

维权行动

2007年12月7日上午,西安市育才中学技工秦荣乐正在办公楼的一层换水龙头时,被通知停止工作。同月11日,从事宿舍管理的翁炳丽也被通知停止工作。

秦荣乐与翁炳丽是夫妻,西安市长安区人。秦荣乐在育才中学从事木工、水工、电工等维修工作已18年,而翁炳丽在这里从事公寓楼管理也有9年时间。对于校方口头让他们停止工作,夫妻俩怎么也想不通,这总得有个说法,从此夫妻俩走上了维权路。

夫妻二人:只想按劳动法办事

3月7日,记者来到秦荣乐与翁炳丽在西安市育才中学的家里。吃住等用具摆满了8平米的小屋,光线不是很好,翁炳丽说:“房里的电已被学校在2月14日掐断,我们不能离开,要不这么多次的坚持就没有了意义。”

秦荣乐夫妻俩被校方停工后,要求12日搬出校园。问其原因时,校方均不予告知。秦荣乐说:“12月6日,校总务校长及总务主任分别找我谈话,说终止合同,第二天就让我停工了。既不说明原因,也不结清账务,也没有个书面的东西,这叫什么事儿。”

1989年7月1日,秦荣乐被育才中学聘为木工,因为秦勤劳多技,一并从事了学校水、电、暖维修、园艺等工作。由于秦荣乐的为人勤快,又不多话,工作得到学校几届领导的认

可,这一干就是18年。

1998年10月,秦荣乐的妻子翁炳丽被育才中学聘用为公寓管理员,从此俩口子就将育才中学当成了自己的家。多年来,夫妻俩工作努力,也从来没有拿过本职工作外的任何工资补贴。

翁炳丽的手上保存着几份夫妻签的西安市育才中学临时工合同书。其中三份是翁炳丽与育才中学于2003年9月签的一份10个月期限的合同,2003年元月签的6个月合同和2005年9月签的10个月合同。一份是秦荣

秦荣乐在西安某中学从事木工、水工、电工等维修工作已18年,其妻翁炳丽在这里从事公寓楼管理亦有9年时间。对校方口头让他们停止工作,限期搬走,他们怎么也想不通——

夫妻俩依法讨权益

乐于2005年9月签的10个月合同书。妻子翁炳丽说:“想着在学校还有活干,从来就没有要求签过劳动合同。这几次也是学校要求签时,保留下来的,没想到还会有用处。”

从被学校宣布停止工作时起,秦荣乐夫妻俩就想知道他们这样的事故《劳动法》办,应该是什么样的结果。夫妻俩找了劳动部门、教育部门、工会等寻求帮助。2008年1月3日,秦翁夫妇寻求西安市总工会信访办的帮助,工会工作人员经过多次与育才中学调解未果,建议

秦荣乐夫妇依法申请劳动争议仲裁来维权。

学校校长:拒绝记者采访

3月13日上午9时,记者来到西安市育才中学。记者在值班室拨通了校长冯相民办公室的电话,一听是对秦荣乐与翁炳丽夫妻被辞退的事,校长立即挂断了电话,随后记者又用手机拨打冯校长的电话,仍被挂断。随后一位办公室人员来到值班室告诉记者,校长说了拒不接待。

西安市育才中学维修登记工作表上写着,2007年12月7日,二号教学楼一楼办公室换

启辉器一个;办公楼三楼女厕所换灯泡一个;办公楼一楼水龙头一个,其后注明7:50秦

荣乐停止工作。

2007年育才中学12月临时工资表上写着秦荣乐、技工,分管科室总务处、日工资标准20元、出勤天数0元、应发工资0元。翁炳丽、公寓楼政教处,出勤天数12天、日工资标准16元、应发工资192元。工资单上共有15名临时工,秦荣乐是其中唯一一名技工,也只有他与另一名勤杂工的工资最高每

月20元。

工会认为:原单位应为此买单
法律解释:劳动部办公厅[1996]215号文件第一条,《劳动法》实施后,所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度,在用人单位各类职工享有的权利是一样的,因此过去定义上相对于正式工而言的临时工已经不存在,用人单位在临时性岗位上用工,可以在劳动合同期限上有区别。

人事部发函[1995]8号第四条,国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员,

其养老、医疗、工商和生育等社会保险按现行管理办法执行。

西安市总工会信访办赵延祥说,虽然秦荣乐、翁炳丽夫妇没有续签劳动合同,但其18年,9年一直都在育才中学工作的事实劳动关系依然存在。先后解聘秦荣乐翁炳丽夫妇也是没有法律依据的,单位解聘劳动者应该提前一个月,由单位的劳动部门代表单位来通知,必须要有书面的东西,而育才中学的校长两次口头通知其解除劳动关系,是没有法律依据的。对于夫妻二人要求的遵守同工同酬原则补发拖欠的工资差额并支付25%的经济赔偿金,及补办养老、失业、医疗等社会基本保险,学校应该是买单者。”

2008年2月1日,西安市雁塔区劳动争议仲裁委员会受理了秦荣乐和翁炳丽夫妇的申诉书,将于3月19日上午9时30分对此劳动争议案件进行审理。

(雷曼)

职工之声

“提高企业职工工资水平,建立企业职工工资正常增长和支付保障机制。推动企业建立工资集体协商制度……”听到温总理在政府工作报告中谈到收入分配改革的思路时,全国政协委员、全国总工会副主席张鸣起很振奋,“这是工资集体协商机制第一次写入政府工作报告!”

劳动和社会保障部副部长张小建在列席工商界别联组会议后表示,由劳动保障部牵头制定的《工资条例》草案主体已完成,我国将把工资集体协商机制的政策通过法律化确定下来。(《京华时报》3月9日)

在市场经济体制下,劳动者和用人单位多数是通过劳动合同建立双向劳动关系,企业对工资的分配多数通过市场完成,“中国不能再回到计划体制下,企业职工工资的增长不能再由政府搞一刀切”。因而,立法规范市场分配体系,建立工资正常增长机制,确保劳资和谐,是必然的趋势。但在笔者看来,在此方面,不能全部依赖法律规范,政府行政责任的强化也需要强化。

事实上,职工工资增幅与经济发展不同步的症结,有“法律缺位”的因素,也有“制度缺陷”的因素——分配制度的不公正,导致了福利收入差距的逐步扩大。

众所周知,企业往往参照公务员加薪的比例,根据企业效益来自主上浮工资。然而,企业管理者设计制定的调查方案带有极大的“利己性”——企业利润向企业高管、中层管理人员严重倾斜。一半以上的利润流向企业上层,剩下的平均到每个职工身上就寥寥无几了。企业分配制度的不公,与职工在收入分配、工资改革等方面缺乏话语权和监督权息息相关。我国《工会法》规定,企业调查和大的投资经营决策等事项,必须经职代会审议表决。可现实是,组成职代会的“职工代表”大部分是企业的高管和中层管理者,不合理的调查方案同样得以顺利实施,职代会沦为走过场。

因此,“干预”和引导不公正的企业分配制度回到健康的轨道上来,在法制的框架内规范运行,需要政府行政公权力适度介入参与企业分配制度的重建。譬如建立工资集体协商制,当前“劳方”与“资方”之间的地位严重不对等,前者对后者缺乏有效的监督,后者却对前者拥有绝对的“生杀权”,来自于政府的公权力引导协助处于弱势地位的职工去与强势的资方进行谈判,同时保障其合法权益不受损害,是推进工资协商制一个不可或缺的前提。

目前,在工会等职工利益代言人缺乏实际效能的情况下,建立完善公正的企业工资增长机制,可以视为是一种由政府推动的、企业内部收入分配的改革。长期劳资关系不平等所造成的劳资利益分配不公的积弊性“怪圈”,必须要依靠强有力的管理依法介入才能打破。否则,“涨工资”就很容易沦为“走过场”,“工资条例”也会因缺乏执行力而形同虚设。这是政府无法推卸的行政责任所在,是任何法律都无法替代的。(陈一舟)

『工资条例』无法替代政府责任

降低维权成本靠什么

无奈地说。

“许多用人单位进行恶意诉讼以推迟解决的时间,导致劳动者维权周期延长、维权成本增大。”全国政协委员、南开大学法学院副院长侯欣一认为,劳动者维权案件之所以难办,关键在于用人单位违法成本太低,而劳动者维权成本却过高。

从权益被侵害到向劳动部门举报或仲裁,这期间劳动者要等十天、几个月甚至更长时间,他们难以正常劳动,又需要生活费用,再加上仲裁费,这一切共同成为劳动者维权的“拦路虎”。

而政府部门同样也要支付时间成本和经济成本:相关部门和司法机关处理一起农民工维权案件,走完完整程序,至少需要13-25天。

“用人单位违法后的最严厉后果,也不过是补上本该支付的那部分。”侯欣一委员说,“这样的违法成本太低了。”“一裁终局”改写“馬拉松”

近年来,职工维权卡在某个环节、一拖数年甚至十余年、遭遇“肠梗阻”的事接连发生。如今,这种造成了维权“馬拉松”的“肠梗阻”现象有望得到改善。2008年5月1日之后,《劳动争议调解仲裁法》对部分劳动争议案件,作出了特殊的制度设计——“一裁终局”。

王林委员介绍说,“一裁终局”后,劳动争议仲裁委员会的裁决一经作出即发生法律效力,除了适用法律法规有错误等法定情形外,用人单位不得向人民法院起诉。

“这将大大简化劳动争议处理程序,缩短周期,及时维护劳动者利益。”王林委员说。譬如说王洪波案子,事实很清楚,单位不可能否认,通过仲裁就可以结案生效。

一个更为利好的消息是,《劳动争议调解仲裁法》规定,劳动争议仲裁不再收费。“让弱者以较少的成本维护自身权益,这是树立社会公平的必要条件。”全国政协委员、苏州大学杨海坤教授说。降低维权成本仍需努力

“其实,维权成本高,还不仅是高在时间和费用上。”侯欣一委员说,“官门难进”的老观念,使许多劳动者在依法维权上望而却步,而其它不理智的方式则进一步放大了社会成本。

“即便决心打官司,一些劳动者也因为平时不注重保存证据,或者劳动合同存在欠缺,造成了取证难、维权难。”王林委员说。

“维权问题不仅是一个法律程序需要完善的问题,更是一个社会发展的课题。最根本的办法,还是提供更多的就业机会,完善对企业用工制度的管理。”侯欣一委员说。

“加强工会组织的作用,推行工资集体协商制度,以及完善法律援助制度,将更多的政府法律服务送到劳动者身边……这一系列的办法和制度,都将有利于降低维权成本。保护和关怀弱势群体。”侯欣一委员

蒲白矿务局教育培训中心

畅通诉求渠道 建立诉求机制

本报讯 为了全面贯彻《劳动合同法》,落实蒲白矿工会《建立职工诉求机制实施纲要》,认真履行工会的维护职工权益的职能,保证职工的心声和诉求得到落实,进一步注重和关心广大职工在工作、生活中的切实困难,最大限度地了民心,排民忧,解民难,确保职工的合法权益得到保护,蒲白矿务局教育培训中心工会建立了职工诉求机制实施方案。

一是建立了以中心工会主席为组长,各基层车间工会主席为成员,热爱工会工作、关心职工事业、愿为职工服务的群众为信息员的职工诉求机制领导小组;要求各基层工会也要建立相应的

职工诉求机制,以保证职工心声和诉求的落实。

二是利用“蒲白教育”网站平台,《蒲白教育》简报等多种宣传媒体,宣传职工诉求机制建立的意义和重要性,提高职工对工会诉求机制建立的认识,调动职工主持和参与此项工作的积极性。

三是要求各基层单位职工诉求领导小组要将影响职工队伍稳定的重要因素、职工最关心的热点、难点和焦点问题及时上报;对侵犯职工切身利益的事件必须随时上报;对职工提出的有价值合理化意见和建议必须认真上报。

四是要求工会干部要深入实际,以大局为重,善于捕捉职工诉求的有关信

息,想为民所想,急为民所急,积极负责做好维权工作,并及时将职工提出的合理化建议和意见,反馈给党政主要领导和职能部门,以便进行监督和处理。基层工会要安排专人收集、管理、汇总有关的信息,信息员要及时反映职工中的困难和问题,并做到每周向中心职工诉求机制小组汇报情况。

五是在每季度的精细化管理检查中,中心工会对职工诉求情况进行检查,年末要做全面检查,并召开专题会议,进行问题查找和经验总结;依据各单位实施方案情况,贯彻制度情况,搜集信息情况,解决落实情况,群众满意度等方面进行奖优罚劣。



近日,法士特集团公司基层工会工作人员专程看望困难职工。日前,该公司一线合同工李红军因家中意外失火,生活陷入困难。闻讯后,车间职能人

员带着大米、面粉等日常生活用品上门慰问,工友们纷纷捐款3000多元,用爱心帮助他渡过难关。

姚政权 刘跃峰 摄

典型案例

3月12日,河南柘城县人民法院对原告侯某不服被告柘城县劳动与社会保障局医疗保险行政管理行为一案进行了公开宣判,一审判决被告在30日

向被告提出要求参加医保。被告经与柘城县经贸委协商,于2006年3月3日达成协议,被告同意原告等退休人员参加医保,由经贸委负责缴纳医保费等。协议签订后,被告根据经贸委提供的花名册所确定的养老金数额,为侯某

经行政复议不服,而后提起行政诉讼。

法院审理认为,侯某申请医保,符合《商丘市城镇职工基本医疗保险实施办法》和《商丘市城镇职工基本医疗保险实施细则》(试行)的规定。侯某参加医保,柘城县经贸委已按

劳保局未按实际退休费建立医保账户 退休工人维权胜诉

内依法为原告侯某建立个人医疗保险账户。

侯某,系原河南柘城县轴承厂退休职工,于2000年7月退休。侯某所在厂于2002年9月宣告破产,破产后退休人员的有关事务由柘城县经济贸易委员会代管。2005年11月,侯某与同厂退休人员

等退休人员建立了个人医保账户。该花名册确定侯某等退休人员的月工资为525元,实际侯某的退休工资超过此额。然而,被告即以525元为缴费基数,为侯某建立医保账户,并划入相关费用。因此,侯某以被告未按政策规定为其建立个人医保账户为由,先

规定缴纳了医保费,被告未按实际退休费为侯某建立个人医保账户,并划入相关费用,与《实施细则》的规定不相符,其行政行为显属不当,依法应予纠正,遂作出上述判决。

一审宣判后,双方当事人对判决均未提出异议,日前已经生效。

省纺织工会 抓好民主管理 维护职工权益

本报讯 记者从刚结束的省纺织工会工作会议上获悉:我省纺织系统企业民主管理工作迈上新台阶,各企业事业单位都能按期召开职代会,较好地保障了职工的知情权、参与权、决定权和监督权,厂务公开制度达100%,农协工入会率达93%以上。

我省纺织工会始终把民主管理做为工会工作的重要工作来抓。各企事业单位都能按期召开职代会,并在职代会的民主程序、表决方式等方面有所创新。尤其在加强农民协议工管理方面,制定或修改了农民协议工管理办法。五环集团、陕西九棉等企业还积极吸收农民协议工代表进入职代会,以农协工代表的名义参加企业职工代表大会,参与企业的民主管理,从源头上维护好农民协议工的合法权益。

近年来,我省纺织系统不少企业进行重大改革,工会积极参与国企改革重组和关闭破产工作。召开了实施政策性破产的企业工会主席座谈会,研究和讨论企业破产的有关政策和重点、难点问题及其对策,及时向省总工会反映了即将实施破产的企业面临的有关问题。如:参与和指导了陕西一毛、陕西二毛召开的以企业实施政策性破产为主题的职代会;所有进入破产程序的企业都认真召开了职代会,按照有关民主程序审议企业破产方案,审议通过了职工安置方案,做到了职工群众满意,从而稳定了职工队伍。与此同时,工会还发挥自身作用,全面推进劳动合同三年行动计划和以工资收入为主要内容的平等协商集体合同制度。签订集体合同的单位15个,占工业企业总数的90%以上,签订集体协商协议的单位8个,占生产经营正常企业90%以上。签订女职工特殊权益保护专项集体合同的单位15

理论与探索 有奖征文 渭南市总工会 陕西工人报联办

胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出,完善以职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度,推进厂务公开,支持职工参与管理,维护职工合法权益。报告中还明确提出,发展基层民主,必须作为发展中国特色社会主义民主政治的基础性工程重点推进,从而在指导思想上为发展中国特色社会主义民主政治指明了方向,也对工会维护广大职工的民主政治权利、推动社会主义

政治权利和精神文化权利方面的重大方案,企业党政要加强宣传教育,正确引导,增加工作透明度,帮助职工释疑解惑,最大限度地争取职工的理解和支持,增强职工对企业改革工作的心理承受力。作为企业工会组织是职工的代言人,利益的维护者,要主动发挥源头参与民主监督的作用。防止简单地在破产中将企业大门一关了之,在改制中将企业财产一卖了之,在减人提效中将职工一载了之的做法,损害职工的利益。这既是党实的“依靠”方针,保证职工是企业主人翁地位的落实,又是加强社会主义民主政治的根本要求。

吸收他们加入工会组织,以此保护他们自身的合法权益。另一方面我们工会组织应积极通过建立职工同等的经济和政治权利,让他们享有同等的待遇,如所有职工(包括农协工)有权参加单位民主管理,有权同企业建立劳动合同关系,并享受职工劳动报酬和社会保障、劳动保护、子女入学等方面的待遇。从而稳定农协工队伍,以此体现这一特殊群体的主人翁地位。

突出维护经济权益。近年来,我公司在工资分配政策方面,向采掘一线职工倾斜,再加上我省出台采掘一线职工的入井、中餐和二班、夜班费的好政策,即使某个区队生产因地质条件差没有完成当月

浅谈工会维护职工民主政治权利的几个问题

民主政治建设提出了新的更高的要求,提供了强大的思想武器和理论依据。当前,如何实现对工人阶级的主人翁地位从政治上保证,制度上落实,素质上提高,权益上保护,是我们工会工作必须认真研究的一个重要课题。

必须明确企业各级党政是贯彻落实“依靠”方针的主体和“第一责任人”。在企业改革、发展进程中,企业党政必须体现党的群众路线,坚持依靠职工群众推进企业的改革政策。充分发挥职代会和工会组织在企业改革中的积极作用,在组织上要保证各级工会组织参与企业改革工作。如实施企业破产、企业

必须加强农民协议工的权益保证。就我公司而言,采掘一线的农协工已占到采掘职工总数的70%左右,他们主要从事着苦累危险的采掘任务,为我公司的安全生产和发展作出了不可磨灭的贡献,在我公司的经营发展中起着不可忽略、不可替代的中坚力量。但是他们的权利(包括经济权利、政治权利)的保护在某种程度上还不是很理想,尽管他们中有一少部分人入了党、提了干、被企业评为先进模范,但他们在一定程度上还不被企业所容纳,不被企业所接受,一些应有的待遇得不到落实,这是一个不容回避和不可忽视的现实问题。因此,

生产任务,职工的月收入基本可:1200—1500元左右。为了使农协工的权益不受侵害,我们狠抓厂务公开和民主管理工作,建立了以“三会两公开”(“三会”:职工大会、党政民主协商预备会、民主协商正式会议,“两公开”:队务公开、班务公开)为主要形式的工资、奖金民主协商制度,对职工工资分配实行民主协商,对工资分配方案进行票决。要求区队严格按照程序和制度及时发放工资奖金,采取得力措施,杜绝克扣职工工资尤其是农协工的工资现象发生,发现一起查处一起。这些措施的积极落实,使职工的经济权益真正得到维护,从而极大地调动了职工的工作积极性。