

专注 / 张仕荣 摄

GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

廣東工運

广东省总工会主办 2018年第8期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流

货车司机的 入会 加速度

/ 特别关注

发挥组织优势 理顺工作机制
——工会组织助推企业转型升级的对策及建议
/ 调查研究

从“镜骐事件”看企业民主管理
/ 实践探索

学成之日 正冠拔穗

8月4日,由广东省总工会、广州市总工会主办的2018“求学圆梦行动”成果展示会暨2018届职工毕业典礼在华南理工大学校园举行。500多名来自我省企业一线的产业工人学员通过广东职工教育网、广州职工教育网全天候、开放式的教学服务学成毕业参加毕业典礼。

省总、省分、广州市总、省教育厅、华南理工大学相关负责人,企业代表、院校教师代表出席了这场简朴而颇有仪式感的毕业典礼。

这些新生代产业工人毕业生中,有100多人获得学士学位。当天,华南理工大学副校长吴业春教授以“拔穗礼”方式,为20名获学士学位的职工毕业生代表授予学位证书。



省总工会副主席郭开农(右)讲话 / 郝建新 摄



广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩为毕业生颁发荣誉证书 / 郝建新 摄



毕业典礼上,华南理工大学副校长吴业春为学员拔穗 / 郝建新 摄



丈夫和双胞胎女儿见证了一名女职工学员的毕业时刻 / 黄雄 摄



手持荣誉证书的毕业生 / 郝建新 摄



毕业大合照 / 郝建新 摄



《广东工运》

2018年第8期
总第338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8月31日

01 卷首语

创新思路、用心服务 推动货车司机集中入会

02 月度大事

04 特别关注·货车司机的“入会加速度”

关于货车司机入会若干法律问题的思考

货运司机入会存在五大亟须解决的瓶颈问题

深圳盐田港:服务货车司机有“心招儿”

安徽马鞍山:先成立市级交通运输系统工联合会 再推动企业建会

13 高端声音

正确认识和做好省总及直属企事业单位审计整改工作

14 调查研究

发挥组织优势 理顺工作机制

——工会组织助推企业转型升级的对策及建议

17 实践探索

广州职工大学堂开展职工文化技能培训的实践探索

从“镗琪事件”看企业民主管理

24 人物风流

风筝手艺人梁治昂:传统 + 创新造出“夜光烟火龙”

26 舆情观察

东莞莱盛隆宣布结业 需密切关注防次生舆情

28 维权讲座

被迫解除劳动关系 劳动者如何维权

29 案例分析

关于试用期能否延长的相关法律问题

30 他山石

创新思路、用心服务 推动货车司机集中入会

□ 《广东工运》编辑部

今年全总、省总相继出台了推进货车司机等8大群体入会的工作方案。我省还是货车司机入会集中行动的试点地区之一。加速发展货车司机入会,成为我省工会当前及未来几年的一项重要工作。

正如本期“特别关注”中相关文章所指出的,发展货车司机建会入会难度不小。大量货车司机开展业务采用的是挂靠、承包形式,货运司机与货运企业、货车车主之间多为合伙关系或劳务关系,很少建立劳动关系,其收入来源也主要是运费,而不是劳动合同约定的劳动报酬,按现行法律和工会章程不符合入会条件;工会会费也面临收取难问题……这些都是发展货车司机入会首先要面临的难关,需要创新思路,在理论上予以突破、在法律法规上予以完善、在实践上予以各种变革和尝试。

货车司机们走南闯北、互通消息,可以说天然地具有“江湖”色彩,并具备一定的自组织性。工会如果只满足于建

会入会,开展服务时不考虑货车司机的需要而不假思索地套用传统做法,恐怕只会沦为形式工会、空壳工会。只有把服务做到“司机大佬”们的心坎上,他们才会对工会心悦诚服、当成自己人,工会也才能发挥好引导作用。

那么,如何才能了解他们的需要?做一些浅层的调研,获得一些面上的数据,这仍然类同于政府部门的“治理者”角色,工会作为群团组织,不应止步于此,而应该做更细腻的群众工作——走进货车司机的工作生活中,去了解他们的苦乐——这也是工会组织“增三性、去四化”的需要。在网络时代,一个路径是多“泡”货车司机的网上社区、微信群,那里有比调研更生猛更一手的信息。比如在一篇货车司机写的网帖中,是这样描述他的工作生活的,略述如下:

“跑一趟车两三天,多数时间在车上度过。路上如果遇到罚款或者车辆故障,别说挣钱,还可能贴钱。休息时偶尔会住宾馆,不过也是简易宾

馆,更多是直接住车里,省钱。车内的上下铺要睡下两个人,遮阳帘一拉,车就成了“家”。休息、如厕主要指望服务区,那地方就像“沙漠中的绿洲”。路上可能经过无人区,出发前就必须备足饮食。往往晚上还需要加班赶路,疲劳驾驶并不鲜见……”

了解货车司机们的苦乐,工会才能精准服务。在这方面,深圳盐田港运工联合会提供了不错的借鉴。从打造网上“微阵地”,帮司机停好车,到为司机家庭申请意外伤害保险和医疗互助保障,工会所做的一件件“小事情”,其实为货车司机解决了不少大问题。付出真心,才能收获真情。盐田港运工联合会赢得了司机和企业的认可。2007年~2017年,在小微运输企业大量涌现的情况下,工联合会保持建会企业数年均增长23%,覆盖建会企业已达到812家,发展会员18700多人。这也印证了一个简单的道理:只有用心服务,才能换来货车司机的入会“加速度”。

广东选举产生出席中国工会十七大代表

《南方工报》/ 2018.08.31

8月29日,广东省工会代表会议在广州珠海宾馆召开。会议选举产生了广东出席中国工会第十七次全国代表大会的104名代表。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升主持会议。

当天上午首先召开了广东省工会代表会议大会主席团会议。省总工会常务副主席李长峰作了广东省出席中国工会十七大代表候选人预备人选的说明。还召开了代表团团

长会议,对选举工作作了周密部署。

广东省工会代表会议正式召开后,会议首先审议通过《广东省工会代表会议选举办法》(草案)与总监票人、监票人建议名单。随后,来自全省工会系统的212名代表以无记名投票形式,从117名候选代表中差额选举产生了104名正式代表,其中先进模范人物39名,占比37.5%;来自基层和一线的职工代表69名,占比66.3%;工人代表21名,占比20.2%。

届时,这104名代表将组成中国工会十七大广东代表团,代表广东2700多万会员,出席今年下半年在北京召开的中国工会十七大。

省总工会十三届委员会委员、经审会委员,非省总工会十三届委员会委员、经审会委员的全国总工会第十六届执委会委员、经审会委员,部分县级工会和基层工会代表,以及省总工会直属事业单位代表,共212名代表出席会议。

省总召开党组理论中心组(扩大)意识形态工作专题学习会

《南方工报》/ 2018.08.29

8月27日,省总工会召开党组理论中心组(扩大)意识形态工作专题学习会,深入学习贯彻落实习近平总书记关于意识形态工作的重要讲话精神,落实省委关于中央第十二巡视组反馈意见整改落实工作的部署,推进省总工会意识形态工作整改落实。

会议由省人大常委会副主任、

省总工会党组书记、主席吕业升主持。会上,省总党组副书记、常务副主席李长峰传达了有关领导讲话和文件精神。中共广东省委宣传部讲师团团长杜新山,以“牢牢掌握意识形态工作的领导权、管理权、话语权——学习贯彻习近平总书记关于意识形态工作系列重要讲话精神”为主题作了专题辅导报告。

省总党组成员、领导班子成员严小宜、张振飏、杨敏、郭开农,省总副巡视员宋杰、李和森,省总机关全体党员干部和直属单位班子成员参加了学习会。严小宜、李和森,以及宣传教育和网络工作部、南方工报社负责人等,结合思想实际和工作领域,就如何进一步加强意识形态工作进行了交流。

省高院与省劳动仲裁委统一裁审衔接意见

《南方工报》/ 2018.08.17

今后,仲裁机构调取银行代发工资记录有困难时,可凭法院签发的调查令取证。仲裁机构认定的事实,当事人无异议的,法院可直接确认并形成相应判项……近日,广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会联合印发《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》(以下简称《意见》),充分发挥仲裁与

诉讼两种制度优势,合力构建和谐劳动关系。

《意见》充分体现了对工伤劳动者权益,以及患病、非因工负伤劳动者权益的保护,针对出租汽车经营管理、人口与计划生育条例等法规政策变化,及时调整裁审规则;关注经济运行动态,兼顾网络平台、劳动者和用人单位、投资方

多方权益;总结最新裁审思路,防止劳动关系认定泛化,将劳动关系确立与工伤认定相对分离等;针对停工留薪期工资是否包括加班工资等长期争议问题,统一处理思路,致力于解决实务难题;填补程序衔接空白,完善裁审规则,规范诉讼保全、调查取证、送达效力等程序衔接。

明年起社保费将由税务部门统一征收

新华网 / 2018.08.21

国家税务总局、财政部、人力资源和社会保障部、国家卫生健康委员会、国家医疗保障局 20 日在北京联合动员部署社会保险费和非税收入征管职责划转工作,确保

明年起由税务部门统一征收各项社会保险费和先行划转的非税收入。

按照党中央、国务院决策部署,今年 12 月 10 日前要完成社会

保险费和第一批非税收入征管职责划转交接工作,自 2019 年 1 月 1 日起由税务部门统一征收各项社会保险费和先行划转的非税收入。

广东工伤伤残津贴平均再涨 6.5%

工人在线 / 2018.08.21

日前,省人社厅发布了《关于 2018 年度调整我省工伤伤残津贴的通知》(下称《通知》)。根据《通知》,全省工伤伤残津贴从 2018 年 1 月 1 日起统一调整,调整比例按照 2017 年全省月人均伤残津贴的 6.5% 左右确定,本次调整按照普遍调整与适当倾

斜相结合的原则,采取定额调整与定比调整相结合的办法。调整后,预计全省一至四级工伤伤残职工平均伤残津贴约为 3482 元。

除了每人每月 105 元的定额调整,一至四级工伤伤残人员还可再享受 3.3% 的定比调整。2017 年

12 月 31 日前已经领取伤残津贴的,再按本人调整前伤残津贴月标准的 3.3% 计算定比加发调整额;2018 年 1 月至 6 月首次领取伤残津贴的,再按本人首次核定伤残津贴月标准的 3.3% 计算定比加发调整额。

粤港澳大湾区首届职业技能大赛启动

《南方工报》 / 2018.08.27

8 月 23 日,由香港工会联合会、广东省总工会和澳门工会联合总会联合举办的“粤港澳大湾区首届职业技能大赛”在香港启动。香港特区政府政制及内地事务局,香港中联办、澳门中联办、

广东省总工会、香港工会联合会、澳门工会联合总会的相关领导出席活动。

本次大赛包括三项比赛:焊接大赛,时间为 8 月 23 日至 25 日;中式厨艺大赛,时间为 11 月 27 日

至 29 日;发型化妆大赛,时间为 12 月 5 日至 7 日。当日举行的焊接大赛作为第一个比赛项目,有来自大湾区内 9 个城市和港澳特区的共 11 队参赛队伍,约 30 人参赛。

粤上半年职业健康监管综合评价出炉 广佛深居前三

南方网 / 2018.08.23

近日,广东省安全生产监督管理局对外发布 2018 年上半年全省职业健康监管工作综合评价结果。广州、佛山、深圳、珠海、东莞、中山、江门、茂名、惠州、梅州位列前 10 名。

公告显示,今年上半年,全省共

立案查处职业健康类案件 1582 宗,经济处罚 3047.2833 万元,分别同比增加 48.27% 和 33.72%;停业停产整顿用人单位 565 家,同比增加 100.35%;提请关闭用人单位 660 家,同比增加 183.26%。

同时,职业病防护设施“三同

时”工作取得显著进展。上半年,全省共完成建设项目职业病防护设施“三同时”595 项,同比增加 3.48%;完成职业病危害现状评价 587 项,同比减少 10.93%;对职业病防护设施“三同时”立案处罚 15 宗,同比减少 21.05%。



货车司机的“入会加速度”

今年3月起,全国总工会、省总工会相继出台了推进货车司机等群体入会的工作方案。加速发展货车司机入会,成为我省工会的一项重要工作。推动这项工作要克服哪些难题、又可以参考哪些先进经验?本期《广东工运》汇编了粤浙皖等地的探索心得。

关于货运司机入会若干法律问题的思考

□ 王旭丹 林辉

物流业尤其是公路运输业迅猛增长,已成为国民经济的基础性产业。但由于该行业的特殊性,目前仍存在司机总体素质偏低、普遍感到没有归宿感、社会保障难以落实、货运司机入会率低、对工会认同感差、易被不法利益集团利用出现群体性事件等问题。

笔者有幸参与了浙江省部分货运司机行业联合工会组建试点工作座谈会和专题调研活动。笔者认为从长远来看,有些问题需要从顶层设计上出台相关政策、修改和完善现行有关法律来解决。

一、货运平台企业与司机之间是否为劳动关系?

在传统的工会组织建设中,组建工会的职工都有稳定的劳动关系,因此在组织货运司机入会工作中,对与货运企业签订劳动合同、建立稳定劳动关系的司机而言,不存在法律上的障碍。而对利用互联网技术设立的物流货运平台企业,其经营方式采取无车承运人模式,司机和平台企业没有签订劳动合同,因此,在组建工会和吸引司机入会时,面临一个基础性难题:如何

认定物流货运平台企业与货运司机之间的关系。也即关于平台经济背景下劳动关系的认定问题。

(一)司法实践大多不认定网约平台企业与司机之间为劳动关系

此前的司法实践一般根据原劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中指出的“从属性”特征为主要标准,否认网约平台企业与网约车司机之间为劳动关系。“从属性”是指雇主提供生产资料、支付劳动报酬,雇员在雇主的指挥监督之下给付劳务。包括人格从属性、组织从属性和经济从属性三个方面。核

心要素是雇员服从雇主管理。

下面用“从属性”理论来分析物流货运平台企业与货车司机的关系：首先，物流货运平台企业向司机发送运输业务信息不构成工作指令，而是面向平台所有的合作司机，管理松散；其次，司机提供运输服务的货车绝大多数不是由物流货运平台企业提供的生产资料，而是由司机车主自行提供，平台对劳动工具无法实现有效控制；再次，货车司机的收入主要是运输劳务费，由托运人直接支付，而不是由物流货运平台企业支付其劳动报酬工资。

由此可见，物流货运平台企业对司机的控制管理强度较弱，不符合劳动关系三个“从属性”的本质特征。司法界大多认为平台企业与司机之间是一种合作关系，而不是劳动关系，学界有的称为“非标准劳动关系”。

(二)建议采用综合要素标准认定是否为劳动关系

互联网不仅给物流货运行业，也给其他教育、金融、家政服务、快递等行业带来新的经营模式，受此影响，用工模式正悄然发生变化。如果用标准劳动关系来认定这种新型用工形式，则会产生作为用人单位应当承担的最低工资保障、社会保险、经济补偿金、解雇保护等一系列企业责任。

对企业规制得太紧，不利于新兴经济业态的发展；但同时如果对企业规制太松，则劳动者权益的保护会成为一道难题。因此在现阶段，不必急着对这种新业态下的新

型用工模式下定论，世界主要经济体国家也都选择了相对谨慎的态度。应当重新审视现有劳动法律，加快制定完善相应的法律法规。

劳动关系认定标准，应当改进现在“面面俱到、必须同时具备三个要件”的模式，建议采用“要素考察模式”，以“接受指挥、监督、管理”、“为他人劳动”等人格组织属性和经济特征为核心指标，以“受约束下的有偿劳动”为审查目标等综合要素标准来认定是否为劳动关系。

二、放宽入会资格条件，吸引更多物流货运司机加入工会

(一)现行法律和工会章程关于职工入会资格的要求

如按现行规定，货车司机入会资格将是个难题。《工会法》第三条和《中国工会章程》第一条指出，凡在中国境内的企业、事业单位、机关和其他社会组织中，以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的体力劳动者和脑力劳动者，……都可以加入工会为会员。法律和章程均强调了“以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系”是加入工会的必要条件。

(二)目前大部分物流货运司机不符合入会资格条件

目前我国法律要求，从事货物运输的必须为企业，不允许个体经营。而浙江省截至2016年底，道路货物运输经营业户中运输企业3.58万户，个体运输有12.63万户。为解决这一法律问题，许多个体运输户

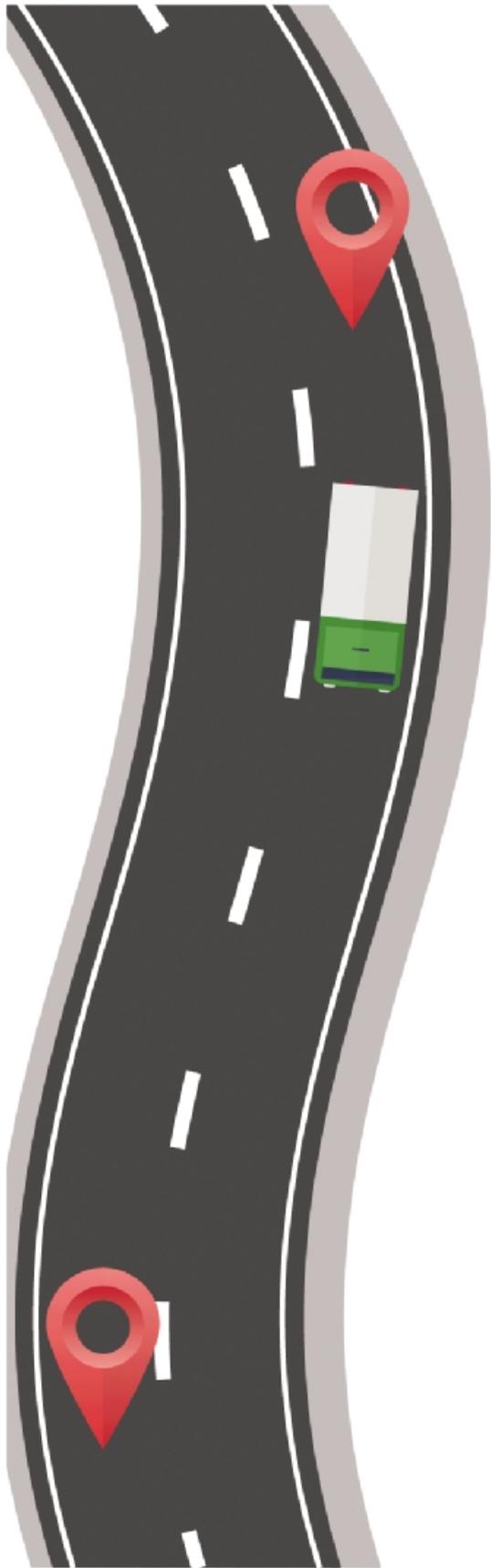
采取了选择公司挂靠方式予以解决，管理比较松散。全省挂靠在公司名下车辆数占车辆总数近70%。货运司机与运输企业签订劳动合同的不到10%。

随着移动互联网技术与物流货运行业深度融合，还出现了无车承运人经营模式。全省共确定了14家部级无车承运物流试点企业和6家省级监测企业。20家企业中组建工会的有9家，组建工会的企业（平台）中，公司内部工作人员能够入会，形成挂靠的货运司机基本上未加入工会。

今后通过物流货运平台获取运输业务信息的自由货运司机的队伍将会更加庞大。这些挂靠型、平台型的货运司机，大多数司机都是自购车辆从事经营货物运输，并未与货运企业或者物流平台签订劳动合同建立劳动关系，司机与这些企业的“从属性”特征不明显，无劳动定额要求，他们的收入来源是承运业务的运费，并不是劳动合同约定的劳动报酬，如果按照现行法律和工会章程的要求，显然不符合入会条件。

(三)应放宽入会资格条件，吸引更多物流货运司机加入工会

建议在修改法律和制订政策时，放宽工会入会资格条件，即不再以“以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的劳动者”作为可以加入工会成为会员的唯一条件，其他以经济利益为纽带建立的新型非标准劳动关系的劳动者，同样可以加入工会成为会员。



三、创新新业态下工会经费的保障机制

(一) 现行法律规定的工会经费来源在物流货运工会很难实现

《工会法》第四十二条指出：“工会经费的来源，一是工会会员缴纳的会费，二是建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费……”

依据该规定的工会经费来源，目前在物流货运工会很难实现。一方面，司机会员绝大部分不是以工资收入为主要生活来源的劳动者，与一般企业的会员不同，会员的权利和义务需要有法律支撑，特别是工会经费的来源，无法按职工工资总额的百分之二向工会拨缴经费或者提取建会筹备金。另一方面，司机群体的收入普遍不高，虽然从培育会员意识上来说，收取会员费是较好的途径，但在筹建初期，司机会员尚未从工会得到“实惠”感受到工会的“好处”，要收取会员费在操作上有较大难度。为此，需要在修改法律和制订政策时充分予以考虑。

(二) 创新新业态下工会经费的保障机制经费

对于物流货运个体司机加入联合工会的经费，在试点组建初期，浙江省总工会通过设立专项资金和地市工会、牵头组建工会的平台企业的支持予以解决，

但这个做法缺乏制度性和长效性的保障。

为保障物流货运行业联合工会的正常运行，使广大货运司机得到普惠、增强获得感，需要从制度机制上进行顶层设计予以保障，从根本上解决工会经费的来源问题。

建议政府道路运输管理部门、工会等方面在充分调研论证的基础上，以货运行业平均工资为基数，根据加入货运司机联合工会的注册司机数，按工资总额的百分之二，由物流货运平台企业拨交经费到货运司机联合会。由此给物流货运企业增加的负担，建议通过税务部门的调研论证后，适当降低现在的运输费用11%增值税的一定比率来予以弥补，由此从根本上解决工会经费来源的问题。货运司机联合会应将工会经费按规定比例上交上一级工会，其留成部分原则上全部作为货运司机工会活动和权益维护的费用。

四、积极推动优化现行的社会保障制度

(一) 基于稳定劳动关系的现行社会保障制度很难适用于货运司机

随着互联网的发展，传统的“稳定雇佣关系”用工模式，被越来越多的共享平台背景下新型用工模式所打破，而我国现行的社会保障(主要是社会保险)主要

是基于劳动者与用人单位建立稳定的劳动关系,通过用人单位来缴纳社会保险。

在新型用工模式中,由于劳动关系不稳定,其社会保障就成了大问题。尽管现行社会保险制度中有针对自由职业者或灵活就业人员的缴纳方式,但往往都在户籍上有限制要求,对于大量在异地从事运输业务的货运司机而言,很难解决实际问题。尤其是工伤保险,必须以建立劳动关系为基本前提,只有用人单位才能缴纳,劳动者个人无法参加。

所以,即使关于基本养老、医疗保险等其他保险,货车司机可以以自由职业者方式缴纳参加,但物流货运平台企业依然无法为货运司机单地参加工伤保险。

(二)加快推动优化现行的社会保障制度

为了落实货运司机的基本社会保障,维护货运司机的合法权益,政府及相关部门应当加快优化现行的社会保障制度。建议:

首先,强化物流货运平台企业的劳动保障责任。按照“谁受益谁负责,受益多少负责多少”的原则,根据货运司机在不同物流货运平台接受的业务工作量、劳动收入、服务频次或者工作时间长短等要素,按一定比例来分配利益保障责任。

其次,应当加快社会保险社会化改革步伐,对社会保险关系和劳动关系作出必要的分立。尽量创造条件让这些与物流货运平台企业有业务关系的货运司机自行缴纳社

保,各平台企业担负雇佣时间范围内的保障,通过支付社会保险成本,从明面上的方式支付补贴给货运司机。

再次,对互联网背景下灵活就业的自由职业者,应当实行社会保险一体化结构的分体化实施模式。尤其是将工伤保险的实施从社保一体化结构中分离出来,将互联网平台企业缴纳工伤保险作为其强制险内容,包括货运司机在内的自由职业者如果在给付劳务期间发生工伤,都可以通过工伤保险得到应有的保障。

五、工会做好对物流货运司机会员的维权服务工作

(一)试点初期依法为司机会员提供全方位的维权服务

由于物流货运平台企业与注册的司机之间双方建立的是非标准劳动关系,工会对司机会员在微观领域的维权范围,暂时不适合参照标准劳动关系劳动者的所有权利范围。

例如,劳动者的最低工资保障问题,对非标准劳动关系的货运司机而言,其劳动收入不仅取决于物流平台企业提供的业务信息,还取决于司机本人是否有接单的意愿,双方之间没有确定的劳动定额,因此无法用标准劳动关系的最低工资保障制度直接要求平台企业。

再如,用人单位承担为职工缴纳社会保险的义务,如前文所述,在现行的社会保险制度还没进行修改

完善的情况下,很难直接要求物流平台企业全部承担。否则会加大物流平台企业的负担,导致平台企业加大对注册司机的监督和管制,使得从业人员失去一定自由,不能灵活就业,进而影响互联网平台经济新业态的发展。

(二)现阶段物流货运工会维权和服务工作的重点内容

在现阶段试点和组建初期,建议工会的维权和服务工作重点应当放在以下方面:

一是加强源头参与,在深入听取货运司机群体呼声、意见和建议的基础上,积极参与推动法律的修改,参与有关社会保障等政策的制定和修订;

二是积极推动搭建沟通协调平台,代表货运司机向政府有关部门、行业协会所在企业(平台)发声,就货运行业的规范治超、经营成本、托运人与承运人的责任分担,以及子女就学等问题,为他们打通诉求通道;

三是加强多级联动的职工服务阵地平台建设,坚持线上线下同建,为货运司机提供培训、活动、健康关爱等方面的服务。根据物流货运企业与司机之间的联系密切程度,做好会员的核心圈、紧密圈和松散圈的分层管理服务,努力做强核心圈,增强吸引力,使外圈不断向内圈融入,扩大工会组织的影响力和凝聚力。④

□ 作者单位:浙江省总工会干部学校



货运司机入会 存在五大亟须解决的瓶颈问题

□ 徐雄强

从调查情况看,货车司机是一个特殊群体,存在着“两高两低”(道路风险高、工作强度高,劳动收入低、社会保障低)的突出困难和问题,具有个体性强、流动性大,组织归属感弱,文化程度偏低等特点。货运司机与货运企业、货运司机与货车车主之间大都以合伙关系或劳务关系存在,很少建立劳动关系,大量货运司机游离在工会组织之外。

货运司机工会组织的建立,不仅可以加强对货运司机的管理和服务,增强其获得感和职业荣誉感,而且还可以提高物流行管理水平和社会治理能力。不过在推进货运司机加入工会组织工作中,我们感到存在有以下五个瓶颈问题,需要从认识上、理论上、实践上予以突破。

(一)关于会员身份虚与实的处理问题。

在电子商务等新型服务业态蓬勃发展形势下,货车司机的流动性特别大,往往是什么地方有生意,就往什么地方去,不少是“打一枪换一个地方”,一个货运司机可能会与多家货运企业发生业务关系,同时被

吸收为多家企业工会会员,接受多家企业工会多重覆盖和影响。

按照《中国工会章程》相关规定,大部分货运司机因与企业不存在劳动关系,不具有同时作为多家企业真正意义上的工会会员身份的,只能算是具有虚拟会员身份,如将虚拟会员身份当作真实会员身份管理,与《中国工会章程》条款有冲突,很难开展工作。

建议对符合《中国工会章程》条件的货运司机,按章程规范管理,对其他司机不要提过多要求,暂时只要将其纳入工会组织即可。

(二)关于会费收与免的看法问题。

在开展货车司机加入工会组织工作中,经常会碰到货运企业问建立工会组织有什么好处,司机问加入工会组织有什么好处的问题。工会是群团组织,既没有党委部门的权威,又缺乏行政部门的权力,受单位性质和职责所限,不可能为货运企业和司机直接带来经济利益,只能力所能及地办点具体事情。

现阶段货运企业建立工会和司

机加入工会的意愿并不强,如按照《工会法》和《中国工会章程》规定收取单位与个人工会会费,操作起来难度会很大:

一是大多数货运司机报酬不列入货运企业职工工资总额统计范围,难以计算企业应向工会拨缴经费额度;

二是大多数货运司机在多家企业具有虚拟工会会员身份,会费不知道交给谁;

三是货运司机对会员身份并不看重,不缴会费缺少有效制约措施。与其这样还不如暂时免收工会会费。

(三)关于劳方与资方的理解问题。

在传统的组织体系里,企业与职工签订劳动合同,建立劳动关系,分别代表劳方与资方,为了各自利益进行博弈,是一对矛盾对立体。而在货运物流行业里,自备车主兼司机(也称个体经营业主)与货运企业签订货物运输合同,建立合作关系而不是劳动关系,是一对利益共同体。而且货运司机拥有价值不菲的生产资料、自我决策、自主经营、



自负盈亏,从某种程度上来说也属资方。被车主雇佣的货运司机,一般只与车主建立劳动或劳务关系,与货运企业之间不建立法律上的关系,因此司机与企业也不存在劳方资方的问题。

(四)关于工会与行政的角色问题。

在一般组织内部架构中,工会与行政之间属于协商监督的关系。而在物流货运行业中,大多数货运企业与司机没有建立劳动关系,如无车承运人平台型企业,所有司机会员身份都是虚拟的,工会组织只有与行政深度融合,才能有效开展工会工作。工会依法维护职工合法权益的范围十分有限,仅限于涉及劳动关系调整的事项,除了少数具有自备车的规模货运企业外,其余货运企业基本不具备工会为司机依

法维权的前提条件。

因此,在货运行业,工会工作的重点应放在对货运司机政治上引领、思想上引导、生活上关心关爱上。建议将工会与行政监督协调关系调整为融合借力关系,引导货运企业把成立工会作为加强行政管理的一条重要途径,货运司机把入会作为与企业建立更加密切关系的一种表现,如果企业与司机双方都有这样的认识,货运企业就会更加重视工会工作,工会工作力量、经费、场所等问题就可迎刃而解,司机就会更加愿意加入工会组织,在工会的关心指导下,获得经济效益和自身素质双提升。

(五)关于维权和维稳的认识问题。

现在有不少人担心将分散的货运司机纳入工会组织集中管理,会造

成司机之间交流机会多了,接受信息多了,思想变得更加活跃,一旦失控会影响社会稳定,存在维权与维稳哪个更重要的疑问。从工会角度讲,货运司机加入工会既是维稳的需要,也是履行维权职能的需要,维稳是工会的政治责任,维权是工会的基本职责,抓好维稳与维权是工会工作的立足之本、力量之源。货运司机群体量大面广,长期处于无序失管的生存状态,如果任其自发抱团或会被不法分子渗透利用,以极端方式表达诉求,后果将十分严重。未雨绸缪方能防患于未然,如果我们能超前谋划,及早对货运司机进行有序引导,给予更多关心关爱,先入为主掌握主动权,就可避免货运司机相关极端行为发生。我认为,在当前情况下,两者是相辅相成、相得益彰的^⑤

□ 作者单位:浙江省衢州市总工会



深圳盐田港：服务货车司机有“心招儿”

□ 彭文卓 刘友婷

在深圳市盐田港口，一个关于“娘家人”的故事在货车司机中广为流传：

曾经，港口附近的路况乱得像一锅粥——货车司机每天忙于争抢车位，担忧占道停车被罚款。为解决这一痼疾，深圳盐田港口汽车运输业工会联合会决定“帮司机停好车”。工会积极与政府部门沟通，开辟更多临时停车位，同时利用微信公众号向货车司机每隔两小时发布剩余车位数，并在每个月抽取90名司机，提供免费停车10天的服务，引导司机文明有序停车。

一件“小事”，为货车司机解决了“大问题”。10年来，港运工联会用一件件“小事”，将“单兵作战”的货车司机组织起来拧成一股和谐的力量，走出了一条发挥行业工会联合会作用的“盐田之路”。

港运劳动关系和纠纷异常复杂

深圳盐田港，船来船往，车水马龙，这里是我国进出口贸易的重要门户。

一直以来，港口物流行业都是盐田的支柱产业和“用人大户”。据

统计，盐田共有道路集装箱运输企业851家，运输车辆1.3万辆，直接从业人员约2万人。但由于行业准入门槛相对较低，逐渐造成了多、小、散、乱的局面。

“港口汽车运输市场挂靠经营普遍、劳动关系复杂，在处理货物赔偿、保险理赔、交通事故、劳动纠纷诉讼等问题时，货车司机往往由于没有组织的帮助与协调，合理诉求得不到有效表达。”首任港运工联合会主席罗为新说。

货车司机入会，并非易事。据罗为新介绍，货车司机流动性很强，工作时间和工作场所不固定，同时大量货车司机属于挂靠、承包等形式，没有被纳入企业员工范围，企业组建工会时往往没把他们考虑进去。

在一个民营企业占95%以上、员工习惯“单兵作战”的行业里，如何让工会建起来、转起来？这是摆在工会人面前的首要难题。

争取党政支持，党建带动工建

在深圳市总工会和盐田区党委的领导支持下，盐田区总工会提出了先推动建立运输企业工会，再成

立工联合会，通过工联合会促进企业建会、职工入会的工作思路。2007年9月，港运工联合会正式成立。

在非公企业特别是小微企业建工会，从来不是一条坦途。来自党政的支持，将为工会工作提供强有力的保障。基于这一认识，港运工联合会坚持党建带动工建，并争取政府部门支持，合力促进工会发挥作用。

2012年，盐田街道党工委批准设立港运工联合会党支部，工联合会联合相关党组织开展了7届职工才艺大赛和运输行业劳动竞赛；为攻克建会“钉子户”，盐田街道领导班子成员与工联合会一道实行包干责任制，主要领导包干难度最大的企业，深入企业和职工做工作；与盐田区人力资源和社会保障局一同调研，就港运行业人才发展、软硬设施配套等提出建议；抓住运输企业年审契机，积极宣传工会知识，发动司机入会。

值得一提的是，2017年，盐田区政府批准，将最大的公共停车场划拨专门区域，支持工会建起服务阵地——司机服务站，工会与政府联合为司机送温暖、送清凉，并倡导文明司机行动，使服务站逐渐成为深受司机认可的“司机之家”。

为解决基层工会的后顾之忧,深圳市、盐田区两级总工会承担起港运工联合会人员薪酬和工作经费,并提供工作指导。这些精心培育,使工联合会摆脱了企业劳动关系制约,打破了港运企业工会和司机不敢、不会单独面对企业行政进行协商的局面。

各级工会的努力,赢得了司机和企业的认可。2007年~2017年,在小微运输企业大量涌现的情况下,工联合会保持建会企业数年均增长23%,覆盖建会企业已达到812家,发展会员18700多人。

“司机之家”调解给力

工会组织建起来,最终还是要更好地为职工服务。

每天,进出盐田港的货车超过1万辆,且大多集中在盐田港后方陆域,货车司机众多,也就意味着利益诉求多元,各类纠纷多发。7年来,工联合会连续成功开展了行业工资集体协商,明确行业最低工资标准和指导工资标准。同时,成立劳动争议调解委员会、人民调解室和人民调解员联合会,受理法律咨询近万次、调解纠纷700余起。许多面带愁容的拖车司机和老板抱着成摞资料走进调解室,最后带着释然的笑容离开。

“微阵地”全天候服务

港运工联合会的办公室距离盐田港不到10分钟车程,不大的空间,3

位专职工作人员。面对港口运输业日新月异的变化和劳动关系层出不穷的问题,这里不断产生着创新的火花。

司机开着车四处漂泊,如何让他们有机会参与工会活动?怎样为司机们提供追踪服务?港运工联合会与时俱进,拥抱新媒体,打造了一个网上“微阵地”。

2014年2月,盐田港运工联合会微信公众号正式上线。

公众号建立后,服务内容包罗万象,不但传播“司机大讲堂”“文明司机活动”的相关内容,还可以查询停车场空位、交通信息、司机补助和工会动态,等等。如今,这个公众号已经拥有1.1万“粉丝”,覆盖了经常进出盐田港的绝大多数货车司机。

“要更好地把司机组织起来,就必须增强司机的黏度,加强司机的微信社群建设。”于是,黄祖胜与同事开展了微信群“增粉”活动,对介绍司机进群并完成实名注册的司机,

给予文明司机积分奖励。同时,培养司机群主队伍,开展“盐田我的家”“榜样的力量”“法制宣传月”“司机联欢月”等活动,不断吸纳新的司机成为“粉丝”。

从一线积极分子中发展工会义工

为进一步解决“组建难、经费缺、人手少”的问题,港运工联合会巧妙借助车队长和义工的帮助,从热心工会事务的人才中筛选和培养工会积极分子,并与团委合作发展工会志愿者,组建起一支涵盖司机、企业管理人员和司机家属的50多人的工会义工队伍。由工联合会统筹,义工在司机服务站轮流值班,成为工会延伸触角、服务司机的重要力量。④

□ 来源:《工人日报》

港运工联合会的“心招儿”

- 街道领导班子成员与工联合会一道实行包干责任制,主要领导包干难度最大的企业
- 抓住运输企业年审契机,宣传工会知识,发动司机入会
- 争取到区政府划地支持,建起司机服务站,站里配专职社工,有办公经费
- 市、区总工会承担港运工联合会人员薪酬和工作经费
- 打造微信公众号,建立司机微信群
- 通过公众号向货车司机实时更新剩余车位数
- 从工会积极分子中发展工会义工



安徽马鞍山： 先成立市级交运工联合会 再推动企业建会

□ 陈华

7月20日，安徽马鞍山市启动货车司机、快递员等“八大群体”入会行动。当天，“八大群体”中的货车司机率先行动，在市总工会的指导下，全市交通运输行业工会联合会成立。

马鞍山市级交运系统工会联合会，覆盖全市货运、客运企业的在职职工，出租车驾驶员，驾培企业，维修行业的从业人员2万余人。“有了工会联合会，市总将最大限度地吧货车司机等群体组织到工会中来。”马鞍山市总工会党组书记、常务副主席李迅把这一做法形象地比喻为，“先编篮子，后装菜。”

难题：用工关系模糊，线下物流园形同“空壳”

今年3月，全国总工会下发《推进货车司机等群体入会工作方案》后，为尽快掌握全市物流园区（行业）和货运企业基础数据，马鞍山市总迅速展开调研。调研历时月余，市总发现，货运司机大多集聚在物流企业或物流平台，双方的用工关系模糊，部分属于劳务派遣工或挂靠形式用工，说不上是明确的劳动关系。只有有一定规模的货运物流企

业单独成立了工会，小微企业联合会、物流园区工会建会率极低。

同时，市总还发现，“互联网+物流”已完全改变原有的物流管理模式，所有的运营、组织等都在线上进行，线下物流园区如同“空壳”，这无疑给基层工会的组建增加了新的难题。

破解：先成立市级交运系统工联合会

“物流园区工会吸引力不大，小微企业建会难，‘农村包围城市’这条路走不通，那是否可以换一个方向？”市总工会常务副主席李迅带着这个想法，率领市总基层部一行再赴市交运局召开座谈会。经过交流讨论，双方决定先成立市级交运系统工会联合会，最大限度地吧全市货运、客运、驾校企业在职职工，出租车驾驶员，汽车维修行业人员等组织到工会中来。

“将企业外入会和网上入会工作有效对接，当会员积累到一定数量后，推动和倒逼建立联合企业工会，货车司机、出租车驾驶员分会，从上而下扩大工会组织覆盖面。”市总提出了建会的路线图。

为适应货运司机流动性大的特点，马鞍山市总推动建立流动会籍管理制度，实现司机工作关系到哪里，会员组织关系就到哪里。

服务：变“被入会”为“要入会”

搭建一个工会平台并不难，难的是如何把它建成职工们都喜欢的“职工之家”，变“被入会”为“要入会”。

市总积极探索建立由交通、公安、工会等部门组成的协商会议机制，畅通行业利益诉求的沟通渠道，当出现不同的利益诉求时，通过协商会议协商解决具体矛盾。同时，建立双向维权机制，输出地主动与用工地党政工组织取得联系，争取对方在货运司机维权工作上的支持。

此外，马鞍山市总工会各职能部门牵头开展了爱岗敬业楷模、感动交通人物等典型选树活动；组织开展劳动竞赛、专业培训、法制教育、技术推广、评优评先等工作；落实“四季送”、互助保障、职工疗休养等普惠服务。

市总还专门选派了一位社会化工会工作者驻点市交运局开展工作。📍

□ 摘编自《工人日报》

正确认识和做好省总及直属企事业单位 审计整改工作

□ 李长峰

主要内容节选

指出审计整改中的一些不足

对照审计报告提出的意见,按照《审计署关于内部审计工作的规定》和省审计厅等有关部门的要求,我们的整改还只是初步的,有的单位对审计整改仍然抱有消极畏难甚至抵触情绪,认为审计发现的问题很普遍,改不改影响不大;有的单位仅重视具体违纪违法问题的整改,忽视从建章立制方面去根治源,杜绝问题再次发生;对审计发现的与经济社会发展形势不相适应等深层次问题的整改需要多部门齐抓共管,但部门之间配合联动不够等等,这些问题需要我们进一步研究解决。

要求提高认识,增强做好审计整改工作的责任感和紧迫感

党的十八大特别是十九大以来,党中央对审计工作高度重视。面对新的形势和党中央要求,各级审计机关、全总及省总必将进一步加强审计监督。省总主要领导对此高度重视,6月5日上午,省人大副主任、省总工会主席吕业升同志到省总工会经审办检查指导工作时明确指示:要切实加强内审工作,充分体现内审工作的价值;审计工作要善于发现问题,内审要长出“牙齿”;要及时指出存在的问题,成为双面利剑。他强调审计要有态度,影响要有结果,要切实发挥作用,促使要钱、用钱的人和单位更

严肃、更慎重,更有责任感,更加合理有效地使用好工会经费。

要求依法依规,把审计整改工作抓紧、抓实、抓出成效

无论从法律、法规层面还是从工会制度上讲,单位负责人对本单位审计意见的整改落实负有重要责任。主要领导作为整改第一责任人,要切实履行整改责任,认真整改审计查出的问题,深入研究和采纳审计提出的建议,对重大问题要亲自主管、亲自抓;财务部门负责人是审计意见整改落实的直接责任人,要组织、协调有关业务部门具体做好审计整改工作。(转下页)

讲话简况

场合

省总机关及直属单位审计意见督促整改会议

讲话人

省总工会常务副主席李长峰

会议时间

2018年6月22日

审计要长出“牙齿”，及时、准确指出存在的问题，各审计整改单位更要抓铁有痕，凡是审计提出的意见都必须逐条整改，凡是触及“红线”的必须坚决改，马上改，彻底改，绝不能等到外部审计要求才去被动整改。我们要以此次审计整改会议为契机，从制度层面入手，全面加强工会企事业单位的内部控制管理。



要求严肃问责，建立 审计整改制度化、 常态化机制

省总要建立审计整改责任制，把审计整改作为工会企事业单位主要负责人考核、职务任免、奖惩、业绩考核的重要参考依据。要建立审计约谈制度，凡是审计发现存在违反中央“八项规定”、“六项禁令”等违规违纪行为；未在规定时间内整改，又未说明原因或原因不充分的；对审计发现的问题屡审屡犯，且情节较为严重的，省总主要领导或分管领导将约谈被审计单位主要负责人。要建立责任追究制度，对审计查出的问题整改落实不力、有意设置障碍，推诿拖延的，要批评通报；造成恶劣影响和重大损失的，将严肃追究问责，并提请有关部门追究单位负责人和有关责任人员责任。⊕

发挥组织优势 理顺工作机制

——工会组织助推企业转型升级的对策及建议

□ 刘胜坤

当前，潮州市正处于全面贯彻落实党的十九大精神、全面深化改革的关键时期。推动潮州企业的转型升级无疑是一项事关全市改革开放和社会主义现代化建设全局的重要改革任务，涉及到社会生活的多个层面，需要政府、企业、职工以及社会各界等多方力量的积极参与，合力共推。在这场深刻变革面前，工会既面临着严峻挑战，又具有独特的优势和作用，是推进企业改革创新一支必不可少的重要力量。

一、当前制约潮州企业转型升级的因素

潮州的民营经济增长迅猛，这些年来不断发展并逐渐形成了陶瓷、服装、食品、不锈钢制品、印刷包装、鞋业、水族器材、电子机电等支柱产业，这些产业虽然基本摆脱了粗放型发展模式，但传统产业的烙印明显，亟需转型升级，实现经济规模、产业素质、创新能力等方面的大飞跃。然而现实中，企业在围绕企业增效、职工增收、和谐发

展推进转型升级的过程中又不可避免地受到一些因素的制约，主要有：

（一）劳动就业环境不够理想。一是劳动用工不规范，劳动合同实施不到位。大多企业管理者对规范劳动关系缺乏理智和自觉，劳动合同签订率偏低，且呈短期化趋势。而推行平等协商、集体合同制度难以取得实质性进展，作用发挥不明显。二是职工民主权益保障程度低。现阶段仍普遍存在职代会流于形式、厂务公开未能真正落实、部分改制企业对职工的“三权”（参与权、知情权、监督权）难保证、企业未能按时全额为职工参保等问题。三是收入分配差距不断拉大。近年来，职工总体收入水平有所提高，但分配不公、收入差距拉大、同工不同酬等现象也成为影响劳动关系和谐的一个重要因素。四是劳动条件较差，超时加班加点现象普遍。为了降低生产成本，相当部分的企业经营者长期不重视劳动安全、劳动卫生工作，职工劳动强度大，劳动保护条件差，超时加班加点现象普遍存在。五是劳动执法与



2017年12月,由潮州市总工会、市人社局联合主办的潮州市第五届职工职业技能大赛总结表彰大会举行。/卢秀樱供图

监督不到位。当前依法解决利益矛盾的思想意识、体制机制、方法手段等仍不完善,维权机制没有发挥应有的作用,违法责任追究不严、查处不力等现象仍存在。

(二)代表劳方利益的基层工会组织实力偏弱、活力不够。由于近几年职工队伍规模不断扩大,流动性日益增强,大量的农民工、外来工加入到产业大军中来,组建工会和发展职工入会的空间还较大,特别是非公企业工会组建存在着不少死角和盲点,一些企业工会组织不健全、作用发挥不明显,职工利益诉求表达渠道还不通畅,影响了企业转型升级的和谐需求和社会的稳定。目前情况来看,有两个突出问题直接制约了工会职能作用的发挥:一是企业工会对企业行政的依附。这个

问题具有普遍性,在公有制企业,行政副职兼任工会主席,工会主席兼做行政工作,而股份制企业工会主席实行年薪制或占有股份,其依附性更为突出,工会主席按副职配备变成由副职兼任。在非公企业,工会主席既是职工利益代表者,却也是企业的打工者,与雇主有着千丝万缕的关系,加上企业工会主席保障机制尚未建立完善,因此,工会主席维护职工合法权益难以作为、不愿作为。当前企业工会组建难、维权难,企业工会缺乏活力与此不无关系。二是工会经费收缴不正常。实施地税代收经费后,企业工会经费无足额申报上解的现象仍然突出,受经费制约,工会工作开展起来往往力不从心。

(三)企业职工队伍整体素质偏

低。在潮州数量众多的民营企业中,具备较高的科技文化水平和较高劳动技能的人才并不多,大量的职工以农民工为主,文化程度偏低,没有接受过专业培训,不具备专业技能,也缺乏敬业精神,法律意识、维权意识淡薄,只能承担一些技术含量低而劳动强度大的工作。究其原因,一是不少民营企业是由家庭作坊式发展起来,企业主文化层次低,法律意识弱,未能真正重视人才队伍建设,导致职工职业技能水平普遍偏低,各类人才总量少,且分布不均衡,结构不合理。二是人才的开发与引进、人才职业技能的培训与提高,及社保机制建立的相对滞后,一定程度上制约了潮州企业人才建设的发展,高学历、高层次人才匮乏,管理人员、技术工人和熟练工人缺口大,

职工队伍的整体素质提高及保障机制的建立任重道远。

二、对策与建议

(一)增强工会实力,重视支持工会开展切实有效工作。

企业的转型升级改造,必须从思想教育、意识引领、权益保障、作用发挥等方面真正重视职工这一主体因素,让职工在思想上认可、内心里接受、行动上支持企业的转型升级。工会是企业的职工群众基础,可以着重做好以下工作:

1、做好企业职工的思想工作,力促“要我转”变“我要转”,营造“想转”良好氛围。

转型升级首先就是思想的大变革。要开展“职工大讨论”活动,变单向宣传灌输为双向交流互动。比如工会组织还可以在职工中开展“我为企业转型升级献一计”活动,让职工广拓思路,关心企业转型,引导职工把智慧和力量凝聚到为企业转型升级献计出力上来。

2、着力建设“四个企业”,搭建“能转”活动平台。

一是以创先争优岗位建功活动为依托,抓好“效益企业”建设。二是以职工书屋建设为依托,开展“书香企业”创建活动。三是以“六城同创”活动为依托,开展“美在企业”活动。四是以节日、重要纪念日庆祝活动为依托,开展“欢乐企业”文化活动。

(二)理顺工作机制,形成合力推进企业转型升级。

要特别注意发挥劳动部门和工

会的作用。工会要积极争取配合工商、劳动、安监等部门,围绕收缴清欠社会保险、检查劳动合同签订、工资协商谈判、安全生产等重点工作加大检查力度。同时,要着力解决好基层工会工作者兼职偏多问题,建立和完善企业工会主席保障机制。条件成熟时,要成立工会干部权益保障金,以保护企业工会主席合法权益,为工会干部消除顾虑,保障其坚持主动依法科学维权,敢为职工“撑腰”。另外,要积极探索工会干部社会化、职业化的问题,建立非公企业工会主席“不端企业饭碗”的模式,使工会主席摆脱企业劳动关系的束缚。

(三)清理政策障碍,统筹城乡发展,保障职工合法权益。

要适当考虑进城务工者和异地务工人员特别是新生代农民工的发展需要,根据统筹城乡发展的要求,对现行的一些政策,包括户籍、土地、就业、社保、教育、卫生、公共服务等方面的措施进行清理、理顺,推动建立城乡一体化保障机制,让农民工共享经济社会发展成果。凡是不利于农村劳动力自由流动,对农民工有歧视的,都要进行修正。同时加大《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》的贯彻实施力度,加强检查督促。

(四)深化“和谐劳动关系企业”创建活动,实现“稳转”工作效果。

一是扎实推进“劳动关系和谐企业”创建活动。要结合“两个普遍”(普遍建工会、普遍开展集体协商)、“三个一批”(工联会、职工之家、社

会化工会工作者)工作,根据企业转型升级的新情况,重点推动企业开展工资集体协商,兑现集体合同。

二是深化厂务公开民主管理工作,强化在源头参与中抓维权。加强和完善职代会制度,全面推进职代会职权法制化、程序规范化、组织网络化、工作制度化和活动经常化,充分发挥职代会应有的作用,力争在较大程度上解决好现阶段仍普遍存在职代会流于形式、厂务公开未能真正落实、部分改制企业对职工的“三权”(参与权、知情权、监督权)难保证、企业未能按时全额为职工参保等等问题。

三是健全调解机制。当前,不少企业管理者对规范劳动关系缺乏理智性和自觉性,加之《工会法》、《劳动合同法》、《就业促进法》等政策法规执行不严,监管不力等也造成侵权现象频发,劳动争议不断,不利于劳动关系的和谐稳定。因此,很有必要进一步健全劳动争议调解机制,强化责任意识,密切关注职工稳定敏感问题特别是企业转型升级后职工的各种反应,做到及时发现隐患、及时报告情况、及早介入行动,引导职工合理合法表达利益诉求。

四是加大对困难职工的慰问关心,强化在帮扶工作中抓维权。加大对企业在转型升级过程中因改制重组等造成生活困难的职工的帮扶力度,竭诚帮助职工解决生产生活中的各种难事。①

□ 作者单位:潮州市总工会



广州职工大学堂之电脑课 / 隋工 供图

共建提升阶梯 共享发展成果

——广州职工大学堂开展职工文化技能培训的实践探索

□ 广州市总工会

广州职工大学堂由广州市总工会和广州日报社共同主办，利用第一次全国劳动大会旧址、文化宫等工会服务阵地，在休息日和晚上免费为职工提供文化技能培训、图书阅览等服务，并开展职工文化活动。自2011年开办以来，累计开设课程超过1.5万门，培训职工超过86万人次，仅2017年培训职工就超过35

万人次，评为“全国职工教育培训优秀示范点”，成为全省乃至全国最大的职工基本素质教育基地。

一、明确办学宗旨，在全市构建大学堂服务职工网络平台

广州职工大学堂开办的宗旨

是为职工尤其是一线职工提供参加各种文化知识学习的平台。培训内容主要是根据职工需求和兴趣，开展通用能力培训，包括思想道德、职业素养、职业技能、文化修养和生活知识等免费课程，具有实用性、大众性等特点。通过整合社会资源，邀请专家学者、劳模先进人物利用晚上和休息日的时间进行

授课。为职工提供了“就近学习、业余学习、兴趣学习、自愿学习、免费学习”的便利途径,充实了职工的业余生活,提升了职工的综合素质。由于培训课程贴近生活、实用易学,受到了职工特别是异地务工人员的热情欢迎,大学堂自开办以来,场场爆满,一座难求。自2017年起,广州市总工会还在“广州工会”移动客户端上还开设了“微学堂”栏目,囊括了职场通讯、职业技能、生活休闲、文化艺术、健康保健等方面的课程共6000多门,供职工免费在线学习。针对远离市区的企业职工,广州市总工会还开展免费送课上门服务,连续5年每年为基层职工送课超过200门,培训职工超过12万人次。

近年来,广州职工大学堂充分利用各方资源,校区规模不断扩建。截至目前,已在全国第一次劳动大会旧址和相关工人文化宫、区总工会和产业、集团的场地建成21个校区,2018年,还将继续新建10个校区,广州职工大学堂已构成服务职工的立体网络。

二、组建志愿师资队伍,形成劳工大学堂的特色教育

广州职工大学堂各校区依托工会系统培训机构资源,开展特色办学,逐步形成大学堂各校区良性互动发展局面。如,一劳大旧址校区硬件条件好,依托一劳大旧址礼堂开展职业素养、文学阅读、生活百科、摄影技巧等大型人文社科类讲座,

效果好影响大。市一宫校区依托合唱团、艺术团、展览厅等资源,开展歌唱技巧、舞蹈培训、艺术沙龙等课程,职工报名火爆。交流中心校区依托市职工技术交流中心资源,开展技能、烹饪、电脑培训,深受职工欢迎。产业、集团工会的校区根据其行业、企业特色,开展符合该行业、企业发展和职工工作岗位需要的职业技能课程等。

根据广州职工大学堂开课频密、内容涵盖较广的特点,广州市总工会争取社会各界的支持,逐步建立志愿师资队伍。目前,广州职工大学堂的师资队伍有劳动模范、高校教师、医院医生、各行各业专家、企业家等,这个队伍还在不断扩大。自2017年起,大学堂在全市职工中招募优秀师资,为有专长的职工提供

展示的平台。优秀的师资队伍,确保了大学堂的教学质量和教学水平,得到了广大学员的认可和好评,为大学堂在职工中赢得了良好的口碑和较强的社会影响力。

三、优化管理服务,建立职工学习互动平台

为了更好地服务一线职工,广州职工大学堂不断提高服务水平。为方便职工报名,广州职工大学堂为职工提供手机移动客户端报名。职工通过“广州工会”移动客户端,选择符合自身需要的课程,可进行免费报名。职工报名不限单位,先到先得,额满即止,确保了职工公平参加学习。职工根据兴趣爱好选择课程,摆脱传统的单位组织发动



广州职工大学堂南沙校区的手工插花课程。/陈胜 摄



广州职工大学堂从化校区的新春对联专题培训班 / 曾春秀 供图

学习模式,没有职工“被报名”,没有名人“开大场”,课程实用,职工学习热情高,上课出勤率高,绝大部分课程在课程公布一周内就被职工“一抢而空”。大学堂向上完一个专题课程获得全勤的职工学员颁发大学堂的培训证书。另外,建立各校区管理人员沟通交流机制,在学员中开展问卷调查,了解职工需求,根据职工需求动态优化课程,服务一线职工。同时,通过举办广州职工大学堂职工才艺大赛,以及不定期开展大学堂学员交流学习成果展示活动,利用职工书屋开展职工读书交流活动,为学员搭建在大学堂学习成果交流和展示的平台,让广州职工大学堂更具特色,更贴近职工。

四、精心策划宣传,扩大大学堂的社会影响

为进一步办好广州职工大学堂,根据不同时期的社会热点问题,安排师资开设专题讲座(如开展维权专题讲座等),邀请新闻传媒特别是广州地区新闻媒体对广州职工大学堂进行宣传报道。作为主办单位之一的广州日报社,凭借强大的影响力,在《广州日报》上对大学堂进行了大量富有深度和广度的连续报道,并每期课程开课前在《广州日报》开辟专栏进行课程预告,使大学堂在社会和职工中产生了较大的影响。近年来,《工人日报》、《南方日报》、《羊城晚报》、《广州日报》等新闻媒体对广州职工大学堂进行了数

十次的专题报道。《工人日报》2015年8月4日在头版头条刊登了《广州劳工大学堂人气越来越旺》的报道。2017年11月10日对大学堂进行了“职工大学堂:场场爆满,一位难求”的报道。

经过多年实践,广州职工大学堂已经逐渐形成了自己的特色教育,教学内容以实用性为主、授课老师义务服务、职工自愿报名。今后,广州市总工会将进一步加强广州职工大学堂的建设力度,增大教学容量、增多培训项目、增强师资力量,开办更多校区,送教上门,吸引更多职工加入学习,使广州职工大学堂成为广大职工提高素质、展示才能、结交友谊的平台。☉



从“镜骐事件”看企业民主管理

□ 杨诗勇

企业民主管理的道路也许会经历崎岖不平,但有了职工群众的参与推动,必将始终向前。2015年深圳市龙岗区龙城街道嶂背社区“镜骐事件”的成功处理,即充分印证了这一点。

嶂背社区于2015年2月被深圳市总工会增设为“市总源头治理劳资纠纷试验区”。在市、区、街道总工会有力指导下,“嶂背试验区”致力于劳资纠纷源头试验,加大了企业工会规范化民主建会、民主换届选举的工作力度,积极搭建

协商对话平台、大力推进企业民主管理。

嶂背社区的镜骐塑胶(深圳)有限公司(以下简称“镜骐公司”)成立于2001年8月,主要生产塑胶鞋配件。2015年,镜骐公司有员工230人,高峰时员工一度超过1000多人。该公司工会成立于2007年8月,2013年8月第三届工会顺利换届。2015年3月9日,公司工时调整引发了群体性停工事件。在事件处理过程中,公司大部分员工质疑公司工会不作为,要求重新选举工

会委员。4月24日,由该公司全体职工会员以无记名、不提名的方式选举产生了74名(原为78名,有4名离职)会员代表投票选举了7名工会委员、3名经审委员和3名女职工委员。至此,一起因群体性事件而引发的企业工会信任危机得以化解。

调整工时引发停工

3月6日,龙城街道嶂背社区工会联合会(以下简称“社区工会”)接到企业工会积

极分子报告,辖区内的亿骐公司存在精减富余人员的情况。获知消息后,社区工会于3月6日下午即深入企业了解情况。经核实:该公司一直以来都在持续推动“由传统性加工和劳动密集型企业向高科技产业转型”,在转型过程中将富余人员由270人精减到150人左右。当时企业还只有意向,没有成熟方案。

针对这一问题,社区工会要求:一是企业在决定实施人员精减之前,最少要提前一个月制定切实可操作的方案,方案必须明确具体、区别对待,切实遵照法律、相关程序,及时报社区和街道相关部门。二是现阶段企业工会要密切关注员工思想动态及行为动向,及时向社区工会报告。3月9日,该公司以订单减少为由,制定出工时调整计划,并第一时间将公告公布。当天下午,40多名职工因不满公司工时调整而停工。

介入并暂时平息事件

停工事件发生后,社区工会再次及时介入,了解企业和员工的情况。

亿骐公司负责人表示:因企业订单量不多,员工原来12小时的上班时间现要被分批缩减。这包括加班时间减少,部分员工被安排每周只上4天班每天工作8小时。部分员工对加班时间

减少影响收入感到不满,才导致了争议发生。

员工方面则表示:公司分批缩减加班时间未与员工协商,缺少员工与企业沟通的平台,同时还要求企业补交“五险一金”(企业之前是以最低工资为标准全员缴纳“五险”,住房公积金则只给60%的员工缴纳)及高温补贴。

3月10日,事态进一步扩大,最终演变成全厂停工事件,并有不少员工到区政府上访。3月11日至13日,街道、社区各有关部门、社区工会和企业工会多次召开协调会,分批做员工的思想工作。最终企业做出处理决定,包括开除一名台湾籍车间高级管理干部,承诺给予一定的加班时间,对公司管理不规范的制度进行修订和完善,满足员工合理诉求,以及配合做好企业工会规范化提前换届等。3月16日,参与停工的职工开始分批返回工作岗位。至此,一起由工时调整而引发的集体性停工事件得以暂时解决。

制定公司工会换届方案

为切实做好该公司工会换届选举工作,3月18日,由漳背社区职业化副主席为组长、亿骐公司工会主席为副组长的换届工作领导小组成立了。领导小组下设秘书组、组织组、会务组及

宣传组等四个工作小组,人员由该公司工会第三届委员会的委员和工会会员(以自荐方式产生)等7人组成。

领导小组成立后,于3月19日制定了换届工作方案(草案),经多方征求意见,于3月23日确定最终方案。方案包括指导思想、总体目标和要求、时间安排、第四次会员代表大会的工作安排和工作要求等,重点明确了第四次会员代表大会的主要议程、代表大会代表的选举产生和委员会委员组成等,并制定了详细的时间安排表及操作流程。

根据方案要求并结合企业实际情况,经换届工作领导小组会议决定,会员代表按30%比例确定,最终定为正式代表78人:其中厂务部58人、品保部3人、总管理处10人、业务部3人、财务资讯4人;为体现先进性和广泛性相结合的原则,工会专、兼职干部名额和企业中高层管理人员占30%,企业一线职工代表名额占70%,女代表占总代表数的26%。同时拟定第四届委员会由9人组成,候选人共11名,由差额选举产生,设差额2名。委员候选人在征求同级党政组织意见的基础上,于3月底前完成推荐考察和报批工作。

选举工会会员代表

3月25日,在换届工作领导

小组组织下,德骐公司正式启动工会会员代表选举工作。本次会员代表的选举采取无记名、不提名的方式,即公司各单位根据名额分配由公司工会会员自行填报合适人选并投票选举产生正式会员代表。3月27日,78名会员代表正式选举产生并进行了为期7天的公示,公示期间换届工作领导小组和社区工会没有收到不同意见。

确定工会委员候选人

3月27日开始,换届工作领导小组分期分批与会员代表见面、座谈,宣传工会知识,倾听代表心声,了解他们的意见和看法,并从中发掘工会委员候选人。但在实际工作过程中发现,大部分会员代表不了解工会,不热心工会事务;还有少部分会员代表抱着无所谓的态度,甚至认为自己的当选也是“被当选”。经过深层次了解,主要原因是由于企业订单减少、生产经营遇到困难而直接导致自己的收入减少,使员工不看好企业的发展前景,缺乏认同感,仍然想通过协商解除劳动合同而获得经济补偿金,这也是此次集体性停工事件的主要原因之一。

在此情况下,换届工作领导小组积极与企业方通报相关情况,要求企业方动员企业行政和企业中高层管理干部共同做好

职工队伍稳定工作,将企业的发展方向、管理思路及工资福利情况等通过各种方式和途径对员工进行说明,以争取员工的理解和支持。

经过多方努力,4月15日通过会员自荐、他荐和组织提名等多种方式,最终确定了14名委员候选人(含工会委员会委员、经费审查委员会委员和女职工委员会委员),其中现任委员2名,其他均为现场管理干部和一线员工。随后,换届选举领导小组对委员候选人进行了为期7天的公示,在公示期间也没有收到不同意见。

反复协调,诚恳释疑

在筹备召开德骐公司工会第四次会员代表大会期间,公司员工和会员代表声音不断,主要围绕要求补交住房公积金而展开。根据公司3月13日公告,如有员工确实要求公司补齐住房公积金的,需3月16日前提出,否则,公司将不予补齐,但会从4月份开始,给予全体员工缴纳“五险一金”。在此期间,没有员工提出申请,但有不少员工明确表示,如果公司在4月20日没有为他们补交住房公积金,他们不排除将会采取行动。

另一大困难是由于公司实行两班工作制,如白天开会,则夜班人员无法参加;如晚上开

会,则白班的员工觉得工作太累了也不想参加;如在周六日召开,员工一方面不想牺牲休息时间,另一方面还有其他安排,总之会议时间无法统一和协调。在此情况下,经换届工作领导小组与企业多次协商,最终确定改开大会为开小会,即由换届工作领导小组牵头,带领14名委员候选人与74名(其间有4名会员代表离职)会员代表利用工作或业余时间进行见面交流座谈,加深彼此的认识了解和信任,同时下发会议材料并就会议相关事项进行说明。

原本以为这种“变通”的模式会得到会员代表的支持和理解,但没想到在实际开展过程中,却又被会员代表质疑候选人有拉票嫌疑。为此,嶂背社区工会组成工作组,分别与74名会员代表进行交流,就正式选举大会中有候选人演说环节与候选人在公开场合与会员代表公开见面之间的“辩证关系”,工会选举相关程序、规定等进行解释说明,现场回答质疑,真正消除疑问。

召开工会会员代表大会

3月24日下午3时,经过十几个小会后,德骐公司工会第四次会员代表大会投票选举工作终于正式开始,当天白班的50多名会员代表分批走出车

间,先到领票区领取选票,然后到独立填票区填写选票,最后到投票区投票,整个选举工作由社区工会监督。当天投票选举工作从下午三点一直持续到晚上九点半。最终10名工会委员会委员候选人7人当选,新一届工会主席魏志强是现场管理课长,另6名委员中有一名在总务行政单位,其他5名均是现场管理干部,上任工会主席张玉娴当选为女工委员。

打消“新主席”的思想顾虑

新当选为工会主席后,来自河南的小伙、在公司工作了14年的现场管理课长魏志强觉得压力大、自身能力不足,几天都失眠。经过反复思考,他于4月28日向企业和社区工会提出辞去公司工会委员和主席职务。当天上午,社区工会第一时间赶赴企业,与企业行政方、公司工会等共同做通他的思想工作,并向企业方争取到一间面积约30平米的房间用于建设公司职工之家。

新一届公司工会举措不断

4月29日开始,德骐公司工会举措不断:一是委员持证亮身份、大力开展访谈员工活动;二是职工之家场地建设已有样子,摆放了桌椅、饮水机和

书柜,安装了制度牌;三是新增了电视机、DVD和卡拉OK设备;四是就员工反映的公司伙食问题与企业展开对话和协商。

5月1日晚,由德骐公司工会举办的职工联谊活动在公司篮球场举行,公司员工在此聚会,以烧烤、歌唱和抽奖等方式共同庆祝他们的节日。当晚,不少员工都举杯高歌。作为新一届工会主席,魏志强忙里忙外。被大家“强哥”“魏主席”地被叫个不停。

“今天我们经费预算是2万元,差不多花了1万多,好久没这么开心过了,趁五一期间大家好好放松,节后好好工作,把企业效益搞上去,把大家收入提起来。”魏志强略带醉意地向大家表示,“下一步我们还要召开职工代表大会,通过企业规章制度,明确休息休假及福利待遇,进一步规范职工活动,同时就职工关心的问题与企业展开对话协商。”

“社区工会有《工会会计制度》之类的书吗,我们经审委员会要学习一下,工会业务知识方面的书也给我们一部分,我们今后工作要迈向专业化。”魏志强又问社区工会提出请求并表决心。

在新一届企业工会委员会推动下,德骐公司的企业民主管理工作深入开展,职工代表

大会、会员代表大会定期召开,重大事项定期公布、企务公开深入开展,会员评家、会员质询、委员报告及评议等工作开展得如火如荼,协商对话、集体协商及签订集体合同工作扎实推进,文体活动更是丰富多彩;同时借鉴其他企业创新做法,结合本企业实际而开展的企业工会与职工会员沟通联系、企业工会与企业方联席会议、职工议事会等工作即突出创新,又取得实效。

企业民主管理 展现旺盛生命力

2018年6月,德骐公司完成转型升级,所有员工完成分流,其间没有发生一起投诉、上访事件。真正由职工会员民主选举产生的企业工会,显现出强大而旺盛的生命力。

“山重水复疑无路,柳暗花明又一村”。德骐公司今后将怎样发展,我们尚不得而知。但我们深信,德骐公司民主管理的基因必将延续并持续产生影响,德骐公司工会探索的符合本公司实际、具有本公司特点的企业民主管理道路必迎来光辉前景。④

□ 作者单位:深圳龙岗区
龙城街道总工会

风筝手艺人梁治昂： 传统 + 创新造出“夜光烟火龙”

□ 文 / 黄细英 图 / 林景余



梁治昂“秀”出他自己研发的立体帆船风筝“南海一号”

【人物检索】

梁治昂,45岁,阳江市风筝协会秘书长、风筝国家一级裁判员和省级非物质文化遗产名录阳江风筝项目的省级代表性传承人。多次代表广东省参加全国农民运动会,获得龙类风筝一等奖。2015年,荣获“广东省劳动模范”称号。2016年,其工作室被阳江市总工会授予“梁治昂劳模创新工作室”荣誉称号;被中国职工电化教育中心聘为“全国职工技能培训专家”。



第一步 挑选竹子



第二步 制作骨架



第三步 定造型

“在‘非遗’保护工作中，‘传承’显得尤为重要，要让青少年学习风筝制作技艺，使阳江风筝文化得到传播和传承。”

——梁治昂

”

“挑选竹子、把竹子削成风筝的骨架、定造型、扎制、糊裱、绘画、试飞调线……越是复杂的风筝，工序越多。”在中国风筝之乡—阳江，阳江市风筝协会秘书长梁治昂一谈起风筝，就马上兴致勃勃。

梁治昂自幼爱好制作和放飞风筝，2003年加入阳江市风筝协会后开始系统学习风筝制作技艺。他擅长制作龙类风筝、运动风筝、立体风筝和软体风筝，曾多次参加国内外风筝比赛，先后荣获80多枚国内外奖牌。

“梁治昂劳模创新工作室”的风筝工艺制作间里，常见竹片、布料、缝纫机等原材料和工具。墙顶和四周则挂满大大小小的风筝，其中最吸引眼球的是立体帆船风筝“南海一号”风筝和他自己最满意的作品“夜光龙”。

“南海一号”是其自己研发的立体帆船风筝，放飞效果立体感强，宛如一艘真船在空中划行。“夜光龙”是融合了现代LED灯饰技术和电子烟火技术创作的夜光烟火风筝。它不仅可以在夜空中盘旋，还能实现多种“喷火”效果。这样一条传统与现代创新结合的风筝，也是龙类风筝制作技术上的一个重要突破。

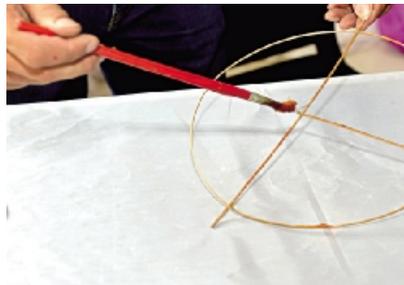
2012年，国内开始流行夜光风筝——大多是在大三角风筝上装LED灯。“是否可以把夜光效果与传统风筝结合在一起？”梁治昂陷入沉思，在传统风筝中，龙最有代表性，且表现力丰富，“夜光烟火龙”风筝浮现在他的脑海中。但在具体操作中，他遇到了不少现实难题：风筝要承受灯条等重量，原身就要尽可能

做到最轻。为此梁治昂决定采用轻薄的竹纸。由于市面上LED灯条的宽度远超风筝的线条宽度，他联系了很多厂家，才找到了愿意为他定制灯条的厂家。经过反复试验，“夜光烟火龙”风筝做成了。

阳江风筝在2007年被列入广东省非物质文化遗产名录，梁治昂也随之加入“非遗”传承手艺人的行列中。为了吸引更多的年轻人加入阳江风筝的传承保护工作，梁治昂积极参加“非遗进校园”活动，多次走进阳江市职业技术学院、华南师范大学等，向数千名学生讲解阳江风筝的历史及制作放飞知识。



第四步 扎制



第五步 糊裱



第六步 绘画

(上接第 28 页)

需要说明的是,在现实生活中,部分劳动者会在口头通知用人单位解除劳动关系后即一走了之,该行为存在较大的法律风险:其一,后续劳动者主张系因用人单位原因致使自身不得不提出解除劳动关系时,用人单位可能会否认劳动关系已解除的事实,由于用人单位支付经济补偿的前提条件是劳动关系已解除,若劳动者未能举证证明劳动关系已解除而用人单位又不认可,则劳动者可能会承担举证不能的不利后果;其二,用人单位可能会主张劳动者未按法律规定提前通知解除劳动关系,因而劳动者系违法解除劳动关系,不能获得经济补偿,相反,用人单位可以要求劳动者赔偿其未提前通知而擅自离岗所造成的损失;其三,用人单位可能会以劳动者旷工为由解除与劳动者的劳动关系。

最后,在确保有证据证明双方存有劳动关系且已书面通知用人单位解除劳动关系后,劳动者可向用人单位提出经济补偿方面的主张,如若用人单位不予认可,劳动者可向相关行政部门反映情况或直接向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁、诉讼,时间成本相对较高,我们建议劳动者尽量与用人单位协商解决争议纠纷,当然,如若在协商过程中发现用人单位毫无和解诚意,只是为了拖延时间,建议劳动者走法律途径进行维权,或许这个时候,走法律程序才是最快解决问题的方式。Ⓜ

东莞莱盛隆宣布结业 需密切关注防次生舆情

8月13日,位于东莞的广东莱盛隆电子股份有限公司(以下简称“莱盛隆”)宣布倒闭,拖欠员工3个月工资。由于莱盛隆是魅族、努比亚等品牌手机的供应商,且于2016年在新三板挂牌上市,因此引发了媒体高度关注。8月16日,据媒体报道,目前莱盛隆董事长胡汉明已经失联,公司314名员工共计327.67万元的工资将由黄洞村委会全额垫付。

□ 南方工报社舆情室

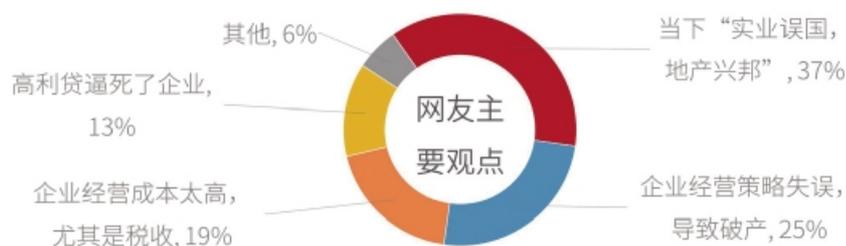
事件引发媒体高度关注, 以新闻报道为主

截至8月21日,有关“广东莱盛隆电子股份有限公司宣布结业”相关网络新闻报道321篇,论坛10篇,博客1篇,微信193篇,微博21条。据了解,莱盛隆成立于2007年,总部在东莞,原来是一家生产高容量电池等手机配件的制造商,是魅族、努比亚的供应商。2016年2月,莱盛隆正式挂牌新三板。随后在原有的智能手机配件业务的基础上,莱盛隆增加了新的产品动力电池、无人机。

莱盛隆的危机被曝光得追溯到一个月前。7月初,新三板

论坛报道了莱盛隆东北经销商千里维权一事;7月26日,媒体发现,莱盛隆总部工厂早已停工,只剩下创始人兼总经理的罗文星独守办公室;8月10日,在莱盛隆工厂门前粘贴了一份落款为罗文星的申明,内容是告知供应商,因种种原因现还无法给付货款等;8月13日,莱盛隆贴出一则公告,称“公司拖欠全体员工5月部分及6、7、8月份工资,现已无力支付以上欠薪,故决定‘正式放弃经营’”;8月14日晚间,莱盛隆主办券商国融证券发布的风险提示公告证实了该公告的真实性。

8月15日,该消息引发了



■制图:潘潮

媒体广泛关注,其中包括,凤凰网、新浪、搜狐、网易、金羊网、今日头条网、东方头条网、UC头条、华股财经网、财界网、中金在线等网络媒体以及财经行业内网站。

此外,论坛、微博、微信等自媒体平台也陆续报道及转载了该消息,主要以新闻报道为主。

其中,搜狐无人机频道、新浪财经频道转载的文章均引发了大量网友参与讨论。12小时内,搜狐无人机频道相关文章网友阅读量达6.9万人次;16小时内,新浪财经频道相关文章参与跟帖的网友超过391人次。18小时内,相关微博转发超过227人次,评论超过276条。从监测来看,微信平台对事件的关注度高于其他网络媒体,在8月18日达到舆情顶点。

部分网友认为产业升级难,不如炒房赚钱

从公开资料来看,莱盛隆沦落到经营不善致工资都无法发放的地步,背后原因既有其长期积累的风险,也与其转型失利有关。对于此事件,接近魅族及努比亚的人士也都表示莱盛隆已不是他们的供应商。

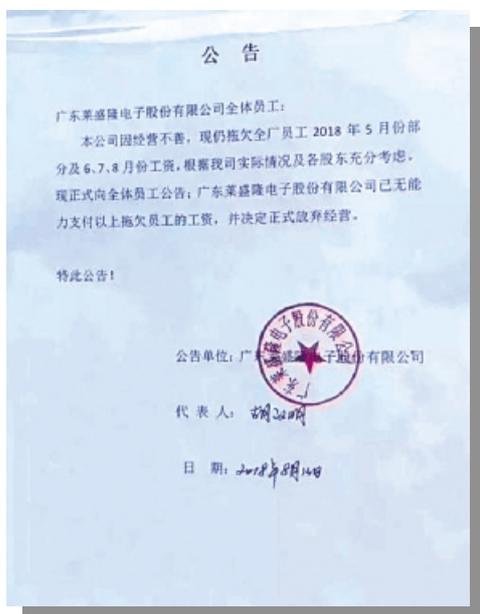
而网友方面对此事件的看法,主要有以下几个观点:37%的网友认为当下“实业误国,地产兴

邦”,产业升级难,不如炒房赚钱;25%的网友认定企业经营策略失误,导致破产;19%的网友认为企业经营成本太高,尤其是税收;13%的网友质疑是高利贷逼死了企业。

仍需密切关注企业原员工动态,防止发生次生舆情事件

如今,莱盛隆放弃经营,8月15日宣布2018年半年报也无法如期发布,留给员工的,只剩“一地鸡毛”。对于莱盛隆的核心员工来说,恐怕还不仅仅是拖欠工资的问题,之前买进的公司股票也要“砸”在手里。

仅从媒体报道来看,莱盛隆员工们的工资正在有序发放,同时,还有附近工厂来莱盛隆“挖人”,此举可解决部分莱盛隆原员工的就业问题。目前网上暂未出现讨要工资言论出现,但在莱盛隆给付员工工资期间,仍需密切关注莱盛隆原员工动态,防止发生次生舆情事件。Ⓢ



网传莱盛隆公告

被迫解除劳动合同 劳动者如何维权

劳动者单方解除劳动合同是否能获得经济补偿，取决于劳动者解除劳动合同的原因。如若劳动者解除劳动合同是基于自身原因，则用人单位无需向其支付经济补偿；但如若用人单位原因致使劳动者不得不提出解除劳动合同，则用人单位需向其支付经济补偿。司法实践中，劳动者解除劳动合同的行为是否具备合法性与合理性，常是争议的焦点。

首先，劳动者与用人单位解除劳动合同前，应当先查看是否存有可证明双方存在劳动关系的资料，包括但不限于入职登记表、劳动合同、社保缴交记录、工资条、工服工卡等。如若劳动者没有前述资料，应先设法补足劳动关系存在的证据，例如：与用人单位领导（最好是工商登记信息上显示的人员）微信聊天，在聊天时将入职时间、工作岗位、工资水平等信息涵盖进去。

需要说明的是，在现实生活中，部分劳动者会想当然地认为自己是用人单位的员工，以为用人单位不会否认这一基本事实，但是，如若用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，也未为劳动者缴纳社会保险费，

那么用人单位可能会否认与劳动者的劳动关系。由于劳动者对劳动关系的存在负有初步举证责任，如若劳动者未能就劳动关系的存在完成初步举证，劳动者可能就要承担举证不能的不利后果了。

其次，劳动者与用人单位解除劳动合同前，应当先确定将向用人单位主张哪些权利，如若用人单位不予认可，是否有充分的证据证明自己的主张应当获得支持。劳动者可向用人单位主张的权利包括但不限于工资差额、加班工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额、未休年休假工资、经济补偿金、高温补贴等，劳动者应根据自身情况，围绕拟提主张准备相应证据。需要提醒劳动者的是，打官司就是打证据，法庭之上一切讲证据。

再者，在确保有证据证明双方存有劳动关系且有证据证明自己的主张有事实和法律依据后，劳动者可向用人单位提出解除劳动合同。我们建议劳动者以书面形式明示与用人单位解除劳动合同，并说明与用人单位解除劳动合同的原因。同时，我们建议劳动者提前通知用人单位解除劳动合同事宜，以免用人



□ 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

单位以劳动者未提前通知解除劳动合同为由主张劳动者违法解除，乃至要求劳动者赔偿损失。当然，用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，无需事先告知用人单位。不过，我们仍建议劳动者在事后以书面形式告知用人单位劳动关系已解除的事实及解除劳动合同的原因，毕竟劳动者很难证明用人单位存在非法强迫劳动者劳动的行为。

(下转第 26 页)

关于试用期能否延长的相关法律问题

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友邓先生在“工人在线”网络问政平台反映：

他在2018年7月1日入职了一家销售公司，与该公司签订了为期一年的劳动合同。当时公司与他约定了两个月的试用期，试用期至2018年8月31日届满。然而在试用期届满时，公司人力资源部门找到邓先生谈话，表示由于邓先生所在部门并不满意他的工作表现，需要更多的时间对其工作进行观察，希望延长试用期至4个月，即试用期延期至2018年10月31日。邓先生认为公司的做法不合理，特向省总工会的工会律师咨询：劳动合同的试用期到底能否延长？

【回复意见】

实践中，可能有些用人单位认为试用期太短不足以考察职工，又或者由于职工中途变换过岗位需要重新试用，再加上职工也同意了，这时如果不允许延长试用期限，不合理。但是这样的观点值得商榷。要说清楚这个问题，我们首先要搞明白，试用期到底能否延长？

第一，如果双方约定的试用期

已经是法定的最长期限（即六个月），那么无论采取何种方式，试用期均不得延长。《劳动合同法》规定，职工试用期最长不得超过六个月。法律之所以这样严格规定，主要是为了保护职工的合法权益，不给用人单位过多延长的空间。

第二，如果双方约定的试用期相对原来的劳动合同期限而言，已经是法定的最长期限，那么要想延长试用期，则必须同时延长劳动合同期限并双方对此协商一致。例如：如果第一次签订的劳动合同期限是两年，依法最长可以约定二个月的试用期，如果二个月到期后想再延长，则可以变更劳动合同期限为三年，这样最长可以约定六个月的试用期。在双方协商同意的前提下，这样的做法是可行的。同时，由于只是试用期限的变更，也不违背“同一用人单位与同一职工只能约定一次试用期”的规定。

综合上述，用人单位能否延长试用期，可以按照以下步骤进行判断：第一，看职工是否同意。只有职工明确表示同意的情况下，用人单位才能延长试用期。第二，看是否超过法定最长的试用期，即6个月。双方不得约定超过6个月的试用期。

第三，看是否超过劳动合同期限对应的最长试用期。

【风险提示】

问：如果劳动合同期限为三年，双方约定试用期为四个月。在这种情况下，双方进一步约定试用期延长至六个月是否合法？

答：根据《劳动合同法》第十九条，三年或以上固定期限劳动合同的最长试用期是六个月。这里双方仅约定试用期为四个月，尚未达至法律规定的六个月的最长试用期，所以双方可以进一步协商延长试用期至六个月。

但需要提醒的是，劳动法具有社会法的属性，处处体现法律的主动干预和规范，并不完全因双方同意而改变行为的性质。因此，职工同意并不能成为延长试用期的借口和理由。事实上，延长试用期对职工的权益肯定是有影响的，大多时候职工的同意也并非完全出于自愿，只是迫于压力而同意。因此，如果用人单位需延长试用期，职工应当与用人单位进行沟通，让单位反馈清楚，到底是认为职工哪里做得不足，以防用人单位恶意延长试用期。Ⓜ

上海：工代会代表委员将可参与工会重大问题决策

《工人日报》/ 2018.08.01

7月30日，上海市总工会十四届二次全委(扩大)会议审议通过了《上海市总工会第十四届委员会工作规则》和《上海市总工会关于加强市工会代表大会代表和市总工会委员履行职责的意见(试行)》(下

文简称《意见》),就加强代表委员在工会代表大会闭会期间履行职责作了进一步明确。

《意见》提出,各级工会要高度重视代表委员的参会权,确保他们参与上海工会重要事项和重大问题的

决策。对代表委员向市总工会提出意见、建议和提案,市总工会要制定意见、建议和提案办理的具体制度,按规定时限回复。《意见》还规定,代表委员可以个人名义或者联名方式向市总工会提出意见、建议和提案。

上海：街道和企业工会干部定期“角色互换”

《工人日报》/ 2018.08.05

“街道工会干部定期去各个企业挂职工会副主席,与此对应,企业工会主席也将到街道总工会挂职锻炼”。近日,上海定海街道总工会创建了“基层工会主席实践指导站”,街道

和企业工会干部“角色互换”成为该指导站推出的一项核心实践项目。

该指导站的建站方案指出,该站实行“双站长”工作责任制,由街道总工会专职副主席担任第一站

长,外聘资深工会工作者担任第二站长。同时,还推出了以“大锅小灶”灵活方式为重点的“双维度”培训方式,以数字化为基础的“双评价”工作机制。

重庆：劳动竞赛首次尝试“线下开展、线上展示”

《工人日报》/ 2018.07.24

日前,重庆市总工会启动“2018年重庆市网上劳动和技能竞赛”,首次采取线下开展、线上展示相结合的方式,具有范围广、形式新、时间长的特点。重庆市总对此次竞赛高度重视,成立了市

网上劳动和技能竞赛组织委员会。

参赛单位首先在网上发布竞赛方案,并组织职工通过网站、APP参加,然后通过图文、视频等形式对开展的线下活动进行网上展示,并通

过新闻发布、网上直播等形式把竞赛过程在网上公开。此后,技能竞赛的效果将进行网上公示、迎接考核评审。竞赛结束后,还将对期间涌现出的先进事例和先进人物进行网上宣传报道。

江苏：工会专业人才“社工营”成立 多种形式筹资

《工人日报》/ 2018.08.13

今年5月初,江苏省滨海县总工会联合县民政局、人社局出台了《关于选聘工会社会工作专业人才的实施意见》,组建了工会专业人才“社工营”,明确了工作职责。

“社工营”成员大多来自学校、

医院、律师事务所、机关(退休、退休人员)等。目前,全县共选聘367名工会社会工作专业人员。滨海工会采取“用人单位出资、工会经费划拨、社会资金赞助”等多种形式,筹集工会社会工作专业人才资金。

截至目前,“社工营”已帮助各级工会培训职工3200人次,指导集体协商、为一线职工增加工资769万元,清欠农民工工资825万元,化解调处劳动争议47起,帮助新建“两新组织”工会24家。



暑假娃难带？
工会来关爱！

8月22日，中建钢构华南大区举办的蓝领工人子女夏令营在深圳开营。来自12个蓝领工人家庭的子女在深圳、惠州体验了为期3天的候鸟暑期奇妙之旅。图为孩子在用VR眼镜体验深圳平安金融中心高空建设工地现场 / 黄细英 摄



7月31日，肇庆市总工会、梧州市总工会在肇庆市联合举办梧州农民工留守儿童暑期赴肇庆与父母团聚亲子活动。肇庆市人大常委会党组副书记、副主任、市总工会主席温桂安，梧州市人大常委会副主任、市总工会主席徐远洲出席活动，肇庆、梧州两地工会有关领导，梧州籍农民工家庭等40多人参加活动。 / 赵公 供图



8月2日，由广州花都区总工会和美东工业园工联会联合举办的美东职工子女暑期夏令营活动，组织了来自26个职工家庭的小朋友到广东科学中心参观学习。 / 罗舜杰 供图