

甘肃工人报

GAN SU GONG REN BAO

甘肃省总工会主办 甘肃工人报社出版

每日甘肃网 <http://szb.gansudaily.com.cn/gsgbr/>

2019

5月17日

星期五 农历己亥年 四月十三

总第7086期

国内统一刊号 CN62-0016 邮发代号 53-9



今日导读

- 全面加强就业服务 拓展就业新空间 2版
- 新修订的《司法鉴定执业活动投诉处理办法》发布 3版
- 《带着爸爸去留学》诠释 家庭关系新观念 4版

民生聚焦

□马若虎

“圣人无常心，以百姓心为心。”民生连着民心，民心关系国运。做好民生工作，就要始终把实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益作为党和政府一切工作的出发点和落脚点，让发展成果更多更公平惠及全体人民。

近年来，在以人民为中心的发展思想指引下，民生改善快步向前，社会事业改革凸显成色十足的“含金量”，为百姓送上看得见、摸得着、感受得到的实惠，也带来热腾腾的希望。

当前，我国经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期，一些不适应高质量发展的经济业态和企业面临转型甚至淘汰。同时，世界经济环境发生明显变化，不可避免地给深度融入世界的中国经济带来一定影响。民生保障面临着新挑战。如何应对挑战，顺应人民新期盼，推动保障和改善民生取得更大成效，是在新时代必须答好的“民生考卷”。

坚持民之所望，政之所向。人民向往美好生活，期盼有更好的教育、更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更高水平的医疗卫生服务、更舒适的居住条件、更优美的环境，期盼着孩子们能成长得更好、工作得更好、生活得更好。各级党委和政府当以百姓心为心，倾听百姓心声，把人民拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴作为制定政策的依据，把推进经济社会发展与持续改善民生有机统一起来，确保发展前进一步、民生改善就跟进一步。

坚持利民所谋，权为民所用。领导干部的权力是人民赋予的，只能用于为民。不仅要放下架子，端正全心全意为人民服务的态度，也要扑下身子，全身心投入到为人民谋幸福之中；不仅要迈开步子，深入基层，深入群众，了解民生疾苦，也要用开膀子，动真碰硬，真抓实干，带领群众用勤劳的双手创造幸福生活。做人民的勤务员，当以人民幸福为福，从小事做起，从细节入手，多谋民生之利，多解民生之忧，把人民满意度作为衡量工作成效的标准，在发展中补齐民生短板，促进社会公平正义。

以百姓心为心，以人民福为福，既是一种责任，也是一种担当。面对保障和改善民生连续不断的新起点，唯有不忘初心、将心比心，才能赢得民心、创造幸福。

改善民生应以民福为福

国企改革 放活也要管好



份未来全面深化国企改革实现“授权与监管相结合、放活与管好相统一”的行动指南。

党的十八大以来，国企改革成效显著。今年第一季度，国企利润总额达8197.7亿元，同比增长15.6%，其中混合所有制改革与战略性重组对治理结构、经营管理的优化功不可没。但是，个别国企杠杆率居高不下，资本运营效率低下，权责边界不够清晰，过度行政化的“大企业病”尚未痊愈，出资人、监管者的“站位”仍不准确。这些严重影响了国有经济活力的释放，并再次提示：企业一定要按照市场经济的规律求生存、谋发展。要依法确立国企的市场主体地位，该放的放权到位、该管的管住管好。

授权目的是放活，关键在放权到位。方案在“政企分开”基础上着重强调了“政资分开”，就是要坚持把政府的公共管理职能与国有资本出资人职能分开。出资人实行清单管理，不干预具体的经营管理工作，对国有资本投资、运营公司等授权放权，让企业享有战略规划和管理、选人用人和股权激励、工资总额和重大财务事项管理等方面较为充分的自主权。同时又实施“一企一策”，进一步完善公司治理体系，强化基础管理，优化集团管控，力促国企产权能力建设实起来、强起来，对各项放下来的权都“接得住、行得稳”。

监管要实时在线，重点在管住管好。回顾国企改革艰辛历史，难就难在放权后如何监督、监管好。倘若只是“一放了之”，监管体系跟不上，就可能造成“一放就乱”，更谈不上活力和效率。因此，方案突出了“放管结合完善机制”，要求搭建监管平台、统筹监督力量、健全责任追究制度等，加强事中事后监管。放权过程中，要坚决防止形形色色的“跑冒滴漏”，国有资产流失，坚决贯彻习近平总书记的要求，“不能在一片改革声浪中把国有资产变成谋取暴利的机会”。

市场大潮瞬息万变，市场主体必须顺势而动、相机抉择。把公有制的制度优势真正转化为“商战胜势”，需要我们稳步推进方案各项任务，因企施策提高国有资本运营效率，促进国有企业做强做优做大，不断增强国有经济活力、控制力、影响力和抗风险能力。需要指出的是，国企改革同样要弘扬企业家精神、发挥企业家作用，要将党的全面领导和公司治理机制结合起来，将党管干部原则和市场机制作用结合起来。放也好、管也罢，归结起来都是为了打造充满生机的现代国有企业，培育出具有全球竞争力的世界一流企业。

知之非艰，行之惟艰。非公有制资本可以搞运营，国有资本当然也可以搞，并且要搞得更好、更能突出主业，更能体现为全民谋福祉。在方案实施过程中，必须坚持“精细严谨、稳妥推进”的要求，不搞批发性、不设时间表，其中最忌讳的是“为改而改”的拉郎配、硬上弓。对具备条件的坚持“成熟一个推动一个”，才能够保证“运行一个成功一个”，从而推动国有企业实现高质量发展。

热点聚焦

□周人杰

加快推进国有资本授权经营体制改革，是深化国企改革的重要内容。日前，《改革国有资本授权经营体制方案》正式公布，要求以资本为主加强国有资产监管，最大限度减少政府对市场活动的直接干预，并提出“优化出资人代表机构履职方式”“分类开展授权放权”等四条举措，对加强党的领导、科学实施方案也提出了明确要求。可以说，这不仅是一份当前增强国企资本运作能力的操作方案，更是一份

加快推进国有资本授权经营体制改革，是深化国企改革的重要内容。日前，《改革国有资本授权经营体制方案》正式公布，要求以资本为主加强国有资产监管，最大限度减少政府对市场活动的直接干预，并提出“优化出资人代表机构履职方式”“分类开展授权放权”等四条举措，对加强党的领导、科学实施方案也提出了明确要求。可以说，这不仅是一份当前增强国企资本运作能力的操作方案，更是一份

加快推进国有资本授权经营体制改革，是深化国企改革的重要内容。日前，《改革国有资本授权经营体制方案》正式公布，要求以资本为主加强国有资产监管，最大限度减少政府对市场活动的直接干预，并提出“优化出资人代表机构履职方式”“分类开展授权放权”等四条举措，对加强党的领导、科学实施方案也提出了明确要求。可以说，这不仅是一份当前增强国企资本运作能力的操作方案，更是一份



她缘何选择辞职

——职场纪实系列(42)

职场故事

□本报记者 范建设

在职场上，很多公司都会要求员工加班，对于员工来说，如果公司支付加班费，这个加班还能接受，但要是公司要求无偿加班，相信大部分朋友都会开始抱怨，特别是现在的90后，那种加班的公司宁愿不去。

小英去年大学刚毕业，找了一份文职类的工作，工作第一天就发现了这家公司有加班习惯，小英之前实习的地方都是没有加班这一说的，到了下班时间，看到老员工都没离开，小英自然也不好意思离开，私下向旁边的老员工问了个情况，才知道公司有加班的规定，得等到老板下班后员工才能下班。一连几天过去了，说来也奇怪，白天老是看不到老板的人影，每次到了下班前一两个小时，老板就出现在公司，而且老板还喜欢晚上在办公室谈业务，等到老板离开公

司，基本上都是8点钟以后了，最夸张的一次10点过后才下班。

小英心想着反正家离公司也不远，加班还有额外的工资也能多学点东西，就加入了公司的加班大军，没想到的是，一个多月后小英看到公司的工资条上，并没有额外的加班费用，这下小英觉得非常诧异，找到部门经理询问加班费的事情，才知道这家公司没有所谓的加班费。回到家里小英上网查了很多资料，如果是员工自愿加班时可以不支付加班费的，但公司又没规定必须要加班，为什么二十几号人还陪老板在那耗着不走，什么费用补贴都没有，文职工作也没有提成，真搞不懂那些加班的同事是怎么想的。

小英晚上想了很多，觉得自己并不适合这家公司，于是做出辞职决定，第二天就直接向经理申请了离职，经理先是极力挽留发现没效果，又问小英为什么突然就要离职，小英只是说自己身体不适，最后离开了那家公司。现在小英所在的新公司不用加班，而且工资也比上一家高不少。

新闻观察

□邓海建

去年12月4日，上海浦东发生一起抢夺公交车方向盘事件。乘客梁某因未及时下车导致坐过站，与公交车司机争吵要求下车未果，强行拽拉方向盘，致使行驶中的公交车失控撞向上同向行驶的电杆。目前，梁某因涉嫌以危险方法危害公共安全罪被浦东检察院批准逮捕，其落户资格也因此被取消。

2018年，重庆公交坠江事件如一记重



守护公交方向盘 法律就该“秀肌肉”

拳，震醒了任性的乘客和冷眼的围观者。这段时间，从各地“抢夺方向盘”事件的惩处结果来看，绝大多数人都为付出了刑罚代价。

批捕入狱、取消落户……方向盘上撒泼的后果，足以叫人悔悟“冲动是魔鬼”。值得说道的是，浦东抢夺方向盘事件之所以大快人心，在于以下两个维度：其一，检方的说法是，“她的行为虽然没有造成严重后果，但足以危害公共安全”，可见，行为本身的恶劣性不只在危害结果来定性。其二，因为“抢夺方向盘入刑”，而入刑又影响落户等城市权益，因此，抢夺方向盘对于肇事者来说，机会成本变得更为沉重。目前，外省市人员申请上海户口主要有两种途径，但无论哪种途径，只要涉及违法犯罪行为的，就一票否决。

今年初，最高人民法院、最高人民检察院和公安部联合印发了《关于依法惩治妨害公共交通工具安全驾驶违法犯罪行为的指导意见》，对乘客实施具有高度危险性的妨害安全驾驶行为的，以“以危险方法危害公共安全罪”定罪处罚，并强调即使尚未造成严重后果，一般也不得适用缓刑；具有“持械袭击驾驶员”等几类特定情形的，予以从重处罚。

良法善治，法律的生命在于执行。某种意义上说，“抢夺方向盘入刑”的案判例，以看得见的正义方式，宣示着法律的边界。当然，除了法律威力外，道德教育与制度设计也在推进。比如为应对类似抢夺方向盘行为，河南郑州有公交车去年底设计了“壮士座”——在座位上张贴宣传页，写着“我是公交安全守护者”“当乘客与车长发生冲突时，请及时劝阻或制止”字样。合力而治，雷霆作为，公交车上的方向盘才会自带威严，迎刃而解。

守护公交车上的公共安全，法律就该及时秀出肌肉，亮出牙齿。

诚信是每个人的本分

七夕谈

□金正波

修洗衣机换个小零件，竟然要价400元；哄骗消费者，故意夸大保健品功效；为了吸引眼球，网店雇人刷好评……近日刊登的这几封来信，讲的都是群众日常生活中司空见惯的“小事”。其实，这些“小事”背后反映了一个大问题：诚信缺失。

诚信，是中华民族的传统美德，是社会主义核心价值观的重要内容，也是每个人安身立命的基本规范和行为准则。事实上，党的十八大以来，我国加快推进社会信用体系建设，不断扎牢制度的笼子，“一处失信、处处受限”的良好态势正在形成。但毋庸讳言，诚信缺失现象仍时有发生。

失信人人喊打，可为何失信现象依然屡禁不止？无非是有些人利令智昏，只图

眼前的名和利，把坑蒙拐骗作为发财之道，把弄虚作假当成晋身之法，把铤而走险当成捷径之梯。但无论是个人还是企业，不讲诚信，都是一种短视行为。就拿企业失信来说，从短期看，偷工减料、弄虚作假甚至生产假冒伪劣产品或许可以赚取高额利润，但侵犯了消费者权益，无形中耗损了自身信誉，长期来看会丧失消费者信任，严重者更会被绳之以法。三鹿奶粉案、长生疫苗事件，都殷鉴不远，不仅毁了企业，更给整个行业带来了不良影响。

随着经济社会转型发展，人口流动加速，乡土中国的熟人社会逐渐迈向现代文明，利益主体趋于多元，社会交往而增大。诚信更像一条纽带，连着每个人。一旦失信，容易引发“破窗效应”，造成生产消费过程中的不信任感。对此，一位读者深有感触：家乡盛产苹果和梨，每年有很多商贩开着卡车来收购。当地，民风淳朴，各家各户对采摘下的苹果和梨，精挑细拣，把好的卖给商贩。然而，有一年，一个外来承包户不

守诚信，把一些次果子埋在筐底卖给了商贩。很多果农都很生气，可是到第二年再卖果子时，有些人就学他，也把次果子埋在筐底。商贩们由于笃信果农们，也不检查，便一股脑儿收了去。但商贩们回去后才知上当，之后就不敢再来了。

事实说明，不讲诚信，最终会搬起石头砸自己的脚。如果一种失信行为未受到处罚反而获利，就会产生“劣币驱逐良币”的效应。市场经济本质上是信用经济，信用建设是市场经济的基石。只有恪守契约精神，才能行稳致远。

在贵州省毕节市大方县黄泥乡石丫村，有一位双目失明的老人梁先学开了一间杂货铺。老人开店三年，虽然眼睛不好使，但买东西的大人小孩都讲诚信，凭良心付钱后拿走的东西，货物没少过一样，钱没少过一分。

一间杂货铺，一位失明老人，来来往往的顾客，用诚意回报信任，用善意温暖彼此。如何让这样温暖的故事更多些？除了完善法治保障，把失信行为关进制度的笼子，更需要每个人都从我做起做起。无论是经商还是与人交往，都得扪心自问：诚信，我做到了吗？期待诚信成为每个人心中最质朴的道德定律，成为你我的自觉行动。

用人单位不签书面劳动合同 二倍工资差额如何主张

法援在行动

□本报记者 范建设

劳动合同是劳动关系中固定劳动者与用人单位之间权利义务的重要载体，对于规范用工关系、保护劳动者合法权益均有重大意义。但在现实用工关系中，很多用人单位出于多种原因未与劳动者签订书面劳动合同，导致劳动者在维权过程中困难重重。为了提高书面劳动合同签订率，防止用人单位侵害劳动者合法权益，《劳动合同法》对于用人单位与劳动者订立书面劳动合同做了强制性规定，并针对用人单位未与劳动者签订书面劳动合同的情况设立了二倍工资差额的惩罚性赔偿制度。

敏敏于2014年6月1日入职某公司，某公司与其签订了2014年6月1日至2017年5月31日期间劳动合同。劳动合同到期后，敏敏继续在该公司工作，公司未与其续签书面劳动合同。2018年2月

1日敏敏离职，随后通过仲裁和诉讼方式要求某公司支付2017年6月1日至2018年2月1日期间未续签劳动合同二倍工资差额，最后，法院判决支持敏敏的诉讼请求。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，劳动者主张满一年之后的未续签书面劳动合同二倍工资差额为什么不支持呢？针对这个问题，兰州市城关区人民法院法官孟定军进行了分析。

劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，双方未续签劳动合同的，计算二倍工资的起算点自劳动合同期满的次日，截止点为双方补订劳动合同的前一天，最长不超过12个月。此种情况下，用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果均有预期，因此无需再给一个月的宽限期。本案中，敏敏和某公司之间原劳动合同2017年5月31日期满，则自2017年6月1日开始，某公司向敏敏支付未续签劳动合同二倍工资差额至2018年2月1日。