

三秦维护劳动者权益大行动系列报道

企业改制违规操作 分流违背职工意愿

中国电子器材西北公司 职代会要求罢免总经理

企业改制违规操作，职工分流安置方案违背了绝大多数职工的意愿。5月17日中国电子器材西北公司（以下简称“西北公司”）召开职代会讨论分流安置方案时，参会的职工代表一致要求罢免总经理。

位于西安市长安北路的中国电子器材西北公司系中国电子器材总公司在西北地区的分公司，曾是西北地区最大的电子产品集散中心。2000年以后因经营萎缩，主要靠物业出租为生。现有在岗职工102人，内部退养60人。

今年3月份西北公司出台了《职工分流安置方案》和《职工安置分流实施方案》，其与职工息息相关的《职工分流方案》中的第二条，关于职工身份置换的内容：对现有的在岗职工、内退人员实行身份置

换，与西北公司签订合同，解除劳动关系。作为身份置换的补偿，西北公司向解除劳动关系的职工发放国企职工身份置换的补偿金（按政策执行）。《职工安置分流实施方案》对安置的对象和范围、经济补偿办法、解除劳动合同的程序等内容作了规定。3月21日，西北公司召开职代会讨论这两个《方案》，但遭到一片反对声。职工代表认为：企业改制是大方向必须支持，但公司提交的分流方案条件不成熟，企业改制与职工分流应同步进行，改制方案尚未出台先分流职工是违反国家政策的。公司为职工分流安置所提供六个平台也是靠不住的，根本就没有能力安置100多名职工就业。

职代会要求公司将改制方案与分流安置方案同时提交审议。但是该公司并没有

按照国家有关企业改制的政策，职工分流安置只是改制方案中的一部分，企业产权置换和职工身份置换应该同时进行，而现在改制方案还没有制定就先出台职工分流方案，显然是违背国家政策的。“把职工全都撵走了，只剩下企业领导进行改制，谁来监督，谁能保证国有资产不流失？”许多职工对此做法产生强烈质疑。

有的职工还认为，改制的方式有好几种，没有必要把企业一卖了之，把职工推向市场。根据公司目前的状况完全可以进行股份制改造，这样既能保证广大职工的利益，又能保持社会的稳定。

据悉，西北公司职工代表大会已将5月17日的职代会决议上报中国电子器材总公司。本报对此事将继续予以关注。
■本报记者 焦晓宁

按照国家有关企业改制的政策，职工分流安置只是改制方案中的一部分，企业产权置换和职工身份置换应该同时进行，而现在改制方案还没有制定就先出台职工分流方案，显然是违背国家政策的。“把职工全都撵走了，只剩下企业领导进行改制，谁来监督，谁能保证国有资产不流失？”许多职工对此做法产生强烈质疑。

有的职工还认为，改制的方式有好几种，没有必要把企业一卖了之，把职工推向市场。根据公司目前的状况完全可以进行股份制改造，这样既能保证广大职工的利益，又能保持社会的稳定。

据悉，西北公司职工代表大会已将5月17日的职代会决议上报中国电子器材总公司。本报对此事将继续予以关注。
■本报记者 焦晓宁

关注劳动者权益 负起共同的责任

热线电话：(029) 87344649

责任编辑 焦晓宁

有话直说

职业伤害已成为不可回避的社会问题。职业病蔓延、遭受职业病侵害的职工大幅度提升，严重危害职工的身心健康、威胁职工的生命。职业病为什么会日益严重？其中的原因是多方面的：

一是职工防护意识差、不把健康当回事。二是经营者只为眼前利益、蔑视职工身体。一些企业经营者为了眼前利益，为了所谓地降低成本，所以，不注重在环境保护、职业防护上适当的投入，忽视了职工工作时最起码的劳保用品、劳动保护等配备，用人单位不能为劳动者提供符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，没有采取相应措施保障劳动者获得职业卫生保护，使得员工长期工作在粉尘浓度超标、各种有毒气体、污染严重，保护条件差的恶劣环境中。

三是相关部门管理不到位。社会上相应的劳动保护部门、卫生行政部门对劳动防护知识、职业病防护知识的宣传不到位，或者说有的主管部门就不搞这方面的宣传，使得广大员工对职业病防护知识的了解，知道的不多；再加上主要负责职业病防护的管理部门放松了企业职业病防护的管理，缺乏应有的监督检查、惩罚措施，一切由着企业的性子来，于是职业病防护不尽如人意也就不难理解了。

职工的健康是企业的财富。职业病防护是事关广大职工身体健康及生命安全的大事，是确保企业健康、持续、快速发展的保障，是构建和谐社会的重要标志。希望职业病防护能引起企业经营者、地方主管部门以及地方政府的高度重视，切实把职业病防护当作一件大事，真正为职工工作提供一个健康、安全、可靠环境，最大限度地减少和消除职业病危害。

■贾玉苗 安永杰

职业病防护不可小视

全总调查显示

劳务派遣工普遍存在“维权难”

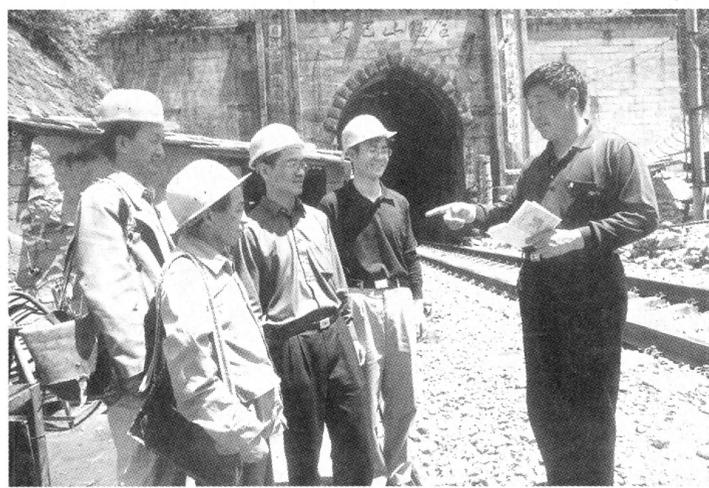
在进城务工大军中，有相当一部分是与企业不直接发生劳动关系的劳务派遣工。中华全国总工会近期在专项调查中发现，劳务派遣工因劳动关系复杂，普遍存在“维权难”，急需引起重视。

中华全国总工会基层组织建设部有关人士说，由于劳务派遣工不直接和用人单位建立劳动关系，不直接在用人单位拿工资，在目前劳动力市场供大于求、劳动法规不健全、劳动监察不到位的情况下，一些派遣单位和用人单位便相互勾结，逃避法律责任和社会保障义务。由于受利益驱使，一些用人单位无视派遣单位与职工签订明显侵犯职工合法权益的违法劳动合同，而一些派遣单位则默认用人单位不采取安全生产措施，剥夺职工法定休息、休假权利，从而导致职工的合法权益受到严重侵害。

据工会组织对某矿区的调查，劳务派遣工在原煤一线生产人员中占80%以上，大多已成为熟练工人和中坚力量。但他们的工资实际与全民工、合同工、轮换工有明显的差别。突出表现在：一是基本标准工资低，不论进矿时间长短，都是月工资168元，而刚进矿的轮换工月工资是268元；二是不论大病小病都要自费；三是没有病假、探亲等假日享受；四是不论好坏，都不评先进、没有疗养休养和困难补助。

中华全国总工会有关人士说，调查中发现，大量企业在使用劳务派遣工，目前仅全国建筑行业使用各种形式的劳务派遣工就超过1000万人。但对劳务派遣工来说却因为没有与企业直接确立劳动关系，各项权益不能得到劳动法的有效保护。

■宋振远



“大家动脑筋，企业出黄金”。中铁20局集团电务公司努力为员工立足岗位施展才能提供广阔舞台，积极开展群众性合理化建议和技术创新活动，调动了职工的积极性和创造性。一年多来职工共献出各种“点子”23条，采纳实施17条，为企业创造出可观的经济效益和社会效益。图为职工们正在开技术创新“诸葛亮”会。
张明 摄

新华社电 目前，共有11321名在山东淄博矿业集团打工的农民工加入了工会，并享受到与正式工同工同酬的待遇。

淄博集团实行农民工与正式工“六个一样”的政策：政治权利一样，在集团务工的人员只要符合党章、团章规定的条件，均可申请入党入团；利益分配一样，集团务工人员工资和正式工同工同酬，按时发放，公开工资奖金分配情况，以杜绝克扣工资现象；劳动保护

山东淄博矿业集团 农民工同工同酬

一样；生活福利一样，农民工宿舍和正式工一样专门配备了统一的床单和被罩；参与工会活动一样，凡集团公司、基层单位组织的劳动竞赛和文体活动等，都组织农民工参加，并享受同等奖励。今年夏季，这家集团设立了出勤奖，每人每天5元，农民工同样享受；安全技术培训一样，所有农民工在上岗前必须参加单位统一组织的安全生产培训。

为鼓励农民工参加工会，这家集团还规定：凡是参加工会的农民工，三年内不收会费；对参加大病保险的农民工，工会每人补助18元。

朱家河矿矿下井带挎包



朱家河矿的矿下井带挎包，这是该矿全面推广精细化管理的一个新变化。随着精细化管理的全面推广，该矿要求管理干部下井时携带随身检查管理卡、安全隐患整改落实卡、专业技术干部还要携带必要的检查验收工具。为此，矿上专门给下井干部配备了一个挎包，要求管理干部在装好自带物件的同时，碰到井下遗失的小型材料和易收集的垃圾等都要检查入

保险公司在拒缴养老保险

安康市劳动争议仲裁委员会在镇坪县公开审理一起养老保险劳动争议案，被诉人经合法通知无正当理由未参加庭审活动，仲裁委依法作出缺席裁决，判令被诉人为申诉人依法缴纳养老保险费16112.27元。

2005年3月17日中国财产保险股份有限公司镇坪支公司职工李某以其单位未缴养老保险为由向安康市劳动争议仲裁委员会提起申诉，该委依法予以受理。经调查，申诉人李某与该保险公司劳动关系依法成立，该保险公司自申诉人到其公司工作至今未依法缴纳养老保险费，应当依法缴纳养老保险费(含利息)16112.27元。

仲裁委依法立案后，该保险公司在法定时效内既不申诉，也不举证，更不参加庭审活动，安康市劳动争议仲裁委员会依据《中华人民共和国劳动法》及相关法律法规当庭缺席裁决该保险公司为申诉人补缴养老保险，从而为该职工老有所养、享受社会养老待遇提供了坚实的法律保证。
■汪显林 朱晓芳

职工信箱

百事通先生：

我是一企业的职工，基本工资不足250元，每月500多元的工资大部分是加班挣来的，请问，最低工资标准是否包括加班工资？如果企业支付的工资低于最低工资标准，我们提出辞职是否要求企业支付补偿金？
杨凌 一职工

这位职工：

关于加班工资是否包括最低工资标准问题，劳动和社会保障部第21号令颁布的《最低工资规定》第12条明确规定，在劳动者提供正常劳动情况下，用人单

位支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：(1)延长工作时间工资；(2)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工

最低工资标准中 是否包括加班工资

作环境、条件下的津贴；(3)法律、法规和规章规定的劳动者福利待遇等。其中延长工作时间工资就是加班工资。这说明，加班工资不能计算在最低工资标准内。如果扣除你每月的加班工资，你所获得的工资报酬未能达到当地最低工

资标准，则属于企业支付的工资低于最低工资标准。企业支付你们的工资低于当地最低工资标准，你以此为由提出辞职时，能否要求企业支付经济补偿金问题。按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号)第15条的规定，这种情况是企业的违法行为导致的，虽然解除劳动合同是由你提出的，但责任在企业，属于迫使劳动者提出解除劳动合同，因此，企业应当支付你们解除劳动合同的经济补偿金，并可支付赔偿金。
■百事通

近期，单亲女职工赵玉琴通过劳动仲裁委员会的裁决终于恢复了与自己单位的劳动关系。

1981年赵玉琴通过招工成为陕西省机械施工公司综合工程分公司一名混凝土工。由于单位属于施工单位，流动性大，一直在一线工作的她无法照顾家庭，1987年，丈夫和她离婚了。她带着孩子艰难的生活着。1995年10月单位以任务不足为由让她回家待工。待工期间单位停发她的工资和福利待遇。

1999年单位让她上班并把她安排在大明宫工地上。工程结束后，单位又让她回家待岗，从此再没有通知她上班。为了维持生活赵玉琴每天靠捡破烂为生。赵玉琴说，2001年单位实行全员合同时，她找到了单位领导，要求与单位签订劳动合同。然而单位要求她个人全额缴纳单位与个人的“三金”，否则就不和她签订劳动合同。由于没有钱支付“三金”。2004年单位以她没有和单位签订劳动合同为由解除了她与单位的劳动关系。为了维护自己的合法权

益，2004年9月下旬赵玉琴以“自1995年10月至今，单位拖欠她的工资52965元，医疗费20000元，未给她缴纳社会保险费。无理由解除劳动合同。”为由将单位诉至劳动仲裁委员会，要求单位撤销《关于解除赵玉琴与企业劳动关系的决定》并安排工作；补发1995年10月至今的工资52965元并补缴上述期间的社会保险费；支付医疗费20000

单亲女工用法律为自己讨公道 赵玉琴终于恢复与单位的劳动关系

元。陕西省机械施工公司综合工程分公司则认为，赵玉琴自1995年10月在不履行任何手续的情况下，擅自离开单位至今，2001年9月11日、20日及2002年1月18日单位多次通知她与企业签订劳动合同，赵玉琴不予理睬。因此公司根据有关规定解除了单位与她的劳动关系，赵玉琴也签字认可。赵玉琴于1995年离开单位后，未上班也没有必要，违反企业

劳动纪律，公司没有义务为其补发工资并缴纳其离岗后的社会保险费。赵玉琴不符合《90》陕机四司012号《关于陕机四司工程处医药费个人承包管理办法》第十项、第十一项的规定，故不同意赵玉琴要求缴纳医疗费、支付医疗费的要求。

仲裁委审理查明：赵玉琴因生产任务不足被放假待岗，并非个人原因离开工作岗位，且在2001

年9月因公司要求她全额补缴其待岗期间的社会保险费未果的情况下，致使双方未能签订劳动合同，公司据此于2004年7月解除与赵玉琴劳动关系的做法，违反了国家有关规定，故赵玉琴要求公司撤销《关于解除赵玉琴与企业劳动关系的决定》仲裁委予以支持。由于赵玉琴待岗期间未按公司的要求每月签到并领取待工工资，且多年不回公司要求安排工作，公司也未主动给她安排工作，造成赵玉琴长

期待岗，双方当事人均应承担相应的责任。因此，双方当事人应各自承担申诉人1995年10月至今的社会保险费的50%；工资是用单位支付给劳动者的报酬，赵玉琴多年未向单位提供正常的劳动，据此，不予支持赵玉琴关于补发1995年10月至今的工资及医疗费的要求。经过调解双方未能达成一致。仲裁委依据《劳动法》和我省《企业工资支付条例》中的有关规定判决撤销了《关于解除赵玉琴劳动关系决定》恢复其与公司的劳动关系。并裁决公司于裁决生效后10日内，

为其安排工作，逾期若不安排工作，则从5月起，以每月240元标准逐月向赵玉琴支付生活费并全额缴纳以后的社会保险费直至安排赵玉琴上岗；公司在裁决生效后5日内将赵玉琴的社会保险及档案关系转回公司。赵玉琴于裁决生效30日内将其承担的50%的社会保险费4850.38元退还公司，公司为其补缴2004年1月至2005年4月期间的社会保险费。裁决驳回了赵玉琴的其他申诉请求。
■本报记者 毛静

宁陕公开审理 劳动争议仲裁案

本报讯 5月11日上午，宁陕县劳动争议仲裁委员会在县人局会议室公开审理了一起工伤待遇劳动争议案，社会各界人士20余人到庭旁听。这是该县开展“整治用工环境、援助就业”活动而公开审理的第一起劳动争议仲裁案。

在庭审中，县劳动争议仲裁委员会严格按照法律程序，进行了仲裁调查和答辩，查明了申诉人郑开永诉宁陕县建筑公司第六项目部推诿支付申诉人工伤保险待遇的事实。县劳动争议仲裁委员会当庭作出仲裁决定，由被诉人和第三人在30日内支付申诉人23858.62元的工伤保险待遇。这个案件的公开审理收到了很好的效果，它告诫用人单位，一定要加强对劳动者的安全教育，强化上岗前的培训，建立健全各项安全制度，防患于未然，确保劳动者的生命安全。同时也提醒广大劳动者，当你的合法权益受到侵害时，要勇于向劳动争议仲裁机构提起申诉，拿起法律武器维护自身的合法权益。
■周光成

白河开展劳动年检规范用工行为

本报讯 白河县人事和劳动社会保障局在企业劳动保障年检工作中，针对当前用人单位实际和年检工作内容的要求，对企业的劳动用工、劳动合同、社会保险、劳动保护等方面进行了重点审查，收到了良好效果。

此次劳动年检采取固定和上门两种形式，并采取监、检、查相结合。目前已有60余户用人单位通过了年检，但不同程度的存在一些问题，其中劳动合同管理不规范10户，欠缴社会保险费15户，劳动管理制度不健全的18户，年检不合格率为85%，对于所存在的问题和7户年检不合格的用人单位，该县责令限期整改，否则，将依法予以处罚，以提升劳动保障年检工作质量。
■汪显龙