

■维权行动

近日,西安嘉南锻造有限公司(以下简称:嘉南公司)与两名农民工在工伤问题上发生争议,与农民工对簿公堂似乎难以避免。然而,转向公众视角的是:为什么嘉南公司连续出现安全生产事故,致使数名农民工伤残?伤残农民工的工伤待遇何时能落实?

两起工伤 代价惨重

王新民是咸阳市彬县韩家乡村民。从西安市莲湖区劳动局出具的工伤认定书上记者看到:2006年9月7日,王新民在拆除厂房时不慎从墙上坠地,动弹不得,随即被送往医院。9月7日,在庆安集团有限公司医院接受治疗,诊断为:腰柱骨折并截瘫。7月23日,记者在西安市总工会信访室见到王新民的父亲王维贤,他说,王新民下肢瘫痪,生活不能自理,完全丧失劳动能力。对于儿子的工伤问题,王维贤说,家人找过公司协商多次,但是始终没有结果。

王新民经西安市劳动鉴定委员会鉴定为二级伤残,然而嘉南公司并没有解决王新民工伤待遇的态度。公司只支付过王新民住院145天的500元生活费和部分医疗费22000多元,还欠12958.89元医疗费。“医药费花到22000多元后,公司就不给拿钱治疗了,医生说如果继续治疗的话,王新民可以恢复到能够自理。”王维贤伤心地说。

另一名受伤农民工王银锁同样来自彬县韩家乡。今年1月31日,正在工作的王银锁被冲子砸碎右侧头盖骨,而冲子是被刹车失灵的锻锤砸飞

的。当场王银锁血流满地,不省人事,被同事送到医院紧急抢救,诊断为:内开放性颅脑严重损伤,右眼上睑多发皮肤撕裂伤。3月8日,王银锁出院时,医嘱要求3个月之后进行颅骨修补手术。

公司只把王银锁的医疗费付了,但是王银锁需要的二次手术费用和工伤待遇尚未解决,“公司态度很明确,

外,其他工人工作时没有任何的防护措施。

记者采访了被王银锁称为“二老板”的李某,他说,老板李顺利去了宝鸡,公司事务都是老板一个人说了算。对于发生的故事,他不清楚,他听说好像是民工自己不遵守安全生产的要求造成的。而对于老板如何处理此事,他也均以不清楚回答。据王银锁讲述,事

西安嘉南锻造有限公司连出安全生产事故

伤残农民工工伤待遇不落实

没钱!”王银锁说。

“昏迷五六天,抢救了10天才侥幸捡回了性命”,7月24日,王银锁对记者说,“因为右侧缺了一块头盖骨,头不敢用力摇,睡觉的时候不能向右侧躺,重体力活做不了。”

记者从工人那里了解到,这两年嘉南公司发生的严重工伤不仅这两起,只是其他的工人没有再来找过公司。

作坊式生产 安全隐患多

7月24日下午,记者来到位于西安市丰收路20号的嘉南公司。离公司很远,连续的“咚咚”的重金属相撞的巨响就传了出来。厂门口没有任何的标识,进入厂区,南北两侧是由石棉瓦和角钢一起搭建的厂棚,几台大机械的运作震得地面乱颤。在露天车间旁边房子的墙面上挂有一面《岗位责任制》的牌子,其表面已经破损且沾满尘土。各种工具和材料堆得满地都是,除了个别人戴着安全帽,穿着劳保鞋之

故发生时,是李某将其送到医院的。

7月25日,记者电话采访了嘉南公司的厂长李顺利。他说:“受伤民工如果能上班的尽量来上班,干不来重活可以干轻活。对于欠下王新民的医药费可以解决。公司也很困难,已经两个月没有发工资了。付医药费就是默认他们是工伤,而且已经在他们身上花了7万多元,不理解他们为什么还要认定工伤,做鉴定。公司也很困难,总不能把机器卖了吧,其他人也要吃饭呢。”

记者了解到,5月24日,省总工会、西安市总工会和莲湖区劳动局的工作人员一起来到嘉南公司了解、处理此事。西安市总工会信访室工作人员赵延祥讲,企业只盲目追求效益而忽略了对职工的安全管理。嘉南公司在操作岗位处未悬挂相关安全操作规程、制度,对职工的安全教育不够。无论职工是否因自己对安全的忽视而受

伤,都和管理有关。对此,企业有不可推卸的责任。依据国家相关法律规定,职工工伤是无偿认可,所以企业把责任推向职工是没有法律依据的。

工伤待遇 亟待解决

记者了解到,王新民的伤残等级鉴定为二级,王银锁的伤残等级鉴定还没有结论。王新民的家人和王银锁曾多次找公司要求解决工伤事宜,均

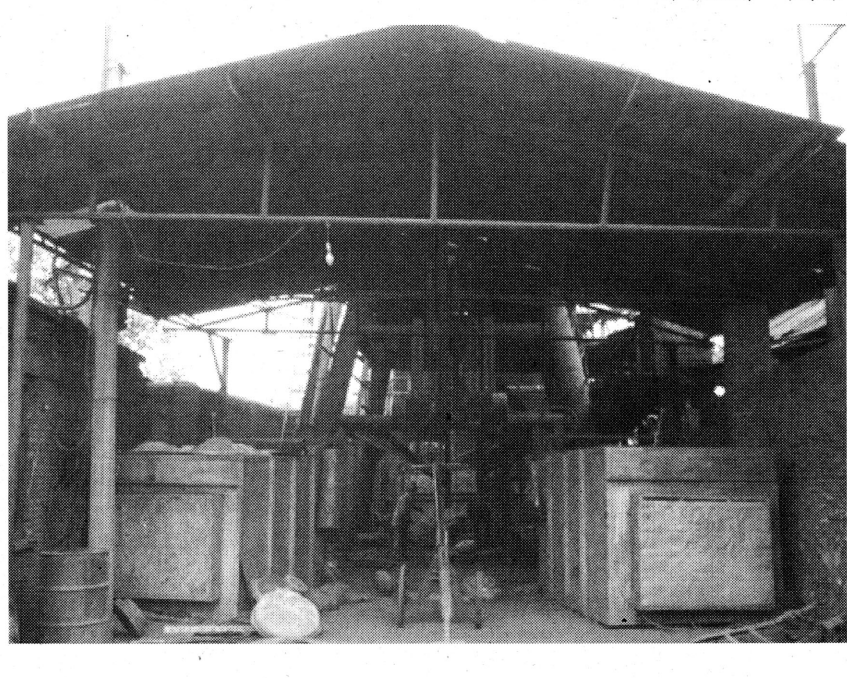
遭到拒绝,而且公司态度特别恶劣。由西安市劳动局下发给公司的伤残等级鉴定结果,公司负责人也称没有收到。省市两级工会的工作人员多次到嘉南公司协调此事,均没有任何结果。

据王维贤讲,王新民今年33岁,有两个孩子,大的四岁,小的才两个月。全家的生活全靠王新民打工赚钱,现在家里的顶梁柱塌了,对于这样一个四口之家来说就是

灭顶之灾。

41岁的王银锁家里也是两个孩子,出来打工就是给孩子赚学费,现在如果不做二次手术填补头盖骨的话,生活都难自理,别说赚钱照顾家人了。

本报记者 马海东



上海:农民工干建筑活有了“计价指南”

■八面来风

据新华社 上海日前公布首个《建筑工程施工劳务工计价指南》,以帮助建筑农民工在计酬时实现“明码标价”,并作为农民工遇到欠薪时维权的依据。

上海首次出台的涉及14个建筑工种的“计价指南”,对农民工每砌1立方米砖墙,都作出了明确的酬劳标准。在上海文化广场改建工地,“计价指南”吸引了几名农民工仔细翻阅。他们看到,在“计价指南”上,详细标明了14个建筑工种的月工

资“行情价”,比如“装饰木工”为1213元,“混凝土工”为858元,这14类工种都以每天8小时、每月20.92天为标准,超出部分还要计加班工资。此外,“计价指南”还发布了116项实物工程量的人工单价,比如一名土方工人每挖1立方米土方的人工费用为11元。一名农民工说:“以前打工的时候糊里糊涂,不晓得能挣多少工钱,有了这本指南作参考,心里就有底了。”

按照“计价指南”,在沪农民工与建筑施工单位订立合同之前,可在以工作天

数计薪、以工作量计薪和以建筑面积计薪这三种工资结算方式中,经过比较后自由选择其中一种。一旦选定结算方式后,施工单位发薪时就必须严格执行,如发生克扣行为,农民工可以到相关管理部门投诉。□□

来自贵州的砌筑工项文江注意到,“计价指南”中“砌筑工”的三种计酬方式,如果按工时计,每天8小时日平均工资为50元;如果按工作量计,每砌1立方米砖墙工资为72元;而如果按单层空间面积计,每平方米则为2.5元。



华山建设公司因地制宜,在施工现场开办农民工学校,对农民工进行施工技能和安全生产培训,提高农民工技能,使安全工作落在实处。图为该公司第五项目部农民工学校在五洲风情工地组织农民工接受现场施工安全案例教育。高祖衡 摄

视点

今天将新华社《一起罕见企业内盗案的背后》文章予以转发,以引起我们企事业单位的高度重视,进一步加强内部管理。内盗、贪污、挪用、虚报冒领等侵占企事业单位资产的问题在我省一些单位依然存在,甚至同样严重。但愿这篇文章能给那些“伸手者”以警示。

一窝“硕鼠”,打通了生产、运输、监控、计量、保安、销售等各个环节,在不到4年的时间里,竟窃得国家财产价值达3900余万元。发生在特大型国有企业锦化化工(集团)有限责任公司内的这一全国罕见的盗窃案,直至案发,集团领导都毫无察觉!

人们不禁要问,在这起罕见企业内盗案的背后,都有一些什么样的管理漏洞?

保安抽“中华”烟引出罕见内盗大案

近几年,锦化集团下属氯碱股份有限公司聚醚分厂八万吨环氧丙烷车间工段长程志勇的邻居们发现,月薪只有七八百元的程志勇居然买了一辆小轿车,还经常出入酒店、歌厅等场所。与他走得很近的同事、朋友也突然暴富,个个出手阔绰。其中一个保安,竟抽起了“中华”香烟。他们的钱是从哪儿来的?

自2002年3月18日至2006年1月2日,以程志勇为首的一伙人作案百余起,共盗窃本单位环氧丙烷和聚醚3500余吨,价值3900多万元。这伙窃贼将盗窃的产品销售到山东、湖北、河北、天津等地,然后根据每名成员在案中所起的作用分赃,每人每次所得少则数千

元,最高可达到15万元。

今年38岁的程志勇,曾经是厂里的先进生产者,获得过企业“十佳青年”、辽宁省“五一劳动奖章”。1997年,他所在班组还获得了全国“五一劳动奖状”。

是什么使一位先进生产者沦为窃贼?是企业浪费没人心疼,“不拿白不拿”

令人匪夷所思的是,案件审理中,这伙人竟然认为偷出来的东西是他们的“劳动所得”。一个作案者说:“我们拉出的环氧丙烷都是废料,这些东西即使我们不偷,企业也白白浪费掉了。”

原来,锦化集团通过引进先进技术,近年来生产环氧丙烷所用原料丙烯的消耗量逐年降低,而对于节省下

一起罕见企业内盗案的背后

来这部分原料却一直缺乏有效管理。程志勇发现,只要对丙烯回收装置的尾气排放进行控制,就可降低丙烯消耗;获得超过公司计划的“余量”。当时他问过企业有关负责人:“我们超额完成生产计划,能不能多发点奖金?”得到的回答是:“我没有这个权力。”于是他便纠集一伙人,自己来行使分配“权力”。

锦化集团证实,只要开好丙烯回收装置,每年多回收丙烯是可能的。但是2000年,锦化集团曾经由于尾气中含氧超标引起尾气回收装置爆炸,从那以后,公司对尾气排放要求和考核就放松了。车间是否多回收了丙烯,

多回收多少,只有车间明白,而企业领导并不知情。

这就造成了一种局面:一方面,职工超额完成产量的积极性得不到鼓励;另一方面,节能回收装置长期得不到有效利用。大量的环氧丙烷随着尾气排放消耗掉了。

几名犯罪嫌疑人在受审时都表达了相同的意见:企业浪费这么大没人心疼,不拿白不拿,拿一点也是他们为企业超额生产应得的回报。企业为了增产降耗而引进的先进装置,就这样成了窃贼作案的“货源”。

自己的行为已经构成了犯罪,这一点程志勇不是不知道。不久前法院对这个20多人的犯罪团伙作出了宣判,首犯程志勇因职务侵占罪被判处有期徒刑10年。程

一起罕见企业内盗案的背后

志勇没有上诉。

“严密制度”不堪一击

据公安机关透露,程志勇一案,并非锦化集团首次被“家贼”偷盗。此前,这家企业内部各类刑事案件频发,国有资产大量流失,一直未能得到有效遏制。

是没有管理制度抑或是制度不严密?回答却是否定的。对于产品的盘点入库,集团规定,生产车间采取5日盘点制度,每月末统一入库。入库时,由生产车间、质管处、仓储中心的成品库共同认定,财务部统一办理。每季度还由生产处牵头,抽查车间盘点情况,抽查盘存

■有话直说

浙江萧山有一家丝绸企业,在制订的厂规中有这样一条规定:员工不准谈恋爱,违者扣工资200元。这对早已到了谈婚论嫁年龄的外来工来说,如同压在他们心头的一块石头。

企业不允许青年员工谈恋爱,着实让人诧异。很显然,是出于保护企业自身的利益,认为员工“谈恋爱”会影响工作,其出发点符合“企业以追求效益最大化”这一宗旨,然而企业应该明白,适逢谈婚论嫁年龄的员工,其有能力和权利支配自己的行为,谈恋爱作为这一年龄段的“必修课”,也是人生里程中的必经之路,即使谈恋爱会影响到工作,但也只能因势利导,让大家正确处理个人情感与工作的关系,而一味压制地进行经济制裁,说轻了,是不尽人情,是武断蛮横,说重了是对员工的一种“侵权”行为,与现行的法律法规相悖的违法行为。

更为严重的是,这一侵权行为是以厂规的形式出现,并为企业侵权提供了“理论”依据,这种明显的与国法相抵触的现象,在许多民营企业里屡屡发生,不能不引起有关部门的警惕。诚然,企业为规范正常的运行机制,制定许多管理规章制度和行为规范,是非常必要的,这些都要在符合现行国家法律法规的基础上,以维护企业和员工权益和利益公平之下,合理制定。而现实中,那些以既不合情、又不合理、更不合法的所谓“厂规”来代替法律法规的做法,所引起的后果是相当严重的,是到了彻底清查和整顿的时候了。希望有关部门进行一次清理整顿,对有问题厂规厂纪,责令修改,从企业内部制度上规范起来,切实保证企业和员工的权益相统一。

来一次『厂规』清查如何

(冯斐)

六级工伤职工的工作该咋办?

查红红是某厂女职工,2000年4月上班时左手大拇指被机器压断,属工伤六级。伤好后厂子安排她看自行车,每月给350元工资。因为经常丢车子,丢了车子要自己赔钱,她多次向厂子后勤部门提出要加强防范措施,厂方虽答复加强措施,但迟迟没有行动,车子还在不断的丢。如果一月丢两辆车子,她一月的工资就没有了,她要养家糊口没有工资咋办呢?为工作问题她发了愁,她来报社咨询对伤残六级工伤职工的工作有何规定?

针对上述问题,根据《工伤保险条例》规定精神,解决查红红的工作有三种办法可以选择。一是保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。厂子已经给她安排看自行车,因经常丢车她不适应而干不成;二是厂子难于安排工作的,由用人单位按月发给伤残补贴,标准为:六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。工伤津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额;三是经本人提出,该职工可以与用人单位解除或终止劳动关系,由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。具体标准,《陕西省实施<工伤保险条例>办法》规定精神,由用人单位以其解除劳动关系时所在地上年度职工月平均工资为基数,支付21个月的一次性工伤医疗补助金和21个月的一次性伤残就业补助金。

查红红在上述办法中可以选择一种适合自己实际情况的办法解决自己的问题。(毛静 刘树茂)

本报生产处、财务部。

产品出厂的流程也中规中矩:每天早上,由销售公司将产品装罐量通知分厂生产科,由生产科负责通知车间主任,罐装人员接到指令后,负责开锁,打开防盗盖,连接好充装管路,然后开始装车。开锁的钥匙由车间主任和段长保管。再经过检斤计量、门卫查验等各种手续后放行。

然而在窃贼面前,这些制度却不堪一击。实施这样大规模的盗窃,不可能一人单独完成。程志勇就从生产的源头开始,买通了车间主任、段长、班长,为其提供货源;对计量人员施以小恩小惠,用空车票充当车票出厂;对个别门卫拉拢腐蚀,让“睁一只眼闭一只眼”;买通监控人员,删除监控录像,使保卫处无法从录像中看到真相;甚至夜间巡逻人员都被拉拢入伙……

案发时锦化集团的领导还是一头雾水,因为从近几年的报表看,没有发现产量、产品消耗定额异常。每月月底由6个部门共同参与盘存,也没发现问题。

那么问题出在哪儿呢?涉案的几名车间主任、工段长泄露了“天机”。他们说,企业的“大领导”光看文件,很少到车间和工段,有时生产上出了些问题,他们根本不知道。

另据办案人员介绍,长期“以罚代法”,也是导致锦化集团失控流于形式的诱因之一。锦化集团过去多次发生盗窃事件,但多数是罚款了事,这样的后果助长了窃贼“越罚越偷”的心理。

企业发生了如此大的内盗案,锦化集团领导层的反思是:“在管理上存在漏洞,在干部和员工教育上存在薄弱环节,今后将有针对性地采取措施,亡羊补牢。”

新华社记者 范春生 李柯勇