企业内退问题多

■热门话题■

随着企业改革步伐的加快，内退这类名词频繁地出现在人们视线中，这种减员增效方式的实行，适应了企业参与市场竞争的大环境，但在实际操作中由于人为等原因，出现了许多非正常现象。

劳办发〔1997〕88号文件第三条规定：根据国务院《国有企业富余职工安置》规定（国务院令第111号）的有关规定，对距退休年龄不到5年的职工办理内部退养是安置富余职工的一项措施。因而内退工作是一项政策性较强、影响面大的工作，但由于实际工作中的不当，各企业内退人员数量大量增加。出现了有的职工说好，有的职工说不好的状况。

内退了出去挣大钱

内退本应是安置企业富余人员的一种措施，但如今却出现了一种奇怪的现象，企业的骨干力量纷纷托人、跑后门，主动要求内退，他们大多是四十多岁年富力强的技术人员或企业中层干部，他们对企业生产经营发展有着重要作用，面对这些坚决要求内退的骨干，一些企业领导碍于人情等，也就高抬贵手了，导致企业的人才严重流失。对于这些骨干要求内退的原因，不言而喻，他们正处能干之年，有经验、有能力，离开工厂后找一份高薪工作不是问题。这种内退可谓一举两得，对骨干来说是"双赢"，在外他们有好的待遇，在企业他们的后半辈子有了保障，企业为他们按时发内退费，缴纳养老等保险，退休后顺理成章的领取退休金，这种好事谁不愿意干。

此类"内退"的负面影响极大。首先，这些骨干"内退"后，企业的管理、技术开发或受到影响严重地导致企业管理不力，产品开发搞不上去，使企业效益下滑。其次，骨干的"内退"让在岗职工心中起了波动，使他们无心工作。另外，内退职工属在职职工，上级下达任务时，并未剔除这些人员，使在岗职工负担加重。最后，这些骨干"内退"后，在重新找到工作，签新合同时未与企业解除原合同，由此引发了一些本与企业无关的争议。

内退了日子好难过

记者在咸阳采访时，就遇到了几位三十几岁便内退的女工，她们说："内退后我们领取的内退费已降了三回，现在上有老下有小的，加之我们又无一技之长没人肯用我们，挣不来钱，日子真的很难过"。的确，就目前而言内退人员生活存在着严重的两级分化问题，一部分是越过越好，而一部分却越过越艰难。过得难的人难显而易见，年龄偏大、无一技之长、找不到工作、上有老人要养下有孩子上学，家庭负担重等等。这些人内退往往是企业要求，被迫内退的，即"强迫内退"。

对此，专家认为，在国企改革中，许多企业采用内退的方式变相裁员，以牺牲职工利益为代价，减轻企业的负担和责任。内退可以说是劳动合同的变更，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，由职工提出申请方可内退。目前，许多企业以职工不懂法便采用各种违规违法手段，强迫职工写申请，这样是不对的。

内退讲规矩亦须讲人情

对于内退应严格把关，严防"人情关"。劳人部门接到职工申请后，应告之工会，由工会调查，然后由劳人部门、工会、企业领导开会研究，在广泛听取职工意见的基础上进行决定，避免领导说了算的情况发生。对企业骨干应以改善工作环境提高待遇等方式予以挽留，使他们安心工作。企业对内退的职工也应加强管理，建立内退职工档案，掌握他们的生活情况，对生活确有困难、又无一技之长可以就业的，应给予更多的关怀，为他们排扰解难，只有这样内退才能达减员增效，安置富余人员，促进企业发展，实现企业安定团结的目的。

■本报记者 章琦

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 现场
8小时值班 电话（029）7344649

■有话直说■

『经营管理不善』当追究

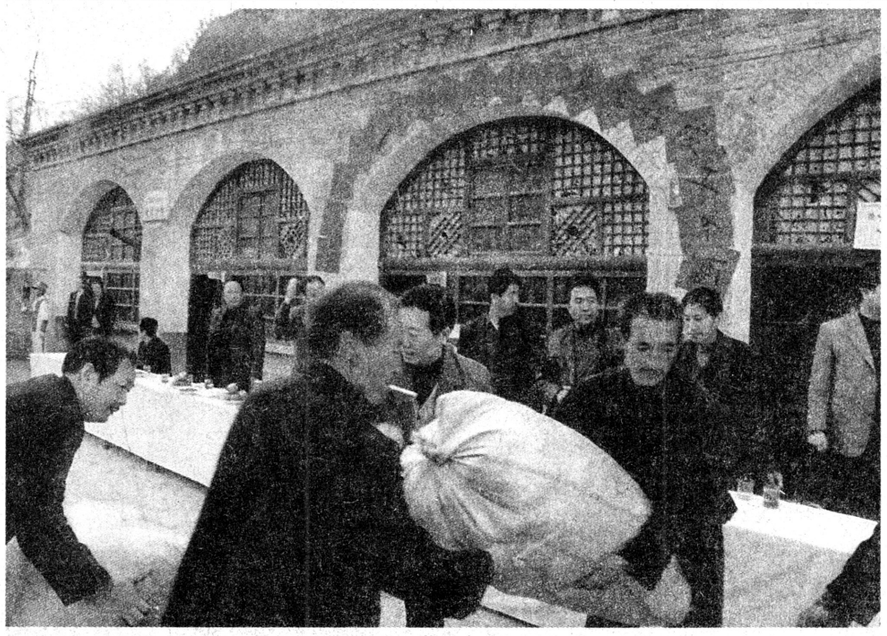
"企业亏损了"、"企业停产了"、"企业破产了"……这早已不是什么新鲜事了，人们也早已见惯听惯而不惊了。但企业为何会亏损、停产、破产？人们所知道的原因除客观的外，大多为"经营管理不善"之类。可对"经营管理不善"进行追究的，即很是鲜见鲜闻。

实事求是地说，"经营管理不善"确实是众多亏损、停产、破产企业的主要主观原因。再认真说来，"经营管理不善"也确实值得追究追究。为什么"不善"？"不善"又到了何种程度？应该查个一清二楚。因为企业是国家的、集体的，更何况还有那么多受牵连的工人，非得有个交待不可。

亏损、停产、破产企业的"经营管理不善"大概也就这么几种情况：一是管理无方，经营无策，属庸才误企；二是一念之差，草率决策，属"脑热"害企；三是以权谋私，企业内有一个甚至数个"肉乎乎"的"蛀虫"。手头就有一则两年前的报载资料：安徽省芜湖市首批破产的29家国有企业家家有犯罪案件。经纪委、检察院等部门联合调查，共挖出贪污、受贿和以侵吞企业资产为目的的犯罪嫌疑人和违法人员110人，包括厂长、经理级干部59人……

所以细究起来，对"经营管理不善"应追究，也应分别对待。对庸才误企的，不能再让他们为"官"，而且应一"撸"到底；对"脑热"害企的，要分清责任，该"吃"官司的还必须让他们"吃吃"官司；对"蛀虫"之类，则应依法追究，严肃处理，决不能手软。因为"不善者一身之不善，则万众之难善"。不追究，不仅于国家、集体不利，对因其"不善"而倒霉的众多职工来说，也是无法交待的。

■谭贤邦



近日，省电力公司在延安革命老区的8个边远山村建立扶贫点。

图为包扶新民村引水工程竣工时送来过冬衣物的情景。

刘向玉 摄

职工一个个喜笑颜开地说——

"我们尝到了队务公开的甜头"

在韩城矿务局桑树坪煤矿皮带一队，从队长、书记到一线工人，谈起实行队务公开都是赞不绝口，一个个喜笑颜开地说："我们可真是尝到了甜头。"

该队现有职工81人，担负着平峒井下原煤掘进的运输任务。推行队务公开3年来，深化了民主管理，增强了队上的疑聚力，提高了经济效益。用队干部和职工们的话说，队务公开有三大效果：一是化解了矛盾，密切了干群关系。在公开栏中该队抓住职工关心的热点话题，详细对工资分配、材料费用、队留资金的提取、使用，以及困难救济等进行实事求是公布，而且是用原始票据，一笔一笔向职工公开。值班电工王启社，和队长同年进矿，一样级别，月月开支比队长多开100元钱。以前他总认为队长虽然工资比他开的少，但可能有别的"黑钱"。看过公开栏后，他才清楚队干部确实没有他拿的钱多。不少工人也是这样，误会消除劲更足了。二是提高了职工的工作主动性。比如过去拆皮带时，队干部每次都要求回收旧螺丝、旧铁丝，但实际上回收的只有一小部分。现在公布栏中将吨煤材料指标交了底，大家明白材料费超了支就要用工资弥补，直接影响大家的利益，因而即使没有队干部安排，职工们也会自觉地、彻底地回收材料，使材料的回收使用率达到90%。三是促进了全队工作上台阶。该队队务公开实行3年来，该队在战线长、设备老化的情况下，机电事故率下降30%，综合效率提高12%，仅修旧利废一项就减少材料费支出4万元以上，较好地完成了采掘生产运输任务。

■明烛

为庆祝党的十六大的胜利召开，户县热电厂工会、合举办了"颂歌——迎党的十六大主题朗诵比赛"。来自基层15个代表队的75名职工，颂扬在"三个代表"重要思想指引下各项工作所取得的巨大成就，抒发电力职工以实际行动喜迎盛会的激动心情。

刘保成 摄

想走，从我身上轧过去!!

■一线职工■

一天深夜，在韩城矿区象山矿煤厂附近，俩黑影将200多斤重的减速器外壳抬到停靠在铁路边的三轮车上，正准备离开时，一保安装束的年青人拦住了车的去路，那俩人忙掏出300元钱赔着笑脸说："兄弟，小意思收下。"年青人义正辞严地拒绝。俩人见这名年青人右手不能活动便露出凶相进行威胁，年青人毫不畏惧地大声说道：想走，从我身上轧过去!!

这名年青人便是象山矿保卫科兰志忠同志。小兰在一次意外事故中右臂受伤，白天做内勤工作，晚上就到矿区四处走走进行安全巡逻。5年来，由他所管辖的办公楼从没丢失过物品。小兰不仅对本职工作尽心尽责，碰到过往旅客有什么难处，他也积极帮助。去年夏天，一名四川人在火车站问路，由于方言不通，三个小时过去了也没找到方向，小兰见状找来纸笔让他写出地址，然后背起包裹汗流浃背地辗转几趟车，直到相聚才悄然离去……

言归正传。两名歹徒被小兰的凛然正气震慑住了，想强行推车离开，小兰一边用身子顶住三轮车，一边用手机报案，终于在保卫科其他同志的配合下，两名推车不成想逃走的窃贼乖乖就范了。

前不久，小兰被评为韩城市见义勇为先进个人，受到市、局、矿三级奖励。

■刘玲

■法律之窗■

医疗保险待遇 试用期间也应享受

唐某2001年7月大学毕业后，被某房产公司录用，双方签订了5年的劳动合同，合同约定唐某试用期6个月。当年9月，唐某因患病住院，经医院诊治一个月后仍未痊愈。但令唐某没想到的是，单位在他住院期间停发了他全部工资，并以不能适应工作，不符合录用条件为由解除了唐某的劳动合同。

唐某对单位的做法极为不满，多次找领导要求解决，但均无功而返。无奈下，他向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求用人单位收回解除劳动合同的决定，享受病假待遇。劳动争议仲裁委员会受案后，经调查裁决，用人单位解除唐某合同无效，补发唐某住院期间的病假工资。

点评：按《劳动法》规定，只要劳动者与用人单位订立劳动合同，劳动者就属于用人单位的职工，就有权享受用人单位的社会保险福利待遇。试用期是有条件解除合同的附期限法律规定，并非劳动者和用人单位确立劳动关系必须的考验期。因此不能以劳动者处于试用期而不承认其为正式职工，也不能剥夺其享受社会保险待遇的权利。劳动部1994年发布的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条，企业职工因患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月医疗期。再次，根据《劳动法》第29条规定，劳动者患病或负伤，在规定的医疗期内，用人单位不得解除劳动合同；劳动部《企业职工患病非因工负伤医疗规定的通知》规定，企业职工因病或非因工负伤在医疗期内的病伤假工资，按其实际工龄的长短发给，不得随意克扣。因而用人单位在唐某医疗期内扣发其全部工资，解除其劳动合同也是错误的。

■章琦

本报讯 省建二公司工会日前组织一支文艺演出队深入到各工地进行巡回演出，受到了一线职工的热烈欢迎。

晚会捎来惦记心

省建二公司工会组织文艺队到一线演出

该公司工会本着活跃职工业余文化生活的目的积极组织演出队伍，慰问演出从10月19日宝鸡西关三院工地开始到10月30日西安高新技术开发区工地结束，先后深入渭南、西安、杨凌和宝鸡19个工地。每场演出后职工们都赞口不绝，有的职工高兴地说："公司工会不仅给我们带来了一台晚会，更重要的是带来了公司领导的关心，说明公司领导还时常惦记着咱一线工人。"

■齐代水

失业保险费计发基数怎么确定

■职工信箱■

百事通先生：

我单位有一部分员工是总公司下派的，有事才来单位（并领取适当报酬），他们已缴纳养老保险费及失业保险费。前不久我单位将上述人员名单交劳动保障局，并注明他们的养老基金帐号，劳动保障局在征收第三季度失业保险费时，将总公司下派人员也计入失业保险缴纳范围。请问：这种作法合法吗？请问失业保险费是以年度实发工资总额为计算基数，还是以养老保险工资为基数？

吴先生

吴先生：

国务院第258号令《失业保险条例》第2条规定：城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。由此表明，失业保险费的缴纳对象是指用人单位和职工本人。具体到您咨询的问题，如果总公司派来的人员的劳动关系和社会保险关系仍然保留在总公司，失业保险费就应当由总公司缴纳，否则就应当由贵公司缴纳。关于失业保险费的缴纳基数问题，《失业保险条例》第6例规定：城镇企业事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费。因此，失业保险费是以年度实发工资总额为计算基数。

■百事通

■维权资料库■

申请劳动仲裁切莫忽视申诉的时效性

《劳动法》第82条规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60天之内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。然而，在现实中还存在不少对劳动争议仲裁申诉时效理解上的误区，归纳起来主要有：

误区一：当事人双方产生矛盾和纠纷之日才是劳动争议发生之日

只有在一方当事人认识到自己与另一方当事人之间存在难以协调解决的劳动矛盾时才是劳动争议开始的观点是错误的。劳动争议仲裁60日的申诉时效是从劳动发生之日起算，但劳部发[1995]309号《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》和劳办发[1994]289号《关于〈劳动法〉若干条文的说明》将"劳动争议发生之日"解释为当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。其中"知道权利被侵害"是指主观上确实知道权利受到侵害。"应当知道权利被侵害"则是指在客观上，义务主体未能按照法律规定履行义务，而权利主体没有能够享受到法律规定其应该享有的权利。这就否定了那种因权利人主观上了解法律规定，行动上疏于关心自己的权益、容忍他人侵权行为发生而不及时维护自己权利的行为。

误区二：对连续发生的侵权行为，仲裁申诉时效应从侵权行为终结之日起计算

有些侵权行为是连续发生的，如企业持续数月克扣或无故拖欠职工工资。既然仲裁申诉时效是从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起算，那么连续侵权行为开始之日就是当事人应当知道其权益受到侵害之日，也就是申诉时效起算之日。若干侵权行为终结之日才提起仲裁，申诉请求中超过时效的部分就将不获支持。劳部发[1994]257号《关于对〈企业劳动争议处理条例〉二十三条如何理解的复函》中规定，知道或应当知道其权利被侵害之日不应从侵权行为之日起计算。

误区三：工伤争议不应适用劳动争议仲裁60日的申诉时效

实际上，企业与职工之间的工伤争议同其它劳动争议一样适用60日的法定仲裁申诉时效，只不过考虑到工伤职工首先需要治疗的客观情况，以及企业主动申报工伤事故的法定期限。劳办发[1996]28号《关于处理工伤争议有关问题的复函》规定，劳动争议仲裁委员会不应不加区别地将职工负伤之日作为确定劳动争议发生之日，而应根据具体情况确定劳动争议发生之日。工伤职工伤愈之日、工伤职工或其家属与企业就工伤补偿进行协商甚至达成协议之日、工伤职工与企业解除或终止劳动合同之日均可根据个案的实际情况作为劳动争议仲裁申诉时效的起算点。

误区四：劳动争议仲裁委员会立案受理，争议案件就不存在超过仲裁申诉时效的问题

根据原劳动部劳部发[1993]第276号《劳动争议仲裁委员会办案规则》12条的规定，劳动争议仲裁委员会在接到仲裁申请书后需要进行立案审查，并对超过仲裁时效的申诉决定不予受理。但这种立案阶段的审查基本属于形式审查，无法对争议所涉及的事实深入调查识别，因此在申请人认为其未超过时效，而争议事实复杂，权利义务关系不明确，对其中是否存在时效中止或中断情形确需进行实体审查才能查明情况下，劳动争议仲裁委员会有必要对那些可能已超过时效的争议也予以立案受理，通过认真细致的调查审理，作出当事人是否超过仲裁申诉时效的判断。

■文心

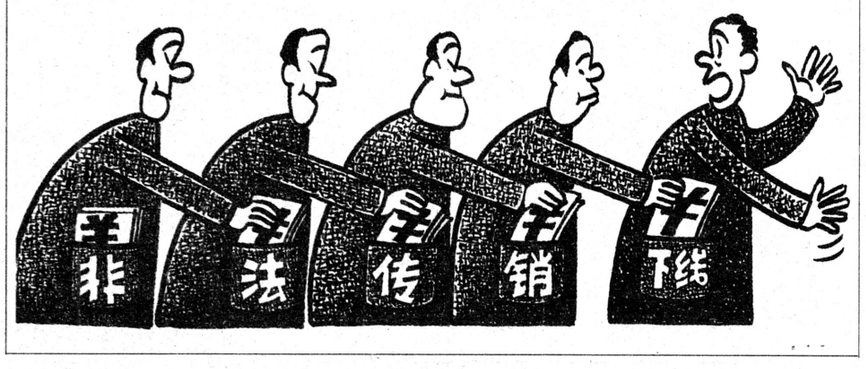
蒲城县出好招 失业金买岗位

本报讯 蒲城县积极探索下岗失业人员就业新途径，采取将失业人员的失业保险金补贴到新的就业岗位中的办法，使失业人员重新就业，目前已有61人用这种方法实现再就业。

2001年底，蒲城县芳花公司有64名职工的劳动合同不再续签，通源公司也有340名职工的劳动合同在同年7月份到期。考虑到这么多职工失去工作将会带来不稳定因素，蒲城县社保局主动和企业协商，结合企业生产经营仍需要部分劳动岗位的情况，提出用失业金补贴这些岗位的建议。企业认为这样既可减轻就业岗位工资成本的压力，也因使用熟练劳动力而对企业效益有好处，职工则认为不仅找到了就业岗位，用劳动换取了远高于失业救济金的工资，同时又可以在自己熟悉的环境中工作，心中没有失落感。于是双方签订了自2001年4月1日至2004年3月3日的协议，约定由企业提供岗位，社保局将失业金补贴给职工作为部分工资。

目前，芳花公司的40名职工和通源公司的21名职工已分别通过这种方法重新实现就业，每月领取的400多元工资中，有245元为失业救济金，其余为企业所发工资。

■宋宗合



下线的悲哀

海亭

■职工大家庭■

爱心温暖小雅轩

国庆期间，陕汽集团车桥分厂部装车间职工李宏林5岁的女儿李雅轩，被确诊患有严重的白血病，每天平均治疗费用高达一千多元，彻底治愈估计需要30万元左右。这对于李宏林家来说，无疑是个天文数字！

得知这一消息后，车桥分厂党政工团十分重视，他们及时发起了向李宏林孩子捐款的倡议书，分厂7位领导每人带头捐了200元。随后分厂各单位干部、党团员组织的捐款活动相继展开。集团工会主席王建龙得知这一情况后，也捐出了100元。10月11号，车桥分厂党委书记段旭光等一行来到李宏林家中，把职工捐助的11659元现金交在了感激万分的李宏林的手中。目前，李雅轩小朋友又重新回到西安儿童医院接受治疗。

■李宏斌