

一位农民工和劳务公司老板的苦恼

武锐红:楼盖起了,找不到人给钱

来自四川省南部县农村的武锐红,眼下正着急,老家的学校都开学了,而孩子的学费还没有着落。

武锐红哭着告诉记者,他们俩口2009年秋季经老乡介绍,来到位于临潼区草临路的中厦集团西安分公司临潼新区创业大厦项目部干活,到2011年,三个年头,整整两年多,风风雨雨,总算把楼盖完了。明明算账这几年在陕西建筑工地打工挣了好几万,却是落了一张空头支票。

武锐红和丈夫杨青斌,家里有六七岁的父母和一个正在上初中的孩子。杨青斌说,家里只有几亩山坡地也弄不出啥花样来,也挣不了多少钱,就靠出门打工挣钱。在外打工虽然辛苦,吃了喝了还能拿些存款回去。“出力流汗我心甘情愿,只为挣钱养家糊口,使家里能过上过一个幸福的日子,但是挣的钱却要不到。”

杨青斌说,在临潼新区创

业大厦项目部干活的三年中,因为材料供应耽搁,期间来来去去换了五六拨工人,劳务公司承诺不会拖欠我们的工钱,碍于老家的面子和说情,所以就一直坚守在这个工地,后来还介绍了好几位老乡也来这里打工。好说好歹,总算把这个楼盖起了,但欠了他们俩口6万多元的工钱却要不到。问劳务公司的负责人邓勇要,邓勇说项目部拖着不给钱,也不给他钱,所以他就没有钱付工人的,说还要杀要刮他们随便。

随后他们又多次直接找到位于兴庆路的中厦集团西安分公司,一直没有见到负责人竺某,而其他一般的工作人员却不接待他们。好不容易搞到了竺某的两个手机号码,多次打电话一直无人接听,终于通了一次话,竺某却告诉他们,说没有资格直接与他说话,让他找劳务公司,这样一来问题又回到了起点。

据反映说,像武锐红俩口一样,被中厦集团西安分公司临潼新区创业大厦项目部拖欠工资的还有向怀文、李国强、

田志友等六十多位农民工共计一百多万元的血汗钱。

邓勇:甲方拖着不结算,我也没有办法

劳务公司负责人邓勇告诉记者,拖欠这些工人的工钱情况属实,但他也没有办法。承包的临潼新区创业大厦工程已经竣工,但是中厦集团西安分公司一直不给他结算,上门找不着人,给老板竺某多次打电话也不接听。

“工人有委屈,我也有委屈。”邓勇告诉记者,干这个工程他都已经赔了几百万元,按照合同约定和正常施工,六七个月可以干完的活,因为他们材料供应不及时和协调工作不到位,导致这个工程在工地上断断续续,从2009年12月份到2011年11月份,干了两年多才完工。期间先后换了六批工人,每换一批人进出场,都要增加一次费用和人力成本。而且在合同签订后,2010年和2011年两年的农民工工资全国各地都统一大幅度上涨,而他在整个工程中也不得不给工人涨工资。仅

此,他就要亏损100多万元。而他要求甲方给上调工资,至今没有答复,而且按照原来合同约定的工程劳务费都没有结清。催促甲方结算,一直未果。所以,拖欠这些工人的工资,只能等中厦集团结算,把款付给他了,他才能兑现给工人,而他现在个人也没有钱垫付这部分农民工工资。

邓勇又哽咽地说:“更可气的是,6月份我母亲去世后,我要赶回老家,因为没有钱,想向中厦先从前被拖欠的款项中预借两万元,都没有得到落实。同时,在这个月,父亲也去世了,又向中厦说借几万元,依然没有结果。”邓勇说:“我曾经借垫付工人工资,把这个项目部的一期工程干到封顶,仅凭这一点感情,别向你们借2万元用来安葬父母,就是借20万元都应该给我帮这个忙。所以,目前我真的是没有任何办法了,只能希望媒体和政府相关部门出面来帮忙解决了。”

甲方承诺:9月内支付 根据农民工和劳务方负责

人邓勇所说,记者多次电话预约中厦集团西安分公司负责人竺某了解和核实情况,对方电话始终一直无人接听。记者上门,亦未见到竺某。9月4日上午,记者联系电话联系到项目经理白小军。他承认拖欠工资的事实,但坦言没钱给农民工发放是当地政府的建设资金没有到位,工程停工已经很长时间了。他答应联系上级领导,争取在本月内解决这些农民工的工资问题。

记者认为,从国家到地方政府,各个部门对拖欠农民工工资都十分重视,而且恶意欠薪将被治罪已经入法。前不久,陕西颁布了农民工工资支付条例,再次以法规的形式规范和治理拖欠农民工工资问题。另外,无论从哪个方面说,农民工挣的都是血汗钱,而对劳务方也好,还是建筑方也好,付的都是良心钱。为此,记者希望双方能够沟通,及时搞好工程结算,妥善解决好拖欠这部分农民工工资的问题。

本报记者 郝振宇

为员工投保意外险 老板不能作受益人

褚女士被个体工商户李某聘请为业务员后,李某为其办理了保险金额为30万元的人身意外伤害保险,且经褚女士书面同意指定李某为受益人。两个月后,褚女士在店内值夜班时,因供电线路老化引发火灾而被严重烧伤,经医院抢救无效死亡。随即,李某从保险公司获得了30万元理赔款。褚女士的母亲曾向李某索要该款,但被拒绝,理由是李某已就褚女士之死另行向褚女士母亲作出了赔偿,而褚女士也已事先同意让其作为受益人。褚女士母亲咨询,该理由是否成立?

法律人士表示,李某的理由不能成立,30万元理赔款应归褚女士母亲。

一方面,对褚女士之死作出赔偿是李某的法定义务。《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第9条、第11条分别规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。”“从事雇佣活动”是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。”

褚女士根据李某的指示值夜班,并在值夜班时受到伤害乃至死亡,明显属于从事雇佣活动,李某自然应当承担赔偿责任。且鉴于保险赔偿与雇员受害人赔偿是两个不同性质、来自不同依据的赔偿,加之生命的无价性,决定了李某不能将两者混淆,不能以保险赔偿代替雇员受害人赔偿,也不能因已作出雇员受害人赔偿,而否定保险赔偿。

另一方面,褚女士向李某所作的书面同意无效。《保险法》第39条规定:“人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险,不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。”即只要有劳动关系的存在,投保人虽可以指定受益人,但必须在“被保险人及其近亲属”范围内,且必须经过劳动者本人同意。而李某指定自己为受益人,显然超出了上述范围,即使褚女士母亲同意也属违反规定。(颜东岳)

镇坪人社局 贴心为农民工服务

本报讯 为进一步规范劳务市场,促进农民工稳定就业,镇坪人社局本着统筹城乡就业,认真贯彻落实职业技能培训、职业技能鉴定、专项能力考核和职业介绍等惠民政策,为农民工就业提供优质、高效、便捷、贴心的服务。

近日,县人社局就业股与劳动监察大队紧密配合,深入各建筑行业,把贴心服务送到每一个农民工的岗位上。一方面实地了解农民工工资支付情况,耐心地向用人单位分析维护和谐劳务关系的利弊关系,努力确保劳务双方的合法权益得到保障。另一方面对拥有专项技能的农民工免费现场照相、收集资料,进行混凝土浇筑、钢筋绑扎、模板安装等工种的专项能力鉴定,力争人人有技能、人人有证书,最终形成持证上岗的良好局面。(唐晓晴)

旬阳妇联 多措并举促妇女儿童维权救助

本报讯 旬阳县妇联在全县范围内组织开展了“妇女儿童维权救助及贫困母亲项目工作”,多措并举加强妇女儿童维权救助工作。

抓妇女维权专线,坚持开门接访、真情融访。县妇联继续抓好12338妇女维权专线,由专职干部负责解答,提供热线咨询服务。建立了台账,对每个案件的投诉、处理、反馈等情况做到来访有登记、有结果、有记录。县妇联将“维权救助及贫困母亲救助项目”纳入主要议事日程,强化措施,狠抓落实。制定了实施方案,转发了《关于开展2012年贫困妇女儿童救助项目—维权救助行动的通知》,成立了工作领导小组,明确了办公人员,确保了贫困妇女儿童维权救助工作顺利开展。

抓协调配合,形成工作合力。充分利用公、检、法、司等各部门的职能作用,设立了“110”家庭暴力报警台、妇女儿童维权岗、妇女儿童维权合议庭、妇女儿童法律援助中心,实施了妇女小额担保贷款、单亲特困母亲安居房建设、“两癌”患病妇女救助等工作,建成了妇女之家、留守流动儿童之家等,切实维护妇女儿童合法权益,不断优化了全县妇女儿童的发展环境。

截至目前,已被省妇联确定因侵权导致贫困妇女儿童救助人员34名,救助资金12万元。(梁真鹏 杜娟)



近日,西安东车辆段组织151名工班班长及管理人员深入延安革命圣地,开展“红色教育”,学习“延安精神”,不断提升一线干部管理人员社会主义荣辱观和铁路行业道德新风尚,更好地服务铁路运输发展。 贾智炜 摄

高学历应聘“低职位”频被拒 单位:担心稳定性

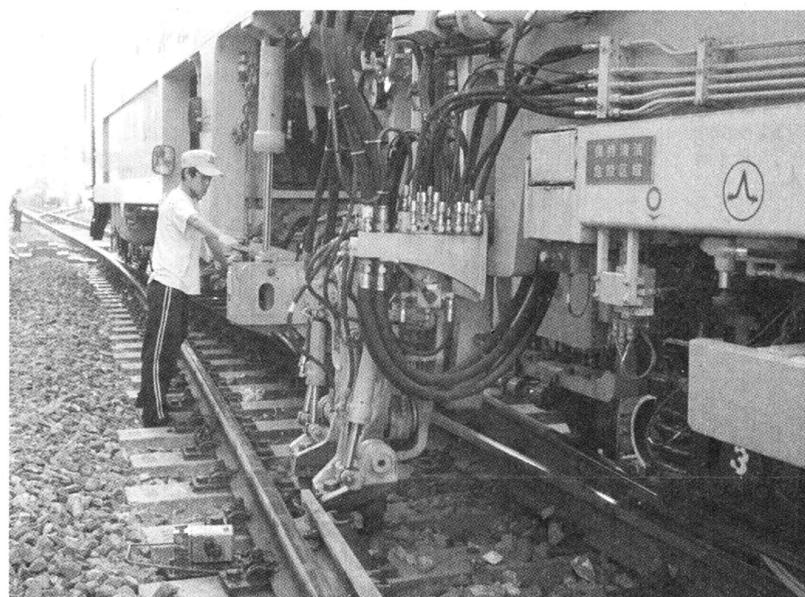
研究生应聘行政文员、网站编辑等职位却屡屡受冷遇。在上周末举办的多场招聘会上,笔者了解到,这种“低姿态”的求职方式,反而多被用人单位以“担心不稳定”为由拒绝。专家认为,这说明人才高消费已经开始降温。

在上周末举行的丁字桥的一场招聘会上,东北大学两位硕士研究生联袂来找工作,金属材料专业的卜同学准备应聘武汉一家材料研究所的研发人员,他的校友、新闻专业的戴同学则准备应聘该研究所行政文员,但意外均被对方拒绝了。该研究所招聘人员称,虽然招聘简章上说的是本科及以上学历,但实际上“我们只招本科生”。两位在武汉读了本科的硕士生感到很受伤:“我们只是想回武汉,所以专门找一些对学历要求不高的工作,没想到还被拒绝了。”

同样感到无奈的还有湖北大学新闻专业研究生刘同学,他曾应聘一家大型网站的编辑,这个岗位要求新闻学专业本科以上学历,他投简历两周后仍无回音,主动打电话询问才知道,录用的是一个本科生,对方称“工资只有两千块钱,怕你嫌少。”

用人单位这种务实的心态,在武汉民营企业中更突出。据该市毕业生办公室统计,去年该市184家用人单位中,有27.6%的企业最低学历要求是硕士,尤其以国有企业所占比例较大,而民营企业更倾向于本科及专科毕业生,尤其是东湖高新区的部分企业目标更专一,要么只招硕士,要么就招专科以下基层人员。

对此,湖北省人才市场招聘部部长金海东认为,因高校众多、人才非常集中,前几年武汉部分企业确实存在“硕士起步”等人才高消费等问题,但随着这部分人员的大量流失,很多企业已经认识到“高学历、低工资、低职位”的用人方式最后留不住人,反而对高学历应聘者低职位的找工作心态产生怀疑,担心他们只是将这份工作当作积累经验跳板的。他建议,应聘者投简历时最好还是根据学历“对号入座”,尤其是外企和大型民企,目标性要更明确,如果有特殊原因,最好与招聘人员讲明白,避免不必要的误会。(胡继权 郝丹丹)



西安工务机械段从强化领导责任制,逐级负责制,分工负责制和岗位责任制入手抓管理,强化现场作业安全卡控,确保施工安全。图为该段职工认真盯控道岔捣固作业。 邵旭华 摄

“临时工”这块“遮羞布”究竟还能用多久?

职工之声

在东营市人民医院里,有一位脑出血病人,在医院已经住了三年,三年的时间花光了全部积蓄,借遍了朋友亲戚,现在不要说治疗费用,吃饭都成问题。随着记者的深入调查,发现该患者名郑磊,竟然为东营一中的“临时工”,他工作20年还无保险,并且卧床三年校方不管不问。

妻子刘伟为给丈夫讨要公道,在近三年的时间里不停往返于各个部门,却没有换来任何进展。看到此,笔者甚感心酸。一个活生生的人,一个为单位贡献了近二十年青春的员工,却因为所谓的“临时工”身份在患病之时却得不到任何必要的救助,这让人情何以堪?正如刘伟所说,“再找也没有用”,一句短短的话语,其中又

包含着多少无奈呢?

“临时工”,顾名思义乃“临时招聘的工人”,事实上,“临时工”曾是我国计划经济体制下,区别于当时的长期固定工而言的一种用工形式,一般是指企事业单位临时聘用的短期工人,也包含事业单位、国有企业里的非在编人员。然而,在《劳动合同法》实施后,法律意义上已无临时工、正式工区分,只有合同期限长短之分,用人单位用工必须与劳动者签订劳动合同,不能以临时岗位为由拒签。这些都从法理上表明,“临时工”为借口对患病在床的郑磊不问,本来就站不住脚。

救助制度有待于完善,也在本案中凸显。“实有所救,贫有所济,弱有所扶,困有所帮,残有所助,老有所养”,这曾是无数国人的梦想。然而,囿于客观条件所限,这一梦想的实现道路较为坎坷,目前中国绝大部分地方并没有建成完善的

救助制度。郑磊事件中,我们就丝毫未看到救助机构的影子,这其中受到伤害的,恐怕不仅仅是刘磊一家吧!基层部门的公信力在相关部门的不作为面前已遍体鳞伤,长此以往,就会冷了群众的心,伤了党的执政基础。

最后,此事还可追究到相关管理部门的监管缺失。正如劳动局所言,对于郑磊之事不予受理此事有两个理由:一是双方关系为雇佣关系,而不是劳动关系;二是东营市一中属事业单位,机关事业单位无用人自主权,使用临时工作人员必须计划审核。那么,笔者想问一下,在这二十几年中,东营一中的所作所为,难道劳动局就没有耳闻吗?更何况,其给的理由中,是雇佣关系而不是劳动关系,就真的实事求是吗?在其不作为下,不知道还有多少像郑磊一样的“临时工”会享受如此“待遇”呢?(杨飞)

员工未签订合同 仍可享生育保险

王某进入某公司工作后,双方未签订劳动合同。

前不久,王某向公司请产假四个月,得到准许。但公司只支付了第一个月的工资,并以抵消王某第一个月的借款为由未发放王某余下三个月的工资,且未报销其怀孕、分娩的医疗费用。

法律人士认为,王某与公司虽未签订劳动合同,但双方之间已形成事实劳动关系,双方的权利义务受劳动法法律规范的调整。依据相关法律法规规定,

劳动者在法定休假日工作的,用人单位应当依法支付工资。工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等。劳动者生育或者实施计划生育手术依法享有产假期间,用人单位应当支付其工资。其中,工资数额劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。综上所述,在王某休产假期间,其所在的公司应当依照其之前的月工资收入按月支付其工资,不得随意克扣。(梁警宇)

年休假“照进现实”不能靠领导带头

据媒体报道,南京市委组织部、市人社局、市财政局近日出台《关于加强和完善南京市机关事业单位工作人员带薪年休假工作的实施意见》,要求各级领导干部带头执行年休假制度。

年休假执行难可见一斑,直至需要文件和领导带头。事实上,带薪休假是我国《劳动法》赋予劳动者的法定权利,并在2008年起施行的《职工带薪年休假条例》进一步明确。然而,这一制度落实情况却并不理想。去年末,《小康》杂志中国全面小康研究中心发布的“职场人休闲满意度”调查数据显示:受访的职场人当中,只有三成每人

年享受带薪休假,有21.8%的受访者虽然符合享受条件,但从没享受过带薪休假。

如何推动年休假从梦想照进现实,一些地方不约而同想到了“领导带头,群众加油”。南京并非第一个吃螃蟹的,早在2004年浙江温州就规定年休假领导带头,随后重庆、湖北、江西等地也陆续出台类似规定。当然,作为法定福利而非专享特权,让领导带头休假并无不妥。但问题的关键在于,领导带头就能推动年休假落到实处吗?

首先,在休假的问题上,领导和普通职工的心态截然不同。有假不能休,有假不敢休,更多体现在普通员工身上。不

少普通员工出于对自身经济利益和工作环境的考虑,担心休假会影响到自己的业绩、升迁等,因而“主观上”对带薪休假态度不明朗,属于“自我默认型”。领导不休假,员工固然不好意思休,但即使领导带头休假,普通员工除了羡慕嫉妒恨外,也不会较真“领导不休,我休不得”。广州市劳动保障局曾抽查3000家企业的劳动管理规章制度,发现在带薪年休假问题上,一些企业表现出两极分化,管理层的带薪年休假时间长,一线工人时间短。

其次,劳动者不敢维权,是年休假落实难的重要原因。在许多地方,《职工带薪年休假条例》

贯彻严重走样,有的公司规定可以休公休假,但不能带薪;更多的单位是既不休公休假,也不依法发给300%的工资。对此,许多人都是敢怒不敢言,反倒是准备离职或是已经离职的员工才敢于要年休假补偿的“主力”。南京市劳动监察支队负责人表示,涉及带薪休假的投诉案例中,70%以上是“事后追讨”。

此外,政府部门监管不到位,让用人单位有恃无恐。事实上,我们更多听到职工感慨带薪休假落实难,很少听说哪家公司主动给未休员工补假的,更没听过违法受罚的。正如江西省社会科学研究院研究员麻智辉指出,“法律方面对于

企业违规没有具体的处罚规定,如此违规的收益大于成本,带薪休假落实难也就成为情理之中的事儿。”

推动年休假从梦想照进现实,不应纠结于领导带不带头,而应从制度和执行上给予劳动者休年假的底气。一方面,从考核、提拔上建立科学的用人导向机制,不以工作时间论英雄,推广“不会休息就不会工作”的理念,让劳动者放下心中包袱。同时,发挥工会力量,代表劳动者维护休息权。此外,对于年休假执行不到位的行为,制定严厉的处罚措施,加大执法力度,切实提高违规成本。(张叔逸)