

# 渗水和墙砖坍塌 让职工日夜揪心

## 海红轴承汉中分厂一幢不安全住宅十载无人过问

### 维权行动

1991年底,海红汉中轴承厂1号家属楼落成竣工。稍后,七十余名近二百名职工正式入住。特别是1号楼系该家属楼唯一设有地下室的,所以该楼的职工除了共享乔迁新居的喜悦外,更比其他楼户的职工多了一种优越感。然而,这种优越感仅仅维持了三个月时间。之后,因地下室渗水、墙砖垮落所带来的恐慌纠缠住了每一位职工的心灵——而比这更可怕的是:这种恐慌竟然持续十年,安全隐患至今无人消除。

站在1号楼第一个门洞处就可以看到通往地下室的路已被拉圾淤泥填满。踩着突出的砖头石块下到阴暗的地下室,发现地面污水一片,狼藉不堪,刺鼻的气味让人窒息,细菌丛生,地表开始发霉;供水管的钢质管已经锈蚀变形,渗水严重;墙壁涂抹的灰石已层层剥落,裸露出砖头与木块,触手即觉松动。据职工讲,当初他们都在地下室堆放蜂窝煤,最后全部浸湿坍塌。至于别的一些家什,也已经取不出来了。

地下室出现垮落渗水,按理应由厂方负责向承建的建筑公司要求维修,但是,厂里基建科却另打主意:在楼北地面上修起了一排储藏室取代地下室。地面储藏室的修建完全由厂里做主,而未报任何建设主管部门审批同意,也正因为如此,储藏室的修建占去了楼北的大片空地,将消防车通道也一并占用,从而完全违背消防规范,给1号楼凭空又增添一种安全隐患。

11月14日,记者赶到海红汉中轴承厂,希望将存在的安全隐患及时告知,然而,厂里的一位负责人则根本不予理睬,拒绝了记者的采访。他认为这个问题已经十多年了,领导也换了几届。而记者随后却在承建公司及建筑质量管理等部门了解到:十年来,他们并未接到关于海红住宅楼质量安全方面的任何部门的任何反映。

记者不禁要问:十年安全隐患竟在无人理睬,无人反映,且隐患之上再加隐患,那么海红轴承汉中分厂职工居住安全、生命安全为何物?

陕西工人报汉中记者站 康正



②下水管道渗水,地表开始发霉,细菌滋生。



①墙壁灰石剥落,地上狼藉一片。

## 重视

# 「跳槽者」的意见

### 有话直说

某厂一工程师要求调离,厂方挽留无效后,为其办理了调动手续,并召开了欢送座谈会。会上,厂长邀请他谈谈对厂里有何意见和建议,这位工程师也直言不讳,针对厂里由生产、经营、管理的现状提出不少尖锐的意见。厂长虚心采纳,根据他提出的意见对工作改进,收到了较好的效果。

无独有偶。据《报刊文摘》转载:日本著名企业家、松下公司总经理松下幸之助非常重视听取“跳槽者”的逆耳之言。他认为,人之将“跳”,其言也“善”。对离开公司另谋高就的人员不仅一律热忱欢送,衷心祝贺,还十分诚恳地请求他们留下批评意见。松下公司的许多决策就是根据“跳槽者”的临别留言修改完善的。

诚恳听取“跳槽者”的批评意见,不仅显示了企业家的气度,而且也是企业领导改进工作的明智之举。有的职工“跳槽”,特别是一些能

工巧匠和管理、技术人员告别原企业另攀高科技,大多是因为对现在的岗位和企业有意见。这表明他们所处的企业确实还存在着这样那样的不足、缺陷和问题。“跳槽者”对此看得较清,感受较深,再加上他们已联系好单位决意要走,提意见、谈看法也就无所顾忌。所以他们的意见往往一语中的,切中要害,十分难得。这些意见虽然大都尖锐刺耳,有时甚至让人脸红耳赤,下不了台,但却是“利于行”的谏言忠告,对原企业来说,无疑是一笔难得的财富。

作为企业领导,恭维奉承的话时能听到,直言不讳的批评意见就不易听到了。所以笔者认为,听取并重视“跳槽者”的意见和建议,了解生产、经营、管理中存在的问题,借以兴利除弊,改进工作,这于企业的振兴和发展,确实是十分有益的。那家企业及松下幸之助的做法,值得称道,应该倡导。  
谭贤邦

### 工厂的故事

10月底,宝鸡电力机务段党委召开领导班子民主生活会时,下发的《征求意见表》中有“机械车间轮对库房厕所水箱不好使,库房北跨班组学习休息室雨天向进暴雨”的意见。党委书记张胜军看后,即在31日下午那天,带领有关人员去班组进厕所察看。

原来,暴雨是因设计时房檐太窄,加之有的班组长窗户玻璃烂或木窗扇朽合页松

动,下大雨时一吹风就住进暴雨;厕所是建库房时所建的拉线水箱,拉不了几次就坏。找出原因后,张书记当场

商定了解决办法:库房房顶加宽,窗户修好,厕所全面整修,改水箱为直冲,并明确了分工,限定了时间。之后,张书记又于11日、18日先后带领有关人员去现场查看,见房檐加宽、窗户整修完工,便与施工人员商定周四(21日)将厕所整修完毕。为把此事“砸”实,19日他去外地出差时,还特意叮嘱

# “大”领导抓“小”事

下属去看看厕所……眼见张书记为厕所整修这点“小事”一趟趟地并一到底,从事轮对检修的60多名职工感动莫名。  
魏俊兴

## 本报一篇报道有果

# 正阳镇 500 名教师工资发到手

### 维权回音

本报讯 本报12月3日报道的咸阳市渭城区正阳镇500名教师5个月未发工资一事,日前有了回音,500名教师于12月4日将工资拿到了手中。

据了解,渭城区教育局和有关部门在得到正阳镇500名教师5个月未发工资的消息后,非常重视,立即派人进行了调查。正阳镇的有关领导对此也很着急,积极筹措资金,并于12月4日将工资发到了教师手中。

邵荣军



为贯彻江泽民“三个代表”重要思想,落实党的十六大精神,加快西部经济发展的电力建设和经营管理,国电西北分公司经理刘本耕连续深入基层调查了解情况并指导工作。因为在渭南供电局桥东330KV变电站。

贾书新 摄

## 略电普法教育扎实有力

本报讯 近年来,略阳发电厂党委把普法教育作为企业思想政治工作的重要工作

来抓。2002年,先后投入1.5万元购买、征订各类书籍、报刊,基本做到厂里提出的“四

### 法律之窗

方某是某包装厂职工,1994年双方签订了为期10年的劳动合同。2001年12月7日中午与朋友一起喝酒,下午2时30分见上班时间到了,便匆匆赶去上班。来到车间后,班组长发现其满身酒味且带有醉意,便劝其回家休息,但方某未听劝阻,仍坚持上班。

下午4时左右,方某工作时不慎将纸掉进机槽中,便伸手下去捡纸,右手当即被卷进了滚轮,造成无名指被压断,后被工友送进医院。方某伤愈后多次找厂方领导要求给予工伤待遇,报销医药费、伤残补助费等。但厂方认为,方某受伤是由于本人酗酒、违反厂方制定的劳动纪律,未遵守操作规程所致,拒

# 不能认定工伤 酗酒上班受伤

绝按工伤对待。方某于是向劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求厂方给予工伤待遇,支付费用。仲裁委在审理过程中,当地劳动行政部门作出行政确认书,认为方某受伤不能认定工伤。于是仲裁裁决,驳回方某请求。

点评:本案是一起工伤争议案,当事人双方争议的焦点是,方某无名指被机器压断在性质上是否属因工受伤。《企业职工工伤保险试行办法》第9条规定“职工由于下列情形之一造成负伤、致残、死亡的,不应认定为工伤:(一)犯罪或违法;(二)自杀或自残;(三)斗殴;(四)酗酒;(五)蓄意违章;(六)法律、法规规定的其他情形”。因此,方某因酗酒导致受伤不应认定为工伤。  
章琦

### 域外风

据《中国劳动保障报》哈尔滨市下岗工人集中的香坊区,近两年来通过对下岗职工实施送政策、送信息、送岗位、送资金和送服务的“五送工程”,到目前为止,

# “五送工程”温暖下岗人

已有2万多人走上再就业岗位。送政策,他们制订了再就业的税收、工商、劳动等方面的优惠政策,编辑成册,送到每一个再就业者手中,并对下岗职工登记建档,开展职业指导和就业培训;送信息,他们组织了“大篷车”送信息服务队,20多次深入65个社

区。同时,组织招聘大集,使供需见面,集中洽谈;送岗位,他们对家庭困难的下岗职工实行送岗上门,两年来已送岗近千个;送资金,他们已累计为特困职工提供贷款近30万元,为500多名下岗职工减免了办证和管理费;送服务,他们投资建设了全市最好的再就业保障服务中心,多种服务功能达到全国先进水平。同时,全区还建成52处再就业服务中心,与区里的中心联网,掌握了全区下岗职工的动态和用人单位的信息。  
吴晓东

# “高护士”和他的“医药柜”

打开“高护士”的“医药柜”,映入眼帘的是归类摆放的“医用酒精”、“创可贴”、“红花油”等10多种治疗小创伤的药物、药具。“高护士”并不是护士,也不是什么医务工作者,他是安康机械局检修车间机械配件组工长、共产党员高双宝。他也没有什么“医药柜”,那只是他专门为放药物、药具而腾出的工具柜。可职工们都爱这么叫他和他的工具柜。

一次,班组长小刘在检修制动器时,不慎蹭破了手指,血直往外渗。为不影响检修进度,他强忍着疼痛用餐巾纸简单作了包扎。不料,作业中包扎脱落,油污感染了伤口。第二天,小刘的手指又红又肿。高双宝看着心疼:我们整天跟铁器打交道,难免有磕磕碰碰的,要是咱自己备有药物,处理起来卫生、方便又不耽误工作该多好。于是,他便自费买来“医用酒精”等10多种治疗小创伤的药物药具,添置在自己的工具柜里。

从此,班组成员谁的手蹭破了,脚崴了,高双宝总会耐心、细致地给予消毒、包扎。职工们都称他“高护士”。为多积累些医疗知识,更好地给大家伙儿服务,平时一遇到报纸上有医疗小常识,他就剪下来。这不,立冬前,高双宝的“医药柜”里又添置了些治感冒、抗病毒药物。他对职工们说:“换季时身体是最易遭病毒‘袭击’的,大家要多穿衣服。如果感冒了,我这儿备有药。”  
伍涛

# “医药柜”

制器时,不慎蹭破了手指,血直往外渗。为不影响检修进度,他强忍着疼痛用餐巾纸简单作了包扎。不料,作业中包扎脱落,油污感染了伤口。第二天,小刘的手指又红又肿。高双宝看着心疼:我们整天跟铁器打交道,难免有磕磕碰碰的,要是咱自己备有药物,处理起来卫生、方便又不耽误工作该多好。于是,他便自费买来“医用酒精”等10多种治疗小创伤的药物药具,添置在自己的工具柜里。

从此,班组成员谁的手蹭破了,脚崴了,高双宝总会耐心、细致地给予消毒、包扎。职工们都称他“高护士”。为多积累些医疗知识,更好地给大家伙儿服务,平时一遇到报纸上有医疗小常识,他就剪下来。这不,立冬前,高双宝的“医药柜”里又添置了些治感冒、抗病毒药物。他对职工们说:“换季时身体是最易遭病毒‘袭击’的,大家要多穿衣服。如果感冒了,我这儿备有药。”  
伍涛

制器时,不慎蹭破了手指,血直往外渗。为不影响检修进度,他强忍着疼痛用餐巾纸简单作了包扎。不料,作业中包扎脱落,油污感染了伤口。第二天,小刘的手指又红又肿。高双宝看着心疼:我们整天跟铁器打交道,难免有磕磕碰碰的,要是咱自己备有药物,处理起来卫生、方便又不耽误工作该多好。于是,他便自费买来“医用酒精”等10多种治疗小创伤的药物药具,添置在自己的工具柜里。

### 热门话题

在企业改制或经济性裁员时,职工与企业解除劳动合同,究竟应该得到多少经济补偿?有的用人单位按劳动者在该单位实际工作年限计算,每满一年发给相当于一个月工资的补偿金,最多不超过12个月。

其二,劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。多数企业则限定了“封顶线”,最多不超过12个月。而且,这些企业振振有词,都说“于法有据”。为此,记者请教了劳动部门的法律专家。其实,两种不同的补偿算法,在现行劳动法规中的确都能得到解释。它们分别依据的是以下三款规定:

其一,劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。

其二,劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。

其三,用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,必须裁减人员的,用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。每满一年发给相

当于一个月工资的经济补偿金。显然,在依法解除劳动合同时,沿用第一款,是“封顶”的;而依据二、三款则“不封顶”。但是这里有三个区分原则:前者是当事人双方协商一致的结果;后者则有原合同无法履行,想变更又不能达成协议以及企业困难,有必须实行经济性裁员的前提。因此,企业和职工也就有了不同选择。然而不少企业为了少支付补偿金,强调法规只有“封顶”一种选择。当然,如果双方协商一致做“封顶”的选择,使企业少付出一些用工成本并不悖于法理。但专家们认为:更重要的是,要给下岗职工保障自己合法权益的知情权,使他们清楚知道自己有权作第二或是第三种选择。在解除劳动合同时,断章取义,以偏概全,只会造成误解。造成对劳动者一方利益的伤害。因此,让下岗职工尤其是大龄下岗职工清楚自己的权利,在解除劳动合同时也可以依法拿到“不封顶”的经济补偿,显然是必要的。  
房哲生

长,最长也不能超过6个月,且合同在6个月以下的,试用期不得超过15日;合同在6个月以上1年以下的,试用期不得超过30日;合同在1年以上2年以下的,试用期不得超过60日。

关于加班费的问题,根据《劳动法》第44条之规定:用人单位在法定休假日安排劳动者工作的,应当支付不低于本人工资300%的加班费。因此,公司内部规章制度关于:“管理人员加班属责任制”的规定是违法的,应以纠正。在节假日和节日时,单位安排管理人员加班也应支付假日加班费。  
百事通

### 维权资料库

津贴是为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因而支付给职工的一种辅助性工资。主要包括特殊劳动消耗津贴、保健津贴和技术性津贴等几种类型。例如:高温津贴、野外地质勘探津贴、矿山井下津贴、化工行业实行的有毒有害津

贴,似乎也属于地区性津贴的范围,但国家统计局在《关于工资总额组成的规定》(局令第1号)第5条中,将其列为计时工资的内容。也就是说,地区生活补助费属于基本工资的范围。津贴与其他工资形式相比,具有以下特点:1、津贴是一种补偿性的劳动报酬,是对劳动者在特殊

# 关于津贴与地区生活费补贴

贴;卫生防疫津贴、医疗卫生津贴、科技保健津贴;特级教师津贴、科研津贴、工人技师津贴等等。上述津贴可统称为特殊工种岗位津贴。此外,还有一种地区性津贴,这是为了补偿职工在某些特殊的地理、自然条件下生活费用的额外支出而设立的津贴。例如:林区津贴、高原山区津贴、海岛津贴、高原地区临时补贴等。至于地区生活费补

地区性津贴的管理层次区分,可以分为两类:一类是国家或地区、部门统一制定的津贴;另一类是企业自行建立的津贴。国家统一建立的津贴,一般在企业成本中列支;企业自建的津贴,一般在企业留存的奖励基金或效益工资中开支。建立这种津贴制度对于鼓励职工到生产急需而工作条件又十分艰苦的地区或岗

### 职工信箱

百事通先生:我是西安一家外资企业的人力资源工作者,我有两个问题希望能帮助我寻找答案:1、员工试用期,如果用人单位提出延长试用期,是否可以?2、如果公司内部规定管理人员加班属责任制,如遇假日和节日,是否应支付加班费?何玉

# 试用期可以延长吗

劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。试用期作为劳动合同的一项重要内

容,如果用人单位希望延长劳动者的试用期,首先要遵循协商一致的原则,取得劳动者的同意。如果劳动者予以拒绝,单位不能随意延长试用期。即使双方同意延