

C4 ANQUANWENHUA | 安全文化

孙疃矿:让职工尽情分享成长幸福

“职工超常规地付出,推动了企业超常规发展,我们力争把企业发展成果最大化地惠及每一名职工,让他们快乐地工作,体面地生活,这是我们不可推卸的责任。”2010年12月27日,安徽淮北矿“孙疃矿”年底最后一个矿安全办公会上,该矿党政主要领导深有感触地说。

近年来,该矿始终坚持“发展依靠职工,发展成果惠及职工”的思想,在着力改善职工工作环境的同时,注重加大对职工精神

福利的投入,让职工愉快地工作、生活。早在建矿之初,该矿坚持“三同时”原则,修建了近2500余平米的大型塑胶广场,内设单、双杠等健身器材,还拨付专项资金修建了集读书、娱乐于一体的三档职工文化活动中心,相继成立了文艺、体育、文学三个协会,下设摄影、桥牌等多个分会,并专门为广大羽毛球爱好者修建了近700平米的羽毛球馆,还在人员活动较为集中的休闲区安装了价值近4万元的“地接音响”,让职工有个休闲

好去处。针对职工公寓职工班次不一致、相互影响休息等实际情况,矿业公司按“设施共管、单位分区、班次一致”的标准和要求,对单身公寓所有人员重新登记注册,统一分配,有效解决了职工在生活和生产时间上的冲突,提高了职工的睡眠质量。同时,矿上为每套公寓统一配置了25寸彩电、桌椅,为每间公寓安装了空调、铺设了防滑地砖。6年来,该矿已先后投入518万元用于职工生活环境的改造,并举办20多场大型文艺

演出,开展专项文体活动200多项,软、硬件设施的投入使用,极大地丰富了职工的业余文化生活。该矿在全力为一线职工提供优质生活环境的同时,也为企业吸引和留住人才提供了保障。

此外,该矿把保障职工身心健康纳入到安全管理,定期为职工免费体检,建立健康档案,及时掌握职工的身体状况,以便有针对性地做好劳动调配、劳动保护及预防工作。同时,矿上每年还组织女职工进行妇科

疾病的普查防治,邀请妇科专家到矿举办女职工卫生保健知识讲座,进行医疗咨询服务。“企业靠我发展,我靠企业生存”的理念逐渐深入人心,广大职工也自觉地把对企业的感恩转化为具体行动。

一件件实事,浓浓关爱,换来的是全矿职工在体面劳动中幸福指数的不断攀升,职工能够把更多的精力投入到矿山的发展建设中来,有力地促进了矿井的和谐、稳定、健康发展。

(张雯)

企业给力 职工乐享 涡北矿着力提升职工“幸福指数”

“煤矿企业要想又好又快地发展,必须抓好安全,抓好安全的前提要抓住职工的‘心’,那就必须提高广大职工的工作和生活待遇,真正解决后顾之忧,使职工全身心地投入到安全生产中去……”这是安徽淮北矿业涡北煤矿矿长在年初职代会上的慷慨陈词。近年来,该矿一直秉承“发展靠职工、发展为职工、发展成果惠及职工”的思想,让职工感受到企业发展带来的实惠。

涡北煤矿是淮北矿业“七年建成八对矿井”中的第二对矿井,职工大部分来源于淮北和宿州老矿区,这给离家百余公里、工作在亳州地区的广大职工的日常生活带来诸多不便。矿井开发建设中,该矿始终坚

持以人为本的管理理念,在企业发展的同时,积极为职工办实事,办好事,在“衣、食、住、行”上最大限度实现体面生活,努力提升职工的“幸福指数”。

投产近四年来,在已为职工办好25件实事的基础上,2010年再次提出进一步改善民生,切实为职工办理6件实事的目标,首先要提高职工工资基数,增加职工收入,确保职工收入稳中有升;提高职工就餐补助,在原来的基础上增加至100元;职工文化楼正式投入使用,并完善软硬件配套设施,内设乒乓球室、羽毛球室、新图书馆、卡拉OK厅等,届时将成为职工学习、休闲、娱乐的最佳去处;在矿井废热利用工程投

入使用的基础上,对夫妻楼、选煤楼、保卫科、物管科、机修厂办公楼实现冬季集中供暖;2010年投入资金为单身公寓配备空调并全部安装到位,让采掘一线职工过上四季如春的生活;由于人员变动和新进矿职工人数增加,矿上决定为全矿职工重新量身定做新工装,充分展现新时期煤矿工人崭新形象。

一件件实事,浓浓关爱,全矿职工“幸福指数”不断攀升,广大干部职工自觉地把更多精力投入到了矿井的建设发展中,有力地促进了矿井的和谐健康发展。截至2011年1月3日,该矿已实现连续安全生产1320天。

(陈彪)



“说演乐访”构筑“安全网”

新年前夕,淮北矿业孙疃煤矿协安会开展了安全“说、演、乐、访”系列活动,邀请贤内助到班前会讲安全、协安员井口演安全、协安活动“乐”安全、协安员家访促安全,织牢了年底安全生产防护网。

图为2010年12月27日,该矿协安员在基建一区班前会开展猜安全标识活动。

王亮 摄影报道



温馨贺卡迎新年

新年来临前,安徽淮北矿业朱仙庄矿印制了精美的新年贺卡发放给基层,再由基层单位领导写上温馨祝福的话语送到每位职工手中,向一线职工表达新年的美好祝福。

图为2010年12月24日,该矿职工开心地展示他们收到的新年贺卡。

王道玉 摄影报道

大淑村矿积极为职工办实事好事

河北冀中能源峰峰集团大淑村矿坚持以人为本的工作理念,在搞好安全生产、经营管理的基础上,从职工最现实、最关心、最直接的利益问题入手,扎扎实实为职工办实事、做好事、解难事,2010年为职工办了十件实事好事,温暖了员工的心,增强了企业的凝聚力和向心力。

该矿一是投资新建了一个集篮球、羽毛球、乒乓球等为一体的多功能活动场馆;二是新建了职工音乐室、职工微机室、综合功力训练健身

室等场所,并对活动室进行了全部装修亮化;三是新建了职工餐厅和营养餐厅,改善了职工就餐环境;四是对单身员工宿舍楼进行了改造装修,职工全部搬进了装修一新的标准间;五是在厂区内新增建了两个私家车停车场,杜绝了因随处乱停乱放而造成被损被盗;六是新建了音乐喷泉广场,为职工休闲娱乐提供了一个好去处;七是在道路的两边新安装了新型太阳能路灯,对道路进行了重新修缮,开通了免费班车,接送大家上下

班,方便了职工出行;八是为全矿每名女工购买了一份“关爱无忧”保险,并免费进行了一次体检;九是在父亲节、母亲节期间,为全矿职工健在的父亲和母亲发放了节日礼品,书写了感谢慰问信,送去了节日的祝福;十是为全矿4名劳模和10名金牌班队长、10名金牌员工人手订阅了一份《河北工人报》;并分批组织各类先进外出旅游观光,陶冶情操,增强了职工爱岗敬业的责任感和使命感。

(刘占勇)

对新工伤保险条例“同命同价”论的理性思考

张尧

2010年12月8日,国务院常务会议针对近年来工伤保险制度面临的新情况、新问题,正式修改了我国自2004年开始实施的《工伤保险条例》。此次修改受到了媒体和群众的广泛关注,特别是新条例将一次性工亡补助金标准从48个月至60个月的统筹地区上年度职工月平均工资,统一调整为为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍的规定,再次引发了公众对死亡赔偿“同命同价”问题的讨论。大部分媒体都从“生命平等”的角度赞同此次修改真正实现了“同命同价”,不仅打破了先前死亡赔偿方面的城乡身份限制,甚至打破了因经济发展水平悬殊造成的地区限制。更有媒体进而质疑我国自2010年7月1日开始实施的《侵权责任法》死亡赔偿金制度的合理性,称“因工死亡补助‘同命同价’带了好头”,“期待各部门与司法机关在制定有关补助金发放与人身损害赔偿规定上,都能打破补助金发放与赔偿上的地区限制与身份区别,在更大程度上体现出对于生命平等原则的尊重。”

笔者并不赞同有关媒体的上述观点,同时认为统一一次性工亡补助金标准的规定缺乏合理性。

一、生命的不可赔性

生命对每个人来说只有一次,是个人生存和发展的起点。然而生命又

是如此脆弱,非法剥夺生命的现象时有发生。于是,人们把保护生命的愿望寄托于作为社会关系重要规范的法律。但是生命是无价的,生命无法用金钱来衡量其价值,不是说生命没有价值,生命的价值高于一切,无论多么高额的赔偿在生命面前都是微不足道的。自然人的权利能力始于出生,终于死亡,生命因被侵害而消失,作为权利主体的能力也就失去了,损害赔偿请求权亦无从成立。承认法律对生命救济的局限性,既是一种理智的清醒,也是对生命的谦逊和尊重。但是,生命具有不可赔性并不意味着法律对侵害生命权的行为置之不理,在失去生命的情况下,对受害方近亲属进行赔偿更能体现对生命的尊重,但是这里的赔偿并不是对生命价值的赔偿,而是为了保障与死者共同生活的近亲属的生活不致发生困难而给予的一定金额的财产损失赔偿。因此,一次性工亡补助金并非是对“生命丧失”本身的赔偿,“同命同价”、“同命不同价”的说法都不科学。

二、一次性工亡补助金的法律属性

一次性工亡补助金的法律属性是什么?是物质损害赔偿还是精神损害赔偿?笔者认为这是我们评价该赔偿标准的合理性时首先要弄清楚的问题。

对于一次性工亡补助金的性质目前我国理论界尚无统一意见,有人认

为系遗产,可按《继承法》相关规定分配。也有人认为绝对不属于遗产,而应属于和侵权死亡赔偿类似的用于对死亡职工的近亲属进行赔偿的赔偿款。笔者同意第二种观点,因为我国《继承法》第三条规定“遗产是公民死亡时遗留的个人合法财产”。判断是否属于遗产,应以死者死亡的时间点来考量。理论上,遗产除了公民死亡时遗留的个人合法财产外,还包括公民死亡前设定的民事法律行为所形成的请求权,比如债权。但一次性工亡补助金既不是公民死亡时遗留的个人合法财产,也不是公民死亡前由本人设定的民事法律行为所形成的请求权。从性质上来讲,一次性工亡补助金是一种死因财产,没有死亡的事实,就不会产生。因此,一次性工亡补助金不是遗产,而是因为出现死者死亡的事实,由工伤保险基金或用人单位按照法律规定给予死者近亲属的赔偿。

接下来我们要探讨基于职工的死亡,使其近亲属遭遇了哪些损失,其中哪部分是由一次性工亡赔偿金来赔偿。笔者认为,死者近亲属遭受了四个方面的损害:一是死者丧葬费用的损失,二是被抚养人抚养利益的丧失,三是近亲属其他预期收入的损失,四是近亲属受到的精神损害。我们来对比一下《工伤保险条例》关于因工死亡赔偿方面的规定,该条例第三十七条规定“职工因工死亡,其直系亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和

一次性工亡补助金。”我们可以发现丧葬补助金可解决死者近亲属的丧葬费用损失,供养亲属抚恤金对应被抚养人抚养利益的损失。因此,一次性工亡补助金应包括死者近亲属后两方面的损失,即死者近亲属其他预期收入的损失和近亲属受到的精神损害。

如何理解死者近亲属其他预期收入的损失,是认识一次性工亡赔偿金法律属性的关键。笔者认为,从我国劳动和社会保障部发布的《因工死亡职工供养亲属范围规定》的内容看,供养亲属抚恤金作为一种社会保障项目,是专门针对工亡职工近亲属的生活保障所设立的,该抚恤金发放的对象是特定的即死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。显然,供养亲属抚恤金只是工亡职工未来可得收入的一部分,死者近亲属基于其与死者的“钱包共同”关系,因婚姻或者抚养关系能够合法取得死者正常生存情况下除个人消费部分以外的全部收入。工伤事故导致受害人提前死亡,而使这部分应得利益逸失,进而导致近亲属物质生活水平的降低,对此工伤保险基金或用人单位应当予以赔偿。同时,现代法律越来越重视对人格利益的保护,我国《侵权责任法》第二十二条明确规定“侵害他人人身权益,造成他人严重精神损害的,被侵权人可以请求精神损害赔偿。”该条构成了死者近亲属的精神损害赔偿的请求权基础,从中我们可知因工死亡对死者近亲属受到的精神损害进行赔偿,应当是国家设置一次

性工亡赔偿制度的应有之义。

三、统一一次性工亡赔偿金并不合理

从上文的分析可知,一次性工亡补助金是对死者近亲属遭受的抚养利益以外的其他预期收入损失和受到的精神损害的赔偿,显然,这其中的其他预期收入损失受到死者生前创造财富能力的影响,也就是死者生前工作收入的影响。所以从法律注重对受害人的赔偿的角度看,个别化的赔偿应该是最为科学的,损失多少就赔偿多少,一次性工亡赔偿金完全按照死亡职工个人的生前收入来计算。但是我们知道,完全个别化的赔偿在操作上并不具备可行性。修订前的《工伤保险条例》采取了类型化的赔偿标准,规定一次性工亡补助金标准为48个月至60个月的统筹地区上年度职工月平均工资,具体标准由统筹地区的人民政府根据当地经济、社会发展状况规定。应该承认,这种按地区经济发展水平来确定赔偿标准的做法不仅有一定科学性,而且具有可操作性。根据国家统计局公布的2009年度全年城镇居民人均可支配收入17175元,修改后的工伤保险条例规定的一次性工亡补助金可达34万多元,应该承认,大幅提高该补助金体现了政府以人为本、关爱生命的理念。但是实行全国统一的补助金标准的做法没有考虑我国的地域差异,看似实现了形式上的公平,实际上有违实质正义。

安全宣传月月新 亲情文化添活力

2010年以来,在淮北岱河矿的各类协安活动中,经常可见职工家属忙碌的身影,该矿通过发挥职工家属的亲情教育与引导作用,为安全亲情文化注入新的内涵和活力。

矿上认识到引导职工家属参与协安活动,不仅能提高她们对安全的重视程度,更能深层次地理解亲人的辛苦与不易,从而吹好安全枕边风。2月,矿组织职工家属与其亲人签订了夫妻安全承诺书,承诺以安全为重,切实做到“十嘱咐”,争当家庭后勤兵保证安全生产。3月,该矿开展“走千米巷道,知亲人辛苦”活动,选择部分采掘单位职工家属来到生产现场,亲身体验亲人在百米井下的工作情景,感受他们的辛苦和不易。4月,该矿以“一封家书话安全”为载体,要求职工家属给亲人写一封家书,写出对亲人的安全期盼。5月,组织召开职工家属安全座谈会,会上职工家属就如何做好家庭协安工作进行了沟通与交流,并达成要全力做好安全贤内助的共识。6月,是全国安全生产月,该矿举办了夫妻安全知识竞赛,统一印制“安全知识300问”,督促职工夫妻熟记熟背,促进了安全知识进家庭。7、8月以上半年“三违”人员为重点,组织职工家属做好这些人员的跟踪帮教和思想转化工作,改变了以往在帮教工作中,协安员唱主角的单一模式,将“三违”帮教延伸到家庭。9月,以“同赏中秋明月,共寄安全情深”、“月圆人团圆共同保安全”等主题开展安全活动,带领职工家属为坚守岗位的亲人送去月饼、苹果等物品和节日祝福,激发其亲人保安全生产的信心和决心。10月,该矿挑选一些能说会道的职工家属组成“安全事故宣讲团”,来到班前会作为亲人进行事故案例宣传,绷紧职工的安全生产弦,用亲情的力量开展安全生产警示教育。同时矿不间断地组织职工家属开展为亲人送姜茶、缝补睡衣等专项井口协安活动,为即将入井的亲人送去安全寄语,让夫妻双方充分感受到亲情的温馨,持续增强为安全生产做贡献的意识。

(徐松梅)