

# 职工的归属感从何而来?

□本报记者 刘欣欣 文摄



刘娟：北京市融川融资担保有限责任公司职工

北京市朝阳区建外社区经济管理服务中心由事业单位转型为企业，成立了北京市融川商贸有限公司，其经济结构由过去单一收取租金和管理费，调整为以互联网金融为主要业务。在这个企业内，职工都说有归属感。企业为他们做了什么事，他们才会这么说呢？让我们来听一听。

## 在家哭了鼻子 领导都能细心发现

刘娟：我必须得说说我的领导朱俊东，她非常平易近人。她经常会询问我们最近的工作情况，遇到问题帮着我们一起解决。有鼓励也有督促，比如说我大学毕业刚来的时候，对公文的格式一窍不通，她在这方面要求很严格，一点一点教我。四年过去了，我变得越来越沉稳，对工作的态度也变得和她一样严谨了。

在个人发展上，她经常鼓励我在工作不忙的时候多学习，支



武敬东：北京市融川商贸公司办公室主任

持我们多看书，充实自己。可能是女领导的原因吧，她非常的细心。有一次发现我眼睛肿着就来上班了，询问我是怎么回事。在得知我是和男朋友吵架，哭肿了眼睛之后，还帮我分析具体问题。

生活上她对我们的关心也非常多，有的女同事痛经，特别疼，她就让这位同事到她办公室的会客沙发上躺会儿。还帮我们申请了专门的时间做眼保健操，让我们每天拿出15分钟时间保护视力。

## 不管谁住院 大家都会一起探望

武敬东：我们单位从上到下关系都非常和谐、团结，从领导到一线职工就跟一家人似的。我负责办公室工作，繁琐的事情非常多，刚接手劳资工作的时候，朱大姐就手把手教我贴药费单子，那时候都是手工报销。用她的方法，几秒钟就能贴一个，让



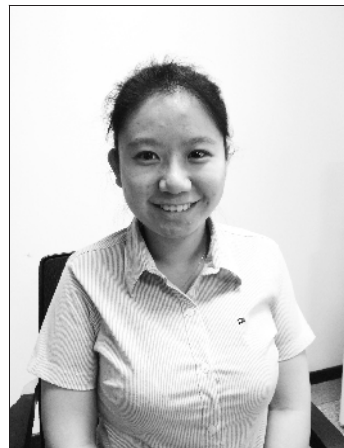
张娟钰：北京市融川商贸公司会计

我很快上手了。她不光热心，还有爱心。我们有同事生病住院，不管对方是什么职务，朱大姐都会组织大家一块去看望。可以说我们企业是一团和气的向上发展。

## 一个部门业务多 外部门便会帮忙干

张娟钰：我是去年11月份来到这个公司的，时间不是特别长。但由于原来在几个单位做过，有比较了，所以更能感受到这家企业给职工的温暖。首先，领导特别随和，有一次有个客户来，食堂忙不过来，我们副经理亲自做饭去了，烙馅饼，让我很惊讶。

在工作上，财务科大大小小的事情非常多，尤其到了年底，工作特别忙，周末我们加班领导也来，能干的都跟着我们一块干了。我之前在两个企业做过，领导都是安排完工作就走了。而这



孙瑜：北京市融川融资担保有限责任公司职工

个单位是有事大家一起干，不是说这是你这个部门的事我就不管了。前一阵有审计了，领导还帮着协调其他部门的人员来帮我们做一些基础的复印类的工作。工作气氛特别好，我喜欢这样的企业。

还有一些小事，比如有一次我出去培训，也没人问我回不回来吃，但当我1点多回来的时候，看见给我留的那份饭就在暖气上热着呢，我特别感动。就是不管哪个部门的谁出去，领导都会帮着让食堂给留饭。

孙瑜：的确，我们公司是挺人性化的，大家相处的也都很和谐。不会出现说这是你们部门的事，我不管这种情况。比如说我日常工作是去银行做委托贷款业务，去谈合同、送资料之类的。但去一趟银行就肯定会顺便把财务上需要的资料都拿回来，省的他们再跑一趟了。这都要得益于整个公司的氛围好，大家都不会斤斤计较。

## 【边聊边论】

### 职工工作地分散 工会如何提供服务?

被访者：潘婕 记者：任洁 万玉藻/摄



燃气集团下辖众多分公司、所和站，职工工作流动性大，工作地点分散，这样的情况下工会如何开展有效的服务？燃气集团有自己的一套成熟做法，潘婕副主席近日娓娓道来。

记者：燃气职工工作场所分散在哪儿？工会工作思路会相应变化吗？

潘婕：北京市燃气集团现有基层工会组织26个，工会小组近900个，拥有工会成员1.2万人。职工分散在市区、怀柔、密云、延庆、昌平、平谷乃至外省市，从集团出发到最远的基层班组，2个小时都不止，有时还要翻山。像五分公司的机关在文慧桥，但服务范围西到门头沟，北至十三陵水库，职工去那里检修，骑电动车要带2块电池。这些因素决定工会工作不能墨守成规，要从职工需求和企业发展实际出发，创新服务方式。

点评：职工工作性质、工作内容、地点等不同，决定工会的服务模式不应雷同，切实考虑职工心声和需求，让固化模式变为动态模式，让工会服务真正符合职工的工作和生活需求。

记者：那么工会如何及时了解基层职工的需求？

潘婕：了解职工需求有多种渠道，包括网站“职工心声”栏目、两级工会的月职工思想动态分析、职工代表意见征集等；还有各层级工会的职工代表巡视、不定期调研、职工走访和结对帮扶等形式，了解职工最困难和最关注的焦点。职工有问题，可以随时反映。

点评：征集上来的问题真的能给予重视和解决，说明单位党政与工会切实把职工当回事，职工的工作环境日益改善，怎能不努力工作来回报企业呢？

记者：工会怎样才能把服务做到位？

潘婕：在传统的服务项目上，工会把关怀送到每位职工身边。像去年冬季，工会特别给一线职工订做了防静电的羽绒坎肩，外聘职工也有，一共送了7000多件，所有管理人员都没有。今年夏季，我们为全体职工送去速干型遮阳帽和冰巾，基层一线职工还有100元清凉防暑用品。工会还为基层班组提供个性化服务，提前询问他们想要哪些物资，按照需求采购，有的给冰箱，有的给空调，有的给保温箱，避免慰问品的千篇一律。

点评：送慰问不是走过场，要真正有所行动，把温暖送到职工的心坎上，燃气集团做出了表率。

## ■有问必答

提问：木制品加工厂职工 刘长江  
回答：北京市朝阳区人民检察院检察官 吕晋

## 不签劳动合同 职工难以维权

□本报记者 王香岚



回答者 吕晋



提问者 刘长江

刘长江：去年底，经老乡小李介绍，我来到北京一家木制品加工厂上班。入职两周后，我找到小李询问何时签订劳动合同，对方说公司老板跟他朋友，提这种要求是对老板的不信任，这样做不合适。小李让我放心，说工资、补助都会按时足额发放，绝对不会拖欠。我本来还有些担心，但碍于老乡情面就未再坚持。此后工作几个月，老板确实按月发放了工资，所以我就没再提签合同的事。

今年6月，工作时我被砸伤，出院后回家养病。花了很多钱医疗费，我想让公司申请工伤鉴定，

并支付相关费用，但老板说我不是该公司的员工予以拒绝，后来我申请仲裁维权，又向法院起诉要求确认劳动关系。在诉讼中，因没有书面劳动合同，我提供的工资结算明细没有公司盖章，而我的工作不固定不参加公司考勤管理，公司考勤中没有我的记录，老乡小李和其他工友又拒绝给我作证，最后法院判决驳回我的诉讼请求。我不服原审判决，又向检察机关申请监督，因未能提供充分证据，检察机关对我的监督申请未予支持。请问：这是为什么？

吕晋：近年来，因未签订书面

劳动合同而导致劳动者要求确认事实劳动关系的诉讼频发，此类案件往往多发于以下用工类型中：计时或计件工作、非全日制用工领域。这类工作一般是劳动时间自由，工作地点不固定，工资以现金形式签字领取，用人单位未给劳动者缴纳社会保险，劳动者因工作岗位特殊等原因不参加考勤或公司根本未设立考勤制度。

从实践来看，易发生这种劳动争议的职工，主要集中在促销员、保洁员、餐厅服务员、建筑工人、电梯工等职业群体。这些岗位对技能要求不是很高，劳动力资

源供大于求，用人单位在招工时占有绝对的主导地位，因此对待劳动者往往提出“要么不签劳动合同要么走人”，劳动者迫于工作难寻的压力，对于用人单位的条件大多选择全盘接受，这就为劳动纠纷的发生埋下了隐患。

我在这里提醒大家，在遇到用人单位不签订书面劳动合同时，劳动者既要合理主张签订劳动合同，也要有意识的在工作中留存相关证据，比如工作证、服务证等物品，入职登记表、报名表或其复印件、考勤表，加盖用人单位公章的其他文件或者复印件，并及时向当地劳动行政部门投诉。