

中国民航工会全国委员会
中国民航报社 联合主办

■张灯结彩闹新春

国航贵州分公司召开迎新春联欢会

→详见 2 版



■风雨中前行

——21 世纪第一个 10 年欧洲
工会发展状况简介

→详见 3 版



■过年

与读者一起追忆
几十年前过年的感觉。

→详见 4 版



■兼职而不失职的“领路人”

这张照片就像一面旗帜,激励着
航管中心工会工作者恪守职责,为职
工办实事、办好事。

→详见 4 版



《中国民航工会 2012 年工作要点》下发 稳中求进 再创佳绩

本报讯 记者刘璐报道:日前,中国民航工会向民航各级工会下发了《中国民航工会 2012 年工作要点》,要求各级工会围绕中心工作,服务大局,牢记职责,振奋精神,扎实工作,与时俱进,不断提高服务科学发展、服务职工群众的能力和水平,团结引领民航广大职工爱岗敬业,拼搏进取。

2012 年是实施民航“十二五”规划承上启下的重要之年,民航面临的各项任务十分繁重。由此,民航工会工作的总体要求是:全面贯彻党的十七大和十七届五中、六中全会精神,落实全国民航工作会议精神和全总十五届六次执委会会议精神,深入贯彻落实科学发展观,以学习宣传实践中国特色社会主义工会发展道路为主题,

- 团结动员广大职工为实现“十二五”规划目标建功立业;
- 深入开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动;
- 培养造就知识型、技术型、创新型的高素质民航职工队伍;
- 以改革创新精神加强工会自身建设,增强工会组织活力

以开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动为主线,坚持“稳中求进”的总基调,在提高职工素质、推进建功立业、维护职工权益、构建和谐劳动关系等方面取得新进展,团结引领民航广大职工充分发挥工人阶级主力军作用,实现民航平稳较快发展,以优异的成绩迎接党的十八大的胜利召开。

2012 年,民航工会工作主要围绕

六个大的方面展开:

第一,围绕中心,服务大局,增强做好工会工作的责任感和使命感。首先,组织开展好迎接党的十八大胜利召开的各项活动,并组织学习宣传实践十八大精神活动。其次,深入学习、广泛宣传、积极实践中国特色的社会主义工会发展道路。再其次,扎实推进工会系统“创先争优”活动,实现“工会组织创先进,工会干部争

优秀,职工群众得实惠”的良好局面。

第二,充分发挥工人阶级主力军作用,团结动员广大职工为实现“十二五”规划目标建功立业。首先,各级工会要深入开展“安康杯”竞赛活动,积极组织实施群众性安康工程。其次,广泛开展形式多样的社会主义劳动竞赛和职工岗位练兵、技能培训、技术交流、技术创新、合理化建议、节能减排等活动,推动技能竞赛覆盖民航更多岗位和工种,构建职工建功立业、成长进步的坚实平台。再其次,大力弘扬劳模精神,引导广大职工成为推动科学发展的行动楷模。

▶转本刊 3 版

■工会时评

开栏的话

《工会时评》栏目和着壬辰龙年的脚步孕育而生。

在这个栏目里,我们将本着“关注时事、传递思想、影响舆论”的宗旨,紧扣民航工会工作的方针政策、重点思路,围绕民航工会系统的新闻事件、热点难点,从建设性的角度表达自己的真知灼见,激励民航广大干部职工积极思考、踏实做事,从而更好地为建设民航强国贡献力量。

走中国特色社会主义工会发展道路 为建设民航强国再立新功

□程凌 刘璐

龙年伊始,广大工会工作者有了新的指路明灯。2012 年 1 月 8 日闭幕的中华全国总工会第十五届执委会第六次全体会议通过了《中华全国总工会关于学习宣传实践中国特色社会主义工会发展道路的决议》(简称《决议》)。《决议》指出,中国特色社会主义工会发展道路科学地回答了“走什么样的工会发展道路、建设什么样的工会”这一重大时代课题,使我们对新时期中国工会运动的认识升华到新的高度。

在刚刚出台的《中国民航工会 2012 年工作要点》中,已将学习、宣传、实践中国特色社会主义工会发展道路,列为 2012 年工会工作重点之一。

认识是实践的基础,民航广大干部职工首先要明确什么是中国特色社会主义工会发展道路。中国特色社会主义道路的重要组成部分,是对中国工会 80 多年、新中国成立 60 多年特别是改革开放 30 多年来工会工作理论成果与实践经验的高度概括和科学总结。中国特色社会主义工会发展道路的科学内涵和精神实质是:坚持自觉接受党的领导;坚持中国工会的社会主义性质;坚持发展工人阶级先进性;坚持构建和谐劳动关系;坚持维护职工群众合法权益;坚持完善社会主义劳动法律体系;坚持推动形成国际工运新秩序;坚持以改革创新精神加强自身建设。

这八个方面相互联系、有机结合,构成中国特色社会主义工会发展道路的完整体系,其核心是坚持自觉

接受党的领导,根本是坚持中国工会的社会主义性质,关键是坚持维护职工群众合法权益。

实践的关键在于将理论与实际紧密结合。多年来,中国民航各级工会在党政、上级工会的正确领导下,贯彻落实党的路线、方针、政策,紧紧围绕中心工作,服务民航改革发展稳定大局,团结广大干部职工当好主力军,建功立业。民航各级工会在维护职工合法权益,积极开展群众性安全生产活动、劳动技能竞赛等,大力推进职工素质建设工程等方面取得了很大的成绩。在中国特色社会主义工会道路理论的指导下,民航各级工会干部职工要把理论的指导思路与民航中心工作思路紧密结合,把理论的精神内涵与民航行业工作特色紧密结合,把理论的指导方针与民航职工具体情况紧密结合,这样才能把中国特色社会主义工会道路体系,落实到民航工会工作的实处。

今年是贯彻落实民航“十二五”规划的关键之年,以学习《决议》为契机,中国民航各级工会组织应深入思考如何以改革创新精神全面推进思想建设、作风建设、制度建设,提高工会建设的科学化水平,切实增强民航各级工会组织的创造力、凝聚力、战斗力,充分发挥桥梁纽带作用,营造依靠主力军、建设主力军、发展主力军的浓厚氛围,团结和带领广大干部职工顺利实现民航“十二五”规划的目标和任务;促进民航行业文化建设,推动民航核心价值体系建设,从而为实现民航强国的伟大目标作出新贡献。

温暖民航

龙飞凤舞新春到 温暖民航一家亲

中航集团工会 周密部署送温暖 亲切走访第一线



本报讯 通讯员董玉清报道:2012 年 1 月,中航集团开展了“送温暖”活动,分成 5 个小组深入一线慰问职工。

集团总经理王昌顺、党组书记王银香、副总经理曹建雄、党组成员蔡剑江、纪检组长李庆林、副总经理孙玉德、副总经理宋志勇等集团领导、在集团工会主席薛亚松、国航党委书记樊澄、副总裁赵晓航、党委副书记冯润娥等有关领导的陪同下,分别到在京和京外的有关单位,看望一线广大干部职工,并专程到离退休老领导、老党员、劳动模范、特困职工家中慰问。

长期以来,集团领导都非常关心职工的生活,反复强调要用心对待员工,关注基层。为落实好“送温暖”各项工作,从 2011 年 12 月份开始,集团工会对各直属单位的困难职工进行摸底并建立困难职工档案,制定了“送温暖”活动的具体实施方案。

首都机场集团工会

除夕慰问掀高潮“四个结合”送温暖

本报讯 通讯员赵琪报道:除夕下午,首都机场集团总经理董志毅、党组书记刘彦斌等领导来到首都机场生产运行服务保障现场,慰问了北京地区各成员单位及驻场单位广大一线员工,将首都机场集团 2012 年“送温暖”活动推向高潮。

至此,全集团各级工会组织共筹集并下拨慰问款 1400 多万元,慰问职工达 2.1 万人次,实现对困难职工慰问

“全覆盖、不遗漏”。

在慰问中,首都机场集团工会坚持做好“四个结合”,即争取行政支持与动员各级工会自筹资金相结合;一般性、突出性与突发性困难慰问相结合;普遍化与个性化相结合;企业化与社会化相结合。

2 月 2 日,集团工会主席崔友军将陪同民航局纪检组组长梁宇生和民航工会副主席毕务芳前往偏远寒冷的黑河、哈尔滨等地,继续为一线职工送去温暖。



上海机场集团

4 支分队齐出动 分赴一线暖人心

本报讯 通讯员陆敏峰报道:1 月上旬,上海机场集团启动了“送温暖、惠民生、促和谐”为主题的“送温暖”集体行动。本次集体行动由机场的 4 支志愿者服务队——党员先锋队、工人先锋队、巾帼先锋队、青年先锋队负责组织实施,共慰问困难员工 101 人,送上慰问金和慰问品共计 37.5 万元。

集团公司党委书记、副董事长何卫

国、党委副书记、董事长吴念祖,监事会主席蒋应时、党委副书记、总裁李德润,党委副书记、副董事长、副总裁朱宁一等领导分别带队慰问了困难员工。

春节前夕,集团党委始终心系坚守在岗位的外来务工人员。集团党委委托集团工会和艺术团成员于 1 月 10 日、11 日集中慰问两场和公安的外地员工,并组织聚餐。

民航二所

办实事办好事 温暖送到千家

本报讯 通讯员李琳报道:民航二所工会认真贯彻落实民航工会关于 2012 年“送温暖”活动的要求,牢固树立全心全意为职工服务的意识,尽心尽力为职工办实事、办好事。近日,二所广泛开展了以一线员工、特困职

工、病残职工、退休职工和老劳模为重点的“送温暖”活动。

在新春佳节来临之际,民航二所所长黄荣顺、副书记杨超、副所长刘卫东带领党群和工会的同志深入困难职工家中进行走访慰问,为他们送去二所党

委的关怀和祝福。每到一处,所领导都与困难职工亲切交谈,问寒问暖,详细了解他们的生活情况,嘱托他们要保重身体,温暖过冬;鼓励他们要克服困难,树立信心,合理安排生活,并祝他们度过一个温暖、祥和、愉快的春节。

记录本。

“说出来的都是虚的,我要看他们是不是做到位了。”崔友军说。只见记录本上每一条客户投诉从时间、原因,到处理过程再到结果都一条条记录得清清楚楚,崔友军这才放心了。

这就是班组建设的一个成果。“不要小看这一条条的记录。日常工作不是做样子、摆形式,而是要真真正正落到实处。”崔友军说到这里,语气很坚定,“不是领导检查就有,不检查就没有。工作是扎扎实实做出来的。”

2008 年 10 月,集团工会在重庆机场召开现场经验交流会。崔友军在会上提出了“踏实工作、奋发向上、求知创新、团结和谐、共同发展”的 20 字工作标准,明确了“规范化、标准化、科学化、可视化、人情化”的方法要求,并对在集团范围内开展班组建设作出全面部署。

▶转本刊 2 版

广阔天地的大智慧

——访首都机场集团党组副书记、纪检组组长、工会主席崔友军

工的幸福中来,让党政放心、省心,让职工安心、开心,是崔友军不断思考的问题,也是他坚持不懈的事业。

理念和工作的一步,不仅仅来自于他本人的思考,更来自于调查与实践。

实践出真知

自任首都机场集团工会主席那天起,崔友军就在想,新时期的工会早已不是从前送大米、打打比赛那么简单了。在企业快速变革发展中充分发挥工会的作用,更好地服务企业发展、谋求职工幸福才是根本。

崔友军一天都没闲着,他走出办公室,各地走访展开了深入调查。在全集团推广班组建设的想法,就是这么“跑”出来的。

2007 年,崔友军到重庆机场调研时发现,这里不仅员工的精神面貌好,企业的安全服务水平有很大提高。后来才知道,是因为重庆机场的“细胞”——班组——的活力被充分调动起来了。



经过深入的调查,首都机场集团工会决定将重庆机场集团作为试点单位,采用试点先行、以点带面的方法,摸索开展班组建设的途径和方法。

一年之后,崔友军再次来到重庆机场集团。他深入一线走访,只听不说。一位班组长在汇报员工如何处理疑难客户投诉时,崔友军只提了一点要求,那就是看这个班组的投诉处理



□本报记者 刘璐 程凌
通讯员 姚红芳 赵琪

崔友军给记者的第一印象,就像他自己所说的,不像一位工会主席。他想象中的工会主席,应该是那种活泼开朗、善于言谈、好张罗事儿,一眼看上去就很有亲和力的人。

崔友军表面看上去的确有些严肃。他 20 世纪 80 年代毕业于北京大学历史学系,曾多年从事纪检工作,冷静、深邃、沉着,似乎早已成了他性格的一部分。然而,他的热情“至若春和景明,波澜不惊”。

担任首都机场集团党组副书记、纪检组组长、工会主席多年来,他把自己所有的热情都投入到企业的发展和职

幸福像花儿一样

南航员工联谊活动在羊城举办



春节前夕,由南航集团工会女工委牵头举办的“缘来有你”南航员工联谊活动在广州航明珠大酒店举行,广州驻场各单位的 80 名青年员工参加了联谊活动。当天,每个人都幸福得像花儿一样。

青年是南航的生力军,是南航的未来,南航有责任也愿意为青年员工搭建成长、交流的平台,让广大的青

年员工在南航的舞台上实现个人价值的最大化。

南航集团副总经理、工会主席杨丽华表示,幸福的一大指标就是和谐美满的家庭,南航青年的家庭幸福关乎南航的健康。青年人需要更多面对面交流的机会,在实现个人价值最大化的同时,让生活更幸福。

葛汝峰 摄影报道

■班组建设

服务,就在旅客最需要的时候

——记白云机场航服公司“迎客松”班组

□本报通讯员 胡方 祁旭敏 陈敏利

2011年一个阳光明媚的早上,白云机场股份公司总经理张克俭将旅客赠送的两面锦旗和一封热情洋溢的表扬信,郑重地交到航空运输服务分公司总值班经理欧阳家泰的手中。两面锦旗上分别绣着“拾金不昧”、“实干高效”八个厚重的烫金大字。这不仅饱含着旅客对白云机场优秀服务的感激之情,更是对一线服务人员辛勤工作的充分肯定。

白云机场股份公司航服分公司服务中转部“迎客松”服务班组成立于2009年5月。两年来,班组成员穿梭在指廊、停机坪,为抵离白云机场的旅客送上一个个真诚的笑脸,为航班延误的旅客递上一份份热腾腾的餐食,为无人陪伴儿童付出细腻关怀和爱心,为残疾旅客提供最适当的服务……他们用自己的实际行动诠释着“服务,就在旅客最需要的时候”的优质服务理念。旅客的舒心满意就像那一面面火红的锦旗,激励着“迎客松”班组。

“员工满意,才能让旅客舒心”

如果说舒适的候机环境是给旅客的视觉享受,那么地面服务就是旅客的切身体验。如何才能做到让旅客满意?在经过深思熟虑后,“迎客松”班组提出:要做到让旅客满意,首先就要先让员工满意,员工满意了才会全身心地投入到工作中去。

员工生病了,班组长带着部门领导的叮嘱前往探望;员工思想有波动了,班组长主动和他谈心,解开员工心里的疙瘩;员工家庭出现困难了,班组长发动大家自发进行捐款,消除其后顾之忧。在班组长的努力下,员工渐渐意识到集体的力量,自觉形成一股合力,激发起高涨的工作热情。

为旅客构筑和谐的乘机环境

为了给旅客构筑一个和谐的乘机环境,“迎客松”班组在部门领导的支持下,在工作中不断进行大胆创新。

以往遇到航班延误一般只是广播通知旅客延误的原因,现在为了安抚旅客焦虑的情绪,“迎客松”班组制作了一个“航班延误告示牌”,由服务员定时将接收到航班延误动态信息写在牌子上予以发布;为了消除旅客误机后的担忧,“迎客松”班组制作了误机旅客改签引导卡;在亚运会期间还根据实际工作需要将服务工作进行了延伸,制作了中转联程告示牌、远机位登机口方位指示牌等。指示牌的内容不但简洁明了且用中英文标注,让旅客能一目了然。

有了这些清晰明了的指引,旅客的投诉率明显下降,满意度不断提高。

“让旅客找不到不满意”

随着社会的不断进步,旅客对服务的要求越来越高,为塑造一线岗位良好的服务形象,打造优质服务团队,“迎客松”班组积极组织机员参加“星级值机员”培训。通过培训,员工在工作中逐步建立起以优质的服务“让旅客找不到不满意”的服务理念。

2011年8月4日17时15分,正在值班的分公司服务中转部班长明刚接到海航商务代表打来的电话,要求协助一名旅客寻找在海航HU7272航班上丢失的一个钱包。明刚了解情况



“迎客松”班组成员与其他班组成员相互切磋服务经验。 祁旭敏 摄

后,马上通过系统查询到这位旅客在飞机上的座位号,同时了解到该航班是即将执行广州至南京的航线。明刚看了看时间,此时距离旅客登机只有15分钟了,必须得赶在旅客登机前找到钱包。

功夫不负有心人,经过一番努力,明刚终于在这名旅客曾经坐过的座位缝隙里找到了钱包。明刚顾不得擦拭脸上的汗水,立即与旅客取得了联系。旅客万万没想到自己抱着试试看的一个求助电话,机场工作人员不但马上行动,而且在那那么的短时间内找到了丢

失的钱包,此时离他打电话的时间才过了15分钟。

欣喜万分的旅客赶到机场,当明刚亲手将钱包交到旅客手中,他紧紧地握住明刚的手久久不愿意松开。

明刚,这位服务之星腼腆的一句话“尽自己所能帮助您,让您满意离开,这是我应尽的职责”,道出了所有机场工作人员的心声。

拾金不昧 风格高尚

2011年6月11日,旅客李先生准备乘坐12时30分的CA1352航班到北

■身边的故事



张灯结彩闹新春

国航贵州分公司召开迎新春联欢会

春节前夕,由国航贵州分公司工会主办的迎新春联欢会在《闹新春》的音乐声中拉开帷幕。国航贵州分公司、商委贵阳营业部、国货航贵阳营业部、贵阳维修基地等国航贵州区域的员工们齐聚一堂,载歌载舞。

活动期间,火红喜庆的剪纸、灯笼,五彩缤纷的拉花、彩带,猜灯谜、看表演、幸运大抽奖等活动精彩不断。

一曲由身着旗袍的空姐们带来的

优雅舞蹈《青花瓷》拉开了联欢会节目演出的序幕。现代京剧、男女生对唱、长笛演奏、越剧等节目相继登场,形式多样的节目博得现场掌声不断。综合保障部带来的舞蹈《梦幻天鹅》更是把全场观众逗得捧腹大笑;生产指挥中心自编自导的《我们今年又跳舞》以一个人同时扮演男、女两个角色的舞蹈赢得现场掌声雷动;客舱部乘务员表演的小品《赶飞机》,将乘务员如何为第一次乘坐飞机的旅客

京出差。由于匆忙,他的钱包从裤子口袋滑出来,落在A117登机口旁的座位上,他却浑然不知。

“迎客松”班组成员解小妮结束了航班保障正准备离开时,发现了座位上的钱包,她立即向值班主任李广建报告。钱包内装有大量现金、旅客身份证、多张银行卡等物品。通过离港系统,他们查询到旅客的电话号码。

3个小时过去了,预计航班已经安全到达北京。李广建立即拨打了旅客的电话,谁料旅客的手机仍处于关机状态,接着打,关机;再打还是关机。为了能尽快联系到失主,臧江毫不犹豫地从小广建手中接下了联系的任务。最终,在2011年6月27日联系到失主并交还了钱包。

自2011年6月份以来,仅航服服务中转部就收到旅客表扬信18封,锦旗3面,口头、电话表扬数十起。而就在2011年8月1日,服务中转部的员工杨维、丁艳和臧江还合力将一个装有3张合计近十万元存折的手提包归还给了旅客……

正是这样一群人,他们如黄山上的迎客松,不论是炎炎夏日还是寒冬冬季,不论是晴天还是雨天,他们都一如既往地驻地坚守在工作岗位上,迎来送往每一位旅客,用点滴的积累,用尽善尽美的精神,完成好每一个航班保障工作,让旅客开心地来、满意地归。

■蓝天玫瑰

□本报通讯员 李文秀

鲁迅先生说第一个用花形容女人的是天才。《诗经》里的一句形容女人的诗让我心驰神往:委委佗佗,如山如河。

山川河流,人间大美,是怎样的端然大气又不失妩媚的女人才能承担得起这样的赞美。众多女子,她们或活泼聪明、或温婉亲切。有的未谙世事,如花似玉,有的经历岁月的打磨,成熟内敛。民航飞行学院的教师——罗凤娥堪称此美。

如果您问飞行学员双学位班的学生,哪门课最不容易应付,90分钟丝毫不敢打瞌睡;哪门课上下来会让手心出汗;哪门课的老师只要淡淡的几句话就能让人茅塞顿开,并让学生为此思考更多?那一定是签派程序和方法、签派实践应用这两门课。作为这两门课的主讲老师,罗凤娥的语调并非抑扬顿挫,可是她的每一个字都会像打夯一样深深地落在学生的心中;她没有夸张的表情,讲课却不失幽默风趣。

在课堂上,哪位同学问题回答得比较好,她会禁不住露出赞许的微笑。那个时候,学生不禁感叹,原来课堂上一向严肃的罗老师会笑得这么美。学生会为得到她的一句夸奖,而努力学习。这好像只有在小学和初中才有的经历,没想到在大学期间,也会有学生因老师的人格魅力而发愤图强。

罗凤娥,头脑清醒而且聪明大



气,讲课风格端庄自然,知识结构梳理得清晰明了。她多次告诉学生,签派知识琐碎甚至有些复杂,需要平日的大量积累。它不是单一的学科,气象、情报等等学科交叉其中,一个好的签派员往往是一个专业知识丰富而扎实的人。

罗老师的英语非常好,上课时她的板书都是用英文书写的,知识网络结构一目了然。这样的讲课风格让学生不得不提前做好预习、背单词、查资料。这是一种压力,也是一种动力,不但培养了学生的良好学习习惯,也为更好地适应未来的民航工作打下了坚实的基础。

“她带过的学生太多了,她是真正的桃李满天下。许多学生都认为她思维严谨,逻辑缜密。作为一位女老师,这一点是让很多男老师都要为此佩服的。”一位研究生这样说。

学生不禁赞叹:吾师风娥,如山如河!

◀接本刊1版

“这些想法都是有感而发,我事先没有做任何准备。”崔友军说。他是被一个个班组所感染,看到员工的努力和成果受到的启发。说是之前没有准备,其实崔友军没有一天不在思考着他的工作。

两年后的2010年9月,集团工会初步总结班组建设经验,印发《班组建设指导意见》,提出建设“安全、服务、经营、保障”四型班组的目标要求。

目前,首都机场集团共有安全型班组761个,服务型班组531个,经营型班组298个,保障型班组540个。这些班组按照集团工会要求,开展了各有特色的班组建设实践,在推动企业战略和企业文化落地、提升安全运营水平、提高服务保障品质、提高企业效益等方面充分发挥了作用,做出了贡献。每一个班组都有他们的特色和优势,百合、旗舰、荷花、井风源……一个个响亮的名字就像花儿一样在绽放。

2011年底,集团再次召开班组交流暨班组长培训会议,一改以往的单位领导介绍或某个班组骨干演讲,由班组长自己讲述了各自班组的故事,介绍经验和体会。2012年,集团公司准备大力评选和表彰优秀班组和班组长,大力推进班组全面管理和自主管理,在原有基础上固化成果,创新提升。

发展才是硬道理

崔友军说,在战争时期,不想做将军的士兵不是好士兵;而在平时时期,在一个企业中,不是一个好士兵不可能成长为将军。

员工和企业共同发展,才是硬道理。

在2011年的班组交流会上,在崔友军的带领下,集团工会进一步明确了班组建设的定位,即实现员工“三有”(让员工职业有发展、工作有快乐、生活有品质)的基础平台,员工实现个人价值的基本起点,推动企业持续健康发展的源动力。

井冈山机场有个“井冈山”水电班组,通过开展班组建设,把班组的基础台帐、现场管理、行为规范做出了特色,做成了标杆。班组几年来持续保证航空安全,员工积极向上,班组活动有声有色,2011年度被民航局授予“工人先锋号”称号。班组长肖晓忠在班组建设中找准了工作定位,找到了工作乐趣,并且迅速成长起来。正是由于表现出色,目前他已经被升了职,承担更加重要的工作。

“我一直要求每一位员工都要踏实工作、要勤奋,要善于学习。只要努力,一定能有所发展。”崔友军说到员工的发展,脸上洋溢着幸福的笑容。如何给员工提供更广阔的发展空间,也是崔友军一直在思考的问题。

崔友军给记者讲了这样一个故事。在内蒙古机场集团有一个有名的“李新班组”,是负责飞行区驱鸟工作的。班组长李新是一名内蒙古大学生物系毕业的硕士研究生。由于自身综合素质较高,又善于钻研,他带领自己的团队,利用专业知识综合机场附近鸟的品种、声音、季节等因素,将动物的声音录下来,定时在机场周围播放,大大提高了驱鸟的效果。

“这位年轻人肯扎根基层,肯钻

研,能吃苦,让人很感动。我们一定要给这样的员工充分的发展空间。”崔友军说。民航有很多有代表性的工种,是其他行业所没有的。“如何将一个典型打造成一个品牌,从而为企业和员工的发展提供更广阔的空间是我近来一直在思考的问题。”

首都机场集团近年来为职工打通了三个职业通道,一改之前的单一通道,鼓励并引导员工向管理方向或技术专业方向发展,不仅仅关注职层,也关注职级的发展,充分发挥员工个人价值,从而实现职业发展。

员工的冷暖就是企业的冷暖

崔友军是一个在办公室坐不住的人,首都机场集团有30多家支线机场,有的远在边陲。只要有机会,他在出差之余都会到这些机场看一看,和基层员工聊一聊。他去时不通知,回来带着职工最关心的问题向党政领导反映。

在多次走访时,崔友军发现,一线员工平时工作比较辛苦,休息环境相对较差。崔友军看在眼里,记在心里。

多年来,他积极倡导,推动各成员机场员工倒班宿舍、过夜用房的建设,推动员工服务(活动)中心、职工之家、职工小家的建设,为员工安心工作、快乐生活而积极努力。在党政支持和共同努力下,类似于首都机场股份公司的员工服务中心、商贸公司的航诚家园、餐饮公司的8+俱乐部等先后建立起来。在这一个家家园里,员工体会到了组织的关心,家庭的温暖。

对于各成员企业中派遣员工这一特殊群体,首都机场集团一直高度重视和关注。

近年来,为解决劳动用工、劳务派遣中存在的问题,首都机场集团印发了《劳动用工指导意见(修订)》、《人员派遣与人事代理制度(试行)》,本着自愿派遣、规范操作、同岗同酬、动态用工的派遣用工原则,对劳动用工、派遣用工管理进行了规范。一方面推动同工同酬,身份转换;另一方面打通派遣工职业发展通道,推动优秀派遣工走上重要岗位、管理岗位。

崔友军利用调研、民主生活会、送温暖等机会,不失时机地与企业领导班子成员谈心、交流,提醒各单位在发展的同时不忘员工个人利益和成长。目前各成员企业在工伤处理、休病假、员工培训、工资正常增长等方面,基本做到了所有员工享有同等权利。多数单位做到了以岗位公开招聘选拔人才。特别是2010年工资改革之后,集团大多数成员企业已经实现实际意义上的同工同酬。

各单位在入党入团、评优评先、岗位竞聘等方面一视同仁,解决他们入会、入团入党问题,调动了政治积极性,也实现了其民主权利的有效落实。武汉机场先后有100多名短期工向党组织递交了入党申请书。重庆机场大量班组长均为派遣工出身,已经有不少班组长竞聘到中层管理岗位。贵安公司现有中层管理人员队伍就有8名(32%)劳务派遣人员;一线主任、值班主任中,80%均为劳务派遣工。

在工会这个广阔的天地,只要用心,就能施展大才华。崔友军说得很少,却把企业和员工装在心间,用尽他真诚的心,用尽他的大智慧。

诚心值机 因您而变

——记桃仙国际机场地面服务保障部国内值机室

□本报通讯员 任风华

沈阳桃仙机场既是我国一级干线机场,也是东北地区的航空运输枢纽,全国八大区域航空枢纽之一。桃仙机场国内值机担负着机场代理的所有国内出港航班的乘机办理手续和托运行李任务,保障着18家航空公司的航班。

值机室现有员工69人,平均年龄

26岁,其中共产党员8人,共青团员53人。这是一个有凝聚力、创新力的年轻团队,更是一个朝气蓬勃、富有激情的和谐团队。他们热爱工作,他们心系旅客。

这个团队的每一位员工秉承“仁爱奉献,勇于担当,精诚团结”的企业精神,关注细节、延伸服务,始终围绕着“诚心值机,因您而变”的岗位理念,不

断探索,用真心、诚心、爱心来满足旅客和航空公司日益增长的高品位需求,得到了旅客及航空公司的一致好评。

那一句句朴实的话语、一张张真情流露的笑脸、一封封热情洋溢的信件、一面面来自天南海北的锦旗,是旅客对他们最大的认可和鼓励。

为做到“从需出发,因您而变”,他们推出了“全天开放值机柜台”、“特殊旅客温暖服务”、“玫瑰服务”、“国际中转一站式服务”等一系列创新、贴心的服务。

“全天开放值机柜台”是指只要是当天出港的航班,旅客可随时提前办理手续,不必等待到航班起飞前一个半小时;“特殊旅客温暖服务”服务于特殊旅客,即老、弱、病、残、孕、无人陪伴儿童、轮椅旅客,帮助他们到专柜办理乘机手续、引导、帮助旅客快速通过安检,为旅客指引登机。贴心的服务让这些真正需要帮助的人感受到温暖和人性化的关怀。

值得一提的是,“玫瑰服务”针对航班高峰期,对旅客进行疏导,引导旅客自助值机或到专用柜台办理乘机手续,压缩旅客值机等待时间,突出值机服务快速的特点,维持值机柜台秩序,并认真主动为旅客答疑解惑。他们及时检查

旅客的行李外包装是否符合《民用航空行李运输规定》,提醒旅客改善外包装,巡视旅客有无携带“三超”行李,协助旅客进行托运等。遇到航班延误,他们还及时将航延信息传递给旅客,维护旅客的知情权,协助旅客办理延误航班的签转和次日补班等。

“国际中转一站式服务”是在国内率先开展的值机国际中转联程业务,使从沈阳出发经由国内其他航站出国的旅客实现值机一次性服务,不用再回到中转站办理乘机手续,为辽沈旅客带来快捷和便利。

目前,经由北京、上海等地的联程业务已经实现亚、欧、非、美洲等全球到达。为了实现千万级机场的目标,给旅客创造一个安全、有序、便捷的春运、暑运出行环境,国内值机人用心满足旅客和航空公司日益增长的需求,以更加饱满的热情及专业的服务打造一支具有桃仙特色的值机团队。

“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”。成绩只属于过去,这个团队不会止步,用他们自己的话说:“您的需求,就是我们的追求,诚心值机,因您而变。”这个团队的每一位成员都兢兢业业,心中装着旅客,心中念着祖国的蓝天。



值机室成员在机场为旅客耐心服务。 彭阳 摄

责编 刘璐 美编 宋卫平 校对 任雨汐
E-mail: mhghzk@163.com
新闻热线:010-87387064

编者按:

这期《中国民航报·工会专刊》视野版,邀请中华全国总工会毛丽娜为读者介绍 21 世纪最初 10 年欧洲工会的发展状况,以拓宽民航工会干部和广大职工的视野,并激励大家在不断地学习和交流中,取人之长、补己之短,更好地做好民航工会工作。

风雨中前行——21 世纪第一个 10 年欧洲工会发展状况简介

□毛丽娜

2010 年 10 月,欧洲委员会编写了《2010 年欧洲产业关系》报告。报告回顾了 21 世纪第一个 10 年欧洲工会的发展状况,并介绍了金融危机以来,欧盟国家的政府、雇主和工会如何通过协商谈判与职工共渡难关。

笔者在认真研读报告的基础上,着重将第一章第二节加以梳理、总结,以窥欧盟成员国工会组织在 21 世纪第一个 10 年的发展状况,从而对我国的工会工作提供借鉴。

欧盟成员国工会的数量、分类

欧盟成员国之间工会联合会在数量上差别很大,没有统一的欧盟工会运动发展模式。有的国家只有 1 个工会联合会,有的国家则有 9 个。同时,各个国家最大的工会联合会的会员比例也不尽相同,如奥地利会员比例为 100%,而法国则只有 23%;主要的下属工会组织或联合会下属工会的数量大相径庭,德国工会联合会 有 8 个下属组织,而波兰总工会则有 100 多个。

欧盟成员国工会联合会按照工会组织所涵盖的经济部门分类,分为一般性工会联合会和专门部门的产业工会联合会。专门部门的工会只包含某一行业的工会,如公共部门工会、商业工会、金融服务业工会、医疗保健业工会;而一般性工会联合会则包含经济部门的多个产业。据统计,2010 年 98 个工会联合会中,仅有 9 个属于公共部门工会,8 个属于服务业工会,81 个属于包含不同产业的一般工会。

欧盟 27 个成员国中,15 个国家的工会组织不团结的主要原因是政治。在奥地利和希腊,不同政党的政治分歧还导致了奥地利工会联合会和希腊总工会内部形成了不同派系。与政治问题盘根错节的宗教问题,也是比利时、卢森堡和荷兰工会组织之间产生分歧的主要原因。

除此之外,在北欧还有一个明显的特点,那就是按“蓝领”和“白领”工人的职业分工而划分的工会组织。丹麦、荷兰、法国和塞浦路斯有高级“白领”阶层组成的工会组织;在比利时、奥地利、爱尔兰和英国,职业差异甚至会造成同一工会内部的分化。值得注意的是,工会组织的联合和劳动力市场的改革,在缩小或消除“蓝领”、“白领”之间的传统差别方面有着异曲同工之处。

在西欧工会历史上,政治、宗教的差异和职业的划分早在第一次世界大战前后就出现了,这些因素对工会的组合和划分的影响根深蒂固。迄今为止,只有德国和奥地利,因行业之间的融合,改变了第一次世界大战前工会组织之间各自为政的局面,将绝大多数工会统一在本国的工会联合会旗下。

工会的多元化仍是体现民主的主要方式。截至 2010 年,与 2000 年相比,欧盟 27 个成员国的工会联合会由 93 个增加到 98 个;在 10 个苏联解体后成立的中东欧国家中,工会联合会由 29 个增加到 38 个。在欧盟某一国家中,最大的工会联合会所辖工会分会的平均数量为 29 个。考虑到较小的工会联合会也可能有分会,除大约 1000 多个独立工会组织外,欧盟所有国家的全国性工会组织总数约为 2000 个。

当出现意识形态和政治观点针锋相对的局面时,工会的多元化经常伴随着争夺会员和提升影响力、谈判权利以及在国家、产业、企业层面占据谈判委员会的席位问题而体现;当会员就其彼此不同的职业、所属地区或宗教信仰达成合作协议时,这种竞争就会销声匿迹。

欧洲工会 10 年发展的突出特点

总体来看,在 21 世纪第一个 10 年,欧洲工会组织合并的步伐放缓。

21 世纪初,工会合并常被炒作成妙计良方,能够解决会员减少的问题,增加工会活力,解放衰落的传统产业市场资源。但工会合并本身成本很高,合并之后的效果也并不尽如人意。例如在 2008 年,虽然瑞典的 3 个“白领”工会完成了合并,但芬兰却推翻了两年前将 6 个工会进行合并的决定。

目前,工会组织在合并时已经开始尊重原有工会组织的势力范围及其所在国的界限。但也有例外。2008 年 7 月,英国最大的总工会团结工会 (UNITE) 与北美钢铁联合工会签订联合协议,启用“工人联合起来”的名称,声称拥有英国、爱尔兰、美国、加拿大和加勒比地区的 300 多万会员。超出国家范围的工会运作虽然在美国和加拿大、英国和爱尔兰之间很出名,但对于欧洲大陆来说却很罕见。

欧洲驾驶舱协会是一个难得的成功例证。欧洲驾驶舱协会下辖欧洲 38 个全国性驾驶乘务机组人员协会,拥有 38650 名飞行员和飞行工程师。所有驾驶舱协会都是国际航空公司飞行员工会联合会的成员。自 2003 年起,欧洲驾驶舱协会已经成为国际航空公司飞行员工会联合会在欧洲的代言人,在欧洲航空安全协会和欧洲空中交通管理组织中代表国



在欧洲,与交通相关的各个产业拥有最具实力的独立工会组织。图为欧洲某航空公司空乘人员召开起飞前的临时会议。

CFP 供图

欧洲工会 10 年发展看点

工会运动发展模式不统一:欧盟成员国之间工会联合会在数量上差别很大,没有统一的欧盟工会运动发展模式。有的国家只有 1 个工会联合会,有的国家则有 9 个。

一般性工会占多数:欧盟成员国工会联合会按照工会组织所涵盖的经济部门分类,分为一般性工会联合会和专门部门的产业工会联合会。一般性工会联合会包含经济部门的多个产业。据统计,2010 年 98 个工会联合会中,有 81 个属于一般工会。与交通相关的各个产业往往拥有最具实力的独立工会组织。

欧洲工会多元化因素影响较深:在西欧工会历史上,政治、宗教的差异和职业的划分等多种因素对工会的组合和划分的影响根深蒂固。只有德国和奥地利,因行业之间的融合,改变了第一次世界大战前工会组织之间各自为政的局面,将绝大多数工会统一在本国的工会联合会旗下。

欧洲工会合并步伐放缓:总体来看,在 21 世纪的第一个 10 年,欧洲工会组织合并的步伐放缓。21 世纪初,工会合并常被炒作成妙计良方,但合并成本很高,合并之后的效果也并不尽如人意。芬兰就推翻了最初将 6 个工会合并的决定。

欧盟成员国工会联合会占比稳定:工会联合会在市场份额中所占比例直接影响到其工资谈判能力和政治影响力。2000 年~2008 年,

欧盟国家工会联合会占到市场份额的比例相对稳定。

工会的集中程度是工会权威和凝聚力的综合体现,常被用于分析工会的组织凝聚力和政治影响力。通过综合分析,得出结论:在 21 世纪的第一个 10 年,欧洲工会运动既没有呈现高度集中的趋势,也没有呈现非集中化趋势。

欧盟成员国工会会员人数在减少:欧盟半数成员国中的工会会员在减少,另外半数成员国的会员只有小幅增加。2000 年~2008 年,欧盟成员国内的工薪雇员中,工会会员从 4600 万人降至 4300 万人,减少了将近 300 万人;而非工会工人却从 1.2 亿人增加到 1.4 亿人。由此可见,欧盟 27 个成员国中工会入会率从 2000 年的 27.8%降至 2008 年的 23.4%。

青年入会率低:欧洲工会的软肋是青年人入会率低。在不断发展的服务业、小公司中,在签订灵活和固定就业合同的雇员中,很难吸纳会员,保持会员率。这一弱点折射出工会组织逐渐老化,而且越来越依赖于公共部门的特点。欧洲最强的工会组织建立在工业和大公司的基础上,这些工会如何应对当前的危机至关重要,公共部门也面临着巨大挑战。工会能否从组织形式不健全的服务业中吸纳更多的会员以弥补这种损失,仍是一个有待探讨的问题。

国际航空公司飞行员工会联合会

工会联合会在市场份额中所占比例与组织的集中程度

欧盟国家的 98 个工会联合会在其代表的对象和内容上有所不同,它们的规模、内部结构、意识形态、任务目标也各有差异。研究这些区别,需要先了解这些工会联合会在市场份额中所占的比例和组织高度集中的程度。

会员比例是指某工会联合会的会员在该国市场份额中所占比例。奥地利工会联合会在市场份额中占的比例为 100%,而法国只有 23%。从欧盟总体上看,最大的工会联合会平均占到市场份额的 60%,第二大工会联合会平均占到 22%。

2000 年~2008 年,欧盟国家工会联合会占到市场份额的比例相对稳定。如瑞典总工会和芬兰工会中央组织,以“蓝领”工人为主要会员的工会联合会所占市场份额的比例继续减少。它们目前占有市场份额的比例均不足 50%,这自然影响其工资谈判能力和政治影响力。其他的工会组织则在不断扩大组建的范围,并与它们的会员一起经历技能的更新与提高。对于会员的竞争,主要来自公共服务部门的独立工会和那些拥有特殊保护、协商和谈判权利的行业。与交通相关的各个产业往往拥有最具实力的独立工会组织。

工会的集中程度是工会权威和凝聚力的综合体现,常被用于分析工会的组织凝聚力和

政治影响力。历史上,工会运动在德国和奥地利最为集中。在 21 世纪第一个 10 年的合并潮后,爱尔兰、英国、荷兰、捷克和拉脱维亚工会也出现了这一趋势;相对而言,南欧和中东欧国家的工会运动较为分散;北欧国家工会居于两者之间。

关于工会的权威问题,主要体现在两个层面:一是下属工会组织是否遵从工会联合会的决定和领导,二是工会会员或工会分会是否遵从其所属组织工会的领导。无论是工会联合会对其下属工会组织,还是国家级工会对其分会和会员,欧盟传统的 15 个成员国的工会权威性都是欧盟 12 个新成员国的两倍。

综合这两项指标,我们发现,在 21 世纪的第一个 10 年,欧洲工会运动既没有呈现高度集中的趋势,也没有呈现非集中化趋势,欧盟传统的 15 个成员国内工会组织数量的小幅减少和

42.4 万人;增加最多的是意大利 55.5 万人,其次是西班牙 31.7 万人,比利时 20.5 万人。从比例上看,减少最多的是立陶宛 47.7%,其次是爱沙尼亚 43.6%,斯洛文尼亚 43.4%,捷克 27.9%和波兰 25.5%;增加最多的是西班牙 15.4%,其次是塞浦路斯 14.6%,希腊 13.9%和比利时 11.5%。

会员人数的增加与减少须结合就业情况来考察。例如,捷克和罗马尼亚会员的减少可以部分归因于就业人数没有增加,而西班牙会员人数大幅增加正是就业人数规模增长所致。然而,就业人数的增长往往并未与工会会员的增加相匹配。例如,爱尔兰和荷兰都经历了就业的快速增长,但会员人数却只有小幅增加,导致工会入会率降低。

即便是在工会入会率下降的总趋势下,各国的情况也有很大差异。2008 年,瑞典的工会入会率为 68.8%,丹麦是 67.6%,而爱沙尼亚只有 7.6%,法国只有 7.7%。工会入会率最低的是苏联解体后形成的国家以及南欧,但斯洛文尼亚、罗马尼亚、意大利、马耳他和塞浦路斯则是例外。

这种差异可以归因于欧盟各国不同的政治和体制,有的国家采用协调一致的与多雇主的谈判形式,有的国家则采取未曾协调一致的与单一雇主的谈判形式。另外,各国对工会在国家和企业层面上参与协商的接受和认知程度也有所差异,工会在失业保险中的参与程度也不尽相同。

欧洲工会的发展趋势

分析未来的发展趋势,我们需要根据欧洲社会调查和国家调查数据,从个人劳动者情况(性别、年龄等)、就业状态(失业、合同类别、工作时间等)和就业形势(所属产业、工作场所、就业规模等)三方面来分析这些差异。

第一,个体差异。工会中女性会员增多的趋势在 21 世纪继续发展,这主要是由于在中东欧国家的工会中,女性会员略有减少,而欧盟原有 15 个成员国的女性会员比例在持续增加。

从总体上看,女性会员稳定在 1800 万人,而男性会员则从 2000 年的 2800 万人减少到 2008 年的 2500 万人,女性会员所占比重由 42.8%上升为 44.1%。从年龄上分析,15 岁~34 岁青年人的入会率只有 35 岁以上群体入会率的一半,入会率最高的是 55 岁以上群体。

因此,工作场所出现了 3 种情况并存的現象:进入劳动力市场的的人越来越少;毕业后到就业前过渡性的临时工作时间增加,进入劳动力市场的时间被推迟;青年人中的工会覆盖面减小。

第二,就业情况。1/4 的欧盟国家工会会员没有工作。根据 2008 年的数据显示,在 5660 万工会会员中,1360 万人没有工作。有固定就业合同的雇员入会的可能性相对较小,从事全日制工作的雇员比从事非全日制工作的雇员更倾向于加入工会。当然,这一差别随着非全日制工作的规范化,在逐渐缩小。

第三,就业形势。在所有国家中,公共部门的工会入会率都高于私营部门。工会入会率随着企业规模的增加而增加。其原因主要是,随着企业规模的增加,工会能为会员争取的权益也随之增多,而组建工会的成本却随之降低。

由此可见,欧洲工会的软肋是青年人入会率低。在不断发展的服务业、小公司中,在签订灵活和固定就业合同的雇员中,很难吸纳会员,保持会员率。这一弱点折射出工会组织逐渐老化,而且越来越依赖于公共部门的特点。欧洲最强的工会组织,如德国、瑞典、比利时、意大利、西班牙和荷兰的工会,还是建立在工业和大公司的基础上。这些工会如何应对当前的危机至关重要,而公共部门也面临着巨大挑战。公共部门中的工会会员比例很高,而财政紧缩和削减工作岗位的做法将会导致会员的流失。工会能否从组织形式不健全的服务业中吸纳更多的会员以弥补这种损失,仍是一个有待探讨的问题。

(作者单位:中华全国总工会中国职工对外交流中心)

■工会百科

新形势下中国工会的方针和“两个普遍”的要求

□刘璐

2008 年 10 月,中共中央政治局委员、全国人大常委副委员长、中华全国总工会主席王兆国在工会十五大报告中指出,中国工会要坚定不移地高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,坚持走中国特色社会主义工会发展道路,努力建设中国特色社会主义工会。

这又一次为新时期工会的发展指明了方向。坚持走中国特色社会主义工会发展道路,当前和今后一个时期就要积极贯彻落实“组织起来、切实维权”的工作方针,努力实现新形势下工会组织的目标任务。

“组织起来、切实维权”的工作方针具有丰富且深刻的内涵。它涵盖了工会工作的各个方面。

“组织起来”就是把职工群众最广泛地组织到党领导的工会中来,维护职工队伍的团结和工会组织的统一,把广大职工更加紧密地团结在党的周围;就是用共同理想凝聚职工,用伟大事业激励员工,充分调动广大职工的劳动热情和创造活力;就是要引导广大职工提高自身的思想道德素质和科学文化素质,不断发展工人阶级的先进性。

“切实维权”就是要求工会协助党和政府解决劳动就业、收入分配、社会保障和职业安全卫生等涉及职工切身利益的重大问题,满腔热忱地为职工做好事、办实事、解难事,特别是要为困难职工排忧解难;就是要推动建立协调稳定的劳动关系,维护职工队伍和社会稳定;就是要主动、依法、科学维权,依法规范工会自身行为,推动健全完善涉及职工和工会权益的法律法规。

“两个普遍”的要求,基于工会的方针发展而来,具体是指,工会要依法推动企业普遍建立工会组织,依法推动企业普遍开展工资集体协商。“两个普遍”的要求是工会贯彻党中央关于工人阶级和工会工作重要指示精神的具体体现,是“组织起来、切实维权”工作方针的具体实践,是维护职工队伍团结稳定和促进社会和谐的重要举措。

(参阅《工会基础知识读本》,中国工人出版社出版)

◀接本刊 1 版

第三,深入开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动,努力贴近基层和职工实际。首先,贯彻落实好全总开展活动的各项要求,深入基层和职工群众,结合工会各项工作安排,统筹兼顾,开展调查研究,宣传政策法规,促进企业发展,推动解决困难,推进重点工作。其次,促进“送温暖”、“送凉爽”活动和扶贫帮困工作的创新发展,支持、推动各级工会建立各种平台;做好民航女职工大病互助基金的管理工作;做好民航优秀生奖(助)学金的管理工作,扩大民航优秀生奖(助)学金的影响力。

第四,加强工会维权维稳工作,积极构建和谐劳动关系。首先,深化以职代会为基本形式的职工民主管理工作,广泛宣传 and 贯彻落实《中华全国总工会关于规范召开企业职工代表大会的意见》和《民航企业职工代表大会操作规程》,规范开好职代会。其次,继续完善平等协商和集体合同制度,落实《中国民航工会关于推进工资集体协商工作的指导意见》,组织到民航业内外开展工资集体协商单位进行参观学习和经验交流;继续完善女职工权益保护专项集体合同。再其次,深化劳动关系和谐企业创建活动,推动各企业继续按照《开展创建劳动关系和谐企业实施方案》创建劳动关系和谐企业;依照《创建劳动关系和谐企业活动评分标准》对 5 家“全国模范劳动关系和谐企业”进行复查。最后,推进劳务派遣工权益维护工作,制定出台《中国民航工会关于维护劳务派遣工合法权益的指导意见》;深入做好劳务派遣工入会工作,2012 年底各单位劳务派遣工入会率达到 85%以上。

第五,充分发挥工会“大学校”作用,培养造就知识型、技术型、创新型的高素质民航职工队伍。首先,加强理想信念教育、形势政策教育、爱国主义教育和敬业爱岗教育,做好工会“六五”普法宣传教育。其次,深入开展班组建设活动,夯实民航发展基础,民航工会制定出台《中国民航工会关于推进班组建设活动的指导意见》,总结推广班组建设的先进经验;召开全国民航班组建设经验交流会议,评选表彰一批全国民航先进班组、全国民航优秀班组长,发挥典型示范引领作用,带动班组建设整体水平提高。再其次,以“创建学习型组织,争做知识型职工”活动为主要载体,引导广大职工树立“终身学习、团队学习、全程学习”理念;广泛开展以“读书助我成长”为主题的读书征文、交流、宣传活动;积极组队参加第三届全国职工艺术节和全国职工体育比赛,认真做好职工国际体育交流活动。

第六,以改革创新精神加强工会自身建设,增强工会组织活力。首先,加强基层工会组织建设,不断提升基层工会整体工作水平;落实《中国民航工会关于进一步加强基层工会组织建设的指导意见》,继续推进“广普查、深组建、全覆盖”建会行动;深化“职工之家”建设活动,建立完善“建家”工作的考评奖励制度,积极推动会务公开,开展“会员评家”活动;召开会议表彰奖励“建家”先进单位和个人。其次,把握正确舆论导向,做好工会新闻宣传工作。再其次,做好工会干部教育培训工作,落实《中国民航工会干部教育培训 5 年规划》,不断提高工会干部素质能力。最后,做好女职工工作、工会财务工作和经审工作。

过年

着火炉聊着闲散的话题。

空气里弥散着古朴村庄的安详与宁静，与清晨那缭绕的烟雾一起，静静地，在我的记忆里不曾消失过。

母亲的“起床令”惊扰了我试穿新衣的好梦，一声接一声，像有节奏的乐曲。一声“小伟”，一声“小琴”，不同于闹铃的那般枯燥、刺耳，我和哥哥便在母亲这持续了10多年的叫唤声中起床。早已准备好的火炉和早餐在阳光分外明媚的早晨让我无法忘却。

过年前碰到好天气，母亲会带我和哥哥上街买新衣服。记忆里长我5岁的哥哥总是不愿和我们一起去逛街，或许是男孩子在那个年纪表现出来的叛逆和固执。母亲也实在没了办法，后来就不再强求了。而年幼的我却对逛街从不缺乏兴趣，虽然有些时日也会逃避着不去见熟人，但是过年前熙熙攘攘的街市总是让我兴奋异常。

临近过年的街上明显比平常繁忙很多，琳琅满目的商品挤在一个个货架上面，买东西的和卖东西的就像演戏一样，讨着价还着价。那时，我总盼望着能有一天买下所有的东西，可以不再为那啃了半天肉包，却不舍得吃下丁点儿肉馅，最终却不小心掉在地上而疼惜半天了。

母亲那泛黄的、印有“妇女代表”的包包总是我期待的聚宝盆。母亲从外面回来，我要是见到那包鼓鼓的，便会暗自打心底欣喜一阵。我也不知道那个年岁，零食对自己的诱惑怎么那么深刻，特别是对和哥哥争吵好久才夺取的几块饼干更加感兴趣。

年少的时候总会赶上新年买衣服。即使只是买件棉袄，穿了一个把月而不得不收起来。可买新衣服还是那个年纪的我最大的祈盼。为了买一件称心如意的衣服，2000米的街巷常常被我

和母亲逛十来趟。

买完新衣服还会有一个星期才过年。因为盼着穿新衣，这一个星期里每天晚上洗完脸都会忍不住试一试，对着镜子一个劲儿地乐，还拉着母亲一块儿欣赏。镜子里的稚嫩笑容年复一年，日复一日，如今却只能在和母亲千里相遥的通话中，回忆着那情那景，编织着怎么织也织不完的想念。

我家在腊月二十七就开始准备年货了。一家人列的清单会排上整整一面田格纸。父亲总是会带着我去集市，瓜子、糖果、饼干、葡萄干……合计着得把五子盒装满了，再买几箱水果。母亲在家准备一些过年需要的卤菜。

贪吃的我们，会忍不住在大年三十前偷吃些年货，父亲便不得不一趟趟地去补给。父亲一年到头的辛苦在这时候显得最为开心，那种幸福有着父爱浓浓的情愫，触碰不得。

该买的都买好了，年夜饭要准备整整两天。我要准备好鸡蛋饺子，在滚烫的铁勺上铺撒一层鸡蛋液、烫开后裹些肉末。这是家乡酒桌上很有名的一道菜，道明了前辈们将平时最不舍得吃的鸡蛋和肉搭在一起招待他人的那股热情、质朴，也是在这现代化程度越来越高的社会里，难以找到的最朴素的情谊。

然而，到大年三十这晚，我已经没有想象中的兴致了，兴奋后的疲惫在下午祭祖后表现得有些睡意。

母亲会将那些准备好的菜在一个大锅里蒸一番。年夜饭前都是要穿新衣服的，我和哥哥每年都会有，父亲和母亲却只换上那些晒洗得有些发白的旧衣裳。

父亲放完鞭炮后便将大门关紧，说这是“关财”。小时候，总是父亲一



个人在年夜饭桌上喝些白酒，后来长大了些，哥哥也会陪父亲小酌两杯。我和母亲依旧品尝那些怎么喝都喝不够的果汁、葡萄酒。

一家4口人简单的祝酒在碰杯中开始。“祝爸爸身体健康”、“祝老妈工作顺利，天天开心”、“祝哥哥学习进步，争取考上大学”之类的新年祝福虽有些生涩，但父母都很开心。他们在开怀一笑后，会给我一个大大的红包。吃完饭会在父母不在的时候，和哥哥一起打开红包。回想起来，好像孩童时候的我们，对于新年的期盼也无非如此了。

别人家除夕夜里都会打牌，我家却更愿意围在一起看春节晚会。瓜子、糖果，还有母亲亲手煮的茶叶蛋……“没出息”的我必定会在这一天吃坏肚子，然后看着别人在大年初一享受美食。

春节给我的回忆，更多的是腊月那段时光，因为期待的日子总会很美好。

当然，大年初一开始的农历正月，挨家挨户拜年而收集的糖果，亲戚给的红包也足让我兴奋好一阵儿。年后，小伙伴们会聚在一起比拼谁的糖果最多、最甜，谁收的压岁钱最多，我总是对这样的显摆过乐此不疲。

随着我国经济的快速发展和人民生活水平的提高，很多同龄人都会觉得年味越来越淡了。大家对年少时的物质向往淡却了很多，而且若不是在外工作，我们更无法感受到在这个传统节日里蕴藏的几千年的期盼。年前那南穿北往的赶路，千里一日把家还的期待，都只为那短暂的团聚，说不清也道不明。

这或许就是我们心底对家的定义，对过年最深的理解，也是一种无论身在何处都牵住我们的情愫。

(作者单位：福建国际航空港机务公司)



兼职而不失职的“领路人”

阎泽清

这是一张拍摄于1984年的合影。我一直珍藏至今。

民航东北空管局工会的前身是民航东北管理局航务管理中心工会。上个世纪80年代初，沈阳民航正处于由空军管理转为民航自身管理的初期。航务管理中心由原民航沈阳管理局直属的航行气象处、通信导航处组成，下设航行调度室、气象台、航向情报室、通信队、导航队5个单位。航务管理中心机关的部门设定、组织建设特别是工会组织建设逐步完成。

当时，民航的发展步履维艰，困难重重。就是在这种情况下，有那么一群人，在做好自己的本职工作之余，义无反顾地肩负起了工会赋予的责任和义务。他们做到兼职不失职，在党委的领导下，独立自主地开展工会工作，迅速成立了航务管理中心工会委员会，选出并任命了基层工会主席、工会小组长。组织健全后，工会委员会就开始着手策划了“职工之家”、“班组建设”的方案。

这些举措，这些会员，就是工会早期建设的“铺路砖”和

“领路人”。

1990年6月，民航拉开改革的大幕。航务管理中心也随之组建了航务管理中心工会，有专职工会干部4人，下设5个基层单位（兼职），42个工会小组，439名工会会员，隶属于原沈阳民航管理局。

2007年8月之后，民航实行空管一体化改革，继而下设民航黑龙江空管分局工会、民航吉林空管局工会、民航大连空管站工会。现在的民航东北地区空中交通管理部门工会隶属于民航局空管局。

在照片上这些“领路人”的努力下，航务管理中心的第一届工会会员代表大会于1984年10月顺利召开。他们作为代表在会上积极发言，提出了许多宝贵的建设性意见和建议。大会结束后，代表们在简朴的办公楼前留下了这张珍贵的照片。

这张照片就像一面旗帜，激励着航管中心一代代工会工作者恪守职责，为职工办实事、办好事。

(作者单位：东北空管局)



心情故事

放慢爱的脚步

刘桂艳

每一次执行航班任务，当飞机安全、正点地起飞、降落时，我的思绪就会不由自主地飘散开来，或是带走父母的叮咛嘱托，或是带回到家人的小小承诺。

那些飞来飞去的日子，我和家人早已适应了彼此的生活时差与工作节奏。一日，难得佳节团圆，我和父亲赶赴家宴。父亲推着自行车，我走在一旁陪伴。眼看着开席时间临近，我催促父亲：“您骑上车吧，我走得快，能跟得上，咱们别迟到了。”说罢，我便匆匆迈开步伐，大步向前走去。走了一会儿，没见父亲跟来，我回头一看，原来，父亲仍在身后慢慢地推车前行。而此时，父亲也正注视着我，眼神里满是温暖和期待，那是我再熟悉不过的眼神。

每次出发前，父亲都不多说话，就是用这样的目光送我远行，盼着我平安归来。

父亲有意放慢了脚步，享受着有我在身边陪伴的时光，即使这时间很短，他也想尽量延长一些。落在身后的

老父亲冲我微微一笑，他的白发被风吹起，有些凌乱，我的心忽然很疼。

这么多年来，我的航班任务就是父母的日程安排表；照顾长辈、互相陪伴、搀扶着对方去医院看病、安慰工作中遇到挫折的我、代表监护人在孙辈的作业本上签字……

年轻的我，仿佛总有做不完的事情，把日程排得满满当当，总想着抓紧时间，以便今后争取更多的机会陪伴父母。其实，父母更珍惜的，是眼前的我、身边的我。

父亲放慢爱的脚步，渴望与我相聚的时光再长一些，时间过得再慢一点儿，让爱的记忆再多一秒。我终于明白，这爱何其珍贵。其实，重要的不是告诉他有多爱，而是珍惜和他在一起的分分秒秒。

我们的飞行十分神圣，架架航班承载着梦想与期盼、离愁与重逢；我们的服务十分神圣，浅笑细语带去多少温暖与幸福。

让我们放慢爱的脚步吧，享受美好的当下，享受爱的好时光。

(作者单位：国航培训部)



且行且吟

秦风唐韵忆长安

刘晓倩

七天的古都西安之行，给我留下了深刻的印象。

壶口瀑布的壮阔，华山的挺拔秀美，华清池的清丽婉约，兵马俑的肃穆震撼，法门寺的庄严宁静……每每回想起来，似乎又回到了长安城的秦风唐韵。

【君可见，黄河之水天上来】

小时候背唐诗，背过李白的《将进酒》，“君不见黄河之水天上来，奔流到海不复回”。

来到壶口，还没走近就听到了隆隆的水声。滂沱的黄色巨龙蜿蜒而来，带着王者的气势，唤起每个靠近它的人的敬畏膜拜之心。

仰望着黄河之水飞流直下，而后又远远东逝，听着黄河震耳欲聋的咆哮，并且伴着不时被激起的冲天巨浪，感受着飞溅到脸上的水珠和周围水气氤氲的雾霭。

霎时间，我明白了，李白的诗都是真实的，没有比喻，没有夸张。

【君可知，华山论剑几时休】

我徒步沿着华山险道拾级而上。刚到华山北峰顶，雨歇雾散，华山的奇秀险峻立现眼前，果真是云峰高处方白云间。

文人都偏爱华山。华山的险峻能给他们带来无尽的遐想和感悟。

在北峰之巅，有金庸先生题写的：华山论剑，以及飞雪连天射白鹿、笑书神侠倚碧鸳。这两块石碑，似乎一下子就把我带进了刀光剑影的江湖，不知道若是独孤求败、杨过、虚竹、张无忌，一起与东邪西毒、南帝北丐论剑，又是谁会赢，又要论到什么时候？

【君可闻，华清池旁多少恨】

从华清池的西门进去，一进门就看到了长生殿和太液池，虽然建筑是后来仿唐修建的，但还是一下子就把人带回了盛唐时期。

隔着太液池，长生殿在细雨中也变得朦胧起来，穿越回那个流传千古的七夕之夜，又让我们忆起了那比翼连理的誓言。

只是，当明皇再站在长生殿，再望着太液芙蓉未央柳，再想着“名花倾城两相欢”的时候，美景依旧，倾城不在，不知多少遗憾在心里徘徊，不知该在何处倾诉。

【君可念，秦陵兵俑几眼哀】

还沉浸在盛唐的富贵中时，人已经置身于秦始皇陵博物馆中了。

如果说华清池展现了盛唐的华丽富贵，那么兵马俑则让我领略了

帝王的庄严肃穆。排列整齐的队伍，士兵挺拔的站姿，严肃的表情，似乎把我们带回了2000多年前的秦朝。我们好像看到了始皇御宇内，制六合，威震四海；我们好像看到了始皇北筑长城，南取百越。然后自诩德胜三皇，功盖五帝，启皇帝之始；然后焚百家之言，收天下之兵，自诩关中之地固若金汤，子孙万世之基业。

【君可记，菩提树下生死悟】

看着法门寺恢弘的建筑，怀着朝圣的心情，走过莲花池，穿过六重法门，向着供奉着佛祖灵骨的宝殿走去。道路旁有佛祖菩提树下顿悟的雕塑，在那古老的年代，释迦牟尼就是在菩提树下悟出了生老病死之本源，洞达了人生痛苦的根本，立地成佛。

在参观完佛塔地宫后，本是怀着朝圣地心情想去膜拜佛祖灵骨，但是到了供奉灵骨的宝殿才得知，灵骨只在每月初一、十五和佛教节日才供人参拜，所以留下了小小的遗憾。

看着恢弘的宫殿，肃穆的地宫，以及华丽的地宫重器，还是让我们领略了苍生的伟大，让我们感受到了佛祖悟透生死的沉静与豁达。

(作者单位：首都机场动力能源公司)

