

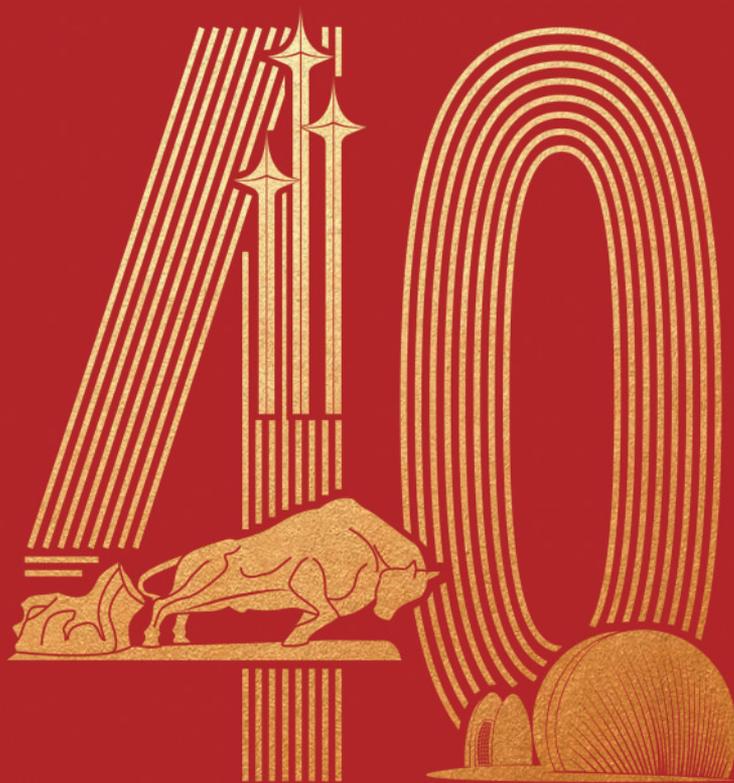
GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

廣東工運

广东省总工会主办 2020年第8期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流

推动后疫情时期和谐劳动关系的构建

/ 特别关注



庆祝经济特区建立40周年

手绘深圳工会40年



关爱新时代最可爱的人



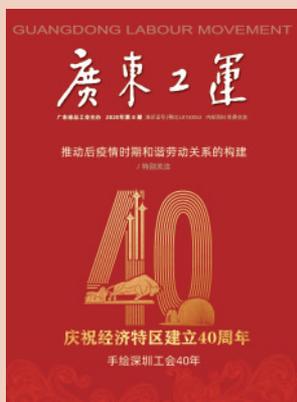
↑ 8月19日是第三个“中国医师节”。8月17日,由广东省总工会、省卫生健康委员会主办的全省新冠肺炎疫情防控一线医务人员疗休养活动,在位于惠州巽寮湾的广东劳模疗休养基地启动。

8月19日晚,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会党组成员、副主席张丽,省卫生健康委二级巡视员符显辉和广东援荆医疗队前方指挥部临时党委副书记刘国斌、周琳,党委委员黎程、崔敏等,与首批参加疗休养的医务人员家庭(共85个家庭、198人)一起出席活动启动仪式,观看文艺慰问演出,共庆“中国医师节”。图为启动仪式上,领导和嘉宾向医务人员代表赠送健康慰问包。据悉,首批疗休养活动安排了双月湾海龟岛生态保护区、天后宫、汽车特技表演、蜡像馆等10余个项目。/林景余 摄



➔ 趣味运动会、高尔夫体验、科技园寻宝、分享父母的抗疫故事……8月24日，由省总工会主办的“齐抗疫 同成长”关爱抗疫一线医务人员亲子夏令营开营仪式在东莞市工人文化宫举行。活动历时五天四晚，共有来自广东省属、省卫健委机关及直属单位和省内其他地市参与援鄂的32个医务人员家庭参加。图为非遗项目亲子课堂上，医务人员和孩子一起做灯笼。/ 林景余摄





《广东工运》

2020年第8期

总第361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 陈伟东
编 委 会 副 主 任 冯建华
编 委 会 成 员 姚文军 陈慧玲
 张 曼 陈宝平
 李传海

主 编 陈宝平
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 张 苑
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 2020年8月31日

01 月度大事

03 特别关注·推动后疫情时期和谐劳动关系的构建

疫情对部分群体就业的影响及应对措施

后疫情时期,农民工就业观发生改变

加快建立紧急状态下劳动关系风险分担机制

“共享员工”与劳动权益保障

预防体制外中等收入群体的“新贫困化”及其社会心态的消极化

突发性疫情防控下工会文体工作的方式思考

14 纪念特区建立40周年

手绘深圳工会40年

20 工运前沿

《劳工条款》的出现,是二战后国际经贸领域的最重要变化

21 调查研究

浅谈创新工作室在机场单位的实践与思考

23 实践探索

广州市总:多措并举,深化劳动争议多元化解试点工作

江门台山市总:清理“僵尸工会”,激活基层工会

25 人物风流

手工制香能手谈彩焕:10分钟搓制280根香

27 舆情观察

深圳拟推强制休假制度引热议 相关部门宜出台落实细则

29 维权讲座

员工兼职摆地摊,到底可不可以?

全总《通知》：坚决制止餐饮浪费行为，弘扬勤俭节约美德

中工网 / 2020.08.24

为深入贯彻落实习近平总书记重要指示精神，全国总工会日前下发《关于深入贯彻落实习近平总书记重要指示精神，全国总工会组织广大工会干部和职工群众，进一步弘扬中华民族勤俭节约、艰苦奋斗的传统美德，营造浪费可耻、节约为荣的氛围。

省总倡议：制止餐饮浪费，珍惜劳动成果

《南方工报》 / 2020.08.21

近日，省总向全省各级工会组织、广大职工群众要立刻行动起来，动真格、实打实，坚决遏制“舌尖上的浪费”。



全省各级工会组织和广大职工群众：

为贯彻落实习近平总书记近日就“坚决制止餐饮浪费行为”作出的重要指示精神，推动形成厉行节约、反对浪费的良好社会风尚，现发出倡议：

一、弘扬传统美德。要大力弘扬艰苦奋斗、勤俭节约的中华民族传统美德，以勤俭节约为荣，以铺张浪费为耻；自觉珍惜粮食、敬畏粮食，不弃微末、拒绝“剩宴”，真正让勤俭节约、节粮爱粮成为内化于心、外化于行的修养和习惯，以实际行动拒绝浪费粮食，形成节约意识。

二、珍惜劳动成果。要珍惜劳动成果，坚决摒弃“爱面子”“讲排场”的陋习，在外就餐，适量点菜，不剩饭、不剩菜，践行“光盘行动”；要发挥劳模、工匠的榜样作用，引导广大职工群众文明用餐、理性消费，倡导绿色文明的工作生活方式。

三、制止餐饮浪费。要带头宣传节约理念，培养文明用餐习惯，引导家人、同事、朋友等加入节约队伍，及时制止身边餐饮浪费行为，树立正确的消费导向；从自身做起，带动身边的亲朋好友与浪费陋习告别，与文明健康握手。

四、引领文明风尚。要依托工人文化宫、职工之家、职工书屋、“爱心驿站”、“司机之家”等工会阵地，大力宣传文明用餐、杜绝浪费的消费理念，积极倡导简约适度、绿色低碳的生活方式，培育厉行节约、反对浪费的良好风尚，让尊重劳动、勤俭节约、艰苦奋斗蔚然成风。

“一粥一饭，当思来之不易；半丝半缕，恒念物力维艰。”各级工会组织、广大职工群众要立刻行动起来，动真格、实打实，坚决遏制“舌尖上的浪费”，为我省奋力实现“四个走在全国前列”、当好“两个重要窗口”作出应有的贡献！

广东省总工会
2020年8月20日

职工医保门诊费用拟纳入报销,比例从50%起步

新华社 / 2020.08.26

8月26日,国家医保局发布《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见(征求意见稿)》。稿中明确,我国将建立门诊共济保障机制,报销比例为50%起步。同时,各地可适当向退休人员倾斜。此外,国家医保局强调,此次待遇增加,不会增加个人以及单位的缴费。

据了解,自职工医保制度改革以来,我国基本医保制度都是以保住院为重心,为住院提供相对较高的待遇保障。但门诊保障比较薄弱,大部分门诊费用主要通过个人账户来支付。同时,个人账户没有互助共济功能,从而导致门诊费用负担畸轻畸重。因此,此次改革,就是将职工基本医保制度

从重点保大病、保住院转向保小病、保门诊延伸,既保大也保小。征求意见稿指出,将建立普通门诊统筹,将门诊费用纳入统筹范围,为门诊常见病、多发病提供门诊费用报销。报销比例为50%起步,同时各地可以通过起付线、封顶线来调解,并适当向退休人员倾斜,可适当提高其的报销比例。

我省“法院+工会”模式3年多调解劳动争议106744件

《南方工报》 / 2020.08.06

近日,广东省高级人民法院与省总工会联合印发《劳动争议多元化解试点工作方案》,要求进一步完善“法院+工会”工作机制,充分发挥体制优势,全力化解劳动争议,积极构建和谐劳动关系。统计表明,自2017年4月第一家

劳动争议诉调对接工作室成立至今年7月,“法院+工会”模式推动劳动争议化解驶入“快车道”,先后调解各类劳动争议106744件,平均调解周期21天。

方案明确,全省各级法院要在诉讼服务中心设立诉调

对接工作室,对产业工人密集的街道、社区设立巡回服务点,为企业和劳动者提供“家门口”的司法服务。着眼建立专业调解队伍,双方协定要甄选优质律师事务所选派精干力量,全面建立劳动争议专职调解律师制度。

广东工会将为5.5万农民工“送健康”,推进帮扶服务多元化

《南方工报》 / 2020.08.10

8月7日,中铁建华南建设公司广州地铁18号线项目举行了以“关爱农民工健康助力广东‘双胜利’”为主题的广东省总工会2020年度“送健康”活动启动仪式暨大湾区农民工建设者体检活动。

活动由省总工会主办,中国铁建工会、省工业工会、中

铁建华南建设有限公司承办,省工人医院、中铁十四局集团、深圳一道生物科技集团协办。200多名农民工代表现场接受了常规体检、实验室功能影像、慢性疾病遗传风险评估等4大项21小项的免费专业体检服务,还获得了省总工会及建设施工单位共同赠送的

“夏日清凉大礼包”。

据了解,今年,省总工会将组织广东省工人医院流动体检车,分赴基层一线工地、厂企和单位,为5.5万名农民工提供“上门”的免费健康体检服务,推进工会帮扶服务从单纯的资金援助向多元帮扶纵深发展。



推动后疫情时期 和谐劳动关系的构建

经过全国上下共同努力,我国疫情防控取得重大成果,经济发展稳定转好。社会可谓步入了“后疫情时期”。此时,我们也更有余裕去回首疫情给劳动关系带来的挑战,观察劳动用工出现的新变化,以及思考各种应对的方法。

关键词:就业

疫情对部分群体就业的影响及应对措施

疫情对劳动就业产生一定影响。其中,尤其对应届大学毕业生,民营企业、中小微企业以及外贸企业劳动者影响较为明显。尽管目前解决就业问题最为重要的是增加就业机会,但是不同的就业群体面对的就业问题不尽相同,所采取的应对措施应当更有针对性。

□ 崔钰雪

受疫情影响,劳动力市场受到冲击,对劳动者就业也产生一定影响。其中,尤其对应届大学毕业生,民营企业、中小微企业以及外贸企业劳动者(以下简称“三大群体”)影响较为明显。稳就业、保就业的前提是经济和社会的良性发展,因此,只有阻止经济衰退,重启企业活动,才能稳定和创造更多就业岗位。

疫情对“三大群体”就业的影响

应届大学毕业生的就业形势严峻。受疫情影响劳动力市场需求萎

缩,今年的大学毕业生就业形势异常严峻。即便是各高校扩大了研究生招生人数和专升本人数,鼓励毕业生参加第二学士学位教育以暂缓就业,这些沉淀下来的大学毕业生都会在近两到三年时间释放到劳动力市场,增加大学生就业压力。

民营企业 and 中小微企业的就业受疫情影响人数众多。中小微企业吸收了80%以上的就业。疫情防控期间,受订单减少、合同履行困难、生产要素价格上升等因素影响,企业出现资金紧张、经营困难等问题,影响了数量庞大的员工就业,即使

没有失业,也可能因暂时待岗或工资下调导致就业质量下降。

外贸企业员工就业受到冲击。商务部的统计数据显示,改革开放40年,对外贸易带动的就业人数高达1.8亿,每4个就业岗位中就有1个与外贸相关。国外疫情的暴发和蔓延造成外贸企业面临极度严峻和复杂的形势,国外订单取消或延期、新订单减少、原材料短缺、物流不畅、贸易壁垒抬高等诸多因素,导致对外贸易承受着前所未有的压力,外贸企业员工的就业也因此受到冲击。

保“三大群体”就业的应对措施

尽管目前解决就业问题最为重要的是增加就业机会,但是不同的就业群体面对的就业问题不尽相同,所采取的应对措施则应当更有针对性。

解决大学生就业的应对措施

鼓励大学生投身学前教育和基础教育事业。当前,我国幼儿教师缺口达百万以上,中小学教师缺口也有增大的趋势。教育部今年将特岗教师的招募规模扩大到10.5万,并招收超过40万的毕业生补充中小学和幼儿园教师队伍,同时对中小学、幼儿园、中等职业学校教师资格实施“先上岗、再考证”措施,规定要依法保障高校毕业生的合法权益,解除先上岗毕业生的后顾之忧。这种让大学生充实到基层教师队伍的做法,一方面解决了部分大学生的就业问题,另一方面,推动了学前教育和基础教育的发展,扩大了教育资源的覆盖面。

鼓励大学生从事家政服务业和养老服务业。2019年9月16日,国务院办公厅印发《关于促进家政服务业提质扩容的意见》,其中提到“家政服务质量的提升关键在人”。目前,国内家政服务业的发展面临很多问题,其中一个较突出的问题就是从业人员的素质不能满足用工家庭的要求。鼓励大学生从事家政服务业和养老服务业,是顺应社会发展大背景的选择,在解决大学生就业的同时,也提高了从业人员的素质,更快实现家政服

务业和养老服务业的专业化、职业化和标准化。

解决民营企业中小微企业员工的就业问题

鼓励民营企业和中小微企业自主创新,为员工创造更稳定的就业岗位。民营企业和中小微企业要取得长远的可持续发展,必须要走自主创新之路。尽管不同产业形态的民营企业可采取的创新方式不同,但最为关键的是技术创新、制度创新和教育创新。技术创新必须以市场为导向,通过核心技术的研发和产品质量的提高获取市场竞争力的提升。制度创新要以员工需求为导向,通过激励手段有效满足员工的需求和感受,建立基于制度的人性化管理,最大限度激发员工能动性。教育创新要以员工就业能力提升为导向,中小微民营企业需要更多关注员工培训,提高培训质量,做好培训成本和收益的分配,实现员工和企业的双赢。

民营企业和中小微企业需要处理好劳动关系问题。民营企业和中小微企业中有相当大一部分灵活就业人员,在企业发展过程中,如何处理劳动关系问题也值得探究。近些年,新经济的发展推动就业形态和就业模式发生新变化,也带来了劳动关系和劳动权益保护的新问题。只有完善劳动力市场制度、优化就业环境、保护各方合法权益,才能实现基于多方共赢的新业态良性发展。

解决外贸企业员工的就业问题
提高员工能力素质,让员工更

加适应内贸市场需要。外贸企业在出口困难情况下,转型做内贸是应对眼前困难的主要策略。积极参与经济内循环,缓解由于资金链紧张导致的生存压力。但是并不是所有的外贸企业都适合转内贸,“适销对路”问题决定着外贸商品转内销的可能性。因此,外贸企业应当首先从员工能力转换入手,改变员工的能力素质模型,让员工能力更加适应内贸市场需要。

做大做强外贸市场,稳定或扩大就业岗位。从长远来看,外贸企业应深挖产品的市场优势,做深做精产品,提高产品质量,优化产品结构,推动高质量、高附加值、高技术含量和低能耗等技术和资本密集型商品贸易的快速发展,提升出口产品在全球产业链、价值链和供应链中的地位。只有做大做强,才能稳定企业的就业人数甚至增加就业岗位。

向新兴服务贸易转型与升级,为新技术人才开辟就业领域。除了扩大商品贸易之外,扩大服务贸易同样能带来更多的就业机会。有资料显示,知识密集型服务贸易的抗冲击能力远高于旅行、运输等传统服务贸易,借助互联网、大数据、人工智能、云计算、5G等新兴技术,实现向新兴服务贸易的转型与升级,将成为未来服务贸易的发展趋势,这些领域将需要大量人才。①

□ 作者单位:中国劳动关系学院公共管理学院

摘编自中工网

后疫情时期,农民工就业观发生改变

2月全国复工复产后,“想上班”变成了农民工群体最想做的事,他们多数希望找一份长期的稳定工作。吸纳农民工群体就业数量最多的批发零售、住宿餐饮、居民服务等行业同时也是受疫情影响最严重的行业,从中也能看出农民工就业问题的严峻。

□ 张均斌

农民工的就业意愿正在发生改变。中国社会科学院社会学研究所近期公布的一份调研报告《新生代农民工生存状况调查》显示,后疫情时期,一份稳定的工作成了农民工考虑的首要因素。近些年一直被诟病的“重复劳动”“无偿加班”等,并不能打消他们重回工厂的热情。

中国社会科学院社会学研究所研究员王俊秀说,后疫情时期对社会的影响开始显现,反映到农民工群体身上,就是他们对自己未来发展不确定性在增加,即使工厂已经复工,工价也在逐渐恢复,但他们稳定工作的意愿仍越来越强烈。

疫前:农民工就业呈“短工化”趋势

疫情发生前,农民工就业“短工化”的趋势越来越明显,选择一个更具灵活性、自主性强的工作近些年逐渐成了潮流,新生代的年轻农民工甚至喊出了“拒绝流水线”“拒绝重复劳动”的口号。

社科院的报告显示,在所调查的农民工中,仅有极少数的人会在一份工作上坚持两个月以上,60%

左右的人一般会坚持一个月左右,这其中,10天之内的占了一半。他们中的大部分人会频繁换工作,换3至5次的占四成以上,换6至10次工作的比例有35.4%。

影响他们换工作的因素很多,比如工资高低、工厂是否正规、能否按时发放工资等。一个年轻人告诉王俊秀,自己离开工厂的原因是因为生产线上做的都是简单的重复性劳动,而他想学更多技能。

这背后是他们对未来经济形势的信心。“我们去调查,认为非常不好找工作的只有百分之十几。”王俊秀说,有75%以上的人认为工作是比较好找的。

疫后:多数希望找长期的稳定的工作

最终,疫情打乱了这份预期。2月全国复工复产后,社科院的课题组继续了他们的农民工生存状况调研,“想上班”变成了农民工群体最想做的事,他们多数希望找一份长期的稳定工作,在此前提下,工价相对高更有吸引力。另外,他们对生活的满意度有了一定程度的下降,

生活压力的相关指标却有了不同程度的上升。

国家卫生健康委流动人口中心调查评估服务处处长刘金伟从疫情防控期间流动人口动态监测数据中也得出了类似的结论,他说,吸纳农民工群体就业数量最多的批发零售、住宿餐饮、居民服务等行业同时也是受疫情影响最严重的行业,从中也能看出农民工就业问题的严峻。

他建议要加强对重点地区农民工的就业扶持,尤其是贫困地区的重点群体,保证贫困家庭最少有一个人就业。同时,加强对重点行业的帮扶力度,避免疫情影响发生连锁效应。

针对农民工就业的结构性问题,刘金伟认为应提高农民工职业技能和就业的能力。他说,目前,农民工多数工作可替代性比较高,想增加他们工作的稳定性,掌握一定的技能必不可少,这方面政府相关部门或企业应组织或提供一些培训服务和帮助。

上海交通大学特聘教授、中国发展研究院执行院长陆铭表示,一个城市的高技能劳动者、高收入群体越多,就越会催生对生活服务业



的需求,如餐馆服务、家政服务、养老服务,这些行业需要大量的低技能劳动力,因此低技能劳动者群体对于提高整个城市的生活质量和对人才的吸引力,有非常重要的作用。

对农民工群体来说,从稳就业

到保就业,是解决农民工短工化、真正实现城市融入的首要问题。

前不久,湖北农民工吴桂春因疫情找不到工作,决定回乡,他留言向东莞图书馆告别却意外走红,故事最后的结局是:在当地政府的帮助下,吴桂春重新找到了工作,留在

了东莞。

“这是网络时代我们关注的一个焦点,但更多的是没有被关注的人。”王俊秀说,希望每一个农民工都能像吴桂春一样,拥有一个温暖的结局。④

摘编自《中国青年报》

关键词:保障

加快建立紧急状态下劳动关系风险分担机制

紧急状态下劳动关系的风险分担,目前尚缺乏长效机制和立法上的有效应对。为应对未来可能发生的种种突发状况,并确立统一的操作标准和规范,建议尽快制定专门的应急劳动与社会保障法律,为各种应急状态下处理好政府、企业及劳动者三方之间的风险分担、依法调整劳动与社会保障关系以及适时出台补充意见提供法律依据。

□ 曹艳春

疫情发生以来,在劳动关系与社会保障领域引发了一些法律问题。例如,采取隔离的方法阻断疫情传播,产生了确诊患者、疑似患者、密切接触者隔离期间的工资待遇以及劳动关系问题;延迟复工期劳动者工资支付问题,企业停工停产以及职工未返岗期间的工资支付标准;劳动者在上班期间感染新冠肺炎是否算工伤,能否获得工伤保险待遇……这些问题在正常期的劳动与社会保障相关法律法规中难以找到答案。人社部及各地政府部门纷纷发出通知、建议等紧急应对这些问题,但这些应急措施也会产生相应的问题。

建立紧急状态下劳动关系风险分担机制的理论基础

劳动关系中双方利益有冲突也有一致,利益冲突更多是表象,劳动关系双方的利益在本质上是共同体,只有企业发展好了,才能够保障员工就业及劳动权益。在平常时期,本着收益与风险一致理论,认为雇主从雇员的工作中获得了利润或获得了取得更大利益的机会,经营中的风险应该由雇主承担。只要企业经营的障碍不可归因于劳动者,不论基于何种客观原因,用人单位未受领劳动,也都应继续支付工资。也就是说,用人单位享有组织

生产的权限,享有经营所得,即应承担经营风险,这是科学合理的。

但是此次疫情前所未有的,为了疫情防控,政府采取的停工或隔离措施对正常劳动关系履行的影响不仅时间长、成本高,而且涉及面广,这种突如其来大规模意外风险不应属于雇主经营风险理论范畴,也不符合收益与风险一致的理论情境。乌尔里希·贝克在《风险社会》中首次使用了“风险社会”这一概念。风险社会中政府不仅应承担风险管理责任,而且在必要时也应承担风险分散的责任,帮助重大灾难面前的社会利益共同体渡过难关。类似本次疫情,由于这些风险

完全超出了企业和劳动者的承担能力范围,必须通过社会合作和政府的力量才有可能加以克服。因此,在风险社会中,民众对政府会有更多的期待和要求,只有政府、企业与员工共担风险,才能使整个社会共克时艰、共渡难关。

由于劳动者收入的获得依赖于企业的平稳运行,若企业无法运营,则劳动关系无法继续维持,劳动者的生活来源将会被切断。为配合疫情防控的需要,企业延迟复工造成了一定损失,不得不面临订单流失、库存堆积等经营上的风险。此种情形下,政府作为社会公共利益的维护者和社会管理的主体,应当为这重大突发事件分担一部分风险,使企业及劳动者受到的损失降到最低。

类似于此次疫情的紧急状况往往破坏力较大,影响也较为持久,由某一类主体承担劳动关系风险难以及时止损,也不利于尽快恢复到正常状态。社会连带理论的观点认为,现代社会应当是一个有机连带的整体,各个社会成员和社会群体相互依赖,个人、群体是这个有机体的一部分,结构上分化却又是有机统一的系统,人们在社会分工基础上形成互相依赖关系,各司其职并意识到自己必须依靠他人和社会,从而形成互相间的依赖感、团结感与社会联系感。基于社会连带理论的观点,整个社会系统彼此之间是相互依存的,是利益共同体。因此,不能让疫情导致的停工停产风险全部都由企业和劳动

者承担,只有政府、企业及劳动者三方共担风险,才能早日走出突发事件带来的阴霾。

应当允许企业和劳动者合意打破雇主经营风险承担原则,也由劳动者承担部分由不可抗力因素导致的工资利益减损,政府同样应当就职工工资的风险负担出台相关政策同企业分担部分用工成本。为减轻疫情给企业带来的经营压力,此次疫情防控期间中央及各地政府出台了一系列减轻企业负担的举措,如减免企业社会保险费、给予企业培训费补贴、实行企业工会经费返还等,体现了政府以及相关群团组织

紧急状态下劳动关系风险分担机制的常态化建议

如何在紧急状态下平衡好政府、企业及劳动者三方之间的风险分担,目前尚缺乏长效机制和立法上的有效应对。为有条不紊地应对未来可能发生的种种突发状况,并确立统一的操作标准和规范,建立紧急状态下劳动关系风险分担机制必不可少。因此,建议立法部门抓紧组织研究相关立法内容,解决在进入紧急状态时如何平衡好政府、企业与劳动者之间的利益关系,以及各自应该承担的责任与义务等问题,从而体现国家进入应急状态下各方共渡难关的分担精神。

例如,就未复工期间职工工资待遇而言,从风险共担的角度出发,为减轻企业工资支付压力,如

果将企业负担的部分或全部工资或生活费用转变为特殊时期的失业保险金,由社会风险分担机制负担,国家财政资金可补贴一部分,注入社保基金共同承担,向劳动者支付失业补助金,那么既可以减轻企业的经济压力,同时也可以更有效地保障劳动者在停工期间有稳定的收入来源。

建议尽快制定专门的应急劳动与社会保障法律,作为《突发事件应对法》《传染病防治法》等的配套法律,为将来各种应急状态下处理好政府、企业及劳动者三方之间的风险分担、依法调整紧急状态下劳动与社会保障关系以及适时出台补充意见提供法律依据。通过梳理此次疫情以及国家历次发生的大规模灾害或者紧急状态下有关劳动与社会保障中的问题,研究曾经发布的专门调整和救济灾情下的劳动关系双方利益的规定,以及给予受灾群众和低收入人群的各种救济保障措施,总结经验与做法,为出台应急劳动与社会保障法律做好基础工作,建立长效紧急状态下劳动关系风险分担机制。

总之,紧急状态下将劳动风险在政府、企业及劳动者三方主体之间进行合理划分,并通过立法的形式加以固定,使之有法可依,定纷止争,从而稳定紧急状态下的劳动关系和社会秩序,做到急而不乱,急中有序。④

□ 作者单位:上海海事大学法学院、上海市法学会劳动法学研究会

摘编自中工网

“共享员工”与劳动权益保障

“共享员工”具有如下两个特征：一是劳动者保留原有劳动关系。二是劳动者在输入企业的服务期限比较短。“共享员工”是特殊时期的一种临时用工模式，虽然看似简单，但其法律关系却较为复杂，涉及劳动关系认定、工伤等问题，无论对于企业还是员工，都存在一定的法律风险。

□ 王贯军

前段时间，受新冠肺炎疫情影响，餐饮文旅等服务企业普遍开工不足，大量员工处于闲置状态，而与此相对的却是，生鲜电商线上订单增多，生意火爆，拣货员、打包员、骑手等人手紧缺，于是在国内人力资源市场催生出“共享员工”这一灵活就业形式，之后又逐渐推广至物流、制造业等行业。“共享员工”快速提升了人力资源配置效率，对助力企业复工复产，促进居民就业，提高劳动者收入水平具有积极意义。然而，作为新生事物，目前国内法律法规并未对此有具体明确的规定，如何认识员工共享可能带来的潜在风险以及保护共享员工以及企业主体的合法权益，是我们需要探讨的一个问题。

一、“共享员工”的定义和特征

“共享员工”是指劳动力富余的企业员工到缺工企业从事短期劳务服务的就业状态。作为一种灵活的就业形式，“共享员工”促进了人力资源的合力流动和使用，缓解了输出行业企业的生存发展困境，使输

入行业企业的用工紧张状态得以缓解，是当前人力资源市场供给的一个重要变化。

“共享员工”具有如下两个特征：

一是劳动者保留原有劳动关系。劳动关系是社会关系中最基本的关系，是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。在共享员工就业状态下，劳动者虽然在缺工企业工作，但是其依然与原用人单位保持着劳动关系。如果劳动者和原企业解除了劳动关系，劳动者就不再与原企业存在任何联系，在此种情况下，劳动者完全有自己的择业自由，也就不再属于“共享员工”的就业状态，而是有可能与缺工企业建立了劳动关系。

二是劳动者在输入企业的服务期限比较短。共享员工一般从事的都是一些简单的、技术要求比较低的岗位，如生鲜分拣、物流快递等，他们在缺工企业劳务服务期限往往是短期、暂时的，一般不会超过半年，例如安徽省人力资源和社会保障厅对共享员工的服务期限为1-4个月左右。这是因为共享员工的输

出企业只是暂时性的经营困难，一俟渡过难关，还会恢复正常运行，员工还是要回来工作的。如果这一期间比较久或者遥遥无期，共享员工大可选择和原企业解除劳动关系，从而和输入企业建立新的劳动关系。因此，较短的劳动服务期限也是共享员工这一就业状态的显著特点。

二、“共享员工”的模式

共享员工并非一个法律概念。在实践中，它的表现形式有兼职、灵活用工以及劳务外包等，其模式主要分为三种：一是由输出企业与输入企业间的合作模式，二是通过第三方的劳务外包模式，三是灵活用工模式。

（一）企业间合作用工模式

企业间合作用工是当前比较流行的一种共享员工模式，在这种模式下，员工输出企业、输入企业以及员工都作为平等主体参与其中，经共商协议形成三方的法律关系。具体操作方法就是企业之间签署协议约定，将用人单位的员工借出至用

工单位工作,并服从用工单位的管理,但是员工的劳动关系仍在用人单位。这种模式其实也就是我们传统意义上的员工借调。在这里我们需要厘清员工借调和劳务派遣两者之间的区别。从外在来看,其表现形式都是劳动者在借调期间、派遣期间向借入单位或被派遣单位提供劳动,服从其管理。在借调关系中,被借员工在与输出单位保留劳动关系的基础上,与借入单位建立了劳务关系,且输出单位与输入单位也建立了员工借用合同关系,输入单位可以向被借员工直接支付劳务报酬、福利待遇,也可以按借用合同约定将劳务报酬、福利待遇交给输出单位,由输出单位发给员工。安徽省人社厅的规定即是如此,明确“劳务服务期间,职工薪酬、社会保险等所需资金由借入企业按照协议约定支付给借出企业,由借出企业及时足额发放、缴纳”。在劳务派遣模式中,由派遣单位向被派遣劳动者支付工资、缴纳社会保险、提供福利待遇等,实际用工单位按劳务派遣协议履行义务,负责劳动者的岗位安排、劳动安全教育、保护以及劳动培训等,向派遣单位支付派遣费。但两者之间也存在着本质的区别。首先,员工借中的员工输出单位基本不具备劳务派遣资质,不能从事劳务派遣活动这种模式和劳务派遣,更不能收取用工单位的劳务派遣费。其次,员工借调一般都是偶然的、暂时的,不具有经常性,而劳务派遣公司则是以此为主要业务的,

是经常性连续性的。

(二)劳务外包模式

在该种模式下,员工输入企业与第三方人力资源企业签订劳务服务合同,人力资源企业根据用工需求,再与员工输出企业签订人员外包服务协议。共享员工的工资由输入企业结算给人力资源企业,再由人力资源企业支付给员工原用人单位,由用人单位支付给员工。也就是说,员工输入企业和输出企业不直接发生联系,而是通过第三方搭建了桥梁。此种合作模式本质上亦是一种短期合作模式,共享员工的劳动关系仍然属于用人单位,服务协议中约定的时间一到,共享员工还是要回到用人单位上班。

(三)灵活用工模式

另外,在现实中还有另外一种模式,即输入企业以短期工或灵活用工的形式直接雇佣待业状态的企业员工,向员工直接支付薪资。在这种情形下,用工单位和员工之间一般形成劳务关系,但是如果企业不仅支付报酬,还对员工适用企业规章制度的各项规定,并进行了考核、管理、奖惩,即便是灵活用工,也有可能建立劳动关系的义务。

三、“共享员工”潜在风险

“共享员工”是特殊时期的一种临时用工模式,虽然看似简单,但其法律关系却较为复杂,涉及劳

动关系认定、工伤等问题,无论对于企业还是员工,都存在一定的法律风险。

(一)劳动关系的认定

如前所述,在企业间合作用工和劳务外包模式下,劳动关系的认定相对比较明确,员工仍与原单位即员工输出企业保留劳动关系。但是在灵活用工模式中,劳动关系的确定就存在模糊性。《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(三)》第八条规定,企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。也就是说,在灵活用工模式下发生纠纷时,哪怕员工与用工单位签订的是短期、暂时的劳务合同或者非全日制劳动合同,也存在着被认定为全日制劳动关系的风险。因此,劳动关系界定的依据和标准尚未明确,员工与用工单位之间的劳动关系存在显著的模糊性与松散性。

(二)工伤保险责任

2004年《劳动和社会保障部关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》规定,职工在两个或两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。人社部对此规定,原用人单位应保障劳动者的工资报



酬、社会保险等权益。若是在企业间合作用工和劳务外包模式下,劳动关系十分明确,工伤保险责任认定一般不存在问题。但是在灵活用工模式下,用工企业一般与员工建立劳务合同,追求的是灵活、方便,自然也不会为其购买相关社会保险,一旦发生工伤事故,用工单位并不承担劳动法上用人单位的权利义务,员工所受伤害又未在原

单位工作时间、工作地点,因工作原因造成,则难以认定为工伤。

(三)劳务关系的解除

《劳动合同法》对于解除双方劳动关系时,用人单位需要支付经济补偿金的情形作了详细的规定。然而其前提是双方存在劳动关系,在“共享员工”模式下,劳动者与员工输入企业建立的并不是劳动关系,因而不适用《劳动合同

法》的调整。也就是说,如果用工单位不再需要共享员工时,即使随意解除劳务关系也不用支付经济补偿。在这种情况下,员工应当如何维权?是根据《劳动合同法》要求原用人单位支付补偿金?还是根据民法等规定追究用工单位的责任呢?对于这些问题目前都存在不确定性。⑤

□ 作者单位:广东省总工会研究室

预防体制外中等收入群体的“新贫困化”及其社会心态的消极化

在经济健康发展的前提下,中等收入群体具有一定程度的社会稳定器功能,但是当经济健康发展受到外部因素影响而使一些中等收入群体失去稳定收入来源时,中等收入群体的社会心态可能会变得更加复杂化,其发挥的功能也可能是消极和负面的。

□ 张海东

今年是脱贫攻坚的决胜之年,但是,全球范围内的新冠肺炎疫情暴发给经济社会发展带来前所未有的巨大冲击,导致一些群体的生活境遇发生了天翻地覆的变化。为此,要充分关注一些群体的生活境遇变化和社会心态变化,及早采取措施,预防和应对这些群体可能出现的“新贫困化”迹象,以及由此可能导致的负面社会情绪。那么,哪些职业群体有可能受到较大的

冲击?其社会心态会发生怎样的变化?下面尝试对这些问题进行初步的讨论。

一、我国劳动力市场的结构性特征及不稳定就业群体

我们可以从劳动力市场的结构特征方面入手研判哪些职业群体可能受到较大冲击。

学者们早就注意到我国转型

时期的劳动力市场的主要结构性特征为双重二元劳动力市场。其基于体制分割与市场分割两种因素相互叠加和交织。具体表现为,一是依据单位性质来进行划分的体制内与体制外市场,这是一种二元分割;二是依据市场内生性的竞争因素来划分的主要与次要劳动力市场,这又是一种二元分割。这两组二元分割结构相互交织,将城市劳动力市场最终分割成了体制

内主要市场、体制内次要市场、体制外主要市场和体制外次要市场四种类型。处于体制内主要市场的职业群体为典型的“体制人”，即“单位内固定身份员工”，他们大多属于有编制的公务员、事业单位人员、国有企业正式员工等。从职业特征上看，该群体就业稳定性较高，收入或福利待遇较为丰厚，职业培训与晋升机会较多。相比之下，处于体制内次要市场的劳动者，即所谓的“体制内的体制外人员”或者说“体制内的非体制人”，多以临时工或劳务派遣身份就职于体制内单位，没有正式编制或仅有临时聘用合同，在收入与福利待遇、晋升渠道等方面均不如体制内主要市场劳动者。

而体制外职业群体可以称之为“非体制人”，包括两种情况，即体制外主要劳动力市场和体制外次要劳动力市场的从业人员。前者是指有较好的薪酬、升职机会或职业前景，以及较好福利待遇的稳定就业人群；后者则是指薪酬较低、福利待遇一般或较差，随时面临失业的不稳定就业群体。有学者指出，处于不同市场类别下的就业者在各类职业特征或地位资源含量方面差异明显。这种既受到国家制度安排影响，又受到市场内生性竞争因素影响的双重二元劳动力市场，是我国社会转型时期独有的劳动力市场类型。

结合上述劳动力市场的双重二元结构特征，我们可以看出，在此次疫情影响下，体制外职业群体

相比于“体制人”在职业和收入方面受到的冲击更为明显，而即使同样作为“非体制人”的体制外从业人员其内部分化也十分明显。首当其冲的是体制外次要劳动力市场中的就业群体，这些人中的相当一部分成为受疫情冲击最为严重的人群。疫情防控期间，由于经济环境的急剧变化，体制外就业群体的职业稳定性和收入稳定性发生动摇。除破产企业外，一些体制外的行业和部门（企业、社会组织等）通过裁员、长期放假（或无薪休假）、鼓励再就业（或再创业）等方式维持最基本的运转，这导致了相当数量的体制外人员处于事实上的失业状态，陷入窘迫的生活境遇，失去工作和收入来源；一些商业服务业的个体工商户也因为疫情导致的经济不景气和人们外出消费的减少而处于比较艰难的生活境地。其中包括中等收入群体的一部分是专业技术人员，他们职业稳定性比较差，流动性强。原本依靠自身的专业技能或文化资本从事着白领工作，收入处于中等水平，但现在却无法发挥专业技能，甚至看不到重新就业的希望，然而生活中实实在在的经济压力（住房、教育、医疗等）却没有改变，这使得他们面临跌出稳定就业市场的风险。例如，网络上已经有报道称一些家庭开始出现房贷、车贷违约等现象的苗头。如何避免这种新贫困化的现象大规模发生是目前和今后一段时间内经济政策和社会政策的着力点。

二、不稳定就业群体社会心态的复杂化和消极化

当人们的生活境遇发生根本性改变、生活预期发生根本性逆转的时候，社会心态也会随之变化。根据疫情前在我国特大城市开展的调查数据分析，体制外中等收入群体在稳定就业的前提下，其社会心态的总体特征表现为：较高的主观幸福感与阶层认同，积极正向的公共事务管理参与意愿、利他行为倾向与积极的生活动力源。但同时也具有相对较低的社会安全感、公平感与信任感以及一些消极的社会情绪等。疫情暴发后，整个社会的心态都发生了巨大的变化，这可以从网络上人们态度的明显分化中感受得到。而对那些受疫情影响处在暂时失业或待业状态下的体制外从业人员来说，社会心态趋向于复杂化甚或消极化也就不难理解，这一变化应该引起全社会的特别关注，唤起人们的信心尤为重要。

长期以来，学界有一些争论，就是中等收入人群（或者中产阶级）是否具有社会稳定器的功能。这里不展开讨论，但是有一点应该能取得较多共识，那就是在经济健康发展的前提下，中等收入群体具有一定程度的社会稳定器功能，但是当经济健康发展受到外部因素影响而使一些中等收入群体失去稳定收入来源时，中等收入群体的社会心态可能会变得更加复杂化，其发挥的功能也可能是消极和负



面的。实际上,有学者也指出,作为社会中产阶层的专业技术人员,与处于下层的不稳定无产者,从生产关系上看并无本质区别,只是相对于不稳定无产者,专业技术人员对自己从事的职业有一种可控

感。显然,疫情使得这种职业认同的可控感消失了。

与“体制人”相比较,体制外不稳定就业人员之所以会趋向于社会心态的复杂化甚或消极化,根源在于体制本身是一道保护屏障,没

有这个保护屏障,暴露于高失业风险的不稳定就业者无法掌控职业未来。④

□ 作者单位:上海大学社会学院

摘编自《中央社会主义学院学报》

关键词:工会

突发性疫情防控下工会文体工作的方式思考

在本次疫情防控期间,各行各业的职工群众按照国家的要求,都在家自行隔离,原本在企事业单位无法开展正常的工作,而作为团结广大职工群众的工会活动更是影响严重。在这种情况下,工会要发挥自身的创新能力,开展更加多元化的文体活力。

□ 汪文忠

新冠肺炎疫情的突然发生,改变了职工群众的生产和生活方式,本文将从研究疫情期间,做好文体工作的必要性着手,探讨工会文体工作的重要性,以及一些创新工作方式。

一、疫情防控期间要做好职工群众文体工作的原因

(一)精神状态需求

疫情暴发以来,全国各省市全面启动国家公共卫生安全一级响应,为了保证全国人民的生产生活安全,国家要求停产停学,居家隔离,严禁外出,疫情防控期间的隔离生活,是为了保持社交距离,彻底阻断病毒的传播路径。人类学

家及社会学家曾表示,人是一种社会性动物,一种群居性高等动物,同时具有自然属性与社会属性。作为社会中的个体,每一个人都无法完全脱离社会,脱离社交生活。较长时间的隔离情况下,有可能会

导致职工群众出现焦虑、紧张等情绪及各种负面心理问题。为了缓解职工群众的紧张情绪,解决精神方面的需求,作为工会应当积极筹划,做好职工群众的文体工作,为职工群众做好精神疏导。

(二)政策宣导需求

新冠肺炎疫情发生以来,政府相继颁布了各项国家防控政策。新闻媒体竞相报道宣传,社区街道积极响应,工会作为紧密联系职工的组织,更需要将疫情情况、国家

政策,以及必要防控知识传递到广大职工群众之中,帮助他们做好居家防疫工作。

(三)工会作为“职工娘家人”的性质要求

工会是职工群众的“娘家人”,在企事业单位管理过程中充分发挥工会民主参与和监督作用。作为职工权益的维护者,时刻以密切联系职工群众、服务职工群众为己任,作为“职工娘家人”,更清楚职工群众的实际需求。所以在疫情防控期间,职工群众的文体工作必要性不言而喻。

(四)国家复工复产要求

2020年4月8日,中共中央政治局常务委员会召开会议,听取新冠肺炎疫情防控和全国复工

复产情况调研汇报,研究部署落实常态化疫情防控举措、全面推进复工复产工作。疫情虽然来势汹汹,对群众的日常生活,造成了一定程度的影响,但为了保证社会经济的正常运转,各个社区的基本生活秩序安全有效运作,我们就必须要尽早打赢这场疫情“防控阻击战”,在保证人民生命健康安全的前提下,实现复工复产。当前,政府已经根据当前疫情防控实际情况,提出了具体的复工复产要求,实现“复工复产提速扩面”,推动全产业链联动复工。在这种宏观背景下,作为职工的桥梁,工会应当发挥自身的积极作用,找准工作着力点和切入点,响应复工复产要求,为职工群众提供各项周到服务。

二、在疫情防控期间做好职工文体工作

疫情防控工作是一次令人预料不及的挑战,更是针对全国人民的一次“大考”。考试成绩最终如何,取决于各行业、各领域人民和机构的决心如何。在疫情防控期间,工会应当承担自身的重要职责,密切联系职工群众,作为下级单位文化官来说,更需要切实做好职工群众文体工作。在防控的同时,要汲取经验教训,总结出创新性的工作方法,为日后完善运行机制、加强服务职工群众水平,做好相应的准备。

(一)树立“互联网+工会”的概念

在本次疫情防控期间,各行各业的职工群众按照国家的要求,都

在家自行隔离,原本在企事业单位无法开展正常的工作,而作为团结广大职工群众的工会活动更是影响严重。在这种情况下,工会要发挥自身的创新能力,开展更加多元化的文体活力。

首先,从主观层面上,工会工作者必须要积极转变观念,学会接触新事物、掌握新技术。在互联网革命浪潮,席卷各行各业的时代背景下,工会要学会科学、合理借助互联网传播力量,主动接触创新理念,树立“互联网+工会”观念。

其次,在实践层面上,要创造发展新生态,进一步提升工作效率,在疫情期间以及未来其它特殊情况下,做好“吸粉”“线上比赛”等各类创意活动。

(二)建立专属互联网工作平台

首先,工会应当保持创新工作常态化、制度化。创新工作不应局限于某个特殊的时期或阶段,必须要成为一种常态化工作,才能持续为职工群众做好文体工作。为此,工会应当建立信息化标准体系,实现工作模式的网络化和自动化,提升运作效率;其次,工会应当建立工会事业单位专属的互联网平台,譬如微信、微博、今日头条,开展工会宣传教育工作,尽力满足当下职工对正能量精神文化的需求。根据当前发展形势,还需要增强宣传教育引导职能,利用“新工具”、“新载体”弘扬社会主义核心价值观。不仅如此,工会还应当对互联网工作平台的服务影响力加以评估,例如对工会的网站、微博、微信公众号等的运

营情况给予评估,将浏览量、粉丝数、员工的参与程度、平台活跃度、信息更新周期等给予重点关注,从而有效引导工会增强服务。

(三)增强实践水平,提高文体工作能力

随着科技网络的进步,我们人与人之间的距离,可以通过互联网变得更加便捷,因此在疫情防控时期,为了能够丰富广大职工群众的文体生活,可以根据实际情况,相继举办多类形式各异的文体活动,比如“职工歌手赛云上KTV”“职工健康排舞网络挑战赛”“咱们工人有力量——朗读者”让好书传万家,让我们职工群众来做“朗读者”等等。职工群众足不出户,便可以轻松与他人开展社交活动。

三、结语

疫情防控是一场不折不扣的“硬仗”,进行必要的社交隔离,实施精准的社区防控工作,是打赢战争的基本前提。而这些社交隔离,无疑会改变很多职工群众的生活方式。想要在这场没有硝烟的战争之中,高效开展工会文体工作,就必须要掌握创新方法、尝试创新活动形式。我们要认识到,在特殊情况之下,职工群众需求与参与方式多样性必须要得到增强。所以作为工会组织来说,我们需要不断前行,不断提升实践能力,真正做到职工群众的“娘家人”,帮助职工群众排忧解难! 

手绘 深圳工会 40年

8月26日,深圳、珠海、汕头、厦门等中国第一批经济特区迎来建立40周年的“生日”。40年来,经济特区的社会主义现代化建设取得了丰硕成果,深圳更是其中的佼佼者。举世瞩目的成就背后,离不开深圳广大劳动者的努力奋斗。有工人的地方,就有工会。深圳工会自特区成立之日起,就陪伴着深圳职工一起拼搏。在特区建立40周年之际,让我们一起打开历史的画卷,重温深圳工会的奋斗之路。

/ 深圳市总工会宣传教育和网络工作部 供图



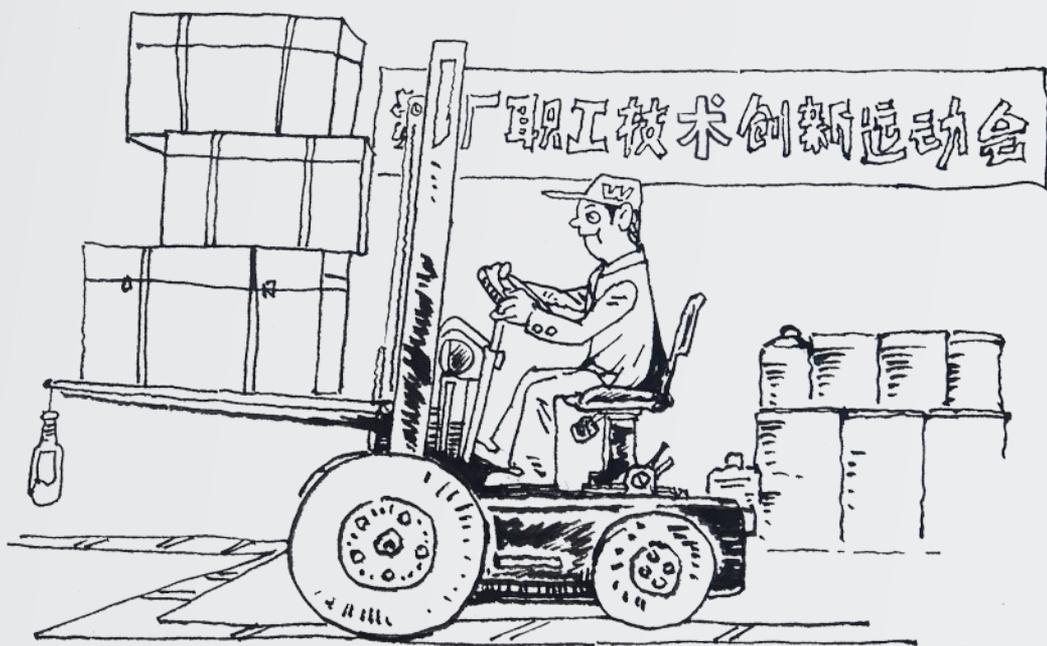


2 深圳劳模选树工作

自1982年开始,深圳便开始评选表彰市劳动模范和先进集体。目前,深圳市各级劳动模范和先进工作者2687人。为了弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,深圳市总工会还积极打造劳模和工匠人才创新平台,充分发挥他们在深圳创新发展中的示范、引领和辐射作用,助力深圳创新发展。

1 伴随着特区成长的深圳工会

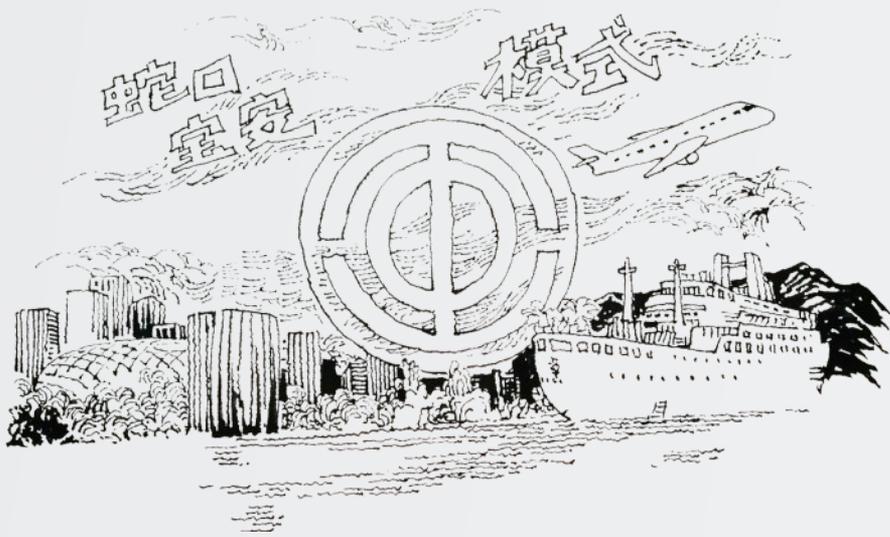
从1980年8月26日深圳经济特区创建之日起,原宝安县总工会升格为深圳市总工会。1984年6月6-8日,深圳市工会第一次代表大会召开,这是深圳建市以来首次召开的全市工会代表大会,在深圳工运的历史上具有里程碑的意义。



3 职工技术创新运动会

为培养深圳产业工人队伍,推动深圳产业转型升级和深圳基层工会形成较为完善的劳动竞赛和技能竞赛机制,激励劳务工成长成才,自1992年起,深圳市总工会便创办了深圳市职工技术创新运动会。

运动会每三年一届,至今已成功举办九届。自启动以来,职工技术创新运动会已开展竞赛项目(工种)达187项,涉及多个行业和领域,参加岗位培训和岗位练兵、技术比赛的职工超过436万人次。



4 工会“蛇口模式”和“宝安模式”走向全国

1994年5月,中央领导在有关蛇口工业区工会工作的报告上批示,给予充分肯定,“蛇口模式”走向全国,其创新的“上代下”维权模式,成为新形势下中国工会的重要维权形式与方法。1995年宝安区总工会建成区、镇(街)、村三级工会组织网络,成为全国工会工作中又一面鲜艳的旗帜。

5 集体协商工作

1994年,深圳在全国率先推行集体协商制度,之后陆续开始了区域性集体协商和行业性工资集体协商;

2008年,深圳市总工会在重点企业开展“要约行动”;

2010年,为推进我市集体协商制度常态化、法定化,深圳市总工会制定了《深圳市总工会2011-2015年深入推进工资集体协商工作规划》,并积极推动其立法工作,实现全市建会企业工资集体协商建制率达80%以上,世界500强在深企业建制率达100%;

2015年开始,在深圳企业中开展“聚力计划”项目,提高企业工会组织建设和劳资沟通协商能力,倡议企业与员工通过协商解决问題,构建和谐劳动关系。



6 重点企业建会

2006年8月,在深圳工会的推动下,沃尔玛湖景门店成立工会,同年11月在沃尔玛中国总部成立工会,打破了沃尔玛在全世界都不建工会的局面。这在国内外产生了积极的影响,推动了世界500强在深企业工会组建工作的发展。从这之后,富士康、盐田国际等一批知名企业相继组建了工会。





7 工会“圆梦计划”

“圆梦计划”是市总工会首创的职工教育帮扶品牌,以深圳市各类职工,特别是优秀职工、基层一线职工、困难职工、失业人员为主要帮扶对象,以工会资助形式展开教育帮扶。

自2008年启动以来,市总工会“圆梦计划”已走过十二个年头,累计投入资金1亿多元,共资助14556名职工圆了大学梦。2018-2020年,深圳工会“圆梦计划”连续三年被列为深圳市政府重点民生实项目。





8 源头治理劳资纠纷试验区建设

2014年9月,深圳市总工会出台了《关于建立源头治理劳资纠纷试验区的决定》,在宝安区福永街道和平社区、龙华新区观澜办事处银星工业园区以及龙岗区龙城街道嶂背社区建立“源头治理劳资纠纷试验区”,作为预防化解劳资矛盾、探索基层工会体制机制改革和工作方式方法创新的“试验田”。

这是广东省总工会和深圳市总工会探路基层工会改革的新模式,是在源头治理劳资纠纷、团结稳定职工队伍寻求突破的一项重要举措,受到全国总工会肯定,目前已在全省推广。

9 先行示范的深圳工会

2019年8月,党中央、国务院印发《关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》,赋予了深圳新的崇高使命,深圳市总工会及时提出了“对标最高最好最优,争做全国工会尖兵,建设中国特色社会主义先行示范工会”的奋斗目标。



《劳工条款》的出现 是二战后国际经贸领域的最重要变化

□ 王侃

7月1日,《美墨加协定》正式生效,标志着新的北美自由贸易区的形成。该协定中,最为引人关注的是其中的《劳工条款》。按照该条款的规定,美国、墨西哥、加拿大必须实行统一的劳动标准,建立协同性的劳动者权益争端提起及解决机制,三个国家探索实现一致的劳动关系治理与工会组织体系。《劳工条款》的出现,是二战后国际经济贸易领域发生的最重要的变化。

特朗普政府将《劳工条款》作为 重构北美自由贸易区的核心要点

以往,双边及多边贸易协定主要关注投资与贸易。世界贸易组织(WTO)等国际框架协定虽然提及到劳动者权益,却只是呼吁各国遵守本国的法律,没有针对如何落实劳权做出强制性规定,其象征意义大于实际内容。

《劳工条款》则设置了具体的劳动标准,且包括违规制裁的相关规定。《劳工条款》在近期的出现,反映了国际社会的两方面变化——

一方面是民众权利观念的普及。最近二十年,伴随全球化与世界经济的发展,以平等、自由为主题的权利理念广泛传播。各国政府和

民众普遍认为,全球化是资本的扩张运动,高速全球化带来了全球经济的繁荣,更加剧了贫富两极分化,把劳动者挤压到全球价值链的底端,比较竞争优势不应该建立在漠视劳动者权益的基础上。

另一方面是大国的作用。欧盟最早提出,成员国必须在劳动者权益保护、工会等领域保持一致。不过,《劳工条款》被纳入到多边贸易协定,则是近些年美国的大力推动。长期以来,美国工会就指责跨国公司利用全球化寻找低成本劳动力提供国,让美国流失掉大量工作机会,牺牲了美国工人利益。奥巴马政府特别强调劳工议题,把劳工议题作为TPP等美国主导的全球贸易谈判的重要内容。特朗普的上台,更是得到了美国工人的大量选票,因而特朗普政府将《劳工条款》作为重构北美自由贸易区的核心要点。在亚洲,越南、印度尼西亚也是《劳工条款》的主要推动国,它们把该条款视作是牵制中国竞争力的工具。

《劳工条款》本质上是国际法对一个国家国内劳动关系治理体制的干预

当前,《劳工条款》呈现出两种

模式。

第一种以CPTPP(即 Comprehensive Progressive Trans-Pacific Partnership 全面与进步跨太平洋伙伴关系协定的缩写。前身为TPP跨太平洋伙伴关系协定,这是美国退出后的新名字。——编者注)为代表,推广的是普遍性的劳动标准和工会体制,要求签约国认可独立工会、集体谈判和罢工权。

第二种以《美墨加协定》为样式,突出主要大国的标杆作用,比如该协定规定,美墨加汽车行业的最低工资必须参照美国标准,这就人为抹去了墨西哥、加拿大的低人工成本优势,拉平了各国劳动者的权益衡量标准。

本质上讲,《劳工条款》是国际法对一个国家国内劳动关系治理体制的干预,把劳权与贸易挂钩,将劳动标准、工会组织形态作为自由贸易的前提,这完全不同于我们对国际经贸关系的传统认知。①

□ 作者:《南方工报》特约评论员、中国劳动关系学院劳动关系与工会研究院研究员

浅谈创新工作室 在机场单位的实践与思考

□ 陈楚凤

摘要:习近平总书记在党的十九大报告中强调,创新是引领发展的第一动力。创新需要依赖团体的智慧和力量。创新工作室就是一项重要手段。建立各种创新工作室,能够提高企业职工的技术水平和创新能力,从而改善生产、优化服务、提升效益。

关键词:劳模精神 工匠精神 创新效能 工会引领 技术创新

创新工作室是职工开展科学技术工作的新平台,实现了个人价值与企业发展的最大结合,不仅受到职工的欢迎,也为及时有效解决企业生产经营问题拓宽了渠道。近年来,在全国总工会倡导下,各级工会及女职委按照要求开展了“劳模创新工作室”“职工创新工作室”“女职工创新工作室”“班组创新工作室”等的创建活动。其中,最有代表性是劳模创新工作室,它让劳模有了发挥个人感召力、把个人技术革新转化为企业发展强大动力的平台。

一、创新工作室的创建方法

(一)首抓建设标准

创新工作室建设首抓“六个”基本标准:

一是有领衔人。“劳模创新工

作室”工作室由1名劳模(或工匠人才)领衔。

二是有创新团队。吸纳职工参加,培养技术骨干,不断扩大创新团队。

三是有攻关项目。创新工作室主要开展本企业、本行业技术攻关和技术创新项目,每年至少开展1-2项创新课题或攻关项目。

四是有创新成果。围绕生产实践开展技术攻关,创新工作室在年度内至少有1项创新成果得到有关方面的认可或认定,产生较好的经济效益和社会效益。

五是有场地经费。创新工作室有固定办公活动场所,配备信息网络、办公电脑、实验仪器等设施,并设立专项经费用于开展创新活动。

六是有制度台账。要建立好活动开展、学习研究、技术攻关、成

果转化、奖励激励、内部管理等制度。

(二)重在规范管理

1.建立支撑机制。创新工作室要建成勇于攻关、善于创新、永葆活力的优秀团队,必然要建立起“企业党委领导、行政支持、工会组织、部门配合、劳模或高技能人才挂帅、一线技术人员为主体创建或参与创建”的组织架构。工会要设立专项补助金,补助通过考核评定的创新工作室。各创建单位也要建立专项资金。工会牵头、相关职能部门密切配合,切实做好创新工作室的组建、设备配备、人员安排、资金协调,以及创新成果的总结、交流、推广等工作。

2.规范工作原则。以机场单位为例,创新工作室要与实际工作做到“五结合”:

与“QC小组”活动相结合,不断

探索节能减排、提升服务质量等工作,为提升企业效益想对策、解难题。

与开展劳动竞赛、职工职业技能竞赛相结合,进一步夯实企业安全生产基础。

与班组建设相结合,发挥劳模创新工作室建设对民航“三基”建设活动的带动作用。

与开展“职业导师制”培训模式相结合,创新工作室在企业员工内部培训引入“职业导师制”,促进职工适应新工作环境、提高工作能力。

与员工文化、职工之家建设相结合,创新工作室为广大职工搭建学习平台,推进了文化建设。

3. 建立激励机制。要建立绩效与年薪挂钩制,即完成年度下达的创新项目数后,创新工作室所在领导班子的绩效年薪,要按年初考核指标确认的系数相应增长;要建立“总经理特别奖”制,即依托创新工作室平台,每年年初将创新项目公开挂版,鼓励员工自主组建团队、开展技术攻关。

二、创新工作室的主要职能

(一)提供创新动力源

创新工作室带动的是立足本职、爱岗敬业的优秀员工。以广州白云国际机场的设备管理“劳模创新工作室”为例。该室培养了一批德才兼备、业务精通、创新能力强的创新型人才队伍。该室课题《行李查找系统的研发》,在广东省第

37次QC小组代表大会成果发布会上荣获“南粤之星”金奖;该室的环保QC小组连续4年获得该公司“总经理特别奖一等奖”及“广东省南粤之星金奖”等荣誉。

(二)营造创新新氛围

创新工作室引导职工从日常工作的问题入手,鼓励职工从运营管理、保障流程、技术改进和服务创新等方面开展创新项目研究,还积极搭建业务技能平台,攻坚克难。比如广东机场信息管理“创新工作室”主要面向机场管理运营、新技术应用、出行服务方面研发软件产品,获得了32项软件著作权,申请了10项软件发明专利,完成了6项软件产品登记测试。

(三)打开人才培养新途径。

“创新工作室”深化技能培训,选择优秀技能人才参与重大项目任务,成为了企业的智囊团、项目的攻关队、人才的孵化器。例如90后党员小支,刚毕业就加入了机场的创新工作室,经过培训,他短短三年间就成为了创新工作室的技术骨干。他带领团队,开发了一套智能调度系统来提升客桥部的工作效率。该调度系统的应用,加强了操作员与调度中心的联动性,使调度员的工作效率提升了50%以上。在2019年中国民航机场登机桥操作员职业技能大赛中,小支还成功研发了自动评分系统。该系统的成功应用,使全国民航技能大赛的实操项目首次实现了全程电子测量、实现了无主观性评判、实现了选手零干扰完成比赛项目,获

得组委会及裁判组的高度赞扬。该评分系统的硬件装置已提交专利申请,软件已在2020年3月申报了著作权材料。

三、创新工作室的未来模式

推动创新工作室创建工作,工会要坚持示范引领,整体提升,充分发挥劳模、工匠人才、高技术人才、优秀职工等先进典型的引领示范作用,把人才个体优势发展为群体优势;要结合实际、因地制宜,开展好技术攻关、技术比武、技术培训活动,将创新工作室建设融入到日常工作中。

(一)孵化裂变打造

要逐步扩大创建规模。把创新活动与民航“三基”(指“基层、基础、基本功”)活动有机结合,力争创新工作室成熟一个、考评一个、挂牌一个,让更多的员工参与其中。

(二)“跨界”联盟

当创新工作室建设发展到一定体量,就会出现几个问题:单一创新工作室资源不足、创新工作室研发成果不能得到充分运用、创新工作室没有得到有效宣传等问题。为充分发挥创新工作室效能,“跨界”联盟是必选之路。围绕“共建、共进、共享”原则,集中优势资源,跨部门、跨行业、跨工种协同合作,原来分散的各个创新工作室就能形成合力,实现优势互补、资源共享,共同提升联盟影响力、知名度。

(下转第30页)

广州市总： 多措并举，深化劳动争议多元化解试点工作

□ 广州市总工会

自2017年7月起，广州两级工会与法院合力打造协调联动、有机衔接、便民高效的劳动争议诉调对接多元解纷机制，取得了显著成效。截至今年7月，劳动争议诉调对接工作室共受理劳动争议案件12743件，调解成功4053件。今年3月，最高人民法院高度评价了广州工会会同法院探索劳动争议多元化解新模式。

夯实组织、队伍和经费等“三个保障”

得到同级党委及政法委的重视和支持，加强诉调对接工作组织领导，全市12家法院和总工会全部挂牌成立“劳动争议诉调对接工作室”，实现了市、区两级全覆盖。

市总工会把劳动争议诉调对接工作纳入重点工作项目，积极提供人力、物力、财力保障，每年投入经费百余万元，用于支付工会调解员律师的工作补贴和购买调解专员的法律服务。

成立36个律所、453名律师组成的广州市工会法律服务律师团队，择优遴选具有丰富调解经验的律师组成调解员律师库，定期组织

参加专项培训和案例研讨沙龙。

积极支持区法院与工会因地制宜打造诉调对接工作创新点和示范点。

强化制度、程序和救济等“三个衔接”

市总工会与市中院紧密配合，联合出台《关于预防和化解劳资纠纷构建和谐劳动关系沟通联系制度》《广州市劳动争议诉调对接工作方案》以及《劳动争议诉调对接工作的规定(试行)》等文件规范，对我市诉调对接工作内部分工、调解员工作职责、受案范围、调解原则、调解协议效力确认等进行了规范，并建立了公示制度、回避制度、保密制度、报告制度、文书制度等工作制度，由各区参照执行，为调解工作的顺利开展提供了制度保障。

构建独具广州特色、工会特点的劳动争议三方联调、诉调对接、企业劳动争议调解、企业工会法律顾问服务等劳动争议多元预防和化解机制，注重非诉讼类、准司法类与诉讼类劳动争议调解程序的有机衔接，全链条、全流程防范化解劳资纠纷风险隐患。

坚持应援尽援，免费为合法权益遭受侵害的职工提供工会法律援助服务，对因受欠薪、工伤造成工作、生活困难的农民工、劳务派遣工和困难职工等群体，大力提供困难救助、再就业培训等帮扶措施，创新建成法律服务中心，辐射全市122个工会法律服务点，为职工群众就近、就地、实时提供劳动争议调解咨询服务。

加强宣传推广、队伍建设和在线调解等“三个着力”

充分利用“互联网+调解”平台、抖音等新媒体和法律服务中心“小员爱学法”普法宣传栏目，大力宣传律师调解制度的作用与优势，鼓励劳动争议双方当事人优先选择律师调解解决争议。

每年对市、区工会律师调解员的职业道德、执业纪律、调解技能等方面进行专项培训，建设一支高水平的工会调解律师队伍。

大力推动劳动争议调解信息化、智能化建设，实现调解工作线上汇聚、线上办理、线上流转，积极运用大数据，共同对典型性、普遍性劳动争议案件进行分析研判。④

江门台山市总： 清理“僵尸工会”，激活基层工会

□ 台山市总工会

根据2019年年度统计和目前我市在“江门智慧工会”实名制系统中的数据核对,以及各镇街工委摸底核查,现有的基层工会中约有三分之一为“僵尸工会”。

主要表现形式

(一)认识不够到位,消极应对

有些基层工会在成立时就抱着应付的态度,主要是为了完成上级或者企业主交办的工作任务,为了应付建会而建会的,后续没有开展过任何相关的工会活动,也没参加过任何辖区工委会组织的相关工会活动,当镇(街)工委会通知开展工会工作或参加工会会议时,一直采取不回应、不理睬的态度。

(二)手续不够规范,有待完善

因企业关停、倒闭、注销、搬迁等客观原因,企业自然消亡,但相应的基层工会没有及时跟上上级工会反映,没有及时地办理变更或者撤销工会手续,从而导致变成“僵尸工会”,非人力或制度所能左右。

存在问题的主要原因

“僵尸工会”的存在有企业对工会的认识不够全面、不够重视

以及基层工会主席没有端正工作态度的因素导致,也有镇(街)工委工会干部宣传工作以及工作跟进不够到位的因素导致。

建议意见

(一)加强核查跟进,摸清辖区底数

基层工会是工会工作的基础,是打通服务职工最后一公里的关键节点,其作用的发挥关系到工会事业的发展。镇(街)工委会应加强联系及指导基层工会,走进基层,制定工作计划,一家一家地走访、核对,认真摸清和掌握本辖区内每家基层工会的概况。同时与经济普查、税务等数据进行比对,对各种不规范的工会组建行为进行引导和规范,在新组建工会时,坚持建会与规范并重,从一开始就杜绝“僵尸工会”的产生。

(二)加强分类指导,提高工作效能

连同相关部门进行登门核查,对实际上已关停、倒闭、注销、搬迁的企业进行登记,引导相应的工会办理好相关手续。当然,不是所有的“僵尸工会”都要“清理了之”,对其中一些可以“拯救”的,可以按照

全总规定的基层工会“有依法选举的工会主席、有独立健全的组织机构、有服务职工的活动载体、有健全完善的制度机制、有自主管理的工会经费、有会员满意的工作绩效”“六有”标准予以规范,督促其转化提高,同时引导好各级工会、各位工会干部要坚持以职工为中心的工作导向和职工利益无小事的理念,顺应职工对美好生活的新期待,把工作中心放在广大职工身上,从大处着眼、小处着手,满腔热情做好职工工作,定期收集基层工会和职工的需求,开展一些有针对性的活动和服务。说到底,建会也好,注销也罢,都不是基层工会建设的最终目的,最终目的还在于让基层工会“活起来”,真正发挥职能作用。

(三)加强思想引导,提高工作热情

工会工作开展得好还是坏,很大一部分是取决于工会干部和工会工作人员的精神思想状态。要不断加强工会干部以及工会工作人员的思想工作,积极为符合条件的工会主席申请非公企业工会主席津贴,增加其工作热情。对经过思想引导依然态度消极的工会干部,则建议相关企业、职工群众考虑更换工会主席人选。④



谈彩焕和同事在搓香

【人物检索】

谈彩焕,45岁,江门市新会小冈镇人,手搓香类高级民间技艺师,现为小冈兴华塔香厂搓香匠人。曾获2019年第六届小冈手搓香制作技艺擂台赛成人组一等奖、2017年小冈第四届搓香擂台赛金奖、2015年小冈手搓香制作技艺擂台赛成年组第一名。

手工制香能手谈彩焕： 10分钟搓制280根香

图 / 林景余 文 / 许接英

走进江门新会小冈镇兴华塔香厂二楼搓香车间内,一阵阵清香扑鼻而来。谈彩焕和同事正端坐在面板前忙碌着。面板上堆放着调好的浅棕色香泥团,只见谈彩焕左手握着一束香骨,将最靠外的一根香骨平放在香泥上,右手用搓板将香骨在香泥上来回搓揉,待香骨上的香泥包裹均匀,一支香就成型了。搓完一支30厘米的香骨,谈彩焕只用了3秒。

地处江门新会的小冈是世界知名的制香基地,作为一名土生土长的小冈人,谈彩焕从7岁开始就跟着母亲一起搓香,至今已有38年。多年的经验积累让她练就了“一搓定香”的技艺,在一次搓香比赛中,她在10分钟内搓制了280根香,展示了惊人的速度。今年,谈彩焕还获得了由



↑ 数好每扎 100 支香后捆绑好



↑ 香骨往香泥中一插,用搓板滚动出来,在面板上滚圆实了,再用搓板截断香泥



↑ 把香骨上多出来的香泥刮整齐



↑ 搓好香后拿到室外晾晒

江门市人社局核发的新会小冈手搓香制作专项职业能力证书,从一名搓香女成长为一名搓香“匠人”。

“谈彩焕搓香不仅速度快,而且质量好,很均匀,搓香动作也优美。”67岁的广东制香大师、小冈香非物质文化遗产传承人戴铁锚当面称赞道。

闲暇之余,谈彩焕喜欢拍视频玩抖音,她的抖音号内有很多视频均取材于她和姐妹们一起制香的工作场景。近年来,随着科技的高速发展,机械制香正逐渐取代手工制香,而谈彩焕仍坚守着传统的手工制作,在她看来,手工香拥有机器香无法代替的优势和价值,“手搓香更松泛,更易燃,点起来香味浓郁,而机器香的香味就差一些了。”

希望将手工传统制香技艺继续传承发扬下去。

——谈彩焕

”

深圳拟推强制休假制度引热议 相关部门宜出台落实细则

□ 南方工报社舆情室



8月24日提请深圳市人大常委会第四十四次会议“二审”的《深圳经济特区健康条例(草案修改一稿)》(下称《条例》)提出:推行强制休假制度,以更好地保障劳动者身心健康。《条例》要求,用人单位应当严格执行员工带薪休假制度,人社部门和工会等单位应当加强对用人单位落实员工带薪休假制度的监督检查。

事件舆情热度高,持续时间长

监测期内,事件出现了两次高峰。第一个高峰期内,APP关注度最高。第二个高峰期舆情热度数值较第一次高峰多出近6倍,多个平台高度关注事件,其中微博关注度最高,微信、论坛、网媒次之。

7月22日,《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》正式发布,此时并未引起舆论关注。直到7月30日,有媒体提取出《条例》关于“强制休假”制度的内容进行报道,才引起了舆论高度关注。截至7月31

日,相关文章转载数超2000篇次。随后热度迅速回落。

8月3日—23日期间,《条例》发布的相关文章仍不断被翻炒,以微信为主,热度反复波动。

8月24日,深圳强制休假条例提请二审,医护行业媒体高度关注该事件,并结合医护人员工作现状发表文章,呼吁实行强制休假制度,获得了大量媒体转载报道,截至8月27日,相关文章转载数超3000篇次。

8月26日,“央视网”视频报道解读“强制休假”制度,再次推高舆情热度。在多篇文章的热度叠加下,事件舆情热度于8月26日到达最高峰。

媒体从多方面报道该事件

(1)媒体重点突出“强制休假”内容

《条例》是首次在国内通过法规的形式明确了健康的概念,即健康包括自然人的生理健康、心理健

康和良好的社会适应能力。媒体在报道中重点突出《条例》中“强制休假”的内容。《工人日报》、《经济日报》、“中国青年网”等主流媒体,关注《条例》意见稿出台背景、可行性以及专家意见。文章均认为“强制休假”符合社会发展,但暂时难以在全国推广。部分媒体通过分段排序的方式,列出《条例》内容。少数媒体结合当地情况综合报道,标题突出“强制休假”“加班”“工资”等字眼。

(2)“央视网”视频报道解读“强制休假”制度

8月26日“央视网”发布近4分钟的视频报道,从专家分析、网友意见等方面解读《条例》中的“强制休假”制度,指出深圳这次出台新规是国内先例,有一定示范效应,但仍面临着难量化、难执行的问题。

(3)“青报网”称推行强制休假才能杜绝“花式裁员”

8月26日“青报网”发表文章《推行强制休假才能杜绝“花式裁

员》,结合“上海一公司让产假员工每日手写心得”事件评论称,企业“花式裁员”违法成本太低,深圳以立法的形式将带薪休假进一步细化落实,提供了更具体的监督保障,值得肯定。

(4) 医护行业媒体高度关注强制休假制度

8月24日文章《“强制休假”真的来了!这次有医护人员的份吗?》从医护行业切入,称医护人员作为“对脑力和体力劳动负荷较重的员工”,亟需强制休假。文章被大量医护行业自媒体转发,成为本次事件中热度最高的一个切入点。

官方舆论场与民间舆论场一致持保留态度

事件中,媒体支持并积极宣传深圳出台强制休假制度,认为是积极落实带薪休假的体现,但对于能否有效推行,持保留意见。如“央视网”报道,出台了20多年的带薪休假至今落实情况仍不尽如人意,深圳强制休假同样面临难执行的问题。网友对深圳推出强制休假制度的态度与媒体一致,不少网友反映,连周末双休都不能保障,何谈带薪休假。

网友观点多样化,整体态度倾向负面

事件在微博、知乎等平台上引发了网友热议,整体态度倾向负面,意见多样化。

休假应结合实际灵活安排31%
在个别行业、企业的资薪发放规则中,加班费占较大比重,如快递员、环卫工、制造业工人等,对于这部分工人来说,强制休假制度将直接损害他们的利益。

@琴师凤:感觉强制这两个字有点强人所难和片面,政策提出来是一码事,但是具体怎么实施还是要看个人的意愿吧,也有人想通过加班来换取加班薪酬。

@宝宝不开心:行业不同不能强制要求,有的行业需要加班加点完成项目,强制休假就会损害了这些人的利益,有的行业是可以试行休2.5天假的,休假跟国家现代化进程相关,但还得循序渐进。

能够保证双休就好25%

大小周、单休,是现今国内不少公司所采用的休息方式。近年来,越来越多的企业采用这样的工作时间,务工者从不得不接受,到现在已经慢慢习惯,而即便是休假,也要带着“不影响工作进度”的使命感。对于强制带薪休假能否贯彻落实,网友反应较为冷淡,毕竟连最基本的双休也是奢求了。

@陆小哇哈哈:只希望能正常双休,法定节假日休息就好了。

@志愿快乐:能真正落实好每天八小时工作制,双休保证好就谢天谢地了。

深圳企业加班现象严重21%

个别地方和行业中出现“996”工作模式(上班时间从早上9点到晚上9点,一周工作6天)经常引发争议。深圳企业以科技互联

网公司居多,腾讯、华为、百度的加班文化早已红遍网络。

@会飞能飞哪:深圳的加班特别严重,晚上11点地铁仍有很多人。在北京,到了10点地铁就没人了。

@虾煮 Streamp:我在深圳待过一年,深圳的公司问题很大,基本上996和单双休已经非常体面了。

相关部门需相应制定出落实细则

从舆论反馈来看,媒体大肆宣传深圳出台“强制休假”具有先行示范作用,但由于带薪休假制度出台20多年来未真正落地,本次深圳强制推行,网友仍然不看好,主要是因为以下几个方面:一是不同行业、不同企业情况不一样,“一刀切”的制度实施可能会损害到部分靠加班费增加收入的务工者利益;二是单双休、变相加班问题较多,网友更迫切希望解决这部分问题;三是带薪休假这类制度多是纸上谈兵,在企业落实难,最终恐怕又是沦为机关事业单位人员的“专属”福利。

深圳提出“强制休假”制度,立法的出发点很好,但接下来应根据不同行业状况,制定出相应落实细则,以供企业参考,全面考虑制度可行性、执法成本等问题,以免再次沦为“雷声大雨点小”的“口头建议”。^⑤

员工兼职摆地摊,到底可不可以?

员工在兼职摆地摊前,得先看看公司的规章制度是如何规定的,因为真的存在在职员工因为兼职摆地摊而被解雇的事件。

6月1日,李克强总理在考察山东烟台某老旧小区时提出了地摊经济这一名词,一夜之间地摊经济这个词就火遍大江南北。有些人可能会问员工可不可以兼职摆地摊?会不会因此被单位开除?

劳动者如同时具双重或多重劳动关系用人单位享单方解雇权

其实,在法律中并没有对“兼职”作出明确定义。但通常意义上的兼职是指区别于员工本职工作的其他工作。《劳动合同法》第三十九条第四项规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位工作任务造成影响,或经用人单位指出,拒不改正的,用人单位可以解除劳动合同。但该条款是规范劳动者同时具有双重劳动关系或多重劳动关系时,用人单位享有的单方解雇权。该条的适用前提是“对完成本单位工作任务造成影响”或“经用人单位指出,拒不改正”。在实

务中,用人单位负责举证员工对完成本单位工作任务造成影响或者已经向员工指出但员工拒不改正。

用人单位通过民主程序制定的规章制度对劳动者具约束力

《劳动合同法》第三十九条第四项中所说的是劳动者和其他用人单位同时建立劳动关系的情况,但如果员工只是去摆地摊,还能适用这条规定吗?答案是不能!

员工兼职摆地摊单位到底能不能管?是不是只要《劳动合同法》等相关法律法规对劳动者兼职没有规定,员工兼职摆地摊就完全没问题了?答案是否定的,不要忘记除了《劳动合同法》规定之外,每个用人单位还有自己的规章制度。很多用人单位的规章制度中都有类似规定,即“未经公司许可,员工不得在外从事与公司利益相冲突的活动或其他兼职行为,无论有偿或是无偿,一经发



□ 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

现,公司可以立即解除其劳动合同”。那么这种类型的用人制度对员工是否具有约束力呢?《中华人民共和国劳动法》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》第四条也有着类似的规定,即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决定实施过程中,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决定公示,或者告知劳动者。

《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》第十九条规定,用人单

位根据《中华人民共和国劳动法》第四条的规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。可见,通过民主程序制定的规章制度,且不违反国家法律、行政法规及政策规定并已向劳动者公示的,对劳动者是具有约束力的。

所以员工在兼职摆地摊前,得先看看公司的规章制度是如何规定的,因为真的存在在职员工因为兼职摆地摊而被解雇的事件。

●相关案例

上海市浦东新区法院在2018年判决了一个案件:该员工以腰部疾病、关节炎等理由连续请病假,但在请病假期间兼职进行销售活动。法院认为该行为在劳动者未能举证证明其已经征得单位同意从事该活动的情形下,从事的上述营利性行为已经违反了用人单位制定并执行的《劳动规定》中约定“除非公司书面同意外,员工不得兼职或在其他组织工作,否则,视为严重违反公司的规章制度,公司可以解除劳动合同”的规定。该员工的行为同样违反了劳动者的基本诚信和职业道德,用人单位据此解除双方的劳动合同,并无不当,该解除决定合法。④

(上接第22页)

(三)“一站式”创新工作室服务链

当创新工作室形成了联盟,创新工作室就能贯通工作全流程,打通“最初一公里”和“最后一公里”。例如在机场服务中,旅客乘机服务是一项系统交互性较强的工作,涉及整个服务链条(如购票、值机、安检、登机、餐食、娱乐、地面交通等),工作流程较长,每一个服务节点的低效都直接影响整个服务链的质量。此时,建立多个劳模创新工作室,各创新工作室都围绕“旅客出行新体验”为共同问题点,

开展服务、技术创新,旅客的全流程服务体验就能得到进一步完善。

(四)建立人才库

现代企业的核心竞争力是人才。创新工作室通过定期、不定期活动,容易吸纳部分优秀员工一起参与,可以成为人才孵化器、人才储备库,在推进人才队伍梯队建设、师徒“传帮带”及培养新时代技术人才方面发挥重要作用,从而不断为公司人才库输送力量。

(五)引领核心竞争力

当前技术高速发展,技术的更迭往往会导致行业重塑。忽视新技术的企业容易陷入被动甚至被

淘汰。创新工作室应发挥技术攻关的桥头堡作用,深刻把握科技发展大势,瞄准战略性、基础性、前沿性领域,坚持补齐短板、跟踪发展、超前布局。④

□ 作者单位:广州白云国际机场股份有限公司

参考文献:

- [1] 邱嘉臣. 中国大型机场运营管理[M]. 北京:中国民航出版社,2019.10
- [2] 梁立华. 让创新工作室成为人才培养室[N]. 新疆日报(汉),2020-07-13(008)
- [3] 顾春英. 职工创新工作室的创建实践与思考[J]. 现代国企研究,2018(12):136-137
- [4] 刘君. 劳模创新工作室研讨[R]. 2009.10.29



8月25日,全国总工会、广州市总工会联合主办的单身青年职工七夕联谊活动在广州“一劳大”旧址举行,来自省海员工会、医务工会等单位的200名单身男女职工参加了活动。/彭新启



8月23日,深圳市龙岗区宝龙社区工会举办职工七夕联谊活动。海能达、联赢激光、富创优越、科陆电子等公司的青年员工在活动在甜蜜结缘。/龙岗 供图



8月22日,由广州市花都区文明办、区总工会等单位联合举办的七夕联谊活动举行。来自该区机关事业单位、大型国企的120名未婚男女欢聚一堂,共觅情缘。/姚日文 摄



“外派扶贫干部，您为大家，我帮您家！” / 罗瑞雄 供图



广东省总工会
官方APP“粤工惠”



广东省总工会
微信公众号



南方工报网