

[画外音：看到没有，五星红旗飘得很高啊？——这是5月12号发的抖音。]

## 第一通电话 深圳市光明区玉塘街道长圳社区 党群服务中心

长圳社区服务中心：你好长圳社区。

C L B：喂您好，请问是长圳社区工会职工服务示范点吗？

长圳社区服务中心：不是。

C L B：你们长圳社区职工服务示范点留的电话是这个啊，这是长翔路三号是吧？

长圳社区服务中心：职工示范点，是什么意思？

C L B：就是咱们长圳社区负责职工服务，负责工会工作的啊。

长圳社区服务中心：负责工会的有电话吗？没有没有，我们这里没有工会的电话。

C L B：哦，是这样。我姓韩，我是从中国劳工通讯打来电话啊。您这儿是长圳社区党群服务中心，是吧？

长圳社区服务中心：你打一下街道的电话。

C L B：啊？

长圳社区服务中心：打一下街道的电话。

C L B：街道电话是多少呢？

长圳社区服务中心：2340 5895。

C L B：2340 5895，这是街道，是玉塘街道是吧？

长圳社区服务中心：对，23405895。

C L B：这是街道负责哪个部门的呢？

长圳社区服务中心：你问一下吧，你问一下吧。你是要问工会的，还是什么？

C L B：对，就是长圳社区职工服务示范点。这是属于咱们玉塘街道的，社区职工服务中心的一部分啊。这是电话，在那个街道工会，还有光明区工会都是……

长圳社区服务中心：你要问工会的电话，还是什么？

C L B：啊，您这儿有工会的电话吗？

长圳社区服务中心：你是要问什么，是问工会的电话吗？

C L B：不是，我是这样子。就是这些天，咱们这边这个长圳社区这边，宇顺电子股份有限公司被搬迁这个事啊，就想问一下工会有没有代表工人跟厂方协商谈判啊？

长圳社区服务中心：这个我们不太清楚哦，你问街道那边吧。我们这里没处理过这个，没听过。

C L B：哦，但是工人好像是来咱们社区中心大门口有那个求助嘛不是？

长圳社区服务中心：你就是诉求方面的？

C L B：对，就是这个……

长圳社区服务中心：有纠纷吗？

C L B：就是宇顺电子有限公司工人来咱们……

长圳社区服务中心：宇顺厂有纠纷的那些……哎呀，你听一下，听了半天他就说有纠纷。

——换人接电话——

## 第二通电话 长圳社区党群服务中心 驻点法律顾问 李先生

C L B：喂喂喂，你好。那个，我姓韩。

长圳社区法律顾问：喂。

C L B：哎我姓韩，我这是从中国劳工通讯打来电话呀。就是关于这些天，宇顺电子有限公司被搬迁引起这个补偿问题啊，发生劳资冲突。那这个想问一下啊，咱们社区工会有没有代表工人跟厂方协商谈判啊？

长圳社区法律顾问：工会？工会不了解啊。工会的，我可能得要问一下工会那边。

C L B：哦，咱们这个……我在视频上看到说，工人到咱们长圳社区党群服务中心求助。那这个党群服务中心，我看这咱们工会的职工服务示范点，跟党群服务中心，还有咱们长圳社区新时代文明实践站，都是在同一个地点办公啊。

长圳社区法律顾问：嗯。

C L B：对。那咱们这儿这个工人来这儿求助，是什么，是工会接待的呢？还是政府的？

长圳社区法律顾问：调解委员会接待的。

C L B：哦，就是咱们长圳社区有一个什么，劳资调解委员会吗？还是什么。

长圳社区法律顾问：人民调解委员会。

C L B：人民调解委员会，也包括，就是这个委员会也包括调解邻里打架呀什么，这一类的普通的纠纷，是吧？

长圳社区法律顾问：对，矛盾纠纷。

C L B：哦，就各类纠纷都是由这个调解委员会？

长圳社区法律顾问：对。

C L B：那按说这个宇顺电子股份有限公司，涉及到这个工人补偿的问题。那这应该是劳资纠纷，不是应该归劳动关系、特别是工会代表工人参与协调吗？

长圳社区法律顾问：这个我可能得要问一下其他同事啊。你这个，因为调解委员会的话，你但凡涉及到这种纠纷内的，你不管是说劳动纠纷也好，还是邻里纠纷啊，婚姻家庭啊，然后租赁纠纷啊……各类型的人都会去处理啊，也都会去受理、处理这个事啊。如果能够调解的就调解；调解不了的，如果说、比如说，需要相关部门的——因为他这个纠纷呢，也请了那个街道劳动办的人过

来，包括区人社局的，都有过来处理。

**C L B:** 对，我的意思就是说，涉及到邻里纠纷啊，婚姻纠纷啊，家里这个丈夫打妻子什么这一类的，或者是打孩子这类的，那这些跟劳动纠纷是有这个本质上的分别。他的这个法律依据啊，他所需要的这种调解的技能和知识都不一样啊，这怎么能完全由一个调解委员会来做呢？

**长圳社区法律顾问:** 调解委员会，他有人民调解员和驻点的社区法律顾问呀。

**C L B:** 对，法律顾问。我就是说，既然咱们长圳社区有这个职工服务，这个叫什么呀，这个示范点——这是属于咱们街道工会在长圳社区的一个驻点。那既然是专门提供职工服务的，那这工人到咱们社区党群服务中心求助的时候，是不是更应该是由这个职工服务示范点来接待，而且提供协助呢？

**长圳社区法律顾问:** 都有啊。

**C L B:** 有啊？我还以为您刚才说没有。这个我可能没听清楚。就是咱们这个街道这边，社区职工服务示范点是有介入的？

**长圳社区法律顾问:** 嗯。

**C L B:** 那咱们这个职工服务示范点，当时介入是怎么，是代表工人出面跟企业展开协商谈判吗？

**长圳社区法律顾问:** 谈判的话，没有。谈判主要是由公司方和员工。

**C L B:** 公司方跟员工，但是员工得有代表才能展开谈判呢。如果员工没有代表……

**长圳社区法律顾问:** 员工他自行有代表，他们选了十多位代表。

**C L B:** 哦，员工来社区找的时候就有十多名代表来了？

**长圳社区法律顾问:** 对。

**C L B:** 哦，所以那就算是员工有代表，那工会作为职工的娘家人，是不是也应该向这工人临时选出来的这些协商代表，提供组织资源，包括娘家人的这种信心上的资源呢？那有没有，咱们社区工会有没有提供这部分的资源，就是站在员工代表这边跟企业进行协商谈判呢？

**长圳社区法律顾问:** 工会那肯定是站在员工这边。但是我不知道他那个公司那边有没有派工会的人过来。因为当时的话，公司是来了有五六个人；然后呢，我知道的是他们这个这边一个宇顺厂，他的这个法人过来了。其他的话，没有详细去了解他们的一个身份信息。

**C L B:** 哦，那也就是说，他们宇顺厂的法人代表，就是管理层也来了。然后……

**长圳社区法律顾问:** 管理层。

**C L B:** 那工人代表也来了，到了咱们社区？

**长圳社区法律顾问:** 对。

**C L B:** 那这不是一个绝佳的机会？就是如果社区工会出面的话，正好就是说，向那个管理方提出谈判的要求，然后坐下来就一些具体事项进行谈判。这谈判没有展开啊？

**长圳社区法律顾问：**有，有展开啊。因为他来的，他有一百多名工人，一百多名员工，然后有那个员工代表。我们谈判的有两个，相当于是两个层次，第一个是由那个人社局、劳动办、包括社区组织那个公司和员工代表，先在会议室里面去谈这个事情；谈完之后，他的一个大致结果，或者说处理的一个方向，然后再去一个大的礼堂里面，和一百多号员工去讲。相当于是有和员工代表去谈，谈完之后也会跟一百多号员工明确的去讲。

**C L B：**哦，是这样子的。

**长圳社区法律顾问：**一个是小群体，一个是大群体。都有分层次去谈这个事情。而且在上周组织了，差不多有五天、有三次以上的这种谈判，不包括其他他们个人的员工的一些，包括一些咨询啊，或者是说他们私下的一些碰面啊。单是在社区这边组织就有三次。而且这三次的话，他本来的话，呃，员工的话，他每次都是基本上有，呃一百多号工人，一百多号员工都有过来。都了解到相关的一些处理方案啊，包括一些处理进度啊。

**C L B：**哦，那这企业既然有工人代表，干嘛还得要一百多号工人一起都来呢？派代表来不就行了吗？

**长圳社区法律顾问：**呃，两个方面。第一个是，工人他也、每个人他还是想自己想，清晰的知道他工人的一个处理情况；第二个呢，呃就是他没解决的话，那工人他也没有那个心情去做事。

**C L B：**哦。

**长圳社区法律顾问：**没有心情去厂里面做事。那这种情况呢，所以，我们也给他们就提供了这个平台。

**C L B：**所以那等于是，上个星期，整个这过程中就是，这个由政府主导，然后把那个工人选出的代表，跟企业方的代表，在社区服务中心这边，放在一起让大家这几轮地来谈？

**长圳社区法律顾问：**对。

**C L B：**那有没有谈出个什么结果来呢？

**长圳社区法律顾问：**结果的话就是，呃，因为那个厂他是属于一个市内搬迁。那市内搬迁的话，按照那个法律规定是没有相关的一个经济补偿的啊。然后公司给出的方案，他有针对两，呃也是两部分群体嘛，第一个是他选择继续在公司做的、也就是接受根据一个搬迁地的，搬迁入地的那个地方的这部分员工，他会给他安排班车啊，或者说给他安排一个员工宿舍；同时还会给予一个，呃4000块钱左右的一个补偿，相当于是福利性的一个补偿吧。

**C L B：**就是一次性的4000块钱的补偿？

**长圳社区法律顾问：**对。然后如果选择不跟随公司搬迁过去的啊，这部分员工呢，也会有一个4000块钱的费用。

**C L B：**哦，所以那这样的话，那工人这边……这个方案有没有达成协议呢？就是工人答应了吗？

**长圳社区法律顾问：**目前的话应当是没有的。就是工人是，难以接受这个情况

的。因为他的这些员工，他的一个工龄的话，他从比较时间短的，比如说两年的啊，到长达比如说十五六年的，这个工龄跨度有这么多。而且有大部分的，他就在这个厂里面是做了很久的。所以他这个，你不管是说，从突然的宣布这个搬厂的这个情况也好，还是说，对这个厂里面投入的感情也好，工人都是很难接受的。

**CLB:** 对对。如果要是说，如果要是说，每个月的工资，假如说要是平均工资要算四千到五千的话，那如果在这儿工作十年，那这就差不多应该是拿到四五万。如果这只拿到四千，就这么解除劳动合同的话，那连十分之一都没有，那当然搁谁谁都不同意，是吧？包括你我，我们如果要被这样对待，都不会接受的，对吧？

**长圳社区法律顾问:** 嗯。

**CLB:** 所以，那如果这样的话，不是更有这个需求——就是说，咱们社区的工会，包括街道的工会，甚至这个光明区的工会，甚至深圳市总工会都可以这个名正言顺地代表企业员工，跟企业管理方协商谈判呢，就达成一个协议，朝协议方向推进。工会的角色，好像我听起来就是一个是缺位，另外一个又是非常的重要啊，但是工会却没出面。这个有点不太正常，是吧？

**长圳社区法律顾问:** 因为这个的话，主要还是由劳动部门去主导的啊。

**CLB:** 对。

**长圳社区法律顾问:** 包括找那个人社局的人，区人社局的过来处理这个事情。

**CLB:** 对，政府，毕竟政府的行政资源是有限的，不能所有的事都摊在政府头上。政府应该是民不举官不究的，那有很多这种民间的纠纷，特别是劳资纠纷，可以通过劳资双方的协商解决，就不需要惊动政府、浪费行政资源，然后进一步浪费司法资源——如果是仲裁啊、诉讼之类的，那就很多没必要。那在这过程当中就是说，我听您这么讲啊，就是说这事情里边，如果要是他的工厂有工会，如果在工厂工会层面就已经协商解决了，甚至都不需要社区和街道工会就完成了；那如果工厂工会完不成，那社区和街道工会介入，实在不行，那这个区工会市工会甚至省工会都可以介入。那一直到省工会，其实都不需要政府的行政资源啊。我不知道我这个观察是不是有道理？

**长圳社区法律顾问:** 呃，也有员工的选择，也有员工的选择。因为员工的话，他可能是更相信劳动部门一些，也希望说劳动部门去出面协调这个事情。你不管说结果怎么样，他也会选择说这个由一个政府机构去出面处理。

**CLB:** 对，咱们这是根深蒂固的，对行政权力介入就是说有这种迷信。而对这个纠纷双方的、通过代表、通过一个谈判机制来解决问题是没有信心，这是咱们的现实了。那这说明这个咱们的工会，我这么说，工会的人可能不一定愿意听啊——就是说，一方面是工会没有在工人当中建立起威信和信心和信任，所以工人可能连工会都不知道都不一定了；那另外一个就是，这个工会在遇到这种事儿的时候还没站出来，关键时刻掉链子、根本就不出现，那工会永远在工人当中就没有这个信心，没有这个信任啊。这进入一个恶性循环呢。所以，

那咱们这个政府社区这边在参与处理这个字顺个案的时候，是不是可以，比如说，下一步现在进入僵局了，下一步是不是可以提出来，要求社区工会和街道工会，甚至区工会，以工人代表的身份出面参与协商谈判呢？

**长圳社区法律顾问：**呃，是也有这方面的一个打算，我们也给工人讲过啊。这个、这个，后面如果有这个需要的话，可以去街道申请那个法律援助案，然后找那个律师去站在他们的这个立场。然后去跟工会的，啊不是，跟公司的那个法务去进行一个商业性谈判，这是后面跟工人提到的。我们打算去以这个方式去处理他这个，关于搬迁的一个纠纷。因为可能如果说，光是公司的管理层和员工去讲的话，有时候讲的呢，双方也没有办法去说服对方，然后呢，更多的时候呢，还是双方在处于一个感情上的一个交流。你这个东西不单是讲说员工对公司有感情，包括说这个公司的管理层，也是看着、有时候甚至这些老员工甚至还是他招过来的，有时候聊着聊着，可能没有那么的具具体化一些的这个方案啊。讲到这个，就是相对打感情牌去了。就后面的话，我们是打算通过，把这个一个协商的层次，或者说这个谈判的这个水准，适当的把它提高一些。

**CLB：**对，您刚才讲的这个就是说，如果工人一大群，跟这个企业管理方直接来来往往的时候，很多时候就进入这个情绪的宣泄层面了。那其实，我们中国劳工通讯过去这些年，在印度啊，有帮助印度的服装行业工会培训工人谈判代表。那我们就有这样的经验，就是说，工人很多时候把谈判和吵架混为一谈。就是说，我们培训的重点之一，就是说要让大家分清楚，谈判是谈判，很具体的细节；吵架就是谁，我这个声音够大就行、我够激动就行，我反正吵完以后一辈子都不想见你就结束了。但是谈判是要相互要见面、要一直谈下去的啊。所以，那咱们这边就是说，这么说起来，就咱们这个街道工会，您刚才提到这个工会的法援，就是法律援助跟谈判的技巧、谈判的策略是两回事啊。谈判要依据法律作为底线，但是谈判当中的技巧是需要工会的代表来完成，不是由律师完成的呀。这个我不知道，您是不是了解这个谈判跟法律服务的这个关系啊？

**长圳社区法律顾问：**那您说的技巧方面，我可能没有掌握的那么多啊，因为我更多的可能是，从这个专业的角度去考虑这个事。

**CLB：**对，所以从法律专业来说，那就要看你这个诉讼有没有赢的空间。那他这个所谓的，这个在本市内搬迁就不做那个解除劳动合同的补偿，这是按什么法律？是深圳本地的法律？是广东省的，还是劳动合同法，还是劳动法？对吧。就我了解的，比如说《劳动法》、《劳动合同法》，并没有这么说。那是不是涉及到这个地方法规跟这个国家的法律之间有冲突呢？那依据哪一个来执行呢？所以律师的思维方式跟谈判者、谈判代表的思维方式是不一样的呀。我不知道这个我有没有说清楚啊？

**长圳社区法律顾问：**没有，您讲的很清楚，我都有在听，我都有在认真听。

**CLB：**对对对。对不起，还没请教，请问您贵姓啊？

**长圳社区法律顾问：**我姓李啊，木子李。

**C L B:** 小李, 那个您是咱们社区的法律服务的负责人吗?

**长圳社区法律顾问:** 社区的驻点的法律顾问。

**C L B:** 社区驻点法律顾问, 所以您就是那个工人来的时候, 您是向工人提供法律意见的?

**长圳社区法律顾问:** 对, 所以我跟你讲的, 可能我考虑的话, 可能是更多的是这个法律专业, 而不是说一个谈判技巧。

**C L B:** 对对, 所以并不是说法律专业、法律意见不重要, 而是说, 这种法律的服务是为了、在这种案件当中, 是为了谈判服务的。就说我工人谈判, 你比如说, 我一年要 15 个月的工资补偿, 那你做律师, 你就要说, “你回家歇歇吧, 这根本就不可能。法律上, 你再怎么也不能超过一个什么”, 所以那作为谈判者就说, “哦是这样啊, 那好, 那我就改变我的诉求吧”。所以法律服务其实是一个, 就是确保这个谈判者有法律依据, 而不是这个漫天要价。但是不能依靠律师(谈判), 对吧?

**长圳社区法律顾问:** 嗯。

**C L B:** 所以那, 咱们社区这边, 您说是有这个想法, 是想邀请这工会参与, 也就是说社区是没有工会的?

**长圳社区法律顾问:** 呃, 社区有工会。

**C L B:** 那社区的工会到现在为止……

**长圳社区法律顾问:** 社区的, 呃, 因为具体我也不太清楚啊。可能得要找到那个具体负责的同事, 向他了解, 但是社区好像是有一个工联会的哦。

**C L B:** 哦, 那我可不可以, 我们中国劳工通讯, 就是您能不能给咱们社区的工会联合会带一个建议, 可以吗?

**长圳社区法律顾问:** 嗯您说。

**C L B:** 就是就这个字顺厂的发展的情况, 就是其实社区工会介入越早越好。

**长圳社区法律顾问:** 嗯。

**C L B:** 就事不宜迟啊, 就现在特别是僵持在这里了。事态有可能随时演化成, 到其他的什么方向上去, 都不知道呢。

**长圳社区法律顾问:** 嗯嗯。

**C L B:** 所以这无论是从工会的这个职责, 还是这个案件需要这个工人的谈判代表, 那工人在这种情绪化的这种过程中更需要信心。这些东西不是政府可以给出来的, 也不是律师可以给出来的。这个也不是党群服务中心可以给出来的, 工人在这个时候是需要代表啊。

**长圳社区法律顾问:** 对。

**C L B:** 对。所以我不知道, 我说的这个是不是有点离现实比较远, 或者是靠不靠谱啊, 就是有我们的一个建议。

**长圳社区法律顾问:** 好, 您这边是哪个单位啊?

**C L B:** 我这是中国劳工通讯, 我姓韩。

**长圳社区法律顾问:** 劳工通讯是吧?

**C L B:** 对对对。

**长圳社区法律顾问:** 行，我等会呢，我会找到社区那个工联会的，工联合会的那个同事啊，我跟他把您这个建议给他传达到位啊，看他那边是怎样的。如果说，有些他解决不了的呢，我会让他跟向上级去提。你比如说街道的工会，甚至如果可以的话，最好是找区工会的人过来啊。这样的话呢，去站在员工的立场，去谈这个事情。

**C L B:** 对对对。

**长圳社区法律顾问:** 然后后面的话包括说，因为他们如果这个没解决好的话，后续肯定还会组织双方过来去谈的，包括到时候，也会找到其他的部门，找多个部门联合去主导处理这个事。然后让工会、员工，对吧，以及面向公司的一个管理层，去协商这个事情。

**C L B:** 对。

**长圳社区法律顾问:** 有些包括，你专业的啊，你需要专业律师的，你需要那个专心谈判的啊，都会给他主持到现场去谈。

**C L B:** 对。

**长圳社区法律顾问:** 然后包括说员工的代表，以及所有的员工啊，可能也会来现场。因为之前他们都是来到现场去了解这个情况的，因为员工他也很关切，说这个处理的结果是怎么样。

**C L B:** 对，现在这个什么啊，从员工角度来说，大家情绪化。像您刚才提到的，在这干了十年甚至 15 年的，那就这么用一个什么本市搬迁，那就不给补偿了，给 4000 块钱，连十分之一都不到，当然情绪会随时激动起来。所以在这个时候，其实这些工人更需要的是，这个怎么说呢——其实我不太喜欢这个说法，要把工会叫做娘家人——这个好像，呃，夫妻这个纠纷打起来，需要娘家人、不需要法律，其实这个并不是很恰当的一个比喻。就说是，那其实工人不是需要娘家人，需要代表，那既然工会把自己说成娘家人，在这时候就应该以工人代表的身份，就是每一次出场，都是在那里亮明身份、亮明牌子，我就是代表工人的，我不是这个站在中间的，对吧？那这样让工人看到有自己的代表，这样情绪化的这种宣泄的这个需求可能就降低了，令到理性解决问题的可能性就提升了，我不知道这个是不是一个恰当的角度啊？

**长圳社区法律顾问:** 对，您提的这个建议非常好。我们现在也有点头痛，后续应该怎样去主导这个纠纷的一个解决。您提到这个，对吧，我们讲的是，你解决不了的，我们确实就是讲的，会把他的这个参与方啊，尽可能地能够联系多一点的参与方进来。包括说这个工会，也是一个非常好的制度。我不知道他那边之前有没有对接过这个，因为我没有和其他负责这个的同事有联系过这一块儿的啊……

**C L B:** 对，涉及您刚才提到的情绪化，就是说，这个我在视频里看到，就是画面里边呢——这个是工人拍的视频呢，就是画面里边，是咱们党群服务中心，和另外一个叫新时代文明实践站，然后工人拍视频，就从这里，实践站、



党群服务中心，然后镜头就移到了这个办公楼的楼顶，五星红旗，然后工人的话外音就说，“看到没有啊……”

**长圳社区法律顾问：**哦，你说的我知道，他那个是我们的大厅，进门的大厅。

**C L B：**对，就是说工人在那里说，“看到没有啊，五星红旗飘得很高啊。”那这句话里包含着很多的、很深的这种含义啊。就是说，“五星红旗飘得那么高，我们作为五星旗下的工人阶级，却被这样对待”，对吧？这是其中一个可能的解读啊。就是说，这个时候，工会就特别、工人就特别需要代表啊。

**长圳社区法律顾问：**明白，我明白您的意思啊。

**C L B：**那另外一个就是，既然您是咱们这个法律、负责法律服务的这个啊，小李，喂？

**长圳社区法律顾问：**嗯。

**C L B：**对，是这样，我在咱们这个区政府的网站上，有看到一个消息说，咱们玉塘街道工会在 2022-2023 年花了 17 万元购买法律服务，就是您这个服务是不是也包含在这里面？

**长圳社区法律顾问：**呃，是与社区法律顾问的项目吗？

**C L B：**他这个叫《玉塘街道总工会 2022 年度法律顾问工作方案》，这是不是您？

**长圳社区法律顾问：**这可能不是，我们这边是社区购买的服务。

**C L B：**哦是政府……

**长圳社区法律顾问：**哦，是社区法律顾问项目。

**C L B：**所以我看这个工作方案呢，他是去年 9 月公布的，说是 10 月份启动。那这个方案的目标，讲的很清楚就是说，深入企业、协助企业工会参与劳动法律的监督，而且要构建多形式多层级的劳资沟通协商机制。所以刚才我们提到的，工会参与协商在这里是有依据的呀。他不只是一个法律顾问工作，而他的目标是要建立多层次多形式的劳资沟通协商机制啊。

**长圳社区法律顾问：**嗯。

**C L B：**那另外一个他这里边还提到，这个工作内容上，他其中有一个就是说，要积极开展街道集体协商竞赛。那与其去搞那些形式主义的竞赛，什么某社区的队、某街道的队、某区的集体协商队什么什么，在那里搞那些假的、假设的那些竞赛——不如现在，就有一个宇顺电子股份有限公司劳资纠纷，这是实战呐！实战一次，不比 100 次竞赛更有效吗？所以，我不知道，小李，能不能麻烦你也把这个角度给咱们街道工会提出来。就是说，这个个案多么的珍贵，多么的有价值，这一个个案就顶你 100 个竞赛。这是我们中国劳工通讯提的第二个建议，不知道恰不恰当。

**长圳社区法律顾问：**哎明白，您提的第一个、第二个建议，我都有认真在记。

**C L B：**好，谢谢谢谢。不好意思啊，唐突的打过来。那另外一个建议就是，我看到这家厂啊，宇顺电子有限公司，他们是中兴、格力、美的、松下、西门子、还有欧姆龙的长期供应商，这些大的品牌，在这个时候，工会有没有可以

就是说，跳出字顺跟工人之间的这个关系？有没有可能就是说，往未来长远来想——就是说，是不是这些大的品牌的定价太低了，压低价格以后，令到这个成本的这种，在这个层面上，只能是企业跟工人之间相互争吵，那就忘了是不是有可能跟品牌协商，提高单价呢？

**长圳社区法律顾问：** 嗯。

**C L B：** 这个我不知道，这是不是可以，把工会的协商谈判从工人和直接的雇主，到雇主可能无力谈判的那个品牌，定价这边可能是不是可以延伸到那边去啊？

**长圳社区法律顾问：** 你是说通过提高他的单价，以达到他的一个，呃，就等于是一个等价转移吗？还是？

**C L B：** 对，因为如果品牌给你一个产品的一个定价，已经封死了，是一个天花板，你企业只能在这个定价之内获取利润，那你的利润空间就直接决定了你可以给工人多少补偿，你的补偿能力，你的工资支付能力，对吧？这个安全生产保障的能力等等。那是不是可以把这个品牌的这个设定下，就是通过定价设计下的一个突不破的天花板，能可以考虑去移动一下天花板到一个合理的定价水平。我只是，我不知道这个是不是，呃，咱们这边，当然这和法律没有关系啊，这是一个谈判的一个角度。

**长圳社区法律顾问：** 对，那您讲的这个是因为，可能说一个局限性啊，你如果说社区和街道的话呢，他可能在这方面他有一定的这个局限性。

**C L B：** 当然。

**长圳社区法律顾问：** 因为你站在不同的层级的话，可能，比如说你可以，就是这个字顺、以及他的字顺的甲方，去处理这个事。但是如果在这个局限性下面呢，可能更多的还是说要通过字顺啊，去有个更多的付出。可能这个因为字顺的那个管理层呢，他不愿意让这个东西呢——有时候呢，街道那边也会给到压力，给到这个厂里面。因为你涉及到这么多员工啊，包括说这么大的事情啊，那你这个有些费用啊，一定是要适当的去多付出一点的。你不管是说……你从双方的一个情感角度去考虑啊，还是说员工的一个重要性啊，包括他的社会面的一个稳定性去考虑的话呢，会把压力给到这个厂里面啊。但是可能不会说把这个压力转移到这个字顺厂的一个甲方。

**C L B：** 对，这是一个角度了。我为什么提起来这个建议呢？就是我刚才提到我们中国劳工通讯过去，差不多七年，在印度帮助服装行业工人谈判。那我们就发现了什么呢？这个服装厂的雇主就说定价太低，我们没有利润空间给你们涨工资。那我们就在策略上就建议这个工会，就说，是不是写信给品牌，因为厂方已经很清楚地说了定价太低。那也就是说，品牌的定价是天花板，那你怎么逼死厂方，开工厂的不是开那个慈善事业的，对吧？他是要盈利的。所以那就，我们就鼓励工会去给这个品牌写信，那其中一个就是那个瑞典的一个品牌 H&M，然后那边呢，H&M 最后一来二去，他一开始说工资谈判跟我们没关系，我们只是客户。然后工会就提出来，啊你们在企业社会责任承诺当中不是这么

说的。你是说，给你生产产品的工人都要拿到合理工资，那我们只拿到最低工资明显不合理。那这时候呢，H&M就回了另外一封信，就说，我们在每年定价订单的这个定价上面呢，已经包含了这个工会跟那个企业协商工资提升的那个份额——那意思就是说跟我们没关系，那是工厂没给钱。那我们又找到这个H&M的投资方，就是银行，就跟他们沟通，说你们的投资投在这家企业里边，企业以工人工资提升的名义给了钱，但我们工人却三年、四年一次工资都没涨过，那钱去哪儿了？所以现在这个品牌的投资方也开始要介入、要过问了。那也许，这是经过了六年时间，这个印度的服装行业工会才走到了这一步，走了六年。那下一步有可能H&M就会在他的订单的这个价目里边就加进去，把那个他增长工资的那部分就单列出来。这样呢，就有一个透明度。工会在谈判的时候，就可以有一个参照。当然，这是我们在印度的这个经验了，就是说，我觉得在这边是不是也可以参照借鉴呢？

**长圳社区法律顾问：**这也是一个方向，这个我也会跟那个，您提到这个第三点建议，我也会跟工会那边提。

**C L B：**对，因为特别是涉及到像这个……

**长圳社区法律顾问：**这就是具体解决实物的一个措施嘛。

**C L B：**对，我们这个不是以法律的最低点来作为依据，没有违反法律就行了，不是。我们是以合理的工资作为一个参照的，那您比如说这个宇顺，他其中一个品牌是德国的西门子。

**长圳社区法律顾问：**嗯。

**C L B：**而德国政府啊刚刚立了法，就是德国的品牌，德国的企业，要在全世界要遵守一些基本的准则。那像这个宇顺厂的工人，如果要是因为厂搬迁得不到补偿，而只能得到法律规定的1%不到，那这属于是违反德国的这个，叫什么呀这个，国际生产链的这个法律。

**长圳社区法律顾问：**嗯。

**C L B：**那如果要是，比如说我们劳工通讯，如果要是去到德国政府，要是去反映这个事的话，那西门子可能会受到很大压力啊。那西门子有可能——我不是说一定啊，有可能会撤订单。那这对宇顺厂是一个很大的损失，我们并不想这样。所以那，咱们这边的工会是不是也可以把这个信息向宇顺厂提出来，就说是，“哎那你这样子的话，那我们可能就向你的客户去投诉了。你不给这些工人合理的补偿，那你未来搬了厂以后，你的订单都有可能拿不到啊。”那这样一来，宇顺厂我们也知道，宇顺厂也在这个困难经营当中，我也看他们的年报什么的，但这不是……你经营困难不是把困难转嫁给工人的借口啊。

**长圳社区法律顾问：**明白。

**C L B：**所以这是另外一个建议啊，对不起，我这啰啰嗦嗦的提这么多，也不知道有用没用。

**长圳社区法律顾问：**对，您讲到的我都有非常认真的在听。

**C L B：**对，那另外一个涉及到咱们社区啊。就是咱们社区我看是19年发出通

知，搬迁，对吧。但是这家厂的厂房租约是到 24 年到期。

**长圳社区法律顾问：** 嗯。

**C L B：** 那如果社区一定要在厂房租约到期前让人搬的话，这涉及到违约啊。那是不是工会也可以协调社区或者街道，看看能不能提高补偿金的额度？确保厂房有足够的现金资金，能周转过来，能支付得起工人合理解除合同的补偿金。那现在厂里这几年，我看他们的年报，这个确实是经营困难，又涉及到疫情。那如果社区在这时候，又在他最困难的时候一定要让他搬迁，里边涉及到，就在最困难的时候涉及到，如果资金周转不过来、补偿费拿不出来，那社区是不是应该……既然你强迫让在租约前搬走，你又违约，那你应该提高补偿金啊，这样工人就可以拿到（补偿金）。那工会是不是可以跟社区协调啊？

**长圳社区法律顾问：** 呃，他这个可能有两块地方，第一块呢，就是说他这个搬迁的，他这个主体方呢，他不是社区。社区他是，等于是一个这街道下面的一个服务中心，他那个地块是属于股份公司的。也就是说，之前在这边的一些原住村民的，他们的地，属于一个集体的地。那不是社区的。

**C L B：** 对，不管是谁，这个总要在法律上总能找到主体。就是主体你……

**长圳社区法律顾问：** 对，明白，你讲的就是，肯定讲的就是股份公司嘛。这也是一个提到的一个很好的点。

**C L B：** 对，就是说，工会其实如果从谈判角度的话，他可以让宇顺厂，要做出这个，拿出来份额，让这个品牌看看能不能拿出份额。

**长圳社区法律顾问：** 嗯。

**C L B：** 那个，甚至运用德国的法律、欧盟的法律，来施加压力。那另外一个，对社区或者街道，或者是这块土地的有限公司，你也要承担相当的责任。特别这里面涉及到违约，你不能就说，是你的地，你就可以随便、怎么做都行。政府也不能随便说怎么做、说违约就违约啊，对吧？

**长圳社区法律顾问：** 嗯。

**C L B：** 所以呢，这里面就核心的，还回到最开始，核心就是谈判啊。如果没有谈判，这些点都在现场都带不出来。可能就是，喊喊叫叫、哭哭啼啼，甚至骂娘。所以，只有谈判才能带出这些点来。只有工会出面代表工人，工人才能减低情绪的发作，才能令到谈判能理性的展开。我不知道这些建议……这个，对不起，耽误了你午饭的时间，小李。

**长圳社区法律顾问：** 啊没关系啊。

**C L B：** 对，我本来以为这个稍微聊一聊就好了，结果我这话多一下子，说了这么多。希望有用没用的，你帮忙能记下来能转达给工会吧。

**长圳社区法律顾问：** 嗯，对。我都有，呃，因为刚开始没……不知道嘛，聊着聊着，我就把手机拿出来了认真在记。

**C L B：** 好，谢谢谢谢。那那个行，我看看再到街道工会或者区工会那边再了解一下他们工会的情况。那也麻烦你这边……

**长圳社区法律顾问：** 您讲到的，提到的有三个方面的建议啊，我都会跟那个，

社区的话应当是工联会，我都会跟他那边——等下我会先找到他那边的一个负责人，然后我会跟他去讲这个事情。

**C L B:** 行，好的。如果要是这个社区工会的人要是有需要的话，可以联系我呀。

**长圳社区法律顾问:** 那您方便提供一个联系方式吗？

**C L B:** 当然当然，那个，我姓韩，我叫韩东方。

**长圳社区法律顾问:** 嗯。

**C L B:** 这是中国劳工通讯，然后我电话区号是 852，电话是 27802187。

**长圳社区法律顾问:** 2780？

**C L B:** 对，2187 2187。

**长圳社区法律顾问:** 嗯，好行。

**C L B:** 那啊谢谢你了，小李。耽误你午饭不好意思。

**长圳社区法律顾问:** 嗯嗯。没关系，没关系。

**C L B:** 好，再见啊。

**长圳社区法律顾问:** 嗯好好好。