

廣東工運

1
2021

广东省总工会主办
准印证(粤O)L0150053
内部资料 免费交流

特殊工时，特别监管 / 关注

广东“两会”上的惠工“好声音” / 月记



陈刚在广东送温暖时强调

以送温暖活动为引领 深入基层走访慰问 确保广大职工度过欢乐祥和的节日



1月26日至28日,全国总工会党组书记陈刚带领全总送温暖慰问团赴广东,把党和政府的关怀、工会组织的温暖送到劳动模范、困难家庭和企业职工中。陈刚强调,各级工会要以送温暖活动为引领,深入基层走访慰问,确保广大职工度过欢乐祥和的节日。

陈刚一行先后来到广州立白集团、东山(龟岗)公交场、深圳大族激光智能装备集团有限公司等单位,全面了解职工服务站、员工医疗室、女职工休息哺乳室、户外劳动者

爱心驿站、12351广东职工热线等运行情况,看望慰问劳动模范、困难职工、技术工人、抗疫一线医务人员。陈刚还专程前往全总旧址和第一次全国劳动大会旧址考察,并到深圳市宝安区福海街道和平社区工联会调研。

在广东期间,陈刚先后与广东省委、省政府负责同志就加强工会工作交换意见。广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升等参加慰问。

(郑莉 叶小钟 刘友婷 黄细英)



📍 全国总工会党组书记陈刚(右二)慰问广州立白集团困难职工和劳模,广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升(右一)等参加慰问。/林景余 摄

📍 全国总工会党组书记陈刚(左一)在深圳宝安区福海街道和平社区慰问劳模。/林景余 摄





《广东工运》

2021年第1期
总第366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 戴小玲
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 2021年1月30日

卷首语..... 01

守护好劳动者的“生命尺度”

月记..... 02

2020年10名“南粤工匠”发布

广东“两会”上的惠工“好声音”

关注·特殊工时,特别监管..... 06

评析现行特殊工时制:本质是维护劳动者权益

特殊工时制的缺陷与完善

反思“996”工作制:我国工作时间基准的强制性与弹性化问题

国外特殊时期施行综合计算工时规定的比较

适应新型经济发展模式,扩大特殊工时制的适用范围

报告..... 16

凝心聚力“十四五”开启发展新征程

调查..... 20

非公企业工会作用发挥的现状调查及对策建议

实践..... 24

汕头市总:因势而谋、应势而动,推动集体协商工作有序发展

台山市台城工委:划网格明确“责任田” 提效能精准服务职工

讲座..... 28

跨年了,你2020年度的年假休完了吗?

案例..... 29

工人摔伤索赔150万遭用工方拒绝 专家:劳动者维权诉求宜合理合法



守护好劳动者的“生命尺度”

□《广东工运》编辑部

时序更替,一元复始。我们越过2020年的终点,来到了2021年。2021是中国共产党成立100周年,是实施“十四五”规划、开启全面建设社会主义现代化国家新征程的第一年。站在新一年的起点,我们满怀好奇和期待:2021,中国又将掀开怎样波澜壮阔的一页,广东又将画下如何气象万千的一笔?

鞍马不停,击鼓催征。我们相信,能回应时代呼唤的,唯有前行和变革。为此,《广东工运》将再次调整部分栏目设置,优化一些版面设计,更多的改变将陆续呈现,敬请期待。

岁月不居,时节如流。辞旧迎新之际,我们不妨来聊聊“时间”。马克思曾考察过实践中、社会经济领域中时间的真正本质,提出“时间是人的生命尺度”这一重要命题。一方面工人努力劳动,提高效率,争取较快地完成任务,为自己争取更多的自由时间;另一方面,马克思批判当时的资本家通过对剩余价值的剥削,实质上不仅占有了工人劳动所创造的财富,而且还占据了他们的自由时间。因为工人失去了休息和闲暇时间,人的自由发展就无法真正实现,人的生命尺度也被缩短。

在一些企业“加班文化”盛行的当下,马克思的时间观对今天仍有启发。前阵子,广州南沙区人力资源和社会保障局、区总工会联合下发《意见》,加强对用人单位实施特殊工时制的监督,正是保障劳动者合法权益和自由时间的有力举措。本期的“关注”栏目就将从这一事件开始,围绕“特殊工时制”进行深入探讨。而在“讲座”栏目里,工会律师也将对年假这一常谈常新的话题进行梳理分析。我们相信,适当的劳动、充分的闲暇,拓展着劳动者的“生命尺度”,值得工会以及全社会去共同守护。Ⓢ

2020年10名“南粤工匠”发布

粤工惠 App / 2021.01.31

1月30日,由中共广东省委宣传部、省工业和信息化厅、省总工会主办的寻找匠心之美——2020年“南粤工匠”发布仪式在广东广播电视台举行,田中等10名“南粤工匠”亮相。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升,广东广播电视台党委书记、台长蔡伏青,省文明办副

主任吴祖清,省工信厅副厅长吴东文代表主办单位向2020年“南粤工匠”学习宣传人选颁奖。省总工会党组成员、经审会主任冯建华,广东广播电视台党委副书记、副台长曾少华,省总工会二级巡视员刘国斌等出席活动。

据了解,2020年,为大力弘扬

执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神,省委宣传部、省工信厅、省总工会在全省开展“南粤工匠”学习宣传活动,经过各地市、各单位的广泛发动、层层推荐、严格筛选,10名“南粤工匠”从全省千万劳动者中脱颖而出。

吕业升率组到广州东莞调研职工队伍稳定和集体协商工作

《南方工报》/ 2021.01.14

1月上、中旬,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升率省总工会调研组分别到广州、东莞,就我省深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,认真学习贯彻全国劳动模范和先进工作者表彰大会精神以及全省劳动模范先进工作者和先进集体表彰大会精神,维护职工队伍稳定、根治农民工欠薪和集体协商工作情况开展调研。

在广州,调研组一行实地走访了广州市员村工人文化宫法律服务中

心、天河区工会职工服务中心、广州职工教育网服务中心和大数据中心、广州日弘机电有限公司生产车间,深入了解广州基层工会开展职工法律服务、劳动争议多元化解以及工资集体协商等情况。广州市总工会及白云、黄埔、番禺、南沙区总工会在座谈会上汇报了相关工作情况。

在东莞,调研组一行参观了裕元鞋厂的先锋号职工服务中心、生产车间,与企业行政、工会和职工代表交流座谈,了解企业劳动关系状

况、开展集体协商等工作情况,并召开座谈会,听取东莞市总工会及高埗、厚街、大朗、东坑四镇总工会有关维权维稳工作以及集体协商工作情况的介绍。

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会领导张振飏、刘国斌参加调研。广州市人大常委会副主任、市总工会主席唐航浩;东莞市委常委、宣传部部长杨晓棠,市人大常委会副主任、市总工会主席陈锡江等分别陪同调研。

工情数读

(整理自新华网、省总官网等)

2.96亿人次

1月28日,2021年春运启动,至3月8日结束,共40天。中国国家铁路集团有限公司有关负责人表示,今年春运不同于以往,我国本土疫情多点零星散发和局部聚集性疫情交织叠加,多地出台了减少人员流动的引导或限制性措施。全国铁路春运客流将下调至2.96亿人次,同比2020年增长40.6%。

5年降低20%

人社部、工信部、财政部、全国总工会等八部门近日联合印发了《工伤预防五年行动计划(2021-2025年)》,计划通过5年时间,实现工伤事故发生率明显下降的目标,其中重点行业5年降低20%左右。

吕业升在省总工会机关干部直接联系群众基层联系点调研暨“两节”送温暖慰问

《南方工报》/ 2021.01.22

1月21日,广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升率队到广州花都区开展省总工会机关干部直接联系群众基层联系点调研暨“两节”送温暖慰问活动,就我省深入学习贯彻落实习近平总书记在广东全省劳动模范、先进工作者和先进集体表彰大会的部署要求,贯彻落实根治农民工欠薪冬季专项行动和困

难职工的“两节”送温暖工作情况,以及落实广东省总工会机关干部直接联系群众建立基层联系点实施工作开展调研。

省总工会副主席李和森、二级巡视员刘国斌,广州市总工会及广州花都区、花山镇总工会的相关负责人陪同调研。

调研组看望慰问了圆通、中通速递企业准备在春节期间坚守岗位、留粤过年的一线快递小哥,与

他们亲切交谈,倾听他们的心声、了解他们的诉求,并参观了圆通速递广东公司“司机之家”。广州花都区花山镇总工会、圆通速递广东公司工会、广州红谷皮具有限公司工会、广东吉瑞货运代理有限公司工会在座谈会上分别就工会工作、省总联系点经费支持项目安排等内容汇报了相关工作情况。当天,吕业升一行还走访慰问了困难职工刘玉婵。

“百米手绘劳模长卷”亮相广州地铁站 展示一个月

《南方工报》/ 2021.01.21

为大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,广泛宣传劳动模范的先进事迹,充分发挥好劳动模范的示范引领作用。1月20日,由省总工会主办的百米手绘劳模长卷活动亮相广州地铁2号线越秀公园站站台通道。

本次劳模手绘长卷以“致敬劳动者 奋进新时代”主题,将在越秀公园地铁站进行为期一个月的展示展览,时间贯穿整个春节假期。手绘长卷展示了广东省32位2020年获评全国、省劳动模范或先进工作

者荣誉的代表,他们中有爱岗敬业的产业工人,有攀登科研高峰的科研工作者,有抗击新冠肺炎疫情的一线医护人员,有奋战脱贫攻坚一线的优秀干部职工,他们都在平凡的岗位上做出了不平凡的成绩。

2000万元

近日,广东省职工保障互助会(下称“省互助会”)下发《关于助力巩固困难职工解困脱困成果构建常态化帮扶机制的工作方案》(下称《方案》)。《方案》明确,省总工会投入起始资金2000万元,开展爱心帮扶系列活动,以提高对城市困难职工的保障力度。

21万元

《广东省困难职工专属爱心互助保障计划》2021年1月1日起正式实施,可为全省在档困难职工提供“住院+大病+意外”的专属保障:困难职工因病住院时,可获得一年两次的医保统筹基金范围内个人自付部分的全额报销;患重大疾病时,可获得5000元互助金。



1月24日至26日,广东省十三届人民代表大会第四次会议在广州召开。1月23日至25日,中国人民政治协商会议第十二届广东省委员会第四次会议在广州

广东“两会”上的

□ 许接英 王艳

梁耀钧
代表

希望政府出台巩固城市困难职工解困脱困的制度文件,支持工会建立长效帮扶机制。

陈琼
代表

建议成立快递、外卖行业众包骑手管理协会,或参照网约车管理模式,专门指定由政府某一职能部门进行统一管理。

王小娟
代表

近年来,我省经济飞速发展,物价飞速上涨,每月150元高温津贴的关怀力度已远远不够。应及时调整高温津贴发放标准。

叶丽燕
代表

建议主动探索服务高新技术产业、现代服务业等新兴行业需求的人才培养新模式。鼓励技能大师、能工巧匠走上兼职教师岗位。

范月新
代表

灵活就业人员工伤保险应突破现在以劳动关系为标准判定是否参保的做法,建议由政府设立基金解决。

汪桂花
代表

建议建立科学的最低工资标准动态调整机制,使之与省内各地区的经济增速及社会经济发展水平相对应。

王海
代表

建议健全和完善无智能手机人员出行,在公共场所为老年人开辟一条绿色通道。关怀没有微信、没有智能手机的老年人。

余道江
代表

建议加强对劳务派遣公司的监督管理,强制要求劳务派遣公司为员工统一购买意外工伤保险,要求劳务派遣公司与员工签订标准化的劳动合同。



召开。会上,代表委员们纷纷建言献策,积极传递与广大职工切身利益相关的诉求。下面请“听”——

惠工“好声音”

易凤娇
代表



建议政府支持智能设备公司的研发投入,鼓励学校学生投身智能设备研发改造,对相关制造企业给予补贴。

彭放
委员



建议对在粤港澳大湾区工作的船员,其在珠三角九市缴纳的个人所得税已缴税额超过其按应纳税所得额的15%计算的税额部分,由珠三角九市出台政策给予财政补贴,该补贴免征个人所得税。

尹利平
委员



应当大力发掘和弘扬身边普通人的正能量,建议引导和拓宽媒体宣传渠道,发掘平凡人身上不平凡的闪光点,扩大正能量的宣传覆盖面。

杨慧红
委员



建议健全社会养老保障体系,建立以互联网思维为导向,以老人需求为目标的智慧养老信息系统和健康监控体系,实现智慧养老同居家养老有效结合。

赖建利
委员



建议适度放宽小学入学年龄限制,将小学生入学年龄调整为“当年12月31日(含12月31日)之前满6周岁”,为适龄儿童入学提供便利。

岳汉广
委员



去年以来,受新冠肺炎疫情的严重冲击,企业对外投资意愿减弱。为促进企业投资,扶持企业发展,建议进一步加大省财政奖励扶持力度,提高奖励扶持标准,放宽对重大先进制造业项目的支持范围。

特殊工时, 特别监管

前段时间,广州南沙区人力资源和社会保障局、区总工会联合印发《南沙区人力资源和社会保障局南沙区总工会关于加强用人单位实施特殊工时制监督的通知》。南沙此举据称是全国首个工会加强特殊工时制监督的机制,该机制已于2021年1月1日起试行。近些年来,“内卷”“996”“知名互联网企业员工凌晨下班途中猝死”等话题挑动社会神经,去年新冠肺炎疫情又带来巨大的实施“弹性工时”的现实需求。此时,我们该如何看待特殊工时制,如何发挥其长处,如何对其缺陷进行修补和规范?



广州南沙区 特殊工时监督流程图

1. 区人社局已批、拟批特殊工时。
2. 向区总工会举报投诉。



现场核查特殊工时相关材料、岗位、人员,收集相关材料。



填报相关表格,并签名确认。



镇街工会提出改正意见。严重违法违反劳动法律法规的,及时报区总工会。



区总工会发出劳动法律监督书。

抄送区人力资源和社会保障局。

评析现行特殊工时制： 本质是维护劳动者权益

□ 苏炜杰

建国初期我国政府就注重出台工时政策来保障劳动者的权益,且工时制度在上世纪九十年代市场经济转型时期逐步实现了制度化、规范化和体系化。但是在我国经济快速进入后工业化和智能信息技术时代后,传统工时制度规定与社会发展逐步脱节。

现行特殊工时制适用于市场经济初期劳动过程

(1) 现行特殊工时制度的立法时间较早。

我国关于工时制度的立法较为

完善,在形式上包括了立法机关颁布的法律和政府部门出台的文件,且主要是为了适应上世纪九十年代国家实行国企改革和初步建立社会主义市场经济体制的需要,目的在于放宽政府对企业工时等内部管理活动过严管制导致的企业经营活力不足的局面。所以当时的特殊工时制度是在特定工作岗位和行业展开的,其标准也是严格按照标准工时制度进行设定的,具有适用范围有限、审批适用严格和体现行政监督作用等明显特征。

这一过程中制定的主要法律包括《劳动法》(1994)、《关于职工工

作时间的规定》(1995)、《关于职工工作时间的规定的实施办法》(1995)、《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(1995)、《关于推动企业全面实施新工时制度的通知》(1997)、《职工带薪年休假条例》(2008)以及《全国年节及纪念日放假办法》(2013)等。

(2)特殊工时制度适用中存在概念混乱现象。

精准理解并把握工时制度离不开对相关概念的区分与界定,实务活动和学术研究中出现频率最多的词语包括“非标准工时制度”“不定时工作制度”“弹性工时制”“灵活工时制”和“综合计算工时制度”等。

上述诸多概念必须在法律范围内讨论才具有规范意义,根据我国《劳动法》第三十六条、《国务院关于职工工作时间的规定》第三条等法规可以作出以下区别:

首先,特殊工时制度指适用于特殊情况且需经过一定审批程序,工时长度和作息办法异于标准工时制的工时制度。包括不定时工作制和综合计算工时制两种,其中不定时工作制度指劳动者的工作时间不受日、月延长标准限制工时制度;而综合计算工时制度指以一定的期限为周期综合计算工作时间的工时制度。

其次,弹性工时制、非标准工时制和灵活工时制等都是与特殊

工时制度相对应的概念,是在实务活动基于便捷形成的。弹性工时制概念源于德国,是企业管理实践活动中引用较为广泛的词语;非标准工时制是学术研究中部分学者对法律文本中特殊工时制的另一种用语。

现行特殊工时制度立法体系上较为繁杂

过往对于特殊工时制度的立法文件可以从发展阶段和适用主体等视角分为两种类型,历经较长计划经济时期和适用主体范围有限的特性决定了该制度本身存在一定不足。

从发展阶段看,特殊工时制度跨越了两个较长的历史时期,导致制度本身带有计划经济时代的烙印。以《关于职工工作时间的规定》(1995)文件的颁布为界限,分为前一阶段与计划经济时期传统工业化社会配套,作为严格标准工时制附属的制度类型,和后一阶段与市场经济初期强工业化社会配套的传统特殊工时制类型。

首先,前一阶段据笔者考察,最早在国务院《关于建筑业实行八小时、小礼拜工作制度的规定》(1956)和卫生部《关于从事放射线工作人员的工时和休假的意见》(1965)等文件中就反复提到了对于劳动者的劳动定额按八小时、小礼拜工作制度标准执行,严重损及劳动者身体健康的特殊行

何谓“特殊工时制”?

特殊工时制是相对标准工时制而言的,指企业因生产特点不能实行《劳动法》第三十六条、第三十八条规定的,可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。特殊工时制不是规避标准工时制的依据,也不是变相延长工时的借口。

业可以低于这一标准执行,这可以说明在计划经济初期我国就确立了以日8小时为主的标准工作制度,而特殊工时制度仅适用于特定几个危险行业中,且其适用范围和具体标准等必须严格按照政府文件执行。

其次,后一阶段以国务院《关于职工工作时间的规定(修订)》(1995)、《关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》(1995)和原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》等文件为标志,基本确立了新的每日工作8小时、每周工作40小时的标准工时制度,和经审批后不超过这一标准的不定时工时制,此时在劳动立法将特殊工时制的适用范围放宽为诸多行业,且下放行政审批权限也在一定程度上放松了对其适用的管控。

从适用主体看,可分为适用

于普通劳动者和适用于女职工等特殊主体两种类型。这样可以将工时制度分为一般性规定和特殊性规定两种,前者是针对大部分的劳动者所适用的工时制度;后者主要是针对女职工和未成年人等作出的缩短工时制,例如在国务院《女职工劳动保护特别规定》(2012)第六条和第九条等条文中就指出对怀孕和哺乳期的女职工,在工作期间需安排一定的休息时间。

这种分散规定形式虽然对不同身体条件的劳动者给予工作时间方面的特殊考虑和照顾,一定程度上利于维护特殊类型劳动者身体健康权益,但是由于相关制度由不同部门制定,导致其缺乏内在统一性和适用上存在碎片化的现象。

特殊工时制度本质是维护劳动者权益

我国特殊工时制度立法目的

旨在保证劳动者在有效完成工作任务基础上,实现切实保护劳动者健康权、休息权的最高理念。过往规定特殊工时制度主要目的在于,确保劳动者有效履行劳动义务和便于企业对劳动者实行统一管理需要,这导致了用人单位安排劳动者延长工时的条件和相关补偿、惩罚制度等方面存在不足。随着我国从农业化阶段转入工业化时期,到当今信息化、科技化时代,提高劳动效率基础上逐步缩短工时已经成为社会进步的标志,缩短工时是国内外的通行做法,而且工时立法的价值理念也发生了改变,由过往注重维护企业经济效益转为更加注重劳动者健康权的实现,缩短工时便于劳动者从工作中暂时解脱出去追求和自由享受其他生活,这也是提升劳动者生活水平和幸福指数的指标之一。④

□ 作者单位:中南财经政法大学法学院,摘自《湖北工程学院学报》,标题为编者所加

“特殊工时制”小史

· 1994年12月,原劳动部出台《关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法》,该办法于1995年1月1日起实行。

· 2012年,人社部出台《特殊工时管理规定(征求意见稿)》,在不定时工作制度的岗位范围上加入了能够自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位。不过该《征求意见稿》后来未正式落地。

· 2015年,深圳印发《深圳市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制审批管理工作试行办法》。

· 2018年起,人社部陆续在深圳、泰州、杭州等地开展特殊工时制度改革。

· 2020年10月,中办、国办印发《深圳建设中国特色社会主义先行示范区综合改革试点实施方案(2020—2025年)》,提出“允许探索适应新技术、新业态、新产业、新模式发展需要的特殊工时管理制度”。

特殊工时制的缺陷与完善

□ 赵红梅

灵活化、非标准的工时制具有不可预测的时间表,助长了无法预测的后果。这类工作往往比标准工时下的全职工作报酬低或者工作时长或者工作强度大,从而加剧劳

动力市场的不平等性。

一、不定时工时制

不定时工时制是指用人单位因

生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,无法实行标准工时制,需机动作业而采取的不确定工作时间的工时制度。不定时工时制的实质要件主要根据1994年原劳动部颁

发的《关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法》(下称“《原劳动部审批办法》”)第4条判定。依据其规定,企业对符合下列条件之一的职工可以实行不定时工作制:企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员(主要指每日、每周值班时间远超过标准工时,但夜间可休息睡眠的那部分值班人员)和其他因工作无法按标准工时衡量的职工;企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊,需机动作业的职工;其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的职工。本文认为,前述规定存在以下不足。

第一,适用不定时工时制的劳动者差异很大,劳动法却未实施分类保护。这其中高级管理人员最为特殊,其有灵活的工作时间,往往并没有工作时间与非工作时间的明晰界限。这也是有学者主张公司高管不适用或不完全适用劳动法保护的原因。依据《深圳市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制审批管理工作试行办法》(下称“《深圳市办法》”)第15条,用人单位中符合《公司法》规定的高级管理人员实行不定时工时制的,不需办理审批手续。但是企业中的外勤人员、推销人员、部分值班人员、长途运输人员、出租汽车司机以及铁路、港口、仓库的部分装卸人员等,都在工作内容与形

式、工作时间与强度,以及与用人单位劳动关系从属性强弱等方面呈现出差异,将这些劳动者统一置于不定时工作制这一大箩筐中,怎么能实现对他们更有针对性的法律保护呢?

第二,不定时工时制的兜底性实质性条件的设定不合理。前述规定中的“其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的职工”的表述过于模糊,适用起来十分宽松随意,这已成为企业肆意实行不定时工时制的尚方宝剑。企业往往直接将具有一定灵活性的工作岗位设定为不定时工时制岗位,这样就免去了支付加班工资的负担。在标准工时制下,待命时间(编者注:在待命时间,劳动者并不像在休息时间里那样可以做自己想做的任何活动,而是将其能够提供的劳动准备好,一旦有提供劳动的必要,就要根据劳动合同约定按照雇主的指令提供劳动。)会大部分折算为工作时间。可是,在不定时工时制下折算工作时间不但不必要了,正常工作时间与延长工作时间的界限也模糊不清甚至已彻底不存在。这对于一些工作强度大而劳动报酬又低的劳动者十分不利。

因此,本文建议应对不定时工时制的兜底性实质性条件加以进一步限缩。依据《深圳市办法》第6条,不定时工时制还适用于“实行年薪制或劳动合同约定工资高于深圳市职工上年度月平均工资三倍以上,且可以自主安排工作、

休息时间的人员”。这就贯彻了实质公平原则,只克制性地将中高薪和工作自由度更高者归入不定时工时制劳动者之列。

二、综合工时制

综合工时制是指用人单位因工作情况特殊或受季节和自然条件限制,需要安排员工连续作业,无法实行标准工时制度,采用以周、月、季、半年、年等为周期综合计算工作时间的工时制度。综合工时制的实质要件主要根据《原劳动部审批办法》第5条判定。本文认为,在综合工时制下平均日正常工作时间和平均周正常工作时间应与法定标准工时制下正常工作时间基本相同,故劳动者在一个相对更长的时间周期内,法定正常工作时间的平均值和总量值得以有效控制,劳动者正常工作时间的法律保护更加接近于标准工时制而不同于不定时工时制。因此,综合工时制与不定时工时制相比更有利于劳动者保护,对综合工时制的实质性条件设定可以不过于挑剔。但综合工时制与标准工时制相比还是更不利于劳动者保护,因此前述规定有关综合工时制的兜底性实质性条件设定“其他适合实行综合计算工时工作制的职工”仍有过于模糊之嫌。依据《深圳市办法》第8条,综合工时制还适用于从事下列工种或岗位的人员:受外界因素影响生产任务不均衡的,可以定期集中安排休息、休假的。这

就防止了企业将一些本该放入标准工时制的劳动者归入综合工时制劳动者之列,以逃避更严格的工时制管制。

三、计件工时制

计件工时制是指以劳动者完成一定劳动定额为计酬标准的工作时间制度。劳动立法并未对计件工时制的实质要件即什么类型的劳动者适用计件工时制作出规定,仅对用人单位实行计件工时制的限制条件和行为规范作出了规定。《劳动法》第37条对计件工时制的规制核心要点是,警惕用人单位以大多数普通劳动者在标准工时下难以完成因而过于苛刻的劳动定额而进行残酷剥削。本文对计件工时制提出两点完善建议:其一,行政审批中劳动定额的核定必须有工会、职工代表大会的意见反馈;同时引入第三方评估机制,以提高审批的科学性、客观性和公正性。其二,工会、职工代表大会应对劳动定额核定后的运行实行全程法律监督。

四、特殊工时制的加班认定和加班工资问题

2009年南京市中级人民法院、南京市劳动争议仲裁委员会发布的《关于加班工资纠纷审理的若干法律适用意见》(下称“《南京市

意见》”)第16条规定,“对于与企业约定较高年薪制的企业高级管理人员、高级技术人员等,以及难以用标准工时衡量工作时间、劳动报酬而与用人单位约定实行较高年薪制的劳动者,其主张加班工资的,一般不予支持。”前述规定的可取之处在于,未不加区分地认为特殊工时制下的延长劳动时间一律不做加班认定和不给付加班工资,而是仅针对较高年薪制的特殊劳动者做了排除适用的规定。除此之外,特殊工时制下的一般劳动者其实相较标准工时制下的劳动者处于更弱势的地位,他们更容易被迫长时间劳动,因为针对他们的加班认定和加班工资支付更加困难。

依据2009年修订的《深圳市员工工资支付条例》(下称“《深圳市条例》”)第20条,用人单位安排实行不定时工时制的劳动者在法定休假日工作的,按照不低于本人标准工资或者计件工资的300%支付加班工资。依据该条例第19条,实行综合工时制的劳动者在综合计算工时周期内,实际工作时间达到正常工作时间后用人单位安排其工作的视为延长工作时间,按照不低于本人标准工资或者计件工资的150%支付加班工资。用人单位安排实行综合工时制的劳动者在法定休假日工作的,按照不低于本人标准工资或者计件工资的300%支付加班工资。本文认为,深圳市的前述规

定,有必要推广至全国,但需要做以下完善:

第一,实行不定时工时制的铁路、港口、仓库的部分装卸人员等,大多属于重体力劳动者,如果用人单位在非法定休假日安排该类劳动者超长时间工作而无需支付加班工资的话,就要考虑如何限制用人单位合理提高其基础工资,以缩小他们与标准工时下的劳动者的工作待遇差。

第二,实行综合工时制的劳动者,大多属于重体力劳动者,虽然在综合计算工时周期内,劳动者实际工作时间达到正常工作时间后,用人单位安排劳动者工作需要支付加班工资,但因为大多是在季或者年的周期内计算综合工时是否超标,往往需连续几个月每日超负荷地工作,每日休息不充分,对身体的损耗甚至伤害很大或较大,另几个月则连续在家休息。以一整年的综合工时平均计算下来,加班时间或许并不长,故用人单位不需要支付多少加班工资。如此对该类劳动者并非公平合理。于是,就要考虑要求用人单位合理提高该类劳动者的基础工资,或者进一步提高其在非法定休假日加班工资的比例——从目前的150%提高到200%。④

□ 作者单位:中国政法大学民商经济法学院,摘编自《环球法律评论》,标题为编者所加

反思“996”工作制： 我国工作时间基准的强制性与弹性化问题

□ 班小辉

互联网企业“996”工作制涉嫌违反我国工作时间立法的强制性规定,侵害劳动者的休息权。该工作模式仅仅是我国当前加班文化盛行的一个缩影。加班文化盛行的一个原因是工时基准立法的弹性不足。为了进一步遏制“996”现象,立法也应当加快完善特殊工时制度,满足新型行业和劳动者对弹性工时制的需求。

“996”工作制的违法性:涉嫌侵犯劳动者休息权

关于最长工作时间和延长工作时间的限制、休息规则等工作时间规范在整个劳动法体系中属于劳动基准的范畴,休息权居于劳动权利最基础、最核心的地位。

从现行制度规范来看,“996”工作制的工作时间总量涉嫌违法;即便在特殊工时制下,“996”工作制也涉嫌违法。我国劳动法在标准工时制之外,规定了两种特殊工时制,即不定时工作制和综合工时制。这两种工时制度不必遵守标准工作时间的规则。对于综合工

时制,可以分别以周、月、季、年等为周期,综合计算劳动者的工作时间,但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。不定时工作制主要是在特殊条件下实行的,每日无固定起讫时间点的工作模式。两种工时制度有一定的岗位适用范围限制,必须获得劳动行政部门的审批后方可适用,而且应当“采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成”。

若是互联网企业在特殊工时制度基础上实施“996”工作制,必须经过行政审批,否则仍应按照标准工作时间制度判定其合法性。如果用人单位在获批综合工时制的岗位上实施“996”工作制,虽然在业务忙碌时期可以突破标准工作时间的限制,但在综合计算工作时间周期内,也必须确保劳动者工作时间总量与标准工作时间基本相同。此外,将“996”工作制变成工作常态,强制实行固定时间上下班的工作模式也不符合不定时工作制的特点。

“996”工作制的折射:工作时间基准的强制性窘境

在加班文化盛行的背后,有劳动执法效果不佳、司法弱化加班补偿、企业运用规避手段等原因,还有工作时间立法制度本身存在的僵化问题。

自1994年《劳动法》实施以来,立法者一直未对工作时间基准问题做出修改。有学者认为,我国当前立法采取了较为严格的工作时间制度和较强的加班补偿制度,这是劳动力市场灵活性不足的重要表现。也有学者认为《劳动法》采用较高的劳动基准,难以保护到处于社会底层的劳动者,只有“低标准”才能实现“广覆盖”。虽然从法定工作时间标准来看,40小时的周工时制度已经成为世界主要的工作时间标准,但是我国的工作时间立法确实存在弹性不足的问题,主要体现在以下两个方面。

首先,加班时间的规定僵化。人力资源和社会保障部劳动科学研究所的专家通过比较主要国家的标准工时发现,我国对于加班时间的

限制确实过于严格。一些国家立法没有设定加班工作时间的上限,如美国;一些地区或国家在加班工时的计算周期和每月总量限制上相对宽松。例如,《日本劳动基准法》第36条并未对加班上限做出规定,主要由劳动行政部门制定相关基准,加班时间上限一般为“一个月45小时,一年360小时”。在特殊情况下,经过劳资协商,可以突破月加班时数上限,但是超过的月份限制在6个月内,且一年上限不超过720小时。与我国立法对每日延长工作时间和每月延长工作时间总量的双重限制相比,一些域外立法实际上为用人单位在分配工作时间内提供了更多的灵活性。

其次,特殊工时制的适用范围不清。我国虽然在标准工作时间之外,确立了不定时工作制和综合工时制,但是仅由原劳动部的部门规章对两种特殊工时制度做出原则性规定,效力层级较低,且实施距今已有20多年,我国劳动力市场已发生了巨大的变化,各种新型的灵活用工方式不断涌现。当前的特殊工时制度在有限列举的岗位或职业之外,设置了较为模糊的适用范围作为兜底条款,许多新型的职业类型能否适用特殊工时制度存在不确定性。

回应“996”工作制:平衡工作时间基准的强制性与弹性

针对“996”工作制所代表的加班现象,既要认清其存在的违法性,

亦要反思工作时间基准的僵化对制度落实产生的不利影响,在解决方式上必须注重工作时间基准强制性与弹性的结合。工作时间作为劳动基准立法的重要内容,其强制性应当切实得到维护,以实现劳动者休息权的保障。同时,我国工作时间制度自身存在的僵化问题也亟须解决,应当借助集体协商机制和特殊工时制度实现工作时间的弹性化,从而适应我国第三产业就业人数不断增多的趋势,有效实现劳动者权益保护与企业用工管理需求之间的平衡。

在现代社会,劳动者与用人单位所博弈的不仅仅是工作时间的缩短,而是追求更加符合人性的工作时间模式,能够在工作之外,实现自我的其他需求,特别是能够兼顾家庭的需求。并且,对于一些工作自主性较强或从事特殊职业的劳动者,用人单位实际上难以精确掌控其事实上的工作时间。

因而,我国企业应当采取更加精细化的人力资源管理模式,在严格遵守工作时间基准的基础上,对于相关岗位的技术人员可以采取工作时间更加自主化的不定时工作制,给予其更多的自主工作空间;针对可能出现季节性用工需求增多的问题,可以采取实行综合工时制的办法,综合分配劳动者的工时数,避免长期超长加班现象。

在劳动立法相对完善的国家或地区,立法通常对工作时间规则设定了豁免规定,主要是基于职业或工作职责、工资水平、产业部门、用

人单位的规模等因素。其中第一类类型较为常见,包括管理性、监督性或专业性的工作、公务员、家政工、在工作场所外部且不受上级即时控制的工作、无监督的研究工作、销售代表、学徒等。

我国人力资源和社会保障部在2012年曾出台了《特殊工时管理规定(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》),该《征求意见稿》对现有的审批意见进行了细化。例如,在不定时工作制度的岗位范围上,《征求意见稿》第5条对高级管理岗位做出了解释,并列举了相关类型,还加入了能够自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位,这实际上有利于将一些具有独立自主性的从事高科技产业的劳动者纳入进来。在综合工时制的问题上,《征求意见稿》第8条加入了相关新的行业,例如金融行业。不过,该《征求意见稿》至今迟迟未能正式落地,我国特殊工时制度依旧沿用上世纪90年代的部门规章。因此,为了促进特殊工时制度的合理运用,应当加快提升特殊工时制的立法层级,更新和细化不同职业或行业可以采取特殊工时制的范围,转变特殊工时制的生效方式,以双方当事人协商为基础,行政部门仅行使备案职能,并侧重于事后的监督,从而给予不同行业或企业更多的工作时间管理选择权,满足用人单位与劳动者不同的需求。④

□ 作者单位:武汉大学法学院,摘编自《时代法学》

国外特殊时期施行综合计算工时规定的比较

□ 曹艳春 李慧

新型冠状病毒疫情防控的停工及复工中产生了一系列的劳动法律问题,为了将来应对紧急状态下的劳动与社会保障问题,建议加强立法研究,适时出台《紧急状态下劳动与社会保障法》,让紧急状态下的劳动与社会保障领域问题有法可依,并规定受重大灾情或者疫情影响的企业在复工复产期可以放宽施行综合计算工时制度,为企业恢复生产降低成本并赢得时间。

与综合计算工时工作制度相似,国外也有集中工作、集中休息、轮岗调休的工作模式,可对我国特殊时期的放宽政策提供一定的参考。

日本法的相关规定

在日本法上,与中国的综合计算工时工作制相类似的一种工作制被称为“变形工时制”。“变形工时制”的产生原是基于日本服务业比重日益上升的社会经济形势,后在日本应对如海啸、地震等自然灾害导致的经济下行时发挥了重要作用。考虑到特殊时期企业业务量的不稳定性,日本在新的《劳动基准法》中规定了三种“变形工时制”,分别为以四周为单位的变形、以一个月为单位的变形和以三个月为单位的变形,在各单位内的一定期间,平

均一周工作时间如果不超过法定正常工作时间的范围,雇主就可以使劳工于特定的周或日,超过法定正常工作时间集中工作且无需支付加班工资。上述工作安排都需要严格依照工作规则或者劳资协议进行,尊重劳动者的民主权利,这对我国有一定的借鉴意义。与我国不同的是,日本的“变形工时制”无需经过严格的审批,只需要在达成有关劳资协议后报送劳动基准监察局即可,这给予了企业很大的自主性。

日本在特殊时期会更加注重“变形工时制”下劳动者的休息权保障问题。按照日本《劳动基准法》第三十二条第四款的规定,在以三个月为工时计算单位的情况下,其中某一周的工作时间不超过40小时,雇主就可以在特定周或者特定日超过最高工时限制安排劳动者工作,前提是有书面协议的约定。但是,超过三个月计算单位计划的工作时间,则有可能被认定为非法加班,《劳动基准法》在一百一十九条规定了违反第三十二条规定的处罚。

德国法的相关规定

德国是为数不多的使用“综合计算工时工作制度”这一称谓的国家,德国的综合计算周期最长可达

六个月或者二十四周,在该期间内,职工的日平均工时仍为8小时,但特定日的最高工时数可以达到10小时。同时,德国《企业组织法》也规定这样的工作安排需要员工代表会或者团体协约通过,或者由职工与用人单位签订个别劳动合同,但该劳动合同若超过集体协议的范围则需要经过政府部门的严格审批。

值得我国借鉴之处在于,德国《工作时间法》虽然也笼统规定由政府部门审批适用综合计算工时的岗位,包括装备制造、建筑业以及生产情况受季节影响大的工作岗位,但是却给予政府部门根据公众需求批准更多推行综合计算工时工作制的权利,具有一定的前瞻性。除此之外,德国法对企业违反综合计算工时工作制度制定了严格的法律处置机制,在《工作时间法》中规定了10种违法情形,包括制度调整未进行公告、未依照法律规定给予劳动者提供安全保障等。一旦企业违法,可能面对轻则罚款、重则对管理者处以自由刑的处罚。德国在《工作时间法》中规定:“联邦政府认为有保护劳工之需求时,得针对具体危及劳工健康的危险工作进行集中休息安排。”^①

□ 作者单位:上海海事大学法学院,摘编自《浙江海洋大学学报(人文科学版)》,标题为编者所加

适应新型经济发展模式， 扩大特殊工时制的适用范围

□ 杨永新

为更好地适应新型的经济发展模式，更科学合理调整规制劳动关系，激发劳动力市场的活力，提升经济发展的灵活性，我国的特殊工时制度的适用范围应当进行适当的扩大，增加适用主体，放宽适用条件，具体对特定职工、行业和岗位实行扩大适用。

一、高收入劳动者

美国的“白领雇员”豁免制度（编者按：指用人单位高层执行官、行政管理职工和专业工人在工时制度适用上应不同于普通劳动者）实际适用中将劳动者的工资收入作为一项重要参考标准，笔者认为这正是抓住了特殊工时制度在适用方面所关注的关键性问题。“劳动者分层理论”将劳动者分为强势劳动者和弱势劳动者，而所谓的强势弱势地位往往能通过其工资收入高低直接准确地反映。收入高的劳动者往往具有同用人单位平等谈判的技术、资源等筹码，更能适用特殊工时制度这类灵活的劳动模式。

二、特定行业

（一）创意行业

对于创意行业如出版、文化会展、创意设计、动漫游戏、新媒体、广播影视、广告业、美术工艺等行业准许执行特殊工时制度。这些行业不同于传统劳动行业需劳动者投入较多人力。创意行业更多是要劳动者运用创造性思维，进行脑力劳动，这决定了这类行业的工作完成度依靠的不是时间投入，而是从事该行业的劳动者灵感的迸发，思维的火花决定着最后的工作成果。目前创意行业的工作性质与传统的劳动性质在诸多方面存在差异：

1. 工作时间难计算

创意行业的劳动讲求的是工作的灵感和激情，不少创业公司存在这样一种情况，即虽然公司规定了标准的上下班时间，但是不少员工因为创意任务在身，哪怕是在个人休息时间也会去思索工作上的内容，在灵感凸现或者状态良好时随时倾注精力在工作上。那么这样一来很难客观公正的对劳动者的工作时间与休息时间进行细致准确划分。

2. 工作考核标准难设定

从事创业类工作的劳动者往往会针对公司的要求提出类似于创意设计、方案制定、艺术建议等类型的

思想创意结果，而这并非公司要求的最终产出结果，劳动者任务完成情况的好坏，还需在接下来的实际运行中进行观察，而且往往这一劳动的提供带来的是无形价值的增加，也很难有标准可供衡量。

3. 管理方式与劳动特点难匹配

创意行业的工作往往不是依靠强制性的工作时间付出来实现的，该类岗位的劳动者需要宽松自由的环境，这样才更有利益激发创造力。因此企业在管理的过程之中在赋予劳动者权限时往往是进行最大限度的宽松尝试，给予其决定劳动休息等时间的安排权，在工作环境的创造上也注重轻松愉快的氛围营造，以人性化方式取代传统劳动中企业将职工视为监管对象的做法。这样的管理方式因每个企业的发展理念不同而存在差异，往往也会成为创业类公司的企业文化和品牌竞争力之一，如何规定管理模式是需要企业领导者探索和尝试的，并无标准的条件可考。

（二）部分服务行业

美国之所以能够大范围适用更加灵活的特殊工时制度，在于其拥有发达的服务行业，而服务行业的特性决定了采取灵活的工时制度能

够促进适应行业特征,同时更好地对从业者进行工作和休息时间的安排。

1. 传统服务行业领域

在我国现阶段的特殊工时适用范围就包含着传统行业领域的工作,例如交通运输行业、餐饮行业等。这类行业由于其行业特点受到客观条件限制以及工作性质影响,具有适用特殊工时制度的必要性。自然需要继续保留在特殊工时制度适用范围内。

2. 现代服务行业领域

与传统服务行业相比,现代服务行业是紧随时代发展潮流而产生的一批新型的服务行业,其往往同现代科技、互联网技术等紧密连接,有些甚至是依托于互联网而发展起来的。那么其就更加体现出对于灵活性的渴求,以更好地满足当今提高高质量服务的行业追求。拥有适宜采用灵活度更强的特殊工时制度进行规制的天然属性。

例如物流运输行业已经现代社会成为非常重要的一个行业,吸纳了大批的劳动者,如快递的装卸搬运人员、分拣人员、递送人员以及外卖的配送人员等。这些行业必然需要物流行业的从业者以提供不间断劳动的方式来保障物流配送速度,有必要允许其采用特殊工时制度以更好保障货物配送及时高效性。

三、特定岗位

对于特定岗位准许适用特殊工时制度,有利于满足特定岗位对于

灵活工时安排的需求,更加符合岗位工作性质和特点,解决实际操作中的诸多问题。

(一) 特定岗位种类

1. 传统岗位

如值班员、船员、门卫等岗位,其性质决定它们在执行工时制度上具有当然的特殊性。如铁路运输、海上运输之类在开展相关作业时不可随时中断,否则可能带来社会利益损失的行业,和进行建筑工作和地质资源勘探等工作,如果自然条件产生变化客观上不可继续的行业,采取综合计算工时制,对于销售人员、企业技术支持人员高级管理人员等实行不定时工作制。此类符合特殊工时制度适用条件的岗位应当继续沿用该工时制度。

2. 新型岗位

新兴经济模式孕育了有很多新兴的职业,它们与传统观念中的劳动模式十分不同,在工时制度的使用上自然也应当更加宽松多元。比如从事网络直播的“网红”,提供整理服务的全职整理师,陪人购物的服装陪购师,陪人锻炼的陪跑师等新工种层出不穷。这些工种可能一夜之间就出现并成为劳动者选择的就业方式,再加上现代人就业观念的变化,很多劳动者愿意全职投入到一些看似“脑洞大开”的就业岗位。比如,小龙虾品鉴师、食物造型师等。这类新兴职业其生命力和吸引力便在于其不仅为消费者提供个性化服务,更满足劳动者灵活自由洒脱的就业愿望。一大批新生代乐于尝试新鲜事物,将爱好与工作结

合,不愿受到传统工作方式局限专而投身各色新兴职业。倘若此时国家对于该类行业亦严格运用标准工时制度就行规制,无疑会挫伤劳动者积极性,也会扼杀新兴行业的萌芽,不利于我国实现经济转型目标。因此,笔者主张对于这些新兴的职业可以适用特殊工时制度进行宽松化管理,从而将法律与时俱进的基本原则落实到位。

(二) 引入法定豁免制度

对于岗位特征决定了其要求实行特殊工时制度的部分岗位,如果还是沿用我国的事前审批制度难免有些多余。纵然国家在制定相关政策时是处于维护劳动者权益,防止企业滥用特殊工时制度考虑,但是在具体政策制定时仍应当结合实践和资源成本权衡利弊,以更为高效的方式进行管理和服务。否则便会产生行政资源和企业生产成本的浪费。例如,浙江某企业常务副总因企业报批不定时工时制,而要求支付加班费,劳动仲裁委审查其岗位职责等内容后裁定驳回,其诉至法院,经两审判决后仍被驳回。因此笔者认为可以借鉴美国的豁免制度,对于一些适用特殊工时制度条件明显的岗位可以免于其进行行政审批的手续,转而采用备案方式加以规制。可以通过事中检查、事后监督的方式来保障该岗位劳动者在工时上的合法权益。从而兼顾企业生产效益和职工合法权利。④

□ 作者单位:华东政法大学,摘编自《我国特殊工时制度适用范围研究》,标题为编者所加

时岁交替之际,回首2020,身后是累累硕果;展望2021年,眼前是全新征程。《广东工运》特辟“报告”栏目,登载相关部门的工作报告,以总结成绩、擘画蓝图。2020年12月24日,2020年全省工会宣传教育工作会议在江门召开。会议总结2020年工作,分析形势,交流先进经验,部署2021年工作,推动全省工会宣传教育工作再上新台阶。下文是会上对全省工会宣传教育工作2020年的总结和2021年的工作计划。

凝心聚力“十四五” 开启发展新征程

——全省宣传教育工作2020年总结和2021年工作计划

2020年,全省工会宣教战线紧扣学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这一主线,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会以及省委十二届九、十、十一、十二次全会精神,学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,贯彻落实中央和省委关于统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作的重要部署,贯彻学习全总十七届三次执委会议精神,在省总工会党组的坚强领导下,全面加强职工思想政治引领,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,着力提升职工队伍整体素质,服务职工文体工作,全省工会宣传教育工作取得

了积极进展和成效。

一、2020年的主要工作

(一)坚持“举旗帜”,思想政治引领更有力

2020年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,也是省工会十四大报告提出广东工会今后五年目标任务的开局之年。面对新的形势任务,大力推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、凝聚人心、汇聚力量重点围绕贯彻落实我省《关于加强和改进新时代产业工人思想政治

工作的意见》,推动新思想新理论进企业、进车间、进班组,引导工会干部和广大职工进一步树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,坚定筑牢全省广大职工的政治自觉、思想自觉、行动自觉。

坚持以社会主义核心价值观引领职工,广泛开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育活动,发挥劳模工匠先进示范引领作用,结合疫情防控、脱贫攻坚、“广东技工”、“南粤工匠”等宣传主题,在“五一”、劳模表彰大会等时间节点,组织主流媒体和工会媒体推出“致敬战疫劳

广东省劳模工匠本科班开学



2020年11月11日,2020级广东省劳模工匠本科班开学典礼在广东工匠学院举行,72名广东省劳模工匠正式成为本科班学员,图为劳模工匠为圆大学梦点赞。/林景余 摄

劳动者”“劳模巡礼”“致敬劳动者、奋进新时代”等系列全媒体报道。同时,在采用短视频、海报、深度文字报道的基础上,创新地标亮灯,布置地铁主题站点、列车等形式的宣传劳模先进,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事,号召广大职工群众以劳模先进为榜样,自觉践行社会主义核心价值观,奉献在岗位、奋斗在一线,营造劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的社会氛围,受到干部职工的普遍欢迎和大力支持。

围绕全面建成小康社会、城市困难职工解困脱困、统筹疫情防控和经济社会发展等重点工作做好宣传部署策划,坚决贯彻落实意识形态工作责任制,牢牢把握正确政

治导向、舆论导向、价值取向。新冠肺炎疫情发生后,全省各级工会通过全省主流媒体、工会媒体平台向广大职工、一线医务人员、企业家等发出的倡议书、慰问信,号召全省职工群众认真学习贯彻习近平总书记有关新冠肺炎疫情的重要讲话、重要指示精神,把思想和行动统一到党中央和省委的决策部署上来;及时转发权威信息,宣传全省各级工会组织积极参与疫情防控工作有关政策措施。

(二)立足“育新人”,职工素质建设更有效

一线职工素质提升行动有序开展,与省人力资源和社会保障厅、省教育厅加强交流合作,共同开展我省职工学历、技能和综合素

质提升工作。与省教育厅联合开办2020年广东省劳模工匠本科班,共招收学员69人。逐步推动广东职工教育网转型升级,将“求学圆梦”学历补贴服务项目逐步迁移至“粤工惠”,提升申领工作效率。全省各级工会组织申领审核,全总2018年“求学圆梦行动”职工教育补贴4000个名额通过“粤工惠”App平台有序申领审核发放;省总2020年“求学圆梦行动”职工教育学历补贴,通过的1万名补贴将通过“粤工惠”App平台发放。

(三)着眼“展形象”,宣教工作品牌更响亮

擦亮“南粤工匠”品牌,推动“南粤工匠”学习宣传人选推荐产生、荣誉表彰、宣传学习等环节不

断规范,在深圳、东莞、中山、珠海等地组织调研,落实“南粤工匠”学习宣传人物按程序授予省“五一劳动奖章”政策,在全省组织开展2020年“南粤工匠”学习宣传活动。与教育部门联合开展2020年度劳动模范、南粤工匠进校园、进企业活动,进校园首场活动在韶关乳源中等职业技术学校举办,进企业首场活动在广州地铁集团举办,在新华网推出“劳模工匠说”主题系列专访,接下来将采用全省各级工会联动的形式,组织形式多样的劳模工匠宣讲活动,推动劳模精神、劳动精神、工匠精神进企业、进校园、进车间、进班组、进职工头脑。

职工书屋“书香企业”活动升级。制定《广东省总工会职工书屋管理暂行办法(征求意见稿)》,全省报送全国工会职工书屋45家、90个便利型职工阅读站点,为60家已建成的全国工会职工书屋补充更新图书,为116名劳模、工匠、最美职工、疫情防控一线先进人员的书架配书,命名广东省职工书屋100家,为40家疫情防控贡献突出或重点工程项目单位职工书屋补充更新图书。疫情期间,联合全总电子职工书屋开展新冠肺炎防控知识线上答题活动,提升职工书屋广泛的利用率和实效性。7月初,组织全省职工参与“中国工人杯”全国职工读书知识竞赛线上竞答活动,全省共有704846人次参加初赛,排在全国前列。书香企业品牌建设工作纳入“书香岭南”全

民阅读系列活动,在东莞举办的全国职工书屋主题阅读活动暨“粤读点亮人生”广东省十大书香企业活动启动仪式活动新闻登上“新浪微博热搜榜”。在深圳举办的广东省职工书屋暨书香企业建设成果发布仪式,聘请陆建新、吴桂春、赵晓卉、李毅萍等为广东省职工书屋代言人,网络直播观看人数近30万人次,取得了良好的社会效果。同时,继续以补贴的形式支持动员全省各级工会创新合作模式开展职工书屋工作。

(四)聚焦“兴文化”,职工文体生活更丰富

推动工人文化宫建设与当地文化风俗、产业发展有机融合,推行“一宫一品”方案落地。目前,东莞文化宫的公益培训、佛山文化宫的公共文化服务、江门新会文化宫的民俗文化、清远英德文化宫的茶文化,已形成鲜明特色。县级文化宫建设补助工作不断推进。湛江、茂名、阳江、惠州、东莞市二宫、清远连南、阳江阳春、韶关浈江、惠州龙门、清远清新等10个文化宫的完成建设经费补助审核考察。

“送文艺”与“种文艺”相结合,2020年“中国梦·劳动美”广东工人艺术团送文艺活动共演出53场,其中慰问医务人员专场21场;同时,艺术团聚焦“共战疫情”、“决战决胜脱贫攻坚全面建成小康社会”等职工群众关心关注的工作热点,创新创作了一系列贴近时代、贴近生活的节目,弘扬主旋律,传播正能量,打造“送文艺进企业”剧

式结构晚会剧《劳动者·追梦人》。推进“我心向党”建党100年专题艺术创作活动,以“创作一批、提高一批、评选一批、演示一批”为理念,通过组织集中采风、送教上门和文艺培训多种形式,推动各级工会创作一批讴歌党、讴歌祖国、讴歌人民、讴歌平凡劳动者、讴歌一线职工的文艺作品,年前将完成4批集中采风活动。结合节庆服务,组织职工观影、观剧等活动。通过粤工惠App赠送近万张电影票和近三百张演出票券(大型民族舞剧《醒·狮》、大型原创舞剧《沙湾往事》和原创民族歌剧广东省第十四届艺术节《红流澎湃》)给职工。举办“中国梦·劳动美”首届广东省职工网球团体赛,全省32支队伍参赛,组织广东省职工网球培训班。

成绩来之不易,经验弥足珍贵。做好广东工会宣教工作,必须始终坚持党的领导,把坚持中国共产党领导和我国社会主义制度落实到广大职工群众中去;必须始终坚持围绕中心服务大局,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神;必须始终坚持以职工为中心的工作导向,时刻把职工群众对美好生活的向往作为奋斗目标和着力点,坚决维护职工队伍和工会组织的团结统一;必须始终坚持深化改革创新,与时俱进创新工会工作方式方法。

二、2021年工作计划

2021年宣传教育工作谋划思

路是：紧紧围绕学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这一首要任务，坚持稳中求进、守正创新，坚持统一思想，坚定信心，着力建设具有强大凝聚力和引领力的社会主义意识形态，着力加强舆论引导和舆论斗争，着力培养担当民族复兴大任的时代新人，着力满足职工群众精神文化生活新期待，着力提升职工文化，为广东在新征程中走在全国前列、创造新的辉煌提供有力的思想保证和强大的精神力量。

（一）加强和改进职工思想政治工作，创新讲好广东故事、职工故事、工会故事。

一是召开产业工人思想政治工作会议，推动《关于加强和改进新时代产业工人队伍思想政治工作的实施意见》的贯彻落实；二是围绕建党100周年，劳模评选表彰、产业工人队伍建设改革等，汇总梳理全年工会各项重点工作、亮点成效、先进典型，创新形式开展宣传，做好舆论引导；三是深化“中国梦·劳动美”主题宣传教育，开展社会主义核心价值观、形势政策教育、理想信念教育、职工道德建设、爱国主义教育为内容的主题宣讲活动，组织劳模工匠宣讲团讲述他们“只争朝夕、不负韶华”的奋斗故事；四是实施职工道德建设工程，开展职工志愿服务活动，助力新时代文明实践中心建设；五是深化“职工书屋”“广东工人艺术团”“工会文艺小分队”

等品牌，举办网球、围棋比赛、爱国主义教育主题职工语言类作品评选等示范性职工文体活动，创作贴近职工的文化精品。

（二）推动规范化、制度化建设，扎实推进“南粤工匠”和“求学圆梦行动”品牌提升

1. 扎实推进“南粤工匠”品牌提升。

推动“南粤工匠”纳入各级党委、政府人才发展计划，深入开展“南粤工匠”推荐学习活动，推动“南粤工匠”推荐产生、荣誉表彰、宣传学习等环节规范化、制度化，进一步提升品牌含金量。

2. 扎实推进“求学圆梦行动”品牌提升

在全总有关规划的基础上，深入开展调研工作，制定出台广东省职工素质建设工程规划；继续实施“求学圆梦”行动，与人社、教育部门加强交流合作，运用大数据手段，做好我省职工学历、技能和综合素质提升工作，办好劳模工匠本科班，试点支持大型骨干企业工会兴办职业技能培训机构，为建设一支宏大的高素质产业工人大军，提升广东产业基础能力和产业链现代化水平提供扎实的人才支撑。

（三）加强队伍建设、阵地管理和监督检查，坚决落实意识形态工作责任制

充分认识意识形态工作的极端重要性和现实紧迫性，认真落实意识形态工作责任制，牢牢掌

握工会意识形态工作领导权、主动权，切实抓好工会有关意识形态领域各项工作，做好正面宣传工作，做大做强工会主流舆论，发挥工会宣传思想工作阵地作用。一是以能力建设为导向加强工会宣教干部队伍建设，举办新闻宣传、文化宫业务等培训班；二是以评价调研为手段加强工会宣传教育阵地管理，开展职工书屋建设系列活动、开展职工书屋调研，做好全省拟新建县级以上工人文化宫相关项目的可行性研究和经费补助考察报批工作；三是以制度方案为抓手做好监督检查，根据已经出台的有关意识形态工作制度方案，推动形成意识形态工作日常监督、定期检查的工作机制，坚决落实意识形态工作责任制。

同志们，我们要把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，切实转化为讲政治的定力、勇担当的魄力、抓落实的能力，不断强化职工思想政治引领，凝聚人心、提振信心、提升素质、激发动力，扎实推进新时代广东工会宣传教育工作再上新台阶，团结动员全省职工为推动广东工会工作高质量发展，为省委“1+1+9”工作部署高质量落地落实，为广东在全面建设社会主义现代化国家新征程中继续走在前面，创造新的辉煌，提供精神动力、智力支持、思想保证。🔴

非公企业工会作用发挥的现状调查及对策建议

——以深圳龙岗为例

□ 吴雪珍

为深入推进工会改革创新,更好地履行好“维护职工合法权益,竭诚服务职工群众”,近期深圳市龙岗区总工会走访调研了辖区内某电气股份有限公司、某塑胶科技(深圳)有限公司等29家不同类型、不同规模的非公企业,发放了1481份调查问卷,并通过召开座谈会、与职工面对面交流、个别访谈等方法,深入了解非公企业工会组建及作用发挥情况。

调研发现,龙岗的非公企业工会工作既有着工会组织知晓率高、职工合法权益得到维护、职工服务内容形式丰富、企业民主管理创新有效等可喜现状,又存在工作基础较薄弱、规范化不足、班子建设不完善、队伍素质有待提高、“党建带工建”作用不明显等问题。

一、辖区内非公企业工会作用发挥的现状

(一)工会组织知晓率高。

近年来,工会组建率不断提升,工会工作得到普遍认可。如,

龙岗区4000余家企业工会100%设立了工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会等“三委”架构,并建立劳动争议调解委员会专门机构,工会组织机构健全。问卷调查显示,89.1%的职工认为企业建有工会组织有必要,81.5%的职工认为工会组织能发挥积极作用,93.2%的职工表示愿意加入工会组织。

(二)职工合法权益得到维护。

企业工会积极推动企业履行签订劳动合同、缴纳“五险一金”、开展集体协商等义务,关注劳动保护等与职工切身相关的情况。根据问卷调查,49.6%的职工遇到问题时会第一时间寻求工会组织的帮助,64.8%的职工认为在劳资纠纷调处中,工会组织和干部积极帮助职工沟通协调,并提供法律援助。

(三)职工服务内容形式丰富。

企业工会广泛开展文体健身、心理健康辅导、职业技能竞赛等活动,并因地制宜做好服务,如,今年疫情期间,企业工会联动上级工会

组织和有关专业机构,积极开展职工心理咨询和辅导。问卷调查显示,84.3%的职工认为工会对自身帮助大,56.7%的职工认为加入工会参加工会活动提高了职业技能和思想素质。

(四)企业民主管理创新有效。

问卷调查显示,80%以上已建工会企业建立了职工代表大会制度,部分企业工会创新企业民主管理形式,建立多维度多层次的职工诉求表达及协调解决机制。如龙岗区建立了工会与企业行政方联席会议制度,工会委员围绕企业经营发展、劳动关系、企业规章制度等涉及职工切身利益方面收集职工诉求,企业方就经营管理、劳动制度、福利待遇等问题提出意见建议,双方共同研究解决方案,并形成决议进行督办落实。

二、部分非公企业工会发挥作用面临困境

(一)非公企业工会工作基础较薄弱。

一是缺乏足够的经费保障。目前,缴纳工会经费的企业占比较低,其中及时足额缴纳工会经费的企业更是极少数,工会工作难有相应的经费保障。此次调研发现,获评“先进职工之家”的企业工会组织100%均缴纳了工会经费,发挥作用较差的企业工会几乎都未缴纳工会经费。

二是工会活动阵地欠缺。大部分企业工会无“职工之家”阵地或者只有二三十平方米的小阵地,工会在企业中难以“占有一席之地”,难以满足职工队伍的活动开展需求。以深圳某街道为例,单独建会企业近400家,但仅不到5%的企业工会配备“职工之家”阵地。

三是企业行政方对工会干部工作支持力度不够。绝大部分工会干

部是兼职,但企业一般不能按照《工会法》为工会干部安排足够的工会工作时间。问卷调查显示,超过60%的工会干部每月仅能占用3天以下工作日开展工会工作,甚至有19%的工会干部仅占用1天以下的时间。

四是工会活动内容与职工需求不适应。问卷调查显示,36%的职工认为当前企业工会的工作重心主要在组织职工文娱福利活动,开展关爱帮扶,占比最大;63.2%的职工希望工会组织能更多关注职工职业发展规划和福利待遇,提供更多的帮助与服务;98%的职工希望工会通过举办法律知识讲座和线上线下法律咨询活动、普法宣传等方式提升职工法律素养。

(二)非公企业工会工作规范化

不足。

一是工会组织迅速扩量与工会工作力量长期未增长存在矛盾。近年来非公企业工会组织覆盖面迅速扩大,但街道总工会等上级工会组织人员力量并未匹配上,对基层企业工会的指导和管理服务不到位,部分企业工会组建后处于游离瘫痪的状态。问卷调查显示,62.8%的工会干部认为,上级工会等有关部门应提高对非公企业工会的支持和指导力度,促进更好地履职。

二是工会工作政策性强开展难度大。工会工作涉及非常多层面的法律法规和政策文件,比如工会主席选举工作就涉及《工会法》《企业工会主席产生办法》等多个法律法规文件,一些企业工会干部认为程序繁琐、工作难度大,难以做到规范



深圳龙岗区平湖街道总工会在南塑建材(深圳)有限公司开展“阳光心理进企业”职工心理健康服务专题讲座。
/ 资料图片

化运转。例如,调研中发现,某科技有限公司为加强工会与行政方的联系,由企业行政方推荐产生工会主席候选人。

三是工会工作者缺乏认同感。基层未按照《企业工会主席合法权益保护暂行办法》设立工会干部权益保障金,无法为企业工会主席正常履职提供保障,一些工会主席缺乏认同感,因此挫伤积极性。同时,一些企业工会工作者认为工会工作做好福利活动即可,未引起足够的重视。

(三)企业工会“三委”班子建设不完善。

一是工会主席选配难度大。工会有关法律法规对工会委员资格条件限制多,比如深圳明确规定,用人单位法定代表人、总经理、副总经理以及同类职务人员和人事部门负责人及其在本单位工作的近亲属,不得担任本单位工会委员和经费审查委员会委员,在实际选举中,工会筹备组并不熟知政策且不能全面掌握职工亲属关系等情况,也很难从中层以下职工中推荐主席人选。

二是民主选举程序不能反映职工真实意愿。职工对工会、工会干部资格条件及职责的认识有限,对手中的选票没有足够的重视和了解,可能出现“友情选票”“近距离选票”,选举出来的工会干部并不能切实符合岗位要求并发挥作用。调研中发现,51%的职工并不清楚工会“三委”成员名单,不了解“三委”具体职责和工作内容。

三是非公企业工会干部兼职化

现象严重。《企业工会工作条例》明确规定职工200人以上的企业工会依法配备专职工会主席,但绝大部分非公企业的工会主席均为兼职,工会其他委员则几乎全部为兼职,工会干部的兼职,虽然给企业工会主席与行政正常沟通带来便利,但也造成工会主席“角色”的两难,工会主席难以在服务企业管理和旗帜鲜明为职工说话之间找到平衡。问卷调查显示,90%以上企业工会主席均为兼职,68.6%的工会干部认为工会干部兼职是企业工会最大工作的制约。

四是工会干部流动率较大。企业人员流动性大,工会干部流失以后,部分企业工会与上级工会联系不够紧密,不能主动报告工会干部变动情况,也无法按照规范程序补选工会干部,从而导致工会“三委”不健全。特别是工会主席离职后,企业工会基本上就会陷入瘫痪状态,工会工作延续性差。例如某有限公司工会主席离职一年后,该工会仍未补选主席,工会工作停摆。

(四)非公企业工会工作者素质有待提高。

根据访谈调查,76.7%的工会工作者认为工会应该以职工为中心,维护好职工的合法权益,66.3%的工会工作者认为要加强工会工作队伍建设,提高工会干部整体素质,加强工会干部在法律维权方面的专业知识与协调能力。

一是工会干部履职能力欠缺。部分工会干部被选举出来后,对工会工作及岗位职责也并不了解,也

缺乏足够的时间精力对工会工作进行研究、参与工会相关培训,导致个别工会干部甚至除了参加会议以外没有实质参与工会工作,成为名义上的工会干部,缺乏真正的履职能力。根据问卷调查,81.2%工会干部反映,工会工作由工会主席策划统筹,自身只是配合落实,工会干部队伍整体的作用发挥不全面。

二是工会干部专业化程度不高。绝大部分企业工会干部由行政、技术、一线等岗位人员兼任,对工会的基本业务以及与工会工作相关的法律法规等领域可能毫无涉略,尤其《劳动法》等法律法规知识欠缺,在职工遇到相关法律问题时,工会干部无法给予有力的支持引导和帮助。

三是工会工作者缺乏系统培训。大部分工会工作者缺乏专业化、系统化的培训,仅有少部分工会工作者通过参加上级工会组织的短期专题培训获取零碎的工会知识。另外,非公企业人员流动率大,工会干部更换频繁,即使对工会干部进行了全面的培训,也很快面临人员流失或者更替,新当选的工会干部又回到经验匮乏、知识欠缺的局面,无法充分发挥作用。以龙岗区为例,约80%企业工会干部未参加工会有关业务培训,某科技有限公司工会自2019年建立后,没有参加过任何工会系统的培训。

(五)非公企业“党建带工建”作用不明显。

一是企业对党建带工建认识不到位。部分企业虽然建立了党组

织,但并没有非常好地贯彻党建带工建思路,工会工作不能与党组织工作有机融合。如工会组织未从党组织成员或党员中推荐产生工会委员候选人,或向党组织推荐优秀职工作为入党积极分子等。问卷调查显示,68.6%企业已建立党组织,但未与工会建立常态化的工作机制。

二是党组织人员力量少。在规模较小、职工人员较少的企业,党组织可能仅有三五名成员,对于开展党建工作已显得人手紧张,可能无法兼顾工会工作。如工会组织没有主动向党组织报告协调联动开展工作,工会组织只“耕好自家三分地”,无法在党组织的统筹领导下形成更好更广泛的工作效应。

三、对策与建议

(一)坚持党建引领,建立更加高效的工作机制。

一是坚持“党建带工建”工作方向,贯彻落实非公企业“党工共建,资源共享,形成合力”工作思路,探索工会工作纳入党建工作考核机制,统筹推进工会各项工作,给工会工作提供更多工作保障和具体抓手。

二是注重资源共享、活动共办,加强企业党组织与工会组织的联动,共建共享工作和活动阵地,共同举办相关活动,将工作覆盖面进一步扩大,惠及更多党员、职工、群众。

三是推动党工人才队伍形成合力,建立党组织和工会组织人才队

伍的交叉任职,探索企业党支部书记兼任工会主席制度设计,推进党组织和工会组织工作双落实。

(二)推动立法工作,建立更有保障的制度设计。

一是建议国家层面重新修订《工会法》,降低工会经费缴交比例,以提高工会经费缴交覆盖面,给更多企业工会组织争取工作经费保障。

二是建立更有效的保护和激励机制。参考非公企业党支部成员工作补贴等方式,对工会主席、委员等分岗位、分级别发放工作补贴,也可以按照专兼职、工作量、工作成效等评估方式给予一定的工作激励,以更好地激发和保持工会队伍的热情和活力。

三是加强对企业行政方的约束管理。强化党政部门联动,在评优评先、政府扶持、税费减免审核时,把企业是否建立工会、是否缴纳工会经费、是否规范运转工会组织等方面纳入申报条件,对于不支持不配合工会工作的予以惩戒,并且完善执行机制。

(三)加强企业工会规范化建设,建立更全面更清晰的工作标准。

一是规范工会组建程序,加强依法建会的宣传力度,促进企业了解工会对企业经济发展、构建和谐劳动关系的积极作用,不断提高企业家对工会的认同度。

二是民主选举工会干部,加强对企业工会筹建组的工作指导,确保按照工会法律法规规定的民主程序推荐产生委员候选人,并通过会

员(代表)大会进行选举。

三是细化清单化工作职责和标准。建立清单式的工作职责和标准,提高企业工会规范化建设水平。

(四)加强管理服务,帮助企业工会更好地发挥作用。

一是建立定期联系机制。要加强对企业筹建工会的指导和帮助,确保企业工会依法组建,并加强工作指导,督促企业工会更好地发挥作用。

二是督促企业工会履行主责主业。督促企业贯彻落实工会、劳动保护、劳动合同等有关法律法规,切实维护好职工的合法权益。

三是加强对企业工会组织的考核。建立完善企业工会考核评价体系,以考核促进企业工会组织高效规范运转。

(五)加强企业工会干部队伍建设,提升工会服务职工能力水平。

一是强化工会干部政治意识。定期开展工会干部党性教育和政治理论学习培训班,推动工会干部参加列席党组织有关会议,切实发挥好工会组织作为党和职工群众的桥梁纽带的作用。

二是提高工会干部协调企业与职工的能力。树立企业与职工是事业共同体的工作理念,更好地协调企业利益和职工权益。

三是加强业务能力培训。充分利用“互联网+”形式以及整合工会系统相关资源,提供形式多样、符合企业实际的培训模式,提升企业工会干部主责主业履职能力。④

□ 作者单位:深圳市龙岗区总工会

汕头市总： 因势而谋、应势而动， 推动集体协商工作有序发展

□ 陈宇

集体协商工作历来是工会工作的重点，同时集体协商工作又是工会工作的难点和痛点。实际工作中普遍存在“企业主不愿谈、职工不敢谈、工会干部不会谈”的现象成为制约集体协商工作进一步发展的重要因素。在宏观的法律政策层面对集体协商工作缺乏进一步保障的情况下，我们认为善于捕捉积极因素和有利信号，因时顺势，推动事件有效处置、社会普遍认同、制度及时推进等工作条件的共振是实现“企业愿意谈、职工想要谈、工会干部学会谈”的重要途径。

一、以集体协商促进社会和谐，工作获得党政和劳资认可

2019年中，一家有着30年历史的日资企业由于出资人产业布局调整，计划撤资停产。得知这一情况后，该企业工会整合职工诉求，就补缴五险一金等问题与资方进行多次协商，但资方一直未做明确答复。2019年9月18日下午，约有二百名员工聚集，要求日籍法定代表



2019年12月13日上午，汕头市总工会召开建立多形式多层次劳资沟通协商机制经验分享座谈会，总结推广符合汕头本地特色的集体协商工作先进典型经验。/ 陈宇供图

人明确公司补缴五险一金的态度，以及说明公司是否撤资的情况。因恰逢重要的敏感时间节点，汕头市总工会、龙湖区总工会积极介入，在安抚职工情绪的同时，指导该公司工会继续通过有效的集体协商，妥善处理撤资过程中的职工权益问题。经过职工聚集事件之后，资方也充分认识到通过集体协商，谋求劳方与资方之间最大公约数，是平稳处置企业撤资的有效方式。在协商解决五险一金问题之后，该公司工会认识到在企业撤资补偿的问题上从法律层面难以向公司提出员工

更满意的诉求，就采取了跟公司谈感情、谈贡献、谈公司社会责任的策略，同时广泛调研相关企业撤资的补偿标准，经过多场协商，最终达成了优于法律规定的补偿方案，还针对特殊群体，如妇女三期、双职工、男55岁以上、女45岁以上、单亲家庭、重大疾病人员给予一定金额的补助，实现了职工满意、企业稳定、社会和谐的多赢结果。因三级工会组织善于利用集体协商机制化危为机、化险为夷，有效维护职工队伍和社会的稳定，市委主要领导就此专门做出批示。

二、以典型推广形成上下合力，工作从点到面取得较好成果

我们认识到该日资公司撤资的整个处置过程就是一个成功生动的工会集体协商案例，是推动集体协商工作的良好契机，在企业工会与资方签订相关协议后，组织召开专场的建立多形式多层次劳资沟通协商机制经验分享座谈会，邀请了华建公司工会主席邱柳波，潮阳区的专职集体协商指导员肖坚烈，南华建筑有限公司工会主席卢仕忠就开展多形式多层次劳资沟通协商机制工作方面的经验进行分享，通过典型案例分析，从不同所有制企业工会及专职集体协商指导员的视角，与参会的区（县）总工会干部、企业工会干部共同探讨推进企业建立多形式多层次劳资沟通协商机制，进而推动汕头市劳动关系的和谐发展的经验和做法。据此我们以“典型带动，及时推动企业建立多形式多层次劳资沟通协商机制”为题申请并获得省总工会创新工作一等奖。至2019年底，汕头市累计签订有效期集体合同总数6660份，覆盖企业数2.75万家，覆盖职工63.9万人，其中区域性集体合同1231份，涵盖企业7229家，覆盖职工16万人；行业性集体合同45份，涵盖企业4690家，覆盖职工5.3万人。在重点企业建立沟通协商机制方面，我市职工人数500人以上且发放了非公主席补贴的企业数有30家，建立了多形式多层次劳资沟通协商机制的企业28家，2016年至2018年发

生群体劳资纠纷的3家企业全部建立了机制，年度内有5个行业新开展集体协商工作。

三、以宣传引导赢得社会认同，工作影响力不断扩展放大

2020年初，受突如其来的新冠肺炎疫情影响，经济社会出现了停滞，给和谐劳动关系带来严峻的挑战，也为工会集体协商工作的推进提供新的契机。汕头市各级工会在疫情防控期间，在服务大局、服务职工、服务基层的同时，积极向社会传递职工和用人单位是命运共同体，企业的生产和营利离不开职工的劳动，而劳动者岗位稳定和收入增长也离不开企业的理念。希望在面对疫情给经济社会带来的冲击时，企业和职工都有同理心、能换位思考，充分发挥集体协商制度对于稳定就业岗位、促进企业发展的重要作用。2月中旬，市劳动关系三方会议成员单位联合转发了《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》，推动企业和职工在疫情防控期间通过集体协商妥善解决工资、岗位和解除劳动关系等问题。3月初，市协调劳动关系三方共同向全市广大企业和职工发出“齐心共克时艰、合力同促发展”倡议书，倡导企业在抓牢防疫复工、用好稳岗政策的同时要保障职工权益；动员职工在做好个人防护的同时，工作安排要多担当，沟通协商要多体谅，共同助力企业复工复产，共渡难关。3月底，汕

头市总与汕头电视台联合策划了一期《工夫茶约·战疫一线 权威访谈》，市总集体协商工作部门负责人通过电视节目向社会传递劳资双方要秉承“有事好商量、遇事多商量”的协商理念。通过广泛宣传，汕头市电影行业协会、汕头市超市供应链协会等多家行业协会和工联会就开展集体协商工作进行了咨询，也有不少企业就疫情防控和复工复产中碰到的困难和问题开展集体协商工作。

四、以队伍建设推动绩效量化，工作获得坚实人才支撑

汕头市总为进一步落实《广东省总工会推进集体协商（2019—2021年）工作规划》，以推进专职集体协商指导员队伍建设为抓手，突出破解基层集体工作缺乏人力支撑的难题，通过广泛调研和细致论证，经市总党组织会通过，制定了《汕头市总工会完善专职集体协商指导员队伍建设实施办法（试行）》。该办法把集体协商三年规划的建立多形式多层次劳资沟通协商机制、培育协商工作典型、加强队伍建设以及加大培训力度等工作目标进行分解，在明确专职集体协商指导员职责的同时，对各区（县）总工会每年集体协商工作内容和专职集体协商指导员的工作绩效进行了量化，并将对考核结果进行奖惩，通过激发专职集体协商指导员以及基层工会干部两个方面的积极性，为工会集体协商工作的创新发展提供了人才支撑。④

□ 作者单位：汕头市总工会

台山市台城工委会： 划网格明确“责任田” 提效能精准服务职工

□ 江门台山市总工会

台城街道是江门台山市的政治经济文化中心，辖区共有157个基层工会1.6万名职工会员。2019年，为压实街道工委会、基层工会干部职责，主动精准服务职工，台城街道工委会创新网络化管理基层工会工作思路，按照“任务相当、精准服务、属地管理”原则，将辖区基层工会划分4个网格，在每个网格内成立工作小组，形成以工委会为中心、社会化工会工作者为网格小组长、基层工会主席为网格员、职工积极分子参与的网格化管理模式。

“一二三四”工作要求，闭环式服务在基层

网格化管理主要以“一定”“二送”“三报”“四清”为内容。“一定”是指社会化工会工作者每月定好走访计划，确保每次走访基层工会有目的、有成效。“二送”坚持以职工需求为导向，为基层工会做好送政策、送服务；“三报”指基层工会主席要做到人员变动报、需求意见报、隐患矛盾报；“四清”是指社会化工会工作

者要清楚掌握责任区域情况，做到基层工会情况清、职工需求清、隐患矛盾清、发展规划清。

在网格化管理中，网格员坚持定期走访及时掌握情况，依托工委会、社会化工会工作者、基层工会三级微信平台互通信息、闭环式运行，实现“人到格中去，事到网中办”。网格中的任何问题由网格员第一时间接手处理，能够现场解决的现场解决；不能解决的逐级提交解决，做到“小事不出网格，大事不出街道”。

“一格多员，一员多责”工作模式，人人都是多面手

网格里的工作小组，有社会化工会工作者、基层工会主席以及职工积极分子（基层工会干部），负责网格内所有工会工作的宣传发动和具体落实，每个人都要成为“多面手”，必须了解和掌握建会和换届业务、职工思想动态及需求的搜集、职工活动的策划、智慧工会的推广应用、政府公共服务对接推送等业务，从而倒逼落实联系服务职工责任，为打造业务型、

服务型工会服务队伍奠定基础。

例如某公司工会主席（网格员）年龄偏大，工作思路陈旧，虽然网络小组长做了大量工作，但“智慧工会”会员激活仍不理想。网格小组长以困难职工网上申请为突破点，深入企业进行政策解读、业务培训，以实际行动转变了该工会主席保守思想。仅用5天时间，该公司智慧工会会员激活率由5%上升45%，成功打通服务职工最后一公里。

截至2020年12月，台城街道工委会在“江门智慧工会”录入会员16513人、激活8574人，激活率同比增长21.4个百分点。

网格化“五步”工作法，网格内各方资源共享联动

网格化管理除了要落实人员到位外，工作方法也很重要。目前台城街道工委会在每个网格推行“收集、跟进、反馈、处理、总结”五步工作法，推动每个网格员在处理“网格事件”的时候思路清晰，有条理进行，确保每个“网格事件”有人管、有



网格小组长与基层工会主席交流业务 / 许接英 摄

分工、有落实、有结果、有实效，做到人与责对应，责与效挂钩，推动实事实事落到实处。

2020年上半年，某公司员工赵某通过江门智慧工会平台反映自己与同事打架被辞退没有得到补偿，要求协调解决。工委会立即组织网络小组长向企业、当事人了解情况，并会同司法所调解，最终赵某认识到自己错误并真心检讨保证，企业重新考察让其返岗，从而有效化解了矛盾，实现和谐双赢。

“四个一”优化管理，“责任区”里服务更全更精准

良好的工作制度是网格化管理得以持续推动的保障。

台城街道工委会制定“一周一汇报、一月一通报、一季一座谈、一

年一考核”制度，将工会管理服务工作绩效纳入各网格和各级联络员年终综合目标考核中，作为单位和个人评先评优的前提条件，推动人员和服务下沉，做到相互分享经验、共同研究难点、推动工作落实。

2020年工委会先后举行20多场次业务会议、培训，专题布置基层工会组建、困难职工调查摸底、智慧工会宣传推广、会员网上评议工会主席等重点工作，为社会化工会工作者更好地到网格中推进工作提供指导。

2020年年初，工委会运用“一进二看三算四查五议”工作法广泛发动、精准识别困难职工。一进：工作人员入户与困难职工及其家庭成员进行交流，了解家庭情况、生活质量状况、子女读书情况、家庭成员健康情况等。二看：看住房、家电、交

通工具等。三算：算困难职工收入、支出、债务等情况。四查：了解困难职工经商、购房、购车和收入等。五议：评议困难职工申请理由是否合理、是否真实等。共发现、受理、初审22户困难职工帮扶申请，困难职工认定数量在台山市名列前茅。

网格化管理以来，社会化工会工作者、基层工会主席有了“责任田”，钻研政策业务的积极性明显提高，为职工推送服务更精准全面。2019年，工委会依托台城西湖开发区职工服务站推送主题活动服务34场次，同比增加112.5%，惠及职工1万多人次。2020年，根据职工需求开展了观影、党的十九届五中全会精神宣讲、“三送”（春节送温暖、疫情送防护、炎夏送清凉）、暑期兴趣小组等活动，得到上级工会的肯定和广大职工的好评。①

跨年了,你2020年度的年假休完了吗?

一张一弛,文武之道。适时享受带薪年假(俗称“年假”),有助于改善生活和工作状态。已经2021年了,你2020年度的年假休完了吗?笔者常被咨询年假方面的问题,下面就给大家解答其中常见的几条。

哪些人可以享受年假?

《企业职工带薪年休假实施办法》第2条规定:“中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位 and 与其建立劳动关系的职工,适用本办法。”即,可享受带薪年假的职工必须是与单位建立劳动关系的人员。与单位之间建立的是劳务关系的职工,则不享有年假的权利,比如退休返聘人员等。

跳槽了,在新单位工作未满1年,有年假不?

《职工带薪年休假条例》第二条的规定“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。”这就意味着,职工只有连续工作1年以上的,才能享受年假。

此处的连续工作1年以上,根据人社部办公厅关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函可知,既包括劳动者在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括劳动者在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。

年假的“薪”怎么算?

计算未休年休假工资报酬的日工资收入,按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折

算。“月工资”按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入,但应当剔除加班工资。在该用人单位工作时间不满12个月的,按实际月份计算月平均工资。

具体能休多少天,怎么算?

《职工带薪年休假条例》第三条规定,职工享受带薪年假的天数应根据职工的累计工作年限确定,即职工累计工作已满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。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

辞职时,年假没休完怎么办?

用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假天数的,应支付未休年休假工资报酬,但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。
$$\text{折算年休假天数} = (\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$$
。用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年休假的天数不再扣回。

是否可以跨年度休年假?

年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确



□ 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

有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排,但应征得职工本人同意。符合条件的职工可向单位申请本年度的年休假。但用人单位经职工本人同意,也可不安排职工休年假。

职工未休年假期间的工资已经正常发放的,用人单位需再向职工支付劳动者日工资收入的200%。

哪些职工不享有当年的年假?

根据《职工带薪年休假条例》第四条的规定,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。④

工人摔伤索赔150万遭用工方拒绝 专家:劳动者维权诉求宜合理合法

□ 叶灿辉

事件概况

杨先生是一名泵车司机,2020年10月14日入职广州市洪浩机械设备有限公司。2020年11月18日上午,杨先生把泵车开至工地后,如常清洁车上混凝土残渣,过程中不慎从车上摔下,造成骨盆骨折、右侧肩袖损伤。送医期间,公司方垫付了医疗费。一个多月后,杨先生出院回家休养。

杨家人多次向公司提出赔偿诉求。“我爸现在没法工作,我妈要照顾我爸,按二老从现在到退休的年限来算,公司要赔偿我们150万。”杨先生女儿杨小姐称。对此,公司方认为金额过高,双方协商不成。杨小姐随后又将赔偿金额降至60万,依旧无法与公司达成一致意见。

杨小姐于是向天河区珠吉街道劳监中队、天河区人社局投诉。她认为,其父入职时曾与公司签订了“劳动合同”,但两份合同都在公司,故无法出示。

对此,公司方代理律师表示,用工方已支付杨先生住院期间的医疗

费,家属向公司索赔150万是“狮子大开口”,已涉嫌敲诈勒索。“赔偿也要以劳动能力等级等法定标准作为依据。她父亲的伤势,我们也问过医生,如果做劳动能力等级鉴定,最多也就是7-8级左右,此等级赔偿最多不超过30万。所以无论是她一开始的150万,还是后来的60万,都是不可能达到的数字。”至于“劳动合同”,该律师称,双方并没有签订劳动合同,而是“人员信息登记表”,是否存在劳动关系,由劳动仲裁和法院判定。

专家提示

那么,杨小姐要求的150万和60万是否过高,是否合理?人社部门和相关律师进行了分析。

天河区人社局工伤科邓科长表示,“如果只是受伤,一下子有100多万的,我很少看到有。从法律来说,要想真正获得赔偿,还是要申请工伤认定,按照法定程序认定后,根据相关标准支付其待遇。不能说要多少就多少,要走法定程序。”邓科

长介绍,一次性补助金额最高的为五级伤残(一至四级有后续每月的伤残津贴保障)。笔者查询《广东省工伤保险条例》第30条、31条发现,五级伤残的一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金,三者标准相加为78个月的本人工资。按照杨先生与公司约定的每月6000元工资计算,78个月本人工资也远远未达到60万,也就是说,即便是最高的五级伤残,一次性赔偿金也未能达到60万。

广东岭南律师事务所律师马振涛表示,工伤职工追讨赔偿时,也要立足实际情况,合理提出诉求。“虽然根据相关法律规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险,劳动者发生工伤,由用人单位支付工伤保险待遇。劳动者作为弱势群体,要求多赔偿的愿望可以理解,但是索赔时也不可漫天要价。《工伤保险条例》对用人单位需承担的责任规定得很明确,劳动者索赔时不能滥用权利,需依法提出合理要求,这样才更有利于维护其合法权益。”

春
留
粵
過
年
工
會
有
愛



1月，省总工会下发通知，在服务暖心、文化舒心、帮扶用心等方面推出“三心”套餐，打出六大组合拳，引导异地务工人员留粤过年、就地过年，过欢乐年、吉祥年。上图为1月14日，省总工会党组书记、常务副主席陈伟东（左二），与来自广州11个快递、外卖企业的37名一线快递员、外卖骑手、环卫工人亲切交谈，倾听他们的心声。同日，全省各级工会启动广东工会“情暖农民工·留粤过大年”新春行动，将通过快递向留粤过年的异地务工人员赠送至少18万份慰问年货或新春网购券，累计投入经费至少2600万元。



1月28日，珠海市总工会邀请书法家们在市工人文化宫泼墨挥毫，写就的春联和福字将送到企业和劳模手中。/ 林晓静 供图



1月29日，肇庆市总工会启动“送福千万家 留肇过大年”活动，线上通过互联网和“粤工惠”App推出价值130万元的暖心大礼包，送给留肇过年的企业工会注册会员。图为启动仪式现场。/ 禤善锡供图



1月23日至25日，深圳市龙岗区坪地街道总工会举办关爱留深职工家庭摄影活动，300个线上预约报名成功的职工家庭在坪地街道党群服务中心拍摄了全家福。街道总工会将挑选出若干张制作成相框，邮寄到每个职工家庭的家乡。/ 马大为 摄





情暖农民工，留粤过大年！ / 林景余 摄



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