2008年湖北省申论（A类）真题及参考答案

一、注意事项

1.申论考试，是对分析驾驭材料能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。

2.作答参考时限：阅读资料40分钟，作答110分钟。

3.仔细阅读给定的材料，然后按申论要求依次作答，答案书写在指定的位置。

二、资料

材料1：

最近，中国东方航空股份有限公司（以下简称“东航”）云南分公司18个航班在到达目的地上空后集体返航，引起了全国关注。事后，东航管理层承认，事件并非因气候引起，而是存在人为的原因。所谓“人为原因”，无非就是劳资双方对飞行员工资、福利待遇、扣税额等问题的分歧长期得不到解决，也没有引起社会广泛关注，因而部分飞行员才铤而走险，演出集体返航一幕。

4月17日，中国民用航空公司认定集体返航主要是非技术原因，将对东航罚款150万元，停止其在云南部分航线的经营权。

4月18日，东航总经理曹建雄语气沉重，表示正在开会，不便采访。

在此前发表的《告全体员工书》中，他说，“返航”事件造成了不良影响，公司的诚信受到空前挑战。

1500多名旅客利益受损，飞行员的职业操守被质疑，东航航线被压缩，企业形象严重受损——这是“返航门”带来的“三输”结局。

因其昂贵的的维权成本，“返航门”正被多角度地梳理——一个群体的维权行为，为何演变为如此极端的方式？

“损害旅客利益是不对的，但他们（飞行员）也是值得同情和理解的”，刘伟（化名）说。刘伟，东航飞行教员，近20年驾龄，他称，飞行员利益受到损害且长期得不到解决。

据刘伟介绍，云南航空被合并到东航之前，员工工资国内领先，福利待遇好，合并后，以地面为例，月工资从一万多降到六七千，许多原有福利也被取消。此外，员工住房补贴也一直被拖欠，这使云南员工深感不平。

记者在采访中获得一封题为“东航云南分公司员工心声”的信，写到，“东航领导……据可靠消息，东航其他分公司以不同形式发放给未曾分到福利房的每位员工住房补贴，而我们公司却迟迟没有任何消息……”

此外，令飞行员感到不安的，还有小时费问题，“在所有的航空公司中，只有东航云南分公司跟机无小时费”。

刘伟认为，长期积蓄的情绪，被提高个税的导火索点燃。

一名不愿透露姓名的东航领导说，飞行员属特殊高风险行业，各地地税征收标准都有优惠，“主要看公司与当地政府的关系好坏”。他说，2006年，云南地税局提高了云南分公司空勤人员飞行小时费征税标准，原来8%被提高到20%～30%，今年，税务部门要求飞行员按新交税标准，将2007年全年的欠税补上，截止申报时间为今年3月31日。这意味着每个机长要补缴六七万元，而此时，上海同行的纳税标准是5%。

该领导还称，员工反映问题有很多通道。东航宣传部长李江也说，公司口号是“一切为了飞行服务”。不过，在刘伟看来，所有诉求通道都不被信任。2006年，东航工会开通了“员工信箱”，该信箱负责人对记者说，去年一年征集到信件几十封。记者在这些意见的登记册中看到，返航事件“导火索”之一的住房补贴拖欠问题，也在其中。对此，该负责人说“工会的能力也很有限”。

2007年2月开通的“SOS热线”被东航视作创造性的沟通渠道。其负责人，东航集团党组工作部部长杨洁说，目前共收到各类求助、咨询、建议700多条，回复率100%，解答率为87.6%。不过，在一些

mbdata.site

员工看来，SOS 热线处理的都是一些“鸡毛蒜皮”的小事，真正关系到员工切身利益的事，打热线也没用。东航上海分部一位郑姓副驾驶说：“我三番五次上门找领导都没有用，打电话能管用吗？”“我们的口号是‘有困难，找工会’只要他们向工会反映，我们都尽力解决。”东航上海飞行部工会主席沈才庚说，针对飞行员此前反映的诸多问题，他认为，“那是发展中的问题，要在发展中解决，工会不可能把不合理的诉求一下子解决。”

而刘伟说，东航一位领导的“三段论”在公司内声名远播：“你们的问题我们知道了，我们会向上面反映，我们会给你们满意的答复。”然后就是石沉大海。

东航一位中层领导说不会对工会予以厚望，“我们的工会和国外不一样，人家是替飞行员说话，我们工会主席现在都进入了领导班子了，要顾大局。”

“返航事件”只是东航系列辞职罢工事件的一个最糟糕的版本。

这一年多，东航下属的多家分公司劳资之间“战争不断”，上海总部有 20 名飞行员辞职，山东济南、青岛分公司、江苏分公司、武汉分公司等情况亦不乐观，西北分公司和甘肃分公司甚至四分之一的飞行员辞职或要求调转。

即便如此，这次的“返航事件”仍令人感到突兀。

“很奇怪，内部人以前都觉得，东航云南分公司是东航最稳定的，只有郑志宏一个辞职，怎么一出事就这么突然地爆发了呢？”东航甘肃分公司一位已经提交辞呈报告的飞行员张忠（化名）在接受本报记者电话采访时说。

李波则告诉记者，过去几年中，东航云南分公司的飞行员曾有过两次抗议式的集体活动，但均以失败告终。“以前飞行员之间确实开过玩笑，说既然返航是机长的权利，那么干脆空烧公司的油，搞安全罢工。”陈群安也分析说：“这次，可能某个航班遇到了天气原因，也可能一切正常，但是他返航了，后面的就马上跟着做了，有一种默契。”

材料 2：

新华网柏林 2007 年 11 月 6 日电：因劳资纠纷引发的德国铁路系统司机罢工 16 日继续进行。此次罢工从 14 日起，共有 6200 多名火车司机和检票员参加罢工。罢工计划到 17 日凌晨结束。德国火车司机工会副主席克劳斯•韦尔斯基 16 日在法兰克福主火车站说，该工会 19 日之前将不再号召火车司机罢工，但如果德国铁路公司在此期间不能和火车司机就劳资协议达成一致，该工会将号召火车司机举行无限期罢工。

德国共有三大铁路工会，分别是德国铁路联盟、德国铁路官员和候补人工会以及德国铁路司机工会。德国铁路公司已于今年 7 月同意给前两个工会员工加薪 4.5%。德国火车司机工会则以火车司机工作辛苦且薪水一直偏低为由，提出了更高幅度的加薪要求。日前，德国铁路公司与火车司机工会仍然没有相互妥协的迹象。

火车司机罢工给德国交通造成了巨大影响。德国铁路公司说，目前有 40%的货运列车停止了运行，海港城市以及汽车工业受影响最严重。另据德国媒体报道，在客运方面，全国有近百万游客和“上班族”人员出行受影响，其中德国东部的客运服务影响最大，目前，当地只有 15%的短途列车仍在行驶。

材料 3：2004 年 8 月 3 日晚 9 时 40 分左右，“砰”的一声闷响混杂在海淀南路的嘈杂中，没有引起多少人的注意，但围堵在海润大厦建筑工地讨要欠薪的 30 多个农民工却心有余悸：“不到 5 分钟，八九个凶徒就用消防栓、砍刀、棍棒等武器打伤了 7 个讨工钱的人。”

据目击农民工马长征描述，9 时 40 分左右，大部分的人都已经睡觉了，突然冲进来八九个拿着刀棍的人，其中一人举着一把约一尺的枪，冲人群里就是一枪，打伤了一起讨薪的胡朋明的左肩。枪响后，大部分人都醒了。那个人拿枪指着我们，不许我们动，然后就用刀棍打我们的人，一共伤了 7 个。

农民工胡朋明说：“我的肩膀就是他们打的，我还捡了一个长七八厘米，底座直径 1．5 厘米左右的黑色弹壳，110 来了后，就交给他们了。”据农民工们称，他们都来自河南南阳，自去年 3 月份以来，

mbdata.site

由江苏兴华劳务公司高金桂木工队征招，陆续有 70 人左右参加了海润大厦施工建设，但一直没有签订劳务合同。7 月 27 日，在农民工催促下，包工头高金桂拿出了一份自制的《劳务合同》，提出“工资年终结清，而平日仅按每出工一日发放生活费 3 元”等条款，其中近 20 名农民工签了字，而剩下的 40 多位农民工则认为不合理拒绝签字，并从 7 月 28 日开始停工。由于包工头迟迟不给答复，8 月 3 日晚，30 多位农民工集聚工地门口露宿，然后就发生了伤人事件。

材料 4：韩某于 1987 年 11 月进入某造船厂工作，1991 年因工受伤，后经劳动鉴定委员会鉴定构成伤残七级，享受相关的工伤待遇。

材料 5：外商投资企业某服装有限公司与员工李某于 2003 年 6 月 23 日签订了一份劳动合同书，期限为为一年。合同约定：双方签订的培训协议，作为劳动合同的附件。2004 年 4 月 8 日，该公司与李某签订一份《出国培训协议》，由公司出资，选派李某去美国培训，培训协议约定了服务期限和违约赔偿方式。但李某在美国培训结束回来后，不愿再到公司上班。为此，服装公司申请劳动争议仲裁，要求李某赔偿在美国的培训费，仲裁委员会经调查核实后认为，李某应按约定赔偿服装公司的培训费用，依法裁决，解除双方的劳动合同，李某支付服装公司培训费 4 万美元。

材料 6：

夏火林等 13 名工人均是金山区金山卫镇塔港村的村民，从上海锃刚五金有限公司成立之日起一直在企业里从事铸造工作。对于工人的工资发放，企业一直采用农村分红的方式，即在年初向工人们预支一部分，其余的工资要等到年底一次性发放。四五年过去了，大家相安无事。然而到了 2007 年，由于企业经营不善，屡次拖欠货款，且被其他企业告上了法庭。上海锃刚五金有限公司同时陷入了六七起经济纠纷诉讼案件之中，企业的资产全部被法院查封，造成企业无力支付工人工资。而夏火林等 13 名工人一直到年底等待企业发工资时才发现，他们今年的工资已无法准时拿到，薪水支付成了问题。

金山区法院的执行法官在执行上海锃刚五金有限公司拖欠货款的过程中，了解到上海锃刚五金有限公司尚欠工人将近一年的工资 13.7 万余元。由于这批执行案件涉及到一批农民工辛苦一年的收成，接待法官向上海锃刚五金有限公司的员工进行了耐心的解释，并宣传了《劳动合同法》的有关规定。因工资款债权债务关系明确，符合民诉法规定的申请支付令的条件，法官遂引导该批员工根据新颁布的劳动合同法的规定，直接申请支付令，而无须经过常规的诉讼程序。13 名农民工听了法官的释明后，均办理了申请手续，总额达 13.7 万元。金山区法院立案庭于 3 月 21 日办理了全部立案手续，受理了这 13 起讨薪支付令。对此，一些劳动者解释，“此举标志着劳动者维权的尚方宝剑——工资支付令亮剑出鞘。”

材料 7：

自从 4 月 15 日香港大学生《2008 年首季香港上市企业内地血汗工厂报告》调查报告出炉后，在国内外引起极大关注，东莞玖龙纸业被卷入“血汗工厂”的漩涡。前天，广东省总工会，广东省造纸行业协会等部门亲自到玖龙纸业进行调查，调查结论为“玖龙纸业并非血汗工厂”。

同样是调查，香港大学生得出的结论是“血汗工厂”，而广东省总工会等多部门调查的结果却是“玖龙纸业并非血汗工厂”，并称，玖龙的员工待遇非常好。也许，不是同一个调查组，所调查的时间也不尽相同，得出的结论可能有出入，但出入如此之大，令人愕然。面对这两个结论，我们该相信谁？

看完平面媒体刊发的香港大学生具体调查内容，觉得比较充实，有支持观点的证据。但从报道中看广东省总工会等多部门的调查，觉得结论（虽然称“初步”）比较明确，但论据尤其是调查过程显得有些肤浅。

工会应该站在谁的立场上说话？按说，这不是什么问题，工会自然应该依照《工会法》履行为职工维权的责任和义务，当然要站在劳方一边与资方博弈，替职工说话。回到玖龙纸业被指涉嫌“血汗工厂”上，无论是东莞市工会还是广东省总工会，都应该更多地去了解职工的难处，即使不存在香港大学生调

mbdata.site

查报告所指的问题，也应该有理有据地向广大职工说清。从报道上看，工会方面做的似乎不那么令人满意。

长期的计划经济体制，给工会涂上了深烈的官方色彩，在一定程度上削减了工会的本能与天职，这在政府主导经济的计划经济时代弊端尚不太明显，而在资本多元化的市场经济体制下，工会角色的不适应性就不可避免地表现出来。工人因为缺乏自身组织的力量支持，使得他们在与资方的权利博弈中处于明显的劣势，从而增加了资本的掠夺性与野蛮度，导致“血汗工厂”遍地开花。东莞玖龙纸业涉嫌违反劳动法规事件不能就这样了结，而应该正视上述存在的问题，做进一步深入的调查，调查最终结果如何，不能光听一家之言，还应该让员工们出来评判。此外，作为工会组织，不能等到出现矛盾才做事后调查，而应该多做事前的预防保护工作，依法对资方实施有效监督，防止一切有损员工利益的现象发生，把矛盾消灭在萌芽之中。

材料 8：

东航这次集体返航事件的本质和农民工的“跳楼秀”一致，只不过东航飞行员是用几千名旅客的安全和时间，而不是自己的生命作为赌注。谴责其缺乏职业道德也罢，严厉处罚肇事者也罢，反正他们吸引社会“眼球”的目的达到了。不论谁是谁非，这次通过飞行员“罢飞”，大家终于知道了飞行员的“存在”——或用一位飞行员自己的话说，终于“让社会听到了民航飞行员的心声”。然而，为了让社会听到飞行员、农民工、出租车司机或任何人群的“心声”，有必要付出这么高的代价吗？

我们固然不会认同飞行员通过极端手段，以改变谈判桌上力量均衡的做法。它损害了旅客的利益，突破了最起码的职业道德底线。但是，风起于青萍之末，返航事件是长年来航空公司和工作人员矛盾的瞬间爆发。在这中间，除了当事人的责任外，公司自身存在哪些问题？企业在追求利润最大化的同时，是否关注了公司员工的利益？飞行员承受常人不曾经受的压力，特别是安全压力，包括旅客的安全、飞机的安全、飞行员自身的安全，企业对他们关心了多少？尤其是事发之初，员工个体的维权行为，是否得到公司足够的重视？

三、申论要求

1.请用 150～200 字的篇幅，概括给定资料反映的主要内容，要求准确全面，条理清晰。（15 分）

2.根据给定资料内容，提出相关政策性建议或意见，要求观点鲜明，条理清晰，具有针对性和可行性。总字数 300～400 字。（25 分）

3.请就给定资料中反映的现实问题，用 1000～1200 字的篇幅写一篇议论文。要求观点明确、分析具体、条理清晰、语言流畅。（60 分）

mbdata.site

2008年湖北省公务员录用考试《申论》试卷（A类）参考答案

1.答案提示

材料中的东航云南分公司18个航班集体返航、农民工讨薪被打等事件，反映了我国劳资纠纷日益增多、复杂，而相应的劳资双方利益协调和沟通机制却严重缺失。工会本应是劳资纠纷调节的中介，但在我国由于长期的计划经济体制，给工会涂上了深刻的官方色彩，工会角色与如今的资本多元化的市场经济体制不适应，调节能力很有限。对此，我国出台了如《劳动合同法》等法律，规范劳资双方关系，保障劳资双方利益，但仍需加强监管，做好相关工作。

2.答案提示

（1）政府应加快建立和完善劳动立法与加强执法，建立监督体系，规范企业行为。加强宏观经济调控，改善目前我国劳动者在劳动力市场上所处的弱势地位。同时尊重和维护企业的合法权益。

（2）各级政府应积极建立和完善由政府、工会、用人单位三方协调劳资关系的协商机制与沟通平台，使劳资双方能在一个平台上加强沟通，换位思考，消解纠纷，增进理解，实现共赢。

（3）加强市场经济条件下工会组织建设。引导、帮助工会组织在维护劳动者的利益上发挥作用，强化维权和协调职能。各级工会应加强法制教育，提高会员的法律意识。

（4）劳动者必须不断提高自身综合素质，以增强在劳动关系谈判中的博弈能力。要知法守法，通过合理的渠道和方式争取自己的利益。

（5）企业应该强化社会责任意识，加强企业规范化管理、民主化管理，严格依法律法规办事，充分尊重和落实劳动者合法权益。在企业中建立完善劳动关系自我协调机制，努力缓和劳动关系并将一些矛盾化解在企业内部。

3.答案提示

构建和谐劳动关系

和谐的劳动关系是经济发展和社会稳定的重要保证。劳动关系是否和谐，直接关系到百姓能否安居乐业、经济社会能否繁荣。因此，构建和谐劳动关系，对促进和谐社会建设具有非常重要的意义。党的十七大报告明确指出，要“规范和协调劳动关系，完善和落实国家对农民工的政策，依法维护劳动者权益”。我国也于2008年1月1日实施了新的《劳动合同法》，为构建和谐劳动关系奠定了法制基石。

但随着改革开放的深入，在经济结构调整过程中，劳动关系主体多元化，特别是利益机制发挥作用的深度和广度在加深和扩大，使得劳动关系的矛盾有增多并深化的趋势，而社会主义市场经济建设初期法制建设的不完备，法律法规的滞后，又使得劳动关系矛盾进一步激化，最终表现劳资纠纷大幅度上升。这就迫切要求我们高度重视、依法化解劳动关系中影响经济发展和社会和谐的矛盾和问题。

构建和谐劳动关系需要全社会共同努力。各级政府部门要责无旁贷地负起责任。各部门要树立起强烈的责任心，从转变自身职能入手，不断强化监管和服务能力，切实抓好各自的工作。要进一步加大劳动保障监察执法力度，严厉查处各种侵害劳动者合法权益的行为，经常性地开展劳动力市场秩序、劳动力用工情况、劳动保护、拖欠工资等问题的专项检查活动，加大惩处力度，形成用工单位“不敢违法”的监察环境，通过行之有效的执法措施促进和谐劳动关系的形成。

构建和谐劳动关系需要宣传教育。要利用多种宣传渠道，面向广大用人单位和劳动者，加大劳动保障政策法规，特别是新出台的《劳动合同法》的宣传力度，用正确的舆论引导公众，促进用人单位自觉遵守劳动保障法规，主动配合执法维权，增强劳动者的自我维权意识，努力化解劳资纠纷。

mbdata.site

构建和谐劳动关系离不开工会的力量。要充分发挥工会组织的作用。工会组织要把努力构建和谐劳动关系工作常态化，形成企业主动参与，职工广泛认同的局面；要密切与职工的关系，及时帮助困难职工和弱势群体，为职工解决实实在在的困难；要创新工会工作机制，当好企业与职工的桥梁，定期在职工中开展调研，及时向企业主反映职工诉求，维护职工合法权益。

构建和谐劳动关系需要完善的社会保障。积极落实就业、再就业政策，完善养老、医疗、失业、工伤、生育保险制度，提高企业参保率，为劳动者提供较为健全的劳动保障。要加大《劳动法》落实力度，依法保障劳动关系。要畅通诉求，进一步完善劳动争议诉求表达机制，畅通劳动者信访、投诉、举报渠道，使劳动纠纷得到有效处理。

构建和谐的劳动关系更需要企业和劳动者的共同努力。企业需要强化依法用工意识，提高劳动合同管理水平，建立工资合理增长等制度，在企业内部做好预防、调处、救济等工作，实现自我规范、自我调整。劳动者则需增强综合素质，提高依法理性维权的能力和水平。

构建和谐的劳动关系是一个长期的动态的过程，不可能毕其功于一役。需要我们在实践中总结经验和教训，积极探索，勇于创新，努力实现劳动关系和谐稳定，劳资互赢的良好局面。

mbdata.site