

调查与思考

工伤待遇落实难，是当前维护职工合法权益中的一个突出问题。在新的经济体制下，随着企业与职工在利益上的分化，围绕工伤待遇所引发的争议也越来越多。值得注意的是，一些企业在实现自

样的表现，不一而足：

一、企业以合资为名借机甩包袱。西安某制革厂工人张××，1993年5月在上岗前不慎自4米高处摔下，致左腿膝骨折。1994年4月，制革厂与某台商合资时，将张××调到合资厂。但台方老板嫌其工伤当即退回。张遂向厂方说明情

工人李××，1987年2月在车间操作时，左手被压力机挤压，经医院治疗截掉拇指一节、食指两节、中指一节。手术后左前臂及手内肌萎缩。1988年5月，企业只给其做了“已医疗终结分配适当工作”的结论意见，未做伤残等级鉴定。1998年企业被

职工工伤。西安某电镀厂工人李振合，在1990年7月20日夜班时，为扑灭车间失火而被房梁砸伤，致颈椎、腰椎、骨盆挤压，先后经历两次手术。同年8月2日，厂方专门行文表彰李振合等13名职工为“救火先进个人”。后因李振合伤情较重，厂方决定按工伤对待，让在

者。某私企酒店曾雇佣一退休女工于××为库房保管员。1997年5月31日，于××在锁库房大门时，被倒下的门框将右腿腿骨砸断。单位为了早日了结此事，单方为其做了工伤鉴定，定为七级伤残，又发给本人一张“临时工职工因工外伤医疗终结鉴

报，伤残鉴定中弄虚作假等情况，在不少企业中是较为普遍的。这种在利益驱动之下漠视职工生命与权益的现象，既有损于安全生产和社会稳定的大局，也有悖于国家法规和基本的人道主义原则。目前在一些私营企业和个人承包企业中，由于劳动用工关系的混

企业权益 工会权益 你的权益 我的权益 他的权益 共同关注 维权热线 市内两小时赶赴 市外两天内赶赴 8小时值班 电话(029)7344649

血肉之躯的代价不容漠视

——职工工伤待遇问题扫描

身利益最大化的同时，漠视了因工受伤者的个体利益，侵害了他们的健康权、生命权和财产权。一旦发生工伤，有些企业要么敷衍了事，要么寻找借口推卸责任，致使劳动者遭受工后，肉体、精神都承受痛苦，有的甚至连基本的生活都难以保障。由于忽视安全生产、漠视职工利益，工伤待遇难以落实的现象有着多种多

况，但劳人科答复说：张已调出，不能再为其安排工作。就这样在制革厂和合资厂的相互推诿下，张××连生存都成了问题。多次奔波无果，伤残在身的张××只得诉诸法律，经过长达6年的漫长诉讼，终于依法得到了工伤鉴定，补发了两万多元的生活费及工伤补助金，恢复了工作。

二、企业被兼并工伤没人管。西安某设备起重安装公司私人兼并，李××提出要求给予伤残等级鉴定，原企业领导说“兼并后由接收单位处理”。兼并后又找私企老板，答复说“过去的工伤我们不管”。再找主管上级，得到的回答是“这是过去的事，现在在不好处理”。这样，李××的伤残等级鉴定至今仍在推托“踢皮球”之中。

三、只管接收企业，不管家长期休工资照发。1999年李振合伤情恶化，致下身瘫痪。这时企业已被私人托管，私人老板决定不再发给工伤工资。李的爱人找到接管老板，要求给做工伤鉴定，享受伤残待遇，但对方答复说“这已是过去的事了，我只管生产经营，不管工伤处理”。至今，李的爱人仍为此事奔波上访。

四、玩弄手法欺瞒工伤定表”的复印件，以医疗终结为由推卸了事。于××后来不久即旧伤复发，需住院进行二次股骨置换手术，于是多次和酒店老板交涉要求再次支付医疗费用，但均遭到拒绝。

以上所述，仅是工伤待遇落实过程中的一些典型现象。至于伤残补助金不予支付，职工发生工伤不及时上

有话直说

2001年5月24日《陕西工人报》刊载的《宜昌对企业实行“欠薪预警制”一文，读后不禁令人叫好。这是从制度上制止企业拖欠工人工资的有益尝试，这一制度的付诸实施，对改变干部的工作作风，促进企业发展，防止企业拖欠工资无疑能起到积极有效的督促作用。

宜昌市公布的“欠薪预警制”规定：对亏损和严重亏损企业，不能足额发放工资的，若支付在岗职工工资低于当地最低工资标准的企业，即作为预警对象，重点监督，最长两个月，对欠薪两个月以上的企业实行监控，欠薪三个月以上的企业给予“黄牌”警告。现在，宜昌市欠薪严重并已受“黄牌”警告的四家大中型企业，欠薪已补发到425万元。

的随意性，即想欠就欠，根本不用向工人解释什么。舆论监督，职工议论，上级批评好像对其不起作用，其主要原因就是欠了白欠，既不影响领导的仕途前程，又没人追究其个人责任，况且你欠他欠我也欠，大环境如此，法不制众，有什么可忧虑的呢？

殊不知，企业是社会主义的企业，职工是企业的主人，他们把个人的命运和企业的命运紧紧连在了一起，他们每天在辛勤的工作中，为社会创造着巨大的财富，获取应得的劳动报酬实乃天经地义。但一些企业却以种种借口随意拖欠工资，长此以往，必将使职工失去对企业的信任，失去工作热情，企业也将逐渐失去活力。



为进一步提高工作安全管理水平，工厂今年又开展了“四查”活动——查思想作风是否过硬、查管理是否到位、查质量意识、查安全意识。通过自查和业务处室检查，全厂未发生一起重大质量或安全事故，有力地促进了科研生产的顺利进行。

大开发的机遇，练内功、树形象，为了进一步提高工作安全管理水平，工厂今年又开展了“四查”活动——查思想作风是否过硬、查管理是否到位、查质量意识、查安全意识。通过自查和业务处室检查，全厂未发生一起重大质量或安全事故，有力地促进了科研生产的顺利进行。

南昌取消「国家职工」称谓 据《工人日报》记者近日从有关方面获悉，南昌市已经从今年起停止办理国有企业招收新工人的审批手续，原有的“国家职工”的身份概念将被“企业职工”和“社会人”所取代。目前，南昌部分国有企业正在试行取消“国家职工”身份的各项待遇。劳动保障部门就此指出，职工无论身份如何都是劳动者，“国家职工”身份的取消并不表明劳动者的劳动权利被剥夺。今后，企业招工不需通过劳动保障部门计划、批指标，企业只需提出空岗报告，批准后有自主决定招工时间、条件、方式和数量，依托劳动力市场自行组织报名、考试、考核和录用。

职工信箱

百事通先生：我单位一女职工做了节育手术，其丈夫也在我单位工作，手术后该女职工家中无人照料和护理，无夫提出要休护理假，其丈夫的要求是否合理？有没有政策依据？ 渭南 蒋惠文 蒋惠文同志：

陕西省计划生育条例第三十三条规定，国家机关、社会团体、企业事业单位人员接受节育手术的，凭手术单位证明，按规定享受的假期视为出勤，工资、奖金、补贴照发；夫妻一方在接受节育手术期间，经手术单位证明，确需另一方护理的，给予护理假七至十天，假期待遇与手术者相同。 百事通

兴平市清退教师里的“杂牌军”

本报讯 近日，兴平市发出通知，要求对全市中小学临时聘用代课教师进行清退，让今年150名经过专业培训的中小学教师上岗，以提高教师队伍的整体素质。为进一步提高教师队伍的整体素质，切实减轻农民负担，6月4日，兴平市发出通知，要求对全市中小学的临时聘用代课教师及各类岗位上使用的聘用人员、聘用人员，进行清退，重点是清退乡村教师。对于缺额补充，兴平市政府决定先从本市今年毕业的150名中小学教师中进行补充，再从辞退的乡、村民办教师中考试录用。这一工作将在6月底完成。 本报记者 邵荣军

开发新项目 增加新岗位 礼泉盐业公司34名下岗职工又上岗 本报讯 礼泉县盐业公司开发的生产经营新项目日前已正式投产运行，34名下岗职工重新返回单位，走上了工作岗位。去年，礼泉县盐业公司有34名富余职工下岗。对此，公司领导感到了压力。今年初，公司与中科院西北食品研究所合作，运用高科技手段研制、开发出了营养保健型五香熏醋的新配方、新工艺。入春

热门话题

西安一高校毕业生叶某经校方推荐与某开关厂签订了就业协议，协议约定了服务期限和违约赔偿方式。企业决定在试用期内对新招员工进行培训，但是三个月试用期还未结束，叶某提出自己已考上公务员，要求企业与自己解除劳动合同，并赔偿违约金。叶某离开应承担赔偿责任，而叶某却以无能力为拒绝赔偿。后经有关部门协调，以叶某支付2000元培训费用了事。经历这件事，该开关厂在培训员工方面认识到了风险的存在。 时下因员工跳槽引起的培训争议时有发生。因此，对用人单位来说，应注意在培训员工过程中规避风险。记者就此问题采访相关业内人士，他们提醒企业应从以下方面加以防范。

首先不要在试用期内培训员工。虽然试用期也属于劳动合同期限，但由于试用期是一个比较特殊的时期，加之用人单位对员工的性格兴趣等还不了解，如果为使新招员工一步到位熟练上岗而急于送去出去培训或内部培训，可能会引起不必要的麻烦。 其次要加强培训费用的管理。在员工培训计划中不要投入过多培训费用。像上述案例中叶某由于赔偿不起相关培训费用，必然给企业带来一定损失。培训结束后，让员工本人在培训费用上签名确认，以备不时之需，这也是规避培训风险的手段之一。

再者是企业与员工约定服务期限的同时，勿忘约定赔偿违约金的方式。如果员工在未到约定期限时跳槽或因其他理由辞职，事先约定的赔偿方式就会成为发生争议时的有力约束，从而利于企业减少损失。相关专家还建议，考虑到人才流动加速等原因，企业与员工约定的服务期不要过长，以2至3年为宜。 宋宗合

一线职工

陕西西华航空仪表公司军品分厂的工艺员李明浩，貌不惊人，可却长着一颗聪明的脑袋，在生产中解决了不少难题。某军品是西华公司的拳头产品。去年，该产品在加工中遇到不少困难，进展缓慢，质量问题不断。李明浩承

分厂刚开始干这批活时，超差报废率高达25%左右。因此，李明浩悉心研究这项产品的关键加工技术及设备的加工性能，查阅资料，寻找对策，和工人师傅们一起攻关，对每道工序进行监控，经常忙到深夜。经过多次试验，改进了工艺方法，解决了“拦路虎”，使零件的超差报废率降到了2%左右。仅此一项，一年可为公司节约5~6万元。

李明浩干活特别爱动脑筋，他说“脑袋不用会生锈，越用越灵活”。就像小孩玩的陀螺，鞭子越抽转得越快”。他经常从原材料、刀具、夹具上动脑筋想办法，提高加工效益，降低生产成本，起到事半功倍的效果。一次，他接手一项产品后发现壳体工艺尾每次白白浪费掉，很心疼，就反复计算，向领导建议一个壳体的工艺尾可加工成一件“连接器”。领导采纳了他的合理意见，这项改动，又为分厂一年节约材料费达五千元之多。 柳中秋



个微笑，一句“您好”，热情周到的服务，赢得了客户的信赖和赞扬。图为表计鉴定人员正在校验。 张建民 摄

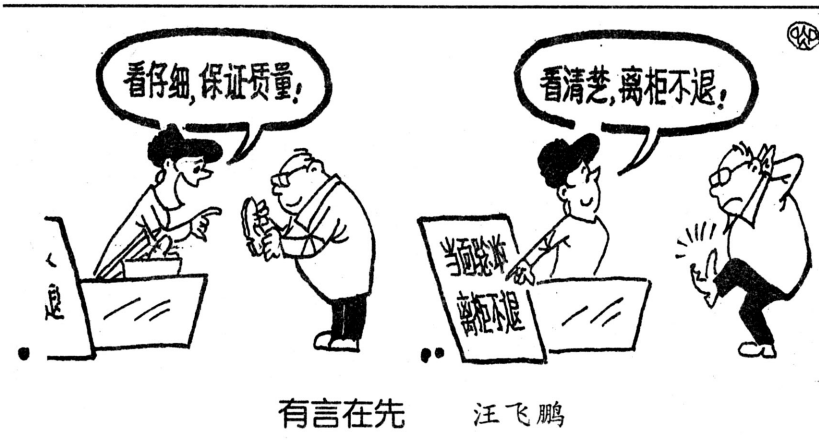
陀螺般的头脑 担这项攻关任务后，认真消化设计图纸，仔细琢磨每一个关键零部件，深入加工现场掌握第一手资料，然后，对各项零件的加工工艺进行调整、细化，自行设计了许多工装夹具，用较短的时间解决了该产品在现场加工中存在的问题，顺利实现了生产定型，确保了产品的批量交付。

竞争上岗莫要“走过程”“搞内定”

编辑同志：竞争上岗本应是通过参与竞争，发现使用人才，促进人才合理流动，充分调动员工工作积极性，以确保企业在激烈的市场竞争中能够立于不败之地的一种用人机制。然而，有的企业在实行竞争上岗、优化组合的过程中，扭曲了“竞争”的原理，不按照竞争者的素质、能力竞争上岗，名曰“竞争”实为“内定”，任人惟亲，凭关系、靠背景上岗的“竞争”，的确为数不少。有个别企业“竞争”后，出现了“外甥开舅舅，孙孙打水爷爷喝”局面，真令人费解！这种“走过场”的竞争上岗确实不可取，它不仅没有通过竞争上岗达到优化劳动组合，提高工效的目的，而且伤了职工特别是参与竞争者的心，挫伤了职工积极向上的热情。于社会于企业害莫大焉。奉劝那些把竞争上岗当成形式玩的领导，尽快纠正错误做法，让竞争上岗真正竞争起来，让能者上“庸者下”建立一支精干高效的队伍。 张峰江

位。他们提前介入工装设计，提早进行工装制造。从春节开始，工装所每天都有60余人到单位加班。任务最繁重的机身型架室、机翼型架室和模具室的设计员们几乎是早上8点钟一直工作到晚上10点钟。午饭都是到外面匆匆扒两口就回来继续工作，有的人忙得顾不上吃饭，就让同事捎个饼回来，边吃边盯着电脑屏幕。忘我的工作热潮推动工作突飞猛进，仅3月份，模具室就设计完成了450多项工装设计。 某型机工装研制数控工

首战告捷 6月初，当西飞集团公司工装设计所夹具室主任田有安将某型机夹具室的最后一张工装设计图纸发出去后，长长地吁了一口气。它标志着经过全所人员一年多不分白天、黑夜的辛勤工作，某型机工装设计工作基本完成。为某型机7月1日部装开铆奠定了基础，实现了工装研制的首战胜利。西飞集团公司对于某型机工装研制制定了具体的工作节点。然而，由于设计单位今年初才开始大量发出设计图纸，使公司制定的研制节点一再后延。眼看宝贵的时间一点一滴溜走，所有设计人员都心急如焚。1月初，工装设计所提出了“抓质量，抢进度，全力拼搏打好工装设计攻坚战”的口号，全所人员日夜奋战在工作岗位。他们提前介入工装设计，提早进行工装制造。从春节开始，工装所每天都有60余人到单位加班。任务最繁重的机身型架室、机翼型架室和模具室的设计员们几乎是早上8点钟一直工作到晚上10点钟。午饭都是到外面匆匆扒两口就回来继续工作，有的人忙得顾不上吃饭，就让同事捎个饼回来，边吃边盯着电脑屏幕。忘我的工作热潮推动工作突飞猛进，仅3月份，模具室就设计完成了450多项工装设计。 某型机工装研制数控工



有言在先 汪飞鹏