

不刮净胡须就别在这个班组干

劳动者精神权利多有被侵犯

■热门话题

我们知道,劳动者权益是以劳动者为主体并通过法律确定的一种综合权益,它包括劳动者的财产权益和人身权益,其中人身权益又包括劳动者的身体方面和精神方面的权益。由于劳动者在现实社会中时时处于容易被侵害的弱势地位,因此需要广泛的保护体系进行

保障。

遗憾的是,我国现有劳动立法对劳动者的权利保护范围主要集中在劳动者的经济权利和身体健康权利方面,对劳动者的精神权利的保护却很薄弱。事实上,劳动者的人格尊严、个人隐私和人身自由被侵害的事件往往是经济权利被侵害的前兆或与之相伴而生。

西安一家大型电气公司的

职工曾反映,由于个人生活习惯,他一直蓄着并不太长的胡须,而无意间有伤大雅的地方,但车间领导却不屑一顾,一方面对别人说他有些流气,一方面要求他要么刮净胡须要么别在这个班组干。虽然他勤劳能干取得了班组同事的认可,且同事对领导的话也不以为然,但他考虑到经济原因和绩效考核,不得不忍辱负差剃了自己

钟爱的胡须。

铜川市一家制衣公司职工反映,厂里在工作时间封锁厂门,封锁车间大门,不许工人踏出车间半步。这种管治令他们窒息。

还有一些职工反映,厂领导或者是老板,常像骂猪狗一样骂他们,叫他们直直感到,他们在厂领导或是老板的眼里,就不是人,是会干活的“畜生”。造成这种现象的原因,主要是由于我国《全民所有制工业企业法》对企业内部组织机构的立法设计存在缺陷,即过分强调企业领导的法律地位而弱化了普通工人的地位,过分强调了为权

者对人的统治而忽视弱势群体作为人民所拥有的人的权利。

正是由于立法上的缺陷和现实生活中种种既定管理关系的存在,精神权利虽然在职工心目中有清醒意识,但迫于讨要精神权利易牵累经济权利而不得不放弃对精神权利的维护,除非企业对职工精神权利的伤害已影响到正常工作和生活,职工才会拿起法律武器。

相关劳动专家解释,《民法学》规定了人身权是基于一定的人格和身份产生的,体现的是人们精神上和法律上的利益,是为维护主体的独立人格和身份关系的权利。而劳动者

的精神权利是以劳动者为特定主体在劳动关系中产生的,它特殊在此项权利恒定于劳动关系中,有别于民法规定的相关权利,但由于劳动立法没有精神保护方面的规定,包括劳动者人格尊严、个人隐私、择业自主、人身自由等精神权利还只能依据民法中规定的人身权利进行调整。

但是,从来都没有什么救世主,只有自己救自己。未来司法方面的、社会方面的、要靠劳动者自己争取,眼下,劳动者精神方面的权利更要靠自己坚决不懈地斗争而来维护。

■宋宗合

柳州 让外来工也加入工会

■域外风

据《工人日报》 随着外来劳动务工人员大量增加,如何按照《工会法》的要求,尽快地把这部分务工人员吸纳到工会组织中来,成为工会组织面临的一个重要课题。广西柳州市总工会采取积极措施,仅从7

月到9月,全市共在外来务工人员及家属中新发展工会会员11056人。

柳州市总工会在发展新会员工作中,把宣传《工会法》放在首位,通过基层单位工会向非会员的员工宣传工会组织的性质、职能和法律地位,让这些员工认识并熟悉工会组织,从

而建立起对工会的信任感。其次,派工作人员深入基层单位工会,与基层单位共同摸清发展会员存在的盲点部位,消除疏漏。特别是对于非会员员工共同关心的加入工会组织与劳动福利关系问题,进行详细解答,让这部分员工了解到工会是工人群众组织,是维护员工合法权益的可靠力量。

亚刚夫妇俩 下岗写辉煌

■路在脚下

洋县五金交电公司职工周亚刚和在城关粮站工作的妻子亚丽下岗后,不等不靠,靠准市场,从加工黑米起步,创办了双亚粮油工贸有限公司,并吸纳下岗职工28人,取得了良好的经济效益和社会效益。

九年前,周亚刚夫妇双双下岗失业,面对上有老,下有小的巨大家庭经济压力,经过苦苦思索和观察,瞄准市场上黑米俏销,而缺少加工企业的情况,东挪西借8000多元,购进黑米剥壳机和配套设备,租用三间厂房,开始进行家庭作坊式加工黑米。由于产品质量好、价格合理,其产品远销川、豫、粤、深圳等10多个省市。带着创业初成的喜悦,周亚刚夫妇又于1995年投资30多万元选购了厂房、场地,办起洋县南环路粮油工贸有限公司,在黑米生产基础上增加了日产30吨大米生产线。但产品仍供不应求。随后他们便不断投资扩建。去年,又投

下岗写辉煌

资100多万元扩大了厂房地,安装了40吨面粉生产线和日产10吨的面条生产线,并正式将企业命名为“洋县双亚粮油工贸有限公司”。目前,该公司已发展成拥有数百万元资产规模的集粮食收购、加工、销售为一体的中型企业。

创业以来,夫妇俩时刻不忘下岗职工,只要生产需要人手,首先便考虑的是下岗职工。下岗职工张某某夫妇因事可做,丈夫染上赌习,家里债台高筑,家庭面临破裂。周亚刚夫妇得知这一情况后,让这夫妻俩来公司上班,帮助其丈夫改掉恶习,现在夫妇二人专心上岗,每月都有工资收入,双方和好。

■陈永强

■法律之窗

段某于2001年5月被西安一家具厂招为合同制工人,定岗位为木材木工。同年8月被派出外地培训,结

业后于2002年1月10日双方签订了5年的劳动合同(含试用期6个月)。

2002年7月20日,家具

厂厂长认为段某“痴呆”,反应迟缓,以不符合录用条件为由决定同段某解除劳动合同。段某不服,认为双方在试用期内并无异议,在试用期满后,厂方又以“不符合录用条

件”为由解除劳动合同。因

此,裁决家具厂继续与段某履行劳动合同。

点评:《劳动法》第25条规定:在试用期被证明不符合录用条件的用人单位可以解除劳动合同。此条明确规定

试用期 期满后

无法定事由不能随意辞退职工

为了解除劳动合同于理不合,遂向西安市雁塔劳动仲裁委员会提出申诉。劳动仲裁认为,家具厂在试用期内并未认真考察段某的工作能力,而在试用期满后,发现段某不能适应工作,此时,厂方已无权利以“不符合录用条件”为由解除劳动合同。因

定了用人单位对劳动者能否胜任工作岗位的考察权利和期限。试用期后,合同进入正式履行时期,用人单位如欲解除劳动合同,须有法定事由或征得劳动者同意,否则即为违约行为,应承担法律责任。

■邵军军

■一线职工

当班长这年,老朱朱文治已经是42岁的人了。不惑之年当一名班长,工友们戏言他:大器晚成。班组的头人他当得不错。他说:不管怎样,我还得做出样子来,表现一番。兵头将尾的老朱统辖男女职工20多人,工作范围从地面到井下,从河东到河西,点多线长。有人说:这个班长不好干,况且他所在的班组又是选疏车间最敏感的岗位——砂泵班。这砂泵班,是金堆钼业公司百花选厂生产的重要岗位,也是钼业公司的红旗机台。

但事在人为。2001年7月的一天,井下2号泵突然出现故障,正在吃饭吃饭的老朱得知后,二话没说,放下碗筷直奔井下。此时,疏浆外溢,喷射四方,老朱未来得及换工作服,拿起工具就下到10多米深的井下,紧螺栓、加衬套,仅10多分钟时间,就排除了险情。要知道老朱是个有心人,砂泵的工作原理他懂得不少,一般的小毛病不需要找人,他自己就能“摆平”。

老朱还十分关怀班组成员,班组里谁家有事都少不了他的帮忙。一次一名职工去看住院,他自己掏钱买上营养品、水果前去看望,像这样关心职工为职工送温暖的事,一年中老朱不知要干多少件。

现在,老朱已经在班长的位子上干了一年多,他干得怎么样?车间领导和班组成员上下一口腔:“行!”

■赵琳

「班座」老朱,行!

我国事业单位

中国的事业单位约有2800万职工,包括教育、科研、医疗卫生、新闻出版、广播电视等公营机构,是各类人才的

将试行人员聘用制度

■职工信箱

百事通先生:

我在一家股份企业的西安分公司工作,从事研发工作。今年8月初公司以我上半年工作业绩排名靠后、考核等级为C为由,对我予以降薪处理,降薪幅度达原工资的32%。不知道公司这样降薪是否合法?如果不合法,能否申请仲裁补偿由于降薪所带来的损失以及25%的赔偿?可以援用《劳动法》的哪一条条款?

方人

现就您咨询的上述问题作出解答,希望对您能有所帮助。

《劳动法》第47条规定:用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。据此,用人单位在遵循按劳分配、同工同酬的原则基础上,有权决定单位的工资分配方式。而工资分配的方式一般体现在企业规章制度以及劳动合同、集体合同中。不知您所在单位的规章制度或者您与公司的劳动合同中有没有关于“考核等级为C,予以降薪处理,降薪幅度达到原工资的32%”的规定?如果有,单位可以根据有关规定对您做降薪处理;如果没有,单位就无权随意降低您的工资。否则,您可以向劳动监察部门举报,也可以申诉到劳动争议仲裁委员会,并依据劳部发[1994]481号《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第3条之规定要求单位补发被扣发的工资,同时支付25%的经济补偿金。

■百事通

业单位以外,都将逐步试行人员聘用制度。

据悉,聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。流动性强、技术含量低的岗位一般签订3年以下的短期合同。在本单位工作满25年,或者在本单位连续工作满10年且距退休已不足10年的职工,可签订聘用至退休的合同。

人事部要求,按照统一部署、稳步推进的原则,用2到3年的时间,在事业单位全面推行人员聘用制度,争取用5年左右时间建立起正常化、规范化的聘用制度。



没走错门,就是来看你的 吕化成

■维权资料库

《劳动法》第48条明确规定,国家实行最低工资保障制度。但是一些外资企业、私营企业、改制企业却规避法律的规定,随意降低职工工资,减少职工收入,在工资支付问题上严重侵害了职工的合法权益。其主要表现:

一是用“计件制”来取代最低工资保障制度。例如,某企业实行计件制,多劳多得,工资上不封顶,下不保底。这样做虽然对调动职工的积极性能起到一定作用,但制定标准过高,多数职工加班加点难以完成规定的任务,一般出满勤只能拿到200元左右的工资。

二是实行“承包制”。某商贸企业实行百元含量包干,企业只收承包费。职工从上午8点开门到晚上10点关门,一个月营业下来,交了承包费后所剩无几,门市部位置差一点的,

连承包额都完不成,何谈工资呢?

三是企业将加班费及津贴等算入了工资,凑足最低工资标准,迫使职工加班加点,但职工一个月也只能拿到200元左右。厂长、经理却认为,加上加班费和津贴也有300多元工

五是个别私营企业将社会保险费纳入工资发给职工,让职工自己去缴纳。如职工自己缴了社会保险费后,所剩工资就难以达到最低工资标准。如职工不缴纳社会保险费,今后退休无着落,职工真是处于两难境地。

经营者的普法教育纳入政府的目标考核内容之一,促进经营者遵纪守法,依法办事,把广大职工的冷暖放在心上。

二是企业主管部门要加强管理和指导工作,在帮助企业发展的同时,要深入职工中了解情况,解决具体问题,切实保护职工的合法权益。

三是发挥职代会和工会的作用,切实加强民主管理,建立健全工资分配制度、劳动标准评价制度和考核制度,建立健全工资集体协商制度。

四是加强最低工资制度的宣传,加深企业和职工对最低工资制度的了解,增强企业执行最低工资制度的自觉性。

上述问题,严重侵害了职工的合法权益。劳资矛盾激化,争议不断,个别因工资纠纷酿成流血事件。在一定程度上制约了企业生产经营,成为社会不稳定因素,引起社会的广泛关注。要解决好上述问题应着重做好以下工作:

一是各级政府要加强对企业经营者的教育,要把对

最低工资如何保障

资,已经超过了最低工资标准。

四是旺季强迫职工加班加点,淡季强迫职工放长假。某陶瓷企业旺季连累月都安排职工加班加点生产,职工待遇还可观。淡季强迫职工放长假,连生活费都不发,职工一年的平均工资还达不到最低工资标准。