



GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

广东工运

广东省总工会主办 2018年第12期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流

特别专题——

致敬

改革开放

奋斗者

- 百名“改革先锋”7人来自广东 其中4人为劳模
- 亿万劳动者是改革开放伟大奇迹的创造者
- 改革开放以来职工队伍的结构变化
- 回首广东劳动关系40年



李玉赋讲话



吕业升致辞

全总在粤交流经验 推进货车司机等群体入会



12月27日,全国工会推进货车司机等群体入会工作现场经验交流会在广州召开。全国总工会党组书记、副主席、书记处第一书记李玉赋出席会议并讲话,强调力争到2019年底货车司机等八大群体企业建会率和职工入会率都达到50%以上,到2020年底实现全国农民工入会率达到55%的目标任务。全总副主席、书记处书记蔡振华主持会

议,副省长欧阳卫民到会致辞,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升出席会议。

当天下午,蔡振华一行现场观摩了林安物流园司机之家和广州穗保安全押运公司工会工作。省总工会党组成员、经审会主任冯建华,省总工会副主席(兼)、广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩等陪同参观。 组图摄影:林景余





蔡振华(前排中)和与会代表参观林安物流园司机之家



经验交流会现场



《广东工运》

2018年第12期

总第342期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 南方工报社
编 辑 出 版 《广东工运》编辑部
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12月30日

01 卷首语

致敬,改革开放奋斗者!

02 月度大事

04 特别关注·纪念改革开放40周年特别专题

百名“改革先锋”7人来自广东 其中4人为劳模
亿万劳动者是改革开放伟大奇迹的创造者
改革开放以来职工队伍的结构变化
回首广东劳动关系40年

15 调查研究

由深圳佳士工人“维权”事件引发的工会思考
关于离退休人员费用在基层工会经费列支的理论探讨
浅谈现代企业制度下国企如何提高保障民生水平

22 实践探索

集体协商现状与实践浅析

24 人物风流

焊工刘楚盛:让更多年轻人知道,有真本事的技工有前途

26 舆情观察

庆祝改革开放40周年大会引起广东各界热烈反响

27 维权讲座

年底了,劳动者们的年假享受了吗?

29 案例分析

用人单位可以对职工进行罚款吗?

30 他山石

致敬,改革开放奋斗者!

□ 《广东工运》编辑部

1978年12月18日至22日,党的十一届三中全会召开。以此为标志,中国开启了改革开放的历史征程。此后的40年里,从农村到城市,从个体到企业,从经济体制改革到全面深化改革……在中国共产党的领导下,亿万中国人民,以创新发展的改革精神、攻坚克难的奋斗精神、奋发图强的进取精神,书写了国家和民族发展的壮丽史诗。

40年,波澜壮阔;40年,翻天覆地;40年,照亮生活。这40年,属于日益富强的中国,也属于每一个为之努力的人!致敬,改革开放!感谢,奋斗者!

四十年,致敬先行者! 改革开放40年,中国变化翻天覆地。是无数先行者改革的勇气,让探索和前行路上更有动力。40年,是中国共产党在历史关头的正确抉择,也是先行者敢闯敢试的开拓精神,更是广大人民群众的智慧

和勇气,让中国大地日新月异。

四十年,致敬农民工! 他们是改革开放后出现的新群体,离开耕作的土地,走向陌生的城市,他们在建筑工地、生产一线……成为建设中国的生力军。截至2017年底,我国有超过2.8亿农民工。他们是城市的建设者,也是中国发展进步的推动者。他们在改革开放的伟大进程中,用辛勤与汗水贡献自己的力量,也在奋斗中成就自己,融入新的生活。

四十年,致敬大国工匠! 他们扎根一线,精益求精,在生产线上、在车间……用平凡书写了中国制造的传奇。他们创新攻坚,传承技艺,让“中国制造”在世界引领风潮。道阻且长,行则将至。是时代,让中国工匠“追梦”路上有无限可能!

四十年,致敬科技工作者! 他们起步于一穷二白的年代,在最艰苦的条件下卧

薪尝胆,以最大的热忱追赶世界。正是改革开放,极大释放了科技创新的潜能,迎来了科学的春天。春华秋实,中国科技发展从跟跑到并跑,再到在一些领域领跑,伟大成就源自于伟大时代。

四十年,致敬创业者! 40年前,中国基本没有民营企业,而到2017年底,中国民营企业数量已达2700万家,这背后,是千万创业者艰辛的奋斗故事。创业者,新时代的弄潮儿,他们用自己的行动开拓新的领域,让整个社会充满活力,也在改革开放的大潮中创造更多精彩。

四十年,致敬努力的你我! 40年改革开放,是国家的一段辉煌传奇,更是你我的奋斗之歌。你可能是企业家、老师、厨师、快递员……你曾经熬的夜、流的汗,曾经为改变而下的决心、为前行而生的勇气……都会在时代发展的画卷上留下最绚丽的笔触。④

国务院印发《意见》：企业不裁员将返还 50% 失业保险费

中工网 / 2018.12.05

为确保就业局势持续稳定,国务院 12 月 6 日公布《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》(下称《意见》),提出了一系列促进就业的重要举措。

《意见》提出,将支持企业稳定发展。对不裁员或少裁员的参保企业,可返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%,对其中面临暂时性生产经营困难且恢复有望的,加大

返还力度。

《意见》明确,将扩大就业见习补贴范围,实施三年百万青年见习计划,将就业见习补贴范围扩展至 16~24 岁失业青年。

《意见》提出,积极实施职工培训。困难企业可组织开展职工在岗培训,企业职工教育经费不足部分,经所在地人社部门审核评估合格后,由就业补助资金予以适当支持。对下岗

失业人员普遍开展有政府补贴的培训,对其中符合条件的就业困难人员和零就业家庭成员在培训期间再给予生活费补贴。将技术技能提升补贴申领条件由企业在职职工参加失业保险 3 年以上调整至参保 1 年以上。

《意见》明确及时开展下岗失业人员帮扶。对符合条件的下岗失业人员,及时落实失业保险待遇,并纳入最低生活保障和临时救助范围。

全总明确：职工福利支出可根据物价上涨适度调整

央广网 / 2018.12.27

在 12 月 27 日召开的 2019 年工会“两节”送温暖新闻发布会上,全总权益保障部巡视员栾樾表示,不要小看点福利,它能够增强广大职工的获得感、幸福感,希望地方会根据物价上涨的情况,对福利的标准适度的增加。

栾樾介绍,2014 年全总经过与有关部门多次沟通协商,出台了《基

层工会经费收支管理办法》,明确规定了哪些福利可以发放。2017 年全总又重新修订了办法,规定了支出范围和标准。从现在对基层单位执行情况看,大部分的基层单位都能够按照规定给职工发适当的福利,还有一小部分企事业单位,在政策把握上把握不准,有的还在观望。但大部分企业还是执行了。

栾樾表示,希望地方会根据物价上涨的情况,对福利的标准适度的增加。他又强调,在职工福利发放上,机关、事业、国企这三个发放主体要注意资金来源要正当,要用单位的福利费或工会经费开支以及把握发放的形式两点。不能用公款,挪用工作经费,设立账外账、小金库;不能发放高档的奢侈商品,包括购物卡、代金券。

第三届国际创新创业博览会举办 广东职工创新产品引关注

《南方工报》 / 2018.12.17

12 月 14 日至 16 日,第三届国际创新创业博览会(以下简称“创博会”)在北京国家会议中心举办。来自广东、江苏等 21 个省市及部分产业工会率所属的近 90 家企业在大国工匠展区,现场交流劳模创新工作经验,展示职工创新成果。全国总工会副主席阎京

华、江广平亲临广东省总工会展台现场,鼓励广东企业继续坚持产品研发,助力科技创新和成果转化,为中国实现高质量发展贡献力量。

本届创博会上,广东省总工会等 5 家单位获颁“双创特别贡献”奖牌。由深圳供电局有限公司职工王

世详主创的《在离线风险点管控技术在电网继电保护及二次回路作业中的应用》获优秀奖。

创博会由中华全国总工会、共青团中央指导,国家信息中心、全国总工会劳动和经济工作部等单位联合主办,已于 2016 年、2017 年成功举办两届。

全省职工书屋十周年经验交流现场会在穗举行

《南方工报》/ 2018.12.07

12月6日,由省总工会主办,广州市总工会、广州医药集团有限公司、广州白云山中一药业有限公司承办的全省职工书屋十周年经验交流现场会在广州举行。近200人齐聚羊城,总结我省职工书屋十周年建设经验,研讨未来创新发展规划。

中国工人出版社党委书记、社

长、全国工会职工书屋建设领导小组副组长王娇萍,省总工会兼职副主席、广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩,省总工会党组成员、经审会主任冯建华等领导出席了活动。王娇萍充分肯定了我省职工书屋建设的整体情况。冯建华对持续推进全省职工书屋建设工作

提出了要求。

据了解,自2008年全省工会职工书屋建设工作启动以来,截至目前,全省已累计建设职工书屋10800余家。其中,全国职工书屋示范点769家,服务职工超200多万人。“十大书香企业”评选等品牌活动受到全总领导的高度肯定。

梳理我省2万余起劳动争议案 千余件涉及工会职能被忽略

《南方工报》/ 2018.12.24

日前,在2018年中南、西南、华东片区工会理论教学研讨会上,省总工会干部学校、广东摩金律师事务所律师对广东省的劳动争议案件进行了梳理,发现劳动争议中涉及劳动报酬追索、经济补偿金纠纷案例最多,工会在职工维权过

程中起到了积极作用。

专家、律师们统计了中国裁判文书网6月30日公布的发生于2017年1月1日至2017年12月31日的30820件法律文书,整理了全省及广深等7大城市的25219件劳动争议案件,发现涉及工会职能

被忽略的案件共计1167件。工会职能被忽略主要其中两种情况是:用人单位解除劳动合同没有事先将理由通知工会,占比55.18%;企业涉及员工切身利益的规章制度没有经过工会或职工代表协商确定,占比16.59%。

惠州智慧工会云平台发布 服务将更精准更个性化

工人在线 / 2018.12.28

12月28日,惠州市总工会联合中国建设银行惠州市分行举行了惠州市工会会员服务卡发行周年暨智慧工会云平台发布仪式。一年来惠州工会会员服务卡共发行逾11万张,与300余家商家签约。智慧工会云平台将引入大数据分析,为会员推送更加精准的个性化

服务。

据介绍,工会会员可通过智慧工会云平台建立的“惠生活”服务商业生态圈,运用会员钱包福利积分兑换的模式,享受线上多样化的本地生活服务项目。各级工会组织可以依托智慧工会云平台的大数据分析功能,依据会员的习惯、爱

好等个性信息,为会员推送更加精准的个性化服务,加大“互联网+工会”普惠服务力度。惠州智慧工会云平台的应用将成为惠州市总工会联系职工、服务职工的重要平台,为广大职工会员提供具有工会特点的普惠性、常态性、精准性服务。

纪念改革开放40周年特别专题

致敬

改革开放奋斗者

从1978到2018,改革开放40年,中国人民用双手书写了国家发展的壮丽史诗,创造了人类发展史上的“中国奇迹”。波澜壮阔的伟大进程,使得一大批勇立时代潮头、锐意改革的先锋模范得以涌现,也使亿万职工中蕴藏已久的劳动热情与创造生机得到充分激发。广东作为改革开放的先行地、实验区,40年敢为人先,40年勇立潮头,取得了举世瞩目的辉煌成就。这份成绩背后,凝结的是包括农民工在内的广大劳动者的辛勤汗水。

回望来路,更能丈量奋斗的足迹;致敬先驱,更有助于开启新的航程。在新的历史起点上,让我们向改革开放的奋斗者们致敬!

致敬先锋闯将

百名“改革先锋”7人来自广东 其中4人为劳模

12月18日,庆祝改革开放40周年大会举行,100名“改革先锋”称号获得者在大会上受到表彰,其中包括7位来自广东的优秀代表,其中又有4人为劳模,分别是曾获得全国劳动模范称号的何享健、李东生,曾获得全国先进工作者称号的钟南山,曾获得全国五一劳动奖章的胡小燕。他们每个名字背后都是一串动人故事、一段改革风云。



袁庚 改革开放试验田“蛇口模式”的探索创立者

男,汉族,中共党员,1917年4月出生,2016年1月去世,广东宝安人,招商局集团原常务副董事长,原蛇口工业区管委会主任。他不断冲破思想禁锢,率先在深圳打响改革开放“第一炮”,提出“时间就是金钱,效率就是生命”的改革口号,创办培育了我国第一个外向型工业园区——“蛇口工业区”,并由此催生出招商银行、平安保险等一批优秀企业。荣获香港特别行政区政府“金紫荆勋章”。



钟南山 公共卫生事件应急体系建设的重要推动者

男,汉族,中共党员,1936年10月出生,福建厦门人,广州医科大学附属第一医院国家呼吸系统疾病临床医学研究中心原主任,中国工程院院士。2003年抗击“非典”中,他不顾生命危险救治危重病人,主持制定我国“非典”等急性传染病诊治指南,为战胜“非典”作出重要贡献。主动承担突发公共卫生事件代言人角色。两次荣获“全国先进工作者”称号,荣获国家科学技术进步奖一等奖。



何享健 乡镇企业改组上市的先行者

男,汉族,中共党员,1942年8月出生,广东佛山人,美的控股有限公司董事长。他大力推行企业内部股份制改革,使美的成为我国第一家由乡镇企业改组而成的上市公司。带领美的从一个街办塑料生产组,发展壮大为海内外拥有15万名员工、近200家子公司,市值近3000亿元的科技集团,进入世界500强。荣获“全国劳动模范”等称号。



禹国刚 推动深交所第一个同步实现“四化”

男,汉族,中共党员,1944年2月出生,陕西安康人,深圳证券交易所原副总经理(法定代表人)。1988年负责筹建深圳证券交易所,学习借鉴境外证券市场法律法规和业务规则,牵头拟订《深圳证券交易所章程》等重要文件,奠定了深圳证券交易所制度基础。推动深圳证券交易所第一个同步实现“四化”,一跃成为亚太地区乃至世界知名的证券交易所。



李东生 电子产业打开国际市场的开拓者

男,汉族,中共党员,1957年7月出生,广东揭阳人,TCL集团股份有限公司党委书记、董事长、首席执行官,全国工商联副主席(兼职)。他主导TCL开展重大跨国并购,开创了中国企业国际化经营的先河。TCL产品行销160个国家和地区,年营业收入超千亿元,创下了制造我国第一台按键免提电话、第一代大屏幕彩电等多个第一。荣获“全国劳动模范”等称号。



马化腾 “互联网+”行动的探索者

男,汉族,无党派人士,1971年10月出生,广东汕头人,腾讯科技(深圳)有限公司董事会主席、首席执行官。他创立并带领腾讯从一个仅有5人的小企业成长为全世界最具影响力的互联网公司之一。大力推动微信、QQ、在线支付等互联网应用,从民生政务、生活消费、生产服务、生命健康、生态环保等方面推动数字化转型升级。荣获“中国优秀民营科技企业家”称号和“南粤突出贡献奖”等。



胡小燕 改革开放中涌现的优秀农民工代表

女,汉族,中共党员,1974年1月出生,四川武胜人,广东省佛山市三水区总工会副主席,新明珠建陶工业有限公司成品车间原副主任、销售主管。她1998年到佛山打工,成长为企业一线管理人员。2008年成为第一批当选全国人大代表的农民工。她开设“海燕信箱”专栏为农民工维权,积极推广“小燕成长”职工学历提升计划。荣获“全国优秀农民工”称号和“全国五一劳动奖章”。





■ 致敬主力军

亿万劳动者 是改革开放伟大奇迹的创造者

□ 张刃

改革开放取得了巨大成果,使我们的生活更加丰富多彩了。这些当然值得大力宣传。但是,我们切不可忘记亿万普通劳动者,正是他们付出的劳动和汗水,才使得成果如此巨大,生活如此多彩。

在庆祝改革开放 40 周年大会上,于敏等 100 名同志被授予改革先锋称号,颁授改革先锋奖章。受表彰的改革开放杰出贡献人员中,超过三成成为劳动模范,其中有 18 人曾获得全国劳动模范称号,12 人曾获得全国先进工作者称号,10 人曾获得全国五一劳动奖章。这一“发现”,对于亿万普通劳动者无疑是巨大的鼓舞,必将激励更多的人为改革开放伟业而努力奋斗。

劳动模范是改革开放的先驱,是中国特色社会主义建设的功臣。改革开放走过 40 年,从百业待兴到迅猛发展,从国民经济濒临崩溃边缘到决胜全面建成小康社会,时时处处都凝结着以劳动模范为代表的亿万劳动者的智慧和汗水,更有人为此奉献了生命。劳动模范不

愧为“共和国的脊梁”,他们所作的巨大贡献后人不能忘记,他们的精神后人应该传承,授予他们中的代表人物改革先锋荣誉称号,是对他们的表彰,也是对他们的尊崇。

这次被授予“改革先锋”称号的劳模中,有始终坚守平凡岗位创造非凡业绩的一线职工代表,有为改革发展作出卓越贡献的知识分子,有奋斗在各个领域各条战线,赢得人民群众广泛赞誉的先进模范,有伴随改革开放一同成长,勇立改革开放潮头的企业家、带头人。这样的代表构成,表明改革开放年代的劳动模范,除了爱岗敬业,无私奉献,埋头苦干的“老黄牛”,更多的是有知识、高素质、勇担当的优秀人才,体现了劳动模范的时代特色,而且也代表了今天普通劳动者队伍构成的历史性变化。应该说,这同样是改革开放的重要成果。

《中共中央国务院关于表彰改革开放杰出贡献人员的决定》指出,“人民是改革开放伟大奇迹的创造者,是推动改革开放的力量源



泉。改革开放在认识和实践上的每一次突破和深化、改革开放中每一个新生事物的产生和发展、每一个经验的取得和积累，都来自亿万人民的实践和创造。”这其中，当然包括工人阶级。

改革开放是一项前无古人的伟业，国家决策、先进理论、改革设计，最终需要通过亿万普通劳动者的双手变为美好现实。劳动模范是亿万普通劳动者的先进代表。表彰劳动模范，弘扬劳模精神，最终要化为亿

万普通劳动者的实际行动。事实上，普通劳动者绝大多数都是兢兢业业，默默无闻地做着自己的本职工作，他们同样有理想、有追求，或源于秉性、觉悟，甚或只是出于一种积极的生活态度——为了实现自己小小的人生价值，为了生活得更美好……他们没有豪言壮语，没有辉煌业绩，但他们活得很实在，活得有价值，在讴歌改革开放，表彰劳动模范的时候，我们同样应该为普通劳动者点赞。

改革开放取得了巨大成果，使我们的生活更加丰富多彩了。这些当然值得大力宣传。但是，我们切不可忘记亿万普通劳动者，正是他们付出的劳动和汗水，才使得成果如此巨大，生活如此多彩。我们需要并且有责任宣传普通劳动者，宣传他们的奉献，宣传他们虽非轰轰烈烈，但却朴实无华的人生态度——勤勤恳恳工作，踏踏实实生活，因为，他们是改革开放伟大奇迹的创造者。①

□ 摘编自《劳动午报》



《升》/周顺斌 1984 年摄于深圳红岭大厦工地。



■ 致敬主力军

改革开放以来职工队伍的结构变化

改革开放以来,职工队伍的结构发生了很大变化,我们对中国职工队伍的认识也实现了两次重大突破。随着中国特色社会主义进入新时代,职工队伍又出现新的变化。

□ 燕晓飞

改革开放以来,经济体制改革不断深化,社会主义市场经济体制逐步建立,我国职工队伍也处于不断变化之中,其中,职工队伍的结构发生了很大变化。与此同时,我们对中国职工队伍的认识,也实现了两次重大突破。当前,我国社会主义进入新时代,职工队伍又出现新的变化,对职工队伍结构的认识也需及时更新。

一、上世纪 90 年代,突破了全民所有制的束缚,强化了以工资收入为主要生活来源的属性,非公有制单位职工比例增大

经济体制改革初期,“职工”通常是指在全民所有制或集体所有制工作的从业人员。到上世纪 80 年代中期,随着我国改革开放向纵深发展,非全民所有制就业的职工人数呈现出明显的增长趋势,改变了职工队伍构成的单一模式。与此同时,乡镇企业迅速发展,农村劳动力到乡镇企业就业人数呈上升趋势。这

一时期,职工队伍的特点是全民所有制单位职工占主体,集体所有制和其他所有制单位职工队伍开始发展。1985 年,全国职工人数是 12357 万人,其中全民所有制占 73%,集体所有制占 26%,非公有制形式占 1%。

1992 年,党的十四大确定建立社会主义市场经济体制,改革进入了一个新的历史发展阶段,即从计划经济体制向市场经济体制的转变。在这个过程中,我国的经济、政治和社会生活发生了巨大变化,职工队伍的结构也随之发生较大变化。全国总工会在《第四次中国职工状况调查》报告中拓展了职工概念的内涵,“职工队伍概念的内涵,从国家劳动行政部门计划管理的职工概念(城镇职工),开始向包含所有工薪劳动者的职工概念的转化”,并将所有社会劳动者即从业人员中以工资收入为主要生活来源的工薪劳动者队伍,界定为社会主义条件下的工人阶级队伍,也叫职工队伍。到

2002 年,全国城镇在岗职工 10558 万人,其中国有单位职工 6924 万人,集体单位职工 1071 万人,其他单位职工为 2563 万人,非公有制单位职工占比提高到 24.3%。

二、本世纪初,突破了城乡户籍制度的束缚,强化了职工与用人单位建立或存在事实劳动关系的属性,农民工成为职工队伍的重要组成部分

随着我国改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的逐步建立,我国的经济关系、社会结构、劳动关系和经济利益关系均发生了深刻变化。上世纪 90 年代后期到本世纪初,随着数千万国有、集体企业职工下岗再就业,“数千万进城务工人员进入工人阶级队伍,使我国职工队伍内部结构呈现异常复杂的情况。”全国总工会在《第五次中国职工状况调查》报告中指出,职工队伍事实上形成了 7 个主要群体,即普通职工群体、专业技术人员群体、经

营管理人员群体、进城务工人员(即农民工)群体、公务员群体、下岗失业职工群体、离退休职工群体。

在2003年9月召开的中国工会十四大上,农民工加入工会被首次写入大会报告中。报告首次提出“一大批进城务工人员成为工人阶级的新成员”,从而在职工概念上突破了城乡之间户籍制度的束缚。

职工队伍内部结构发生的深刻变化,使得对职工概念的界定发生变化,在职工概念的内涵方面,除了依据《工会法》第三条规定,将“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者”界定为职工,同时,在认定“职工”时,还引用并强化“与用人单位建立了劳动关系或存在事实上的劳动关系”这一属性。正是根据这一属性,将农民工界定为中国职工队伍的组成部分。

为此,全国总工会在《第六次全国职工状况调查》报告中对职工的概念又做了明确的界定,即在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源,与用人单位建立了劳动关系或事实上的劳动关系的体力劳动者和脑力劳动者。主要包括:各类企业、事业单位、机关单位的在岗职工,含城镇单位在岗职工、乡镇企业职工、私营企业职工;城镇经营户中的雇工;仍与原单位保留劳动关系的下岗、内退人员。至此,中国职工具有两个明确的属性,一是以工资收入为主要生活来源;二是与用人单位建立了劳动关

系或事实上的劳动关系。2010年,中国职工人数达到30211万人,其中农民工已占到职工人数的50%。

三、当前面临着突破现有劳动关系框架的束缚,强化灵活就业劳动者与平台机构之间的劳动关系属性,以应对共享经济时代职工队伍结构的变化

近年来,我国共享经济迅速发展,出现一系列新型的、多元化的就业形式,对现行单一、固定的劳动关系下的职工属性提出了新的挑战。

为适应社会主义新时代发展的要求,2017年,全国总工会在《第八次全国职工状况调查》报告中对职工的概念又做了进一步的修订,即在中国境内的企业、事业、机关及其他单位中就业,与用人单位建立了劳动关系(包括人事关系)或存在事实劳动关系,由单位支付劳动报酬的体力劳动者和脑力劳动者。这次修订后的“职工”概念有两个明显变化,一是将是否与用人单位建立了劳动关系(包括人事关系)或存在事实劳动关系放在了首位;二是将“以工资收入为主要生活来源”的属性修改为“由单位支付劳动报酬”,这一属性的修改,扩大了职工的外延,以更好地适应新时代社会经济发展的需要。

但是,这次修订依然是在原有的劳动关系框架内进行的,主要表现在“职工”的定义上,即职工必须与对应的一个用人单位之间建立稳定的劳动关系或存在事实劳动关

系。而目前,在共享经济下劳动者与平台机构更多地表现为一种劳动关系,而非传统的劳动合同关系。

目前,这一问题的关键是,近几年,这类平台就业人员数量急剧上升。根据国家信息中心测算,2015年~2017年,共享经济平台的正式员工分别为500万人、585万人和716万人,年均增长率为19.7%,2017年,共享经济平台新增就业人数占当年城镇新增就业人数的9.7%,而通过平台提供服务的劳动者人数约为7000万人。另据《2017年滴滴出行平台就业研究报告》提供的数据,2016年6月至2017年6月,在滴滴出行平台上从事专快车、顺风车以及代驾的司机人数已达2108万人,其中393万人是去产能行业职工,超过178万人是复员、转业军人,还有133万失业人员和137万零就业家庭在平台上实现了新就业。

按照现行职工的定义,这些劳动者由于未与用人单位建立劳动关系而只能算作流动就业人员或自谋职业者。劳动者通过平台实现事实上的就业后,是否存在劳动关系这一问题的实质,涉及在目前劳动关系背后的劳动者社会保障问题,因为现行的职工定义中明确规定职工不包括未与用人单位建立劳动关系的流动就业人员或自谋职业者,这将成为共享经济对职工队伍属性认定的新课题。^④

□ 作者单位:中国劳动关系学院



■ 致敬主力军

回首广东劳动关系 40 年

自改革开放以来,广东省劳动关系的演变经历了三个阶段:契约型劳动关系的转向探索、基于劳动者权益保护的制度构建、以利益平衡为导向的劳动关系的新趋势。

□ 黄嘉文 李敏

改革开放 40 年来,中国的劳动关系从工人、企业隶属于政府的行政关系,转变成以劳动者、用人单位、政府为核心的各行为主体互动的新格局。纵观改革开放近 40 年的发展,广东省的劳动关系变迁经历了三个阶段:契约型劳动关系的转向探索、基于劳动者权益保护的制度构建、以利益平衡为导向的劳动关系新趋势。作为中国改革开放的先行者,广东省在劳动关系领域的探索经验具有重要价值。

一、探索契约型劳动关系的转向:1978~1994 年

1978 年中共十一届三中全会重新确立了实事求是的思想路线,拉开了我国改革开放的序幕。1978 年,全国第一家“三来一补”(即来料加工、来件装配、来样加工、补偿贸易)企业——太平手袋厂在东莞诞生。外资经济的不断发展使非全民所有制企业的就业人数与日俱增,也导



1978 年 9 月 15 日,东莞首个“三来一补”企业——太平手袋厂落户东莞虎门。图为太平手袋厂员工向客户推介手袋。/ 网络图片

致珠三角地区出现劳动力短缺。

1985~1991 年,广东省外资经营、华侨或港澳同胞工商业者经营、中外合营企业的职工人数年均增长率超过 50%。这同时吸引了大批外来务工人员流入。1982 年珠三角地区已有 11.5 万外来人口,到 1988 年形成第一次“民工潮”时,进入广

东务工的外省劳动力约有 300 万。

随着以公有制为主体、多种经济成分并存所有制结构的形成,行政化的劳动关系逐步向市场化、契约化转变。1979 年,广东省借对外开放的契机,积极向中央争取发展对外经济贸易的优惠政策。其中,外贸和财政的包干制对早期的资

本积累起到了关键作用。一方面,中央政府通过下放进出口经营权和外资审批权,扩大广东省自主经营和招商引资的权力。另一方面,广东省实行“划分收支,定额上交,五年不变”的包干办法,即按照划分收支的范围,以1979年年度财政收支结算为基数,确定上缴任务,从1980年开始,每年上交国家10亿元,其余由广东省支配;外汇收入,以1978年为基数,超过基数的部分国家与广东省实行三七分成。

包干制的最大意义是地方政府变成了有明确的自身利益的行为主体。随着中央政府的放权让利,广东省政府对经济发展拥有了更多决策权,并在探索社会主义市场经济发展过程中形成了“经济发展优先”的指导思想。由于发展经济可提供更多的就业岗位,对解决当时的农村剩余劳动力和城镇待业青年问题起到重要作用,因此,这种“经济发展优先”的指导思想也主导着劳动政策的制定。

在外资经济不断发展的背景下,如何将中国法律适用于外资企业成为政策议程的中心环节。1980年,随着《中外合资经营企业劳动管理规定》的颁布,为行政化劳动关系转型提供了制度支持,有利于激发劳资双方的积极性。广东省率先在经济特区的外资企业试行符合国际惯例的劳动合同制。企业被赋予自主管理权,实现对劳动者就业的管理;劳动者能在劳动力市场自由流动,拥有择业、辞职的权利。在随后的改革中,广东省又在培育劳动力

市场、工资改革、社会保险等方面进行积极探索。可见,广东在这一时期重在探索构建与社会主义市场经济相适应的整体性劳动制度,对具体的劳资互动关系领域关注较少。

1984年1月,中共中央下发了《关于一九八四年农村工作的通知》,首次提出“各省、自治区、直辖市可选若干集镇进行试点,允许务工、经商、办服务业的农民自理口粮到集镇落户”,这意味着人口流动迁移在国家制度层面有了保障,农民进城务工得以实现。但这种外来劳动者因户籍因素在企业内无法与城市户籍的劳动者享有同等的报酬与待遇。加上保障劳动者权益的法律体系尚不完善,使“有的外来务工人员工作时长达10~12小时,劳动环境恶劣,没有享受正常的社会保险与企业福利”。然而,对于很多外来务工人员而言,“赚钱”才是他们进城务工的首要目的,因此,从主观层面来看,他们的权利意识相对淡薄。从客观环境来看,最初在广东省投资的企业主要是劳动密集型企业,如从事玩具、塑料花、低档纺织品生产的港资企业,在香港面临劳动力短缺、人工成本较高的困境,来广东省设厂雇工成为其必然选择。在技术含量和附加值较低的行业,一些外资企业并非通过发展新技术来提高生产效率,而是通过廉价的劳动力在短期获得利润,延长劳动时间、加大劳动强度、压低工资等手段成为部分外资企业降低劳动力成本的主要方式,这也在一定程度上造成珠三角地区在经济快速发展的同时

变成劳动者权益的“洼地”。

尽管如此,外资企业凭借先进的管理方法等仍为广东省劳动制度创新贡献了力量。以深圳市为例,绝大多数外资企业都对职工专业培训工作比较重视,把提高职工的素质作为办好企业的一个根本措施,不仅在企业试产或营业前,对员工进行长则半年、短则两三个月的培训,而且在投产和开业后继续对员工进行业务培训。劳动者经过相应的培训能较好地胜任岗位工作,并涌现出一批掌握现代技术的专业人才。此外,外资企业全面实施劳动合同制,对临时工、劳务工和季节工进行统一管理,对新招聘的员工通过岗位培训、试用期,感觉满意后才与其签订劳动合同。

新的用工制度打破了吃“大锅饭”的传统,强化了劳动者择业和竞争意识,有助于现代企业制度的发展。在这一时期,外资企业利用生产要素的成本优势在广东省设厂经营,对广东省经济快速发展有重要作用,这与政府“经济发展优先”的指导思想具有高度一致性,并使劳动领域的政策焦点向促进劳动关系的市场化、契约化转变。

二、基于劳动者权益保护的制度构建:1995~2007年

随着社会主义市场经济的发展,外资经济对广东省经济发展的贡献显著提升。与此同时,劳资利益的不断分化也导致劳动争议数量持续增多。面对这种情况,为了对外资



1990年代，广州火车站的农民工大潮。
/网络图片

企业的劳动关系有更大的监督管理权，使它们在法律框架下得到约束，1994年7月，八届全国人大常委会八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》），内容涉及工资就业、劳动合同、工作时间、劳动安全、特殊群体保护、职业培训、社会福利、劳动争议等方面。《劳动法》的颁布为劳动条件设定了基准，也为工会利用集体合同、集体协商捍卫劳动者权益奠定了基础，且第一次在全国性法律的层面建立了解决个别劳动关系争议的制度。

此后，中央政府将焦点置于劳动关系的治理层面，着力构建符合社会主义市场经济发展的和谐有序的劳动关系。

2005年3月，国务院总理温家宝在十届全国人大三次会议上做政府工作报告时指出：“要坚持以人为

本、执政为民。”中国的发展战略开始转向全面、协调、可持续发展，关注如何协调经济增长与劳动者权益保护间的关系。针对外来务工群体，2006年国务院下发《关于解决农民工问题的若干意见》，明确指出要“保障农民工合法权益，改善农民工就业环境，引导农村富余劳动力合理有序转移，推动全面建设小康社会进程”，强调要抓紧解决农民工工资偏低和拖欠问题、依法规范农民工劳动管理、搞好农民工就业服务和培训、积极稳妥地解决农民工社会保障问题、切实为农民工提供相关公共服务、健全维护农民工权益保障机制等。意见将农民工纳入城市公共服务体系，要求输入地政府进行属地化管理，旨在消除对农民工进城务工人员的若干制度性歧视，使他们拥有平等的就业、培训及其

子女受教育的机会。

中央政府对劳动者权益的日益重视，使外来务工人员的劳动权益获得较大程度的改善。据2006年对珠三角地区3974名外来务工人员的调查数据显示，与20世纪90年代相比，外来务工人员的收入水平有所增长，人均月收入中位数为1000元；仅8.88%有被拖欠工资经历；在社会保障方面，企业为外来务工人员购买最多的是工伤保险（38.43%）和医疗保险（30.23%），工伤费用能全部报销和部分报销的分别为37.78%和20.80%；将近半数的外来务工人员与企业签订了劳动合同，拖欠工资、超时加班和劳动环境恶劣等问题得到一定程度的改善。值得注意的是，在国家劳动权益保障法律日益完善的背景下，外来务工人员的权利意识也在不断增

强,其权利诉求焦点从经济层面转向劳动权益保障层面,如平等就业、合理工时、社会保障和休息权利等。在面对权益受损的情况时,外来务工人员敢于选择直接向企业表达权利诉求。

针对劳动关系日益复杂多变以及劳动者诉求的新特点,广东省政府更加重视劳动关系的协调与劳动者权益保护,探索建立新型劳动关系的协调机制。

其一,加强劳动监察制度建设,以保障劳动法规的贯彻落实和劳动者的合法权益。广东省在不同层级的劳动部门设立专门的劳动监察机构,并配备专职人员。针对《劳动法》贯彻落实中存在的问题,1997年,全国各级监察机构重点对乡镇企业、外商投资企业在工资支付、工作时间、劳动安全卫生等方面,开展了3次较大规模的监督检查。2003年,广东省劳动保障厅联合省建设厅、财政厅、发改委、省高院等8个部门研究制定了贯彻《国务院办公厅关于切实解决建设领域拖欠工程款问题的通知》实施意见,建立了清理拖欠农民工工资月度报告制度和通报制度,劳动保障维权分厂研究例会制度和重大欠薪案件专报制度。对拖欠农民工工资引发群体性突发事件的企业进行曝光,并开展了4次以建筑施工企业为重点的专项执法检查,至同年底,清理建筑领域2003年以前拖欠农民工工资11.13亿元,清欠比例达100%。

其二,推动劳动争议的仲裁工作,及时洞察与解决劳资纠纷中的

突出问题。1995年,广东省各市、县(区)建立劳动争议仲裁委员会140个,配备专兼职仲裁员977人,初步形成了省、市、县(区)、镇四级机构组成的劳动争议处理网络,并开始全方位地管理劳动争议案件。1998年,广东省仲裁委员会及办公室正式成立,以加强对省内劳动争议仲裁工作的指导。

其三,在全省范围内大力推动基层劳动关系协调组织建设,向县(区)一级推行协调劳动关系三方机制(由劳动保障行政部门、企业、职工三方组成的协调机制)。尝试通过对话协商形式处理劳动争议涉及的诸多问题。

三、以利益平衡为导向的劳动关系新趋势:2008~2015年

2008年全球金融危机爆发后,以外资经济为主体的广东省通过加快推进产业转型升级来改变粗放型的增长模式,同时通过转变经济增长方式并改善劳资关系,以达到稳定劳动者队伍和顺利转型的目标。

2007年6月,十届全国人大常委会第二十八次会议通过了《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》),《劳动合同法》的颁布实施,标志着中国劳动关系的个别调整在法律建构上已经初步完成,同时,又开启了劳动关系集体调整的新起点,并为劳动关系的集体调整提供了法律基础。在产业转型升级以及劳动关系集体化转型的背

景下,劳动者、用人单位、政府在构建以利益平衡为导向的新型劳动关系中又展开新一轮的互动。

从诉求内容来看,提高薪酬水平、共享利润成果逐渐成为劳动者的主要诉求。外来务工人员希望通过分享企业发展成果,实现工资水平与企业利润增长挂钩。由于利益分享本质上是企业内部利益分配问题,并不涉及违法或违规,无法在当时的法律框架内获得解决,这促使广东省将更多涉及集体权利的要素加入劳动关系治理体系中,并推动相关政策出台。

首先,各级政府与总工会通过推动企业建立工会、集体协商等方式,强化工会的代表性及其作为劳工组织的作用。

2010年,时任中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长、全国总工会主席王兆国在全总第十五届四次执委会议和六次主席团会议上明确指出,要依法推动企业普遍建立工会组织、普遍开展工资集体协商,即“两个普遍”的改革方针。之后,一方面,广东省通过提高工会的组建质量,发挥工会保护劳动者权益的作用。截至2012年9月底,广东省工会基层组织达61.29万家,基层工会委员会23.23万个,全省工会会员2656.38万人,其中农民工会员1355.48万人。

2013年,广东省总工会在3000多家企业探索基层工会主席直选,培育职业化工会干部队伍,进一步加强基层工会组织的规范化建设,增强工会的维权职能。以深圳市为

例,2014年,全市共有4484家到期换届企业工会完成了规范化民主选举,使民主建会的理念深入人心。

另一方面,广东省积极推动企业工资协商机制建设,构建劳资双方互动的新型关系。2014年9月,广东省第十二届人大常委会第十一次会议通过了《广东省企业集体合同条例》。这不仅为劳动者维权提供了详尽的操作指引,而且还对改善不对称的劳资关系奠定了集体维权的制度保障。在实践层面,截至2013年9月底,广东省共签订工资集体合同9.47万份,覆盖38万家企业,工资集体协商建制率为78.9%,97.7%的世界500强在粤企业都建立了工资集体协商制度。2015年,全省企业劳动合同签订率达93.8%,已建工会集体协商建制率为80.5%。

其次,在外来务工人员权益保护方面,广东省在2010年6月率先出台《关于开展农民工积分制入户城镇工作指导意见(试行)》(以下简称《指导意见》),在全省实施农民工积分入户,此举在全国引起强烈反响。这一政策的出台标志着保障外来务工人员的合法权益从政策层面转向操作层面。2011年12月1日,广东省人力资源与社会保障厅等12个部门联合颁布《关于进一步做好农民工积分制入户和融入城镇的意见》,修订完善了积分入户政策。该意见自2012年1月1日起执行,进一步加快了外来务工人员的劳动保障权益建设,使他们逐步实现平等享受城镇的基本公共服务。截至

2015年底,全省有8.3万名异地务工人员通过积分制入户城镇,高技能人才入户1.67万人。

对企业而言,2008年的金融危机使生产能耗高、产品技术含量低和附加值低的外资企业出现经营困难。同时,伴随着劳动者权利诉求的日益多元化,如何吸纳人才成为企业能否持续保持竞争力的关键,这促使更多外资企业注重人才建设和人文关怀以构建和谐劳动关系。一方面,外资企业遵循劳动者权益保护的底线。据2009年对珠三角地区1766名外来务工人员的调查数据显示,外来务工人员每天平均工作9小时,每周平均工作6天;劳动合同签订率明显高于前两阶段;医疗保险和工伤保险的参保率稳步上升;经历强迫劳动和冒险作业的外来务工人员比例下降到5%之内。2015年底,广东省外来务工人员劳动合同签订率达到90.8%,参加城镇职工基本养老、工伤、失业、生育保险人数均有所增长。另一方

面,为留住普通工人和吸纳高技能人才,部分外资企业还采取了提高工资待遇和提供发展机会等措施。例如,在住房方面,企业通过修建夫妻房,将外来务工人员的配偶与孩子接到身边照顾,解除了员工的后顾之忧。在技能培训方面,外资企业采取商学结合的模式,与职业技术学校合作开办培训班,并为部分优秀外来务工人员提供继续深造的机会。在日常生活中,建设体育文娱设施,向外来务工人员提供免费食宿;每年春节为外来务工人员购买车票或包车送他们回家乡,等等。

在这一时期,劳动关系各行为主体致力于通过协商合作共同处理劳动领域的突发事件。劳动者维权诉求从底线权利转为利益分享。在劳动者诉求的变化及产业转型升级压力之下,地方政府和用人单位更加注重平衡经济发展与劳动者权益保护的关系,劳动关系各行为主体的互动呈现利益平衡的新格局。④

□ 作者单位:华南理工大学



港珠澳大桥工地上的“打磨夫妻”
/王超英 摄

由深圳佳士工人“维权”事件引发的工会思考

□ 曹永全



企业缺失工会,没有职工代表大会组织,必然对企业制定的规章制度的有效性产生不利影响;企业缺失工会,在企业单方解除劳动合同中,会产生由于缺失通知工会这一法律程序而导致企业违法解除劳动合同的法律后果。

目前,我国正处于经济社会转型时期,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期。在劳动关系日益复杂化的今天,工会组织如何在协调劳动关系中发挥作用,来更好地维护职工合法权益,尤其是在各类企业中普遍建立组织充分发挥作用,是必须重点研究实践的重要课题。近期,笔者关注到在深圳发生的一起工人“维权”事件,这起普通的“维权”事件引起很大的社会舆情,其中事件的缘由,过程及结果都值得我们每

一个工会工作者思考。

一、深圳佳士工人“维权”事件简介

深圳佳士科技公司是一家民营高科技上市企业,主营焊接设备的研发、生产和销售,现有员工一千余人。

据新华社报道,2018年7月20日上午,数名原深圳佳士科技公司工人高喊着“维权”口号,“组建工会、改善福利、支持复工……”,冲击佳士公司厂区大门。随后的7月24日、7月26

日、7月27日,佳士公司发生多次拉标语、喊口号的工人“维权”事件。几名工人一度闯进厂区逼停生产经营,甚至占领派出所值班室扰乱正常办公。随后,这起普通的工人“维权”事件,通过互联网特别是境外网站持续发酵,不少工人、学生、网民被裹挟其中,舆情迅速升温。

根据当地公安机关的深入调查,该事件由于非法组织“打工者中心”有关人员的参与而激化。“打工者中心”的全部开支实际是由西方非政府组织支持的境外组织“劳动力”资助的。“劳

动力”负责人蔡某毓及另一成员李某乐定期到“打工者中心”指导工作与培训。他们长期传播工人如何抱团、教授对抗方法手段,多次插手深圳及周边城市工人“维权”活动,裹挟少数工人采取过激行为,扰乱生产生活秩序。

警方深入调查的结果证实,此事并不是单纯的职工维权,背后有着境外势力的介入,是一次背景不透明、诉求不纯粹、手段不合法的事件。事件中部分涉事人员受到了法律制裁,事后佳士科技公司也开始在当地工会的指导下筹建工会。

二、由深圳佳士工人“维权”事件引发的工会思考

该事件发生后引发了社会各界的广泛关注,有网民们慷慨激昂的评论,有不明身份者别有用心地煽动,也有事后官方媒体和法学专家理性的分析。而从以维护职工合法权益为基本职责的工会组织的角度来看该事件,应该从哪些方面来思考或反思,笔者认为,可以从以下几个方面来阐述:

(一) 企业方虽然没有组建工会的法定义务,但是企业建立工会却具有现实性和必要性。

《工会法》第二条明确规定,工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,

依法维护职工的合法权益。第三条明确规定,在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。《中华人民共和国劳动法》第七条明确规定,劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

从以上有关法律规定来看,企业虽然没有主动组建工会的强制性义务,但是组织和参加工会是劳动者所享有的法定权利。企业作为用人单位不得阻挠职工依法参加和组织工会或阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会。用人单位对于员工依法提出的筹建工会诉求,应及时予以回应。

从该事件的有关报道来看,深圳佳士科技公司成立于2005年,至事件发生时一直未组建工会。其中的原因,从坪山区工会干部与企业负责人的接触中可见一斑,主要是企业对建会认识不足,建会意愿不高。企业不愿建会实际上也反映了企业对职工组织和参加工会这一法定权利的漠视,也体现了企业对工会组织认知上的偏差。根据中国工会章程的规定,中国工会在企业、事业单位中,按照促进企业发展,维护职工权益的原则,

支持行政依法行使管理权力,组织职工参加民主管理和民主监督,与行政方面建立协商制度,保障职工的合法权益,调动职工的积极性,促进企业、事业的发展。由此可见,在促进企业发展上,工会充分调动职工的积极性,为企业发展做贡献,这与企业方目标是一致的。

所以说,企业主动组建工会既是对职工权利的充分保障,是对职工的一种关爱和尊重,也是对企业发展的有力促进,更是企业积极履行社会责任的一种体现。而等到像该事件中职工通过所谓的“维权”来提出组建工会的要求时,企业不仅被动而且必须予以回应,并且不得阻挠职工依法参加和组织工会,也就是说,当企业不主动组建工会时,会面临职工主动要求组建或上级工会帮助指导职工组建而企业必须支持的局面,也可能会引发一些非法组织借此煽动工人闹事的风险,更会对企业形象和声誉产生负面影响。因此说,企业及时组建主动组建工会既具有现实性,也具有必要性。

(二) 企业缺失工会,没有职工代表大会组织,必然对企业制定的规章制度的有效性产生不利影响。

《劳动法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。《劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法

建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项公示,或者告知劳动者。

也就是说,企业制定的规章制度要做到合法有效,应当具备三个要件:是制度内容的合法性;二是制定程序的民主性;三是制度的公开性。现实中如果企业没有工会,没有职工代表大会,那就意味着要经全体职工讨论通过才符合程序民主的要求,否则其制定的规章制度的有效性要大打折扣。而在深圳佳士科技工人“维权”事件中,正是因为余某聪等部分员工对公司相关规章制度不满而开始串联活动,认为“佳士公司调休不合理,不正常支付加班工资,高温补助费不正常发放,各种不合理罚款,强迫工人每周去徒步为公司做广告”。在这里,佳士科技公司规章制度制定出台的程序是否具有

民主性,由于公司没有工会或职代会的参与,有没有经过全体一千余名员工的讨论程序,尚没有事实证实,所以其规章制度的有效性受到影响,当由此发生劳动争议时,也容易成为对企业不利的因素。

(三)企业缺失工会,在企业单方解除劳动合同中,会产生由于缺失通知工会这一法律程序而导致违法解除劳动合同的法律后果。

《工会法》第二十一条规定,企业、事业单位处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见。企业单方面解除职工劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为企业违反法律、法规和有关合同,要求重新研究处理时,企业应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的,工会应当给予支持和帮助。

《劳动合同法》第四十三条规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

在深圳佳士科技工人“维权”事件中,事件的最初起因是公司员工余某聪因旷工、打架等行为被佳士公司开除,其向劳动部门

提出仲裁后,对处理结果并不满意。开除员工是属于用人单位单方解除劳动合同的行为,不管其开除理由是否合法有效,如果程序上没有履行通知工会程序,其单方解除行为就是违法解除。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十二条规定,建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定,但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,人民法院应予以支持,但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

事实上,佳士科技公司一直没有组建工会,那应当如何履行通知工会义务?参照一些地方的劳动合同条例和地方法院的有关判例,用人单位尚未建立工会的,应当通知用人单位所在地工会。也就是说,佳士科技公司在开除职工时,虽然公司没有工会可通知,但应当向公司所在地工会也即是坪山区工会履行告知义务。而在开除员工时,公司是否向当地工会履行通知义务,目前尚没有相关事实证据证明,所以公司开除职工的行为的合法性有效性是不确定的,这也给企业带来可能被认定为违法解聘的法律风险。^④

□ 作者单位:河南省总工会干部学校

关于离退休人员费用 在基层工会经费列支的理论探讨

□ 曹俊峰

近年来,随着中央八项规定的贯彻落实,机关事业单位的资金管理越来越规范,除了财政统发的工资津补贴之外,取消了一切隐性福利。而全总为了规范基层工会经费管理,出台了基层工会经费管理办法,因为里面涉及到工会会员的福利性项目,所以备受机关事业单位在职人员的关注,甚至机关事业单位的离退休人员对此也寄以高度的期待,认为机关事业单位工会在发放在职会员福利的时候也应该发放在职会员福利。

由于对基层工会经费能否列支本单位离退休人员的相关费用这个问题,工会系统内一直存在着争议。笔者试图从理论上来探讨这个问题。

一、首先明确两个问题:根据全总的文件规定和权利义务对等原则,离退休人员的相关费用是不允许在工会经费列支的。

1、中华全国总工会财务部文件的规定:工会经费不能开支离退休人员的各项费用。

根据《全国总工会财务部〈关于离退休人员管理活动经费不能从工会经费中列支的复函〉》(工财



字〔2000〕46号)对于中国金融工会交通银行工作委员会报送的“关于离退休人员管理活动经费能否从工会经费中列支的请示”中明确回复:根据财政部和国家统计局的规定,离退休职工的离退休费不列入工资总额组成范围,也不计提工会经费。又根据工会财务制度规定,工会经费不能开支离退休人员管理委员会部门的各项费用。

全总财务部是中华全国总工会的内设机构,其职责之一是负责研究制定工会的财务管理体制和财务制度,在工会经费的管理使用方面拥有权威的解释权地位,其文件也很明确,主要有两点:①工会经费

不能开支离退休人员管理委员会部门的各项费用。②依据来自两方面:一方面是财政部和国家统计局的规定,另一方面工会财务制度的规定。

2、根据权利和义务对等的原则以及工会经费取之于职工,用之于职工的原则,离退休人员不能享受会员各项活动和福利的权利,离退休人员的相关费用不允许在工会经费列支。

工会经费中涉及到职工收入方面的来源是会员缴纳的会费收入和行政拨缴的拨缴工会经费收入,这也是工会福利待遇的主要经费来源。

根据《中华全国总工会关于收

交工会会费的通知》(工发[1978]101号)规定,会费收入是按会员本人每月工资收入0.5%向会员收取的(只向在职会员收取,离退休人员不用缴纳会费)。

根据《工会法》的规定,拨缴工会经费收入是建立工会组织的单位按每月全部职工工资总额的2%向工会拨缴的经费,不包括离退休职工的养老金。“工资总额”是指:各缴费单位在一定时期内支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

承担会费缴纳的义务主体是在职会员,承担计提2%工会经费的义务主体的单位是按在职职工工资总额计提的。从这两个层面上来看,很明显,离退休人员都没有纳入义务主体的范畴。离退休人员不用履行会员的缴纳会费义务,也不是承担计提2%工会经费的义务主体。

同时,根据工会经费取之于职工,用之于职工的规定,离退休人员也不能享受工会经费的权利。所以离退休人员的相关费用不能在工会经费列支。

二、其次要厘清两个概念:离退休人员收入的本质属性和离退休人员保留会籍的本质意义。

1、离退休人员的离退休收入不是工资收入。

工资收入是劳动报酬。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中指出:“劳动法中的‘工资’是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动

者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

离退休之后,领取的应该叫养老金或者叫退休金,是属于劳动保障性质,和工资根本不是一个概念。退休金是国家按照社会保险制度规定,在劳动者年老或丧失劳动能力后,根据他们对社会所作出的贡献和所具备的享受养老保险资格或退休条件,按月或一次支付给货币形式的保险待遇,主要用于保障职工退休后的基本生活需要。养老保险全称社会基本养老保险,是国家和社会根据一定的法律和法规,为解决劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限,或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。

2、保留会籍并不意味着能享受会员的权利。

支持离退休人员费用可以在工会经费列支所依据的理由是《中国工会章程》第八条的规定:“会员离休、退休和失业,可保留会籍。保留会籍期间免交会费。工会组织要关心离休、退休和失业会员的生活,积极向有关方面反映他们的愿望和要求。”

首先我们要明晰保留会籍的规定。保留会籍主要有以下几种情况:离退休的工会会员、会员离开职业岗位,长期不能参加工会组织生活、会员调入无工会组织的单位。会员保留会籍期间,免交会费。目的是一

保持工会与会员群众密切关系。不论职工工作情况发生什么变化,作为会员始终与工会组织保持密切联系,工会组织可以经常听取他们的意见和要求,更好地代表和维护他们的合法权益,二是代表工会组织从精神上关心离退休职工;三是党和行政的主张和重要工作,可以通过工会组织的工作,得到贯彻执行

其次我们要明晰代表组织从精神上关心离退休人员的内容。工会组织关心离退休和失业会员的生活的方式是指积极向有关方面反映他们的愿望和要求,并不是说直接用工会经费来关心他们的生活。

综上所述,一方面,离退休人员费用不能在工会经费列支。另一方面,工会组织要保持与离退休人员的联系,起到桥梁和纽带的作用,要把党和政府的政策和中国特色社会主义伟大事业的成就及时向离退休人员宣讲,让他们能够共享中国特色社会主义成就的伟大劳动成果,也要把离退休人员对国家和社会的期望和建议及时向党和政府反馈,更好地优化我们政策层面的制订和调整以及促进我们工运事业的健康有序发展。同时要关心离退休人员的生活,多听取他们的意见和要求,及时把他们的意见和诉求向政府及他们所在单位行政反映,妥善解决好离退休人员的生活方面的诉求,更好地代表和维护他们的合法权益,从而更好地建设我们的富强、民主、文明、和谐、美丽的中国特色社会主义强国。④

□ 作者单位:汕头市总工会财务部

浅谈现代企业制度下 国企如何提高保障民生水平

□ 晏晶

国有企业的发展成果为全国人民共同享有,是提高和改善民生水平的重要基础。国有企业是以国有资本为根本设立的企业,“国有”是其最基本最核心的特质。这个特质就决定了国有企业并非以盈利作为其唯一目的,更多的是要发挥国有资本促进经济社会科技发展,保障和改善民生的作用。

一、国有企业是改善民生的根本保障

改革开放以来,人民群众的收入分配打破了平均主义、大锅饭式的分配制度,以按劳分配为主体、多种分配方式并存的格局不断发展。国有企业在中间起着主要推动力量,从承包责任制到实行股份制、继而上市,克服了重重困难,砥砺前行,为人民收入水平大幅度提高做出了巨大贡献。改革开放 40 年,不仅人民收入水平得到了明显的改善,居民生活水平也得到了质的飞跃,衣食住行等消费进一步扩

大,居民家庭富裕程度不断提高。很多耐用品消费从无到有、从少到多、从低端到高端。特别是交通信息业务从发展瓶颈转变为前沿领域,高铁、扫码支付、共享单车和网购成为了中国的新四大发明。国有企业在这发展中不仅提供了煤油、水电、钢铁等基础能源,更承担着生产公共产品,建设重大建筑、道路等公用工程项目、推动国家技术发展创新等重要职责。

二、当前国有企业提高保障和改善民生水平工作的对策研究

在我国社会主义制度的经济体系中,国有企业是主要经济基础,是国民经济的脊梁,对我国国民经济发展起着至关重要的作用。改革开放这 40 年来,随着国有企业进一步的深化改革,国有企业的改革进入了深水区 and 攻坚期,如何在新形势下全面贯彻党的政策,如何坚持以人民为中心,提高保障和

改善民生,集中力量做好民生工作,着力解决好群众关注的民生突出问题,成为了我们工作中迫切需要研究解决的事情。

(一)加强国有企业的自身建设

习近平总书记在召开的全国国有企业党的建设工作会议上强调:“要使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量,成为坚决贯彻执行党中央决策部署的重要力量,成为贯彻新发展理念、全面深化改革的重要力量,成为实施‘走出去’战略、‘一带一路’建设等重大战略的重要力量,成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量,成为我们党赢得具有许多新的历史特点的伟大斗争胜利的重要力量。”习近平总书记用“六个力量”来定位国有企业,无疑给国有企业接下来的持续深化改革、高速发展指明了道路,也为国有企业在保障和改善民生方面提供了强有力的精神动力和理论支撑。

“打铁还需自身硬”。国有企业

是我国国民经济的支柱,在国民经济的关键领域和重要部门中处于支配地位,为确保国民经济持续、快速、健康发展,发挥着重大作用。国有企业要发挥在经济社会发展各个领域中的独特优势,特别是在加大基础设施建设上,积极作为、奋勇争先,满足全国人民群众对实现中国梦的美好愿望。首先要进一步理顺体制机制,国有企业改革的核心和目的,就是要提高其市场化运营的能力和水平,提升其在市场竞争的大风大浪中的战斗力和影响力。其次要处理好各方面的关系,以更强的责任和担当不断推进更深层次改革,确保改革平稳有序。再次要做好风险防范意识,严格管理,不逾越红线,守住底线,确保经济社会持续健康发展。最后要不断强化自身党组织建设,国有企业更加要注重讲党建、讲政治,发挥好党组织的模范带头作用,一手抓经济建设,一手抓党的建设,确保国有企业的党员干部队伍的纯洁性,成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量。

当前国有企业应该积极响应党中央的号召,学习贯彻党的十九大精神,坚持以人民为中心的发展思想,根本在于牢记习近平总书记的殷切嘱托,守好发展和生态两条底线,创新发展思路,紧紧抓住人民群众最关心最直接最现实的利益问题,一件事情接着一件事情办,一年接着一年干,不断提高保

障和改善民生水平。

(二) 充分发挥国有企业基层党组织的政治优势

1.加强政策法规的宣传工作

国有企业基层党组织和基层工会组织是人民政府政策的窗口之一,宣传工作要以最新国家公布的法律法规为指导思想,结合当前公司的实际情况,切切实实的帮助和改善职工的最根本利益问题。基层组织做好相关的宣传工作,具体来说就是要保证国家的民生政策能实实在在的普及到各个群众,让改革发展成果更多更公平惠及全体人民,朝着实现全体人民共同富裕不断迈进。企业基层组织之所有可以发挥这一作用,是因为企业基层组织能够深刻理解和把握党和国家的方针政策,善于把国家的大政方针和企业现有能力结合起来,按照企业运行规律,运用先进的理论指导具体民生工作的落实。

2.加强基层组织的协调工作

国有企业作为中华人民共和国长子,坚持全心全意为人民服务的宗旨、民主集中制的组织原则、理论联系实际、密切联系群众、严肃的组织纪律等各方面优势结合起来,组织和协调各方面力量。注重整合利用党内资源、社会资源、文化资源和物质资源,带动基层组织积极参与服务民生工作。

3.加强联系群众工作

基层组织通过宣传和教育工

作,不断的根据新的形势,发现问题,解决问题,提高思想政治工作的实效性,更好地让员工保持积极的工作态度,为企业的发展提供源源不断的动力支持。针对民生中的就业问题,国有企业每年都能提供大量的就业岗位,支持和帮助解决就业问题,维护了国家的政治社会稳定。针对民生中的社保问题,与相关部门加强沟通协调,促进了国有企业下岗职工养老保险接续、积极为职工缴纳社会保险。同时,还对老劳模、老党员、退伍老兵等特殊群体在各方面给予相应的照顾。针对民生中的医疗问题,积极实行相关部门的优惠政策、配合解释政策,促进了“职工住院二次医保、职工医疗互助险、女职工安康互助险”的顺利实施。

三、结论

国有企业的建设的好坏,直接关系到我国改革开放成败得失,直接关系到社会主义的政治经济基础,直接关系到人民生活水平的提高。国有企业应该坚守社会主义经济体系中的法定地位,在新时代的改革发展中进一步起到领导作用和政治核心作用,要乘势而上,有所作为,主动适应世界经济的走势以及国际金融的变化,认真总结国有企业现有的保障和改善民生工作的经验做法,持续不断的为祖国的发展做出辉煌的贡献。④

□ 作者单位:广东恒晟商贸实业发展有限公司

集体协商现状与实践浅析

——以龙岗区集体协商为例

□ 李国涛 黄见伟 杨诗勇

近年来,龙岗区总工会一直高度重视推进辖区集体协商工作,不仅全面贯彻落实上级工会要求,还自加压力,创新举措,在坚持“两个普遍”原则基础上,推动区委区政府出台《龙岗区关于工会组织推进企业工资集体协商的工作方案(试行)》等加强和改进工会工作“1+6”系列文件;打造工资集体协商“真谈实谈”示范点,力求发挥先进企业示范引领作用;推进企业工会与企业方联席会议制度,力求破解集体协商热点难点问题等,在集体协商各方面进行了有益的探索,也取得了明显的效果。

一、基本成效

经过多年的努力,龙岗区集体协商工作已取得了一定成效:一是减少和化解了劳资矛盾,促进了劳动关系和谐稳定。二是提高了职工工资收入,保障了职工收入分配权益。三是进一步规范了企业的用工行为,保证了职工队伍稳定。四是工会组织影响力不断扩大,提升了工会的吸引力和凝聚力。

二、主要做法

始终坚持把推进集体协商作

为维权机制建设的核心内容,加强工作领导,有效整合工会内外资源,形成合力共推的工作格局;创新工作方法,注重发挥典型示范作用,以点带面,先易后难,着重推动企业建立协商共决机制。

(一)健全工作机制,加强统筹协调。实行区总领导挂点制。领导班子成员分片包干,定期到挂点街道督促指导工作,并与街道工会工作考核相结合,增强街道党委对集体协商工作的支持和重视;建立集体合同签订进展情况周报表制度。督促各基层工会定期上报相关数据,及时了解掌握世界500强企业、重点企业、行业性工资集体协商进展情况,共同研究解决协商工作难题,加强对集体协商工作的跟踪指导。

(二)强化业务培训,夯实能力基础。抓住“关键少数”,分类、分级开展培训。针对各级工会干部举办专家专题讲座,拓宽学习范围,提升学习层次,培养协商文化素养;针对职业化工会工作者、集体协商指导员等业务骨干开展专项业务培训,突出问题导向,侧重理念引导以及实操技巧,同时,借鉴市总工会聚力计划的培训模式,综合运

用经验介绍、理论问答、个案点评、分组研讨相结合,让学员在互动、互学、互评中不断提升集体协商的能力和水平;针对企业职工,大力开展普法宣传教育培训,培养依法维权、依法对话协商的理念和意识。

(三)优化推进方案,调整工作侧重。立足实际,妥善处理综合性集体协商与以工资增长机制为代表的专项集体协商之间的关系;分类指导,注重发挥典型示范作用,以点带面,先易后难,逐步扩大覆盖面;转变理念,从主要突出协商结果转向程序、结果并重,重点关注协商机制的建立;丰富内容,在完善工作部署的同时,不断细化流程,增加实际操作层面的指导性意见;量化指标,突出“真谈实谈”示范点的打造,有计划地逐步增加“真谈实谈”示范点的数量。

(四)强化多方联动,形成工作合力。积极联系上级工会和区党委,争取更多的指导和支持力度;努力推动协调劳动关系三方机制运作,通过召开会议、联合发文、联合督查、联合培训等方式合力推进工作有序开展。

三、存在问题

(一)“强资本,弱劳动”的劳动关系格局导致企业不愿谈、职工不敢谈。资强劳弱是市场经济条件下一种普遍现象,不少老板“资本意识”强,“协商意识”弱,对集体协商抱着敌视的态度不愿谈,职工也担心提出协商要求被企业解雇而不敢谈。因此,在我区一些规模比较大、工会组织化程度比较高的大、中型企业,集体协商的推进虽然取得了较好的成果。但在大部分规模小、职工人数少、工会组织化程度低的中小型企业,单独开展集体协商难度较大,即使能够开展集体协商,往往也难以取得实质性的效果。

(二)基层工会组织基础相对薄弱。前几年本着“先搭台后规范”的原则,在辖区企业组建了大量的基层企业工会,导致企业工会面广量大质低,一些企业职工根本不知道本企业是否有工会;一些企业工会多年不换届,工会委员流动缺失,工会工作难以开展;一些企业工会在组建时都是由老板指定的工会主席,听命于老板,企业工会名存实亡,等等。面对历史遗留问题,基层工会组建扫尾工作任务仍然相当艰巨,而开展集体协商工作就更加步履维艰了。

(三)集体协商缺乏强制性保障机制。实践中,一些企业经营者总是以各种各样的理由拒绝开展集体协商,而职工方缺乏有效的制约手段,从而使得集体协商在平衡劳



11月,龙岗区山厦社区开展协商能力讲座。/张清泉 供图

动关系双方利益分配、构建和谐劳动关系方面的独特作用难以得到充分发挥。

(四)注重有形合同,忽视对话协商机制的搭建。很多企业职工把签订集体合同看作是集体协商的胜利,而往往忽视了企业对话协商机制的建立,虽然集体协商的结果有时候会表现为加薪,但是集体协商作为一项制度,其功能是建立劳动关系双方沟通协调的平台,推动形成企业内部的利益共享机制。

四、相关工作探索

(一)探索建立园区工联合会制度。以园区独立组建的企业工会为基础,参照社区工会联合会组织架构,采取民主选举方式组建企业园区工会联合会。推动园区未建会企业职工的入会工作;对会员已经达到一定数量但尚不具备单独建会条件的企业,采取组建工会小组的方式,实现园区工会组织的全面覆盖。科学理顺园区工联合会和社区工联合会的关系,以社区工联合会带动园

区工联合会,建立一套机制完善、共性与个性相统一的园区工联合会运行制度体系。

(二)探索建立园区企业民主管理工作制度。一是在园区探索建立职工议事会制度,由园区工联合会、园区内重点企业工会、园区管理处等组成议事机构,通过职工议事机构反映和收集职工诉求、企业劳动关系状况、园区存在的劳资隐患和安全隐患,保障职工群众意见建议及时、有效地得到收集、处理及反馈,让职工群众有效参与园区的自治和管理。二是探索建立企业工会与企业方联席会议制度,实行企务公开,推行民主管理。

(三)全面开展对话协商专项能力建设。以培养劳资双方对话协商意识、提高职工对话协商能力、实现劳资互利共赢为目标,积极开展劳资对话协商能力建设,建立以基层工会组织主要成员、企业职工代表为主,企业方代表共同参与的对话协商能力培训工作机制。④

□ 作者单位:深圳市龙岗区总工会



刘楚盛(左)和同事在空四二车间进行埋弧焊

焊工刘楚盛： 想让更多年轻人知道，有真本事的技工有前途

□ 郗建新 蓝娟

【人物检索】

刘楚盛,32岁,湖南涟源人,格力电器空四分厂压力容器焊接工,曾获2018年粤港澳大湾区首届焊接职业技能大赛第一名、2012年珠海市职业技能大赛焊工竞赛第二名并获“技术能手”称号。

在珠海格力电器空四分厂压力容器焊接车间现场,焊接的火花与“吱吱吱”的嘈杂声交织着,刘楚盛穿着防护服、戴着口罩和耳塞,手持焊枪准备开工。因为焊条角度非常讲究,焊接之时,他或站或蹲或坐。“我们半蹲扎马步十来分钟焊接,也是常有的事。”他说。

虽然刘楚盛才三十出头,却是有十多年经验的焊工“老师傅”。回忆起自己的成长之路,他说,除了公司老师傅和同

事的指导外,参加技能竞赛也是提升的途径之一,比如他最近参加的粤港澳大湾区首届焊接职业技能大赛。“赛前两个月,公司上上下下为参赛职工提供训练的资源 and 场地,让他们在工余时间去训练,练完后还要检测产片的内部质量,查看哪里存在缺陷。”刘楚盛说,“如果有缺陷的话,我就要细想一下焊接步骤,找出产生问题的原因并想出解决办法,避免再次出现同样的问题,达到焊接产品基




专注每一个细节

“拥有真本事的技工，在哪儿都可以闪闪发光！”

——刘楚盛

本一次就合格的标准。”

“与同场竞技的同行们交流，也是大开眼界和学习的机会。出去比赛，可以看看别人的焊接方法，向他们借鉴经验，然后通过实践进一步改进自己的不足之处。我们公司的氩弧焊比较有优势，同行们也会向我们请教。”刘楚盛说，往往工艺越成熟的公司，越能在选手的每个动作、方法上得以体现，所以他希望以后可以多参加职业竞赛，更好地推广焊接技术，让更多年轻人知道，拥有真本事的技工有很大的发展前途。 



上岗前穿戴好劳保用具，确保操作安全



焊接机器人



手工电焊

庆祝改革开放 40 周年大会 引起广东各界热烈反响

□ 南方工报社舆情室

12月18日上午10时,庆祝改革开放40周年大会在人民大会堂举行。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席大会并发表重要讲话。全省广大干部群众纷纷通过电视、网络、电台等多种途径,第一时间收听收看大会直播,并展开热烈的学习讨论。大家一致认为,对改革开放的最大致敬,就是将改革开放进行到底。

微博相关话题阅读量 达 1324 万

会议召开当天引发了各界媒体的广泛关注。人民网、新华网、央广网、新浪网、搜狐网、网易、《广州日报》、《南方日报》、《羊城晚报》等多家媒体及门户网站对会议予以大篇幅报道及转发。同时,各大媒体还对习近平讲话作出解读以及发表评论性文章。微博、微信等自媒体平台也对会议予以高度关注,文章标题处理都比较正面,微博相关话题“#庆祝改革开放40周年”阅读量达1324.8万,有1.3万人参与讨论,网友态度方面都倾向正面,为改革开放四十周年以及习近平总书记大会上讲话点赞的观点占主导。据数据

显示,截至12月19日,共监测到“改革开放40周年”相关网络新闻186208篇,报刊18400篇,论坛21724篇,博客1738篇,微信215040篇,微博53902条。

此外,还值得一提的是,央视综合频道黄金时间播出的8集大型政论专题片《必由之路》,该片全景式回顾了改革开放40年历程,铺展出一部国家民族砥砺奋进的壮丽史诗,在社会上同样引起了热烈反响。

部分职工畅谈 改革开放辉煌成果

“托举哥”、广州港股份有限公司黄埔港务分公司安全环保部安全监管组副组长周冲:2004年,我外出工作时,家里住的还是危房,现在家里在镇上买了商品房,自己也在广州扎根发展。改革开放改变了无数家庭和个人的轨迹,在这个好时代,只要坚定信念,只要自己努力,就能改变命运!作为一名基层工人,要倍加珍惜改革开放带来的时代机遇,以更加扎实的作风,兢兢业业做好本职工作,在平凡的岗位上用实际行动,为企业发展、为广东改革发展贡献力量。

全国人大代表、中山霞湖世家服饰有限公司客户部总监米雪梅:改革开放改变了我的人生轨迹,让不可能变成可能。经历21年的打工生涯,我从一名保安成长为企业的管理者。作为广东数千万外来工的一员,我将继续关注外来务工人员群体,推动他们参与共建共治共享,一起投身广东新时代改革开放,共享社会发展成果。

广州地铁运营首席技师张重阳:1986年参加工作时,我还是凭票购买的第一台自行车,如今,地面有汽车、地下跑地铁,民出行越来越便捷。改革开放给人民的出行带来了翻天覆地的变化。以广州的地铁为例,2003年以来,广州地铁里程从两条线、36公里,发展到现在13条线、392公里,到今年年底还将建成开通3条新线,地铁线网接近500公里,实现“区区通地铁”。

茂名石化炼油分部一线生产班长、中国石化技能大师吴金源:如果没有改革开放,就不可能有我的今天。我在茂名石化工作29年,亲眼目睹改革开放以来,一线工人的工作环境和生活水平的不断改善。我将立足岗位、认真工作,为茂名石化争当高质量发展的排头兵作出应有贡献。④

年底了,劳动者们的年假享受了吗?

2018年年关将至,带薪年假作为一项重要的劳动者权益,值得奔波劳碌了一年的劳动者们重点关注。顾名思义,带薪年假,是指职工连续工作满一年以上(或连续工作满12个月以上)的,享有一定时间的带薪年假。在年休假期间,劳动者享受与正常工作期间相同的工资收入。

行政法规赋予了劳动者休年假的权利

国务院发布的《职工带薪年休假条例》第二条明确规定,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年假(以下简称年休假)。行政法规规定单位应当保证职工享受年休假,赋予了劳动者的休假权。

平时请假过多,或无法享受年假

事实上,每个劳动者能享受的带薪年假天数有所区别。具体而言,以劳动者的工作年限为标准,累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天,国家法定的节假日不计入年休假的假期中。

值得注意的是,带薪年假并不是所有连续工作满一年(连续工作满12个月以上)的劳动者都能享有

的权利。部分劳动者即使连续工作满一年(连续工作满12个月以上),但依据《职工带薪年休假条例》第四条:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”的规定,同样不能享受年假待遇。看来平时请假次数过多的劳动者,也面临着不能享受带薪年假的风险。

跳槽了,年假也应在新单位“接续计算”

现实中,劳动者基于各种主客观原因,会选择离开原单位,并随后入职新单位。劳动者在同一用人单位工作期间满一年,无上述不能享受带薪年假的情形时,就能享受带薪年假,但如果劳动者离职后去了新单位,那还能继续计算工作年限从而得以享受带薪年假吗?

《职工带薪年休假条例》中的“连续工作1年以上”和《企业职工带薪年休假实施办法》中的“连续工作满12个月以上”应该如何理解呢?根据《人力资源和社会保障部办公



□ 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

厅关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》(人社厅函〔2009〕149号)可知,“职工连续工作满12个月以上”,既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。这说明带薪年假的天数是根据劳动者的累计工作来确定。故“连续工作1年以上(或连续工作满12个月以上)”就能享受带薪休假待遇的,不仅仅是在同一个用人单位连续工作满一年以上(或连续工作满12个月以上)的劳动者,也包括频繁跳槽但连续工作满一年以上(或连续工作满12个月以上)的劳动者。

所以由于各种原因选择跳槽的劳动者,也不必担心在原用人单位工作不满一年就离职会影响到自己



的带薪休假待遇，只要符合连续工作满一年(或连续工作满12个月以上)的要求，劳动者同样享有休假权。

非全日制劳动者，无法享受年假

那非全日制工作的劳动者，能否跟全日制劳动者一样享受带薪休假呢？根据《人力资源和社会保障部办公厅关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》(人社厅函〔2009〕149号)对于《企业职工带薪年休假实施办法》第四条中的“累计工作时间”的复函内容可知，只有从事全日制工作的期间才能计算为工作期间，如此一来，非全日制劳动者恐怕难以享受带薪休假的待遇了。

一般不能以跨年度为由把未休的假期清零

有些劳动者由于工作繁忙或工作性质原因，一年过去了都没休过


一天年假。如此一来，在年假未休满的情况下，年假是否会像商店的消费积分一样存在年末或来年初清零的情况呢？有一些企业存在在企业规章制度或员工手册中列出类似“员工带薪年假未在当年休完的，带薪年假自动在年末清零”规定的现象，这样的做法是否合法呢？

司法实践中一般认为，用人单位不能以跨年度为由剥夺劳动者的休假权，将未休的假期清零，除非劳动者主动书面申请放弃带薪年假。如果劳动者确实当年未休完年假的，可以与用人单位协商将当年未

休完的年假移到下一年补休；或者可以要求用人单位按照日工资的300%支付未休年假的工资报酬。

平时要存好能证明休假事实的资料

值得引起劳动者注意的是，若因为休年假事项与用人单位产生纠纷的，两年工作期间内有关劳动者的休假事实，用人单位负有举证责任；但在累计工作年限超出两年工作时间范围的部分，则是劳动者对休假事实负有举证责任，此时劳动者应就自身体假的相关事实提供证据，故劳动者在平时也应当备存相关的资料以备不时之需。

一张一弛方为文武之道，懂得在工作强度大且节奏快的间隙中适时停下来休息一会儿的人，才能以更饱满的精神面貌投入到下一阶段的工作中。适时并充分享受带薪年假带来的快乐，工作状态也能有所转变。年底了，您的带薪年假休了吗？

用人单位可以对职工进行罚款吗？

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友张先生在“工人在线”网络问政平台反映，他是一家饮料销售公司的销售经理，负责广东省内地区的销售业务。在张先生 2016 年入职该公司时，就已经知道公司有制度“员工迟到的，每迟到 10 分钟将被罚款 50 元，以此类推。”前段时间，张先生开车上班的必经之路上发生了交通事故，他遭遇了大塞车。待交警处理完事故，张先生赶到公司时，已经迟到了 20 分钟。公司随即对他作出了罚款 100 元的决定。张先生认为公司的做法不合理，特向工会律师咨询：用人单位可以对职工进行罚款吗？

【回复意见】

实践中，不少用人单位会对违反规章制度的劳动者进行罚款（如“迟到十分钟罚款 50 元”“旷工一天罚款 50 元”等）。而这样的操作是否合法？这在实务中存在一定争议。

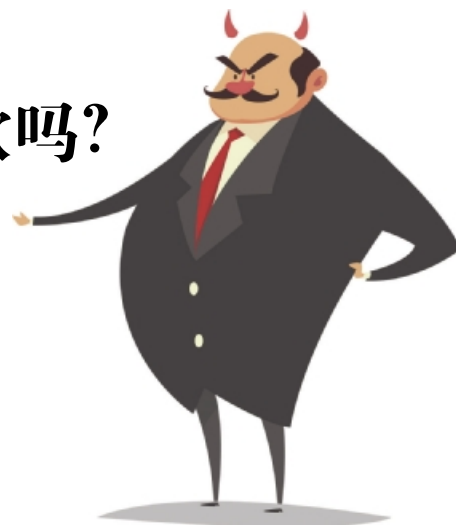
就国家层面的法律法规而言，关于罚款的规定可以追溯到 1982 年国务院发布的《企业职工奖惩条例》（国发〔1982〕59 号）。该条例第十一条规定：“对于有下列行为之一

的职工，经批评教育不改的，应当分别情况给予行政处分或者经济处罚：……”该条例第十六条规定：“对职工罚款的金额由企业决定，一般不要超过本人月标准工资的百分之二十。”实践中用人单位对劳动者罚款的法律依据也在于此。

此外，根据原劳动部《工资支付暂行规定》（1994 年 12 月 6 日）第十五条规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：……（4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。”

但是，自 2008 年《企业职工奖惩条例》被废止以后，用人单位直接对职工进行经济处罚失去了法律依据，司法实践中劳动仲裁委和法院也大都认为用人单位无权直接对职工进行罚款。不过，由于国家层面尚没有明确禁止的法律规定和处罚措施，很多用人单位依然在规章制度中大量规定罚款的内容，并从工资中直接扣除。

我们认为，罚款是一种剥夺公民财产权的行为，在性质上属于是一种行政处罚行为，根据《行政处罚法》等相关行政法规的规定，只有具备相应职权的行政机关才享有



行政处罚的权利，而现行有效的法律法规并没有赋予用人单位享有对职工单独罚款的权利。

【风险提示】

问：广东省对于用人单位对职工进行罚款有否进一步的规定？

答：根据 2013 年 5 月 1 日实施的《广东省劳动保障监察条例》第五十一条规定：“用人单位的规章制度规定了罚款内容，或者其扣减工资的规定没有法律、法规依据的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告。用人单位对劳动者实施罚款或者没有法律、法规依据扣减劳动者工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期未改正的，按照被罚款或者扣减工资的人数每人二千元以上五千元以下的标准处以罚款。”

根据上述规定，用人单位的规章制度所规定的罚款内容应有法律依据，否则人社部门可责令改正；用人单位在没有法定依据情形下扣减劳动者工资的，人社部门可责令限期改正，未改正将给予行政处罚。Ⓜ

北京：首份农民工工资保函签出 发生欠薪时银行可先行支付

《工人日报》/ 2018.12.06

近日,某银行北京分行按《北京市工程建设领域农民工工资保证金管理办法》,给北京市政路桥管理养护集团签出了该市首份农民工工资保函。

为优化营商环境,给企业减负,北京市今年出台了该办法,要求建立全市统一的农民工工资保证金制度,

专项用于发生欠薪时支付农民工工资的应急保障。已建立工资保证金专用账户的施工总承包企业、专业承包企业及劳务分包企业,要在 2018 年 12 月 31 日前,以银行保函替代工资保证金。原有的农民工工资保证金专用账户,施工企业可自行处理。

按该办法,今后北京市的农民

工不用担心拿不到工资了。当出现劳务分包企业拖欠农民工工资,经人社行政部门责令其限期支付但逾期仍未支付的,经区人社部门向市人社部门报送相关案卷材料和启用保函申请书后,市人社部门将会同市行业主管部门,通知银行按照保函约定的程序和范围先行支付农民工工资。

天津：出台工伤认定和劳动能力鉴定新规 简化材料和流程

《天津工人报》/ 2018.12.27

天津市人力资源和社会保障局近日下发《关于推进工伤认定和劳动能力鉴定便民化服务工作有关问题的通知》。《通知》规定,在工伤认定和劳动能力鉴定过程中,一律取消凡没有国家法律法

规规章依据的证明和材料,通过内部信息共享能够获得的,或者已经在上一个环节提交的,不需重复提交。

在此基础上,《通知》还规范提高了工伤认定和劳动能力的鉴定办

理效率。

同时,自 2019 年 1 月 1 日起,工伤认定和劳动能力鉴定受理事项应进驻各区行政服务大厅或人社局服务大厅,实现受理事项“一窗受理”。

四川：工会人社联合推出微信小程序 服务 2500 余万农民工

《工人日报》/ 2018.12.13

最近,一款由四川省人力资源和社会保障厅、省劳务开发暨农民工工作领导小组办公室共同推出的微信小程序“四川农民工之家”正在火热推广,以更好地服务四川省内

外 2500 余万川籍农民工。

据了解,“四川农民工之家”与在线法律咨询平台合作,提供免费的法律问题咨询、维权帮扶等。特开辟“我为家乡提建议”通道,同时打

通了省委、省政府与广大农民工群体的快速沟通渠道。相关负责人称,“四川农民工之家”可精确定位到农民工所在的村或社区,并匹配推送当地服务资讯。

江苏：“工会学院”运行 3 年 吸引 134 万人次上课

《工人日报》/ 2018.12.28

日前,“江苏工会学院”三周年庆典新品发布会在无锡举办。

“江苏工会学院”网络平台是江苏省总工会和无锡市总工会在“搜搜课”职工网络教育平台基础上,联手打造的省级职工教育平

台。平台上线 3 年来,开发出了“淘课商城”“职工书屋”“在线学习”“在线测评”“求学圆梦行动”“教育普惠”等品牌栏目,让职工足不出户、轻点鼠标,尽享全社会培训资源。平台建立起以江苏工会学院网

为中心,地区分站加盟建设为支架的工会服务网络联盟体系,最大限度地聚合了社会资源。新品发布会上,“江苏工会学院”推出了企业网上大学和乐工惠·职工福利平台两项产品。

▶ 珠海选手李建强的作品“莲洲生态粉角”获得自选特色粤菜金奖。



拼厨艺

12月16日，首届粤港澳大湾区“粤菜师傅”技能大赛在珠海大剧院中心广场举行。来自大湾区（香港、澳门特别行政区和珠三角九市）的33名粤菜大厨经过激烈比拼，最终珠海代表队的蒋栋强获得总分第一名，成为首届大湾区粤菜“厨神”。/ 蓝娟 摄



比造型

12月6日，由香港工会联合会、广东省总工会、澳门工会联合总会合办的粤港澳大湾区首届发型化妆职业技能大赛在香港湾仔修顿场馆举行，来自粤港澳大湾区的11支代表队进行激烈角逐，最终，深圳代表队获得地区团体奖冠军。/ 黄海鹏 摄

决战大湾区

