

未采取有效防护措施 致使工人患上矽肺病

石泉一砂厂“黑心”法人代表领刑 5 年

维权回音

本报讯 本报曾长期关注的石泉县长健祥源石英砂厂在生产过程中,防尘设施简陋,未对工人采取有效的防护措施,致使数名工人患上矽肺病问题,近日,石泉县法院一审以重大劳动安全事故罪,依法判处该厂法人代表阮鉴有期徒刑 5 年。

10 月 28 日下午,石泉县人民法院经过近 4 个小时的庭审举证后,由于时间关系宣布休庭。10 月 31 日上午,法庭继续对此案进行了公开审理。8 时 30 分,经合议庭合议,法庭对石泉县检察院

提供的全部证据予以认定。随后,法庭进入了辩论阶段,公诉方石泉县检察院从石泉县长健祥源石英砂厂法人代表阮鉴构成犯罪的四个方面进行了详细阐述。

公诉方指控,石泉县长健祥源石英砂厂应对排除事故隐患负有职责,而直接负责人就是法人代表阮鉴。该厂生产作业污染严重,也未提供相应有效保护措施,致厂内 9 名工人患上矽肺病,严重地侵害了劳动者的人身生命安全。

此外,企业劳动设施不符合国家有关规定,经有关单位和单位职工提出后,仍未采取有效措施,因而发生重大劳动安全事故,造

成了严重后果。单位职工向其提出仅凭纱布口罩防尘无效时,该厂仍未采取相应措施,致使职工中 2 人构成轻伤,7 人构成重伤(5 人已死亡)的严重后果。该厂法人代表阮鉴在生产过程中,对粉尘会造成职工患矽肺病的后果疏忽大意,其不负贵的态度,从而造成了危害社会的结果。

被告及其代理人则辩称,认为有关部门出具的 9 名工人患有矽肺病的鉴定意见书不是鉴定结论,鉴定意见书上没有鉴定人的签字而盖的是私章,属于无效鉴定。随即,公诉方以法庭已对此鉴定意见书予以认可,对其辩护意见进行了反驳。

被告人阮鉴在庭审最后陈述阶段懊悔地说道:“由于我没有认识到粉尘会对人造成这么严重的后果,也没有采取有效的防护措施,导致工人患上了矽肺病,我从良心上太对不起工人了。在这里,我认罪服法,接受法庭的判决。”

休庭一个小时后,石泉县法院当庭对此案口头宣判:以石泉县长健祥源石英砂厂法人代表阮鉴犯重大劳动安全事故罪,判处有期徒刑 5 年。民事赔偿问题将择期另审。法庭宣判后,被告人阮鉴未当庭提出上诉要求。

安康日报记者 梁真鹏
本报记者 郝振宇

要求尽快建立健全市县一级企业(雇主)组织

省工业交通办公室、省企业家协会联合下发了《关于建立健全市县企业组织代表机构积极参与当地三方机制工作的通知》。通知指出:《工会法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解和仲裁法》都规定了“县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题”。通知进一步明确各级企业家协会是企业(雇主)组织的代表,应当积极参与当地协调劳动关系三方机制的工作。

通知要求:各地经委(工交办、工业局)要重视三方机制的建立健全工作,要对企业家协会参与当地劳动关系协调工作给予充分的支持和协调。对于尚未成立企业家协会的市县,要主动向当地政府汇报,并协助企业在 2009 年以前,建立健全企业家协会组织。通知同时要求:已建立企业家协会的市县,要提高对做好协调劳动关系三方机制工作的认识,切实履行企业组织代表的职责,充分发挥在三方机制中的作用;要加强与劳动行政部门和工会组织的沟通与协商,积极参与协调劳动关系三方机制建设,就劳动关系重大问题进行协商,提出企业方的意见和建议;要深入开展创建和谐劳动关系企业和工业园区活动,努力开创“党政主导、三方协作、各方配合、企业和职工积极参与”的创建活动新局面;要积极参与当地劳动法规及政策的制定,参与劳动争议调解和劳动仲裁,帮助企业解决被侵权的问题和案件;要充分发挥当地人大和政协中企业代表、委员的作用,及时反映企业和企业家的诉求,对各种侵害企业和企业家合法权益的行为提供法律援助,维护企业和企业家的合法权益;要进一步加强企业自律和企业家协会培训,帮助企业充分认识劳动关系的和谐稳定是企业应尽的社会责任。维护企业和企业家合法权益。

通知还要求各级企业家协会要把宣传贯彻《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》作为当前劳动关系协调工作的重点内容,会同劳动行政部门、工会组织对这三部法律实施情况进行监督检查,积极推动企业劳动合同和集体合同制度的建立,及时解决企业在贯彻实施中遇到的困难和问题,帮助企业提高劳动管理水平,指导企业做好劳动争议调解工作,努力创建劳动关系和谐企业,实现又好又快科学发展。

(陕企协)

西安铁路沿线职工身体健康放在首位,近日,组织开展送医药到站区活动,有效解决了铁路沿线远道乡镇山区职工看病难和买药难的问题。图为近日,安康办事处党委书记将装满 60 多种常用药的医药箱送到巴山站区。

关富成 摄



维权动态

本报讯 “要不是你们上门替我们外地农民工说话,他们就不会这么顺当给我们挣钱。”当眉县人事和劳动保障局工作人员深入企业检查《劳动合同法》开展情况时,讨要进厂押金长达 3 年之久的刘宝良对记者说。

近年来眉县非公企业发展十分迅猛,企业已由 2003 年的 9509 户发展到 9905 户,总产值由 45.8 亿元增加到 81.02 亿元,经济总量由 54% 提高到 67%,全县农民工达 9.8 万多人。然而,随着企

业的增加和发展,相当一部分用工企业不愿与农民工签订劳动合同,随意增加工人劳动强度,克扣工资,乱收取进厂押金等问题,使广大劳动者的合法权益受到侵害。面对这种情况,县人

务”活动,与县总工会、公安、工商等部门联合对县内各类企业用人单位和全县机关企事业单位及社会团体等用人单位的临时用工情况逐一进行专项检查,重点检查了《劳动合同法》的贯彻实施

眉县对农民工高看一眼

劳局从元月初,在县城和各乡镇主要街道定期开展劳动保障法律法规咨询服务活动,组织全县各类用人单位法人或劳资员 45 人参加了市上举办的培训班,同时结合“春暖活动”,和“开展春风行动,完善农民工就业服

务”活动,与县总工会、公安、工商等部门联合对县内各类企业用人单位和全县机关企事业单位及社会团体等用人单位的临时用工情况逐一进行专项检查,重点检查了《劳动合同法》的贯彻实施

督促用人单位为 15 名劳动者补发拖欠的工资 4.5 万元,责令用人单位为 37 人支付职工加班劳务费培训费 1.2 元。依法取缔了 1 家无证经营的“黑职介”,规范了职业介绍行为,使劳动力市场秩序显著改善。

到 10 月底,眉县人事和劳动保障局共受理劳动监察举报投诉案件 3 起,受理劳动争议仲裁案件 11 起,结案率都达到 100%,为劳动者挽回经济损失 16.8 万元,切实保护了劳动者的合法权益,及时化解各类劳动争议纠纷,促进了劳动关系和谐发展。

(赵宝琦)

职工信箱

百事通先生:

我是一个农民工。前日,我和几个同乡去一家企业求职,他们说怕我们乱跳槽,要扣押我们的身份证。不知这种做法是否合适?

咸阳 王晓毅
王晓毅同志:首先明确告诉你:这家企业的做法是极端错误的。去年 1 月 1 日实施的《劳动合同法》规定,用人单位招用劳动者,不得

扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。用人单位如违反本规定,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本

人,并依照有关法律的规定给予处罚。

你可以将此问题向当地劳动监察部门反映,依法维护你们的合法权益。

百事通

呼声与建议

据媒体报道,日前北京市劳动和社会保障局,对用人单位支付劳动者法定节假日加班工资开展专项检查,仅 11 月 5 日一天内查出 82 家用人单位未支付劳动者加班工资,174 家用人单位未按规定支付劳动者加班工资。

为落实员工节假日加班工资足额发放,北京市劳动和社会保障局主动出击,对用人单位作专项检查,这种执法方式上的创新,的确值得肯定。但是,据抽查的结果来看,未支付或未按规定支付劳动者加班工资的单位比比皆是,不免让人忧心忡忡。

目前就业形势严峻,劳动者正常的工资被克扣乃至拖欠,已不是什么新闻了,拿不到加班工资那就更是常态,这种现象的存在和蔓延,极大损害了劳动者的合法权益,也是

期待加班费抽查制度化

对劳动法规的公然蔑视,到了不得不出重拳整治的地步了。虽然有关部门鼓励劳动者对违规企业进行举报,但是面对就业压力,这种方式极难发挥其应有的作用。执法部门的专项检查,虽能在一定程度上对违规企业起到遏制作用,由于专项检查具有的偶然性,抽查后又“死灰复燃”,一些用人单位之所以屡屡违反劳动法,根本的原因就是心存侥幸,且违法成本低风险小,即使抽查出来,大不了补发加班费了事。

所以笔者以为,执法部门的定期抽查应制度化、长期化,并成为劳动保障监察制度的有机组成部分,而且每次对查出问题的单位,除责令其限期整改外,还要用“重典”,对情节严重的,劳动保障行政部门通过媒体向社会公布,并将其违法行为记入企业信用信息警示系统,如此一来,劳动者的加班工资就有了保障。

(冯燮)

浅谈加强职工自控的手段

自控就是职工个人的自我控制能力,它表现为职工个人自觉或强制支配自己的行为。在生产过程中严格执行规章制度、作业标准、劳动纪律,从而确保安全生产。加强职工自控应注意做好以下四点:

一、强化思想教育是自控的基本前提
职工自控的行为不会自发产生,而是靠灌输,即强化思想教育,通过不断地灌输使职工的自发行为转化为自控的自觉行动。

针对当前职工中存在的自控意识不强的现象必须强化思想教育。一是强化自控责任意识教育。通过教育使职工认识到,企业是一个庞大的联动体,一人失控则影响整个联动体的正常运转,一人失控则可能给国家、集体、个人带来不堪设想的后果。二是强化自控忧患意识教育。“生于忧患,死于安乐”,通过自控忧患意识教育,使广大职工真正认识到市场经济已经把安全生产与自己的利益、生存紧紧地联系在一起了。强化自控确保安全生产是广大职工的根本利益所要求的,从而提高职工自控的自觉性。三是开拓自控教育的广度和深度。要全员发动,一人不漏,形式上要多样化,方法上讲灵活性。内容上要有针对性,要形成声势和氛围,从而形成人人知自控,人人讲自控,人人要自控,从而为职工自控奠定坚实的基础。

二、改革分配机制是自控的重要手段
分配机制是广大职工关注的“热点”,也是强化职工自控的主要驱动

力和手段。当前改革分配制度要注重新以下两点:一是明确改革分配制度的核心。改革分配制度必须树立一个明确的指导思想——向安全倾斜。分配必须向安全风险大、责任大、贡献大的岗位工种倾斜。这是改革分配制度的核心。必须旗帜鲜明地向职工讲:要想富先致富,严格的奖惩是实现自控的客观要求。好的不奖劣的不罚职工无动力,只奖不罚职工无压力,只罚不奖职工无激励。通过严格奖惩,真正做到按劳分配,真正做到把职工的劳动态度、生产技能、安全质量、贡献大小与职工个人的收入挂钩,砸烂分配中的铁饭碗、大锅饭,加大职工个人自控的驱动力。

三、塑造一流人才是自控的突出关键

安全生产内在要求必须有与之相适应的一流自控人员,否则在生产过程中职工个人不能自控,那么安全生产就难以有序可控。当前职工中存在着自控的自觉性、自制力不够强,自控的业务技术不过硬的问题。因此必须以人为本从长计议,努力塑造一流的自控人才。一是塑造具有一流职业道德的人。自控力是人的职业道德的集中体现,它以人的职业自觉性为基础,所以塑造具有一流自控力的人必须强化职业道德职业纪律的教育。二是塑造具有一流业务技术的人。人的自控能力和一定的技能技术紧密相联。一个人只有掌握了过硬的业务技术才能在生产过程中确保安全生产。不愿学

习业务技术,不能掌握业务技术,这本身就是自控力差的表现。因此,针对这一状况必须强化职工的业务培训,开展学校、对标、达标活动,开展岗位练兵活动,使职工熟练掌握本职业业务技术,努力塑造一批各岗位各工种的技术能手和技术尖子,使职工人人做到应知应会问不倒,处理问题难不倒,保证事故出不了,从而达到自控的目的。

四、满足职工需要是自控的可靠保证

两千年前,阿基米德说过:给我一个点,我可以把地球撬起来。这话虽然不现实但无道理。凡事都有一个“支点”,从安全管理的角度讲,要让职工实现自控保证安全生产,就必须给职工创造一个好的支点——不断满足需要。一是要不断满足职工的物质利益需要。要不断改善职工工作环境和条件,不断满足职工对自控环境和条件的需要。要不断解除职工自控的后顾之忧,使广大职工成为物质利益的主体。二是要不断满足职工的精神需要。要为职工创造良好的精神环境,不断满足职工参与管理、自我发展的需要。要尊重职工在安全生产中的主体地位,承认职工在安全生产中的辛勤劳动和创造精神。要建立多层次的情感沟通形式,增强企业大家庭氛围,增强职工的归属感和凝聚力。积极开展合理化建议活动,使职工在安全生产中的经验和智慧得以承认、得以发挥、得以实现。不断满足职工自我发展的需要,从而激发职工自控的自觉性,从而确保安全生产有序可控稳定发展。

(史明奇)

在新时期做任何事情,只有认真按照科学规律来办事,才能达到预期的目的。做好企业思想工作,也是要按照它的规律办事,才能取得良好的效果。在探索企业思想工作规律的过程中,应着重关注以下四点:

一、解放思想、实事求是、与时俱进,是探索企业思想工作规律的指导思想

规律是客观事物内在的必然联系。探索规律,就是透过现象,揭示客观事物内在的必然联系。在探索企业思想工作规律时,必须经常总结思想工作工作的实践经验,不断揭示思想工作规律内在的必然联系。而要做到

失。二是必须了解和掌握员工思想的形成变化规律。如果连员工的思想和心理都不大了解,还谈什么思想工作规律呢!

因此,我们要做深入细致的思想工作,必须注意思想形成的每一个环节,并采取相应的耐心说服教育的措施,这样才能把思想工作做到员工的心坎上。另外,员工的思想既有稳定性,又有可变性。所谓可变性,是指思想随着主客观条件的变化而不断变化。员工的思想朝着哪个方向发展,主要是看企业思想工作引导与疏导功能的强弱。在市场经济发展过程中,影响员工思想变化的因素很

多,主要有以下五个方面:一是物质因素,包括生产资料 and 消费资料(如吃穿住行用等);二是精神因素,包括理想、信仰、文化、道德、爱情等;三是政治因素,包括阶级、政党、法律、法规、政策等;四是社会因素,包括人际交往、社会交往和国际交往等;五是心理因素与主观因素,包括性格、气质、智能、兴趣、习惯等。

三、研究思想与行为的活动规律,是探索企业思想工作规律的关键

思想行为学说认为,思想支配行为有一个内在活动过程,大体要经过四个环节。一是需要环

节。人们对事物产生了一种需要,这就是思想支配行为的起点。二是愿望环节。人们为了满足需要,必然产生一种愿望。没有这种愿望,人们的行为就失去了活力。三是动机环节。人们为了实现自己的愿望,必然产生一种直接支配行为的动机。四是意志环节。任何人的动机都要受自身意志的制约和调节,人的意志的强弱能直接调控人的动机与行为。

当前,努力研究与探讨企业员工们思想活动的新规律,已经成为我们探索企业思想工作规律的新课题。首先,在市场经济条件下,企业员工的物质利

化、精神需求趋向多样化、个人意愿易于简单化。这就要求我们必须把加强马克思主义思想政治教育与开展多样化的精神文明创建活动结合起来。一方面,要坚持开展理想信念教育,使员工们树立建设中国特色社会主义的共同理想。另一方面,要采取寓教于乐、寓教于学及寓教于各种文化娱乐、文明实践等丰富多彩的教育形式,使员工们在紧张的劳动和工作之后,得到高尚、健康、愉快的精神享受。

四、新时期企业思想工作工作的关键,是政工干部思维方式的现代化

探索新形势下企业思想政治工作的规律

这一点,就必须运用解放思想、实事求是、与时俱进这一重要的思想武器。要想把思想工作做到员工们的心坎上,就必须深入基层,了解实际,努力研究客观实际中哪些因素影响了员工们的思想,而这些思想又是怎样支配员工的行为的。只有这样,我们才能有针对性地开展好企业思想工作,才会收到事半功倍的效果。

二、研究思想的形成变化规律,是企业思想工作规律的基

础
在新形势下,企业思想工作工作必须按照客观规律来办事。一是要心中有数,工作上有的放

多,主要有以下五个方面:一是物质因素,包括生产资料 and 消费资料(如吃穿住行用等);二是精神因素,包括理想、信仰、文化、道德、爱情等;三是政治因素,包括阶级、政党、法律、法规、政策等;四是社会因素,包括人际交往、社会交往和国际交往等;五是心理因素与主观因素,包括性格、气质、智能、兴趣、习惯等。

三、研究思想与行为的活动规律,是探索企业思想工作规律的关键

思想行为学说认为,思想支配行为有一个内在活动过程,大体要经过四个环节。一是需要环

节。人们对事物产生了一种需要,这就是思想支配行为的起点。二是愿望环节。人们为了满足需要,必然产生一种愿望。没有这种愿望,人们的行为就失去了活力。三是动机环节。人们为了实现自己的愿望,必然产生一种直接支配行为的动机。四是意志环节。任何人的动机都要受自身意志的制约和调节,人的意志的强弱能直接调控人的动机与行为。

当前,努力研究与探讨企业员工们思想活动的新规律,已经成为我们探索企业思想工作规律的新课题。首先,在市场经济条件下,企业员工的物质利

论苑