

特别关注

西安市总工会今年前三季度信访统计表明

用人单位随意侵权问题依然普遍 职工维权诉求多呈现理性新态势

本报讯 记者从西安市总工会了解到,今年前三季度,职工上访继续呈上升趋势,职工反映的一些新问题、新动向值得关注和深思。

据西安市总工会信访室统计,今年前三季度,他们共计接待来信来访802件,1619人次。其中集体上访21件778人,来信10封10人,接听咨询热线电话153个。接待农民工来访358人,其中政策咨询329人,法律援助4人,并为12名农民工调解工伤纠纷,追讨工伤补偿费38840.98元,为13名农民工调解劳动纠纷。与去年同期相比,上访总件数、上访总人数、集访总件数、集访总人数、农民工上访总人数比去年同期分别增长14.78%、67.5%、23.5%、316%、20.9%。

职工群众反映问题主要反映在如下方面:

进城务工多年的农民工,长的

二十几年,短的也有五六年,最近频繁出现被用人单位解聘的动向。尤其是少数院校及一些企、事业单位的宿舍管理人员和清扫工首当其冲。其被解聘的理由惊人的相似:“没有与用人单位签订正式劳动合同,当时是凭熟人关系,属照顾关系被留用的农民临时工,单位负责提供居住的房子,每月不收水、电、房租”。这些人在岗时,单位每月只发给400元左右的生活费,没有任何福利待遇,也不给办理任何社会保险。解聘时单位既没有什么理由也什么都不给,就说不给你不用上班了。三季度他们已经遇到七八起这样的上访,要求工会为他们维护正当权益。

多名上访人员反映:劳动仲裁立案收费太高。上访群众反映,如今一般的劳动纠纷案也要收500元。这些人本来就是弱势群体,不少人靠吃社会低保维生,让他们一次性缴纳这么

高的立案费,他们无法承担。他们希望工会都向劳动行政部门建议:能否像人民法院收立案费那样,对确实生活困难劳动者的劳动纠纷立案费,根据实际情况也实行减、缓、免的政策。

部分私、民营企业把发给员工的劳保用品当作敛财的手段。不少民营企业给员工发一套工作服,动辄收取上百元的服装费,被解聘后交工作时还不退服装费,这与国家规定的员工的劳保用品不收取个人任何费用是背道而驰的。这种做法应当得到制止。

部分企、事业单位对固定期限合同即将到期的正式工,一律采取签短期合同的办法处理。即使在该单位连续干了近十年的人员也是如此对待。其目的就是为规避2008年1月1日生效的《劳动合同法》,这一动向值得各级劳动行政监察部门警惕和督查。

农民工的工伤申报难上加难。农民工的工伤申报往往遭遇三步曲:首先是部分企、事业单位发生农民工工伤事故后不予申报,尽量采取私了的办法;其次是农民工的工伤在上级工会组织帮助下得到劳动行政部门的工伤认定、工伤等级鉴定后,部分企、事业单位采取不予认可的态度;无奈之下农民工被迫申请劳动仲裁,这些企、事业单位又采取不出庭应诉的办法予以回避。农民工工伤申报难的问题望能早日得到解决。

三季度的信访统计还表明:职工通过正常上访渠道以集访的形式表达维权诉求的比例与去年同期相比,呈明显上升的趋势,集访总件数、集访总人数分别上升23.5%、316%,这说明职工上访已迈入理性维权诉求阶段。

(郝振宇 邹文生)



图为陕西省法制办工作人员在基层检查“红头文件”。

“古语云:‘徒法不足以自行,要有使法必行之法。’我们刚出台的《办法》,就是‘使法必行之法’,从全局着眼,从行政首长入手,加强政府层级监督,促进依法行政。”

陕西省政府法制办主任宋昌斌口中的《办法》,全称《陕西省依法行政监督办法》,9月29日发布,2008年1月1日起施行。这样的政府规章,在全国尚属首创,被国务院法制办评价为“开创性的,对全国能起到示范作用”。

一种探索:不盯执法人员专盯行政首长

2004年3月,国务院出台《全面推进依法行政实施纲要》,依法行政驶上快车道。

然而,由于《纲要》缺乏刚性约束,实践中一些部门和地方存在“说起来重要,干起来次要,碍事时不要”的现象。国务院法制办最新调研显示,尽管依法行政取得重大进展,但其整体水平仍亟待提高。

同样的难题,也摆在陕西省法制办面前。“推进依法行政,迫切需要建立有效的监督机制。这种机制,要求我们跳出习惯的个案监督思路,站得更高,

看得更远。”全程参与《办法》制定的省法制办副主任王军道说。

当时,省法制办正在制定《行政执法监督办法》,以加大对具体执法行为的监督。在省政府和国务院法制办的直接指导下,他们决定调整立法思路——

不抓个案,抓整体;不管个人,管机关;不盯执法人员,专盯行政首长。

在具体的监督模式设计上,《办法》以《纲要》要求的“创新层级监督新机制”为基准予以细化,给推进依法行政工作一个有法律效力的更为有力的“杠杆”。王军道说,与其他执法监督规章截然不

同的是,《办法》考评与惩戒对象均为行政机关和行政首长。

“任何事没有监督就很难落实。《纲要》也是一样。”国务院法制办主任曹康泰认为,陕西省这部政府规章为上级政府对下级政府、政府对所属部门的监督开创了新路,意义重大,十分必要。

挂钩政绩:以权力制约权力

“《办法》确立了依法行政工作的新标准和尺度,将成为审查行政首长政绩的‘第三只眼’。”

西北大学教授、省政协委员富文认为,以前对依法行政的监督是“四不”:机制不健全、职责不明确、内容和程序不规范、考评和奖惩不兑现。《办法》的出台,让依法行政有了制度保障。

监督依法行政的“第三只眼”,究竟“亮”在何处?

——模块监督:把最需要监督的依法行政工作分为组织领导、行政决策等7组模块,下设更具体的考评观测点。比如,对信息公开的监督,就包括涉及公众利益重大信息的公布情况、依公民申请公开信息的情况等。

——重拳出击:依法行政监督工作由法制工作机构承办,主要采取全面检查、审查依法行政

我省出台国内首部政府规章 依法行政推进不力问责“首长”

企业文化中的安全教育形式的思考

企业文化是企业员工长期生产、经营、管理活动中的逐渐形成,共有价值观、信念和行为规范。安全文化作为企业文化的一个重要方面,对企业文化的开展具有举足轻重的作用。它的核心基础是以人为本,尊重人的生命,保护人的身心健康,实现人的安全价值,真正把安全生产作为生命工作、效益工程。因此,在落实科学发展观、实现企业跨越式发展的过程中,不断创新安全教育形式,丰富安全文化内容,是“技术保安”、“科技兴安”的有效途径,更是企业文化的中枢之重。

一、在思想上搞好创新

要抓好安全教育,必须摒弃过去对安全思想教育“一阵风、走形式”的错误认识,把安全思想教育真正作为安全管理的第一要素来抓,消除思想上认为“三违”能“省力、省时、省钱”,可以提前超额完成任务;众目睽睽受表扬,欲望满足多赚钱;习惯随意无拘束,逼得得意心舒畅”的错误观念,把安全思想教育作为企业文化的中心工作,通过多形式和举办各层级的学习班、研讨班、大众传媒家庭联保等,使企业各级领导干部对安全思想教育的重要性有深刻的认识,并把安全思想教育同企业生产经营结合起来,以安全促进生产效益,使真正安全成为企业发展的基础和前提,成为企业文化建设方面的基石。

二、在落实机制上要搞好创新

思想隐患是最大的安全隐患。安全来自长期的警惕,事故源于瞬间的大意。所以,抓好安全思想教育,并非某个人或某个部门之事,必须依靠和发动企业多方力量,争取众人参与、齐抓共管,建立适应企业安全文化的思想教育体系。把“一岗双责”、“三人安全专灯”、“安、质、瓦”验收确认开工签字”等制度落到实处。把安全思想教育和责任目标、同领导干部的政绩、职工的业绩与经济利益挂钩,把生产、经营工作一视同仁地来管理、考核兑现,并纳入企业文化建设的精细化管理考评之中,成为日常制度化。

而且,还要建立协调配合机制,形成党委书记负责,政工科室抓具体工作,建立健全安全教育工作网络,把重心放在基层和班组,使基层单位成为安全教育的主体,真正解决“喊在嘴上,写在纸上,落实不到行动上”的虚无问题。在此基础上,还要建立安全思想教育的长效机制。要正确认识安全思想教育的长期性、艰巨性和复杂性,通过提高职工的自主保安意识,规范大家的行为,把握安全生产主动权,从源头上提高全员素质,严格把好上网人员的安全准入关。B.把定期重点培训关,对队长、班组长、生产骨干,要制定行之有效的安全业务培训计划,本着“干什么学什么、考什么会什么”的原则,半年一次有重点地强制性培训,不合格者要离岗,决不能让滥竽充数。其次,要按照“管人、管心、重管干负责任心”,不断强化安全监管考核,加速提高自主保安能力和队伍骨干的整体素质。C.严把特殊工种关。对于特殊工种必须定期培训,持证上岗,操作技能必须娴熟过关。对于独立操作和危险生产管理的工种,一定要实行“派工单”和“双人双锁领用实名制”,落实具本时间、任务、责任,并加以监督和督促,确保作业人员的安全生命。D.把好安全隐患排查治理和“三违”人员帮教关。日常要进行安全隐患排查治理工作,有专管人员深入现场进行安全动态检查,发现隐患,及时汇报消除,将事故杜绝在事发之前。对于“三违”人员,除经济制裁外,还要采取停工反省、学习检讨、自身说教醒悟、家属作保等办法,有必要可模拟法庭进行辩论训诫,使一事一物具有联动效应,真正使“三违”者在心灵深处受到触动认识错误,达到共同受到教育的目的。

四、在企业文化中的以人为本精细化管理上搞好创新。

企业文化各具特色,博大精深。以人为本精细化管理更加丰富、细致、周到。因此,有实效球地创新丰富精细化管理,对企业的发展具有举足轻重的作用。首先,要找到切入点,使精细化管理细则对人人座,深层次规范到一张纸、一度电、一桶水、一把工具、一个螺丝钉上。其次,要瞄准结合点。树立从我做起爱岗敬业的观念,从班前礼仪安全宣誓入手,认真实行6S4E和工效卡管理形式,实行动态走动管理。如果走动区域效果不能出现隐患,要及时进行“双责”追究制,最终达到预防隐患、现场解决问题。再次,要把安全质量标准化作为推行以人为本精细化管理的落脚点。对于专职质检人员不仅要有先进的专用检测仪器,而且,也要给班组长和员工配备相应的检测工具,使施工者操作有度,产品质量随时可以得到检验,质量标准上更等级,不断促使安全质量标准建设由静态达标向动态达标,由点面达标向全方位达标,由检查型达标向制度型达标迈进,迅速提升企业形象增加效益。

总之,创新安全文化教育形式是灵活多样具体有形的。它不仅可以渗透到企业的各个方面,给企业带来活力,而且也渗透到每个家庭之中,给从业者带来平安和幸福。

航天四院科技公司通信站分会 组织职工学习《劳动合同法》

本报讯 在《劳动合同法》即将实施之际,航天四院科技公司通信站分会积极组织全体员工,通过学习《劳动合同法》全文、撰写心得、办学习园地等方式掀起学

习《劳动合同法》的热潮。通过此次学习活动,使员工增强了对该部法律的理解和依法履行劳动合同、劳动保障等法律意识。

结合学习,广大员工提出了40余条劳动、安全合理化建议,为建立和谐的企业劳动关系打下了坚实基础。(叶振东 李欣)

劳动合同法专题

75. 强行给员工“放假”不付工资,劳动者可以辞职吗?

解答:根据《劳动合同法》第38条规定,单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同。

如果单位安排劳动者工作的环境和工作条件恶劣,存在安全隐患或漏洞,有可能给劳动者的安全带来威胁;或者劳动者的工资报酬与劳动合同约定的内容不符,劳动者都可以以此理由提出解除劳动合同。

用人单位随意强行给员工“放假”或“停工”,无疑剥夺了劳动者的工作权利,让劳动者失去赖以工作的基本条件,因此可视为未提供劳动条件。

76. 单位拖欠工资,劳动者可以辞职吗?

解答:《劳动合同法》规定,未及足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。单位拖欠劳动者的劳动报酬,有两种表现形式:

(1)未及时发放工资。所谓“及时”,根据我国《工资支付暂行规定》,工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。

(2)未足额发放工资。所谓“足额”,是指严格按照双方在劳动合同中约定的工资报酬总额发放。

77. 单位不缴社保,劳动者可以辞职吗?

解答:用人单位和劳动者必须依法参加社会保险。如果单位不为劳动者缴纳社会保险费,办理应有的社会保险,即侵害了劳动者的利益。

而一旦发生这种情况,劳动者是可以主动提出解除劳动合同的。

此外,《劳动合同法》还将社会保险规定为劳动合同的必备条款,明确规定参加社会保险、缴纳社会保险费是用人单位与劳动者的法定义务,双方都必须履行。

78. 单位规章制度损害劳动者权益,劳动者可以辞职吗?

解答:根据《劳动合同法》规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的重大事项时,应当与工会或者职工代表平等协商确定。

此外,单位规章制度和重大事项要经过公示并告知劳动者。

因此,当用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益时,劳动者可以解除劳动合同。

79. 单位欺诈导致合同无效,劳动者可以辞职吗?

解答:如果单位违反诚信原则,用欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思的情况下订立

或者变更劳动合同,致使劳动合同无效时,劳动者是可以解除劳动合同的。

所谓“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况,或者故意隐瞒真实的情况,诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。

所谓“胁迫”是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉等造成损害为要挟、迫使对方作出违背真实意思表示的行为。

80. 用人单位辞退职工,哪些情形下可以不支付经济补偿?

解答:如果劳动者存在过错,用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同,这也叫过失性解除劳动合同。

在这种情况下,用人单位如果提出解除劳动合同,可以不支付经济补偿金。

有话直说

国务院法制办11月5日将《职工带薪年休假规定(草案)》(征求意见稿)授权新华社全文公布,广泛征求社会各界意见。根据征求意见稿,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户的职工在同一单位连续工作1年以上的,享受带薪年休假。

草案公布后,即刻引发了社会各界的热议。总的来说,人们为政府将出台“带薪休假”制度的执行细则表示赞赏。有评论认为,带薪休假是对人的休闲权利的尊重,是社会文明进步的一种标志,彰显了民生关怀。休假制度若得到推行,无论是对于调节工作压力,促进职工身心健康,还是促进雇主与雇员的和谐,提高工作效率,都是有帮助的。除此外,一些人认为“带薪休假”有助于解决目前我国已陷入进退两难的黄金周制度。

尽管“带薪休假”有必要,但现实情况却很乐观。就在国务院法制办的征求意见稿公布后,新华网进行过一项调查,被调查者中已休假者占15.63%,将休假者占13.75%,而选择不休假者却占到70.62%。

另根据抽样调查显示,从推出年假制度以来,重庆市公务员和机关工作人员真正享受的不到20%,而企业员工享受到的不及10%。

这种现实和理论的反差,使“带薪休假”制度引来了人们的质疑。多数人为,我国劳动关系的现状决定了“带薪休假”依然是少数人的权利。民众的这种担心不无根据。事实上,“带薪休假”制度12年前就写入了我国《劳动法》,之所以实施情况不理想,一方面是“带薪休假”制度实施细则迟迟未能制定,从而导致执行的软约束;另一方面,则是面临的各种现实压力。新华社记者曾在采访中发现,单位是否支持、人员编制紧张、就业压力大和更重视现金报酬等成为影响带薪休假落实的主要因素。

所以,舆论普遍认为,要使带薪休假真正落到实处,而不是“纸上谈兵”,国家应

对该制度加以细化,除了对党政机关

关、事业单位和企业等职工带薪休假的资格条件、时间长短、薪金标准等明确规定外,还应包括鼓励职工带薪休假,规定休假原则上必须在当年使用,放弃休假不给加班工资;明确规定用人单位与职工签订劳动合同时必须要有带薪休假的内容等,以及按照国际惯例,带薪休假应该和月薪、奖金、年终分红等现金报酬一起计入劳动报酬。

总之,如果不想这一利国惠民的制度沦为只是“纸面上的权利”,就需要使它像现在的黄金周一样,成为一种强制性的规定。(余闻)

八面来风

北京劳动合同签订率要100% 裁员须向政府部门报告

据新华社记者11月14日从北京市劳动和社会保障局获悉,北京市政府就全面实施劳动合同制度发出通知提出了具体要求:到2007年底,全市国有及国有控股和外商投资企业劳动合同签订率要达到95%,其他各类企业劳动合同签订率要达到90%;到2008年,全市各类企业与劳动者普遍签订劳动合同,企业裁员须向劳动保障部门报告。

该通知规定,企业确需裁减人员,应提前30天向工会或全体职工说明情况;将裁减人员方案征求工会或全体职工意见并修改;向市劳动和社会保障局报告、听取市劳动和社

会保障局的意见。通知规定以下职工不得裁减:因工伤负丧失或部分丧失劳动能力的;患病或非因工伤负在规定的医疗期内的;女工在孕期、产期、哺乳期内的;男职工年满50周岁,女职工年满45周岁的;残疾职工;夫妻双方在同一企业的,只允许裁减一人。同时规定应按有关规定向被裁减人支付经济补偿金。

通知还要求各级劳动保障部门对于经济性裁员、拆搬迁、撤销和解散的企业,要提前介入,对终止、解除劳动合同中发生的突发事件,及时赶赴现场,指导企业采取措施妥善处理,并坚持重要情况跟踪反馈报告制度,直到问题妥善解决。



为了更好的学习“十七大”精神,大荔县电力公司围绕大会主题和胡总书记报告精神编成试题,结合

变电站运行实际,于近日举办大型庆十七大变电运行知识竞赛。来自陕西地方电力集团公司渭南工委

的领导和6个县主管领导以及大荔电力员工200余人参加了观摩。

李世居 孙华文 摄

根据《劳动合同法》第39条规定,劳动者有下列六种情形之一,用人单位可以解除劳动合同:

- 1.在试用期间被证明不符合录用条件的。
- 2.严重违反用人单位的规章制度的。
- 3.严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的。
- 4.劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的。
- 5.以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的。
- 6.被依法追究刑事责任的。

81.在试用期间不符合录用条件,单位可以解除劳动合同吗?

解答:职工在试用期间被证明不符合录用条件,用人单位可以解除劳动合同。

这里,用人单位需向劳动者说明其不符合录用条件的理由和依据,也就是说,需要证明劳动者不符合录用条件。

因此,录用条件的科学设置成为用人单位在试用期解除劳动合同的关键。

82.严重违反单位的规章制度,单位可以解除劳动合同吗?

解答:职工严重违反用人单位的规章制度,用人单位可以解除劳动合同。

劳动者严重违反用人单位的规章制度,用人单位解除劳动合同的,需要用人单位事先在规章制度中明确规定哪些情况属于“严重情形”,且可违反解除劳动合同。

只有在用人单位严重违反劳动法律法规或用人单位规章制度的情况下,用人单位才可以以该理由与劳动者解除劳动合同。

需要注意的是,当用人单位以劳动者“严重违反单位的规章制度”为由与劳动者解除劳动合同时,其前提必须为该“规章制度”是经过合法程序制定,并提前曾向劳动者公示或者告知,是合法、有效,对劳动者具有约束力的。(九)