代表委员聚焦安全生产

秦希燕代表:

提高安全事故罪量刑幅度

本报记者 张伟杰 王冬梅 王四新 毛浓曦

近年来,安全生产事故频发,给人民生命财产、国家生产建设造成巨大损失。对此,来自湖南的全国人大代表秦希燕建议提高安全事故罪的量刑幅度,提高罚款数额,让违法成本"昂贵"起来。

"在平时的法律咨询和办案的过程中,我发现农民工工伤事故数量不断增加,他们大多从事建设工程施工、矿山开采、危险品生产以及道路交通运输等一线生产工作。很多工地、矿场的安全保护措施不到位,有的甚至完全没有,农民工的工作、生存环境极其恶劣,由此也暴露出目前安全生产情况仍然不容乐观。"

秦希燕告诉记者,安全生产事故频发并不是因为无法可依,其根源在于一些人有法不依,在巨额利益驱使下,漠视安全生产法律法规。对此,他提出了修改刑法有关条款、加强安全生产执法力度的议案。

秦希燕代表认为,目前我国刑法中的安全事故刑事责任量刑偏低,难以形成威慑力。他说:"根据目前我国刑法的规定,过失杀死一个人,将被判处三至七年的有期徒刑,但一个黑心老板因为不注意安全生产导致十个甚至几十个人死亡,也仅仅被判处三至七年的有期徒刑,处罚太轻!违法成本过低,行为人权衡之下,仍然愿意铤而走险。"

据秦希燕介绍,原刑法第134条与第135条关于重大责任事故罪、重大劳动安全事故罪的基本法定刑为三年以下有期徒刑或拘役。对情节特别恶劣的,处三年以上七年以下有期徒刑。就量刑幅度而言,"三年以下"是我国刑罚体系中最常见、最基本、也是比较低的一个档次。仅以这样一个比较低的量刑标准来调整这类社会影响恶劣的事故责任,显然很不相称。2006年刑法修正案(六)对该两条文进行了修改,增加了"强令违章冒险作业罪"和"大型群众性活动重大安全事故罪"。其中,对"强令违章冒险作业罪"的法定刑进行了一定的提高,基本刑为五年。但是,对重大责任事故罪、重大劳动安全事故罪的基本刑则没有变化。

秦希燕建议,为了威慑、打击安全生产中的犯罪行为,应该对上述两罪的法定刑予以提高。

与此同时,秦代表还认为目前安全生产法对于违反安全生产责任行为的行政处罚力度不够。根据安全生产法规定,生产经营单位的主要负责人,未履行该法规定的安全生产管理职责,导致发生生产安全事故,尚不够刑事处罚的,给予撤职处分或者处2万元以上20万元以下的罚款。另有相关规定,对生产经营单位一些违法违规行为处以一万元到五万元、二万元以下、五万元以下、二万元到十万元不等的罚款。

"与工矿企业巨大的经济利益相比,10万元的罚款数额简直太小了,这样的处罚对遏制和威慑违法违规行为的效果难以显现。"秦希燕建议,提高罚款数额,增加相关单位和人员的违法成本,从而达到遏制安全生产违法违规行为的目的。

耿加怀代表:建立煤矿安全生产投入长效机制

兖矿集团董事局主席、党委书记耿加怀代表建议,保护职工权益,建立煤矿安全生产投入长效机制。他说:"我认为国家应将矿工井下艰苦岗位津贴税前扣除,以切实提高企业一线职工收入,妥善解决职工特别是困难家庭的住房问题,稳定职工一线队伍。"

本报记者 许之丰 摄

王显政委员:

矿主下井跟班行业传统不能丢

本报记者 王冬梅 张伟杰 王四新 毛浓曦

安全生产再次成为老百姓最关注的热点问题之一,很多人反映"矿长很少下井",一名网友说:"我是1993年北京煤校毕业,那时我每个月都能看见矿长下井五六次,现在倒好,工资拿得多,一年不说下井,在矿上连面都见不着,不出事才是怪事。"还有矿工反映"煤矿有重大隐患,矿主还让下井"等,他们断言,如果井下每班都有矿主、当地的安全监管官员亲自跟班,负责安全监督,矿难发生率肯定降下来!

3月4日,中国煤炭工业协会会长、全国政协委员王显政激动地说:"矿主等领导跟班下井是行业传统,是煤炭这个特殊行业的制度,不能打任何折扣!"

王显政在调研中发现了这样的现象,那些落实负责人下井跟班制度的煤炭企业,井下安全设施都比较不错。王显政说,采煤是一个高危险行业,稍微麻痹或者松懈就可能导致严重的安全事故,因此必须强制企业负责人与矿工一同下井采矿,才能改善煤矿生产安全,确保矿工生命安全。

很多血淋淋的事实暴露出一些矿主漠视带头下井跟班制度。山西临汾曾经发生过"瓦斯超标,矿主仍然强制矿工下井生产",造成20多名矿工遇难的情况;广东梅州也曾经发生过"矿主几乎不下井,造成上百人遇难"事件。

王显政表示,国家安监总局官员每次外出调研或者督查,都必须下井实地勘查一次,按照2007年出台的《关于加强小煤矿安全基础管理的指导意见》要求:井下每班必须确保至少有1名矿级管理人员在现场带班;煤矿企业法定代表人,每月下井不得少于10次;生产、安全、机电副矿长和技术负责人,每月下井不得少于15次。

与此同时,王显政呼吁,矿工要学会保护自己,发现重大隐患时不要下井。

赵凤琦代表:食品安全"细节决定成败"

(右图)3月4日,全国人大代表赵凤琦说,食品安全必须从源头抓起,忽视其中任何一个环节、任何一个细节,安全都是一句空话。构建更好的食品安全环境,必须提高全民族防假、拒假、打假的意识。

影像链接(左图)冀中能源金牛股份水泥厂的工人在集中销毁三鹿牌问题奶粉(2008年10月16日摄)。 新华社发

家庭暴力多发 委员建议出台制止家庭暴力法

本报记者 蒋菡

正在举行的全国两会上,女性权益问题受到了代表委员的关注。"家庭暴力"问题一直是危害比较严重的一个现象,近年来,有关家庭暴力的新闻、事件频频发生。由此,全国政协委员全、文化部副部长赵少华和全国政协委员、中国社会科学院文史哲学部主任、原副院长江蓝生建议制定专门的反家庭暴力法。

据了解,2008年6月,全国政协社会和法制委员组织专题组,就婚姻家庭中的人身权利保护情况赴湖南、浙江两省进行调研,后又赴北京市女子监狱考察。

调研发现,尽管各地高度重视家庭暴力工作,但家庭暴力问题普遍存在,家庭暴力发生比例较高,一些县以上妇联受理的有关家庭暴力的信访案件占整个信访量的12%~14%;家庭暴力类型较多,主要有肢体暴力、性暴力、精神暴力和经济暴力;家庭暴力受害人的范围较广,多发生在夫妻之间和父母子女之间,受害者主要是妇女、儿童和老人。

家庭暴力对社会安定和家庭生活危害很大。不仅导致家庭破裂,而且严重损害家庭成员的人格尊严和身心健康。受害人的身体和精神受到摧残,长期难以恢复。有的经常被殴打,轻者鼻青脸肿,重者骨折,甚至致残、致死,精神上处于惶恐惊吓状态,性格变得敏感、脆弱、孤僻;有的长期遭受言语侮辱,或不被理睬,心情苦闷压抑;有的在生病、经期、极度疲劳等情况下仍然被强迫发生性行为。

与此同时,家庭暴力现象的存在也不利于未成年人健康成长。有研究表明,在暴力家庭中成长的孩子发生自杀现象的可能性要高出正常家庭的6倍,犯罪机会要高出74倍,吸毒、酗酒要高出50倍,孩子容易产生自卑、冷酷、暴躁等不良性格。

值得注意的是,家庭暴力还会直接引发犯罪。近年来,由于家庭暴力引发的刑事案件增多。家庭暴力一方面能直接引起受害人受伤或死亡,另一方面,长期遭受家庭暴力的受害人容易出现受虐综合症,采取极端行为,以暴制暴,杀死施暴人。

两位委员认为,各地开展了大量的预防和制止家庭暴力的工作,但在实践中仍存在不少问题,尤其是现有法律不适应反家庭暴力工作实践的需要。目前,反家庭暴力的法律依据主要是妇女权益保障法、未成年人保护法、老年人权益保障法、婚姻法、刑法、治安管理处罚法以及地方性法规。但前三部法律宣言性条文较多,可操作性不强;婚姻法仅将家庭暴力作为离婚的理由和赔偿的依据;对家庭暴力的处罚依据主要是刑法有关故意杀人、故意伤害、虐待、遗弃、非法拘禁等犯罪行为的规定以及治安管理处罚法的有关规定。

实践中,没有达到刑事法律制裁标准或治安管理处罚法制裁标准的家庭暴力占家庭暴力事件的大多数,这类家庭暴力不仅严重影响公民的生活质量,也是一些严重刑事犯罪的萌芽,对此类家庭暴力如何干预在立法上还是空白。

因此,两位委员建议,国家立法机关应制定一部专门的预防和制止家庭暴力法,对家庭暴力的概念、有关部门的反家庭暴力方面的职责、专门针对家庭暴力的特殊处理程序、救助受害人、矫治施暴者等问题作出全面系统的规定。同时,进一步确立反家庭暴力的工作机制,为受害人提供及时保护和救助。例如,公安机关要规范接出警行为,现场记录应真实、全面、具体,为受害人事后主张权利、请求救济提供合法有效的证据;司法机关要着重为受害人提供司法保护,应借鉴国外的保护令制度,为受害人提供及时救助;充分发挥群团组织如基层司法所、基层妇联在协助取证、保全证据中的作用。

女性平等就业权亟待法律保护

张逢春

在一年一度的三八妇女节前夕,今年最"牛"的求职表在京城各大高校风传,这份求职表承诺:5年内保证不恋爱,恋爱后5年内不结婚、结婚后5年内不生孩子……事实上,求职女性的这种无奈早已不新鲜了,即使没有金融危机,没有严峻的就业形势,女性平等就业权的保护也难如人意。

女性平等就业咋就这么难

案例一:在"海投"大量简历之后,计算机专业应届毕业生小李接到一家用人单位的面试函,但在最后用人单位权衡选择时,小李因为是女生被排除在外。对此,小李感到很委屈:"我在专业成绩上一点儿都不差,面试结果也遥遥领先,但就是因为我是女生,用人单位就放弃了我!"

案例二:秦小姐是一家文化创意公司的业务主管,2008年9月她生下一个可爱的小宝宝,就在秦小姐休完产假准备回公司上班时却被告知,因受全球金融危机影响,公司经济出现困难,秦小姐作为第一批裁撤人员被公司解雇了。面对每月还房贷的生活压力,秦小姐一脸的悔意:"早知道会发生金融危机,我就再过一段时间生孩子了。"

案例三:倪女士今年52岁,供职于一家事业单位,她经过努力,现在是该单位的一名部门负责人。然而就在倪女士踌躇满志、准备大干一场时,该单位人事部门找她谈话,暗示倪女士快到退休年龄,应该给年轻人让出空间、腾出位置。

就业性别歧视无法回避的问题

调查资料显示,在我国城镇居民工资收入中,女性整体收入只有男性的71%;而在乡村,这个比例更低,只有59%。由此可以看出,当今社会对于女性就业歧视普遍存在。

现实生活中,虽然女性在文化程度、认知能力和工作能力上具有与男性同等的素质,但就业歧视却大量存在于求职招聘过程中,很多企事业单位在招聘过程中明言只招男性或者男性优先。近年来,随着保护女性平等就业法律法规的大量出现,更多的企业把招聘中的性别歧视"由明转暗",虽然不再明言只招男性,但他们暗中有自己的招聘标准,使得招聘结果中很难出现女性的身影,性别就业歧视变得更加隐蔽。

除招聘过程外,就业歧视现象还发生在日常劳动过程中,比如:在劳动合同上设置同工不同酬条款,甚至强行签订"禁育条款";无故减少妇女产假,无理由辞退处于怀孕、哺乳期的妇女;在工作安排、职务升迁上偏向于男性,加大女性劳动者的业绩考核标准。

女性平等就业法律法规"太软"

我国非常重视女性就业平等权的保护,出台了大量的法律法规以保证女性的平等就业权不受侵犯,目前我国立法对妇女权益的保障已基本形成了以《宪法》为根本,包括《妇女权益保障法》、《婚姻法》、《继承法》、《劳动法》、《母婴保健法》、《女职工劳动保护规定》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《就业服务与就业管理规定》等法律、法规在内的一整套法律体系。

但值得注意的是,大多数法律规定只是在宏观层面上的权利拟制,缺乏可操作性,在具体实施过程中仍需要进一步细化。列如,《妇女权益保障法》第23条规定:"除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准"。但是,对于何为"不适合妇女的工种或岗位",却没有一个具体严格的标准,在实际招聘中往往成了用人单位性别歧视的借口。

2008年1月1日实施的《就业促进法》第27条也规定,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。由劳动与社会保障部颁布并与《就业促进法》同时实施的《就业服务与就业管理规定》也重申了《就业促进法》第27条的规定。

上述规定虽然在单位招聘、劳动合同上进行了细化,提高了对女性就业的保护水平,但大多数条款依然是原则性规定,缺乏具体的可操作性。

从另一个方面来说,即使认定了就业歧视的存在,我国相关法律也缺少相应的极具操作性的罚则。例如我国劳动法和妇女权益保障法等相关法律都规定了行政部门对违法行为责令改正,并处以罚款。但是,法律没有规定罚款数额。实际操作中,罚款数额往往成为行政部门自由裁量权的范围,用人单位往往容易逃避严厉的惩罚。

司法实践中关于性别歧视的民事赔偿也很难实现,虽然《就业促进法》第62条规定,违反本法规定,实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。但鉴于举证困难和诉讼成本太高,绝大多数求职者都忍气吞声、息事宁人。现实生活中也有通过诉讼维护自身权利并获得成功的案例,但维权女性在诉讼胜利后不得不辞去辛辛苦苦争取来的工作,因为她没有办法在原单位继续呆下去

保护女性平等就业亟待完善立法

首先,要修改现行立法,制定实施细则,强化法律责任。修改现行法律中不利于女性就业的有关规定,扩大就业范围,在现有退休制度的基础上充分考虑女性从业者的从业意愿。细化有关法律规定,建立健全就业中性别歧视的标准和举证责任制度。增加用人单位违反平等就业法规的处罚细则,明确违法行为的监督和查处主体以及相应的处罚措施。

其次,均衡企业负担、推进生育保险制度。维护妇女的劳动就业权益最重要的是健全生育保险制度。女性的生育是对社会的贡献,不能把它看作是企业的问题、公司的问题,生育产生的问题也不能让女性自己承担,妇女生育应该得到社会补偿。要逐步建立健全生育保险制度,实行国家、社会、个人的合理分担。

第三,在有条件的情况下进行专门立法,落实有关国际公约对妇女劳动就业权进行保障的规定。同时应当借鉴其他国家有关消除女性就业歧视的先进经验,例如美国在反对同工不同酬问题上的《平等工资法》以及在司法诉讼中的"托辞性理由",即:"原告如果声称自己未被雇佣的原因是因为自己是女性,就得证明雇主故意歧视她。但是一旦原告做出因性别理由被拒绝雇佣的推论,证明责任便转移到了雇主身上。如果被告提出了拒绝雇佣她的替代性的、合法的和非歧视性的理由,原告便有机会证明被告陈述拒绝雇佣她的理由是某种借口而已"。

最后,要为遭受性别歧视的女性提供合理有效的行政和司法救助。劳动行政部门作为保障女性平等就业的主管机关,应当主动通过行政监察和行政督导来促进用人单位公平用人,对于存在的就业不平等现象进行及时查处和处罚,并跟进后期整改工作。司法部门应当积极联系相关部门做好法律援助工作,保障女性劳动者的诉讼权利,维护女性工作者的合法利益。

(作者单位:北京市朝阳区法院;本栏目稿件由北京市高级法院统一供稿)

法官释法 16

助你维权

因家庭冷暴力离婚能要赔偿吗?

我的好友苏某五年前与张某结婚,因双方忙于工作,约定以后再要孩子。随着经营的成功,张某慢慢地开始嫌弃苏某,对苏某越来越冷淡,经常以工作忙为由在外面过夜,回家也是早出晚归,很少主动与苏某说话,并表示不想要孩子。张某虽没有对苏某拳脚相加,但他的冷漠、疏远使苏某受到了极大伤害。苏某已决定提出离婚。我听说这种情况被称为家庭"冷暴力",我国《婚姻法》中有实施家庭暴力的一方在离婚时有给予对方损害赔偿的规定。请问,苏某能要求张某对其进行赔偿吗?

读者:易晓媛

"法律没规定,我该怎么办?"

漫画 李法明

易晓媛:

从你所反映的情况看,张某对待苏某的做法可以认为是属于家庭"冷暴力",这种家庭"冷暴力"对对方的伤害在某种意义上说并不亚于拳脚相加的有形暴力,从情理上说,实施家庭"冷暴力"给予无过错方的对方以一定损害赔偿是应当的。但是,在离婚过程中双方如果就家庭"冷暴力"是否应当赔偿达不成一致意见时,它的标准就只能是法律规定。对此,最高人民法院《关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释(一)》对家庭暴力的界定是:指行为人以殴打、捆绑、残害、强行限制人身自由或者其他手段,给其家庭成员的身体、精神等方面造成一定伤害后果的行为。由此看来,这里所指的暴力是指一方以作为的形式施加与家庭成员的有形力量并造成身体或者精神等方面的损害后果的行为。苏某虽然精神受到了损害,但却不是属于有形的暴力所致。也就是说,你所说张某的家庭"冷暴力"不能等同于《婚姻法》中规定的"实施家庭暴力",因而,如果法院判决赔偿没有法律依据。

(周玉文)

这家棋牌室属于聚众赌博吗?

不久前,我家楼下开了一家棋牌室。有一天我也到棋牌室转了一趟,发现很多人在桌上都放着钱,虽然看起来钱不多,但我认为这也是在赌博。国家不允许聚众赌博。请问,这家棋牌室的老板是不是在聚众赌博?

读者:窦强

窦强:

我国《刑法》规定,以营利为目的,聚众赌博或者以赌博为业的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处罚金。开设赌场的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处罚金;情节严重的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金。赌博罪是指以营利为目的,聚众赌博,开设赌场或者以赌博为业的行为。

如何区分赌博与娱乐的界限,需要从以下几个方面来分析:

一是从主观方面看,是否以营利为目的,它是构成赌博罪的主观要件,而群众娱乐是以休闲消遣为目的。二是从主体上看,群众娱乐多是在家庭成员、亲朋好友之间进行。三是看是否有组织者从中抽头获利。构成赌博罪客观上以"聚众赌博"、"开设赌场"、"以赌博为业"三种行为为限。"聚众赌博"是指组织、召集、引诱多人进行赌博,本人从中抽头获利的行为。"以赌博为业"是指经常进行赌博,以赌博获取钱财为其生活或者主要经济来源的行为。"开设赌场"是指提供赌博的场所及用具供他人进行赌博,本人从中获利的行为。四是看彩头量的多少,要根据个人、地区经济状况及公众接受的水平而定。在认定案件性质时,需要注意以下两个问题。首先是区分罪与非罪的界限,要把赌头、赌棍、赌场业主与一般参与的群众区别开来,对前者应依法追究刑事责任,对后者主要是批评教育。对于亲属或者朋友之间带有赌博性质的行为不应该作为犯罪处理。其次是区分赌博罪与其他罪的界限,行为人设置圈套,诱骗他人参赌获取钱财属赌博行为,构成犯罪的应当以赌博罪定罪处罚;参赌者识破骗局要求退还所输钱财时,设赌者又使用暴力或以暴力相威胁,应以赌博罪从重处罚;对于因赌博引起打架斗殴致人重伤死亡或者直接行凶杀人的应分别按故意伤害罪或者故意杀人罪处理;赌徒用暴力、威胁手段抢走他人赌资或经预谋而抢劫赌场的则按照抢劫罪处理。

你可以对照以上规定,看看那家棋牌室的经营是不是超出了法律范围。

(洪卫)