在冰天雪地一直坚持处理到天亮, 终于使生产“动脉融栓”。气温越来越低, 为了应对不停的堵管, 他们买来喷灯加热管道, 加快了事故处理时间。

长时间的限电迫使生产低产运行, 这又导致分解系统温度过低, 如不及时采取措施, 就会造成物料变化, 给整个生产系统带来毁灭性打击。在山西分公司和分厂的正确指挥下, 分解工段员工用彩条布覆盖拜尔法种分槽溜槽进行保温。时值数九寒天, 一不小心铁丝就刺透手套将冻木了的手扎破流血, 班长李振的手竟

与手套冻在了一起……

腊月二十八, 当人们都为准备过新年忙碌时, 车间突然接到分公司指令, 由于烧结法种分槽末槽温度降到 38℃, 必须马上处理这一险情。分厂连夜召开紧急会议, 车间技术员李海勇在最短的时间内拿出了方案并始终坚守现场, 文云明正患感冒还顶风冒雪辗转于物配中心与车间之间完成了材料储备。滴水成冰的寒夜里, 种分人以顽强的意志确保了烧结法系统渡过难关。

持续的冰冻低温, 立盘工段机封设备遭遇考验: 一旦机封水管冻堵, 不超半小时, 设备将会损坏。在冰冻的日子里, 立盘工段克服难以想象的困难, 机台长共产党员卜建国全然忘记自己身患低血糖, 手持喷灯及手锤在 4 米的高空连续处理冻堵, 守护着机封水管, 使立盘工段所有机封设备在灾害面前不受影响, 在恶劣天气里创造了奇迹。

冰消雪融, 艳阳高照, 春回大地。从 1 月 14 日到 2 月 29 日, 种分车间累计更换冻裂克 42 台, 处理维护袋滤风管 200 余米、机封水管 100 余米, 为烧结法精液提温增设管线 30 余米, 用顽强的“亮剑”精神确保了生产稳定运行。

## “亮剑”精神谱写新壮歌

### ——四分厂种分车间抗雪灾保生产追记

● 蔡永明





## 厂团委召开团组织工作会议 传达贯彻中铝公司共青团工作会议精神

本报讯 4月1日,山西铝厂团委召开各二级单位团组织及青年工作负责人参加的工作会议,传达贯彻中铝公司2008年共青团和青年工作会议精神。会议重点传达了中铝公司党组书记、总经理肖亚庆的重要批示,中铝公司党组成员、副总经理敖宏对公司共青团工作的重要讲话以及中铝公司团委书记、党群工作部副主任曹婉蓉的讲话精神。

在厂团委的组织下,参会人员认真学习了肖亚庆关于“认真研究在共青团及青年中开展‘科学发展学习实践活动’大讨论、大实践、大创新的动员方式及参与方式,为公司的发展献

计献策”的重要批示。各团组织和青年工作委员会负责人纷纷表示,要认真贯彻落实肖亚庆总经理的重要批示精神,广泛发动基层广大团员青年投身到“科学和谐新发展,共创中铝新辉煌”主题实践活动中,确保2008年企业各项工作任务落到实处,进一步推进企业共青团和青年工作开创新局面,在构建和谐中铝山西企业的实践中奉献青春,共创辉煌。(团委)



### 加速人才培养 实现跨越发展

## 晋建召开培训及人力资源培养专题会

本报讯 3月24日,晋建建设有限公司召开了培训工作及人力资源培养专题会。公司各单位负责人及近年来招聘的学生参加了会议。会议对今年培训工作进行了安排部署,对指标进行了分解,加大了考核力度,要求各单位逐月逐项组织,不走过程,采取各种培训方式提高培训的效果。年内要在招聘的大学生中培养出100名合格的项目管理专业人才,在技术人中培养出200名合格的各工种技术骨干。师徒代表做了发言,部分师徒代表签

订了师徒协议。公司将在6月份举办各工种技术比武,成绩优秀者将给予不同程度的奖励。

培训工作是晋建公司发展的基础性工作和战略性工作,培养人才是每一级干部的重要职责,各单位负责人要有紧迫感,要重于落实,要系统思考,统筹安排,突出重点,增强培训的高频度、针对性,确保培训工作取得实效,促进青年学生的成长成才,为公司的发展储备优秀的各类技术人才。(袁慧利 杨峰)

★3月24日,实业公司在员工中开展了“培养树立社会主义荣辱观,全面加强职业道德建设”活动。(实宣)

★3月28日,氧化铝四分厂党委组织分厂全体科级干部举办了管理经验交流会,使领导干部们吸收到新的工作思路,学习到新的专业知识,增强了学习意识和紧迫感。(张昕)

★3月28日,氧化铝二分厂举办学习十七大精神笔记展评,近200名员工观看了展评。同时,部分党员对283份笔记和205份心得进行了评分。通过展览,进一步深化了党员先锋模范作用。(高程 苏红丽)

★3月25日,热电厂召开了“加强作风建设,提高工作执行力和效率”主题座谈会,各车间、科室分别介绍了各自活动开展情况及活动中的亮点。(董世敬)

★近日,运输部干部员工通过电视、网络

等多种方式,收看了北京天安门广场上举行的“2008北京欢迎奥运圣火暨火炬接力启动仪式”,大家心潮澎湃,热血沸腾,对火炬7月份传递到山西充满了急切的期待。(柴徐吉)

★近日,氧化铝四分厂焙烧二车间青年工作小组在团员青年中开展了“热情迎圣火,激情促和谐”活动,号召团员青年弘扬奥运精神,创建和谐氛围,为完成时间任务双过半目标做出积极贡献。(柴菊珍)

★近日,氧化铝二分厂四车间员工积极参与节能降耗提合理化建议活动,他们从节电、节水、修旧利废、指标控制等方面提出自己的独到见解,车间共收到建议80余条。(张丽娜)

★近日,热电厂管道车间党支部以“加强作风建设,提高工作效率和执行力”主题实践活动为切入点,积极开展了“三个一”活动。(张雪敏)



无论是在80万吨氧化铝厂生产现场还是在配电室,经常可以看到一群朝气蓬勃背着电工包的年青人,他们有时埋头检修设备,有时在认真巡检,他们就是点检站电二段的电工,一群可爱的“设备卫士”。

点检站电二段主要负责高压溶出、蒸发和种分3个车间所有的电器设备的维护和检修。为了确保设备的高效运行,为安全生产保驾护航,工段长王鹏带领班组成员拼搏在生产一线,排除了一个又一个设备故障,为生产赢得了宝贵时间,确保了生产目标的实现。在2007年,电二段排除重大事故隐患5起,完成各类检修项目75项,设备检修60余项,全年设备故障停机时间比计划下降了13%,被分厂评为“优秀班组”。

俗话说:火车跑的快,全靠车头带。身为工段长王鹏总是身先士卒,工作中比谁都认真,比谁都卖力,比谁都能吃苦。有一次,高压溶出停车检修,王鹏往返于8米和17米之间,在近50℃高温的环境中一干就是5个小时,工作服全部湿透了,大家都劝他歇一歇,他说:“不行,电动阀接线很复杂,换人容易出差错,如果耽误时间,会影响生产”。就这样,他让人把饭送到现场,直到坚持干完所有的工作。“干一行,爱一行,做设备最忠诚的卫士”,工段长王鹏用行动实践了自己的诺言。

在技术改造、创新创效和节能降耗方面,电二段的全体员工,从未停止过脚步,他们在技术上不断追求进步和创新,结合自身的实际,积极开展创新创效活动,有效解决了生产中

的实际问题,为降本增效做出了不懈的努力。

2007年夏天,值班电工在巡检时,发现蒸发抽压柜发热,温度高达70℃以上,经认真检查分析原因是接触器容量小,触头发热严重,如不及时处理,将会引起线路短路,严重时会造成火灾,影响生产。王鹏和他的工友们克服了天气炎热等种种困难,放弃了休息,加班加点地将原来容量小的接触器一一拆下,通过打眼、重新接线,整改为容量大的接触器。提高了生产效率、降低了成本。其中有位员工的妻子刚在老家生完孩子,还没等满月,他就匆匆赶来上班;他说:“现在是最忙的时候,我咋能在家坐得住”。他用他最朴素的语言诠释了“舍小家,顾大家”这样一句话。

“团结就是力量”在电二段得到充分体现。一年一度的春检,工作量最大,时间紧,对维护设备和安全生产起着至关重要的作用。每年这时候,电二段除了制定周密的春检计划,更是把安全工作放到了第一位,人人都当安全员,工作中互相监督,严格按规程操作。巡检、吹灰、螺丝紧固,脏活累活抢着干,没有一人叫苦叫累。由于大家心往一处想,劲往一处使。每年春检工作都能提前完成,而且没有发生过一例安全事故,对生产的稳定运行起到促进作用。

“不放过每一个安全隐患,做好每一项工作,做设备最忠诚的卫士”,这就是电二段每个人的心声。

## 八十万吨氧化铝点检站电二段员工工作小记

杨静玲

## “读”懂孩子

谢欣荣

如何读懂自己的孩子?

首先找到和孩子交流的共同语言。做朋友是需要有许多共同语言的,为了和孩子有共同语言,父母最好能够抽出一些时间和孩子在一起,一起看电视,一起踢足球。当然,更要关心孩子的心事,及时帮助孩子排忧解难。这样才能在生活中了解孩子内心深处想法,从而引导孩子需要怎样的帮助。

其次要相信孩子是独一无二的。要相信自己能教育好孩子,相信这个世界上每个人都有属于自己的天地。也许他不能成为音乐家,但他可以成为美食家;也许他不能成为科学家,但他可以成为一个成功的设计师……

最后请把行动的权利还给孩子。限制孩子的行动,不许动这不许动那,实际上是剥夺了孩子的权利,是不尊重孩子的表现。同样,在过度保护中长大的孩子也是无法真正长大的孩子。



杜有元,氧化铝三分厂蒸发车间主任。自他上任以后就开始了一系列“建家”活动,从优化车间环境,开展节能降耗,确保安全生产等方面入手,以自己过硬的工作作风和超前的管理理念,带领车间员工克服了重重困难,啃掉了一个又一个“硬骨头”,使车间环境面貌焕然一新,各项生产指标稳中有升,被职工称为“啃硬骨头的铁将军”。

### 治理环境,彻底改变脏、乱、差

杜有元有句口头禅:“从某种意义上讲,环境也是生产力”,他认为一个好的工作环境,决定人的精神面貌和情绪,直接关系到生产安全和工作效率。

上任伊始,他首先从整治车间周围环境入手,大刀阔斧地改善厂容厂貌。多年来,四蒸发厂房南门外环境脏、乱、差给职工上下班带来诸多不便。在分厂的大力支持下,他带领车间员工经过两个多月的治理,共清除垃圾300多立方,对1000多平方米的空地进行了水泥硬化,改造了旧车棚的不合理布局,根据职工交通工具的实际情况,新建了能容纳四、五十辆摩托车的车棚,设立了10余辆小车停车位,解决了职工上下班停车难、停车乱的现象。

对于蒸发车间高温、高碱、高噪音的恶劣工作环境,他多次下现场、改方案、定措施,硬是对四蒸发回水、导出料泵两个噪音

大的岗位进行了彻底改造,重新铺地板、装璜屋顶,加装双层隔音玻璃门窗,让噪音降低到最小程度,购置了崭新的桌椅,增加空调、饮水机设备,使岗位环境面貌发生了翻天覆地的变化,工作环境大为改观。职工们高兴地说,我们的操作室比主任的办公室还要好。通过一系列改造,昔日车间脏、乱、差的现象得到了彻底根治,如今是内外道路

## “啃硬骨头的铁将军”

——记氧化铝三分厂蒸发车间主任杜有元

王强 徐玉玲

干净、场地整洁、硬化到位,成为氧化铝分厂内一道亮丽的风景。

### 挖潜增效,积极推进节能减排

杜有元说:“明天的工作如何,就看今天做什么”,为落实分厂节能减排目标,他确立了车间“实施改造、减少浪费、挖潜增效、推进节能减排”的工作思路。

他积极宣传发动职工,使大家充分认识到节能减排的重要性和必要性,对如何节能减排有了更深入直观的认识。他身体力行,每天坚持早上6点半进厂,对各岗位认真巡检,仔细寻找和发现节能减排的突破

点,哪些地方应该修,哪些地方应该改,哪些设备可以少开……,他都一一记录在工作日志中,并在车间晨会上详细安排。

蒸发排盐过滤机真空度低,每开一台过滤机就需要开两台真空泵,且无法满足需要,这是多年来一直困扰蒸发车间碳碱指标完成的大难题。他凭着多年的工作经验,认真分析,仔细查找,终于发现了症结所在,经

对对症下药,精心改造,真空泵由原来每天开两台变成开一台,碳碱指标全年平均为11%,达到分厂考核要求,创历史最好水平。仅此一项,每年可节约电费达26万元。同时碳碱含量降低,提高了蒸发器的产能,延长了沉降槽的清理周期,大大减少了八车间因碳碱析出而冲洗液的次数,提高了高压溶出的运转率,由此节约清理费、设备检修费、备件费以及高压溶出停车费产生的间接经济效益每年在上千万元左右,为分厂生产任务的完成奠定了坚实基础。

20余项技术改造和革新,均收到良好成效。

### 人性管理,凝心聚力促生产

杜有元经常说:“团结就是力量,力量促进产量”,他认为人性化的管理是提高生产效率的催化剂。

杜有元对车间每个职工的生活都十分关心,无论婚丧嫁娶大小事情,他都会热心帮助。2006年12月一职工家里办丧事,他前去帮忙,途中意外发生交通事故,造成肋骨骨折,本应住院修养三五月进行康复治疗,但他一心惦记着生产和手头的工作,只住了半个月就带着绑带上班了,他忍着伤痛,坚持到每个岗位检查、指导工作。由于他的辛勤努力和超常付出,车间的设备一直保持稳定运行,安全生产指标不断迈上新台阶,2007年12月,车间顺利通过了“标准化车间”达标验收。

正是由于杜有元身先士卒,以身作则,车间各项工作才走在分厂前列。由于他热心助人、关爱职工,与工友们结下了深厚感情,得到了车间全体员工的拥戴。就连分厂厂长蔡殿峰也这样说:“杜有元是一个负责的人,让他放手去干,没有他啃不动的硬骨头!”



铝城人



# 奥运圣火的由来



象征着光明、团结、友谊、和平、正义的奥林匹克圣火起源于古希腊神话。相传古希腊神普罗米修斯为解救饥寒交迫的人类，瞒着宙斯到阿波罗太阳神偷取火种，带到人间，受到宙斯的严酷惩罚。为了纪念普罗米修斯不怕牺牲为人类盗取火种的壮举，古希腊人在举行奥运竞技的时候，聚集在宙斯神庙前，举行隆重仪式，在圣坛上点燃火炬，运动员将高举火炬跑遍希腊，边跑边喊：停止战争，参加运动会！这实际上反映了人民厌倦战争，渴望和平的愿望。因为，公元前9至8世纪，希腊建立了2000多个城邦，城邦间战争不断。所以要点燃圣火，熄灭战火。

但在公元393年，古希腊被罗马帝国占领后，罗马皇帝认为奥林匹克运动会是异教活动，被禁止举行。之后，拜占庭人与哥特人的战争和公元426年狄奥多西二世的焚毁令以及严重地震灾害，使昔日辉煌的奥林匹亚变成一片废墟。奥运被迫进入“冬眠”期。

19世纪，随着近代体育的兴起，爱好体育运动的希腊人梦想古代奥运会重返人间。法国人顾拜旦1883年开始投身于古代奥运会的复兴。1896年终于在雅典举行了第一届现代奥林匹克运动会。“现代奥运之父”顾拜旦倡议，举行奥运会时点燃奥运圣火。

1920年，比利时安特卫普举行的第七届奥运会首次点燃圣火。这是第一次世界大战后举办的首届奥运会。国际奥委会于1928年规定，每届奥运会都要在主场点燃火炬，火种必须取自奥林匹亚。火炬由运动员以接力跑形式传递到奥运会主场。从奥运会开幕到闭幕，圣火昼夜不灭，照耀运动场上空，以祝愿人类和平与友谊。奥运圣火取火仪式遵循一套严格的规制，从祭司在奥运会遗址开始，然后由第一棒火炬手跑向现代奥运会创始人顾拜旦纪念碑，火炬接力由此启程。自1936年柏林奥运会圣火在奥林匹亚点燃，从奥林匹亚采集的圣火火种，曾在世界16个城市的奥运体育场圣火台上熊熊燃烧。希腊人康斯坦丁成为现代奥林匹克火炬接力历史上的第一位火炬手。

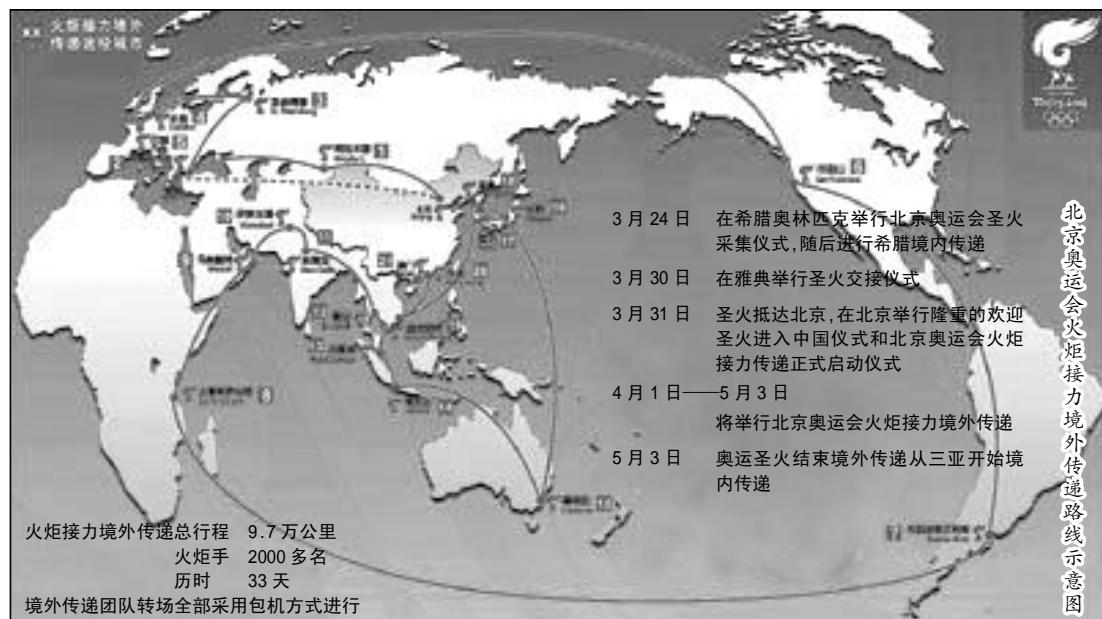
北京奥运火炬的传递是奥运史上路程最长、范围最广、火炬手最多的一次。共需130天，跨越五大洲（国家、地区）19个城市，并在境内115个城市和地区传递，总里程约13余万公里，有2万多名火炬手参加。4月2日，从境外阿拉木图开始传递，预计5月初到达国内传递第一站香港。

百年奥运，中国圆梦。2008北京奥运会，希腊将奥运接力棒传递给中国。两个文明古国，两种不同文化，紧密联系在一起。（吴建华整理）



火炬传递分境外传递和境内传递两部分，顺序和城市为：阿拉木图（哈萨克斯坦）→伊斯坦布尔（土耳其）→圣彼得堡（俄罗斯）→伦敦（英国）→巴黎（法国）→旧金山（美国）→布宜诺斯艾利斯（阿根廷）→达累斯萨拉姆（坦桑尼亚）→马斯喀特（阿曼）→伊斯兰堡（巴基斯坦）→孟买（印度）→曼谷（泰国）→吉隆坡（马来西亚）→雅加达（印度尼西亚）→堪培拉（澳大利亚）→长野（日本）→首尔（韩国）→平壤（朝鲜）→胡志明市（越南）→香港→澳门→海南省（三亚、五指山、万宁、海口）→广东省（广州、深圳、惠州、汕头）→福建省（福州、泉州、厦门、龙岩）→江西省（瑞金、井冈山、南昌）→浙江省（温州、宁波、杭州、绍兴、嘉兴）→上海市→江苏省（苏州、南通、泰州、扬州、南京）→安徽省（合肥、淮南、芜湖、绩溪、黄山）→湖北省（武汉、宜昌、荆州）→湖南省（岳阳、长沙、韶山）→广西壮族自治区（桂林、南宁、百色）→云南省（昆明、丽江、香格里拉）→贵州省（贵阳、凯里、遵义）→四川省（广安、绵阳、广汉、乐山、自贡、宜宾、成都）→西藏自治区（山南地区、拉萨）→青海省（格尔木、青海湖、西宁）→新疆维吾尔自治区（乌鲁木齐、喀什、石河子、昌吉）→甘肃省（敦煌、嘉峪关、酒泉、天水、兰州）→宁夏回族自治区（中卫、吴忠、银川）→陕西省（延安、杨凌、咸阳、西安）→山西省（运城、平遥、太原、大同）→内蒙古自治区（呼和浩特、鄂尔多斯、包头、赤峰）→黑龙江省（齐齐哈尔、大庆、哈尔滨）→吉林省（松原、长春、吉林、延吉）→辽宁省（沈阳、本溪、辽阳、鞍山、大连）→山东省（烟台、威海、青岛、日照、临沂、曲阜、泰安、济南）→河南省（商丘、开封、郑州、洛阳、安阳）→河北省（石家庄、秦皇岛、唐山）→天津市→北京市。

## 火炬传递路线图



（上接第一版）

### 焦点3：《劳动合同法》是否会影响到投资环境？

据《检察日报》2008年2月2日消息，雇有11300名中国工人的日本厂商奥林巴斯决定，将于2009年前把中国的两座工厂合并为一座，并将本打算投入中国的约7亿元资金转投越南。张五常指出，一些外企因受《劳动合同法》的影响，已经决定“外逃”印度、越南等国。对于外商撤资减产、辞退工人的做法，孙宝树副部长表示，“关于法律实施对就业和投资环境的影响问题，我们觉得认真贯彻实施《劳动合同法》，构建和谐稳定的劳动关系与扩大就业和改善投资环境不仅不是矛盾的，而且完善的法律制度与和谐的劳动关系更会进一步改善投资环境和扩大就业。”三一重工总裁向文波认为，少数外资企业利用中国改革开放早期急于引进外资所制定的各种特殊优惠政策，享受“超国民”待遇：比如利用中国过去不重视环保、节省了大量环保成本；不重视保护劳动者合法权益，节省了大量人力成本，低成本获取土地等自然资源，享受各种税收优惠与补贴，分享中国发展机遇。当中国政府稍微调整政策，希望这些企业稍

尽社会责任的时候，这些企业因为投资成本极低，转换成同样很低，于是这些“候鸟企业”就开始“迁徙”，在全球寻找新的栖息地。这类企业除了分吃我们的“人口红利”、损害我们的环境、消耗我们有限的资源、虚增进出口贸易之外，其实对中国发展没有什么实质性意义。这些企业的外迁，某种意义上是国家提高经济运行质量、转变经济增长方式、调整产业结构的必然结果，国家千万不能因此动摇执行《劳动合同法》的决心。这些外企“外逃”是好事，根本不值得大惊小怪。

### 焦点4：劳务派遣是用工良药，还是洪水猛兽？

《劳动合同法》自颁布以来，劳务派遣被推到了风口浪尖，有人视其为用工良药，有人则视为洪水猛兽，劳务派遣成为用工“双刃剑”等标题也频频报端。一方面，劳务派遣起到了灵活用工、减轻企业人力资源管理者的负担的优势，另一方面，劳务派遣中的转派遣和再派遣行为事实上导致了劳动关系“复杂化”、“空心化”，这两方面正是劳务派遣屡遭诟病的切入点。

劳务派遣行业标杆企业，易才集团人力资源发展研究中心主任翟继满指出，《劳

动合同法》旨在消除劳动关系复杂化、空心化，对中国劳务派遣行业现状而言起着绝对重要的意义，是一个“重生”的机会。张世诚副主任也表示，《劳动合同法》旨在构建和谐劳动关系，简化劳动关系，当前劳务派遣中出现的转派遣、再派遣、二次派遣等行为，将派遣公司、劳动者、用工单位之间的劳动关系复杂化，常常形成三方、四方甚至更多牵连的复杂关系，发生争执时很难梳理，同时也违背了新法简化劳动关系、构建和谐劳动的立法本意。近期在网络中广为引发争议的司机猝死案与重庆百货女工维权案，都暴露出了劳务派遣中的转派遣、再派遣的危害力度。

劳动关系空心化是指劳务派遣公司只招人，用工单位即企业只用人，致使招人和用人相分离，实际用工的单位不与劳动者签订劳动合同，与劳动者订立劳动合同的劳务派遣公司又不与劳动者存在事实的劳动关系。一些劳务派遣公司利用合同空心化，模糊自身、劳动者、用工单位三方的权利义务，并借此规避法律责任和社会保障义务，不但致使劳动关系架空，损害企业、劳动者的合法权益，也致使劳动关系混乱。

为什么在实践中会出现“复杂化、空心化”的问题？有评论指出，作为一种灵活的用工方式，劳务派遣被越来越多的用人单位所

接受，对劳务派遣的需求越来越大。但是由于缺乏政府审批和法律约束，我国的劳务派遣行业呈现出盲目发展的局面，形形色色的劳务派遣机构，鱼龙混杂、良莠不齐，充斥于其中的多是不具备技术和规模实力的中介机构、小中介。尽管缺乏资质，但为了在不断发展中的劳务派遣市场分一杯羹，这些小机构、小中介利益熏心，采取违法手段来追逐利益——由于自身实力不够或者地方分支机构不健全，为盲目降低成本，通过跟所谓“合作伙伴”、“外包联盟”等相互合作互为代理，从而造成劳务派遣的层层转包现象，这种现象不仅存在于用工单位，更多的是发生在劳务派遣公司跨地区人才派遣上，由此带来了大量潜在的劳动纠纷。

针对滥用劳务派遣问题，《劳动合同法》进行了规范：限定了劳务派遣的期限；在明确劳务派遣单位应当履行用人单位义务外，还规定了用工单位应当履行的义务；规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利；规定被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任等。劳动和社会保障部有关领导强调，社会各界应全面、正确地理解和看待劳务派遣，在劳动力市场上既要鼓励劳务派遣对于促进就业的积极意义，又不能片面利用劳务派遣规避直接用工。

## 最有价值的「金人」

曾经有个小国到中国来，进贡了三个一模一样的金人，金壁辉煌，把皇帝高兴坏了。可是这小国不厚道，同时出一道题目：这三个金人哪个最有价值？

皇帝想了许多的办法，请来珠宝匠检查，称重量，看做工，都是一模一样的。怎么办？使者还等着回去汇报呢。泱泱大国，不会连这个小事都不懂吧？

最后，有一位退位的老大臣说他有办法。

皇帝将使者请到大殿，老臣胸有成足地拿着三根稻草，插入第一个金人的耳朵里，这稻草从另一边耳朵出来了。第二个金人的稻草从嘴巴里直接掉出来，而第三个金人，稻草进去后掉进了肚子，什么响动也没有。老臣说：第三个金人最有价值！使者默默无语，答案正确。

这个故事告诉我们，最有价值的人，不一定是最能说的人的人。老天给我们两只耳朵一个嘴巴，本来就是让我们多听少说的。善于倾听，才是成熟的人最基本的素质。

(孟青菊摘自《青年文摘》)

## 谁影响了谁

陈阿土是台湾的农民，从来没有出过远门。攒了半辈子的钱，终于参加一个旅游团出了国。

国外的一切都是非常新鲜的，关键是，陈阿土参加的是豪华团，一个人住一个标准间。这让他新奇不已。

早晨，服务生来敲门送早餐时大声说道：“good morning sir!”

陈阿土愣住了。这是什么意思呢？在自己的家乡，一般陌生的人见面都会问：“您贵姓？”

于是陈阿土大声叫道：“我叫陈阿土！”

如是这般，连着三天，都是那个服务生来敲门，每天都大声说：“good morning sir!”而陈阿土亦大声回道：“我叫陈阿土！”

但他非常的生气。这个服务生也太笨了，天天问自己叫什么，告诉他又记不住，很烦的。终于他忍不住去问导游，“good morning sir!”是什么意思，导游告诉了他，天啊!!真是丢脸死了。

陈阿土反复练习“good morning sir!”这个词，以便能体面地应对服务生。

又一天的早晨，服务生照常来敲门，门一开陈阿土就大声叫道：“good morning sir!”

与此同时，服务生叫的是：“我是陈阿土！”

这个故事告诉我们，人与人交往，常常是意志力与意志力的较量。不是你影响他，就是他影响你，而我们要想成功，一定要培养自己的影响力，只有影响力大的人才可以成为最强者。

(卢喜平摘自《笑林》)