

维权行动

湖北省十堰市城区四面环山,在这里修建街道是一件艰难的事。城内北京路宽敞平整、质量过硬,路旁高楼林立、人气很旺,堪与该市标志性的主干道人民路相媲美,被市民称为“第二条人民路”。然而,少有人知道,市政府至今拖欠这条路的施工方几千万工程款,致使农民工近千万工资兑现不了。

市财政局无故压低造价 新运公司只得忍气吞声

上世纪90年代,十堰市政府决定,在与人民路平行的位置修建北京路,使城区向东扩展1公里。经原市计划委员会立项,北京路项目全长8.7公里,工程建设分二期,一期工程由市委负责组织实施,于1997年5月动工,1998年末,因筹资不到位等原因而停工。

二期工程由市土地开发总公司(以下称土地公司)负责组织实施,2000年,市政府委托土地公司以融资招商为条件,向社会邀标。8月至11月,土地公司分别与中铁一局远程铁路工程公司(后为新运工程有限公司,以下称新运公司)、香港豪荣国际投资有限公司、中铁十五局四处等单位进行多轮洽谈。经过比较各单位提出的条件,土地公司认为新运公司比较接近招商引资方案。于是,土地公司与新运公司签订《十堰市北京路工程施工合同》、《〈北京路建设合同〉补充合同》和《十堰市北京路建设融资合同》。

一期工程很少开工,留下一条断头路,当年修人民路时开山的废土也堆在现场。二期工程于2000年12月28日开工,新运公司对一期工程的路基进行测试,发现基本上不合格,新运公司该夯的要夯,该重新翻挖的需重新翻挖……工程量一再加大,尽管如此,为确保工程质量,新运公司没有含糊。2004年4月28日,北京路工程验收合格并交付使用。

北京路工程竣工后,经十堰市财政局投资评审中心主持,选定湖北大信天健会计师事务所有限公司、湖北永拓工程造价咨询有限公司对北京路

十堰市政府拒不执行法院判决 致使我省农民工工资无法兑现

工程造价进行评审。2005年5月,评审认定工程决算造价为18272.76万元。

新运公司有关负责人介绍,明知市财政局投资评审中心、土地公司利用强势地位,无故压低工程造价,新运公司非常不情愿。但市财政局投资评审中心、土地公司承诺,只要新运公司同意,保证3个月内付清工程款。当时正值年关,农民工等着工资回家过年,新运公司只得忍气吞声,无力改变工程造价被压低的局面。

市政府收回土地处置权 土地公司无力兑现承诺

2001年2月8日,土地公司向新运公司出具《承诺书》,称“你公司承建北京路工程项目,在建设施工过程中,如果工程进度款不能按期到位,欠款部分我公司将用北京路沿线200亩的土地按每亩20万元的价格出让给你公司,作为抵扣工程欠款。位置由你公司选择,土地使用证由我公司办理。”

但是,北京路项目的工程进度款不能按时到位,新运公司多次致函土地总公司,要求兑现承诺。作为北京路项目建设法人,土地公司也是有苦难言。

十堰市政府一再表示,没有委托市土地公司对北京路两侧土地进行处置与开发。事实并非如此。1999年1月,市政府在《关于城区建设用地实行统一开发有关问题的通知》中明确指出,在原十堰市土地综合开发总公司的基础上组建十堰市土地开发总公司,负责城区建设用地统一开



发工作。2001年8月,市政府下发十政函[2001]26号文称:“我市将北京路道路两旁各200米范围内的土地,委托道路建设项目业主市土地开发总公司统一开发,并用道路两旁土地开发出让实现的收入偿还道路贷款本息。”

眼看北京路新现雏形,未来土地收益可观,2003年下半年,市政府将北京路两侧土地的处

置工作交由市国土资源局进行。

有关负责人无奈地说,北京路两侧土地的处置权被市政府收回,致使土地公司根本无力兑现对新运公司许下的土地出让承诺。

审计结论竟为“倒欠” 政府为赖账“巧”打牌

2006年2月,针对北京路工程,市固定资产投资审计中心对土地公司和项目评审结论进行审计。审计认定:土地公司应付给新运公司工程款17536万元,实际支付17880万元,已多付新运公司344万元。

新运公司倒欠土地公司344万元!这样的审计结论让新运公司难以接受,更让市财政局投资评审中心哭笑不得。当记者要求其出示审计报告时,市固定资产投资审计中心负责人朱体成说,审计报告是密件,不能给记者看,可以考虑在电脑里将此密件改动后请示市领导,领导同意后才能给记者。但就连改动后的文本,审计中心最终都没有提供。

《审计法》第四十条规定:“审计组的审计报告报送审计机关前,应当征求被审计对象的意见。”然而,相关部门负责人告诉记者,审计部门没有就这份审计报告向土地公司、市财政局投资评审中心委托的工程造价评审机构、新运公司征求过意见,更谈不上见过这份神秘的审计报告。

知情人透露,审计是一十堰市政府为拖欠工程款打出的一张牌,为赖账找个冠冕堂皇的理由,纯粹是搞逻辑推理和形象思维,见不得阳光。市固定资产投资审计中心认定的工程款数额变来变去,其工程造价和已付款额是怎么算出来的,

从来没有公开过。

施工方诉诸法院为维权 省高院调解未成终判决

2006年8月31日,市固定资产投资审计中心向土地公司发出通知,责成土地公司停止支付所有工程欠款,尤其是新运公司的工程款必须在审计结束后依照审计结果进行清算。

这纸“中止付款通知”破灭了新运公司的最后一丝希望,新运公司愤然拿起法律武器,于2006年12月向湖北省高级人民法院提起诉讼。

省高院多次组织调解未能达成调解协议,在新运公司提交不同意调解的书面意见后,2008年10月8日,湖北省高级人民法院下达[2007]鄂民一初字第2号民事判决书,认定新运公司的主要诉讼请求有事实和法律依据,其诉讼请求成立。省高院根据其委托鉴定单位所作的补充鉴定结论,工程造价为198366221.56元,扣除双方当事人2006年12月11日就有关付款情况签订的《对账单》中确认土地公司已向新运公司支付176067225元,则土地公司下欠新运公司工程款本金为22298996.56元。除应支付下欠的工程款本金外,土地公司还应向新运公司支付:未按合同约定标准支付工程进度款所产生的拖欠利息17561709.12元、拖欠的融资款本金和利息3236565.73元、工程配合费1210252.49元、预算外HEC试验费用696148.25元。因此,省高院判定土地公司还应支付给新运公司的款项之和共计45003672.15元。

北京路工程项目经理张兴文告诉记者,因为建设北京路工程,新运公司还欠湖北、陕西、四川、山东等省800多名农民工工资近1000万元,欠柴油、机械等材料供应商的货款1300万元,欠银行贷款2500万元,合计近4800万元。许多农民工到新运公司索要血汗钱,扬言如不还款,将采取极端行为,搞得张兴文连续4年不敢在家过年。新运公司呼吁十堰市政府讲诚信,尽快偿还工程款,以还清债务,让员工和农民工都可以过上正常的日子。

人民日报记者 程少华

重视法警工资单引发的受伤心态

有话直说

上海一名法警,自称没钱而拒付患病妻子的生活费和医疗费,妻子遂将其2008年工资曝光。工资单上显示,该名法警10月份税后收入为7500余元,其中补贴多达17项。虽然7500元左右的收入在上海不算很高,但网友看后称这只是看得见的收入,并大呼愿意去上海当法警。《信息时报》11月11日)

7500元的工资在上海根本算不上高收入,但依然引起舆论质疑,原因就在于那让人不得不感叹的17项名目繁多、说辞含糊的补贴。这样的待遇是一般人不可能享受到的,于是人们在对比中形成了疑惑:为何他可以有那么多补贴?而我却除了工资就没有其他收入?即使人们的工资不低,但待遇方面的差异还是难免让公众不满。

其实,就算那17项补贴全部体现在收入上,最终工资也没有大超乎人们的想象。问题是,在比较中形成的是相对剥夺感,人们会认为自己的权利受损。这种相对剥夺感还会导致受伤心态,并在不断比较中持续放大。在放大的受伤者心态中,人们认为法警的工资单伤害了自己的利益。至于其补贴到底是否合适,倒没有人关注了。

不能否认,相对剥夺感下的受伤心态,很大原因在于自身权利被忽视。比如,知情权的被忽视:法警的各项补贴如果没有他的妻子将之公布,人们并不知道。而即使工资单被公布了,人们依然不理解各项补贴的含义到底是什么。这种被信息屏蔽的感受,会让人们认定那些补贴是不合理的,而忘了对有些特殊工作有些补贴是恰当的。再比如,自身福利的被忽视:在法警的工资单中,人们看到了17项补贴,但自己可能除了工资就没有其他福利。

但也必须看到,有时受伤者的心态是被过于放大的。有些人在自己的基本权利得到保障、自身劳动得到社会承认的前提下,也会对别人的正当收入产生不满。这种纯粹是一种心理上的不平衡。因此,他们的表达就会充满情绪,他们的不满就是一种嫉妒。

所以,面对法警工资单引发的舆论争议,单纯说法警的收入高是不全面的,单纯说人们的权利焦虑也不全面。应在质疑中看到人们在相对剥夺感下形成的受伤心态,明白在这些感受中,有的是来自现实权利的被忽视,有的是来自心理上不平衡。对于前者,应保证这些人的基本权利,让他们对生活充满信心。对于后者,则应树立良好的财富形象,宣传正确的财富观。

(乾羽)

维权回音

本报讯 2007年11月12日本报报道的《下岗职工李锐:谁来保护我自主创业的合法权益》,报道了西安市长安区粮食局下岗职工李锐夫妇到农村承包荒沟育林,奋战五年刚刚给荒坡披上了绿装,万没想到一些害“经济红眼病”的村组干部撕毁合同,强行断路断水故意寻衅滋事,甚至对他们大打出手;诉诸法律,胜诉却又得不到执行一事。

事后不但法院的判决得

本报去年一篇维权报道有续闻

长安法院一审判决: 殴打下岗工人的凶手有罪

不到执行,那些带头打人的村民更是一直逍遥法外,于是李锐再次拿起法律的武器,于2007年12月11日向西安市长安区人民法院提起了刑事附带民事诉讼。长安区人民法院受理了此案后,依法组成合议庭对案件进行了公开审理。

根据公安长安分局西谷长(2007)刑技法鉴第109号鉴定书证明,李锐的损伤程度已经构成了轻伤。同时,根据陕西中金司法鉴定中心(2007)第805号和(2008)第0375号两份鉴定报告,证明李锐此次的损伤为轻伤,属于九级伤残。

经过法庭调查,2008年

元、伤残赔偿金21526元、交通费500元、法鉴定费1510元、复印材料费94.7元等各项费用共计29677.4元。

这是一起事实本非常清楚的案件,下岗职工李锐通过法律手段最终维护了自己的合法权益,保护自己的自主创业的成果。在举国上下依法治国、构建和谐社会的今天,手握正式生效的承包合同却无法履行,法院的生效判决也眼看着成了一纸空文,记者呼吁相关政府部门应加强监管,应尽快解决这样的不和谐现象,维护下岗职工的合法权益。

本报记者 郝振宇 鲁静



11月11日,由省国资委委办、省地方电力公司承办的“谱写发展新篇章——纪念改革开放30周年”大型文艺汇演在西安拉开帷幕。来自省地电公司、西铁局等十多个企业的职工,自编自演的节目让观众大饱眼福。

柳影 李世居 摄

职工信箱

百事通先生:我是一个刚走向企业的学生,就业时遇到了试用期问题。不知国家对此有什么规定,请予回答为盼。

宝鸡市读者 王明明

王明明同志:对于试用期的长短与试用期的问题,《劳动合同法》早有明文规定,即:“劳动合同期限六个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期

试用期的长短与试用期的工资怎么计算?

不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月”。试用期包含在劳动合同期内。《劳动合同法实施条例》规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”。请你对照相关规定,维护好自己的合法利益。

百事通

八面来风

劳动合同到期时,只要用人单位终止劳动合同或用人单位在降低原合同约定待遇的情况下,劳动者提出终止合同,用人单位都要给予补偿。前日,北京市人力资源和社会保障局劳动工资处副处长柏澜做客城市服务管理广播,对劳动合同法部分条款进行了详细的解读。

问题1:扣留劳动合同是否违法

对于签订劳动合同后,一些单位将合同扣着不给劳动者的做法,柏澜表示,按照规定,劳动合同必须返还给劳动者,用人单位和劳动者各一份。按照规定,用人单位要将劳动合同文本在职工离开后至少保存两年。同时,劳动保障部门今后还将建立劳动用工备案制度,规范劳动合同的签订和履行。对严重违法《劳动合同法》的企业,将向社会曝光,体现其不良记录。

问题2:离职补偿金该给多少

合同到期离职时,企业是否应当给离职补偿金?柏澜解释说,劳动合同到期终止时,只要用人单位终止劳动合同;或用人单位在降低原合同约定待遇的情况下,劳动者提出终止合同,这两情况都要给予补偿。对于补偿标准,则是工作每满一年给一个月工资,时间从2008年1月1日开始计算。工资的额度是指劳动者税前收入总额,而不仅仅是基本工资。

(新京报)

北京劳保局:合同到期者遭解聘应获补偿



改革发展的实践证明,科学发展观是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想,是促进国家、社会、企业实现又好又快发展的保证。不仅进一步明确了企业的发展道路、发展思路和发展战略,也为企业思想政治工作提供了有力的思想武器。

企业是社会的组成部分,是社会的“细胞”,企业特别是国有大型企业,不仅是物质财富的创造者,也是构建和谐社会的重要基础。从本质上讲,和谐社会是不断发展和全面进步的社会。构建和谐社会的目的,是使人民群众充分享受物质文明、政治文明、精神文明发展的成果。

因此,“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”,应成为企业构建和谐社会的根本依托。环境对人的思想和行为的影响作用,既有正效应也有负效应,而思想政治工作所要构建的和谐环境,就是为了谋求最大的正效应,始终坚持尊重人、理解人、关心人的原则,有针对性地解决员工群体的思想问题和实际问题,用加快发展的环境,优化员工成长空间,努力缩小员工渴望成才与现实条件下的差异,不断满足员工展示自我价值、追求更高层次的需要,

使思想政治工作在企业和员工的同步发展中发挥最大效应。

科学发展观的核心就是以人为本,这个“人”既指个体又指群体;既涵盖人的数量,也涵盖人的素质。随着国企改革发展的不断深入,员工队伍的危机意识、忧患意识、成才意识得到普遍增强,思想政治工作要在构建员工全面发展的环境中有所作为,就必须充分发挥“三大激励”的效能,一是用真理的力量激励员工,通过理论武装、政治导向、思想免疫等,使员工队伍在理论修养、思想道德、职业能力等方面得以全面发展。

构建和谐企业,还必须把握思想政治工作的前提,切实把个人与企业紧密联系在一起,充分认识到只有把个人的愿望融入到企业的共同愿望,才能通过组织的力量来增强自身的力量,最终实现个人的愿望。同时企业在确定共同愿望时,必须充分关注员工的个人愿望,努力将企业的愿望化为个人愿望的延伸,使员工在实现企业共同愿望的同时,更好地实现自我愿望,从而为营造更加和谐的企业环境奠定坚实的基础,真正做到与时俱进地把企业建成政通人和的精神家园。

努力把握人与自然之间关系的平衡,寻求人与自然的和谐发展及其关系的合理性存在;努力实现人与人之间关系的协调,是科学发展观理论核

心的一条基础主线。因此,无论是思想政治工作的“以人为本”,还是企业文化推崇的“人性化”管理、情感化管理和“人际关系”的管理,都必须以科学发展观为准则,妥善处理好几“三大关系”。一是管理者与员工的关系:通过互相尊重,换位理解,使上下级关系更加融洽,在和谐企业中最大限度地发挥好各自的积极性和创造性。二是员工与员工之间的关系:通过相互学习、互相帮助,不断强化团队精神,促进员工把管理规范从“束缚”变为自然、从“他律”变为“自律”的一种养成教育,保证企业各项

管理制度和劳动纪律的有效落实。三是企业及员工与社会和服务对象的关系:通过员工就是企业形象的职业道德教育,努力增强企业和员工的社会责任感和使命感。同时企业思想政治工作还要重点在培育“三大文化”方面下功夫。一要精心培育“学习文化”氛围,把提升员工的文化素质作为企业竞争力的基本要素,积极倡导勤于动脑、善于思考的工作态度和劳动方式;努力提高企业各方面工作的技术构成和知识含量,为全员学习、终身学习创造必要的条件;用创新发展的环境,优化员工成长空间。二要精心培育执行文化,教育

员工充分认识事业成功的艰巨性和市场竞争的残酷性,努力超越以往的模式、超越现成的经验,把工作任务接受视为承诺,在兑现自己的承诺中,无论遇到什么样的困难都不找任何借口。三要精心培育创新文化,打破旧模式、构建新思维,通过因时而异、因地制宜、因任务而异的观念创新、管理创新、科技创新等,使企业文化充满科学精神的理性,又洋溢着人文关怀的温情,既富有历史的积淀,又不失时代的特色,使全体员工真正成为和谐企业的营造者和受益人。(马德平)

论苑