



心之所向,皆为阳光。让我们无畏风雨,用乐观拥抱生活,用微笑面对人生,每一刻都是美好的开端!

——徐蓓蓓(宁波市海曙中心小学教师)

追踪报道

“野百合”的三个春天

一个普通女工的生命叙事

记者李凡报道 “说真的,我从来没想过,我一个普通一线工人的名字和照片有一天居然会出现在省报的头版头条。”这是在去年11月8日当天,刊登于本报记者节特别策划上的一句“职工心声”,作者是浙江双羊集团有限公司插头车间一线女工李玲。去年3月29日,本报在《浙江双羊集团职工给老板颁奖》的报道中,讲述了她和企业双向奔赴的暖心故事。

如今,一年过去了,三月如期而至。春天,对李玲来说意义非凡,过去三年里,每个春暖花开的季节都给她带来过希望。

2023年的春天,接二连三遭遇家属身负工伤、自己又患病化疗等家庭变故的李玲,在抑郁中迎来了转机——企业和各级工会的帮助让她渡过了难关。大病初愈后,她再次回到了工作了近十年的车间。考虑到她的健康状况,公司给她安排了相对轻松的岗位,并通过定期体检和疗休养等福利,日渐驱散她心中的阴霾。“回归岗位的感觉真好啊,我更加珍惜自己的工作了,工资收入给我带来了安全感,我的病情也更稳定了,一家人的心情云开雾散。”李玲回忆道。

2024年的春天,李玲结束化疗,头顶长出了新的头发,儿子位于乡下的婚房也重新开始装修。这个春天对她来说,每一天都是崭新的。“当时正要召开职工表彰大会,我就跟工会杨主席建议,由我和肖丽、韦彩兰、王少洋等受到工会帮助过的职工一起联名给老板颁奖,以表感恩。”李玲说,她的新生活是企业



李玲(左)把杨杭莉(右)当成了自己的“树洞”。通讯员周淑摄

工会给的,她想尽力回馈。就这样,在那次别出心裁的职工表彰大会上,双羊职工为企业家颁发了“阿拉好老板”特殊荣誉称号,此事一时在当地传为美谈。

如果前两年的春天对李玲来说意味着“生机”与“希望”,那么今年则是“结果”——这个饱受磨难的家庭终于迎来了子女成婚的大喜事。“今天我是带着公司董事长、总经理还有广大工友的祝福而来的,衷心祝福两位新人百年好合,祝福李玲一家幸福美满!”在慈溪市桥头镇毛三斗村的乡村婚礼现场,当特邀主持人、双羊集团工会主席杨杭莉温

柔的声音响起,身着盛装的李玲在工友们的簇拥下,一脸欣慰地望向儿子儿媳幸福的笑脸——她有理由相信,历经三个春天,她终于迎来了人生的新阶段。

“仿佛如同一场梦,我们如此短暂地相逢。你像一阵春风,轻轻柔柔吹入我心中……”耳畔响起了经典的旋律,工会吹拂的轻柔春风,让李玲这朵从贵州来到宁波慈溪务工的“野百合”,度过了人生中难以忘怀的三个春天。这段交织着苦难与温情的生命叙事,见证的不仅是一个普通女工躺下又站起,更是千千万万劳动群体的互助与托举。

被工会的春风吹拂 迎来自己的春天

工报快评

职工有困难,工会来帮忙。工会见证了李玲生命中的三个春天,也见证了李玲的病痛与贫困、温暖与重生、尊严与希望。这三个春天串联起的不仅是一个普通女工的命运图景,也折射出当代中国基层社会中那些鲜为人知却动人心魄的温情叙事。

双羊集团工会作为一家企业工会,想职工之所想,急职工之所急,不仅以制度性与人性化并存的帮扶措施解决了职工的医疗费用问题,更重要的是让她感受到“没有被抛弃”的精神

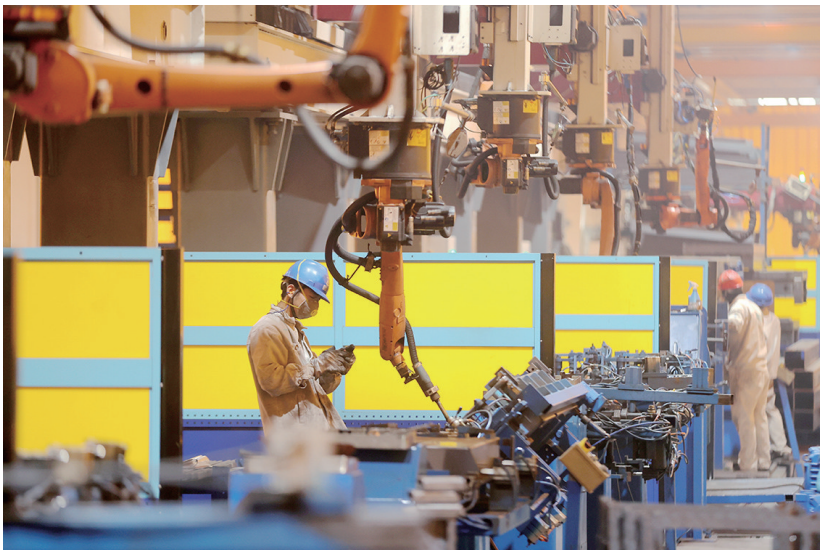
支持。杨杭莉用持续多年的心灵陪伴,展现了工会工作中常被忽视的情感价值——那是比金钱援助更持久的精神力量。这种并非基于利益交换,而是源于共同经历苦难后产生的情感联结,对于劳动关系双方来说将是更稳固、更持久的。

在去年春天给李玲寄送《浙江双羊集团职工给老板颁奖》报道样报的时候,我借罗曼·罗兰的名言写了一段“手书”：“亲爱的李玲,世界上只有一种英雄主义,就是在看清生活的真相后,依然热爱生活,而你就是我心目中的‘英雄’。”我希望借用这样一种评价,去重塑一个普通女

工的自我认知,同时也重新定义什么才是我们这个时代应该树立的“英雄”——不是那些在聚光灯下光鲜靓丽无所不能的明星,而是在平凡生活重压下依然保持尊严与感恩的普通劳动者。

李玲的三个春天也启示着我们——真正的社会温暖就在无数像“双羊”这样的微观场域中,正是这些具体而微小的互助实践与情感投入,持续滋养着中国社会的精神根系,永葆着人与人之间真诚的守望与呼应。

祝福更多像李玲一样的“野百合”,在经历生命寒冬后,都能被工会的春风吹拂,迎来属于自己的春天。



汽车零部件 产业增动能

3月27日,位于德清县雷甸镇的浙江恒立金属科技有限公司智能工厂,工人在汽车零部件流水线上作业。近年来,德清县大力促进汽车零部件产业集聚发展,着力于建设集自动化、智能化、数字化于一体的汽车关键零部件研发及生产基地,产品远销欧洲、北美等海外市场,为推动智能网联汽车产业注入新动能。

通讯员谢尚国 摄

面对“隐性解雇” 该如何维权?

“老大哥”
有话说

家事国事天下事
你说我说大家说

■主持人:张浩星

据《工人日报》报道,近日,广东省汕头市中级人民法院公布的一宗劳动争议案件引发关注。该市某公司在未与员工协商的情况下,直接在微信工作群发布通知称其“被减员”,随后将其移出群聊。法院判定,该行为构成违法解除劳动合同,公司须支付赔偿金。

被移出工作群、办公系统权限被关闭、被要求交还宿舍钥匙……随着数字化管理普及,企业通过微信群发通知、收回工号、关闭权限等方式变相解雇员工的情况时有发生,不仅给员工造成心理压力,还会导致员工搜集证据困难。企业能否以“软性手段”规避劳动合同解除的法律责任?面对“隐性解雇”,劳动者又该如何维权?来听听老大哥怎么说。

让“隐性解雇” 在数字时代无处遁形

浙江工商大学人文与传播学院教授李骏:“隐性解雇”的本质就是企业利用数字平台管理者的优势,逃避法律责任。传统解雇需要履行协商、通知、补偿等法定程序,而企业通过删除打卡权限、关闭工作系统、移出工作群等软性手段,试图在主动终止雇员劳动关系时,逃避法定赔偿责任。

“隐性解雇”折射出数字时代劳动权益保护的制度短板,现有的劳动法律体系在界定技术手段的

合规边界时,存在滞后性和管理盲区,使劳动者在举证和维权过程中处于弱势地位,这种现象不仅损害劳动者权益,更扰乱了公平的用工秩序。

在数字经济蓬勃发展的今天,技术进步不应以牺牲劳动者权益为代价,劳动权益保护不能滞后于技术进步,唯有构建技术伦理与法律规范并重的治理体系,才能在提升企业管理效能的同时,守住劳动者的合法权益底线。监管部门应加强对数字化管理行为的合规审查,建立劳动保障监察的技术监测机制。

司法机关需通过典型案例指导司法实践,进一步统一裁判标准,让“隐性解雇”无处遁形。汕头市中级人民法院的判决明确指出,企业未履行法定程序的群发通知构成违法解除,为数字化时代的劳动争议审理树立了重要标杆。这既是维护社会公平正义的必然要求,也是推动数字经济高质量发展的应有之义,唯有如此,劳动者才能在数字化浪潮中获得尊严与保障,让技术进步真正惠及每一位劳动者。

遏制“隐性解雇” 需要法治刚性约束

本报评论作者张智全:一些企业翻手为云、覆手为雨地频施“隐性解雇”伎俩,在于其拿捏准了员工维权方面客观存在的诸多“软

肋”。一者,“隐性解雇”多表现为心理压迫或冷暴力,被针对者若要维权,则面临证据固定难的窘境,很容易在仲裁或诉讼维权中败北。二者,维权成本高。当前,劳动仲裁平均用时在6个月,简易程序用时在3个月,且企业还可以利用管辖权异议、上诉等程序行“拖延之术”,劳动者根本耗不起。三者,胜诉收益低,即使劳动者胜诉,赔偿金通常仅为数月工资,而企业违法成本远低于正常裁员的经济补偿,让不少被针对者对维权望而却步。

遏制不法企业的“隐性解雇”伎俩,需要构建倾斜保护劳动者的法治新范式。这既要通过司法解释明确“不当劳动行为”认定标准,如将无正当理由的跨专业调岗、超出合理范畴的考核指标纳入违法范畴;革新举证责任分配,由企业证明其管理行为的正当合法性,并建立“劳动行为保全”制度,允许劳动者在争议期间先行恢复原岗位,避免其陷入“赢了官司丢了工作”的窘境。在此基础上,进一步强化劳动监察的能动性。比如针对“隐性解雇”构建事前预防体系、推行“劳动监察网格员”制度、劳动监察部门定期入企巡查等,都值得探索。

保护劳动者 维护职场公平

省劳模、镇海区总工会“劳模李雅调解工作室”调解员李雅:“隐性解雇”是指企业通过非正式手段迫使员工离职,而不直接出具书面解除通知。常见行为包括不合理调岗降薪、关闭工作系统权限、将员工“踢”出工作群聊、口头暗示员工“自行离职”等。这些行为隐蔽性强,给员工维权带来极大困难。

(下转第4版)