



精检细修 / 曹雪琴 摄

GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

廣東工運

广东省总工会主办 2018年第7期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流



让“网约工”的
劳动保障
如“约”而至

/ 特别关注

工会组织推动国企文化
建设“新品牌”成型

/ 调查研究

P2P连续爆雷
除了金融稳定
还要关注员工情绪

/ 舆情观察



炎炎夏日送清凉

“夏送清凉”是工会的一项品牌工作。每年盛夏,各级工会都要走进生产一线,检查降温措施、看望广大工人、送上防暑用品。今年6月下旬起,我省多地工会均已陆续展开这项慰问工作。

7月4日,阳江市总在阳江国际金融中心建设工地开展了“夏送清凉”活动。市人大常委会副主任、市总工会主席吴松伟出席活动。图为领到了清凉饮料的建筑工人。/林小君 供图

7月21日,肇庆市总工会响应“迎省运人大携手各界在行动”活动,为奋战在该市建设工程的工人们派送清凉饮料和防暑用品。市人大常委会党组副书记、副主任温桂安等参加了本次活动。/赵工 供图





近日,东莞市总领导班子成员分赴镇街、企业检查防暑工作、慰问职工。图为市人大常委会副主任、市总工会主席陈锡江(右四)在给建筑工人送上清凉饮品。/黄雄 彭新启 供图



日前,湛江市人大常委会副主任、市总工会主席朱华雄(右)率队看望慰问了高温天气下为湛江高铁建设项目施工的一线职工,并送去清凉饮料、茶叶、毛巾等物品。/陈培春 摄



近日,珠海市总举办的2018年夏季送清凉慰问启动仪式在珠海格力电器股份有限公司举行。珠海市总工会党组书记、常务副主席李奕根(左)等领导参加活动,慰问职工并送上了清凉饮料。/蓝娟 摄



《广东工运》

2018年第7期
总第337期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 南方工报社
编 辑 出 版 南方工报社
编 委 会 主 任 李长峰
编 委 会 副 主 任 冯建华
编 委 会 成 员 刘国斌 宋善斌
张 曼 陈宝平
李传海

主 编 陈宝平
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 张任青子 孙科琳
美 编 王 斌
校 对 张 苑
地 址 广州市东园横路5号
邮 编 510110
电 话 020-83846205
传 真 020-83865384
投 稿 信 箱 gdgy1720@163.com
美 术 制 作 广州南印东园文化传播
有限公司
印 刷 广州市德佳彩色印刷
有限公司
印 数 2500 本
发 送 中华全国总工会
全国各省、自治区、直辖市总工会
全省各市、县、区总工会
驻会产业工会
省级产业工会
印刷日期 2018年7月31日

01 卷首语

用“新保障”护航新业态

02 月度大事

04 特别关注·让“网约工”的劳动保障如“约”而至

“网约工”给劳动关系领域带来“四大难”

网约平台用工性质探究

当前实务中对网约用工关系性质的认定

完善“网约工”权益保障制度的若干建议

13 调查研究

立足国家制造业创新中心 提升佛山产业工人队伍建设水平

工会组织推动国企文化建设“新品牌”成型

21 实践探索

围绕“五心”建设“五型”工会 凝心聚力助推发展

发挥公司三级工会优势做职工的“娘家人”“知心人”

25 舆情观察

P2P 连续爆雷 除了金融稳定 还要关注员工情绪

26 人物风流

邮政投递员莫计引：一封信、一颗心，一份报纸见真情

28 维权讲座

劳动关系≠劳务关系

29 案例分析

能不能胜任工作，都是公司领导说了算？

30 他山石

用“新保障”护航新业态

□ 《广东工运》编辑部

当下，“互联网+”持续创造新业态和新的用工方式。外卖骑手、滴滴司机、上门厨师、保洁阿姨……一个被称作“网约工”的群体飞速壮大，其共同特点是“网络平台+个人”。这种新的用工形式提升了劳动力市场的灵活性，产生了新的就业岗位，也带来了新的争论和隐患，其中最重要的就是网约工的身份和权益困境。

“网约”不应成为侵害劳动者权益的通行证

从工会视角来关注网约工，核心问题大致有以下几个：

这一新型用工形式是否可以认定为劳动关系？如果不能认定为劳动关系，那么网约工的社会保障等基本权益如何得到维护？工会在维护网约工权益过程中应该有哪些作为？

应该说，眼下的情况并不乐观。一方面，平台与个人的关系难以用现行的标准劳动关系进行规制和管理；另一方面，平台公司又会针对网约工制定诸多看起来像“劳动规章制度”的管理制度，增添了判

定劳动关系成立的因素。所以网约工到底是公司员工还是业务伙伴，业界争论不已。

而在现有制度下，劳动者身份不同，权益就不同。目前，大多数的网约平台都没有与网约工签订劳动合同，网约工得不到五险一金的保障，一旦发生劳动纠纷，他们就无法得到法律的完整保护。

国家信息中心的数据显示，目前我国共享经济的服务提供者人数约为7000万人。2020年，共享经济提供服务者人数预计将超1亿人，其中全职参与人员约2000万人。面对如此庞大的从业者数量，如果放任问题持续，网约工们的合法权益将遭受巨量的侵蚀，更可能给社会稳定团结带来消极影响。

用新思维提供“新保障”

说到底，网约工的“身份困扰”，暴露的是相关劳动保障制度落后于社会创新的脚步。当我们在补足相关制度的时候，应运用一些新思维，以缩小其间的差距。

要有法治思维。网约工不能简单适用传统标准劳动关系的法律，但并不等于不依法保护。应根据互联网时代劳动特征和新变化，扩大劳动关系的定义。在法律未能及时更新的当下，或可强制出台一些底线规定，比如要求互联网平台至少必须给员工购买意外险及医疗险等。

要有市场思维。应尊重市场在资源配置中的决定性作用，实行“包容审慎”的监管，发挥好共享经济高效利用闲置劳动力的优势。如果抛弃灵活性，一刀切地追求安全性，无疑将阻碍新事物发展，同样会损害网约工利益。

要有互联网思维。“互联网+”创新具有难以预测性和突发性，指不定哪天又会给用工形式带来新变数。这就要求我们在完善法律和制度时要有超前意识，所提供的解决方案要有较高的宽容度和可拓展性。比如在社会保障方面，就应该针对网约工等设计更灵活易行的社保制度。☞

省检察院省总工会出台维护职工合法权益意见

《南方工报》/ 2018.07.11

7月10日,省检察院和省总工会在广州联合召开新闻发布会,宣布《广东省人民检察院广东省总工会关于加强职工合法权益保护工作的意见(试行)》正式生效实施。《意见》的出台,将为我省包括2500万农民工在内的3200万职工依法维护自身合法权益提供有力保障和支持。省检

察院检察长林贻影,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升出席发布会。

《意见》明确全省工会组织要充分发挥密切联系职工优势,全省检察机关要全面履行法律监督职责,在实现双方信息互连互通、维权行动联动协同的基础上,综合运用刑事诉讼、民事行政审判监督、

提出检察意见建议、支持职工起诉、探索试行公益诉讼等多种手段措施,推动该项工作落到实处,收到实效。《意见》还提出,要配套建立信息共享、联席会商、互助协作、效果评估机制。这为两家单位联手加强和改进我省依法维护职工合法权益工作提供了可靠的制度机制保障。

省总工会与中国劳动关系学院签署合作协议

《南方工报》/ 2018.07.05

7月5日上午,中国劳动关系学院与广东省总工会在广州签署合作协议。签约仪式上,中国劳动关系学院党委书记屈增国和广东省总工会常务副主席李长峰分别代表甲方和乙方签订合同,双方将在理论和政策研究等方面进行合作与交流,充分发挥双方优势,实现

整合资源、互惠互利、融合发展、长期合作的目标。

双方合作内容将重点集中在四个方面:一是在理论和政策研究方面,加强产业工人队伍建设、工会基层组织建设、集体劳动争议、职工服务类社会组织等广东省工会与劳动关系领域重大问题研究

课题的合作交流,二是在干部培训方面,与广东省总工会干部学校、广东南华工商职业学院展开全面校际合作,促进工会院校资源共享;三是在教学实践方面,合作建立教学实践基地,四是在劳模工作方面,为广东省劳模提供继续教育的机会。

省总工会今年将组织3000名劳模疗休养

《南方工报》/ 2018.07.25

近日,记者从省总工会获悉,省总工会将组织24批共2200余名劳模陆续前往广东劳模疗休养基地和河源巴伐利亚休养,活动将持续至11月。

今年劳模疗休养对象为我省全国和省劳动模范、全国和省五一劳动奖章获得者、各地级以上市劳动模范(以下简称“劳模”)。其中,各市级劳动模范人数占每批疗休养劳模比例不超过20%。

省总工会经济工作部有关负责

人介绍,劳模疗休养以地市、产业(行业)为单位,每批为期5天,包括参观学习、健康讲座、体检等。疗休养期间食宿、交通、参观学习及体检等费用由省总工会负责。省总将统筹兼顾,对近三年没有参加过疗休养活动、长期在一线岗位工作的劳模给予重点安排。

此外,省总今年还计划组织安排800名省劳模分批赴省外疗休养,重点安排生产一线的劳模和在重大工程、重点科研项目中发挥骨

干作用的劳模。疗休养活动安排在7-9月,每批7天。

7月20日,2018年全国劳模疗休养活动也正式启动,从7月至11月,全国总工会将组织5000名劳模陆续前往全国15个休养基地疗休养,其中包含我省的209名劳模。今年恰逢改革开放40周年,全总还将组织全国劳模和全国五一劳动奖章获得者代表赴京津冀、长江经济带、粤港澳大湾区等地考察,见证改革开放40年所取得的巨大成就。

人社部公布首批拖欠农民工工资“黑名单”

中工网 / 2018.07.13

相关企业和个人将在政府资金支持、招投标等多方面受联合惩戒

7月12日人社部举行拖欠农民工工资“黑名单”专题新闻发布会。会上,包括14家违法企业和6名违法人员在内的第一批拖欠农民工工资“黑名单”向社会公布。这些单位和个人不仅要受到行政处罚,“黑名单”信

息还将推送至国家信用信息共享平台,由相关部门按规定,对其在政府资金支持等方面实施联合惩戒。

针对本次发布的首批拖欠农民工工资“黑名单”主体,各有关部门和单位将依法限制其参与工程建设项目招投标活动;在一定期限内依法禁止其作为供应商参与政府采购

活动;依法限制其取得政府供应土地;依法限制、暂停或取消政策性资金、政府补贴性资金和社会保障资金对其支持。同时,在申请股票发行、债券融资、银行信贷、外汇额度等方面,各相关部门均会依法依规对其采取限制性措施,并列为重点监管对象,切实加大其失信成本。

养老保险基金中央调剂制度正式落地 未来将加强风险防控

《经济参考报》 / 2018.07.02

7月1日,养老保险基金中央调剂制度正式实施,标志着我国基本养老保险全国统筹迈出关键一步。下一步,人社部将会同有关部门对中央调剂基金加强管理和监督,确保基金安全。

据了解,由于人口抚养比差异

等原因,省际之间基金不平衡的问题越来越突出,靠省级统筹难以解决,需要进一步提高统筹层次,在全国范围对基金进行适度调剂。各地的缴费基数、费率标准、待遇水平存在较大差异,难以一步实现理想化的基金统收统支的全国统筹模式,

所以先建立基金中央调剂制度,作为全国统筹的第一步。中央调剂金制度只是一种过渡手段。

值得一提的是,保障养老保险基金安全将成为重要政策方向。下一步,人社部将会同有关部门对中央调剂基金加强管理和监督,确保基金安全。

我省人力资源社会保障多个指标获全国第一

《南方工报》 / 2018.07.27

7月24日,省人社厅在广州召开全省人力资源社会保障改革工作会议。记者从会议了解到,广东五大险种累计参保2.8亿人次,参保人数、基金征缴收入、基金累计结余均位居全国第一。全面实现异地就医直接结算,跨省异地就医医疗机构816家、定点医疗机构数位居全国第一。成功举办第45届世界技能大赛广东赛区全国选拔赛,广东省101名选手进入42个项目国家集训队,团队成绩排名全国第一。会议还透露,接下来广东人社部门将重点围绕打好就业技能社保人才脱贫攻坚战等八个方面进行改革。

广东人社部门将围绕以下8个方面重点改革

- 在营造国际化法治化便利化营商环境方面,将着力深化“放管服”改革;
- 围绕加快营造共建共治共享社会治理格局,着力打赢治欠保支攻坚战;
- 在构建推动经济高质量发展体制机制方面,将着力打造国际人才新高地;
- 围绕加快城乡区域协调发展,着力实施乡村振兴战略行动计划;
- 围绕加快建设现代化经济体系,着力推动技工教育高质量发展;
- 围绕补齐民生事业发展短板,着力深化就业社保制度改革;
- 围绕建设粤港澳大湾区,着力提供高质量人社制度供给;
- 围绕精准扶贫精准脱贫部署,着力打好就业技能社保人才脱贫攻坚战。

■ 制图: 苏小珊

近年来,“互联网+”丰富了各种业态,也催生了一个新的就业群体——“网约工”。外卖小哥、滴滴司机、私厨、网约家政工……他们给人们生活带来了巨量的便利,也给传统劳动关系带来了挑战:这一新型用工形式是否可以认定为劳动关系?如果不能,网约工们的社会保障等基本劳动权益如何得到维护?工会在维护网约工权益过程中又该有哪些积极作为?在新时代,我们须对传统的劳动关系理论作新的思考。



让“网约工”的 劳动保障如“约”而至

“网约工”给劳动关系领域带来“四大难”

□ 张立新

共享经济发展同时,劳动者个体全国跨地域网上注册、直接对消费者提供服务的新兴用工方式也给传统的用工管理带来新的挑战。一些新兴产业如金融服务、运输物流、互联网高新技术产业等用工不规范案件呈现多发趋势,凸显了互联网环境下,劳动关系领域产生的新困惑。主要表现四个“难以”——

网约工劳动关系难以认定

劳动关系是劳动者与用人单位在劳动过程中形成的权利义务关

系,劳动者受用人单位的支配并服从用人单位的指挥、听从调配,遵守用人单位的劳动纪律和规章制度,从而在双方之间形成一种隶属关系,即从属性。关于确认劳动关系从属性的思路,我国采用了统一标准,依据是《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)。该通知说:用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章

制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

前述情形是针对传统劳动关系判定形成的标准,用来判断网络平台企业与在平台提供服务者的关系,则存在一定困难。

一是这些平台型互联网企业注册时,主要经营业务是“科技信息”或“信息服务”,通过搭建互联网信息和数据平台,为各行业求职者提供就业机会和服务,双方签订的服

务协议不具有劳动合同的属性,平台是否为用人单位变得模糊,不少网约工变成自我雇佣或者创业者,这些特征直接影响到劳动关系的相关性认定。

二是平台型互联网企业具有共享经济的特征,参与者利用碎片化的时间、资源共同完成任务,分享收益,挑战了劳资双方固定性的从属认定。

三是通过网络平台就业的雇佣关系多重化,网约工可以在多个网络平台上注册,同时保持业务联系,在不同的时间段接受来自不同平台的劳务工作,多重雇佣关系的存在,权属关系更加灵活,也无法用单一劳动关系的传统判断方法界定劳动关系。因网约工与网络平台企业之间的用工性质没有相应的法律规定,双方法律关系不确定,发生纠纷时各方责任不清晰。

网约工权益难以保障

通过平台企业就业为缓解就业压力、提高劳动生产率发挥了积极作用,但是存在着无劳动关系、工资低、无福利待遇、无社保等一系列劳动权益实现的“黑洞”,缺乏统一部门管理等问题。通过互联网平台用工的单位,多自定规章制度,在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律等直接涉及网约工切身利益的规章制度或者重大事项时,少有与网约工协商,一旦出现纠纷,为网约工主张劳动权益埋下隐患。

一些平台企业因工作安排需要调整网约工工作单位,或关联企业分别给网约工安排工作,又以通过混同用工方式模糊用工主体方式规避用人单位的义务。因不签劳动合同,用工主体又不确定,实践中大量出现交叉用工、混交社保、混用公章等情况,因用工主体混杂导致网约工难以主张权益。

劳动者选择平台企业,与劳动报酬较高关系直接。而部分网约工较高的收入是以损失多项社会保险为代价的,这也是与平台企业发生争议,网约工多主张劳动关系而非劳务关系的主要原因。多数平台企业回避与网约工之间存在劳动关系,而我国的社会保险又与劳动关系挂钩,劳动者都是通过用人单位缴纳社会保险费用,即使有针对自由职业者或灵活就业人员的缴纳方式,通常受户籍限制,致使很多在大城市打拼的网约工难以加入社会保险。

工会维权服务对象难以明确

互联网平台经济充分发挥互联网在社会资源配置中的优化和集成作用,聚集劳动者的数量不断增加。国家信息中心发布的《2018中国共享经济发展年度报告》显示,我国共享经济平台企业员工数约716万人,比上年增加131万人,占当年城镇新增就业人数的9.7%,意味着城镇每100个新增就业人员中,就有约10人是共享经济企业新雇用员工。

然而,因互联网平台只是为生

产方和消费方提供了交易平台,用工模式的法律关系不甚明确,用人单位虚拟化,工会法和工会章程等规定的企业应当建立工会的要求不易落实,这在很大程度上影响到基层工会的组建,其后果是工会组织难以发挥组织起来服务职工的作用,无法通过推进职代会、集体协商和集体合同等民主管理、民主协商制度建设,聚焦涉及职工切身利益的问题,与企业开展对话协商,依法维护网约工权益,推动和谐劳动关系构建。同理,网约工亦因法律身份模糊,其依法参加和组织工会的权利不易实现。与此同时,工会组织不易了解和掌握这部分职工队伍的稳定情况,并及时预警报告群体性劳资纠纷等重大隐患。

员工随意流动难以引导

传统企业通过薪酬、职位上升空间、企业文化等途径增强对员工的凝聚力,留住员工,用劳动合同固定劳动关系。多数平台企业是“不求所有,但求所用”,可以不承担福利、社会保险以及从培训到退休等责

部分网约工较高的收入是以损失多项社会保险为代价的,这也是与平台企业发生争议时,网约工多主张劳动关系而非劳务关系的主要原因。



让“网约工”的 劳动保障如“约”而至

任,不与网约工签订劳动合同的情形正在增加。传统企业因用人成本远远高于平台企业,竞争力受到影响,调研中,许多制造业企业反映,大量员工流向平台企业,影响了员工队伍的稳定。一些平台企业又因无法满足网约工的长远职业生涯规划,员工离职随意,产生管理成本和经营损失。

在网约工权益保护问题上 不能完全市场化

保护共享经济平台灵活就业人员的合法权益,关键问题是明确网络服务平台运营方与提供服务者之间是否构成劳动关系。对网约用工这种新业态用工方式,要有发展的眼光和包容的态度,既要保护共享经济的活力,允许劳务合同存在,也要关注保护网约工的权益,对符合劳动关系标准的网约用工要依法确认。笔者认为,利用网络平台就业,网约工提供劳动没有变,在权益保护问题上不能完全市场化,应坚持法律底线思维,通过法律规制和市场监管,对网约工的社会保险、劳动安全卫生等基本权益提供保护。从长远看,把符合劳动者条件的网约工纳入劳动关系更稳妥,为此,立法在调整劳动关系的范围上还需要与之扩大,认定标准上适度灵活,以不断适应日益扩大的非正规就业群体。④

□ 作者单位:中国工运研究所

网约平台用工性质探究

□ 高思聪

因对法律的理解存在分歧,“网约工”与网约平台能否被认定为劳动关系成了颇具争议的问题,相关纠纷也不断发生。

现状: 网约平台用工不宜一律 认定为劳动关系

根据相关文件,确认劳动关系的标准主要有三个要素,即主体适格、具有依附性、属于单位业务范围。

对于主体问题,我国劳动法对用人单位和劳动者的限定较为宽松。网约平台作为我国境内的企业,“网约工”只要大于16周岁,双方符合劳动关系的其他条件,便可以成立劳动关系。

至于属于用人单位的业务范围,笔者认为这一点不应该狭义理解。严格地说,单位的业务范围仅限于营业执照上所罗列事项。据此,有些观点片面地认为“网约工”所从事的工作不属于网约平台的业务组成部分,所以双方不能建立劳动关系”。但在实务操作当中,只要是该单位正在从事的业务都可以视为“单位业务范

围”。如果满足劳动关系的其他条件,一般认定为劳动关系。

最大的争议点是“网约工”与网约平台之间是否具有依附性,也即“受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动”情形的判断。虽然“网约工”的确从事的是网约平台安排的有报酬的劳动,但是“网约工”是否受到网约平台的管理,却很难有一个明确的结论:网约平台对于“网约工”在资质审核、定价、服务质量和流程、服务评价、报酬发放、工作服或相应标识等方面的要求,在广义上的确属于“管理”,这种“管理”却并非劳动法上的管理与控制。

根据劳动法,一般将“管理”理解为“实际的管理和控制”,要求员工一定程度上受到雇主的支配。现有网约平台用工形式和现有劳动法律法规框架下,很难认定“网约工”与网约平台存在实际的管理和控制。

分歧: 网约平台、“网约工”和政府

网约平台作为一个追求利益

最大化的经济主体,从其商业利益考量,是不愿意承担起“网约工”与平台建立起劳动关系所带来的各项成本的。所以,在实务操作当中,各个网约平台也采取各种措施,尽量避免与“网约工”的劳动关系。

2016年,北京市朝阳区法院审理了一个“网约工”案例——“好厨师APP”案。以《好厨师平台合作协议》为例,在合同文本当中,强调“合作厨师”这一概念,并且在第3条第7款明确约定双方不存在任何人身隶属关系,合作厨师为劳务成果承担相应的责任,合作厨师同意接受双方之间的法律关系不直接或间接构成劳动关系。”

异曲同工的是,《Uber(优步)中国的用户使用条款》也突出“合作司机”这一概念,第2条第3款强调,“您获取的运输服务是由作为独立的第三方服务提供者的合作司机提供的,我们只是充当您和合作司机交易之间的中间人。”

最大的争议点是“网约工”与网约平台之间是否具有依附性,也即“受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动”情形的判断。虽然“网约工”的确从事的是网约平台安排的有报酬的劳动,但是“网约工”是否受到网约平台的管理,却很难有一个明确的结论。

而作为“网约工”,其心态则要复杂得多。一些专职从事网约平台安排工作的“网约工”希望能得到劳动法的保护。而作为兼职“网约工”,对于劳动关系及劳动法律法规的保护需求相对较小,兼职“网约工”对于与网约平台建立劳动关系大多持否定态度。据滴滴出行发布的《移动出行支持重点去产能省份下岗再就业报告》显示,兼职司机占专车司机的比例大致为85.4%,而其他网约行业虽然没有具体数据,兼职的比例也在半数之上。作为监管者,政府主管部门的态度对于网约平台用工性质及其走向也具有很大的影响。2016年7月26日,国务院办公厅发布《关于深化改革推进出租汽车行业健康发展的指导意见》。随后,交通运输部、工业和信息化部、公安部等7个部门于2016年7月27日联合颁布了《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》,对于网约车作出明确规定,网约车平台公司应当按照有关法律法规规定,与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议,明确双方的权利和义务。

下一步,政府部门应深入研究新的生产组织方式、新的就业形式,特别是“非标准”就业形式,努力从顶层制度设计和法规政策实施的角度,提出相应的解决方案。

展望: 平台用工性质演变的两条道路

不论是出于平台经济本身的发展需求,还是出于供给侧改革的需

要,网约经济的发展方向应当是优化服务质量、提供高品质服务。

如果这种加强管理的行为由网约平台做出,网约平台对于“网约工”的限制和管理程度继续增加的话,网约平台和“网约工”之间的关系无疑会朝着劳动关系发展,类似于目前滴滴所雇佣的订立劳动合同的专职司机。但鉴于大部分网约平台对于建立劳动关系的否定态度,笔者认为,很难让网约平台在可能被认定为劳动关系的风险下主动加强对于“网约工”的管理控制。

如果这种管理由政府通过制定完善的规则 and 标准,用户评价决定“网约工”收入水平等手段完成,那么网约平台和“网约工”就可以在非劳动关系的框架内提升服务质量。政府制定完善网约平台和“网约工”的准入规则、资质限制,由行业协会制定行业标准、操作规范,用户评价能更大程度上决定“网约工”收入水平(如不同的评价代表着不同的报酬),这样“网约工”主要受到的是政府规定、行业标准和用户满意度的限制而提升服务质量,和网约平台之间则不构成能区分于劳务关系、外包关系的管理和控制,“网约工”和平台之间的关系更倾向于外包、劳务或者商务合作关系。这样能够在保证供给侧资源优化配置的同时,最大程度地保证“互联网+”行业的发展,促进创业和创新,也顺应了大部分网约平台和部分“网约工”的意愿。④

□ 作者单位:中国政法大学



让“网约工”的
劳动保障如“约”而至

当前实务中对网约用工关系性质的认定

□ 唐镛 胡夏枫

“互联网+”发展模式催生了上门美甲服务、专车代驾服务、私人厨师服务等“网约工”，也产生了一些“网约工”状告网络服务平台运营方的案例。但这些案例的结果却有所不同：法院在有的个案中否定双方存在劳动关系，对原告的诉求请求不予支持。出现这种结果的原因不在于法院认定事实、适用法律的不一致，而在于实际情况的差异与法律的滞后性导致的无法调整所有的社会关系的缺陷。

认定网约工存在劳动关系的制约因素

简单来说，导致认定网约工与公司之间存在劳动关系的制约因素有三点。

第一，网约工作者与平台之间未签订书面劳动合同。根据我国《劳动法》第16条第1款的规定，劳动合同是确定劳动者与用工单位具有劳动关系、明确双方权利和义务的协议。据此，劳动者可依法获得劳动报酬、劳动保护及社会保险、福利等

权利和待遇。在当前“互联网+”模式下的商业运营中，大多数平台只是提供供求信息并进行匹配，也就是所谓的“搞软件的非软件公司、卖服装的非服装公司”的平台型企业、新业态。这些平台型企业仅和网约工之间签订“合作协议”，是希望通过该协议来规避传统工业文明体系下所谓的劳动关系的存在。

第二，网约工的工作模式使得实践中难以根据事实劳动关系来肯定其与平台之间存在劳动关系。根据传统劳动关系理念，劳动者和用人单位之间要形成事实劳动关系，必须体现人身和财产的双重属性。而现实中的网约工，尤其是那些非全职的网约工，工作时间均相对自由，亦不用被强制到公司的经营场所上班，因此，其与用人单位之间缺乏人身从属性。在实践中，认定劳动者和用人单位之间是否存在事实劳动关系，主要依据我国《关于确定劳动关系有关事项的通知》（2005年）确定的4种必须同时满足的情形：（1）用人单位和劳动者均为适格主体；（2）劳动者受用人单位的劳动规章制度的约束和管理；

（3）用人单位向劳动者支付劳动报酬；（4）劳动者从事的工作是用人单位业务的组成部分。依据此4项规定，可以看出网约工大多因不符合（2）和（4）而无法确定其与网络平台运营方之间存在劳动关系。

第三，防止劳动关系泛化现象。2015年，《最高人民法院关于当前民事审判工作中的若干具体问题的回复》提出，在劳动争议案件的审判工作中，应当明确劳动关系和劳务关系的界限，切忌脱离法律规定和客观实际将劳动关系泛化。这就是说，在司法实践中，认定用人单位和劳动者之间是否存在劳动关系，必须严格依照法律法规和司法解释的具体规定，不可因出于对劳动者的保护而将劳动关系进行泛化。在此基础上，未与公司签订劳动合同，又不符合事实劳动关系的，网约工与公司之间就不能认定其存在劳动关系。

主流观点：既慎重认定劳动关系，又应重视对网约工的保障

在司法实践中，法院或者仲裁



手机是每一名网约车司机都必备的生产工具 / 网络图片

不赞同将网约工认定为劳动关系的三点原因

诸多学者认为，网约用工性质的认定最终是为了在保障网约工劳动权益的时候寻求现有法律法规的支持，我们不当将保护网约工劳动权益等同于将网约用工认定为劳动关系。否则，势必会导致劳动关系泛化，同时，也不利于对网约工权益以及新业态行业发展的保护。我国实务界和学术界的学者们不赞同将网约用工认定为劳动关系主要有以下三点考虑：

首先，“互联网+”模式下的新业态经济与新型用工情况较为复杂，同时，互联网发展的更新换代周期较短，我们难以在短时期内对其进行充分把握。

其次，根据现有劳动法律法规制度，劳动关系的认定势必会产生社会保障问题，如此一来，简单地将网约用工认定为劳动关系，将会加重劳动者和企业的负担，阻碍新业态行业的发展，亦不利于我国通过推进“互联网+”计划实现李克强总理提出的“大众创业、万众创新”的目标。

最后，如果将网约用工定性为劳动关系，在司法实践过程中，势必会出现法律规定无法囊括所有情况的问题，出现“厚此薄彼”的裁决，对网约工和企业双方均不公平。在这种情况下，现有的制度无法处理社会新矛盾、新现象，很可能导致新的社会问题的出现。⊕

□ 作者单位：中国人民大学劳动人事学院

机构对不同的网约工劳动争议案件有不同的结论，应通过个案的具体情况具体分析。

双方签订了书面劳动合同的，则当然地按照劳动关系进行认定；双方未签订书面劳动合同，但在用工关系上具有双重属性、符合事实劳动关系的，应认定双方具有劳动关系；双方未签订书面劳动合同，亦不符合事实劳动关系的，可认定双方不存在劳动关系，但对于此种情况具体属于合作关系还是雇佣关系，目前仍未有一个明确的结论。

在我国司法实践中，认定劳动关系的主要依据为《劳动法》规定的劳动合同、《劳动合同法》规定的事实劳动关系、《关于确定劳动关系有关事项的通知》确定的事实劳动关系的认定条件。

总的来说，目前对于网约工的用工性质认定，最主流的观点为：慎

重认定劳动关系，防止劳动关系的泛化，但同时又应当重视这一问题带来的网约工社会保障问题。

对于那些非劳动关系的网约工来说，他们的社会保障问题本来就与新业态的平台型企业无必要关联，是另一层面的课题。互联网时代的发展，使得新型用工涌现，用工形式复杂多样，简单地将这些新型用工进行统一的性质认定并不科学，也不利于新业态行业与共享经济的发展。

有学者和司法工作人员认为，2016年出台的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》(以下简称《暂行办法》)对网约车驾驶员与网约车平台之间的关系认定可以为当下的网约用工关系认定提供一定的参考。在《暂行办法》中，允许企业与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议，也就是说允许企业以非劳动合同的方式进行用工。



让“网约工”的
劳动保障如“约”而至

完善“网约工” 权益保障制度的若干建议

□ 刘瑛

“互联网+”平台企业的用工模式与传统企业截然不同,它没有工厂围墙,不依赖集体生产,工作时间自由灵活,对从业人员的监管主要来自于服务对象的评价。显然,技术的进步和时代的发展已经使得生产关系的变革远远超出了原有的制度,必须对制度进行重新设定。

一、对“互联网+”下的 用工模式实行差异化的协调 机制

互联网平台创造了大量的就业岗位,也造就了不同的就业方式。工业化时代的劳动关系协调机制已经不适应“互联网+”时代更为平等、自由、弹性的新型劳动关系。若秉承固有思维,按照《劳动法》《劳动合同法》的协调治理模式,无疑会极大地抬高互联网平台经济的门槛,阻碍新经济行业的发展。

当下,网络平台以“商业合

作”之名行“雇佣之实”,不与“网约工”签订劳动合同、不给予劳动保障、不承担雇主责任,这似乎已经成为平台经济快速发展的原罪。但必须注意的是,活跃在各大平台上的“网约工”群体存在较大的差异,有全职的、也有兼职的,有长期从业的、也有临时起意的,有忠实于一家平台的、也有在多家平台注册的。他们的工作时长、服务频次、主要收入来源、对平台的依赖程度都不一样。有相当一部分人并不以与平台建立劳动关系为目的,甚至排斥建立劳动关系。如果以统一的标准要求平台与“网约工”建立劳动关系、签订劳动合同,不仅起不到保护从业人员的作用,反而阻碍了互联网经济下灵活就业的健康发展,也与“大众创业,万众创新”的国家战略相悖。

因此,建议对“互联网+”下的用工模式实行差异化的协调管理机制,按照构成劳动关系、

劳务派遣关系、劳务关系等不同的情形,分门别类地进行监管。

二、制定适应“互联网+”时代的新型劳动关系 认定标准

我国劳动立法对“劳动关系”没有规定认定标准。对未签订劳动合同的“事实劳动关系”的认定,主要依据是2005年的《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号),其第一条规定,“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;2.用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”此即所谓的主体合法性、组织从属性和业务



短短几年,外卖从一个新鲜事物已经成长为与城市生活密不可分的行业,而外卖骑手则是撑起这个新兴行业的基座。/网络图片

相关性三要素。

目前看来,这一规定立法层次偏低,内容过于粗放,存在先天不足。首先,三大要件必须“同时具备”的规定略显僵化,在对非标准用工以及雇佣员工不多的小微企业的劳动关系认定时,就有可能因为无法同时具备这三大要件而引发争议。第二,“用人单位业务的组成部分”语焉不详,实践中一些企业的非主营业务(例如制造业企业的物流、电器销售公司的电话客服岗位)、国家机关的非职能部门(例如门卫、保洁工作等),并不属于“用人单位业务的组成部分”,但不影响双方建立劳动关系。第三,“劳动者受

用人单位的劳动管理”的规定过于笼统,对用人单位应当提供的劳动条件和劳动工具、对工作时间及地点的决定程度、对劳动者的指挥频率和拘束强度以及劳动者的自主权限、经营风险的分担等均未涉及,导致在实践中很难把握。

这一规定在面对崭新的互联网平台用工管理问题时更显得捉襟见肘。比如,互联网平台企业大多以“信息技术”或“信息服务”作为经营业务,但旗下“网约工”所提供的却是代驾、私厨、家政等实实在在的劳务,这并不符合劳动关系主体合法性和业务相关性的认定:同时,“平台+个人”的商业模式具有

共享经济的特征,参与者以合作的方式共同完成任务、分享收益,技术的进步也改变了工作地点和工作时间的固定,用工者类似自我雇佣、家庭生产,组织从属性的特征也不明显。但因此就认定平台与“网约工”之间不存在劳动关系显然不够慎重与公平,也不符合劳动法的弱势保护原则。

鉴于此,针对“互联网+”下的事实劳动关系,不必强调构成要件的全面性,而应以组织从属性为核心,重点分析平台企业对“网约工”在工作过程中的管理、指挥和监督程度,从而界定双方是否构成劳动关系。这需要制度规范,而不能只是



让“网约工”的 劳动保障如“约”而至

给予法官自由裁量权。

三、优化“互联网+”下 灵活就业人员的社会保障 制度设定

互联网平台创造了大量的就业岗位，但对从业人员而言，这些岗位具有不确定性，不仅岗位本身可能随时消失，而且工资福利待遇的变动也非常频繁。而且，社会保障与劳动关系绑定的制度设定导致大量“网约工”成为游离于社会保障安全网之外的灵活就业人员。将来，当这个群体面临年老、生病或者工伤、失业等不能参与劳动的情形时，如何维持个人及其家庭的基本生活？又有谁来承担他们的养老、医疗、工伤支出？这不仅是其自身的困境，更是一个巨大的社会风险！为了避免出现这种被动的局面，必须对现有的社会保障制度进行改革。

首先，将灵活就业人员纳入工伤保险缴纳范畴。目前，工伤保险实行用人单位缴费，未建立劳动关系的灵活就业人员无法参保。而工伤却是劳动者可能遭遇的最大风险，一旦遇上就是生命不可承受之重。

其次，提高灵活就业人员参保意愿。要充分考虑灵活就业人员工作不稳定、收入不确定、地点不固定等特点，借助互联网技术减少缴费流程和缴费条件，包括降低缴纳费率，允许按月、季、

年缴费，允许中断后再补缴，允许异地缴费，简化社保关系转移接续手续等。

再次，着力保障劳动者的“可携带利益(portable benefit)”。为适应“互联网+”下从业人员工作短期化、灵活化、多样化的发展趋势，在社保制度设定中，应改变社保利益与稳定劳动关系下的全日制用工相捆绑的思路，根据劳动者的工资数额、工作量多少或者在不同平台上的工作时间长短，按照一定的比例来分配利益保障责任。

四、增强工会服务于“互 联网+”下职工群体的能力

互联网时代劳动者内部组织化程度在下降，技术的进步导致同一平台下的“网约工”甚至没有见面的必要，这将导致工会影响力的下降。事实上，近四十年来，工会影响力下降已经成为市场经济发达国家的普遍趋势。中国工会要主动适应“互联网+”的发展，扩大组织覆盖面，把服务对象从劳动关系下的劳动者拓展到非劳动关系下的灵活就业人员，将“网约工”这种新型用工下的劳动者纳入工会工作服务体系中，更好地维护其合法权益。

首先，创新工会服务形式。提供帮困救助、职工培训、技术比武、法律援助等一系列会员服务项目。对符合条件并有人愿意的“网约工”，提供简便易行的入会手续，使其成为工会组织的一员。

第二，创新工会工作方式。“互联网+”下的集体劳动关系组织难度加大，工会必须创新工作方式，加强与各行业“网约工”的联系。地方工会可以针对不同行业不同类别的“网约工”遴选协商代表，主动向同一行业的平台企业提起涉及劳动报酬、福利待遇、劳动条件和劳动保护等重要内容的要约，开展行业集体协商，签订行业集体合同。由于互联网平台企业几乎不受地域限制，行业性区域性集体合同也应打破“县级以下区域”的限制。平台企业在制定、修改或者决定直接涉及职工切身利益的规章制度和重大事项时，地方工会可以组织平台旗下“网约工”进行讨论，提出方案和意见，行使民主参与权。

第三，利用互联网搜集网络平台用工的数据信息资料，分析“网约工”集中行业的用工现状及发展趋势、职工利益诉求、劳动关系矛盾焦点等问题。

最后，教育引导“网约工”提高自我保护意识。充分预警在缺乏法律规制的条件下“网约工”的劳动风险，引导参与者充分评估个人及家庭对这一就业模式的风险承担能力，做出谨慎的工作选择。④

最后，教育引导“网约工”提高自我保护意识。充分预警在缺乏法律规制的条件下“网约工”的劳动风险，引导参与者充分评估个人及家庭对这一就业模式的风险承担能力，做出谨慎的工作选择。④

□ 作者单位：江苏省总干校

立足国家制造业创新中心 提升佛山产业工人队伍建设水平

□ 佛山市总工会课题组

十九大报告提出“加快建设制造强国,加快发展先进制造业,促进我国产业迈向全球价值链中高端,培育若干世界级先进制造业集群”。改革开放以来,佛山立足于自身的优势,坚持以制造业兴市,制造业得到长足发展,2016年工业总产值位居全国大中城市第6位。在新常态的宏观背景下,佛山进一步创新发展理念,以打造国家制造业创新中心为目标,率先迎接社会主义现代化新时期。这迫切需要加快建设一支知识型、技能型、创新型的现代制造业产业工人队伍,以便为打造佛山制造业创新中心提供人才基础和支撑。同时,现代产业工人队伍的建设不仅直接关系着政治的先进性、经济的持续发展及社会的和谐,更关系着佛山制造业持久发展的动力。

一、佛山市现代产业工人队伍建设现状

1. 具有一支规模较为稳定的以

民营经济为主体的现代制造业产业工人队伍,人员素质不断提升,技能培训和鉴定的投入不断增加。佛山制造业从业人员从2006年的近186万人上升到2016年的240万人左右,其中70%在民营经济中,预计2020年技能人才占制造业人才的40%左右。政府对产业工人的培训和技能鉴定的补贴年均增长10%以上,受惠职工达200万人次。

2. 以市场需求为导向的产业工人培训基地与平台建设体系初步形成。佛山市初步建成了博士后科研工作站、大学、职业学校、企业大学等不同层次技能人才培养的基地与平台,人才高地建设更加坚实。

3. 形成了较为完善的职业技能人才鉴定和职业资格认证体系。佛山目前拥有国家职业技能鉴定所(站)达到44家,鉴定工种达到100个,基本满足了企业和产业工人对技能鉴定和认证的需求。通过不断完善和推进职业资格证书制度,促进了产业工人提高技能水平,提升了行业发展水平。

4. 企业党建带工建取得较大发展,产业工人参与企业民主管理状况不断改善,有力地推动了工会的发展,越来越多的企业认识到企业民主管理对促进企业可持续发展具有积极作用,党建工作对各组织团体及企业产业工人的领导力和凝聚力越来越凸显。

5. “工匠精神”和劳动光荣的先进文化氛围逐步形成。以“匠人精神”为引领,加大对优秀技能人才的奖励和宣传力度,培育劳动光荣的文化氛围。通过佛山·大城工匠、“工人先锋号”、“劳模创新室”,以及各类劳动竞赛、技能比赛等活动,弘扬工匠精神。佛山已初步形成了尊重工匠、崇尚工匠精神的良好社会风气。

6. 产业工人的社会保障体系和劳动关系协商调解体系不断完善。在佛山市总工会、政府各级部门的有力推进下,与产业工人切身利益密切相关的社会工伤保险体系建设稳步推进,劳动关系协商调解体系不断完善,为劳动者依法维权提供

了保障,并成为全国模范。

7. 非户籍产业工人的社会融入政策不断完善。佛山非户籍人口约380万,产业工人中一半以上为外来务工人员。近些年,佛山市一直在推动实现公共服务均等化,推进非户籍人口融入佛山,市流管办制定了《佛山市推动异地务工人员融入佛山行动计划(2014-2020)》,计划到2020年实现同城融入。

二、佛山现代产业工人队伍建设中存在的问题

1. 制造业创新中心的建设目标与目前产业工人的供给体系存在较大的差距。一是尚未形成完善的知识型、技能型与创新型的产业工人培育体系;学历教育、技能教育之间的通道仍不畅通,高校的人才培养、职业学院与企业的技能人才需求仍未有效对接;大企业在高技能人才培养上的“领头雁”作用未得到充分发挥。二是对国内外优质培训资源的开发利用不足。三是“留才”与“引才”体制机制有待进一步完,重视引才,缺乏留才的有力措施,产业工人队伍的服务体系建设还比较薄弱,对“留才”和“引才”的支撑作用还不强。

2. 产业工人的各类社会保险覆盖程度上仍存在不均衡不充分现象。佛山制造业中的中小民营企业占比较高,人员流动频繁,社会保险尚未做到全覆盖。从集体合同的签订情况来看,仍有部分的企业没有与工人签订集体合同。

3. 外来务工人员的社会融合度有待提高。佛山的产业工人队伍有50%以上是非户籍劳动力,他们的工作生活状态质量决定着整个产业工人队伍的建设。从调研来看,户籍、医疗和教育方面的问题是外来产业工人关注的热点,也是影响他们稳定性和社会融入的重要因素。

4. 跨部门合力推进产业工人建设工作机制有待进一步加强。产业工人队伍建设涉及到工会、人社局、公安局等多个政府部门,目前产业工人队伍建设缺乏一个统一领导机构,在部分工作中存在方向比较模糊、定位不够明确和缺乏协调性等问题。

5. 针对新生代产业工人的思想教育和引导不足。从调研的情况看,佛山新一代产业工人普遍存在流动性大、稳定性低、缺乏艰苦奋斗和吃苦耐劳的精神、自我要求和约束能力差、态度散漫及缺乏责任心等问题。但是,他们也更加崇尚自由、追求个性,更具创造力和活力,对城市融入的需求更大。

6. 产业工人参加党建活动的积极性有待进一步提高。佛山的制造业发展有其独特的密码,其中“一镇一品”的发展模式和乡镇企业、民营企业为主体其制造业的显著特点,这种“小个专”的发展模式促进了佛山市制造业的专业化发展;但组织上相对分散,产业工人参加党建活动的积极性不高,党建组织活动的覆盖面也非常有限。另外,民营企业队伍思想素质建设的长效工作机制有待进一步推进和建设。

佛山制造业及其工人队伍

佛山制造业特点

乡镇企业、民营企业为主体,“一镇一品”。
2016年全市工业总产值位居全国大中城市第6。



佛山制造业劳动力简况



制造业从业人员2016年达240万人,其中70%在民营经济
非户籍人口约380万,产业工人中一半以上为外来务工人员
预计2020年技能人才占制造业人才的40%左右

产业工人队伍建设中存在的问题



- 1 制造业创新中心的建设目标与目前产业工人的供给体系存在较大的差距。
- 2 产业工人的各类社会保险覆盖程度上仍存在不均衡不充分现象。
- 3 外来务工人员的社会融合度有待提高。
- 4 跨部门合力推进产业工人建设工作机制有待进一步加强。

- 5 针对新生代产业工人的思想教育和引导不足。
- 6 产业工人参加党建活动的积极性有待进一步提高。
- 7 产业工人寻求自我提升的主动性和积极性不高。



提升产业工人队伍建设的亮点措施

- 增加产业工人在党的代表大会代表和委员会委员、人代会、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例,探索实行产业工人在群团组织挂职和兼职。
- 推进产业工人队伍党建与党员队伍培养工程的实施。
- 由工会、人社牵头,对行业协会进行整合,成立政府统一管理的行业协会管理部门,将技能培训等权力下放到协会层面。
- 探索发展股份制、混合所有制技工院校。
- 由职业院校在各个工业园区等工人相对集中区域,开设集中教学点,采用夜校或周末教学的方式进行职业培训。
- 帮助技术工人了解成果转化的市场机制等,允许中介组织、风投机构对科技成果产权的自由交易。
- 与佛山院校合作,成立佛山产业工人发展研究院,将产业工人建设的理论与政策研究常态化。



制图:潘潮

7.产业工人寻求自我提升的主动性和积极性不高。部分产业工人对自身职业发展的危与机还缺乏认识,参与政府培训的主动性和积极性不高。主观原因在于,对职业发展规划不足,安于现状,缺乏对自我落后技能水平和职业长远发展危机感的认识。

三、提升产业工人队伍建设的政策措施

(一)加强和改进产业工人队伍思想政治文化建设

1.实施促进产业工人思想素质发展和提升的专项工程。统筹协调深入实施组织覆盖、素质提升、党建创新、强基固本“四大工程”。增强基层党组织在提升产业工人思想素质中的作用,加大基层党组织建设,服务产业工人,引领产业工人发展。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导产业工人爱岗敬业、甘于奉献,培育健康文明、昂扬向上的职工文化,在精神文明建设中发挥示范导向作用。

2.健全保证产业工人主人翁地位的制度安排。增加产业工人在党的代表大会代表和委员会委员、人代会、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例,探索实行产业工人在群团组织挂职和兼职。健全协调劳动关系三方机制及政府和工会联席(联系)会议制度,落实以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,推进厂务公开、业务公开,坚持和完善职工董事制度、职

工监事制度。

3.大力弘扬工匠精神和劳模精神。加强网宣队伍建设,综合运用维权热线和网络论坛、手机报、微博、微信等新媒体平台宣传新时期产业工人的重要地位,加大力度宣扬大城工匠评选工作,弘扬工匠精神和劳模精神,在全社会形成崇尚劳动、尊重工匠的良好氛围。

4.多方位促进党建带工会活动对产业工人思想建设的实效性。提升产业工人参加党建工会活动的积极性和实效性,一方面工会通过党建活动的方式方法来提升产业工人的参与度。另一方面建立推进企业家队伍思想素质建设的长效工作机制,疏通由上至下潜移默化的思想引领和带动效应的通道。探索党建活动与企业发展融合推进的工作实施办法,促进产业工人思想素质与企业生产效率同时实现“双提升”的局面。推进产业工人队伍党建与党员队伍培养工程的实施,着力建设一支以党员为骨干的思想政治强、技术技能优、示范带动作用好的红色产业工人队伍,为促进佛山制造业转型升级和社会转型发展提供坚实的组织保证。

(二)健全产业工人技能形成体系

1.做好佛山制造业产业工人队伍建设的科学规划。根据《佛山市建设国家制造业创新中心三年行动计划》和《珠江西岸先装备制造产业带布局和项目规划(2015-2020)》,在先进装备制造、战略新兴产业、传统优势产业、生产性服务业等方面

进行产业工人培养的重点布局。

2.加强职业教育和技能培训的市场化建设,强化技能培训与市场需求联系,继续推广以市场需求为导向的“订单式”人才培养模式。佛山市工会职工职业技术学校当前正面临由培养全日制学员向培养对接产业工人队伍建设需求的产业人才方向转型。转型后的工会职业技术学校也为佛山市企业紧缺产业工人提供了“订单式”培养的教育合作平台,能有效促进人才培养的市场化导向和精准人才输出现实需要。另外,充分利用和整合现有资源与已经挂牌成立的佛山工会理论研究中心合作,为完善技能人才培养方案和灵活的教学计划提供支撑。

3.强化行业协会在产业工人队伍建设中的作用。由工会、人社部门牵头,对各产业、行业协会进行整合、构建,成立政府统一管理的行业协会管理部门,将技能培训、职业教育、行业信息调查、企业管理等权力下放到协会层面,对行业协会给予更大幅度的人员和财政支持。

4.强化企业内部培训在技能培训中的作用。(1)充分发挥大型骨干企业的示范带头作用;(2)支持民办技工院校发展,探索发展股份制、混合所有制技工院校。(3)搭建班组“五进和三创”平台建设。(4)联合大型骨干企业及相关政府部门加强对中小企业技能人才的培训。(5)充分利用高级技术人才的正外部性,加强“大城工匠”品牌建设,结合已有经验继续做大做强城工匠和劳模工作室,充分发挥优秀技能人才的

示范引领作用。

5.统筹发展职业学校教育和职业培训。(1)推进职业教育与学历教育互通。(2)职称评审与执业资格“互认互通”。(3)改进产业工人技能评价方式。

6.提升产业工人队伍建设国际化水平。积极构建与国外先进制造业产业工人交流的平台,组织产业工人出国交流学习和参加国际技能大赛;加强与“德系汽车技术中心”、“德国技能证书中心”等合作,积极促进双方人员的交换学习,培养与国际接轨的装备制造相关高级技能人才。选拔资助优秀青年产业工人及“创二代”接班人出国交流和深造。

7.加快推进产业工人培训进园区。与院校合作创办专门的“产业园技能提升项目工程”,利用院校的教育师资力量,开展专业对口、针对性强的技能培训课程。加快构建信息共享平台,整合政府、企业、社会各方面的培训信息资源,为产业工人提供更多的合规的培训信息渠道。

(三)加强产业工人队伍的服务体系建设

1.建立佛山制造业企业建立产业工人基础数据库以及产业工人党员数据库,了解产业工人的供求数量和结构,发布技能人才供需不平衡的预警信息,助力产业工人队伍与产业结构升级相匹配。

2.加强互联网教育平台体系

的建设。打造产业工人网络公共学习平台建设,优化数字学习环境,满足产业工人个性化学习需求。

3.应用“互联网+”提高为产业工人的公共服务水平

(1)应用线上平台便利产业工人办理业务。建立统一的公共服务信息平台,统一线上服务入口,实现全业务、多渠道的便捷服务。构筑统一的网上服务大厅。构筑和完善跨地区业务协同平台,促进异地协作。

(2)积极构建大数据平台。积极与公安、税务、民政、教育、卫生计生等部门共享数据资源,探索引入社会机构、互联网的数据资源,构建多领域集成融合的大数据应用平台,准确感知劳动者就业创业和人才服务需求,提供针对性服务,形成对服务诉求的感知与预判能力,为产业工人提供更具个性化的主动服务奠定基础。

(3)推进工会工作线上与线下融合。建设“实体店+网店=职工家园”体系,实现“线上了解职工需求,线下提供精准帮扶;线上进行技能培训,线下组织技能比武;线上提供信息平台,线下完善服务功能的融合。”

(4)应用“互联网+”做好产业工人权益维护工作。建设好佛山市职工权益维护信息平台,提供更加透明的职工权益维护渠道。建设好佛山市劳动人事争议调解服务平台,职工可以随时通

过网络申请调解服务。

(四)创新产业工人发展制度

1.全面提升全体产业工人素质。(1)推进农民工普识教育建设工作。充分利用现有资源和资源服务平台,建立线上线下相结合,学历继续教育和非学历培训并重,工作学习一体化的农民工继续教育新模式。(2)完善职业教育课程体系方案。由人社、教育主管部门牵头,针对人员分散、行业分布广、需求层次多的工人群体,提供灵活多样、分类细化、富于个性的培训方案;盘活中职教育资源,破除入学门槛,借鉴教育培训机构连锁经营模式,由职业院校在各个工业园区等工人相对集中区域,开设集中教学点,采用夜校或周末教学的方式进行职业培训。(3)开展对失业人员、协保人员和农村富余劳动力的培训。由工会、人社部门牵头,举办对失业的产业工人开展补习班,强化实际操作技能训练和职业素质培养,重点提高就业能力和职业转换能力,着力提高培训后的就业率,力争做到培训一人,就业一人。

2.积极推进高等学历继续教育学分认定和转换工作。建设学习者基础信息库、共享课程“超市”、自主选课子系统、学习成果库、学分认定子系统、学分转换子系统,积极推进学习者学分认定、积累和转换的工作,促进高等学历继续教育与非学历继续教育、普通高等教育等之间的学分认定

和转换。

3.激励产业工人寻求自我发展与提升的动力。通过完善技能水平评定与鉴定体系、规范市场用工标准、创新培训保障体系,积极营造技能宝贵鼓励创新创优的文化氛围和时代风尚,让产业工人从思想上重视自我发展与提升的机会、从岗位上迫于自我发展与提升的要求、从氛围上追随自我发展与提升的风尚,从体制上依赖自我发展与提升的通道,从而主动寻求自我发展与提升。

4.重视新生代产业工人的素质提升。加强对新生代产业工人的教育,积极引导新生代产业工人树立正确的就业观和择业观。开展优秀产业工人、劳模等成功典范代表与新生代产业工人座谈交流,做好“传、帮、带”;组织跨区域产业工人开展技术技能交流的联谊活动和思想交流的党建活动,提升其综合素质。

5.推进跨区域合作办学培养人才。由人社、教育部门牵头实现跨区域联合招生和合作办学,提高产业工人队伍的稳定性。支持市内外、省内外中等职业技术学校对接佛山市产业转移园区,跨区域联合招生和合作办学。落实《广佛肇三市职业教育合作意向书》,推进广佛肇三市在办学、招生、管理、实训基地建设、教研、师资培训、技能竞赛等各层面、多领域紧密合作,资源共享、优势互补,共建“广佛肇优质职

教圈”。

(五) 强化产业工人队伍建设支撑保障

1.提升工会组织的覆盖面。按照“党建带工建”的要求,以非公经济组织为重点,以外来务工、劳务派遣工为主要对象,加大中小微型企业工会组建力度,将工会建设全面推进至企业;加强与民政部门合作,按照地域相近、行业相同的原则,街道或者园区以下建立区域性或行业性基层工会联合会。

2.提高民营企业经营者对现代产业工人的认知水平。由政府倡导,以行业协会为承办主体,积极组织各行业中的企业特别是中小企业经营者进行培训班培训、举办论坛提升中小企业经营者现代管理意识。

3.继续加大力度完善产业工人的社会保障。扩大基本公共服务覆盖面,逐步将异地务工人员纳入到与户籍人口同等的公共服务均等化工作范围之中,实现异地务工人员就业有扶持、技能有培训、劳动有保障、社保有纳入、居所有改善、子女有教育、管理有参与、维权有渠道、入户有机会、幸福有共享的“十有共享”目标。

4.完善产业工人创新成果的转化机制和利益分配制度。完善以市场为导向的创新成果转化制度,在企业较为密集和社区、工业园区内配套构建相应的成果转化服务中心,帮助技术工人

了解成果转化的市场机制、法律流程、行政手续,成立市场化的风险投资平台,为技术成果转化提供融资手段,允许中介组织、风投资机构对科技成果产权的自由交易。吸引国内外著名职业技术教育机构共建科研机构或重点实验室,建立产学研合作项目,开展技术研发、成果转化。完善科技创新和成果转换的各方收益分配和利润分成制度,激发产业工人创新的热情和动力。

5.完善产业工人权益保障机制。以维护职工合法权益为核心,进一步构建劳动关系和谐稳定的新局面;完善工资平等协商机制、正常增长机制、支付保障机制以及完善有关工资集体协商的法律法规。有关工资福利等涉及职工切身利益的问题,都应通过工资集体协商决定,对拒不开展工资集体协商或违约行为要制定具体的罚则;依法监督企业落实产业工人的各种劳动福利,狠抓集体合同、工资专项集体合同的履行和落实,真正发挥协商制度的功效,促进广大职工工资的正常增长。

7.加强产业工人队伍建设的理论与政策研究。进一步完善佛山工会理论研究中心的职能,充分利用和整合现有资源,结合产业工人的现状,与佛山院校合作,成立佛山产业工人发展研究院,将产业工人建设的理论与政策研究常态化。④

工会组织推动国企文化建设 “新品牌”成型

□ 蔡丽娜

在国有企业中有不少是“老字号”企业,这些企业在文化建设方面积淀了优秀的文化传统。随着中国特色社会主义进入新时代,企业的发展形势和经营环境正在发生着深刻的变化,“老字号”的国有企业文化建设要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认识到我国社会主要矛盾的变化是关系全局的历史性变化,在继承原有企业文化的“DNA”基础上,不断创新优化。在这过程中,企业工会组织在凝心聚力、团结带领当面对面的独特优势,可有效为国企文化建设注入新的活动,让企业与时俱进地打造出适应新发展环境的企业文化,从而保持强大的生命力和市场竞争力。

一、国有企业文化建设的现状

经过多年的发展,国有企业成为国民经济发展的引领者和重要

支柱,国企的文化建设成为中国特色社会主义文化的重要组成部分。但不可否认的是,国有企业的文化建设还有诸多不尽人意之处。

1.企业文化表象化。在部分国企文化建设中,一些同志过高强调主观灌输的作用,过多追求热闹闹场面的表象,甚至停留在写宣传标语、院内展示活动照片等较低层次上,没有真正将企业精神、企业理念、企业愿景、企业价值观融入职工文化素养的培育和提高过程中,忽视内涵的企业文化建设往往流于形式,不能真正增强职工对企业的归属感和共同实现企业目标的工作积极性,因此作用有限。

2.企业文化缺乏创新。面对经济发展带来的新挑战,国有企业要想在市场中立足,必须改革创新。但是,一些企业缺乏创新意识,缺乏对发展趋势的把握,缺乏对优秀传统精髓吸收,企业文化载体老旧,吸引不了广大干部职工参与,

效果就大打折扣。

3.企业文化缺乏个性。不同国有企业的发展经历、市场环境、竞争对手不同,企业文化建设的内容应该有所差异。但是个别企业死板地按照上级部署办事,上级的要求与本单位实际结合不紧,共性化的内容多,个性化的东西少,缺乏自身特色和生机。所以,企业文化发展切忌千篇一律。

二、工会组织在国有企业文化建设中的优势

国有企业文化建设涉及内容非常广泛而多层次,需要企业党政工团共同努力,齐抓共管。党组织是企业的政治核心,是企业坚持正确发挥方向的保证。企业行政领导是企业文化建设的直接设计、组织和实施者。而企业工会组织的性质和地位也决定了其在企业文化建设中具有不可替代的作用。企业工会组织要从自身的性质、特点出发,



2016年3月,东莞新沙港务有限公司的女职工们齐聚一堂比拼厨艺 / 林文明 供图

抓准自身的位置,选好开展工作的切入点,在企业文化建设中,把弘扬和培育企业精神纳入企业文化建设的全过程,使广大职工始终保持昂扬向上的精神状态。要使企业文化建设不断注入新活动,就必须充分发挥工会组织的各项职能优势。

1.群众基础优势。职工是企业文化的第一载体,而工会组织拥有庞大的会员队伍,具有得天独厚的群众基础。工会是工人阶级的群众组织,是“职工之家”,最贴近职工群众,最体察民情,具有很强的感染力和号召力,可以通过卓有成效

的活动把职工凝聚起来,把职工的价值取向与企业目标远景结合起来,引导职工接受本企业文化理念,产生归属感,成为一种动力,创造出和谐环境,实现企业“以人为本”和“以企业为家”二者之间的高度融合。

2.组织优势。工会组织拥有健全的组织网络,从上到下隶属关系明确,组织贯通,渠道畅通,运转有序,有利于组织上确保企业文化建设的各项措施落实到车间、落实到班组、落实到个人,吸引职工广泛参与。通过工会的组织网络,可以更好

地引导职工参与企业的管理和监督,提高职工参政议政的意识,增强职工的主人翁责任感,营造一个职工各尽所能、各展其力、共促企业健康发展的良好氛围。在工会不同层级的组织中,通过开展丰富的文体活动,使职工在参与活动的同时受到潜移默化的教育凝结成极大的群体合理,从而推动企业生产经营的发展。

3.阵地优势。企业工会组织作为宣传文化教育阵地,既有活动室、图书馆、报刊等固定的文化场地,也有分散在各车间班组的文化场所,

对促进企业文化建设有着重要的影响力,是企业文化建设的重要载体和途径。工会在开展文化体育活动过程中,通过在形式上和内涵上的不断创新,也打造了一个拥有广大职工群众积极参与和文化建设的阵地。

三、企业四个“新文化”的建设需要工会的推动

企业文化一旦形成,就成为企业发展的灵魂。根据企业内外部环境和社会文化的发展变化,企业文化建设应该不断得到调整、完善和充实,从而形成新的企业文化,打造出企业的“新品牌”。

在“新品牌”企业文化的路径上,笔者总结了支撑企业发展理念四个“新文化”,即“创新文化”、“激情文化”、“执行文化”和“匠心文化”建设。这四个“新文化”的建设成型,需要企业工会组织的全面参与和全力推动。

1.创新文化。建立中国特色现代化国有企业制度,是国有企业的改革方向,是现代企业制度的重大理论创新和实践创新。由此而产生的创新文化就涵盖了与创新有关的价值观、态度、信念、信仰等文化精神,涵盖了有助于创新的制度、规范等的文化环境创造。打造“新品牌”文化,要有丰富的创新平台和载体,要给予职工足够的展示价值和全面发展的空间。企业工会组织通过构建创新工作激励机制、建设创新工作室、创新专项资金支持

等,努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面,让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。

创新文化也包括充分尊重和利用好职工的创新成果。对于功底深厚的职工研究制定出的新工艺、新标准、新流程、新管理方法、新文化理念,对于普通职工进行的小发明、小创造、小革新,企业工会组织要在优化的基础上大力推广,并给与精神和物质奖励。

2.执行文化。在企业发展战略的部署和落实中,执行文化成为干部职工队伍战斗力的基础保障。执行文化的培养首先要提升职工思想文化素质,从职工的思想中树立主动执行意识,形成执行的习惯。其次要完善动力机制,不断优化和完善公司的各种激励手段,在有效控制的基础上,形成物质激励和精神激励的良性互动。在这个过程中,工会组织要重视标杆的选树,通过对先进集体、优秀班组、技术创新能手、进过建功标兵等先进集体和先进个人的培养和评选,及时在各岗位、各战线中树立标杆,感召职工去学习和效仿,从而带动执行力的不断提升。

3.激情文化。为了确保战略目标的实现,企业要努力创造职工活力竞相迸发、积极向上的生动局面。通过加强具有特色、推动创新发展的企业文化建设,建立激情工作体系;通过完善公司薪酬、奖励、晋升制度和竞赛、演讲等文

化活动,在公司内形成高昂的比学赶超工作环境;通过公司使命、战略目标、团队愿景的宣传,弘扬职工的劳动激情和不怕困难、一往无前的精神,使职工开心愉快工作,充分施展才华,实现工作生涯目标,提升职工对公司的认同感和归属感。在这过程中,企业工会组织要把参与企业民主管理、民主监督的责任充分发挥好,切实激发出企业职工的主人翁精神和激情。

4.匠心文化。匠心,讲究的是企业职工对工作的专注、严谨、耐心、责任、精雕细琢、精益求精。匠心文化就是通过思想教育、榜样的带领、潜移默化的引导,让职工主动养成匠心意识,养成守秩序、讲规则、重规范的工作习惯。企业在发展过程中,要根据市场变化、客户需求、生产组织的重构,加强职工责任意识的培育,教育职工有匠心、长匠心;对各工作环节制定标准化的操作规范,并加强职工执行规范的考察,使员工尊重自己的工作岗位,严守每一个工作细节,确保每个工作环节标准合规,服务客户细致入微,好上加好。工会组织要充分发挥宣传阵地优势,在职工群众中大力宣扬“工匠精神”,通过各项竞技和评优活动,推动“工匠精神”在企业职工中的广泛渗入,在企业中形成“人人讲规范,人人塑形象,人人做标杆”的文化氛围。①

□ 作者单位:广州港南沙港务有限公司党委工作部

围绕“五心”建设“五型”工会 凝心聚力助推发展

□ 梁冲

为进一步贯彻落实中央、省委和市委党的群团会议精神，着力增“三性”去“四化”，在工会改革中增强职工群众的获得感、幸福感和安全感，今年以来茂名市总工会切实围绕茂名在粤东西北振兴发展中继续走在前列这个中心任务，积极响应省总工会关于团结引领广大职工听党话、感党恩、跟党走，为广东奋力实现“四个走在全国前列”建功立业的号召，着力做实“五个抓手”，围绕“五心”建设“五型”工会，工会组织的凝聚力、战斗力和号召力进一步增强。

做实理论武装，不忘初心 建设“忠诚”工会

把政治建设摆在首位，将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神与习近平总书记对广东工作的重要指示批示、重要讲话精神结合起来，推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育和“大学习、深调研、真落实”活动，通过多形式、分层次、全覆盖的宣传教育和学习

培训，用习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神武装头脑，引导广大干部职工牢固树立“四个意识”，增强“四个自信”，在思想上政治上行动上始终同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，建设“忠诚”工会。

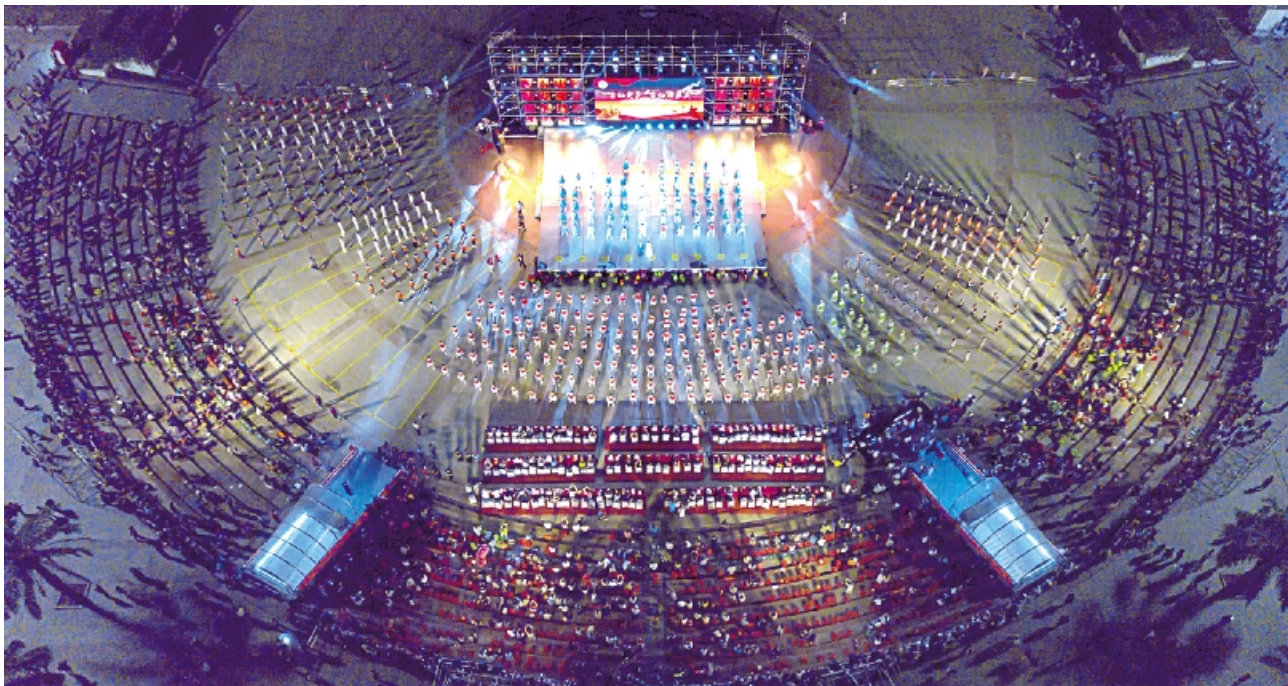
做实建功立业，围绕中心 建设“有为”工会

围绕市委、市政府中心工作，开展“当好主人翁，建功新时代”提质增效创一流劳动竞赛，激发广大职工的劳动热情和创造活力，推动茂名高质量发展。在全市 215 个重点项目、石化、交通等十大重点行业、茂南、电白、信宜、高州、化州等五个县域经济、滨海新区、高新区、水东湾新城三大经济功能区组织开展形式多样的劳动竞赛和“安康杯”竞赛活动。配合美丽乡村建设，开展导游员技能竞赛、提合理化建议、“五小”改革等群众性经济技术创新活动。推荐一批全国、省“五一”劳动奖章奖状和工人先锋号，谋划明年的市劳模评选工作，选树培养基层一线

的先进模范代表。深入学习贯彻习近平同志给中国劳动关系学院劳模本科班学员回信精神，深化劳模和工匠人才创新工作室创建，宣传陈富铭劳动创新工作室“十有”经验（有机构、有制度、有计划、有实物展览厅、有视频、有经费、有档案、有成果、有考核、有奖励）。争创 5 家省级、20 家市级劳模和工匠人才创新工作室。开展寻找“好心茂名·最美工匠”活动，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。落实“工会培优计划”和“助力计划”，加大产业工人队伍建设改革落实和任务推进力度，提高职工综合素质。举办“劳动光荣，劳动者最美”职工排舞展演和“好心茂名”喜迎建市 60 周年职工歌咏比赛，丰富职工业余文化生活，建设“有为”工会。

做实维权维稳，紧贴重心 建设“责任”工会

突出工会主责主业这个重心，着力构建和谐劳动关系，营造共建共治共享的社会治理格局，在履职尽责上彰显新担当。健全劳动关系



5月23日晚,茂名市总工会和茂名市广播电视台联合举办职工排舞风采展演晚会。/张旦焯供图

三方协商机制,完善市县两级政府与工会联席会议制度,建立工会与人社、公安、住建、安监等部门职工维权维稳信息互联互通机制,做实“法院+工会”劳动争议工作,市县两级工会全部建立劳动争议诉调对接工作室。深化工资集体协商“要约行动”,确保已建会企业集体合同签订率达到85%以上。提高职工维权实效,加强职工队伍情况风险排查、源头预防和应急处置力度,建立信访维权干部天天零距离、面对面联系职工制度,抓好工会干部和法律援助律师在职工服务中心一线接访、主动下访维权机制建设,做好“工人在线”、网络舆情等劳资纠纷排查化解工作。加强厂务公开民主管理,形成省、市、县三级先进单位

带动整体工作的格局,建设“责任”工会。

做实帮扶服务,凝聚人心 建设“温暖”工会


牢固树立职工群众对美好生活的向往就是工会新的使命和担当的意识,不断创新服务平台、丰富服务内容,拓展服务职工载体和平台,按照“会、站、家”一体化建设思路,推动工会服务站(点)、服务窗口向基层延伸覆盖,评选一批五星级职工服务中心(站点)。做实“职工有困难找工会,工会主动服务职工”品牌,做好工会“春送岗位、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖”活动,做强茂名工会“主题探访、爱心超市、大病救

助、关爱女职、二次医保、免费体检”等帮扶服务品牌。加快推进网上工会建设,建立以会员实名制为基础、以普惠制为核心的服务工作体系,努力让职工群众感受到工会组织有“家”的感觉,建设“温暖”工会。

做实工会改革,坚守恒心 建设“活力”工会

持续深化工会改革,加强工会组织建设,切实转变作风,不断提升群众工作水平,使各级工会组织活起来、转起来。围绕增“三性”去“四化”的要求,坚持眼睛向下、面向基层,将力量配备、服务资源向基层倾斜。突出重点推进工会组织建设,开展建筑工程、物流运输等重点领域、

“两新组织”和农民工集中入会行动。着力把电白六韬珠宝、茂南迎宾社会工联会等9个“三个一批”先行试点建成联系服务职工的“窗口阵地”，探索把职代会、工资集体协商、帮扶站点建设、劳动竞赛等纳入模范“职工之家”创建考核范围，叫响做实“职工之家”品牌。统筹抓好工会预算、收支业务、政府采购、资产、工程和项目、合同控制等内控制度建设，加强工会经费审计监督，开展巾帼巧匠技术技能比武，建立工会干部联系服务基层制度，建设“活力”工会。

当前茂名市6788家基层工会(涵盖单位20000多个)的75万名会员在市总工会的团结带领和组织动员下，增强做好工会工作的使命感和责任感，提高政治站位，以对党忠诚、为党尽责、为民造福的政治担当和时不待我、只争朝夕、勇力潮头的责任担当，努力为职工服务、为党政分忧、为企业和谐、为经济加油，各级工会干部团结动员广大职工为茂名经济社会发展建功立业，引领广大职工群众听党话、感党恩、跟党走，当好职工群众的“娘家人”，努力把各级工会建设成为忠诚工会、有为工会、责任工会、温暖工会和活力工会，以实际行动迎接中国工会十七大的胜利召开！

□ 作者单位：茂名市总工会办公室

发挥公司三级工会优势 做职工的“娘家人”“知心人”

□ 周远青

2017年以来，广东新宝电器有限公司工会以“夯实组织基础、完善工作机制、强化关爱服务、提升员工素质、构建和谐劳动关系”为重点，发挥公司三级工会优势，创新工作思路，增强服务意识，切实发挥了职工“娘家人”、“知心人”的作用。

夯实组织基础

落实会员代表大会制度。2017年5月广东新宝电器有限公司工会换届以来，调整充实工会领导班子，目前，工会委员会、工会经审委员会班子健全，职代会常设机构设立监督评议组、劳动保护组、生活福利组，负责日常管理工作。新宝工会下设10个工会分会，每个分会设3个功能组组长，即监督评议组、劳动保护组和生活福利组，每个分会下设若干个工会小组，建立起三级工会

管理架构，即新宝工会一制造群工会分会一分公司工会小组，公司工会专职工会干部5人、兼职干部63人，工会分会兼职工会干部317人，新宝工会专兼职工会干部共385人。目前，新宝工会会员总数27698人，入会率100%。

完善工作机制

新宝工会建立健全工会各种会议制度、福利制度，明确各级工会职责和分工。两年来，制定了《广东新宝电器有限公司集体合同》、《广东新宝电器有限公司工资协议》、《广东新宝电器有限公司女职工特殊权益保护专项集体合同》、《员工手册》，职代会审议新宝综合计时工作制的会议、及成员罢免及重新选举等，充分体现了职工民主管理、参政议政的主人翁精神。新宝工会每月定期召开工作例会，各分会主席汇报

公司工会干部每月举行与员工零距离沟通会,2018年上半年共举行了125场沟通会,与4000多名工人进行零距离接触,接到合理诉求199起,结案199起,结案率100%。公司线下设有联络员63人,收集一线员工的心声,并每月召开会议,或会上或电话或微信及时反馈,新宝工会将收集到的问题点发给问题单位责令整改。今年上半年,已接反馈412条,整改率100%。

工作,提出工作中存在的问题及困难。各分会每月定期召开分会干部月例会,新宝工会派人列席参加。

新宝工会认真履行职责,针对宿舍、饭堂服务、基层管理、车间安全方面进行全面监督,并取得公司最高领导同意针对外包饭堂采用末位淘汰制,由员工选出最不受欢迎的饭堂进行淘汰,充分体现了职工民主管理。

强化关爱服务

新宝工会制定和完善《员工福利基金管理制度》、《关于内部员工困难补助标准事宜》制度,建立困难员工信息档案,2018年上半年,新宝工会慰问困难职工60人次,发放慰问金、慰问品金额15000多

元,看望慰问因病住院、生育探访职工32余人次,发放慰问金、慰问品金额9800元。按照公司《员工福利基金管理制度》,员工患病,入职满3个月后,医疗自费费用超过2000元含2000元可按申请金额的40%互助,最高互助金额2万元,2018年截至6月共受理16单,补助119000元。按照公司《关于内部员工困难补助标准事宜》,因病致困或发生重大变故致困公司评审视情况给予20%~40%补助,2018年上半年,共受理6单补助14000元。新宝工会不定期召开员工福利基金评审会,将评审会通过的情况全公司公示一个星期,接受大家的监督。

据不完全统计,今年以来,各类慰问涉及职工14000多人,累计发放慰问品金额42000元;开展夏日送清凉到基层活动,慰问高温工作人员,总金额493000元;慰问女职工10186人,发放慰问品总金额438000元;每季度发放员工福利包,有雨伞、洗衣液、抽纸、焖烧杯、洗衣粉等生活用品,总金额245万元;开展爱岗敬业活动,对有贡献员工发放“服务敬业奖”,总奖金达299.7万元。开展职工健康服务,每年为员工进行健康体检,体检费达493.8万元。

提升员工素质

2018年,新宝公司投资500万元新建占地2300平方米的新宝工会“职工之家”,内有桌球室、乒乓球

室、健身房、书法棋牌室等。实施员工学历提升计划,员工通过考试和学习,获得大专或本科毕业证书,可享受公司报销总学费的50%。近年来,有442人获教育基金185.6万多元奖励。近两年,新宝工会组织各类文化体育活动均取得丰硕成果,如新宝工会东菱学院邀您免费看电影、台球比赛、跳绳比赛、“新宝杯”乒乓球赛、交友联谊活动、“协同杯”羽毛球赛、新宝足球俱乐部足球联赛、中秋游园活动、棋牌类比赛等各项活动均精彩纷呈,职工文娱活动得到了极大的丰富。

构建和谐劳动关系

新宝公司工会干部每月举行与员工零距离沟通会,2018年上半年共举行了125场沟通会,与4000多名工人进行零距离接触,接到合理诉求199起,结案199起,结案率100%。公司线下设有联络员63人,收集一线员工的心声,并每月召开会议,或会上或电话或微信及时反馈,新宝工会将收集到的问题点发给问题单位责令整改。今年上半年,已接反馈412条,整改率100%。

新宝工会还在各分公司车间建立宣传栏、通过微信、短信平台、宿舍进行公示,让员工熟悉公司申诉流程,清楚工会工作职能,找到合适的申诉渠道,提升员工对新宝公司的满意度,对新宝工会的认知度。④

□ 作者单位:佛山市顺德区总工会

P2P 连续爆雷 除了金融稳定 还要关注员工情绪

7月13日,P2P平台深圳投之家金融信息服务有限公司(下称“投之家”)多位核心高管失联。一名投之家员工透露,投之家100多名员工,共投资进去了2000多万元。事件发生后迅速引爆舆论,多个媒体均做出了报道,相关部门已介入事件。网友们一面倒地指责投之家及高管,并认为政府应负主要责任。

□ 南方工报社舆情室

“行业风向标”也“跑路”了

截至7月17日,有关“投之家高管失联”相关网络新闻报道473篇,报刊2篇,论坛87篇,博客12篇,微信198篇,微博44条。

投之家是一家P2P网贷公司,2014年9月上线。投之家与P2P行业最大的第三方平台“网贷之家”同属盈灿集团。盈灿集团董事长徐红伟同为网贷之家和投之家创始人。

7月13日,深圳P2P圈爆出,被圈内誉为“行业风向标”的投之家“跑路了”。当日中午,投之家发布《关于债券预期的公告》确认“出事”,同时表示公司运营团队已经主动报案,并协助经侦部门配合调查。

7月14日,投之家员工在其官微发布公告《投之家员工致广大投资人的一封信》。员工们在公开信中向高管们隔空喊话,希望他们站出来承担责任,不要再逃避。他们表示,内部员工的投资不少为结婚

买房的款项,还有亲戚朋友的钱。目前该文已被删除。当晚,投之家被深圳警方以涉嫌集资诈骗案立案侦查,目前案件正在进一步办理之中。

7月16日,投之家官方微博称:目前由于警方介入,谈判已经被中断;投之家CEO黄诗樵被收押;网贷之家创始人徐红伟被警方采取强制措施。

该事件发生后迅速引爆舆论,人民网、中国经济网、中国网、新京报、每日经济新闻、第一财经日报、网易、新浪等各大主流媒体及微博、微信等自媒体平台均作出报道及转载,其中网易、新浪转载的文章引发了大量网友参与讨论。12小时内,网易相关文章参与跟帖的网友超过8340人次;16小时内,相关微博转发超过1130条,网友评论超过1560人次。从舆情走势来看,事件自发生之后舆情关注度呈上升趋势,在警方介入,投之家创始人和CEO被警方采取措施当日,舆情热度达到顶峰。

P2P 行业连续爆雷, 网友认为政府应负主要责任

投之家金融理财平台“爆雷”(指公司将投资者的钱进行挪用后,未能偿还投资者,继而跑路的行)并非个案,近期P2P出现高管跑路、倒闭事件层出不穷。自6月份“唐小僧”、“联璧金融”、“小诸葛金服”三连炸以来,到近日的“钱爸爸停止运营”、“上海永利宝老板失联”,P2P行业似乎就进入了大崩盘阶段。据“网贷之家”数据,6月份停业及问题平台数量为80家,达到今年以来月度之最。

多家平台接连发生爆雷事件,也让恐慌情绪在业内滋生。对此次事件,32%的网友认为政府应对P2P加强监管并控制,不要等涉事企业跑路了再来处理;27%的网友质疑金融创新发展畸形,政府应负主要责任;23%的网友认为P2P是投机式赚钱,致使至存在高风险;还有部分网友谴责国人诚信缺失。

建议加强舆情监测，注意
员工情绪，防止次生舆情

就该事件来看，警方已及时介入，投之家高管也已被限制行为，相信事件随着警方的调查会有最终结果。然而，投之家此次不仅涉嫌集资诈骗，同时还涉及到劳资问题。在事件中，投之家的普通员工和投资人一样成为受害者，他们在投之家投资总计2000多万元，其中不少为结婚买房的款项，还有亲戚朋友的钱。目前，他们一边维权，一边还要面对投资人的不理解，处理投资人关系。

近日，广州、深圳等地互金协会发文严禁平台跑路，虽然从防患于未然的角度，在一定程度上能够遏制P2P平台“跑路”等恶性风险事件，但有舆论认为政府部门应从监管角度出发，在平台注册、运营之初就应严格审查，起到干预制约作用，从根上遏制非法、不具资质的平台进入市场，减少类似事件发生。

从媒体报道来看，部分员工情绪低落，期盼事件尽快解决，返还本金。目前警方还在进一步侦破中，在事件未有最终结果前，相关部门应加强舆情监测，特别是涉及员工动向等方面。另外，线下也要注意员工情绪变动，防止员工集结发生次生舆情事件。⊕

邮政投递员莫计引： 一封信、一颗心 一份报纸见真情

□ 图 / 林景余 文 / 黄细英



作为一名投递员，要尽力、尽职、尽责，全身心地投入到工作中去，以强烈责任感和爱心为千家万户传播文化和信息。

——莫计引

炎炎夏日里,高温天气“烤”验着每一个人。有一群人不得不顶着骄阳烈日,在城市的大街小巷里穿梭,将一件件快递包裹送至收件人的手中。阳江市投递局投递一班班长莫计引就是其中的一员。风风雨雨18年,莫计引投递的邮件已无法计数,但对阳江每个投递点的熟悉度见证着他的成长。

2000年,莫计引入行成为一名投递员。对于新投递员来说,走错路是常有的事,莫计引也不例外,特别是阳江郊区的小工厂,厂房外形相似,且没有门牌号、厂名,这让他走了不少冤枉路。

每天早上不到8点,莫计引就到了投递站,和其他投递员们一起整理当天需要投递的报纸。“数报、分报、整理,要花上几十分钟时间。”莫计引说,这是磨刀不误砍柴工,送报的时候就方便多了。之后,他把整理好的报纸放入摩托车上的报袋里准备出发开始投递工作。莫计引告诉记者,他每天要送500多份报纸,外加70多份包裹,碰上“双十一”等旺季,包裹量会翻倍。“我们每天出两个班次,中午一般一点前能回来,吃过饭后马上准备下午的投递。要是信件多的话,晚上9点多才能赶回投递站,再处理一个多小时的内务才能下班。”

信件虽小,却承载着客户的情感甚至重要的信息。他说,送信件最怕遇到的就是漏写或错写送达地址,因此而产生的疑难邮件,行话叫做“死信”。“死信”按规定应该退回给寄件人,但偏偏很多寄件人就连寄出地址也不写或者没写全。“虽然地址有误,但毕竟有线索,万一信件内容很紧急怎么办?”莫计引的心里只认准了一条“一封信、一颗心,一份报纸见真情”,主动将难题扛在自己身上,经常用私人时间帮信件找主人。④



总是带着微笑送快递上门



莫计引(中)和同事们整装出发



快速分拣报纸

人物检索

莫计引,1979年生,阳江人,阳江市投递局投递一班班长,4次参加阳江市邮政局职工职业技能投递工种比赛,都获得“个人全能”第一名;2005年9月参加广东省邮政局第一届职工职业技能投递工种比赛获得“优胜奖”;2006年8月参加广东省职工职业技能投递工种比赛获得“优秀奖”。2015年参加阳江市邮政投递工种技能竞赛,获得盖戳排信单项、理论知识单项、函件批改退单项一等奖,荣获“阳江市职工经济技术创新能手”称号。

劳动关系 ≠ 劳务关系

劳动关系与劳务关系，属于不同的法律关系。二者虽仅一字之差，相关的法律后果却是大相径庭。

如果你与单位建立的是劳动关系，意味着实际用工之日起一个月内，单位必须与你签订书面劳动合同，否则你可以要求单位从第二个月开始支付二倍工资；意味着你加班时可以要求支付加班工资，年度结束仍有未休年休假时可以要求支付未休年休假工资；意味着你工作期间发生工伤的可以获得工伤赔偿，被违法解除劳动关系可以要求支付赔偿金。

可是，如果你与单位建立的是劳务关系，意味着单位无需为你缴纳社会保险费及住房公积金，意味着发生人身损害时你只能要求单位在其过错程度范围内承担赔偿责任，意味着你只能获得劳务费用而没有年休假、高温补贴等福利待遇，意味着一般情况下你不会因劳务关系解除而获得补偿或赔偿。

劳动关系受《劳动合同法》保护，而劳务关系适用的是《合同法》。相对而言，在劳动关系中，劳动者的权益更能得到保护。现实生活中，部分用人单位为了规避法律风险，会要求实际存在劳动关系的劳动者与其签订劳务合同，这使得劳动者的合法权益受到极大损害。

我们认为，与劳动者签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，也是劳动者的法定权利，用人单位要求签订与实际情况不相符的劳务合同是违法的，劳动者应当拒绝用人单位的不合理要求，依法维护自身合法权益。若劳动者按用人单位要求签订劳务合同而后期发生劳动争议，存在劳动者无法举证双方名为劳务关系实为劳动关系而承担不利后果的法律风险。

当然，即使劳动者与用人单位签订了劳务合同，只要双方确属劳动关系，且劳动者能就双方存在劳动关系的事实进行充分举证，司法机关仍会认定双方属于劳动关系。我们认为，劳动者可以从以下角度证明双方实际上属于劳动关系：

1、劳动关系与劳务关系的重要差异在于，在劳动关系中劳动者受用人单位的劳动管理，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，而在劳务关系中，提供劳务者与接受劳务者不存在隶属关系，双方地位平等、自主独立。因此，若劳务合同中存有劳动者应遵守单位规章制度之类的表述，可作为双方实际上属于劳动关系的初步证明。

2、劳动者受用人单位劳动管理的重要体现是劳动者接受用人单位的考勤管理，劳动者上下班时间较



□ 胡芳军

全国维护职工权益杰出律师
广东工会法律服务团成员
广东晟晨律所合伙人、副主任

为稳定。因此，劳动者可提供考勤表，以证明双方存在劳动关系。

3、在劳动关系中，用人单位一般定期向劳动者支付劳动报酬，一般以月为支付周期，而在劳务关系中，劳务费用的支付时间及方式等由双方协商确定，可能是一次性支付或按周支付等。因此，劳动者可提供工资银行流水，证明用人单位定期支付劳动报酬，以此佐证双方存在劳动关系。如若用人单位发放显示有加班工资、年终奖等内容的工资条，可进一步证明双方属于劳动关系。

4、劳动关系中劳动者的工作内容一般是用人单位的业务组成部分，而提供劳务者的工作内容一般是辅助性的、临时性的。因此，劳动者可提供岗位说明书、体现工作内

容的邮件资料等进一步证明双方属于劳动关系。

5、劳动者可提供体现员工身份的资料,例如:入职员工登记表、作为公司授权代表与第三方签订的合同、公司对员工特有的奖励奖状、微信员工群等。

另外,需要提醒的是,一般情况下,劳务关系解除或终止,劳动者并不能获得经济补偿金或赔偿金,但也存在特殊情况。例如:涉外用工未依法办理用工手续的,双方可能形成劳务关系,但劳动者被违法解除劳务关系的,仍可依《劳动合同法》第九十三条“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为,依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的,该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任”之规定,要求单位支付赔偿金(当然,这一块在司法实践中存有争议)。

现实生活中,与用人单位相比,劳动者处于弱势地位,劳动合同是对劳动者权益的较好保障,我们建议劳动者在签订劳动合同这一点上不要轻易退让。Ⓣ

能不能胜任工作, 都是公司领导说了算?

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

一位网友向“工人在线”平台反映,他所在公司的股权被另外一家公司收购了,公司的实际管理人也发生了变化。他与公司实际管理人的理念产生冲突,双方往往引发矛盾。最终,公司实际管理人以该网友不能胜任工作为由,调整了他的工作岗位。可是在工作岗位调整后,公司仍认为他不能胜任工作,并最终解除了和他的劳动合同。他很疑惑,难道公司实际管理人认为他不能胜任工作,他就一定是“不能胜任工作”吗?

【回复意见】

根据《劳动合同法》,职工不胜任工作的,单位有权单方调岗。那么,何谓“不能胜任工作”?

原劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第二十六条第三项规定,“不能胜任工作”是指不能按照要求完成劳动合同约定的任务或同工种、同岗位人员的工作量。

在司法实践中,“不能胜任工作”的认定要求单位需要明确劳动者的工作任务和工作量,且告知劳动者。同时,用人单位应制定公正、客观的考核机制,并予以公示。最后,用人单位才

能以之前已经明确的岗位要求和工作任务对劳动者进行考核,考核不及格后,才能认定为“不能胜任工作”。

本案中,公司既未明确该名员工的工作任务或工作量,也未对其进行工作考核,就单方面认定其为“不能胜任工作”,进而单方调岗,显然不合法不合理;后续更是以此为由解除劳动合同,更加不合法不合理。

【风险提示】

问:“末位淘汰”等同于“不能胜任工作”吗?

答:“末位淘汰”不等同于“不能胜任工作”。最高人民法院审判委员会2013年11月8日发布的指导案例18号——中兴通讯(杭州)有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案明确指出,劳动者在用人单位等级考核中居于末位等次,不等同于“不能胜任工作”,不符合单方解除劳动合同的法定条件,用人单位不能据此单方解除劳动合同。

此外,《第八次全国法院民商事审判工作会议(民事部分)纪要》明确规定:“用人单位在劳动合同期限内通过‘末位淘汰’或‘竞争上岗’等形式单方解除劳动合同,劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由,请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。”Ⓣ

江苏:女职工劳保规定出台 增加更年期保护

《工人日报》/ 2018.07.03

《江苏省女职工劳动保护特别规定》已从7月1日起施行。该规定有4大亮点:一是规定企业、民办非企业单位以及实行企业化管理的事业单位应当就女职工特殊权益保护

与工会开展集体协商,并订立女职工特殊保护专项集体合同或者在集体合同中专章规定女职工特殊保护内容;二是在国家规定对女职工经期、孕期、产期、哺乳期等“四期”保护的

基础上,增加已婚待孕期、更年期的保护;三是首次将女职工全孕程保护纳入规章,怀孕不满3个月确需保胎休息的,可休“保胎假”;四是规定了职场防止性骚扰的具体措施。

武汉:全国首创特别定制职工普惠服务“工会会员两票”上线

中工网 / 2018.07.02

湖北武汉市总工会近日召开“工会会员两票”上线发布会。“两票”即工会会员公园年票和电影票。持工会会员公园年票,会员可到签约景区免费游玩,节假日不限。该票覆盖武汉城市圈30+ 优质景

区,门票总价值2872元。持“工会会员电影票”,会员们可到全城百家合作影城兑换观影或网上选座,不限影院、不限影片,不限节假日,原价198元。据了解,两项套票均定价100元。购买“两票”可使

用工会会费,会费不足部分可以用工会经费弥补。但弥补部分不得超过基层工会当年会费收入的3倍,每人每年不超过200元。据称,这是全国首创的特别定制职工普惠服务。

常州:“企业提取明确比例利润奖励职工创新”写入专项集体合同

新华网 / 2018.07.13

日前,江苏常州市总工会在紫龙药业有限公司举行了职工(劳模)技术创新专项集体合同首签仪式。合同约定,非专业性科技研发人员的职工

如能给现有产品生产工艺或工程改进带来利润增长,该公司将进行奖励,奖励金额为(净)利润的5%,计算周期为一年;取得创新成果或获得荣

誉的职工,还可在技术职称上实行越级评定。常州各辖市、区总工会年内将全面推行职工(劳模)技术创新专项集体合同试点工作。

安阳:首届农民工劳动创意大赛举办

《工人日报》/ 2018.07.12

河南安阳市总工会近日举行首届农民工劳动创意大赛。大赛分为农民工劳动技能竞赛、农民工特色体育比赛、农民工创新意识能力比赛和农民

工文化艺术比赛四个部分。其中,农民工劳动技能竞赛主要包括钢筋工、砌筑工、绑扫帚工三个工种。除了比拼技能,此次比赛还加入了创意、体

育等考核元素。在农民工文化艺术比赛现场,参赛者展示了自己的美术、摄影、剪纸等作品。市总还现场为农民工送上了价值12余万元的慰问品。

暑假娃难带？
工会来关爱！



7月12日，中山市阜沙镇工青妇组织联合开展暑期校外实践活动。数十名孩子走进“微缩社会”里体验各种职业角色扮演。/ 罗俊斌 供图



7月27日，广州南沙区总组织近百名外来务工人员子女在生态农庄参加了亲子拓展活动。对未能成功报名本次活动的“小候鸟”，各下属工会也派发了1600多套水上嘉年华亲子套票。/ 丘欢梓 摄



7月起，江门江海区总出资20万元购买社会组织服务，为辖区职工子弟提供了篮球、足球、书法等培训班。/ 黎明浩 供图



7月16日，深圳市宝安区总工会主办的2018年“候鸟南飞”夏令营开营。参营的家长、孩子。/ 胡春盛 摄



走进食品生产车间、亲子制作唐家茶果……7月13日至15日，珠海市高新区总组织辖区内单亲困境儿童、异地务工子女参加了夏令营活动。/ 蓝娟 摄



7月22日，东莞市工人文化宫针对“小候鸟”举办了职工亲子绘画活动。80位小画家描绘出了心中的“丛林王国”。/ 黄雄 供图