

GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

广东工运

广东省总工会主办 2020年第3期 准印证号(粤Q)L0150053 内部资料 免费交流

/ 特别关注
**特殊时期
集体协商这样谈**

/ 调查研究
**广东省工人文化宫
建设运营情况调查报告**

/ 调查研究
**广东省纺织产业职工
职业发展前景调查报告**



湖北乡亲,欢迎返岗 | 石建华 摄



广东总工会
官方APP“粤工惠”



工人在线微信公众号
ID:mgd2013



南方工报视频



英雄归来

面对突如其来的重大疫情,从1月24日起,广东派出支援湖北应对新冠肺炎疫情医疗队(下称“援鄂医疗队”)累计26批次2484人。随着湖北疫情防控形势不断好转,3月20日起,队员们陆续返回广东。图为3月22日,援鄂医疗队第二批队员共322人乘飞机回到广州。/钟锐钧 摄



工会情浓

在获悉援鄂医疗队即将返程的消息后，省总工会第一时间通过省服装协会联系厂家采购了 650 件冲锋衣，并协调广铁集团通过专列将物资运往荆州，送到队员手中。图为身穿省总赠送的“中国红”队服返程的队员们 / 刘国斌 供图



广州市总工会特聘广州市劳模、粤菜大师李志成的团队来制作队员的日常伙食。 / 罗瑞雄摄于广州市第二工人疗养院



队员们返粤休整期间的生活悠闲又丰富。 / 白灵摄于佛山高明

CONTENTS

目录



《广东工运》

2020 年第 3 期

总第 356 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 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 黄 瑜 白 灵
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 3 月 30 日

01 人物风流

战疫英雄王烁的最后时刻

03 特别关注·特殊时期,集体协商这样谈

关于在疫情防控和复工复产中充分发挥集体协商作用的意见

疫情下,集体协商应增强灵活性注重实效性

从一张旧报纸看建国初期工会集体协商工作及对当下的启示

11 调查研究

广东省工人文化宫建设运营情况调查报告

广东省纺织产业职工职业发展前景调查报告

企业复工复产遇“四难”,工会可三举措精准施援

25 实践探索

广东工会社工在防疫和复工大局中闪耀专业价值

27 舆情观察

疫情下的三八节:抗疫一线女职工赢得崇高敬意

29 维权讲座

员工违规午休,不妨用其他惩罚替开除

30 案例分析

新冠疫情期间怀孕的女职工能申请休假吗?

新冠疫情期间职工在家办公工资如何计算?

人物检索

姓名:王烁
出生年月:1984 年 1 月
籍贯:辽宁新民
生前单位、职务:广东职业病防治院职业卫生评价所主管医师
生前岗位:中央指导组防控组驻荆州防控队队员、广东支援湖北荆州医疗卫生队员

战疫英雄王烁
的最后时刻

连日来,广东支援湖北应对新冠肺炎疫情医疗队员陆续返粤。可是,回家的“战士”中,我们却再也等不到一个人的身影。那就是中央指导组防控组驻荆州防控队队员、广东支援湖北荆州医疗卫生队员王烁。

3月13日晚,他在走访查看荆州社区疫情防控工作时,被一辆急速行驶的面包车从后侧撞倒,经全力抢救无效不幸因公殉职。

英雄不会被忘记。3月20日,广东省委决定追授王烁同志“广东省优秀共产党员”称号。此前,共青团广东省委员会、广东省青年联合会已追授王烁“广东青年五四奖章”,广东省总工会也追授王烁广东省五一劳动奖章。

查看社区疫情时被车撞倒

新冠肺炎疫情发生后,王烁主动请缨,走上抗疫战场。2月17日,王烁和4位同事受命紧急集结驰援荆州,负责流行病学调查和检查督导疫情防控工作。

在完成了荆州洪湖市流行病学调查督导工作后,3月13日,王烁和同事们一起在洪湖市研讨下一步疫情防控工作。

会议结束后,王烁和同事们启程返回荆州市区,驱车3个半小时,于下午6时抵达广东支援荆州医疗队前方指挥部住地。“我们简单吃了饭,吃饭时,大家还在讨论农村、社区疫情防控薄弱点,有点担心。”王烁的同事、广东省职业病防治院办公室主任李旭东说。于是,两人相

约饭后到距指挥部不远的凤鸣社区调查。“很多问题,是白天发现不了的。”李旭东说,对于他们来讲,夜访已是家常便饭。

据李旭东回忆,晚上8:30左右,他和王烁并排走在去往凤鸣社区的路边,认真研究晚访重点。这时,一辆金杯牌面包车突然从他们身后疾驰而来,将王烁撞飞。一切都发生在瞬间。反应过来的李旭东立即拦住其他行驶车辆,保护王烁,随即拨通120并打电话报告指挥部。

三地专家联手难挽回英雄生命

事件发生后,广东省委省政府、湖北省委省政府分别作出批示。广东对口支援领导小组副组长、省人大常委会副主任吕业升,以及广东医疗队前方指挥部主要负责同志、荆州市委市政府主要负责同志第一时间赶赴医院,调集最强专家全力展开救治。

抢救室里,集合了广东、海南医疗队以及荆州市的知名医生,拼力抢救他们的战友。无奈王烁伤势太重,于23:00宣布临床死亡。医院诊断显示:考虑车祸导致原发性脑干损伤,中枢性呼吸循环衰竭。噩耗传来,抢救室内外,哭声一片。

不久,肇事司机黄某投案,被检测为醉驾。

半个月走遍全市2区6县(市)

“当登上驰往湖北列车的那一刻,我的使命注定不再平凡!”这是

王烁支援荆州疫情防控工作“战地日记”里写的一句感言。

王烁正是带着这份对抗疫事业的崇敬在工作。抵达荆州后,王烁等4人2月19日奔赴荆州市疫情最严重的洪湖,与先期抵达的队友会师。不到半个月,他们就跑遍了荆州市全部2区6县(市),足迹遍布各级疾控机构、定点医院、发热门诊、集中隔离点以及广大的社区、农村。

李旭东一直和王烁一起执行任务。“我们主动去发热门诊、集中隔离点等感染风险高的地方,对发热病人逐个进行面对面的访问和调查,追寻传染源,王烁从未怕过风险,总是抢最难的任务。”他说。

流行病学调查总是要加班加点,往往是8点半出门,中午回来撰写调查报告,来不及午休就立即奔赴新的“战场”,直到晚上10点才能回到住地,加班写报告。

“风餐露宿是常有的事,既像搞田野调查,走街串巷,又像侦探,分析传染病传播轨迹。”队友林立丰说,席地而坐吃份盒饭再立即战斗,几乎是平常事。

在小分队里,王烁赢得了队友的一致认可和称赞。

林立丰对王烁印象最深的是,每次去做流行病调查时,王烁都兼职做司机,紧张工作之后,别人还可以在车上稍稍休息一下,王烁却全程忙碌。好几次其他同事要换着开车,但王烁总是说“我比较年轻,你们先休息”。

(文图均摘编自“南方+”)

特殊时期， 集体协商这样谈

集体协商是企业与职工沟通交流的重要平台，是维护职工合法权益的重要形式。在我省企业复工复产、广大职工返岗务工之际，劳企双方更要畅通对话渠道，积极开展集体协商，同舟共济、共克时艰。那么，特殊时期的集体协商应如何开展？3月11日，省总工会联合相关单位出台《意见》，提出了明确指引。

文件精神

关于在疫情防控和复工复产中 充分发挥集体协商作用的意见

各地级以上市总工会、人力资源社会保障局、企业联合会/企业家协会、工商业联合会：

为深入贯彻党中央、国务院和省委、省政府关于新冠肺炎疫情防控和企业复工复产的决策部署，充分发挥集体协商制度在构建和谐劳动关系中的基础性作用，保障职工权益，促进企业发展，助力我省经济社会高质量发展，现就疫情防控和复工复产中充分发挥集体协商作用提出如下意见。

一、牢牢把握“同舟共济、共克时艰”的协商目标

受疫情影响，企业特别是中小企业生存发展遇到严峻挑战，广大职工的岗位和待遇受到不同程度的冲

击。省协调劳动关系三方会议研究决定，2020年3-4月在全省开展以“同舟共济谋发展、共克时艰筑和谐”为主题的集体协商“春季特别要约”行动。劳资双方应牢牢把握“同舟共济、共克时艰”的协商目标，紧紧坚持“依法合规、共生共存、双向沟通、因企制宜”的协商原则，全面树立“有话鼓励说、有话好好说、有事要商量、有事好商量”的协商理念，就企业与职工关心的急迫问题开展协商，共商共谅、寻求双方利益平衡点，以实际行动投身到打赢疫情防控阻击战和复工复产中来。

二、协商内容应突出促进企业有序复工复产稳定劳动关系

疫情当前，企业复工复产任务艰巨，企业生存发展和职工劳动就业压力较大，企业和行业要重点围绕以



特殊时期， 集体协商这样谈

下几个方面开展集体协商，推动相关问题妥善解决。

(一)协商稳就业保企业问题。受疫情冲击较大，无法完成生产任务、订单减少、用工减少、可能裁员的企业，以稳就业、保企业为主要目标，通过集体协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、组织职工线上或线下培训等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员。对受疫情影响涉及解除劳动合同、支付经济补偿金等与职工利益密切相关的问题，应按有关规定妥善协商解决。

(二)协商工资待遇问题。受疫情影响延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或者其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与企业工会开展集体协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。受疫情影响较大的企业，应充分考虑企业生存发展，通过协商适度调整职工工资水平，但不得违反最低工资标准、停工停产期间工资支付等有关规定，企业恢复正常生产经营后，应及时恢复或提高职工工资水平。受疫情影响较小的企业，可根据实际情况，通过协商保持工资水平相对稳定。其他生产经营正常的企业，应根据企业发展现状，协商职工工资增长幅度。

(三)协商工作时间和休息休假问题。疫情防控期间的复工企业，应积极与职工方协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间，减少人员聚集。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假期。对不愿复工的职工，要指导企业向其宣讲疫情防控政策要求和企业有序复工复产的重要性，劝导职工及时返岗。广大企业要切实负起社会责任，依法保障孕期和哺乳期女职工特殊劳动保护，协商解决双职工家庭照顾因疫情防控推迟开学的低龄子女问题。

(四)协商行业发展问题。在疫情防控期间面对风险、为维护社会稳定做出重大贡献的行业，如医疗卫生、医护用品生产、交通水电油气供应、“米袋子、菜篮子”、快递外卖、保洁、物业等行业，应重点协商工资、补

贴、加班费等增长幅度。受疫情冲击较大的行业，如餐饮酒店、零售百货、旅游休闲、教育培训、美容美发、出租车网约车等行业，应重点协商停工停产期间工资支付等问题。

三、鼓励创新和完善行之有效的协商方式

各地协调劳动关系三方成员单位要以开展集体协商“春季特别要约”行动为契机，积极引导企业、行业结合自身实际，将经常性的劳资沟通协商与集体合同的签订有机结合，通过协商处理各类劳动关系问题。

(一)建立健全劳资沟通协商制度。已经建立集体协商签订集体合同制度的企业、行业，按照《广东省企业集体合同条例》相关规定进一步深化集体协商制度。尚未建立集体协商签订集体合同制度的企业、行业，劳资双方可建立多形式、多层级的劳资沟通协商机制，在班组、车间、分厂、公司、集团公司等层级，通过劳资沟通会、劳资恳谈会、职工(代表)大会等形式沟通协商。

(二)提倡非接触式要约和协商。鼓励劳资双方尽量减少接触性协商形式，充分运用现代信息技术，采取线上线下相结合、以线上沟通协商为主的协商方式。鼓励劳资双方采用网络、电话、视频会议等途径做好协商议题的收集、整理、沟通、要约和协商工作。确需线下协商的，应尽量控制会议规模和时间，开小会、短会。

(三)创新审议程序。劳资双方将协商达成的共识形成协商纪要，及时以线上、线下等多管齐下的形式通知到职工代表或全体职工，向全体职工公示获得认可后，共同遵照执行。协商事项的适用期限，根据政府发布的疫情防控期以及企业受此影响的波及时间协商确定，但原则上不超过一年。待疫情结束全面恢复工作生活秩序后，适时召开职工(代表)大会，将协商纪要内容提交职代会审议通过。

四、组织领导

(一)加强宣传引导。协调劳动关系三方成员单位要充分发挥各自职能，利用多种平台和渠道，准确解读

和宣传国家和地方在疫情防控和复工复产中出台的相关政策,切实推动劳资双方同舟共济,共克时艰。

(二)加大指导服务。各级人力资源社会保障部门要做好协调劳动关系三方牵头工作,加强组织协调,及时研究和解决疫情防控和复工复产中劳动关系领域重大问题。各级工会要团结动员广大职工与企业同呼吸共命运,高质量高效率完成生产任务,主动与企业建立健全多形式多层次劳资沟通协商机制,发挥企业劳动争议调解委员会作用,引导职工理性表达合理诉求,促进企业健康发展。各级企联和工商联组织要引导企业和企业家积极承担社会责任,主动要约、依法应约,积极主动与企业工会建立沟通协商机制,畅通企业与职工的沟通渠道,善待职工,不拖欠工资,不随意裁员,保障职工合法权益。

(三)典型示范引领。各级协调劳动关系三方要及时梳理和解决疫情防控和复工复产中开展集体协商工作重点难点问题,总结好的做法与经验,通过多种形式发挥典型示范引领作用,构建和谐劳动关系。

广东省总工会
广东省人力资源和社会保障厅
广东省企业联合会 / 广东省企业家协会

广东省工商业联合会

2020年3月11日

专家访谈

疫情下,集体协商 应增强灵活性注重实效性

解决实际问题,是建立集体协商机制的初衷,也是当前复工复产过程中开展集体协商的独特价值。在疫情的特殊阶段,集体协商的程序可以尽量化繁为简。电子合同也可以运用进来。同时,做好未建会企业的集体协商工作,通过行业集体协商覆盖新业态劳动者。

□ 张菁

受疫情影响,一些企业特别是中小企业的生存发展遇到严峻挑战,也直接关系到广大职工的切身利益。集体协商是我国协调劳动关系的一项重要制度,是企业与职工之间沟通交流的重要平台,也是维护职工合法权益、促进企业健康发展的重要途径和形式。

日前,就疫情下如何充分发挥集体协商制度的基础性作用,怎样开展集体协商以及协商过程中应该注意的问题等,中国劳动关系学会常务理事、上海市总工会法律顾问邱婕接受了采访。

集体协商应注重“提质增效”

问:疫情下,开展集体协商的意义是什么?

答:在这个特殊时期开展集体协商的意义就在于解决实际问题。这个意义看起来平淡无奇,但恰恰是建立集体协商机制的初

衷,也是当前复工复产过程中集体协商的独特价值。近年来,我国工会在推进集体协商工作中的主要方向是加强集体协商的实效性,集体协商“提质增效”的本质是解决劳动者的实际问题。我国现有的集体合同数量已经非常高,但不能只重数量不重质量,集体合同虚化是需要着力解决的问题。因此,当前,集体协商在短期内可以解决企业遇到的具体难题,维护职工合法权益;从长期看,对发展和完善我国集体协商机制,实现“提质增效”也具有积极意义。

问:开展集体协商应秉持什么样的原则?

答:疫情下,集体协商首先应坚持诚实守信原则。这是我国《集体合同规定》中确立的集体协商的基本原则。协商过程中,双方必须诚实守信,企业遇到重大困难应向劳动者坦承,劳动者遇到问题也应充分表达,双方消除信息



特殊时期， 集体协商这样谈

不对称,共同建立信任基础。在达成协议后,应守信履约。同时,应坚持灵活实效原则。鼓励企业与职工就受疫情影响的实际情况,围绕涉及职工切身利益的相关事项,开展应急、应事、一事一议的灵活协商,突出集体协商效能,促进双方齐心协力、共克时艰。

问:工会在其中能够发挥哪些作用?

答:当前,工会在集体协商中的作用主要体现在“引导、督促、监督”三个方面。

首先是引导职工。疫情中,工会积极引导职工有序表达诉求、合理合法维权,引导职工通过集体协商的方式与企业达成一致,解决实际问题;其次是督促企业。在复工复产过程中,工会应督促企业提供必要的防护措施和条件,保障劳动者生命健康,督促企业通过集体协商妥善解决复工时间、复工方式、停工待遇、调岗调薪等一系列问题;另外,要监督双方。一方面,工会要监督企业在疫情期间,遵守相关法律法规及各类疫情专项规定,包括集体协商的程序和后续履行。另一方面,工会也应监督职工是否如实履行集体协商约定。如果企业确因生产经营困难需要裁员,工会应做好监督企业合法操作。

疫情下的集体协商在操作上 应更加灵活

问:当下,开展集体协商在操作上与平时有什么不同?



答:当前,集体协商在操作方面可以更加灵活。尽管集体劳动关系的调整在法律层面更突出程序性,而个别劳动关系的调整更突出权利性。但在疫情的特殊阶段,对程序可以尽量化繁为简,注重解决实际问题。

具体做法可以有以下方面。其一,重在协商。集体合同订立的程序性要求从时间上就需要数月,同时,集体合同草案需要召开职工代表大会讨论,在疫情背景下显然不合适。因此,现阶段应重在协商内容。其二,形式多样。如果以解决实际问题为重,形式就可以是多样的。特别是在防疫时期,应尽量避免人员聚集,可以充分利用互联网技术实现协商。其三,过程留痕。采用灵活的形式,应充分注重过程留痕。近期,人社部复函肯定了劳动合同可以采用电子合同形式,这种互联网形式也可以推广到集体协商中。

问:如遇争议,该如何处理?

答:防范争议与防范病毒传染

的道理是一样的,第一步永远是“防患于未然”。针对企业降薪等情况,如果充分做好协商工作,可以从源头上避免劳动争议发生。总体而言,我的建议是“凡事多商量、凡事好商量、凡事先商量”。但如果还是“中招”了,双方无法自行沟通解决,可以邀请上级工会、地区工会、地区行政部门等帮助协调和解决。

问:应在哪些重点领域开展协商?

答:涉及“两个重大”类型的领域应主动开展集体协商,其一是涉及重大行业的,其二是涉及重大利益的。

为了应对疫情,大部分地区延迟复工,但涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其它涉及重要国计民生的相关企业仍在加班加点运行。这些行业职工为抗击疫情做出了巨大贡献,在此期间也产生诸如加班、工资等一系列问题,应当通过集体协商妥善解决。

此外,还有涉及重大利益的情

况。如果大型企业在复工中遇到部分员工不能从家乡返回、需要居家隔离,甚至不幸感染;企业无法正常复工,甚至关闭,这些涉及员工重大利益的情况,应事先协商。

通过行业集体协商覆盖新业态劳动者

问:未建会企业在特殊时期应如何开展协商?

答:其实企业是否建会并不影响集体协商,《集体合同规定》第二条指出,中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位与

本单位职工之间进行集体协商,签订集体合同,适用本规定。我建议,没有建会的企业在现阶段更应开展集体协商。工会是协调企业劳动关系的重要力量,现阶段对企业而言工会能发挥很大作用。而未建工会的企业,现在往往面对尖锐的内部利益冲突,又缺乏工会这样的协调器、稳定器,因此更需要积极开展集体协商解决具体问题。当然,我也建议各地区工会充分做好工作,通过此次疫情积极推动建会工作。

问:如何让协商覆盖快递、外卖、网约车等新业态劳动者?

答:对于货车司机等八大群体

的集体协商确实是一个难点。尽管这一群体的人权问题已经有了解决的依据和途径,但总体而言,对于涉及数千万劳动者的新兴行业集体协商还在探索中。

对为城市提供服务的快递、外卖、网约车等新兴行业,建议推动地区性行业集体协商。我国互联网新业态的发展已经接近行业头部企业垄断的阶段,地区总工会有条件对行业内的头部企业发起集体协商,在地区层面行业化协商解决好新业态劳动者的权益问题。①

□ 摘编自《工人日报》

以昔鉴今

从一张旧报纸看建国初期工会集体协商工作及对当下的启示

当年对签订集体合同之前的协商过程进行了细致的规定,体现了严实的过程导向。当前,我们开展集体协商工作,要真正做到“集体合同的内容从职工群众中来,开展集体协商要到职工中去”的工作态度和工作方法。

□ 陈宇

《汕头工人报》第九期发行于1950年5月5日,时值解放后第一个“五一”国际劳动节。汕头市第一届工人代表大会也于此时召开,汕头市总工会经过半年多的筹备正式成立。时光荏苒将近七十年,旧报纸字里行间所洋溢着的百废俱兴、欣

欣向荣的精气神扑面而来。从内容上看,报纸重点报道了汕头市第一届工代会召开的盛况、汕头市三万多名工人庆祝“五一”国际劳动节、中华全国总工会一年来工作重大成绩。其中,有多篇报道文章与工会集体合同工作相关。例如——

在《中华全国总工会一年来工作重大成绩》的报道中,提及“在私营企业中,全国总工会正确地以‘发展生产、劳资两利’的政策方针教育工人,克服了解放初期工人群众中‘左’的偏激,进而创造了劳资双方签订集体合同的经验,予以推广”。



特殊时期，
集体协商这样谈

汕頭工人報

第九期
本期出版一張半
地址：招商局路四號
電話：一五七四
1950年5月5日出版

工代大會勝利閉幕

通過三項決議 通過三項決議

（本報訊）汕頭市工人代表大會，自五月二日開幕以來，經過三天的熱烈討論，於五月四日勝利閉幕。大會通過了關於工會組織、工資福利、以及勞動保護等三項重要決議。大會並選出了市工會委員會，並通過了市工會委員會的工作報告。大會的勝利閉幕，標誌着汕頭市工人運動進入了一個新的階段。

為什麼要訂立集體合同？

吳宏毅

大家了解訂立集體合同的人，所以應該使大家了解訂立集體合同的意義。集體合同是工人階級與資方之間的一種契約，它規定了工人的工資、福利、勞動條件等。訂立集體合同的目的，是為了保護工人的合法權益，提高工人的生活水平，促進勞資關係的和諧。在當前特殊時期，訂立集體合同尤為重要，它不僅是工人維權的利器，也是資方履行社會責任的體現。

三萬餘人慶祝五一節

遊行隊伍在風中舞着

（本報訊）五月一日是國際勞動節，汕頭市各界工人、青年、婦女等三萬餘人，於當日上午在中山路舉行盛大遊行。遊行隊伍在風中舞着，高舉着各種標語，慶祝五一國際勞動節。遊行隊伍中，有各行各業的工人代表，有青年學生，有婦女代表。他們的遊行，不僅表達了對勞動節的慶祝，也展現了汕頭市工人階級的團結和力量。

致上海工人代表電

（本報訊）汕頭市工人代表大會，於五月四日致電上海工人代表，祝賀他們在五一國際勞動節期間取得的勝利。電文表示，汕頭市工人代表大會對上海工人代表在五一期間所取得的成就表示欽佩，並希望上海工人代表能將汕頭市工人的經驗和教訓帶回上海，為全國工人運動做出貢獻。

致廣東省工會電

（本報訊）汕頭市工人代表大會，於五月四日致電廣東省工會，祝賀他們在五一國際勞動節期間取得的勝利。電文表示，汕頭市工人代表大會對廣東省工會在五一期間所取得的成就表示欽佩，並希望廣東省工會能將汕頭市工人的經驗和教訓帶回廣東，為全省工人運動做出貢獻。

致廣東省總工會電

（本報訊）汕頭市工人代表大會，於五月四日致電廣東省總工會，祝賀他們在五一國際勞動節期間取得的勝利。電文表示，汕頭市工人代表大會對廣東省總工會在五一期間所取得的成就表示欽佩，並希望廣東省總工會能將汕頭市工人的經驗和教訓帶回廣東，為全省工人運動做出貢獻。

1950年5月5日
的《汕頭工人報》
/ 陳宇 影印

工代大會三項決議

關於在國營公營企業中實行管理民主化的決議

（本報訊）汕頭市工人代表大會，於五月四日通過了關於在國營公營企業中實行管理民主化的決議。決議指出，在國營公營企業中實行管理民主化，是工人階級參與企業管理、監督企業領導的重要途徑。決議要求企業領導層應充分聽取工人的意見和建議，並將其納入企業決策過程。決議還要求企業應建立完善的民主管理制度，確保工人的合法權益得到保障。

為什麼要訂立集體合同？

吳宏毅

大家了解訂立集體合同的人，所以應該使大家了解訂立集體合同的意義。集體合同是工人階級與資方之間的一種契約，它規定了工人的工資、福利、勞動條件等。訂立集體合同的目的，是為了保護工人的合法權益，提高工人的生活水平，促進勞資關係的和諧。在當前特殊時期，訂立集體合同尤為重要，它不僅是工人維權的利器，也是資方履行社會責任的體現。

在《工代会三项决议》的报道中,全文刊登了汕头市总工会《关于订立集体合同的决议》(下称《决议》),并附上了汕头市人民政府于1950年4月颁布的《私营工商企业劳资双方订立集体合同暂行办法》(下称《暂行办法》)。《决议》提出在私营公营企业中订立集体合同是目前工会工作主要内容之一,要求在私营企业中以行业为单位开展签订集体合同工作,在公营企业中以工厂为单位开展集体合同签订工作。《暂行办法》则详细规定了集体合同的意义、内容、订立程序、批准备案要求、争议处理、集体合同终止等内容。

署名为吴宏毅撰写的《为什么要订立集体合同》的文章进一步就如何开展集体合同订立的实操性问题进行了阐述,内容包括了要向工友解释订立集体合同的意义、工人代表的产生和责任、工人代表要紧密联系工友、行业性集体合同订立要切合行业的实际。

在报纸选取的汕头第一届工人代表大会的代表发言中,我们也可以看到很多与会代表表态要支持开展集体合同签订工作的内容。

本文将通过梳理该份报纸关于集体协商工作的相关内容,尝试分析当时集体协商工作的特点,并通过介绍其工作理念、方法,探讨对当下工会集体协商工作的启示及意义。

一、建国初期集体合同工作的特点

(一)把“发展生产、劳资两利”作为开展集体合同工作的指导思想。1949年10月24日,汕头解放。汕头作为重要的商贸口岸,其私营经济在当时的国民经济中占有重要的地位。汕头军管会经过半年多的工作,在恢复和改造工商业方面取得了一定的进展,但为了引导各行各业“战胜阻碍、克服困难、面向生产”,必然要团结尽可能多的私营企业主和广大工人群众为新中国的稳定和发展做出贡献,所以在“发展生产、劳资两利”的指导思想下,通过平等协商、自愿协商,签订集体合同工作,以发挥职工劳动热忱与资方对生产经营之积极性,达到共同克服困难、维持与发展生产的目的。

(二)重视制度建设与程序设计。汕头市人民政府于1950年4月17日颁布了《私营工商企业劳资双方订立集体合同暂行办法》,汕头市第一次工人代表大会也专门就订立集体合同做出决议,从制度层面为当时在全市范围内开展签订集体合同工作提供了制度支撑和政策动员。同时,通过工代会,对各行业开展集体合同工作进行了部署,确保了此项工作的具体落地。《暂行办法》第三条对于集体合同订立的过程作了明确而细致的规定,从代表的酝酿、合同草案的提出,劳资双方协商

会议的召开,草案的征集,甚至合同的公示都作了较为详细的规定。此外,还对集体合同须经当时的汕头市人民政府劳动局批准以及备案提出了相应的要求。

(三)通过集体合同调处劳资矛盾。面对建国初期错综复杂的局面,各级工会组织通过签订集体合同,把劳资矛盾纳入到正式的制度轨道。对这一过程中产生的利益纠纷,通过“工会交谈判及劳动局调解仲裁解决”。同时,全国总工会还“倡导在私营企业建立劳资协商会议,以便更能及时合理解决问题”。所以,通过签订集体合同过程中劳资多轮次的、充分的协商,再辅以常态化的劳资协商会议,以协商的方式平稳地处置建国初期存在于私营企业中的劳资矛盾,稳定了劳动关系。

(四)切合实际、分类推进集体合同制度。从《决议》和《暂行办法》的具体内容上看,当时在公营企业和私营企业分类推进集体合同制度。在私营企业,“普遍推行以一行一业为范围,由工会与资方同业组织,根据平等自愿原则,订立集体合同,以便统一地用民主方式解决劳资争议”。在“国营公营工厂企业中亦应有步骤地由工会与企业行政机关订立集体合同”,“以便树立国家企业与工人主人翁感觉与责任心,提高生产效率”。当时,也注重不同行业的具体情况,有针对性地提出集体合



特殊时期， 集体协商这样谈

同的内容。在《为什么要订立集体合同》一文中就指出：“在每一个行业中会有这一行业的特殊主要问题，这会从大家的意见与要求中看出来的”，所以“不应该完全受政府订合同办法的内容所束缚。那是一般内容，但同一行业，如有共同要求解决的主意，也要想到和提出来”。

（五）重视集体合同协商的过程。根据《暂行办法》第三条的规定，当时开展签订集体合同的程序是首先由劳资双方召开全体会议或者代表会议，确定各自集体合同草案；随后双方推选代表召开会议就集体合同草案进行协商，人民政府派员参加协商；进而对双方代表协商取得的草案交由劳资双方全体会议或代表会议进行讨论修改，修改后的草案再由代表进行再协商；最后，将代表协商的成果由劳资双方的全体会议或代表会议讨论通过，并交人民政府批准实行。通过对协商过程细致的规定，体现了当时对劳资双方意思自治的尊重，抓住了集体协商工作的真谛。《为什么要订立集体合同》一文，则进一步从尊重工人的主体地位，在民主选举协商代表，协商内容整合体现工人的诉求方面作了详尽的解释，突显开展签订集体合同工作重实效的本意。

二、对当下工会集体协商工作的启示

这份 1950 年 5 月 5 日的旧报纸，让我们得以揭开历史的面纱，

一睹建国初期的工会工作，特别是集体合同工作的种种细节。虽然，时代背景已经发生了翻天覆地的变化，但当年工会人开展签订集体合同工作所传递出来的工作理念、彰显的工作方法，仍然值得我们思考与借鉴。

（一）集体协商工作是协调劳动关系的重要机制。

1950 年，社会主义改造尚未开始，百业待兴，新旧劳动关系理念处于冲突期，必然对当时私营工厂企业的劳资双方思想和行为带来冲击，产生新的劳资纠纷。当时各级工会机关敏感地捕捉到时代变迁对劳动关系的影响，试图通过签订集体合同、召开劳资协商会议的形式，让劳资双方能够充分沟通、减少摩擦，为新政权的巩固和发展统筹各方面的积极因素。

当下，我国经济从高速发展转向高质量发展，再叠加新技术新模式对经济社会带来的深刻影响，劳动关系的变动虽不像建国初期来得那么剧烈，但我们工会人仍然需要用历史的、发展的眼光去分析问题、面对挑战，更好地协调劳动关系，寻找劳资双方的最大公约数。要在劳动关系领域，进一步激发劳动精神、创造精神与企业家精神，集体协商仍然是最行之有效的制度安排。

（二）做实协商过程是高质量集体协商工作的保证。

当年对签订集体合同之前的协商过程进行了细致的规定，要求劳资双方要经过三次全体会议或代表大会审议各自的集体合同草案，协

商代表需要进行二次以上的协商，才能最终敲定集体合同的文本，体现了严实的过程导向。

当前，我们集体协商工作存在最大的问题就是协商过程的缺位，把最终的集体合同签订作为工作的目标，而且集体合同大多数偏于格式化，内容千篇一律。这种以结果为导向的工作方式，不利于劳资双方协商意识的培育，难以形成有事好商量、有事多商量的民主协商氛围。

目前，广东省总工会正在推进的多形式多层级劳资沟通协商机制，目的正是要从做实协商过程入手，产生更具实效的集体协商实践。

（三）把职工真正带入集体协商的过程。

《为什么要订立集体合同》从“要与职工说明集体合同的重要意义”“协商代表要真正从职工中选出”“协商过程要动员职工参与进来”“协商内容要充分听取职工意见”等几个角度进行了阐述，从一个侧面反映了当时工会人以职工为主体的工作方法。

工会做的是群众工作，最大的危险是脱离职工群众。所以，我们当下开展集体协商工作不能浮于表面，要放下身段、到职工群众中去，明确我们开展集体协商工作的目的是为职工谋取利益，把职工群众真正带入到集体协商的全过程，真正做到“集体合同的内容从职工群众中来，开展集体协商要到职工中去”的工作态度和工作方法。④

□ 作者单位：汕头市总工会



东莞市工人文化宫举办的舞蹈公益培训 / 资料图片

全面推进工人文化宫建设 为新时期产业工人队伍建设改革 提供高质量的阵地服务和文化支撑

——广东省工人文化宫建设运营情况调查报告

□ 冯建华 宋善斌 赵婕

2018年10月29日，习近平总书记在同全总新一届领导班子成员集体谈话并发表重要讲话时强调“要坚持以社会主义核心价值观引领职工，打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化”。工人文化宫是国家公共文化服务体系的有机组成部分，是工会组织维护职工精神文化权益的重要载体，也是落实习总书记讲话

精神，弘扬社会主义先进文化、打造职工文化的重要阵地。根据全总宣教部《关于开展职工文化建设 ze 调研 ze 工作的通知》，广东省总在全省范围内开展工人文化宫建设运营情况调研，赴广州、珠海、汕头、惠州、韶关、梅州、佛山、东莞、汕尾、江门、湛江、茂名、肇庆、清远等14个地市和下属42个县区工会进行为期四个月的实地研

究，召开调研座谈会18场，发放882份问卷，其中地市工会21份，县区级工会122份，乡镇级工会739份。通过问卷分析、召开座谈会、个别访谈、查阅文献等方式完成本调查报告，检视近年来我省各级工会工人文化宫建设运营的具体情况和存在问题，科学谋划发展对策，做优做强职工文化的工会阵地。

一、广东省各级工人文化宫建设情况

(一)基本情况

1、数量分布和机构类型情况

截至2020年3月,广东省各级工会共有工人文化宫93家,其中公益性事业单位列入全总清理整改范围的84家,属于民办非企业单位、企业或其他单位合署办公没有独立机构编制的9家。市级工人文化宫24家,县区级66家,2家街镇级和1家省级工人文化宫无机构编制,其中79.4%的县级工人文化宫分布在较为贫困的粤东西北地区,分布在相对富裕的珠三角地区的县镇级工人文化宫仅占20.6%;编制内公益一类事业单位17家,公益二类33家,公益三类32家,暂缓分类2家。始建于上世纪50-60年代的59家,占比63.4%,上世纪70-90年代的13家,占比14%,20世纪后建成20家,占比21.5%。全省21个地级市中有3个地市文化宫场地正在兴建或立项,122个建制县区中,仍有66个县区未建设工人文化宫。

按全总关于加强和规范工人文化宫、工人疗养院管理系列文件和通知精神,需要清理整改的工人文化宫有37家,“无场地、无人员、无活动”(以下称“三无”)情况的13家(皆属县区级),存在出租行为的24家,出租承包面积共10.7万平方米。目前,我省工人文化宫清理整改任务已基本完成。

2、人员和经费来源情况

全省事业单位编制的工人文化宫编制人数1156人,在职在编人数753人,已享受财政核拨工资在职在编人数199人,占比17.2%,未享受财政核拨工资在职在编人数554人,离退休职工人数1184人。其中专职人员777人,占比67.3%,平均年龄为40.5岁,本科以上学历309人。财政全额拨款文化宫12个,差额拨款22个,自收自支59个。仅有广州、佛山、江门、东莞等地市级工人文化宫基本落实在职在编人员或退休人员财政供养问题。

(二)新建和新修缮工人文化宫情况

1、政策支持,制度配套

2016年以来,广东省总从政策、资金、建设上明确工人文化宫扶持机制,与省发改委、省财厅、省住建厅联合印发《关于加强基层工人文化宫建设的通知》,明确工人文化宫的地位和工作重要性,先后印发《关于工人文化宫建设改造经费补助暂行办法》《关于加强和规范工人文化宫管理的意见(试行)》《关于加强新建县级工人文化宫建设的意见(试行)》《县级工人文化宫设计导则》等,根据建筑面积规模对全省新建的工人文化宫给予800-1600万元的经费补助,修缮改造的给予200-600万元的经费补助,进一步加强和规范我省工人文化宫建设,加大对工人文化宫的建

设改造资金扶持力度,明确工人文化宫建设补助经费申报流程和补助额度,补助经费向粤东西北贫困地区倾斜。

2016-2020年年初,在各级党委政府的高度重视和大力支持下,东莞、江门、佛山、惠州、河源、揭阳等6市,肇庆市广宁、惠州市龙门、湛江市遂溪、清远市英德、清远连州、韶关市乳源自治县、韶关新丰、梅州大埔、东莞大岭山镇、东坑镇、东莞市二宫等11县区工人文化宫相继投入建设;茂名市、湛江市、江门市新会区的工人文化宫进行了修缮改造。广东省总充分利用政府与工会联席会议机制和公共文化服务体系协调机制,推动政府落实已建制的公益二类以上工人文化宫等工会事业单位编内人员财政供养问题,并争取将公益二类的退休人员纳入财政全额拨款供养序列,使这些单位摆脱人员负担困境,真正意义上回归公益性和社会性。

2、选址合理、经费扶持

工人文化宫的建设和改造均以政府为主体,17家新建工人文化宫占地面积22.12万平方米,建筑面积18.87万平方米,平均每家建筑面积1.11万平方米,3家改造的工人文化宫占地面积6.6万平方米,建筑面积5.08万平方米,平均每家1.69万平方米。建设总投资5.66亿元,其中财政拨款1.94亿

元,政府拨让土地作价 11.3 亿元,各级工会用于文化宫建设资金共计达 3.37 亿元。省总工会本级经费对上述工人文化宫的建设改造累计投入达 1.32 亿元。

据实地考察,新建和改造的 19 家文化宫中,有 12 家工人文化宫选址在属地经济中心区,周边众多商业和居住区环绕,区位优势明显,时代前瞻性强。有 5 家工人文化宫(含改造的 3 家)选址在老城区,目前周边老居民楼和商业集中,但发展后劲对城市规划发展依赖大。2 家文化宫选址在距离市中心较远的新区,占地面积都较大,短期内周边服务人群较少,按目前粤东西北城市发展速度,1-3 年内难以吸引大批职工群众自主前往。

(三)阵地作用发挥情况

1、围绕中心、服务大局

近年来,我省各级工人文化宫通过职工群众喜闻乐见的文化活动,加强职工思想政治工作,积极传播和弘扬社会主义先进文化,强化意识形态引领,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,积极打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化阵地。如佛山市工人文化宫,2018 年 5 月复建开放至今,共开展文体类活动 197 场,各种培训、讲座、会议 629 场次,场馆预定 40000 多场次,开展送电影下基层公益活动 1200 场,服务职工近 50 万人次。东莞市工人文化宫开业两年来,举办免费公益培训 748 个班次,读书分享会、职工素质提升分

享会、新书发布会、文艺演出和书画展览 300 多场次,接待服务职工群众超过 62 万人次,近 24 万名职工群众参加了各类文化体育活动,各类公益惠民活动得到社会好评,彰显了工会的影响和地位。

2、立足基层、面向职工

各级工人文化宫通过教育培训、文化创意、文艺创作、体育健身、网络视听和移动多媒体等领域工作,形成健全的文化服务网络。根据基层和职工需求,推出文化服务菜单,采取“订单”服务方式,实现供需有效对接,增强服务的匹配度和职工的满意度。服务时间错峰运行,增强便捷性。例如东莞市工人文化宫的陶笛、点心 DIY,佛山工人文化宫的手机 PS、抖音视频制作、机器人无人机操控等多样化的新兴课程,都是依据职工微信问卷调查票选而来,都是职工们心中所喜的差异化定制。每期公益培训一经推出,抢报名额均在短时间内被“秒杀”。东莞工人文化宫在场馆稳健运营基础上,将工作重心下沉到企业一线,以全市 141 家企业工人先锋号服务中心为阵地,通过“莞工社”项目(东莞工会职工服务社团)向大型、重点企业投放特色服务项目,孵化培育企业工会积极分子服务队伍,2019 年在 60 家企业开展了瑜伽、乒乓球、网球、插花、书画、太极等交流活动逾 60 场,服务职工数达 4 万多人,并逐步在全市 32 家 3000 人以上企业中培育工会文化服务队伍,在相应

镇街成立“莞工社”分社,以职工文体活动为抓手,集中最优势资源深入一线,团结引导广大职工听党话跟党走。

3、多元趋势、创新开展

注重培育发展优势突出的文化产业项目,重点培育高质量的文化精品,打造文化服务品牌,满足社会多元化、个性化的文化消费需求,提高工人文化宫的市场竞争力。东莞工人文化宫提出“五个一”建设思路:“建设一个吸纳社会资源服务职工的网上募集平台,建设一个工会服务职工的项目库,建设一张工会积极分子服务网,建设一套职工服务项目投放管理的运营架构,建设一个职工服务的绩效评估体系”,通过运营改革,最大限度地让社会机构和个人便捷地进入文化宫获得职工服务,利用项目库专用资金优势,吸引驱动广大社会组织 and 机构参与职工服务工作,通过绩效评估进行优胜劣汰,充分发挥社会力量的智慧和作用,保障文化宫服务基层的项目健康持续发展。佛山市工人文化宫整合共享全市公共文化服务资源,实现与市图书馆、市文化馆、市青少宫、市儿童活动中心等单位服务互通、信息共享、人才共育,形成一体化的职工文化服务格局,建立师资储备库,为基层工会提供不同种类 100 多种课程,“工人文化宫微信服务号”开通线上场地预约、视频乐学、数字悦读、活动预告、职工福利等多项功能。

二、广东省工人文化宫建设运营存在的问题

(一)编制机构和经费保障缺失

全省 93 个工人文化宫中,公益一类事业单位仅占 18.1%,公益二类事业单位占比 35.5%,公益三类单位占比 36.6%,还有 9.7%的文化宫无落实机构,无独立法人,场地产权,只有使用权。能落实财政全额拨款的占全省总数的 12.9%,差额拨款占比 23.7%,自收自支占比 63.4%。地方工会与党政部门沟通不足,推动工人文化宫落实公益二类以上编制进展缓慢,工人文化宫建设、运营没有纳入地方公共服务事业统一规划保障。多数公益性事业单位在职和退休人员没有落实财政供养,有些单位仅靠主管工会的补助勉强维持。例如韶关、湛江等地工人文化宫,场地年久失修,清理整改后没有租金收入,难以承担在职和退休人员工资福利。

(二)作用发挥与职工的期盼需求相距甚远

除部分珠三角地区外,粤东西北县区大部分工人文化宫年均开展职工服务项目寥寥无几,服务人次远远低于我省庞大的职工队伍总数。场地设施老旧,服务项目单一,对职工群众吸引力小。主管工会对于如何协调政府政策支持、建立工会购买服务机制、盘活庞大的文化宫阵地资产,没列入议事日程,没有具体措施,工作人员也没有相关思考,对全总和省总相关政策知之甚少,对阵地投入不足、管理不善、服

务质量不高的问题仍不同程度存在。

(三)文化宫运营发展存在瓶颈

全省超过 2/3 的工人文化宫老化落后、经费紧张,很大部分还是上世纪 50、60 年代的老建筑,附近街道狭小、交通不便,无法满足当前职工文体服务的需求。要恢复这些阵地的服务功能,必然需要投入大额资金进行维修改造,依靠工人文化宫自身和主管工会解决的难度很大。地方政府和主管工会对于工人文化宫的重要性,对于如何落实《公共文化服务保障法》及相关文件,协调各方政策支持服务阵地,没有足够的认识。

(四)出租收回物业如何盘活发展缺少规划

目前我省工人文化宫清理整改工作已经初步完成,下一步工作任务是如何围绕工会主责主业,使资产阵地恢复服务职工功能。但目前除了广州、深圳市工人文化宫已有初步规划外,其他各地对出租收回物业都还没有明确发展方向和设计。不断收回的出租物业其改革发展存在众多问题,后续安排跟不上,缺乏统筹考虑,没有具体措施,很多收回的物业处于闲置状态。按初步摸查估算,全省 24 家存在出租行为的工人文化宫,若对收回物业进行维修改造,所需资金超过 4500 万元,县区工会尤其是粤东西北贫困地区工会组织无力安排相关资金。

如何盘活收回的资产,还有待于上级政策并基层摸索,合理安排、创新突破,逐步回归主业,更好地服务职工。

(五)个别新建项目规划超过实际需要

个别地方工会积极争取党政支持划拨新建工人文化宫用地,但对新建项目的规划发展欠缺长远考虑,规划建筑物面积超出实际需要,后续运营成本超过自身承受范围,可能出现“新建一个项目,多一个负担”的情况。

(六)管理水平与新时代社会经济发展脱节

根据调研,我省大部分工人文化宫仍存在功能定位不清,体制机制僵化,资源闲置浪费,人才流失严重,自身缺乏活力等情况。超过 3/4 的地市工人文化宫、90% 的县区文化宫与工会机关混编交叉使用,文化宫的工作人员大部分由老弱人员、聘用人员或社会化工会工作者担任,年纪大人员无掌握现代办公和新时代职工文化工作的基本技能,年轻化人员流失率大。文化阵地管理层僵化,缺乏专职人员,对职工文体和服务帮扶等业务不甚了了。市场竞争力和风险防范意识不强,造成运营效率不高,发展后劲不足,严重制约了工人文化宫发展,无法适应新形势新时代的需求,迫切需要通过改革创新解决现有问题。

三、对策和建议

(一) 提高认识, 落实政策

1、加强对工人文化宫服务阵地重要性的认识。各级工会要按《中华全国总工会关于加强和规范工人文化宫管理的意见(试行)》,充分认识到工人文化宫是国家公共文化服务体系的重要组成部分,是弘扬社会主义先进文化的重要阵地,是工会组织维护职工精神文化权益的重要载体,是职工群众学习知识、培养才干、进行文化活动的重要场所。工人文化宫要坚持立足基层和职工需求、适应社会多元化发展,坚持公益性定位,依托优势、突出特色,统筹规划、分类推进,充分履行公益性服务的职能,使工人文化宫真正成为职工的学校和乐园,实现社会效益和经济效益的统一。

2、推动纳入公共文化服务体系。2017年颁布实施的《公共文化服务保障法》已明确把工人文化宫和职工书屋列入公共文化服务范畴。省总工会要牵头推动人大相关工委和省文旅部门尽早按地方性下位法服从上位法的原则,修订《广东省公共文化服务体系建设规划(2011-2020)》《关于加快构建现代公共文化服务体系的实施意见》《广东省基本公共文化服务实施标准(2015-2020年)》,把工人文化宫、职工书屋建设列入规划范畴。各级工会要加强与当地党委政府积极协调,依法把工人文化宫建设纳入公共文化服务体系,并作为重点民生建设项目列入议事日程,在文化用

地划拨、城市规划、项目审批和经费保障中给予大力支持。推动工人文化宫专项经费保障,把工人文化宫建设、维修、管理、运营资金纳入同级政府投资项目基本建设计划和财政预算,推动工人文化宫享受公益性文化单位的公用服务价格优惠政策。

3、争取事业单位分类改革各项政策。各级工会要按《中华全国总工会关于做好工会事业单位分类改革工作的指导意见》(总工发〔2012〕65号),落实事业单位分类改革政策,推动当地政府将工人文化宫划入公益二类事业单位,有条件的划入公益一类事业单位,并推动落实相应的财政保障政策和税收优惠政策。针对目前广东某些地区相继提出撤并工人俱乐部、职工学校、工人文化宫等事业单位机构的做法,几地工会分别提出了用撤并2-3个公益二、三类事业单位换得1个公益一类工人文化宫的做法,属地人大副主任、工会主席亲自与组织人事部门解读政策,力保已纳入公共文化体系的职工文体服务阵地,可学可鉴。

4、解决编内人员财政供养问题。推动政府相关部门落实公益二类以上事业单位编内人员财政供养问题,使阵地发展摆脱自收自支的人员供养困境,真正意义上回归公益性和社会性。因工人文化宫历史悠久,退休人员众多,薪酬包袱很大,在具体操作中,落实该项目的难度非常大,部分地市工会探索着提出,

由财政先行解决编制内在职或退休人员的核拨供养,循序渐进、逐年消化,也是值得借鉴的一种方法。如广州市总工会,市财政每年补助3000万元用于事业编制内老同志退休工资差额,市总工会再投入1500万元进行差额补足。

(二) 加大扶持, 强化队伍

1、建立政府财政资金支持为主的多渠道资金保障机制。必须明确工人文化宫建设经费主要应由当地财政负担,各级地方工会根据工会经费实际情况进行适当投入,运营上积极争取财政保障和社会力量通过服务购买及捐赠方式支持,形成党政支持、工会运作、社会参与的可持续发展机制,落实参与区域文化共建共享。各级工会要以文化宫为阵地抓手,积极参与文旅、体育、文联等部门的政府购买服务和基层企事业单位工会的文体服务购买,争取项目补贴、定向资助等方式,主管工会优先以单一来源采购方式购买工人文化宫服务。对于粤东西北等经济欠发达地区,因财政经费紧张,需要接受社会资金资助文化宫建设的问题,按《关于〈工会行政事业性资产管理暂行办法〉执行中有关问题的通知》(工资发〔2018〕39号)，“新建工会行政事业性资产事项，建设资金必须有明确保证，并避免社会资本参与”。具体操作中,如清远市连州工人文化宫确定为当地代建部门“交钥匙”工程,建设验收完毕后移交给属地工会使用。当地财政接受

了企业的相关捐赠资助款,拨付当地代建部门,进行工人文化宫建设,连州工会账户无接受该笔捐赠,但充实了工人文化宫的建设资金,可借鉴。

地方工会要积极推动工人文化宫建设作为重点民生和重大基础设施项目,列入议事日程并积极推进。充分利用现有场馆和设施,改造整合现有资源,可以独立兴建,也可以与政府公共文化服务项目整体规划一并兴建。省总将继续加大工会经费对工人文化宫建设的投入力度,按照《广东省总工会关于工人文化宫建设改造经费补助暂行办法》,对新建、重建工人文化宫进行经费补助,并带动市级工会对县级文化宫建设进行适当补助。

2、加强业务指导和队伍建设。主管工会要选好配强工人文化宫领导班子,通过人事制度改革、加大培训力度、鼓励自学成才等措施,提高工作人员的思想政治素质和新形势下做好文化服务工作的能力。采取多种措施吸引优秀人才,逐步提高工人文化宫专业人才比例,为工人文化宫发挥应有作用提供人才支持和智力保障。省总将继续每年开展工人文化宫业务培训和现场经验交流会,各级工会也要加强工人文化宫人才教育培训工作,制定培训年度计划,解读文化宫建设运营的最新政策,交流经验。

(三)健全机制,创新模式

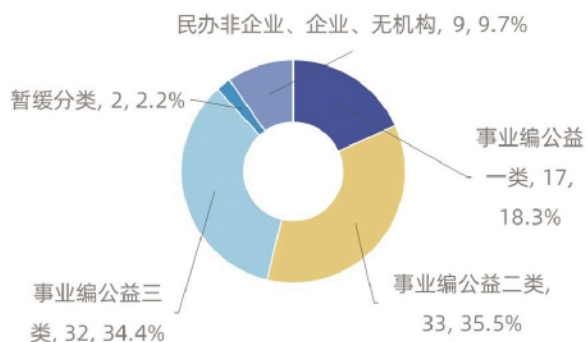
1.理顺管理体制。主管工会要进一步明确工人文化宫的管理机构和管理职责,宣教部门负责指导工人文化宫的布局规划、业务开展及协调服务工作,资产监管部门负责工人文化宫的建设运营、资产监管及改革发展工作。推动工人文化宫管办分离,探索建立以决策层和管理层为基本架构的法人治理结构,切实提高工人文化宫管理水平和服务效能。主管工会要把工人文化宫的工作纳入全局工作总体部署,要把筹办的职工活动优先交由工人文化宫承办,要指定分管领导、联系部门统筹制定工人文化宫整体发展规划,解决“谁都管、谁都不负责”弊端。如广州市总工会主要领导亲自梳理5家工人文化宫的历史遗留问题、资产确权工作,明确整改部门,列出时间表、路线图,党组督办,形成合力。市总机关部门承担的日常工作大量导入工人文化宫,提高工人文化宫服务基层的能力。

(下转第22页)

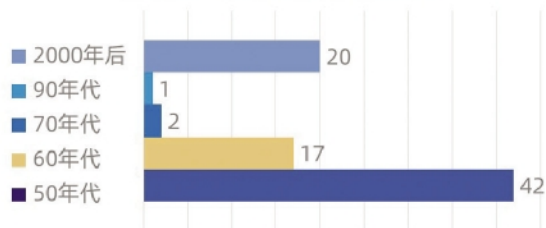


广东省内工人文化宫简况

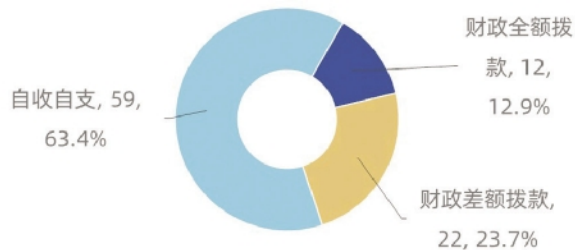
不同编制下文化宫的数量及占比



不同建设年代的文化宫数量



不同拨款类别的文化宫的数量和占比



仅广州、佛山、江门、东莞等地市级工人文化宫基本落实在职在编人员或退休人员财政供养问题。

制图:潘潮

广东省纺织产业 职工职业发展前景调查报告

□ 广东省民营企业工会联合会 广东省纺织协会

当前,我省制造业普遍出现成本高企、需求下降等问题,同时,在纺织产业还出现了一系列新的问题,这就需要政府、工会、行业、企业等多方联动,共同探讨和寻找在新时期为稳定纺织产业工人队伍,推进纺织产业工人队伍建设的新思路、新路径、新方法等,使纺织工人职业生涯得以高质、高效、长足地发展。为此,广东省民营企业工会联合会联合广东省纺织协会组织开展了对广东省纺织产业职工职业发展状况的系列调研。

一、广东纺织产业职工职业发展现状

近年来,随着市场经济的快速发展,环保标准的不断提升,我省纺织企业陆续进行设备、技术的改造升级,根据自身产品的需求,引进国外先进的技术和设备,同时进行着智能化、信息化管理模式的转变,“以机换人”的时代已经来临。2016年,我省纺织行业平均用工人数126.47万人,到了2018年,我省纺织行业平均用工人数为92.63万人。三年间,行业平均用工人数下

降了26.76%。

(一)搭建竞技舞台,发挥职工潜能

在广东省总工会、广东省人社厅的大力支持和指导下,广东省纺织协会从2003年开始至今,配合国家有关部门,在较具竞争力的纺织5个细分行业中选取了13个工种,累计组织开展24场次的纺织职工职业技能竞赛,为纺织一线职工搭建了“秀出真我”的舞台,在行业内形成一股竞技的热潮。

通过参加职工职业技能竞赛,有2人获“全国五一劳动奖章”,有4人获“全国技术能手”,有10人获“广东省五一劳动奖章”,有30余人获得省人社厅授予的“广东省技术能手”称号;共有213人获得各工种相应等级的职业资格证书(其中,中级工18人,高级工187人,技师8人)。

(二)培育工匠,树立标杆

1. 推荐评选行业劳模。全国纺织工业先进集体劳动模范和先进工作者的表彰工作,是由人力资源社会保障部和中国纺织工业联合会联合开展的,每五年评选一次。经我省评选推荐,近三届(2005年、

2010年、2015年)共有23个单位被授予“全国纺织工业先进集体”,18位同志被授予“全国纺织工业先进工作者”,118位同志被授予“全国纺织工业劳动模范”。

2. 培育行业工匠型人才。近几年,从省到地方各级相关部门,通过各类活动评选表彰了一批行业工匠,如“南粤工匠”“佛山·大城工匠”等,都有纺织人的身影。2018年,由广东省工业工会委员会、广东省纺织行业工会联合会、广东省纺织协会联合,共同评选出“广东省十大纺织大工匠”。

3. 创建工匠人才创新工作室。2018年,广东省工业工会委员会授予广东省创意设计产业研究会的周世康劳模创新工作室和佛山市南海永鸿纺织有限公司的张绍景创新工作室“2018年广东省工业系统劳模和工匠人才创新工作室”牌匾。此外,省内部分企业也根据自身条件设立创新工作室,如佛山市东成立亿纺织有限公司的“叶锦华劳模工作创新室”、德庆泰禾实业发展有限公司的“徐剑峰创新工作室”、佛山市安东尼针织有限公司的“劳模工作室”等。



2019年9月27日,2019年广东省纺织行业“泰禾杯”经编工职业技能竞赛举行。/资料图片

二、影响纺织产业员工职业发展的问题和受制因素

当前,随着全球经济发展进入深度调整期,数字经济、产业协作正在重塑传统实体经济形态,纺织服装制造业处于转换发展理念、重构竞争优势的关键节点。企业为实现健康、可持续的良性发展,在人才的使用方面各出奇招,在一定程度上起到了积极的促进作用。但是,在运行的过程中,“招工难”“不对口”“流动快”“成本涨”等问题仍然存在,其中招工难问题最为突出,如不引起高度重视,将成为制约行业快速发展的主要障碍。

(一)招工难

纺织企业招工难,已经成为行业普遍存在的问题。据调查结果显示,行业工人中,男性占 49.64%,女性占 50.36%;工人年龄 30 岁以上的占 62.98%,其中年龄 31-35 岁的占据主导(约占 27%),年轻人占比较少。主要原因有:

1. 新生代劳动者要求普遍较高。80 后和 90 后等新生代人员的家庭条件、受教育的程度不同,他们的择业观念发生了很大的变化,包食宿、加班带来的有限工资已经很难吸引他们,他们更重视个人发展前景、自由时间、工作轻松度等。

2. 企业自身原因。一是,企业对当前的用工形势研判不足,急于裁

员以消解成本压力,很多程度上伤害了员工对企业的感情。二是,部分企业过分控制人工成本,支付给员工的工资待遇偏低,导致员工流失。三是,部分企业的社会责任感比较欠缺,长期沿袭的“需要就招工、不需要就解雇走人”的用工模式,让员工没有安全感和稳定感。

3. 信息机制缺乏,招工带有盲目性。由于缺乏统一的用工信息发布和预警机制,使得企业在发生用工短缺的情况时,不能及时将有关信息向人力资源市场进行反馈,只是盲目地、各自为战地进行招工,而劳工方由于不能及时了解到企业用工需求情况,也就不能及时地选择适合自己的就业岗位。

4. 有一些企业,尤其是小微型企业,工资低、工作时间长、工作强度高、待遇差。员工在城市里用以维持基本生活的费用不断增长,加大了他们进城务工的成本。

(二)工人文化程度普遍不高

目前我省纺织行业从业人员文化程度仍普遍偏低,据调查结果显示,行业从业人员普遍文化程度偏低,企业一线操作工人初中学历占主要部分(约占50%),高中学历占30.18%;中高层的人员,大专以上学历不到30%,高技能人才及专业技术人才占不到10%。很多生产企业的一线工人对自身文化程度的提升意识不高,部分工人因三班制的工作模式,纵使操作技术过硬,因无时间对理论知识进行系统复习,也丧失了晋升的机会。高技能方面的人才,由于寻求更好的发展机遇及平台,流动性较大,尤其是近两年,减少的幅度较大。同时,各纺织专业院校培养人才的数量跟不上纺织行业发展的需求,部分纺织专业院校培养出来的学生,从事回本专业的占比不高。

(三)行业工人流动性较大

我省纺织企业以民营企业为主,受企业的生产规模、发展前景、所处地域、企业主重视程度等因素影响,企业给职工的待遇水平参差不齐,再加上企业员工,尤其是熟练技术工人的攀比心态,导致员工在企业间的无序流动较频繁。

据调查结果显示,在本企业从事年限3年以内的占比最大,达42.57%,在本企业从事10年以上的

占19%左右;薪酬在5000元以内的占66.22%,相对于物价及各项生活成本的攀升,职工认为主要经济压力来源于对父母、子女的赡养的占47.43%,来源于购房、购车的占35.63%;工作压力的主要来源有近30%的职工认为是工作量大,有约23%的职工认为来自于对未来职业发展的担忧;而离职的最主要因素中,“薪酬低”占34.39%位居榜首,“晋升机会”占21.29%位居第二,第三的因素是“工作环境及合作团队”,占18.59%。

由此可见,工资水平、发展前景、工作环境、各项配套的福利待遇,已成为行业职工流动的“风向标”。

(四)企业管理机制欠缺

由于纺织企业多数为生产、加工性质的企业,大多数企业更注重短期的利益,冲淡了企业与员工之间关系的维护,缺乏完善的激励约束机制,导致员工关系管理的缺失。据调查结果显示,有近50%的职工反馈,在企业与领导层的交流很少,其中,有近4%表示无沟通交流渠道;有约56%的职工表示,很少有机会参与到企业的各项大大小小的决策中。在激励、职业发展、授权等方面的失衡,导致企业员工需求期望的实现程度不高,企业主和员工心理定位差距较大,没有形成有效的心理契约,双方的满意度都较低。

(五)人才配套政策不足

1. 现有人才政策门槛太高,许多行业的职工表示无法够及条件申报,形同虚设。如现有的“扬帆计划”

“珠江人才计划”等人才优惠政策,只面向高学历、高层次、顶级拔尖类人才,数量少、要求高,行业职工基本无法达到申报条件。

2. 2017年国家公布的140项职业资格目录中,对于纺织行业11个大类专业,只批准纺织品和服装剪裁缝纫、印染、织造、纺纱、纤维预处理5个大类共12个工种,包括针织类在内的多个工种原有的许可被取消。由于我省为全国的针织大省,针织类相关工种的从业人员约占行业从业人员的80%,该目录的公布,导致我省的大部分产业工人无法获得相应的职业资格认定,相当一部分在企业从事多年的外来工技术骨干,在资格认定晋升的道路上也被堵住了,因而未能真正享受相应的政策待遇及奖励待遇。

三、广东纺织产业职工职业发展趋势分析

当前,纺织行业进入了一个新的发展时期,这个时期正是纺织行业产业升级的关键时期。一方面,由于传统纺织行业属于劳动密集型产业,随着我国人口红利的逐渐消失,再加上劳动力成本的不断攀升和行业长期的结构性缺工,产业转型升级刻不容缓。另一方面,一批优势企业正通过不断创新来提升竞争力。创新意识、品牌影响、创意文化、科技革命、创造力等等这些现代企业的要素正在影响纺织行业的发展轨迹。在新时代背景下,对产业工人的素质要求也不断地提升。产业工人

只有通过不断提升自我能力,努力跻身高端劳动力,才不会轻易地被社会淘汰。

1. 产业职工的队伍呈现逐年递减的趋势,随着“智能化”及“产业转移”的发展,广东省纺织产业将更加高度集聚于产品研发和市场销售的“橄榄球两端”,低端制造环节将向低成本区域转移,传统的劳动力密集型产业,将融合知识、科技等因素,各类高技能的技术研发人才,将为行业所急需;生产一线的操作人员,也将被赋予更多智能设备操作技能的要求。

2. 随着互联网与纺织的融合,在设计、生产、营销、物流等环节深入应用,将推动生产模式向柔性化、智能化、精细化转变,由传统生产制造向服务型制造转变。大数据、云平台、云制造、电子商务和跨境电商发展将催生新业态,对传统生产方式提出了挑战,这就需要能适应新的运营模式的管理者,运用现代化的管理手段,在企业管理、品牌运作、资本运筹等方面,把握时代的趋势,助力企业更好地发展。

3. 我省纺织产业在高端装备、高性能纤维、高端纺织品服装等领

域的生产制造能力在不断地增强,随着全球纺织产业与贸易新格局的呈现,“一带一路”将拓宽我省的出口贸易渠道,各类适应国际化经营和竞争的复合型人才将成为外贸企业的首选。

四、对策及建议

(一)政府层面

1. 加大对纺织产业工人的宣传力度。广东纺织对解决就业的贡献度是较高的,但是各级部门对纺织工人的认可度和支持度仍有待提高,导致纺织产业工人的荣誉感缺失。希望能从政府层面进行统筹协调,联合多部门,利用公交、地铁等公共宣传栏,加大对纺织产业工人(如劳模、工匠、部、省级荣誉获得者等)的宣传力度,让行业更多优秀的一线工作人员、科技研发人员为社会所认知,提升产业工人的荣誉感和社会认知度。

2. 制定符合纺织产业职工特点的人才优惠政策。当前,我省纺织产业的用工量在全省制造业中仍占有较大的比重(占全省制造业用工人数 7.4%,排第 3 位),但现有的人才

优惠政策门槛太高,对纺织产业职工的惠及力度不大。建议各地方根据发展的不同情况,尤其是纺织产业聚集地,鼓励中、高级技术人才到基层企业就业,出台落户、医疗、人才补贴、子女入托入学公立幼儿园/学校等系列优惠政策,减少高技能人才就业的后顾之忧,帮助产业吸纳人才、留住人才。同时,对区域龙头企业因订单减少开工率不足的,在企业采取补贴措施稳定员工队伍的同时,希望地方政府能给予适当的扶持资金补贴。

3. 解决技能人才培养具体措施的配套问题。根据《国务院关于推行终身职业技能培训制度的意见》有关精神,大规模开展职业技能培训,提高企业工人,尤其是一线技能工人的荣誉感与待遇,稳定人才起到非常好的促进作用。但由于国家公布的新的职业资格目录,导致一大批工种无法获得职业资格的许可和认定,对我省纺织产业工人的影响较大。我省是全国的纺织大省,希望相关部门能充分考虑我省纺织产业的优势与特色,为我省纺织产业工人的职业资格许可和认定指明方向。

4. 切实落实好企业的“减费”压



受访纺织职工整体学历不高, 提素愿望较迫切

- 企业一线操作工人中, 初中学历占约50%, 高中学历占30.18%。
中高层的人员中, 大专以上学历不到30%,
高技能人才及专业技术人才占不到10%。
- 24.77%希望开展岗位技能培训, 16.44%希望开展团队建设培训,
15.02%希望开展职业规划培训, 85%希望公司提供更多培训机会。

力。目前,企业的用工方面的成本压力不断增大,据不完全统计,用工的总成本占生产成本的40%左右,且呈不断上升的趋势。政府在落实好企业降税措施的同时,建议切实落实好企业的减费,帮助企业特别是中、小企业降低生产成本。地方政府重点应在创新降费上做文章,引导企业在粤港澳大湾区的竞争中寻找机遇。

(二)行业层面

1. 开展行业培训活动。积极开展各类培训活动,以满足行业企业职工的需求。据调查结果显示,有24.77%的职工表示希望开展岗位技能培训,有16.44%的职工表示希望开展团队建设培训,有15.02%的职工表示希望开展职业规划的培训,此外,信息管理、心理辅导、政策辅导等方面,也有不同程度的需求。通过开展各类专题培训,提升行业整体职工素质。

2. 开展行业技能竞赛。继续加大力度开展各类相关工种的职业技能竞赛,以赛促练、以赛代考,促成全行业生产与竞技相融合。竞赛要争取得到各级相关政府部门的支持,建立省市联动机制,提高全省产业职工的参与度。

3. 开展行业交流活动。利用粤港澳大湾区纺织服装同行的优质资源,组织企业之间的参观学习、技术交流、竞技活动,开阔技术工人的视野,提升综合素质。

4. 树立行业人才标杆。把行业工匠、劳模的培养作为一项长期的系统工程,深度挖掘行业的工匠型、

劳模型人才,并在网络、报刊、媒体等进行宣传报道,通过聚焦行业技艺拔尖、业绩突出的知识型、专业型技能人才,充分发挥人才标杆的示范和引领作用,在行业内传递一种爱岗敬业、刻苦钻研的正能量。

5. 开展行业职称评审和技能鉴定工作。加大行业职称评审、行业技能鉴定工作的宣传力度,增强行业职工的自我提升意识,鼓励产业职工积极的参与到职称评审和技能鉴定的工作中去;同时,通过联合各行业龙头企业、各专业技术人才、各职业院校的力量,组建高素质的评审、考评专家库,保证职称评审和技能鉴定工作的有效、高效开展,切实把行业技能人才的培养落到实处,为产业的转型发展提供内生源动力。

(三)工会层面

1. 企业工会。按属地管理原则,企业要积极成立基层工会组织,并充分发挥基层工会在公司管理层和员工之间的有效合理沟通、有效协调劳资关系、推动公司的企业文化建设、关爱员工等方面的作用,为企业营造一种“家”文化,提高员工对公司的感情,并将其转换为工作的动力,助力企业健康发展。

2. 行业工联会。2013年,广东省纺织行业成立了广东省纺织行业工会联合会。通过深入了解行业企业职工的发展现状及需求,充分利用对行业内企业管理较熟悉、了解行业职工工作特点和普遍诉求的优势,工联会要积极开展职工职业技能竞赛、职工培训等行业性活动,在行业树典型、立标杆。同时,工联会

要注重与各基层工会的联系沟通,宣传基层工会的优秀事例,带动并促进行业企业基层工会的组建和提升;与基层工会联合开展职工文体活动、知识竞赛等各类型活动,和谐行业劳动关系,把基层工会凝聚在工联会身边,使工联会的“大家庭”发挥大作为。

3. 地方各级工会。地方各级工会部门,在配套政策、经费等方面,鼓励支持企业成立基层工会,加大力度支持企业举办技能竞赛、培训、文体活动等各类活动,为企业职工提供更多的学历提升、扶贫济困、子女入学等方面的机会和帮助,协助解决企业职工的反应和诉求,充分发挥行业“娘家人”的作用,稳定产业职工队伍,维护职工的切身利益和产业职工的整体利益,凝心聚力助推行业转型、健康、可持续发展。

(四)企业层面

1. 企业要牢固树立“人力资源是企业最大的资源”的人才理念,加强人才队伍建设,从思想上转变观念,破除重物轻人的现象。

2. 制定企业人才发展规划。根据企业的实际情况,制定人才发展的短、中、长期规划,提出各个阶段人才发展的具体目标和措施。通过有计划、分步骤的人才队伍建设,逐步累计企业人才总量,建立科学合理的人才梯队,为企业的发展提供持续的人才智力支持。

3. 建立健全企业人才管理机制。

(1) 企业要关注企业职工的生活和收入水平,根据社会的发展水平适时地给予调整薪酬及福利待遇

遇。对专业技术人员攻克技术难关、完成重大项目、开发出新工艺和新产品等,根据贡献的大小给予一定的物质和精神的奖励,对有突出贡献的人才实行重奖,充分调动专业技术人才的积极性和创造性,为企业不断的发展壮大提供保障。对企业一线工人,企业在内部可以设置不同级别的“工人技师”,并按照不同等级每月给予适当的工作津贴,让一线工人感受到在企业工作的体面和尊严。同时,从个人品德、业绩能力、岗位职责等方面分别建立人才的晋升路径,使一线职工也有机会获得比其他职工更加优越的待遇,增强企业职工的归属感和责任感。

(2) 企业要积极推进企业文化建设,构建职工与企业共同成长的良好氛围。对在企业发展各个领域做出突出贡献的人才,加大宣传和培养选拔的力度,采取适当的评星定级等形式,为人才在实践中摸索出来的先进经验、方法和技术提供交流平台。同时,通过部门工作例会、技术交流会、职工信箱等多种方式,搭建企业各部门领导与职工的沟通渠道。

企业要积极支持成立工会,充分发挥工会的作用。通过建立工会、搭建各类沟通渠道,让员工了解企业的发展目标,适度参与企业管理;让企业了解员工的需求,为员工提

供各种机会及便利,有效地提升企业与员工的心里契约度,营造出“鱼与水”的良好工作环境。

(3) 企业应针对不同层级的员工,分别开设新员工培训,岗前、岗中培训,专项技能培训,以及拓展活动、技术分享会等各类培训活动,丰富员工的工作与生活之余,提高员工的理论与实操技能水平。在调查中发现,有 85% 的职工希望公司能提供更多的培训机会。通过开展企业内部的培训,既能让员工的知识充电、精神充电,提升职工的文化素质水平,又能为企业自身不断发展培养后续力量,使企业内部高素质人才得以薪火相传。㊟

(上接第 16 页)

2、加强建设管理。坚持“鼓励恢复重建,倡导维修改建,规范控制新建”工作方针,严格审批程序、加强现有阵地保护、新建和改造项目必须与地方实际相适应,量力而行,根据地区人口数、职工总数、会员总数合理确定建设规模和功能分区,综合前瞻性、兼容性、延伸性,不搞一刀切,不盲目求全求大。不得在项目资金不落实、配套资金不到位的情况下安排建设项目。

3、探索资产模式。根据各地党政对职工文化事业支持情况和工会经费结余情况,探索建立适合本地工人文化宫发展的资产投入和管理模式。如东莞市工人文化宫被市委市政府列入市属重点工程项目,建

设资金全额由市财政承担,目前资产由市财政局监管,业绩考核也由市财政局负责,运营经费中工会经费部分纳入市总财务预决算管理。

4、探索长效运营。按照“回归公益、聚焦主业、自主经营、依法监管”的要求,打造具有鲜明特色和社会影响力的服务项目,扩大工人文化宫的影响力,建立公益性导向与市场化运作方式相结合的运营机制。落实全总有关工会经费向基层、向职工倾斜的政策,制定工会购买服务制度,以工人文化宫承接服务项目等形式,支持阵地做优做强主业,充分激发其发展活力和创造力。如东莞市工人文化宫启用“自主运营,财政保障,专业管理,工会支持”的运营方式,即文化宫自主经营,市财政

给予经费保障,通过项目化方式委托专业机构管理,工会通过项目托管方式支持文化宫开展职工服务工作。佛山工人文化宫每年争取 800 万财政资金用于开展职工普惠性文化服务。广州市总工会给予为期 3 年、共 2800 万元的临时性补助,用于工人文化宫等事宜单位落实清理整改工作建立至今和政策保障。

5、强化绩效考核。研究制定文化宫高质量发展的制度体系,努力打造产权清晰、特色鲜明、管理规范、效益良好的工会文化服务阵地。强化文化宫指标考核导向,把文化阵地服务工作与工会其他工作同部署、同实施、同考核,实现高质量发展。㊟

□ 作者单位:广东省总工会

企业复工复产遇“四难” 工会可三举措精准施援

□ 邬云

当前疫情得到有效控制,深圳宝安区上下正全力推进企业复工复产,发展经济。为助力企业复工复产,帮助解决困难问题,区总工会组织人员走访企业 118 家,发放调查问卷 15000 多份,调查了解到当前企业复工复产面临着“四难”。

难题

一、企业用工缺口大,招工困难。

在抽样调查的 118 家企业中,春节前共有职工 27165 人,目前已复工 20157 人,缺口 5344 人,复工、缺工人数比约为 4:1。企业用工缺口较大、招工困难的具体情况和主要原因在于:

一是部分企业外地无法返岗员工较多。目前湖北籍员工无法返深,但有些中小企业湖北籍员工达四分之一到三分之一。另外,部分外省员工返深后需要隔离,也不能及时返岗。因深圳累计确诊超过 300 例,部分员工认为深圳属于疫区,不敢返深。

二是企业招工渠道有限。一些企业不能到街边摆摊招工,蹲在工业园里,招工效果不好。例如福园一路的企业菲菱科思,只能在润恒鼎丰工业园内招工。或者有些企业通过劳务派

遣中介公司招工,但这种方式企业增加了用工成本,职工的待遇却没有相应提高,钱都被中介赚走了,比如某公司给派遣公司支付 38 元/小时,但工人只能拿到约 20 元/小时。

三是部分企业的关键岗位湖北籍员工多,表现出来是企业缺工、招工难。例如深圳先进半导体材料有限公司,某技术保障部门 45 名员工中有 11 名仍在湖北不能返回,技术人员的招聘和培养非旦夕之功。

四是受疫情影响,企业订单积压,有的企业原来实行两班倒,现在只能让员工上白班,导致生产进度慢需要增加人手。

二、企业防疫物资短缺,购买渠道有限。

在调查的 118 家企业中,12 家企业提及防疫物资短缺,尤其是口罩缺少的问题。多数企业只能维持一个星期的用量。他们希望政府能够提供可靠、稳定的口罩购买渠道。

三、部分中小企业经营困难。

受疫情影响,部分 100 人以下的中小企业面临资金周转困难、订单减少、客户流失、来料和出货不及时等各方面问题,导致其经营困难。

反馈资金周转困难的企业有 28 家,占到被调查小微企业的 32%。

企业面临的资金周转困难的主要原因包括房租压力大、人力成本增加、贷款融资困难、客户回款不及时、原材料价格波动等。28 家反馈资金周转困难中有 15 家企业表示希望租金压力大。

部分企业面临订单减少、客户流失、市场销售疲软等问题,尤其是从事外贸的企业。某公司属于医疗器械口腔科义齿订制行业,国内目前无订单,而外贸客户因停工过长,导致 70% 的客户流失。

还有部分企业面临由于交通运输受阻导致的来料、出货不及时。某企业从事进出口贸易行业,由于航班受影响,企业生意也受到影响。

四、中小企业安排员工就餐困难。

为了防控疫情,企业应安排员工错峰、分批用餐,但部分中小企业根本就没有食堂,而由于很多餐饮企业尚未复工,企业订餐困难。在调查的 300 人以上企业中,多数企业有内部食堂,可以采取错峰分批用餐方式,员工自主选择自带餐食或由饭堂提供餐食,使用一次性饭盒餐具,部分餐桌使用挡板作阻隔。而 101-300 人规模企业中有 40% 企业内部没有食堂,100 人以内规模的小微企业有 83% 没有内部食堂,超



3月19日22时54分,深圳市首趟“点对点、一站式”集中精准输送湖北务工人员返深复工专列。抵达深圳北站。深圳工会为返岗的湖北乡亲们准备了“暖心复工防疫礼包”(含口罩、消毒洗手液等)。/ 资料图片

过三分之二企业用餐由员工通过自带、外卖等形式自行解决,其余企业采取统一订餐的方式。

建议

一、多平台解决企业用工难问题。

一是用好现有的就业用工对接服务平台,筛选规范企业,开设一线员工专场,为企业招工和职工求职搭建信息平台,必要时对应聘职工进行核酸检测。

二是大力宣传企业防疫工作的好经验好做法吸引员工。在调研中发现,部分防疫复工工作和宣传做

得好的企业,在招工方面具有较强优势,例如深圳莱尔德电子有限公司,通过新闻媒体宣传其防疫工作和针对职工的劳动保护,招工信息一发出来当天就招满人。

三是做好做强公益招工宣传渠道,减轻企业招工成本。

二、多渠道解决防疫物资缺少、采购困难的问题。

区各相关部门、街道为企业提供可靠防疫物资供应商联系方式,协助企业做好防疫物资储备工作。部分企业防疫物资充足,可充分发挥商会、工会的作用的平台作用,帮助解决一些企业物资缺乏的问题。大力宣传《省二十条》《市十六条》和

《区十条》中对企业的帮扶和优惠措施,为企业申请各类补贴提供便利。

三、多方式解决企业员工用餐困难的问题。

一是积极协助支持有条件的餐饮企业复工。二是区相关部门、街道对辖区内已复工的餐饮企业汇编成册,提供可送餐企业联系方式,协助企业职工解决吃饭问题。三是积极探索共享用餐。搭建共享平台,支持有条件的企业内部食堂对外开放,解决小微企业没有食堂的难题。四是企业内部可购买自助餐饮电器,比如微波炉、一次性餐具等,方便自带餐食员工用餐。④

□ 作者单位:深圳宝安区总工会

广东工会社工 在防疫和复工大局中闪耀专业价值

□ 杨婷

习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上作重要讲话时指出,工会、共青团、妇联等人民团体要组织动员所联系群众积极投身疫情防控;要发挥社会工作的专业优势,支持广大社工、义工和志愿者开展心理疏导、情绪支持、保障支持等服务。

一手抓疫情防控,一手抓复工复产,是党中央的重大决策部署,也是工会工作服务经济社会发展大局的具体要求。工会社工是工会社会化工作者队伍当中的重要组成部分,也是广东工会高度重视和悉心培养的专业人才队伍。他们以高度的政治责任感、庄严的专业使命感、严谨的专业操守和细腻的专业方法,参与到疫情防控和复工复产一线,为广东工会统筹推进疫情防控和经济社会发展贡献了力量。

一、胸怀大局,围绕疫情防控和复工复产工作大局发挥作用

疫情发生以来,广东工会社工

积极响应党和政府的号召,参与工会疫情防控和复工复产工作,充分发挥工会社工的敏锐触角,参与到社区、工业园区、工厂的疫情防控和复工复产工作中。

当疫情防控和复工复产的“信息发布员”。积极宣传个人防护、复工政策、劳动法律等知识,利用工作群、微信群、抖音小视频等方式开展宣传。

当职工群众的“防控示范者”。做好办公场所、家居清洁消毒工作,在和职工群众打交道时,主动保持距离,做好防护,指导职工群众科学防护。

当职工群众和基层同事的“情绪治疗师”。疫情防控工作压力大,责任重,是对所有基层干部的大考。疫情感染性强,也让许多职工焦虑不安。工会社工在一线工作当中,特别重视关注职工和同事的心理情绪状态,用专业方法帮助排解情绪,减少了不理性情绪和恐慌心理。

当职工信息的“安全守护人”。一些职工不愿意及时填报个人信息,担心有过疫区经历或者接触史

被曝光而遭受歧视。因此,工会社工帮助企业 and 社区收集员工信息时,特别注重保护职工隐私,不带偏见地对待隔离或就诊的职工。

二、用心服务,全程彰显“以人为本”的社工服务理念

工会社工按照科学防控、精准施策要求,配合党政、工会全面掌握区域内职工动态,分类收集职工诉求,将工会关爱帮扶服务精准到人。

一是配合做好关爱一线医务人员工作。省总工会针对援鄂一线医务人员家庭开展“一对一”结对帮扶工作时,全省工会社工主动担当,联系医务人员家属,建立家庭需求档案和服务列表,“逐项滚动式”协助解决,免除了医务人员的后顾之忧。截至3月7日,全省各级基层工会、工会社工和志愿者等已联系医务人员家庭2560户,协调解决服务需求(物资配送、家政服务、子女学习辅导等)100多项。工会社工竭尽所能,在全面服务的基础上,通过个案



3月5日,深圳,工会志愿者上门帮助援鄂医务人员家属维修电路。/ 杜南星 摄

管理模式开展“微管家”服务,得到了广大一线医务人员家属好评。

二是精准服务工会帮扶对象。江门工会社工活跃在社区和职工群众当中,排查因疫情而导致家庭生活困难的职工,第一时间向市总工会反映诉求,并通过市总工会紧急调动资源,协调了2680个口罩快递至全市536个困难职工手中,还为每个困难职工家庭发放了1000元困难职工防疫生活专项救助金,帮助解决了困难职工家庭的燃眉之急。

三是灵活应变助力解决企业用工短缺。工会社工动员企业工会干部发挥作用,倡导他们联系因疫情不能及时返工返岗的职工,为困在外地的职工提供口罩快递、返岗补贴政策、点对点接送车次等信息,帮助企业最大程度稳住职工的“心”。

三、链接资源,广泛动员社会力量参与当前各项工作

疫情防控是一场人民战争。工会社工在疫情中充分展现了社区社会动员能力,挖掘了更多社会资源和社区力量,参与联防联控工作机制。

一是动员了更多力量。多家企业工会积极分子在工会社工的带领下,参与企业的疫情防控监督工作,及时反馈存在的问题。

二是发挥资源优化配置作用。广州、深圳、东莞、珠海等地的工会社工,组织了理发师队伍深入到医院、工业园区、厂区,为职工送去理发服务;组织了家政、教师等行业人员为企业职工、医护人员家庭、职工子女提供志愿服务。初步统计,全省工会干部、工会社工、社会化工会工

作者和职工志愿者等共为40万人次开展了生活采购、老幼照护、心理咨询等疫情防控志愿服务。

三是联动其他社会组织共同发挥作用。工会社工对接工青妇和各方志愿者资源,引导各类群体做好分工和资源配置,增加了服务针对性的同时减少了资源浪费。复工复产过程中,工会干部和工会社工还积极借力,联动行业协会、商会等社会组织,收集企业意见,集中推动解决行业共性问题。

四、关注难点,积极倡导社会政策出台并推动落地

一是密切留意企业运营状况和职工思想动态。通过网络舆情、职工微信群、视频APP等平台收集的不稳定因素和风险点,提前做好就业和劳动关系的预警预判工作。

二是及时报告工会并提前制定预案。工会社工收集职工密切关注的劳动关系法律问题并分类,由工会邀请专业律师解答,引导职工依法理性维权、和企业共克时艰。

三是梳理复工复产的难点堵点,形成分析报告提交上级单位和相关职能部门。例如,广东工会社工以12351热线的数据为基础,梳理了一线医务人员的心理困境和产生的原因,提出了加强心理关爱、医务社工介入的对策建议。广东工会社工梳理了企业复工复产六大难题,并提出建议。相关材料已提交有关部门。①

□ 作者单位:广东省总工会

疫情下的三八节： 抗疫一线女职工赢得崇高敬意

3月8日，世界迎来第110个“三八妇女节”。与以往不同，在新冠肺炎疫情下，今年“三八妇女节”格外引人注目。

□ 南方工报社舆情室

国内媒体 正面宣传“三八妇女节”

1. 主流媒体发文致敬新时代中国女性

《人民日报》文章称，今年的“三八妇女节”很特殊。面对新中国成立以来在我国发生的传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的重大突发公共卫生事件，各行各业的女同胞挺身而出、坚守岗位、辛勤工作、英勇奋战，用无私无畏展现女性风采，以担当作为贡献巾帼力量。在这场同时间赛跑、与病魔较量的严峻斗争中，广大女同胞以“巾帼不让须眉”的昂扬斗志，发挥了“妇女能顶半边天”的重要作用。抗疫一线的“铿锵玫瑰”，用她们在这场严峻斗争中的行动和精神证明，她们不愧为新时代的中国女性，不愧为中华民族的巾帼英雄、女中豪杰！

2. 宣传疫情中女性医护人员典型事例

新华社文章称，她们是父母的女儿、子女的妈妈、丈夫的妻子，也是日夜奋战在抗疫一线最美的巾帼战士。在“三八妇女节”当天，国务院新闻办在武汉举行疫情防控一线巾

帼奋斗者记者见面会，分享展示她们的战“疫”故事与风采。《人民日报》头版文章通过典型事例描写女性医护人员在疫情中的故事及奉献精神。

广东省总工会 多措并举关爱女职工

1. 给全省女卫生健康工作者发出慰问信

3月7日，广东省总工会联合相关部门发出慰问信，向全省女卫生健康工作中，尤其是奋战在抗击新冠肺炎疫情一线的女职工致以节日的问候和崇高的敬意。

2. 表彰抗疫突出女职工集体和个人

在“三八妇女节”前夕，广东省总工会决定授予广州市第八人民医院重症医学科等20个先进女职工集体省五一劳动奖状，授予广州医科大学附属第一医院心血管内科二病区负责人、主任医师陈爱兰等30名先进女职工省五一劳动奖章。其中，有10个先进集体和20名先进个人来自抗疫一线。本次评选的重点是工作在医护、交通运输、环卫等

抗疫一线，且成绩突出、社会认可度高的女职工集体和个人。

3. 向省直千余名援鄂抗疫医务人员家属送鲜花

3月8日，广东省总工会开展“岭南鲜花馨千家 抗疫女眷庆三八”给赴鄂抗疫医务人员家属送花活动，全省1048户援鄂抗疫医务人员的女性家属收到慰问鲜花。

4. 专项经费支持抗疫定点医院建设“工会爱心妈妈小屋”和“工会爱心托管班”

3月11日《南方工报》报道，为关心关爱抗疫一线女职工特别是抗疫一线医护女职工，广东省总工会将拿出专项经费支持建设“工会爱心妈妈小屋”和“工会爱心托管班”。今年的200万元广东工会爱心妈妈小屋建设经费，将全部用于为本次抗疫省市52家定点医院以及驰援湖北派出单位工会建设爱心妈妈小屋；在爱心托管班建设工作中，重点对52家抗疫省市定点医院开展寒暑假托及全日托、临时托的，按托管班建设资金使用规定，将给予每家2至5万元经费支持。

5. 走访慰问一线环卫女职工

“三八妇女节”期间，广东省总



➡ 3月8日,广东省总工会开展“岭南鲜花馨千家 抗疫女眷庆三八”给赴鄂抗疫医务人员家属送花活动,全省1048户援鄂抗疫医务人员的女性家属收到慰问鲜花。/林景余 摄

工会开展走访慰问教科文卫、环卫、社区等抗疫一线女职工活动;在粤工惠 APP 举办“南粤女职工抗疫在一线”助力抗疫赠票活动,弘扬抗疫精神,为南粤女职工特别是抗疫一线女职工加油鼓劲。

3月6日下午,省总工会副主席张丽和省总女职工部、省住建工会负责人一行前往广州市海珠区慰问坚守在工作岗位上的环卫女职工。

广州中院 发布女职工权益保护典型案例

3月5日上午,广州市中级人民法院首次采用“线上+线下”的形

式召开女职工权益保护诉讼情况暨典型案例新闻通报会。当日中午,多个媒体迅速对事件作出报道。

媒体对于该事件的报道处理方式主要有两种:一是着重突出召开了通报会这一事实,如金羊网的《广州中院两年受理二审劳动争议案8785件,35.8%涉女职工权益》、大洋网的《女职工维权重心从“三期”待遇转到“调岗降薪”》、南方网的《广州中院:涉女职工劳动纠纷仍以工资争议为主》,虽标题完全不同,但内容都以通稿为主;二是重点描述通报会上公布的有代表性的个别案例,如大洋网的《皮革厂女工怀孕后申请调岗却被辞,获赔13万》、澎

湃新闻网的《广州中院发布女职工权益保护典型案例》等。

网友态度整体积极向上

综合网络观点分析,网友态度整体积极向上。

70%网友致敬女性同胞,祝最美的女神节日快乐,赞扬逆行的巾帼英雄。

10%网友肯定女性在当今社会中的作用和“半边天”的地位。

18%网友则认为应该提升女性在工作中的地位待遇。致敬不如加工资实际,升职加薪是努力做事也做好事的人应该得到的。👍

员工违规午休,不妨用其他惩罚替开除

2019年8月,海尔集团公司(下称“海尔”)4名员工因午休被巡查人员拍照后责令一周内办理离职,此事在我国社交平台上引起广泛讨论。2019年9月6日,就“员工因午休被解除合同”一事,海尔发表声明:所述4名员工并非在休息时间午睡,而是于工作时间在公共接待场所睡觉,其行为违反海尔员工行为规范,属一级违规,按规定应解除劳动合同。回归劳动法本身,劳动者是否拥有午休的权利?劳动者因在公共场合午休被用人单位开除又是否符合劳动法规定?

《宪法》规定:劳动者有休息的权利

我国《宪法》第四十三条规定,中华人民共和国劳动者有休息的权利。同时,我国《劳动法》规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。不过,我国法律法规并没有具体明确的关于劳动者午休权的规定,劳动者午休的具体时间、时长一般由用人单位自行决定。2011年6月,海尔发布了《海尔集团员工行为规

范(试行版)》,其中对员工违规行为及后果做出了明确的规定,海尔将违规分成三级,违规事项达到105条。“在公开场合午睡”,就属于被海尔列入直接开除的“一级违规”情形。这些规定是否符合法律规定?

最高法规定:通过民主程序制定的规章制度,可作为案件依据

我国《劳动合同法》第四条规定:“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。……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。”用人单位的规章制度是劳动者的权利和义务的载体之一,是用人单位内部的“法律”,用人单位以此为依据对员工进行管理。另外,《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。《最高人民法院



□ 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

关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条也规定:“用人单位根据劳动法第4条之规定,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。”那么,海尔4名员工有没有严重违反公司规章制度?

海尔员工午休被开除,合法但不一定合理

海尔的回应显示,海尔有明确并经海尔集团及各法人公司职代会讨论通过的公司制度和员工行为规范。

(下转第30页)

新冠疫情期间怀孕的女职工能申请休假吗？

□ 广东胜伦律师事务所

案件概况

网友周女士在“工人在线”网络问政平台反映：她是一家公司的财务经理，现已怀孕6个月。由于担心离家上下班可能感染新冠肺炎，加上检查发现胎儿的胎心异常，她希望能在静养，便向公司申请休假。公司领导组织了周女士的直属上司、同事研究了她的休假事宜。大部分同事认为，基于疫情和周女士情况考虑，她还是在家办公或休息为宜。由于财务经理一职承担着公司重要的职能，公司希望周女士在家仍需办公，审批好公司的财务事项。

在收到公司的反馈后，周女士认为虽然她的工作很重要，但自己每周只需在家办公三天即可，所以想再跟用人单位争取一下，希望每周有两天在家休假，于是特向省总工会的工会律师咨询：新冠疫情期间怀孕的女职工，能申请休假吗？

回复意见

2月2日，国家卫健委印发了《关于做好儿童和孕产妇新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》，明确孕产妇是新冠肺炎易感人群，要求进一步做好孕产妇新冠肺炎疫情防控工作。

2月27日，省人社厅印发了《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》。3月19日，省人社厅官方微博信号“广东人社”发布了《第一批疫情防控期间劳动人事争议典型案例》。学习两者精神可知：要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假，做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护；建议企业加强与此类职工的沟通，充分听取劳动者的意愿并予以妥善安排，避免引发争议。

因此，如果周女士希望在家休息，可以与用人单位协商。如果双方

可以通过平等、自愿的协商形式达成一致解决方案，那么可按照该方案执行。协商过程中，用人单位应当体谅职工的顾虑，职工也应当体谅用人单位的难处。此外，工会可通过积极为职工发声，促进职工和用人单位最终达成一致。

风险提示

问：怀孕女职工申请在家休假的，工资如何发放？

答：《广东省工资支付条例》第六十二条规定：“工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。”

工资的多少与职工提供劳动的数量和质量相关。如果职工休假，那么其所获得的工资可能就没有提供正常劳动那么多。但职工仍可与用人单位协商确定在家休假期间的工资发放标准。Ⓣ

(上接第29页)

公司制度中规定11:30-13:00之间，员工可自主安排就餐时间。4名员工并非在午休时间午睡，而是于工作时间在公共接待场所睡觉。4名员工的行为违反海尔员工行为规范，属一级违规，按规定应解除劳动合同。根据已知信息，若海尔公司

规章制度在制定程序上合法，4名员工也清楚了解公司相关规定，明知其行为会造成不良影响，仍违反规定在公众场合午休，那么根据《劳动合同法》第三十九条规定，海尔公司作出开除此4名员工的决定是合法的。

应当承认，每一个用人单位都

有在法律规范下制定适应自身的企业制度权利。用人单位并非需要明确给予员工午休的权利，但从常理来看，在员工违反单位规定午休时，除了直接解除劳动合同，或许用警告、罚款等梯度处罚方式，更能体现出一个人性化企业的温度所在。Ⓣ

新冠疫情期间职工在家办公工资如何计算？

□ 广东胜伦律师事务所

案件概况

网友刘先生在“工人在线”网络问政平台反映：他是一家手机软件公司的研发工程师，主要工作是收集用户的使用反馈、修复软件漏洞。新冠肺炎疫情期间，公司安排了大部分人员在家办公。如今，刘先生在家办公已经一个多月，但公司一直都没说在家办公会怎么发工资。他于是向省总工会的工会律师咨询：新型疫情期间职工在家办公的，工资该如何计算？

回复意见

在家办公和回公司办公，都能为用人单位提供劳动、创造价值。用人单位一般不能将两者区别对待。也就是说，员工在家办公的，一般应当视为提供正常劳动，用人单位应当按照正常工作的工资标准发放各项待遇。

但应注意的是，如果刘先生和用人单位之间签订的劳动合同约定“每天工作 8 小时，每周工作 5 天”，但刘先生在家办公期间每



天仅工作 6 小时，那么他每个月所获得的工资待遇将需按照实际工作时间的占比来折算。

风险提示

问：职工能否与用人单位协商确定在家办公的工资待遇标准？

答：新冠疫情令职工和用人单位都受到了影响。有的用人单位不得不开源节流，也有的职工愿意与用人单位共渡时艰。在这种情况下，职工能否就在家办公期间的工资待遇，与用人单位另

行协商一个工资标准呢？

《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”由于工资标准属于劳动合同中的必备内容，所以用人单位和职工之间可以在平等、自愿的前提下，对在家办公期间的工资标准进行协商。如果前述协商涉及多名甚至是几乎全部员工，用人单位工会也可以代表职工与用人单位进行集体协商。Ⓢ