

GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

廣東工運

广东省总工会主办 2020年第6期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流

聚焦城市困难职工解困脱困

/ 特别关注



广东互联网行业职工的劳动时间与权益保护调查报告

/ 调查研究

“中国+1”与全球生产链重组下的劳动关系创新

/ 调查研究





为逆行者歌唱

6月19、20日晚,由省文化和旅游厅、省总工会指导,珠江电影集团出品,省友谊文化有限公司、广东珠影乐团有限公司主办的“为逆行者歌唱”——大型流行交响诗画《我爱你中国》专场演出在广州友谊剧院上演。

中山大学附属第一医院等20家医院的医护人员代表,以及广州市各行各业的劳模代表、广州市公安系统的抗疫一线劳模干警代表等600余人受邀观看演出。

省文化和旅游厅党组书记、厅长汪一洋,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东等领导到场观看演出。

林景余/摄

广州市公安系统抗疫一线劳模干警代表在观看演出

抗疫一线医护人员代表
被精彩演出深深吸引

小朋友现场感受抗
疫人员的奉献精神

诗朗诵《我
爱你中国》





《广东工运》

2020年第6期

总第359期

主 办 广东省总工会
编印单位 南方日报社
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

投稿邮箱 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6月30日

01 月度大事**03 特别关注·聚焦城市困难职工解困脱困**

在广东工会决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚工作推进会上的讲话(摘要)

广东城市困难职工解困脱困阶段成果

广东城市困难职工解困脱困总体规划

江门:找准“雪中送炭”的时间窗口

惠州:念好“七字诀” 实施“五全法”

湛江:立足精准 严把识别关、施策关、成效关

茂名:因困施策,开展五类精准帮扶

云浮:采取“四个一批”措施 分类实施精准帮扶

18 调查研究

广东省互联网行业从业者的劳动时间与权益保护调查报告

“中国+1”与全球生产链重组下的劳动关系创新

25 人物风流

潮州花灯传承人黄韬:手工花灯“点亮”文化传承之路

27 舆情观察

劳动课成高中必修课,舆论:“落地不易”

28 维权讲座

《保障农民工工资支付条例》十问十答

30 案例分析

新冠肺炎疫情期间,用人单位能安排员工出差吗?

人社部出台《计划》 拟两年培训农民工 1400 万人次

《工人日报》/ 2020.06.04

为提升农民工职业技能和就业创业能力,人社部近日印发《农民工稳就业职业技能培训计划》(下称《计划》),决定在今、明两年开展大规模、广覆盖和多形式的职业技能培训,计划以在岗农民工、城镇待岗和失业农民工、农村新转移劳动力、返乡农民工、贫困劳动力等为主要培训对象,每年培训农民工 700 万人次以上。

今年政府工作报告提出资助以训稳岗。《计划》强调要以企业为主,组织开展在岗和待岗农民工以工代训,实现以训稳岗。支持企业吸纳农民工就业,面向新吸纳农民工开展以工代训。对中小微企业吸纳就业困难人员、零就业家庭成员、登记失业人员中的农民工就业,并开展以工代训的,根据吸纳人数给予企业职业培训补贴。

同时,支持困难企业开展以工代训。对受疫情影响出现生产经营暂时困难导致停工停业的中小微企业,组织待岗农民工开展以工代训、以训稳岗的,根据组织以工代训人数给予培训补贴。受疫情影响较大的外贸、住宿、餐饮、文化、旅游、交通、运输、批发零售等行业可将以工代训补贴范围扩展到各类企业。

全总:最大限度减少疫情和夏季高温叠加带来的不利影响

《工人日报》/ 2020.06.10

全国总工会近日印发《关于做好 2020 年职工防暑降温工作的通知》(以下简称《通知》),要求各级工会把服务和保障职工健康纳入工会工作的重要日程,提早安排部署。

《通知》指出,各级工会要准确把握国内外疫情防控和经济形势的阶段性变化,因时因势调整职工防暑降温工作着力点和应对举措。要推动做好工作环境定期消毒、工作

场所通风换气、加强作业人员个人防护、控制和减少人员聚集等工作;要统筹用好工会各方面资源,采取切实有效措施,最大限度减少疫情和夏季高温天气因素叠加给职工生产生活带来的不利影响。

此外,各级工会还将以职工需求为导向,开展形式多样的暑期服务职工活动,走访慰问奋战在高温一线的职工,督促并协助用人单位

开展防暑降温教育培训。特别是以室外露天作业集中、农民工集中的用人单位为重点,积极开展“送清凉”活动;以环卫工人、出租车驾驶员、交通警察、快递员等户外劳动者为主要服务对象,进一步规范和做好工会户外劳动者服务站点建设工作,解决“吃饭难、喝水难、休息难、如厕难”等现实问题,为高温天气户外作业职工避暑休息提供便利。

广东“国匠在线”上线 “大国工匠”高凤林讲述奋斗故事

《南方工报》/ 2020.06.23

6月20日,省总工会为广大职工素质提升、技能培训打造的网络服务平台——广东“国匠在线”正式上线。这是广东工匠学院作为全国首家工匠学院一直致力于为全省产业工人队伍建设改革和创新发展不懈努力的成果。

当晚9时,广东工匠学院负责人连线北京,邀请了中华全国总工会兼职副主席、大国工匠高凤林为广东“国匠在线”作了首播。高凤林围绕“成长、奋斗与创新”主题,讲述了自己坚守信念、不忘初心、不断学习、奉献岗位、实现价值的奋斗经历。

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东为平台正式上线致贺词《当好主人翁,建功新时代》。他要求,广东工匠学院要把“国匠在线”办好,能为广大职工搭建起学习的平台、交流的平台、切磋的平台、成长的平台。

筹资5000万 省总今年将为66.4万职工购买“住院二次医保”

《南方工报》/ 2020.06.11

近日,省总印发《2020年职工“住院二次医保”活动实施方案》(下称《方案》),明确2020年度,省总继续筹资5000万元,在全省开展为职工购买“在职职工住院医疗综合互助保障”(以下简称“住院二次医保”)活动。同时,从2020年6月起,省总将地方级在档困难职工也纳入“住院二次医保”保障范围。

《方案》明确,2020年度省总工

会继续筹资5000万元,为66.4万职工购买“住院二次医保”,其中工会会员职工65.5万人、在职在档困难职工6000人、劳动模范3480人。结合工会其他服务项目,争取实现向全省已建立工会组织并按要求足额上缴工会经费的单位职工至少提供一次工会免费服务的目标。

《方案》明确,“住院二次医保”的赠送名额分配向重点地区、单位

和职工群体倾斜,按照“取之于工、用之于工”和奖优扶弱的原则,向劳动模范和困难职工以及货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员等群体倾斜;以及向奋战在抗疫一线的单位、医护人员、基层职工倾斜;按照普惠性原则,向未获得过此项补贴的单位和群体倾斜。

成绩亮眼! 省总工会直播带货受热捧

粤工惠 APP / 2020.06.30

“今天参加直播带货活动,很开心、很过瘾、很实惠。”6月29日晚7:30至9:30,广东省总工会联合京东企业业务在京东直播平台和粤工惠上,开展了“促消费 惠民生 助扶贫”直播带货活动。主办方邀请了省总工会职工服务部部长、扶贫办主任陈昭庆,全国农业劳动模范、阳江市阳西县西荔王果蔬专业合作社理事长陈迪,京东企业业务华南区总经理李渊哲当“带货人”,为广东和湖北

的特色农产品、扶贫产品代言。

据了解,为助推解决受疫情影响的扶贫产品滞销问题,巩固脱贫攻坚成果,广东省总工会充分发挥工会组织优势,优选了湖北和广东韶关、梅州、阳江等地区的6件扶贫产品,以及10件特价商品,以“工会+劳模+直播+带货”形式为地方品牌代言,号召职工积极参与消费扶贫。

广东省总工会在直播带货的同

时,推出首期200万“扶贫消费券”,用以抵扣商品价格。后续还将推出4期“扶贫消费券”,总计1000万元的额度,一方面惠及粤工惠实名注册工会会员,另一方面助推扶贫产品的销售。

两小时的直播下来,有超过15万名网友在线参与。直播成绩单也很亮眼,扶贫产品河南浙有山川调味酱、珍贵仁阳春春砂仁、山风秋宝枣夹核桃热销。

广东编制劳动争议法律援助服务规范 指导法律援助人员助农民工“追薪”

《南方工报》/ 2020.06.25

近日,省司法厅出台《广东省司法厅刑事法律援助服务规范(试行)》《广东省司法厅民事法律援助服务规范(试行)》《广东省司法厅行政法律援助服务规范(试行)》《广东省司法厅劳动争议法律援助服务规范(试行)》(下称“四个《规范》”),作为广东省法律援助服务执行规范予以发布,进一步提高刑

事、民事、行政、劳动争议法律援助服务质量。

根据民事案件和行政案件办理过程中对法律援助人员代理工作的不同要求,广东省将《全国民事行政法律援助服务规范》拆分成民事法律援助服务规范和行政法律援助服务规范制订。考虑到广东省是用工大省,农民工是广东省法律援助的

重点对象,每年劳动争议纠纷案件占民事法律援助案件一半以上,广东省又将劳动争议法律援助服务规范从民事法律援助服务规范中拆分出来,专门就此编制劳动争议法律援助服务规范,指导法律援助人员通过调解、劳动争议仲裁、诉讼等方式帮助农民工追回劳动报酬,缓解劳资双方矛盾纠纷。

聚焦城市困难职工解困脱困

今年是全面建成小康社会收官之年,是脱贫攻坚决战决胜之年。6月2日,广东工会决战决胜城市困难职工解困脱困工作推进会在广州召开。推进会以视频会议形式举行,交流总结了2016年以来各地工会城市困难职工解困脱困工作情况,研究部署下一步工作的思路与措施。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升出席并讲话。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东主持会议。省总工会副主席张丽就省总近日印发的三个相关政策文件作了说明。江门等市总工会交流了相关经验做法。



领导讲话

在广东工会决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚工作推进会上的讲话(摘要)

□ 省人大常委会副主任、省总工会主席 吕业升

一、充分肯定成绩,进一步增强决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚的信心决心

近年来,全省各级工会认真贯彻落实习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神,在省委省政府和全总的坚强领导下,把城市困难职工解困脱困工作摆在重要位置,精心谋划、扎实推进、成效显著,2016年

以来,全省各级工会共筹集帮扶资金5.8亿元,帮扶困难职工76.2万人次,有15.6万户困难职工通过工会帮扶实现解困脱困,创造了不少好的做法和经验,在广大职工和全社会中引起良好反响。

一是统筹部署,落实责任。2016年,省总出台了《关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施意见》,对全省困难职工解困脱困工作做出全面部署。2017年,省总印发了四年工作规划和年度任



省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升出席会议并讲话 / 林景余 摄

务,明确了解困脱困的标准、时间、进度和路线图,并召开全省会议对解困脱困工作进行再动员、再部署。2018、2019年连续两年把我省困难职工解困脱困工作列入年度工会工作考核内容,列入《广东省深化收入分配制度改革任务清单》,积极融入全省脱贫攻坚大局。各市总都制定了困难职工解困脱困实施意见,各级工会都建立了一把手抓解困脱困的领导体制,全省解困脱困工作有力有序扎实推进。

二是完善制度,精准施策。省总在全国率先出台了《广东省困难

职工建档立卡实施细则》,进一步规范困难职工建档立卡工作流程;制定《广东省工会送温暖资金管理实施细则》《广东省工会困难职工专项帮扶资金使用管理实施细则》,建立了送温暖慰问、困难职工帮扶和生活保障服务相互衔接、层次清晰、各有侧重的梯度帮扶格局;与省民政厅、省信息中心共享信息,为精准识别困难职工提供有力支持。各级工会采取“四个一批”“十大行动计划”等措施,对困难职工因户施策、分类帮扶,切实保障困难职工家庭基本生活。2016年以来,全省各级工会向困难职工

实施生活救助24.4万人次,发放救助金2.39亿元;助学救助5.3万人次,发放助学金1.54亿元;医疗救助6.3万人次,发放救助金1.26亿元;职业培训、职业介绍、法律援助等其它帮扶4万人次,发放救助金3916万元。

三是积极探索,创新方法。各级工会组织勇于实践探索,发挥社会协同作用,推动政策资源、社会资源和困难职工需求精准对接,创造出一大批具有广东特色的经验做法。省总在省工伤康复医院建立试点,为住院工伤职工提供“八位一体”的工伤探视扶助服务;广

州市总推出每年投入超过2000万元的“住院关爱计划”，为全市因病住院的工会会员发放慰问金；中山市总运用“三工”联动服务模式，打造了“冬日暖阳”“住院暖心”等服务品牌；佛山、茂名、阳江等市总引入社会组织参与困难职工解困脱困工作，解决精准识别人手不足问题；汕头市总通过特困证制度，把困难职工纳入政府救助体系；刚才韶关、江门和惠州市总介绍的“医爱一公里”“五全法”“七字工作法”等经验做法，都从不同层面反映了各级工会推进解困脱困工作的亮点特色，值得借鉴推广。

经过各级工会共同努力，我省城市困难职工解困脱困工作取得了阶段性成果。全省工会建档立卡的困难职工由2016年的16.4万户下降至6196户，困难职工解困

脱困率达96.2%。特别是新冠肺炎疫情发生以来，我们认真开展调研、深入分析疫情给困难职工家庭带来的新问题，加强因疫情致贫、返贫职工帮扶工作，及时将新冠肺炎纳入职工医疗互助保障计划和困难职工帮扶基金保障范围，拨付送温暖专项资金5600余万元，用于慰问帮扶受疫情影响的低收入职工、感染病毒职工及病亡职工家属，扎扎实实把党的关爱和工会的温暖送到困难职工的心坎上。

取得成绩的同时，我们也要清醒地看到当前这项工作面临不少困难和问题。一是解困脱困工作时间紧、任务重。现在距离年底在档困难职工全面解困脱困也只剩半年的时间，全省仍有6000多户困难职工尚未解困脱困，且都是难啃的“硬骨头”。二是新冠

肺炎疫情给解困脱困工作带来新挑战。困难职工外出务工受阻，因疫情或患病返贫致困情况不同程度存在，帮扶工作也受到一定影响。三是有的工会干部对解困脱困工作的紧迫性、艰巨性认识不够。对政策的理解、运用存在偏差，存在畏难情绪、观望态度或盲目乐观心理。四是部分市工作开展不平衡、机制不完善。工作责任制、结对帮扶等机制尚未系统建立，困难职工认定和帮扶精准度有待提高。五是解困脱困方法表面化。有的地方只重视送钱送物等外部帮扶，忽视送政策、送技能、送文化来提升困难职工自我发展能力，已脱困职工返困的现象依然存在，等等。对这些困难和问题，我们要高度重视，采取有力措施，切实加以解决。

二、提高政治站位，深刻认识决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚的重要意义

今年是决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚之年。当前，脱贫攻坚已进入决胜的关键阶段，城市困难职工解困脱困工作也进入攻坚的关键时期。要深化认识，把决战决胜城市困难职工解困脱困

攻坚摆在更加突出的位置。

一要深刻认识决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚，是决胜全面建成小康社会、实现第一个百年目标的必然要求。

二要深刻认识决战决胜城市

困难职工解困脱困攻坚，是工会围绕中心、服务大局的必然要求。

三要深刻认识决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚，是履行工会基本职责、巩固党执政的阶级基础和群众基础的必然要求。

三、勇于责任担当，全力以赴打赢打好城市困难职工解困脱困攻坚战

当前，城市困难职工解困脱困攻坚战已经进入倒计时的冲刺阶段。

一是进一步明确目标任务。我们要达到困难职工解困脱困的“一个总体目标”，完成“两项重点

任务”。“一个总体目标”，即到2020年，现有建档困难职工全部实现解困脱困，同步迈入小康社

会。“两项重点任务”，即到2020年，所有能够脱困的困难职工家庭人均收入连续6个月超过当地低保水平，全部实现脱困；因重病、残疾等因素无法脱困的，通过纳入政府兜底保障和工会常态化帮扶，家庭生活水平达到当地低保标准，全部实现解困。对各类因素造成生活困难的职工会员，工会要全力以赴，实施帮扶，建档立卡困难职工全部实现解困脱困，一个都不能少；对在供给侧结构性改革过程中，部分因下岗失业或其他原因造成生活困难的职工群众，要协同政府落实好政策措施，解决好转岗、再就业等安置和社会保障问题。目标任务已经非常明确，各级工会要全力聚焦这一总体目标，切实抓好两项重点任务落实，进一步明确时间表、路线图，分解任务、倒排工期，精准到户、责任到人，明确每家每户困难职工解困脱困的时间、期限和责任主体。

二是努力克服疫情影响。习近平总书记强调，疫情对减贫进程会产生影响，我们必须采取有效措施，将疫情的影响降到最低。从实际情况来看，突如其来的新冠肺炎疫情对困难职工解困脱困进程难免会产生影响，解困脱困攻坚的任务更重了、要求更高了、难度更大了。面对困难，各级工会要准确把握总书记关于“疫情冲击是短期的、总体上是可控的”形势判断，积极采取措施有效应对疫情带来的困难挑

战，坚决把疫情耽误的进度抢回来，努力把疫情的不利影响降到最低。要认真落实分区分级精准防控策略，在做好疫情防控的前提下，积极创新工作方式，统筹推进疫情防控和解困脱困工作。要优先支持困难职工务工就业，在企业复工复产、重大项目开工、物流体系建设等方面优先组织和使用贫困劳动力，推动解决因疫情给困难职工外出打工造成的困难和障碍，鼓励企业更多招用困难职工。要密切跟踪受疫情影响的困难职工情况，对因疫情或患病返贫致困的职工，要及时建档立卡，及时纳入帮扶范围，及时落实好兜底保障等帮扶措施，确保他们基本生活不受影响。

三是建立健全困难职工长效帮扶机制。建立健全困难职工长效帮扶机制，对于巩固和拓展解困脱困成效，扎扎实实增强职工的获得感、幸福感、安全感具有十分重要的意义。各级工会要进一步加强职工普惠性服务制度建设，完善职工困难常态帮扶制度，推动建立预防相对困难职工家庭返贫返困的长效机制，严格落实“摘帽不摘责任、摘帽不摘政策、摘帽不摘帮扶、摘帽不摘监管”的要求。要加快建立防止返困监测预警机制，对脱困不稳定户、边缘易致困户以及因疫情或其他原因收入骤减或支出骤增户加强监测，及时掌握情况，提前采取针对性帮扶措施，巩固工作成果。要

推进职工生活质量提升行动，打造服务职工综合体，完善困难职工帮扶中心综合服务职能和社会化枢纽平台功能，推动形成“帮扶中心+服务职工社会基地+基层工会”区域性协作服务职工模式。要进一步完善困难职工帮扶、送温暖慰问、生活服务、福利保障等相互衔接、各有侧重的梯度帮扶服务体系，建立新的帮扶标准，让更多的困难职工群众纳入工会的帮扶范围，推动困难职工帮扶高质量发展。

四是采取精准帮扶措施。各级工会要积极整合运用各方资源，在党委领导和政府支持下，综合运用扶贫、社保、就业创业、互助保障、社会救助等各种政策，汇聚政府部门、公益慈善、社会组织、爱心企业等各方资源，有效对接困难职工实际需要，坚决兜牢建档立卡困难职工的基本民生底线。要全面掌握困难职工需求，按照困难职工建档立卡标准和流程，全面了解目前在档的6000多户困难职工的真实状况，深入分析致困原因，摸清帮扶具体需求，做到有的放矢、精准发力。要坚持分类指导、突出重点、破解难点，对有就业能力的，要加强技能培训，提供就业创业帮扶，增强家庭造血功能；对因病致困的，要推动将其纳入大病保险、医疗救助和互助保障，帮助解决看病难、看病贵问题；对低收入、无劳动能力的，要强化日常帮扶，定期给予生活补助。要注重激发困难职工内

生动力,始终坚持物质帮扶和思想引导并重,做到扶贫与扶志、扶智相结合,物质送温暖与精神送温暖相统一。

五是加大资金投入。各级工会要建立完善困难职工解困脱困经费保障机制,积极争取财政加大对困难职工帮扶工作的专项资金投入,进一步推动地方政府做

好帮扶资金配套工作。要在用好财政帮扶资金的同时,优化工会经费支出结构,加大对解困脱困资金和帮扶工作经费的投入,把有限的经费用在困难职工帮扶这个“刀刃”上。要不断拓展帮扶资金筹措渠道,多形式筹集社会资金,加大向社会组织购买困难职工服务项目,加强工会帮扶工作

软件、硬件建设投入。要加强帮扶资金管理,完善帮扶资金使用制度,严格按照规定的方向、范围、对象、程序使用,工会权益部门要加强与审计、财务和纪检监察部门的协作配合,对不作为、乱作为导致帮扶资金使用管理混乱的行为要严肃问责,发挥出帮扶资金的最大效能。

四、强化组织实施,切实把城市困难职工解困脱困攻坚各项工作落到实处

解困脱困攻坚越到最后越要把时间和精力用在抓落实、抓成效上。各级工会要切实加大工作力度,尽锐出战、攻坚克难、狠抓落实。

一是加强组织领导。各级工会主要负责同志要亲力亲为、善作善为,带头担当责任、带头研究谋划、带头部署推进、带头联系困难职工,一级带着一级干,一级做给一级看,充分发挥示范引领作用。各级工会要加大保障力度,注重引导更多资源向基层倾斜,充实一线帮扶工作力量,做到人员到位、责任到位、资金到位、工作到位、成效到位。要加大培训工作力度,分级分类组织好工会帮扶干部业务培训,为提高解困脱困水平提供组织保障。要加强能力建设,注意把年轻干部派到帮扶一线,让年轻干部在实践中经受磨炼、摔打,提高素质和能力。

二是加强作风建设。各级

工会要把推进解困脱困工作与践行群众路线、改进工会作风建设紧密结合起来,发扬求真务实、实事求是的良好作风,深入困难职工家庭,摸实情、出实招、用硬招,坚决防止急功近利、弄虚作假,坚决避免虚假脱困、数字脱困。要坚持真抓实干、埋头苦干,坚决反对形式主义、官僚主义,切实减轻基层负担,让基层扶贫干部心无旁骛投入到解困脱困攻坚工作中去。要加强调查研究,尊重基层首创精神,鼓励各级工会结合实际探索创新,创造更多可推广可复制的经验做法,扎实推动解困脱困工作向纵深发展。

三是加强督查问效。各级工会要以解困脱困工作成效第三方评估工作为契机,进一步建立健全帮扶工作绩效考核评估机制,完善综合性量化考核指标体系,以考评促实效。最近,省总将组织开展解困脱困工作挂牌督战工

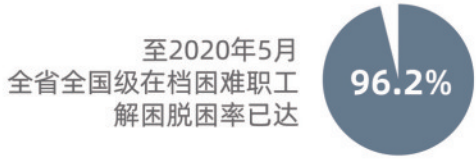
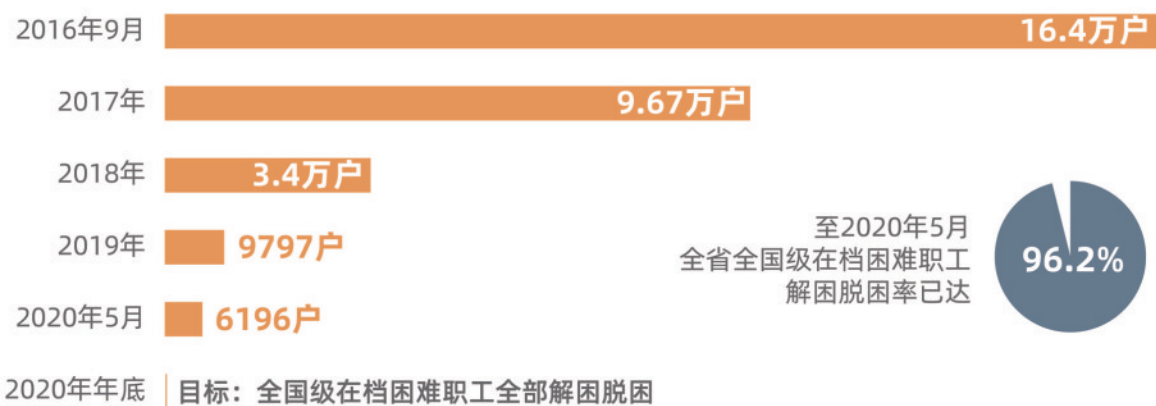
作,由省总领导牵头督战重点领域、突出问题、薄弱环节,对督战发现的问题和短板,查漏补缺、全面整改。各级工会要同步进行督查,通过定期检查、重点约谈、组织“回头看”等措施,对各级工会责任落实、工作进度和完成情况进行督查,一级带一级、一级督一级,在督查中压实工作责任,切实解决存在的问题。

四是加强宣传引导。各级工会要加大对困难职工解困脱困工作的宣传力度,依托工会报刊、网站、职工书屋、工人文化宫等工会宣传阵地和主流宣传媒体,重点宣传党中央关于脱贫攻坚的决策部署,宣传各地区各部门统筹推进疫情防控和脱贫攻坚工作的新举措好办法,宣传困难职工解困脱困工作成效和典型经验,宣传在困难职工解困脱困工作中涌现出的感人事迹和先进典型。要加强

对困难职工的思想引导。④



困难职工存量逐年递减



五年帮扶亮点纷呈

2016年以来全省各级工会
共筹集帮扶资金 **5.8亿元** 共帮扶困难职工 **76.2万人次**

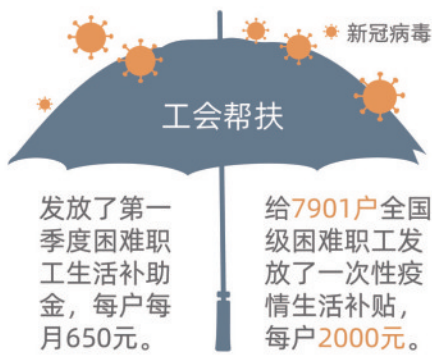
救助金额	类别	惠及困难职工
2.4亿元	生活救助	24.4万人次
1.5亿元	助学救助	5.3万人次
1.3亿元	医疗救助	6.3万人次
3.9亿元	职业培训 等其它帮扶	4万人次

大幅提高救助水平

全省工会多方筹措帮扶资金，困难职工帮扶水平不断提高。



疫期帮扶加大力度





一个总体目标 2020 年底，全省在档城市困难职工**全部**实现解困脱困，同步迈入小康社会。

两个重要任务



“七个一”工作举措



“四规范”要求



内容来源：《广东省总工会关于全面决战决胜城市困难职工解困脱困攻坚的实施意见》（粤工总〔2020〕19号）
《广东省总工会关于城市困难职工解困脱困挂牌督战实施方案》（粤工办〔2020〕17号）
《2020年广东工会决战决胜城市困难职工解困脱困工作指引》（粤工办〔2020〕18号）

典型经验

江门：找准“雪中送炭”的时间窗口

2016年全市困难职工5245户，2017年降至2605户，2018年降至819户，2019年降至544户。根据市场物价指数升高的情况，人均帮扶金额从2016年2500元增至2019年12500元，增长了4倍。

按照广东省委、全总、省总关于在2020年全面实现城市困难职工解困脱困的工作目标，江门市总工会成立工作领导小组，制定工作方案，统筹多方资源，凝心聚力做好城市困难职工解困脱困工作取得较好成效。

一、加强领导，精心策划

今年年初，市总党组提议并经市委市政府同意，江门市第十五届四次人民代表大会投票决定，把“实现城市困难职工解困脱困工作”纳入2020年度全市十件民生实事。2月，市总与市政府召开联席会议，审议确定《江门市2020年实现城市困难职工解困脱困工作方案》，明确了教育局、人社局、民政局、医保局等13个部门的责任分工，把城市困难职工解困脱困工作纳入政府部门困难帮扶工作体系。成立江门市总工会城市困难职工解困脱困工作领导小组，由市总一把手负总责，下设办公室及帮扶救助审核小组。3月，江门市总工会印发《江门市总工会2020年实现

城市困难职工解困脱困工作实施方案》，召开全市工会系统决胜脱贫攻坚动员大会，将任务分解细化到各市、区总工会，并明确了各阶段的任务及完成时间节点要求。

二、以工建促党建，构建困难帮扶大格局

今年春节前夕，市总联合市直机关工委开展“扶贫济困履使命”主题党日送温暖活动，组织全市党、政、群机关单位党员干部深入困难职工家庭，其中，78个市直党政机关部门的主要负责人上门探访慰问了255个困难职工家庭。市总工会为每户准备了2000元慰问金和慰问信，结对的市直部门也精心准备了一份300至500元的慰问品，整个主题党日活动向困难职工发放慰问款物60多万元。

春节上班后，市总与市直机关工委再度联合组织市直机关干部，开展“面对面沟通、点对点帮扶”主题党日活动，要求市直各部门由主要领导带队，联合用人单位工会、困

难职工居住地社区居委干部一同上门，并携带爱心企业捐赠防疫物资作为见面礼物，通过入户访谈，了解困难职工家庭防疫状况，帮助职工填报困难帮扶申请资料。

注重发挥机关党组织的牵引作用，推动形成党、政、群齐抓共管困难帮扶的工作局面，建立市直各相关部门落实《江门市2020年实现城市困难职工解困脱困工作方案》的联动机制。市总分别对接民政局、卫健、人社等部门公共服务，充分利用部门信息和资源共享，并整合慈善机构、企业等力量，把政府的医疗救助、就业安置、技能培训、子女教育、住房保障等优惠政策措施对接到困难职工的解困脱困服务中来。

三、求真务实，精准施策

市总坚持实事求是的原则，把精准施策、增强帮扶实效贯穿困难职工解困脱困工作全过程。2016年全市困难职工5245户，2017年降至2605户，2018年降至819户，2019年降至544户。根据市场物价

指数升高的情况,人均帮扶金额从2016年2500元增至2019年12500元,增长了4倍。

一是完善评价指标。在2019年出台的实施细则基础上,参考民政局、扶贫办的做法,结合实际,出台《江门市城市困难职工建档立卡工作实施细则(2020年修订版)》。

二是加强业务培训。培训坚持问题导向,自上而下,层级负责,责任到人,先后组织7场业务培训会议,确保各层级工作目标清晰,岗位职责及时间质量要求明确。

三是突出重点。首先,找准“雪中送炭”的时间窗口。今年春节过后,针对新冠肺炎疫情形势严峻,市

面“一罩难求”,市总积极争取市委市政府、市人大支持,筹集了一批一次性口罩,其中包括墨西哥爱国华侨捐赠给市人大的一次性口罩,通过顺丰快递将2680个口罩及一封引导职工做好个人及家庭成员疫情防控的《慰问信》送到全市536个建档立卡困难职工手中。同时,筹集55.4万元,给每个困难职工发放1000元防疫生活专项救助金,帮助困难职工解决疫情期间购置防疫消毒用品及家庭生活开支困难。其次,创新政策的宣传方式,确保困难帮扶政策应知尽知。在工会系统自上而下逐级布置落实任务的同时,3月9日印发《关于做好2020年城市

困难职工调查摸底的通知》,开通线上、线下两条“申报通道”,个人可以通过“江门智慧工会”网上申报;3月17日召开新闻通气会,通过江门日报、江门电台、江门电视台、南方工报等新闻媒体广泛开展宣传发动,利用微信公众号推送信息,通过“江门智慧工会”系统向25.6万名工会会员、近5000名领取返岗交通补贴的外来务工人员、2019年建档立卡的544名困难职工发送申报提醒短信;联合市教育局,通过各教育机构向全市近57万名的高中、初中、小学的在校生家长发出《致全市学生家长的一封信》,确保发动申报不漏一人。④

惠州:念好“七字诀” 实施“五全法”

自2017年年底以来,全市在档全国级困难职工数从1134户降到当前的258户(其中存量29户),1403户实现解困脱困(其中存量1105户,增量298户),完成解困脱困任务的97.44%。

惠州市总工会认真学习贯彻习近平总书记关于城市困难职工解困脱困的重要指示,坚决落实上级的决策部署,坚持念好“七字诀”、实施“五全法”,精准发力、精准施策、协调联动推进工作。主要做法是:

一、牢记一个“责”字,进一步提升政治站位

市总工会党组把困难职工解困

脱困工作作为重要的政治任务摆上议事日程,成立解困脱困工作领导小组,每年召开任务部署和督导会议推进工作落实。先后出台了《深入开展困难职工解困脱困摸底调查活动的通知》《困难职工解困脱困工作实施方案》《关于完善惠州市工会法律服务事项补贴支付暂行办法的通知》《帮扶资金使用管理办法》等制度文件,对关键环节进行细化。先后编印了《惠州市城市困难职工解困脱困文

件汇编》《惠城区城市困难职工解困脱困工作指南》,方便困难职工了解掌握相关政策规定。

二、强调一个“全”字,夯实解困脱困工作基础

为确保“一个都不能少”的总目标,惠州市总工会创建了建档立卡“五全法”。一是全员培训。2017年8月至11月,集中轮训20余场

次,确保工作人员准确掌握各项规定、标准和方法,此后每年组织解困脱困工作专项培训。二是全面摸排。对照建档立卡标准,对所有纳入帮扶的困难职工进行全面摸排。三是全面核查。在全面摸排的基础上进行再次核查。四是全程督导。市、县总工会对解困脱困工作进行全程跟踪督导。五是全面建档。对困难职工重新认定,列入帮扶,完成建档立卡。

三、突出一个“细”字,摸清困难职工底数

严格按照“一访二看三核四评”的工作程序开展工作。一访即两人一组入户调查;二看即看家庭主要成员收入支出和财产情况,核定家庭成员数及就业、读书、疾病情况等;三核即通过干部、群众和亲朋好友核实;四评即基层工会对困难职工的真实性、合理性进行评议,评议结果须公示七天。力求将困难职工情况摸清摸准。通过核查,建档立卡困难职工户数从2016年10月31日的5641户,核准到2017年12月31日的1134户。

四、严格一个“准”字,准确认定精准施策

根据困难职工的具体致困原因精准施策,分类帮扶。一是对于能纳入市低保的,协助纳入低保;二是对低保边缘户和经救助仍然困难的职工,加大生活救助力度;

三是对有劳动能力但未实现就业的,通过培训或职业介绍帮助就业创业;四是对因病致困的,通过大病帮扶或二次医保等职工医疗互助保障进行帮扶;五是对因子女上学致困的,实施助学帮扶等。

五、依靠一个“联”字,全面形成工作合力

市总工会主动向党委、政府汇报,推动建立了由十三个部门组成的市政府城市困难职工解困脱困联席会议制度。印发惠州市人民政府办公室《关于做好城市困难职工解困脱困工作的通知》,每年召开联席会议推进工作。争取市财政120万元帮扶资金,分三年拨付使用。2019年,协调市慈善总会30万元资金救助因重特大疾病致困的职工。

六、注重一个“动”字,及时更新困难职工档案

对建档立卡困难职工实行动态管理,及时核销及增补,确保建档立卡资料及时更新,精准帮扶。2017年核销档案4507户,2018年至2020年4月底,新增(含返困)全国级困难职工527户,已同步解困脱困298户。

七、关键一个“实”字,突出解困脱困工作实效

印发《惠州市总工会帮扶资金

使用管理办法》,及时调整帮扶标准。生活救助最高9888元/户;助学帮扶最高8240元/人;医疗救助上限为职工医疗自费部分。从今年开始,市总工会每年投入本级经费不低于150万元,用作全市79个镇(街)、工业园区职工服务站的项目经费补助,重点用于困难职工帮扶。疫情发生后,市总工会投入500万元防疫资金用于帮扶慰问、全额返还市总本级工会经费留成部分1500多万元、在“惠工会”App中设置“惠州招聘”和“心灵e站·抗疫版”,坚持工会推进防疫、复工复产与解困脱困工作有机衔接。通过“一对一”结对帮扶,发现一名防疫一线医务人员家庭困难,市总工会迅速提供“紧急救助帮扶金”、协调康复机构优先提供残疾人居家康复服务并按照标准为其建档立卡。

自2017年年底以来,全市在档全国级困难职工数从1134户降到当前的258户(其中存量29户),1403户实现解困脱困(其中存量1105户,增量298户),完成解困脱困任务的97.44%。今年3月23日,全市召开困难职工解困脱困工作会议,传达习近平总书记在决战决胜脱贫攻坚座谈会上的讲话精神,明确在档存量户力争在6月底前完成解困脱困,在档新增或返困户同步解困脱困,确保攻坚战圆满收官。④



4月28日,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东到湛江市麻章区太平镇开展脱贫攻坚挂牌督战调研工作,图为陈伟东一行在洋西村贫困户家中慰问。/王婷 摄

湛江:立足精准 严把识别关、施策关、成效关

2016年以来,湛江市建档的全国级困难职工由1600户降到现在的235户。

湛江市总工会认真贯彻全总、省总部署要求,紧紧围绕党和政府脱贫攻坚大局,全面落实2020年困难职工解困脱困目标任务,严把识别关、施策关、成效关,在精准建档、精准帮扶上不遗余力,2016年以来,湛江市建档的全国级困难职工由1600户降到现在

的235户,困难职工解困脱困工作取得较好成效。

一、严把识别关,确保建档精准

(一)注重动态管理,规范有序建立困难职工档案。2017年7

月起,市总工会在全市开展了困难职工精准识别工作,对照《湛江市困难职工建档立卡工作实施细则》重新梳理核查,准确界定解困脱困对象。在做好精准识别工作后,市总工会为困难职工统一印制了“困难职工解困脱困联系卡”,落实帮扶责任,为解困脱困

工作打好了基础。

(二)注重数据留存,不断完善困难职工档案管理。为规范系统记录,结合政策变化情况,湛江市总工会将困难帮扶、资金使用等有关文件整理成册,形成《帮扶工作指南》,不断完善工作台账,分门别类登记造册。

二、严把施策关,确保帮扶精准

(一)“造血式”帮扶。对有劳动能力、有就业意愿但未实现就业的城市困难职工,推动纳入政府就业扶持体系,同时提供就业指导、职业介绍等服务。在各级工会或人社部门组织的农民工专场招聘会、春风行动招聘会上,困难职工均列为重点服务对象,帮助困难职工解决就业难题。

(二)“阻断式”帮扶。把工会“金秋助学”作为阻断困难职工家庭贫困代际传播的重要抓手,帮助困难职工尽早实现“受助一人,成长一人,就业一人,脱贫一户”。开展困难职工子女“金秋助学”和“春季助学”活动,为困难职工子女提供助学救助。2017年来全市各级工会多渠道筹措资金1595万元。其中,资助在档困难职工家庭996户、困难职工子女1754人次,发放助学金274万元。

(三)“止血式”帮扶。开展困难职工“生活救助”活动,缓解困难职工生活困境。2017年来,全市各级工会共对1710名困难职工开展了走访慰问活动,发放生活救助金747万元。开展“住院二次医保”互助保险救助和大病救助活动,切实减轻困难职工医疗负担。

(四)“常态化”帮扶。在开展关爱农民工、关爱环卫工、夏送清凉、冬送温暖等服务项目中,对困难职工优先考虑、优先覆盖、优先保障,帮助解决困难职工生产生活难题。

三、严把成效关,确保帮扶成效

(一)制定指导文件,促进全市困难职工解困脱困工作有序开展。为促进全市困难职工解困脱困工作精准完成,市总工会制定了《湛江市困难职工建档立卡工作实施细则》《湛江市困难职工解困脱困工作规划(2017-2020年)》《关于下达2017年工会困难职工解困脱困工作任务的通知》等文件,指导各级工会困难职工解困脱困工作有序开展。

(二)召开工作推进会议,推动全市困难职工解困脱困工作规范开展。2017年至2019年期间,

市总工会牵头召开多个困难职工解困脱困工作推进会议,在会上传达全总、省总的文件精神,进行工作部署,切实推动各级工会困难职工解困脱困工作的规范化建设。

(三)争取党政重视支持,惠及全市困难职工家庭。一是配合市委市政府开展送温暖活动,助力困难职工解困脱困。积极主动协助市委市政府完成2020年春节送温暖工作,全市各级工会共筹集送温暖资金1300多万元,慰问困难企业600多家,走访困难慰问职工19000多户。二是联合市财政局,共同做好帮扶专项经费使用管理。根据省财政厅文件精神,将2020年省级困难职工帮扶专项经费150万元,用于各级工会开展生活救助、助学救助、重大疾病救助,并制订了《2020年省级困难职工帮扶专项经费使用分配方案》,切实做好困难职工帮扶专项经费的使用管理。三是制定督办制度,帮助困难职工解困脱困。

下一步,湛江市总工会将继续按照省总工会的部署要求,快马加鞭,保质保量完成困难职工解困脱困目标任务,在落实全面建成小康社会战略中发挥工会的应有作用。④

茂名：因困施策，开展五类精准帮扶

茂名市城市困难职工解困脱困工作取得了明显成效，困难职工人数从2017年的20678户减至目前的434户。

近年来，茂名市总工会按照全总、省总的工作部署，扎实做好城市困难职工解困脱困工作，确保困难职工与全市人民同步迈入小康社会。

一、摸清底数，建档立卡

茂名市总工会把城市困难职工解困脱困工作作为重大政治任务抓紧抓好，第一时间成立茂名市困难职工解困脱困工作领导小组，由市总主要领导亲自任组长，部署落实全市城市困难职工解困脱困工作。全市各级工会严格按照“一访二看三核四评”的方法对困难职工进行全面排查，重新认定，严格把好“三关”：一是精准识别关；二是对象公示关；三是审批建档关。截至2020年5月底，全市建档立卡困难职工减至434户。

二、健全机制，凝聚合力

市总工会积极争取市委市政府的支持，不断健全体制机制，推动工作。以市委办、市府办的名义转发了《关于〈关于对市直企业特

困职工在就医、子女就学等方面实行优待的请示〉的通知》，建立市、县两级困难职工帮扶工作联席会议机制，完善各项工作制度。先后出台《茂名市总工会关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施细则的通知》《关于做好市区困难职工解困脱困对象精准识别和建档立卡工作的通知》《茂名市困难职工解困脱困工作规划（2017--2020年）》《茂名市总工会关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施方案的通知》《关于做好困难职工入户调查工作的通知》等一系列制度文件，为做好困难职工解困脱困工作提供了制度保障。市困难职工帮扶工作联席会议各成员单位以签订“承诺书”的形式给予困难职工家庭在就业、教育、医疗、社保、水电和有线电视等方面提供优惠和帮扶服务。积极构建互联、互动、互补的帮扶服务网络，打造以市、县两级职工服务中心为骨干，镇（街道）、经济功能区职工服务中心为支撑、企业帮扶服务点为基础的帮扶服务平台网络，构建“全面覆盖、分级负责、上下联动”的工作体系和“救助、维权、服务”

三位一体的帮扶服务工作格局。

三、因困施策，精准帮扶

（一）就业帮扶。对有劳动能力和就业意愿但尚未实现就业的困难职工，有针对性地开展职业技能培训和就业服务。近年来，市总先后举办家政培训班12期、电脑培训班15期、厨师培训班13期、电工培训班9期，培训职工4012名，与国家开放大学合办职工学历教育考试2场。运用财政性资金举办的“南粤家政”“粤菜师傅”“广东技工”等专业化、精细化、特色化培训，帮助困难职工实现就业和再就业。

（二）医疗帮扶。对符合条件的因病致困职工，加强医疗保障力度，按规定给予医疗救助。几年来，累计为3.6万人次困难职工办理了职工互助保障计划，向1017名困难职工发放互助金160多万元。

（三）助学帮扶。几年来，市总工会共筹集资金1767.1万元，资助困难学生15981人次。同时，市总将“扶智”作为帮扶的一项重要内容，通过“助学成才”社会实践等活

动,增加困难职工子女工作经验,培养就业意识,提升就业能力。近年来,市总工会每年都接受2-3名困难职工家庭的高校毕业生来本单位实习,帮助困难职工子女实现就业18人,使15户困难职工家庭实现解困脱困。

(四)保障帮扶。对丧失劳动能力或领取社会保险金不足以保障基本生活的困难职工,通过推动将其纳入城镇低保制度、加大工会帮扶救助力度等措施,提供兜底保障。对因企业欠缴社会保险费或没有落实社会保险待遇的困难职工,督促企业依法补缴,落实社会保险待遇。通过“助保贷款”方式,为达到或超过法定退休年龄的在册人员缴纳中断缴费期间的社保费及其滞纳金,解决了达到或超过法定退休年龄特困职工由于欠缴社保费不能办理退休手续享受退休待遇问题。

(五)结对帮扶。开展工会干

部与困难职工家庭“一对一”结对帮扶,建立联系卡和联系电话制度,落实一户一档案、一户一计划、一户一措施。开展走访慰问活动,采取定期与不定期相结合的方式走访慰问困难职工家庭,落实每月电话回访一次,每季度入户走访一次,年底前开展一次慰问活动。

四、创新方式,打造品牌

(一)深入开展“职工有困难找工会、工会主动服务职工”活动。2005年以来,全市各级工会组织广泛开展“职工有困难找工会”活动,近年来,市总在不断总结经验,深化拓展活动内容和主题的基础上,又在全市各级工会中广泛开展“职工有困难找工会、工会主动服务职工”活动,受到了广大职工的热烈欢迎和各级党政的充分肯定。

(二)深入开展“主题探访、主动帮扶”活动。市总把“职工有困

难找工会”活动进行深化和延伸,将“困难找工会为工会”变为工会主动上门探访、帮扶困难职工。全市各级工会每月围绕一个主题,每月开展一次探访活动,在探访中发现职工有什么困难、有什么需要,然后有针对性地开展帮扶,提高了帮扶工作的主动性、针对性和实效性。

(三)建立工会“爱心超市”。为了保障困难职工的基本生活,茂名市总自2009年起建立了工会“爱心超市”,对建档管理的困难职工免费按月定量供应大米、花生油等基本生活物资。据统计,全市共建有工会“爱心超市”12家。10多年来,通过工会“爱心超市”为困难职工发放各种慰问物资达1.58亿元。

通过努力,全市城市困难职工解困脱困工作取得了明显成效,困难职工人数从2017年的20678户减至目前的434户。①

云浮： 采取“四个一批”措施 分类实施精准帮扶

自2016年年底至今年5月底,全国级建档立卡城市困难职工家庭从3234户减至目前的120户。

近年来,云浮市总工会整合各方资源,筹集资金1724.22万元,通过技能培训、金秋助学、医疗救助、

政策兜底等措施,精准施策帮扶,取得明显成效。经核查,自2016年年底至今年5月底,全国级建档立卡

城市困难职工家庭从3234户减至目前的120户,累计帮助3114户城市困难职工实现解困脱困。

一、提高政治站位，整合各方资源

云浮市总工会坚持以服务职工为中心的工作导向，抓住职工群众最操心最忧虑最迫切需要解决的实际问题，切实履行竭诚服务职工的基本职责。以每年向市委常委会专题汇报工作、召开政府与工会联席会议等为契机，通过人大代表、政协委员提案建议等方式，推动城市困难职工解困脱困工作纳入全市脱贫攻坚大局。市政府及时出台《云浮市城镇困难职工精准解困脱困奔康工作实施方案》（云府办函〔2019〕47号）（以下简称《实施方案》），整合市总工会、市人社局、市住建局、市医疗保障局、市教育局等15家单位的资源，推动社会保障、教育、就业、扶贫、住房、医疗保障等与困难职工解困脱困工作相关的政策资源进一步落实到位。全市上下按照《实施方案》要求，围绕2020年全面建成小康社会的总目标，通过实施精准帮扶和制度保障，实现困难职工家庭“两有五保障”，逐步形成了党委领导、政府主导、工会牵头、部门负责、社会参与的工作格局。同时，通过实施“三工联动”模式，统筹协调40家职工服务类社会组织，充分发挥其教育培训、医疗卫生、法律援助、慈善帮扶、心理援助等专业优势，参与困难职工解困脱困工作，

共同为困难职工提供上门慰问、情况调查、心理疏导、慈善帮扶等社会化、专业化服务，聚合社会力量共同推进城市困难职工解困脱困工作。

二、加强建档立卡，坚持精准施策

云浮市总工会严格执行全总、省总有关认定困难职工的标准和要求，以“职工家庭人均收入低于所在地城镇最低生活保障标准”为主要依据，按照“分级负责、精准识别、一户一档、动态管理”原则，不定期开展困难职工摸底排查，建立困难职工档案、发放联系卡，建立“一帮一”结对帮扶制度，把符合条件的困难职工及时纳入工会帮扶工作管理系统。并积极对接市民政、人社、扶贫等部门，让符合条件的城市困难职工家庭都能享受到政府相关政策的帮扶。与此同时，市、县两级总工会针对困难职工家庭的具体致困原因和脱困需求，采取“四个一批”的措施分类实施精准帮扶，即：对有劳动能力且有就业意愿的困难职工，通过加强技能培训、提供创业援助等方式，以就业创业解困脱困一批；对因企业欠缴社会保险费或没有落实有关社保待遇的职工，将其依法依规纳入国家社会保险制度覆盖一批；对因病致困的职工，将其纳入基本

医疗保险、大病补充保险和职工互助保障计划帮扶一批；对符合低保条件的困难职工，通过社会救助等措施兜底一批。据统计，在已实现解困脱困目标的3114户职工家庭中，医疗救助疾病治愈395户，培训就业471户，子女助学毕业实现就业875户，政策兜底502户，家庭人均收入达到脱困标准871户。

三、压实工作责任，确保完成任务

云浮市总工会五届十次全会要求，全市各级工会组织要进一步提高政治站位，紧紧围绕全面建成小康社会目标，把帮扶城市困难职工家庭解困脱困的政治责任牢牢扛在肩上，把任务紧紧抓在手上。对目前已建档立卡仍未脱困的120户城镇困难职工，进一步压实帮扶工作责任，采取“三工联动”一对一对接，一户一策精准帮扶的措施，实现再就业15户、子女毕业实现就业40户、纳入大病保险和医疗互助保障53户、纳入社保制度覆盖6户、社会救助兜底6户，切实帮助这120户困难职工在今年内实现“家庭人均月收入连续6个月超过所在地城镇最低生活保障标准”的目标，确保与全市人民一道同步迈入小康社会。④

广东省互联网行业从业者的劳动时间与权益保护调查报告

□ 广东省民营企业工会联合会

摘要:基于广东省517名互联网从业人员和四家互联网公司的调查资料发现,互联网行业从业人员总体的工作时间较长,加班是“常态”,但真正符合“996”的从业人员比例并不高,广东省互联网行业工作时间约53.2小时,低于广东省全职工作者的平均工作时间。全球化带来的世界范围内的市场竞争,行业、企业管理制度,技术环境,法律法规和个人能力是我省互联网从业人员加班的主要原因。信息技术发展带来的工作-生活时间界限模糊和雇佣关系不稳定、工会职能发挥不足、劳动过程中的柔性控制和“996”工作制所拥有的深厚的社会文化土壤是当前治理加班面临的主要难题。解决这一难题从政府、企业、工会、劳动者四个层面着手。

关键词:“996”工作制,加班,互联网,劳动时间,权益保护



改革开放以来,我国经济社会快速持续发展,劳动者收入水平不断提高,社会保障制度也不断得到完善,但实际工作时间并没有呈现缩短的趋势,根据《中国劳动力动态调查报告2017》的结果显示,从2012年到2016年间,雇员的加班时长和有偿加班时间均有较大上升,分别同比增长17.26%和25.53%。“熊猫眼”“身体被掏空”“过劳死”

成为网络热词,加班成为职场“新常态”、新“文化”^①。近期互联网行业“996”^②工作制的讨论席卷舆论场,引发了人们的广泛讨论,折射出当前我国在劳动时间保护上存在的一些漏洞。然而这些讨论往往缺乏经验数据的支持,互联网行业的工作时间与权益保护究竟如何,依旧是一个黑箱,基于此,本文基于广东省调查数据,尝试对这一

问题进行澄清。

一、从业者劳动时间及其权益保护现状分析

本文以类似滚雪球的抽样方法获得了517名在广东从事互联网行业的劳动者的数据资料。样本特征如下:25岁或以下从业人员接近一半,26-30岁从业人员占比

33.65%，31-35岁从业人员12.57%，36岁及以上从业人员占5.42%。男性占72.92%；未婚人员占74.85%；54.93%的从业人员拥有本科学历，11.22%的从业人员拥有研究生学历；57.31%的互联网从业人员年收入超过15万元。

1. 客观上符合“996”的比例较低

调查显示，45.84%的从业人员认为自己目前的工作状态非常符合或比较符合“996工作制”。日工作时间在8小时及以下的只占18.76%，54.16%的互联网从业者日工作时间在8小时-10小时，20.31%的从业者日工作时间在10小时至12小时之间，日工作时间超过12小时的占6.77%。从休息时间看，超过九成从业人员每周可以休息一天及以上。总体上，客观上每天工作时间超过12小时且每周工作六天的比例并不多，以周工作时间超过70小时算为“996”，比例为7.34%，远低于主观上认为自己工作非常符合或比较符合“996工作制”的比例（45.84%），表明“996工作制”实际上没有那么严重^③。

根据中国劳动力动态调查2018年数据，计算所得我国全职工作者的周平均工作时间为52.2小时，广东省全职工作者的周平均工作时间为53.6小时。从全国水平看，制造业从业者（54.7小时），建筑业从业者（56.1小时），交通运输、仓储及邮电通信业从业者（53.8小时），批发和零售贸易、餐饮业从业

者（61.8小时）的周工作时间均超过互联网从业者。尽管我省互联网行业工作时间普遍较长，约53.2小时，但相比较而言，低于我省全职工作者的平均工作时间。

2. 自我奋斗与企业压力致加班差异

调查显示，82.4%的从业人员报告上个月有加班，其中平均每人上月加班29.5小时，但只有27.27%的人得到了加班费，33.46%的人员没有得到任何补偿，32.69%得到补休、绩效等补偿。从业人员中自愿加班的比例为35.98%，非自愿加班的比例为17.99%，“有时自愿，有时非自愿”的比例为46.3%。自愿加班的最主要目的是提升自我（72.39%），其次是为公司分忧（66.76%），再次是获得升迁机会（60.56%）和增加收入（53.24%）。非自愿加班主要是因为工作量大（71.29%）、公司加班文化（60.19%）、加班被纳入考核晋升中（59.56%）、自我工作效率太低（48.28%）和单位规定必须加班（37.3%）。可见，互联网从业人员自愿加班是源于奋斗精神与自我实现的需要，而非自愿加班则来源于工作量、加班文化和晋升机制等企业组织方面的原因。

3. 员工劳动权益总体保障状况较好

互联网从业人员的劳动权益保障总体较好，主要表现在：一是企业一劳资双方的劳动关系较规范，86.46%的从业人员“签了劳动合同”。二是互联网从业人员的社会保险和福利保障较完善，医疗保

险和养老保险的参保率分别为88.39%和84.92%，失业保险、工伤保险参保率都在70%以上，生育保险的参保率为62.09%，住房公积金的购买率为71.18%，还有18.96%的IT人员购买其他保险，没有保险的仅占7.35%。

4. 工作压力较大引发身心健康隐忧

从业人员面临学习压力、适应行业技术变化的压力等。年龄跟不上变化是从业者最担心的问题（58.99%），学习新技术压力大也是很多从业者的压力来源（44.49%）。此外，31.14%的从业人员担心职业发展前景不好，28.05%的从业人员担心收入不稳定，15.47%的从业人员担心客户不稳定。51.26%的从业者担心加班过多损坏身体健康，且实际健康状况也不容乐观。仅有38.32%的从业者认为自己身体比较健康，认为自己身体一般的占比42.17%，认为自己身体不太健康的占比19.53%。超负荷的工作不仅影响身体健康，还会对心理健康造成影响。76.79%的从业者表示近期感到沮丧或焦虑等情绪，仅有15.09%的从业者近期很少感到沮丧或焦虑，8.12%的从业者近期没有感到沮丧或焦虑。从睡眠情况看，互联网从业人员平均睡眠时间每天6.9个小时，其中37.84%的人员每天睡觉时间小于7小时；63.33%的人士曾因工作压力或生活压力导致睡眠问题；仅有36.94%的人很少或没有睡眠问题。

二、互联网行业加班成常态的原因分析

1. 行业生态看,项目制、突发性、高竞争性引发加班

互联网行业通常将项目^④作为主要生产方式,而进度控制是项目管理最重要的内容之一,项目推进由项目经理(PM)统筹、研发人员(RD)落实,在截止日期前完成项目是这一行业人员加班的重要原因。此外,突发性的软件错误(bug)修补是互联网从业者加班的另一原因。上班时间前、下班时间后,甚至凌晨遇到bug需要紧急处理,是互联网从业者的常有之事,加班难以避免。一些互联网企业将产品上线后的bug率作为员工的主要考核指标,上下班前后超时处理bug不算加班,只有通宵或周末处理bug才会安排补休或发放补贴。

2. 企业组织:绩效体系、加班文化、环境助推加班

首先,公司的绩效评估体系会对加班行为产生影响。公司往往将员工是否愿意加班作为判断他们对组织的贡献大小、是否具有领导潜质、能否获得晋升的重要标准。其次公司的加班文化会在无形中迫使员工“自愿加班”。不少互联网企业倡导员工为公司事业而奋斗,并引导员工将公司事业与个人奋斗结合起来,使员工“自愿”奉献。调查显示,超过六成的从业人员因为公司存在加班文化而非自愿加班。再次是效益较好、规模

较大的企业会通过提供健身房、餐厅等各种有利的工作环境将员工留在办公室内,“引诱”员工自愿加班。调查发现一些互联网公司会为员工提供加班福利,改善员工的加班环境,缓解他们对加班的排斥心理。

3. 技术环境:技术更新、人才竞争导致更努力工作

互联网行业高频的技术更新和激烈的人才竞争进一步导致了互联网从业人员加班。高频的技术更新和激烈的人才竞争意味着这一行业的从业人员必须不断适应新变化、学习新知识,知识更新是加班的一项重要原因。本次调查显示,提升自我是他们自愿加班的最主要原因;但这种自愿加班既可能源于自身的自我实现欲望,也可能源于行业竞争压力,调查中从业人员普遍担心年龄大跟不上变化和新技术压力大正说明了这一点。互联网从业人员的“自愿加班”仍然与行业技术更新快和竞争激烈的特征相关。

4. 法律法规:权益保护漏洞导致企业“合法”加班

“996”制度明显违反《劳动法》《劳动合同法》等法律法规的规定,企业在实践中,采取让员工签署自愿加班协议等措施,规避法律风险。即使个别企业安排了员工超时加班,员工为了生存,获得高薪酬和体面的社会地位,更好的职业发展等,也只好敢怒不敢言。即便少数想维权的员工,也会面临着诸多困难,例如时间成本高、就业难

等。“996”之所以成为行业内约定俗成的一种“惯例”,也有一个原因是已建的企业工会也没有发挥好维护员工合法权益的作用。

5. 个体特征:自我成就、工作能力不足等引发加班

个体劳动者背后有一整套社会关系网络来支撑、约束他们的加班行为。因此,个人的社会人口特征如性别、年龄、婚姻状况、子女数量等都可能是影响人们加班的重要因素。本次调查发现,年龄、婚姻、户口等因素与加班有关。自我驱动型人格、富有责任心和成就动机较强的人更经常加班。成就动机较强的员工以解决实际工作中的问题与挑战为目标导向,这一目标导向促使个体规范自己的行为,自发向取得创新绩效的方向投入时间、精力和其他创新资源。为实现特定目标而增加工作投入即出现加班,如调查显示自愿加班最主要原因是自我提升,即追求自我成就。

三、劳动时间与权益保护面临的问题及挑战

1. 信息技术模糊了工作—生活时间,改变了雇佣关系

笔记本电脑、手机、电子邮件等信息渠道模糊了劳动者的私人时间和工作时间的界限,造成了工作无孔不入的情形。一个电话、一封邮件就可能让员工在家加班或者花时间去考虑工作的事情,私人时间被工作时间殖民化了,家里家

外都成了职场。且信息技术的发展,带了新的专业性、技术性职业,企业可以以项目外包的形式,或者使用非正式员工,在更大范围内选择更低廉的互联网从业者来取代正式员工,导致雇佣关系不稳定,员工不得不更加努力工作以获取稳定的工作。信息技术变革带来的劳动时间延长,对当前缩短劳动时间和保护劳动者权益带来了巨大挑战。

2. 工会覆盖率低及员工参与率低限制了其职能的发挥

工会在保障互联网从业者权益方面作用有限的原因在于:

一是互联网企业工会组建率较低。只有32.69%的互联网从业者报告称其所在单位有工会,且员工参与率工会的比例低,其只有18.96%的员工是工会会员。调查的大多数互联网企业属于创业型或成长性企业,更关注生存发展,对建立工会缺乏内在动力。

二是工会在实际运作中未能发挥其应有作用。工会通常只保障劳动者的“底线型权益”,无法保障劳动者的“增长型权益”,“安抚性”大于“保障性”。调查显示,只有21.28%的从业人员称工会对其有帮助。

3. “被管理的心”:劳动过程中的柔性控制导致治理难

调查显示,超过一半(54.74%)人认为出于个人自愿的加班无可厚非,45.07%的人认为政府没必要规范“996”或视情况而定。很多从业者没有意识到正在被剥削而加

班的原因在于,互联网企业通过劳动过程控制,实现从管理人的“手”到管理人的“心”转变。与传统制造业及低端服务业中资方采用科学管理方法、通过生产过程的流程化与标准化来管理工人的“手”不同,在互联网行业等中高端服务业,资方以人力资本理论推动劳动者的自我实现与自我投资,以个人价值理论推动行动者的自我约束与自我管理行为,从而使劳动控制过程深入到劳动者的思想中去。通过管理劳动者的“心”,资本不仅能够以更少的抵抗来使劳动者加班,还能以更低的成本甚至是无任何薪酬的方式来使劳动者加班。

4. 深厚的勤劳奋斗文化让“996”工作制被社会认可

传统文化上,“天将降大任于斯人也,必先苦其心志,劳其筋骨,饿其体肤,空乏其身,行拂乱其所为,所以动心忍性,曾益其所不能”“三更灯火五更鸡”的刻苦行为视为一种美德,为实现目标付出额外努力的行为在社会上受到广泛认可。这种文化认可甚至演变成一种文化压力,“年轻就要舍得拼”成为社会对年轻人的要求,拒绝过度劳动、追求休闲娱乐的行为被指责为“懒惰”甚至“堕落”。在这种情况下,互联网行业“996工作制”与为追求成功而付出额外努力的观点不谋而合,受到广泛认可。互联网行业从业者的薪酬待遇和工作条件大幅优于大部分其他行业的事实进一步强化了这种认可。进入实行“996工作制”的互联网行业

甚至被认为是,获得了努力拼搏、实现人生价值的机会。

四、加强互联网企业员工权益保护的建议

1. 政府:“惩”“治”兼顾,构建和谐劳动关系

首先,加大对类似“996”工作制的惩罚力度。针对互联网形势的变化、发展,及时修订完善相关法律法规,填补法律空白,消除执法盲区。如明确互联网企业用工性质的界定,解决打法律“擦边球”,以“劳务合同”代替劳动合同的问题;再如加大对不签订劳动合同等违法行为的处罚力度,提高违法成本,从法律层面做好互联网企业职工权益维护和保障工作。其次,完善政府、企业、职工(工会)三方协调机制,创新劳资关系治理。建议我省出台相关法律法规来界定三方主体的职权和功能范围,规范三方的具体权利和义务。建立间歇休息制度,以确保当天下班至次日上班之间有一定的休息时间,强制要求企业严格把握劳动时间。

2. 企业:“纠”“整”结合,强化企业社会责任

首先企业应建立社会责任报告机制和劳动权益报告机制。公布企业履行社会责任的现状、规划和措施,报告当前员工的工作时间、工作强度和工资支付等情况,主动接受利益相关者和社会的监督。

其次,实行互联网企业劳动权

益自查报告。清理企业规章中与劳动法规违背的规定,坚决禁止类似“996”的工作制度。

三是企业与工会组织建立协商机制。互联网企业和工会组织应该共同协商制定合理的加班制度,对劳动定额和加班费用进等问题制定符合行业标准、反映员工意愿、切合企业实际的制度,不能违反劳动法以及相关法律制度,保护员工的生存发展和合法劳动权益。

四是企业要重视企业文化建设。建议企业建设积极正确的企业文化,转变企业文化的核心,鼓励和倡导创新精神,追求创造性发展,建立一种创新、平等、自由的互联网行业理念。

最后是进一步完善弹性工作制,企业要坚持“以人为本”的管理理念,着重培养员工的创造性和积极性。

3. 工会:“建”“协”并举,做实权益维护基础

发挥工会维护互联网从业人员的权益,可以从以下方面着手:

一是加强工会组织建设,创新互联网企业工会工作。开展建会

“攻坚行动”,加强工会组建,提高工会对互联网企业的覆盖率。对互联网中小企业,可依托园区、商务楼宇组建联合工会。

二是进一步发挥工会的集体协商作用。代表工人与企业就加班等问题达成集体协议。如要求雇主严格把控工作时间,积极采取措施削减加班时间并消灭无偿加班现象;工会与雇主签订加班时间限定协议,将加班时间限定在一定时间内;重视互联网技术造成的超负荷工作和压力增大,对下班后手机、电子邮件勤奋员工的个人自由、影响家庭生活做出规定,与雇主明确手机、电子邮件、微信等信息工具的使用规则。

三是认真履行工会的维权职能。从劳动合同签订、工资支付、工作时间、劳动关系解除等方面入手,提前介入,源头参与,加强与人社、司法等部门的沟通协作,切实解决职工后顾之忧。

四是动员和吸收职工积极加入工会组织,成为工会会员,利用和发挥工会的作用积极维权。

五是“宣”“教”结合,提高劳资

双方法律意识。通过工会宣传教育,提高职工自身法律意识和维权能力。

4. 员工:“法”“维”共进,增强依法维权能力

劳动者既要增强权利意识和法律意识,又要善于运用合法途径维护自身权益,提高依法维权的能力。劳动者想要维护自己的合法权益,首先得知法懂法,知晓法律的条款,知晓法律的规定,不当法盲,一旦自己的合法权益遭受侵害后,就可以立即拿起法律武器来维护自己的权益。

其次得学会用法。劳动者要想维护自己的合法权益,还必须要学会用法,要用正确的法律条款去维权。

第三是寻求多方帮助。当员工遭遇特别复杂情况时,建议到当地工会、妇联、法律援助中心、司法局等机构申请法律援助,或是到律师事务所进行面对面的法律咨询,或者积极加入工会组织,通过工会组织来维护合法权益。④

参考文献:

- ① 庄家焯(2018).“从被管理的手到被管理的心——劳动过程视野下的加班研究.”社会学研究 33(03): 74-91。
- ② “996工作制”就是指每天早上从9点工作到晚上9点,每周工作6天,平均每周上班最低时长72小时。
- ③ 之所以会产生主客观数据上的差异,一个可能的原因是工作时间并没有把上下班的通勤时间考虑进去,如果考虑通勤,每个员工可能每天要多花1-2小时。这样,每周工作时间可能会增加5-15个小时。另一个原因就是互联网行业工作时间无节制、作息不规律,工作生活界限模糊,导致员工主观上认为自己符合“996”。
- ④ 项目的特征是,在限定时间和限定资源的约束条件下,从不同部门抽调人员组建项目团队来完成一个明确的预期目标,具有一次性、生命周期模式、提供跨部门的解决方案等特征(渠敬东,2012;岳海生,2012;程铁信,2006)。

“中国+1”与全球生产链重组下的劳动关系创新

□ 王侃

●我们要做好劳动关系的战略发展规划,构建多元、灵活的劳动关系模式。在劳动关系治理方面,不要搞一刀切,要注意发挥工作场所的主创性,为劳动关系管理创新提供足够的制度空间。

●互联网、数字技术、人工智能广泛进入工作场所,企业主、经理人、员工之间的权力界限逐渐模糊,传统的、基于清晰劳资边界的集体谈判,已经不能适应新的劳动场所需求,亟待进行升级操作。



近期,全球生产链呈现急剧调整的态势。新型冠状病毒肺炎疫情的全球蔓延,冲击了现有的国际生产网络,影响到我国在国际生产网络中的地位。2020年6月,美国企业研究所的报告指出,受到疫情和全球生产链重构的双重影响,在华外资企业普遍采取了“中国+1”的战略,即分散各企业现有的在华生产能力,把这部分产能分散到中国之外的国家,在不放弃中国生产网络和中国市场的同时,减少对华依赖。目前,有超过4/5的在华美资企业将调整其在中国的生产线布局,将部分产能搬离中国。据《福布斯》估计,外资搬离,会影响到25%的在华外企工作岗位。这对中国的就业、劳动者权益将产生

巨大影响,中国劳动关系面临着冲击。

改革开放以来,中国问鼎全球生产链的中心,成为世界工厂。当前,全球1/4的制成品是中国制造,由对外贸易直接和间接带动的就业人数有1.8亿。最近十多年中,随着人口红利的削减,中国工人不再廉价,伴随产业结构升级,中国制造不断向全球生产链高端攀升,与美欧等发达经济体竞争加剧。此时,劳动关系管理格局亦要发生调整和变革。特别是,全球生产链重组过程中的劳动关系风险,更要引起我们的注意。我们需要站在全球发展的战略层面,审视我国劳动关系管理实务,适应新时代的要求,抵消外资流出的不利影

响,稳固中国在全球生产链的中心地位。本文建议,我国劳动关系创新可从如下三个维度着眼。

首先,要构建劳动关系大格局。

目前,多种劳动关系管理形态并存于我国企业之中,既有基于劳动密集型生产的科学管理体系,又有代表新型劳动关系的灵活化管理系统,展现了我国劳动关系的多元化特征。多元化更有利于吸纳就业,对冲全球生产链重组带来的劳动关系风险。

新时代,是中国制造和中国智造相融汇的时期。人工智能、工业互联网重塑了生产一线的劳动组织形态。尤其是,当新型冠状病毒肺炎疫情导致大量企业延期开工

的时候,一些广泛应用了智慧仓储、无人智能生产车间的企业抗住了疫情压力,仍然能够高效率的组织生产。比如,新型劳动关系的代表企业——京东、顺丰一直没有停工,它们依靠基于人工智能的业务流程安排,最大程度的保护了员工健康,确保了企业正常运行;以传统劳动关系管理为主的盛虹、富士康在七八年前开始部署工业互联网,疫情下,他们在保持生产规模的同时,还能够投产新的口罩生产线,凸显出工业互联网与智能生产的强大力量。

我们要做好劳动关系的战略发展规划,构建多元、灵活的劳动关系模式。在劳动关系治理方面,不要搞一刀切,要注意发挥工作场所的主创性,为劳动关系管理创新提供足够的制度空间。

第二,增强工会作用,充分发挥工会工作的效能。

中国成为世界经济发展引擎,工会至关重要。作为连接党政、企业、职工的传送带,中国工会是劳动关系的关键主体,是高质量就业的重要推动力。工会一方面代表和维护了职工权益,确保了社会稳定;另一方面,工会团结职工,促进生产及创新,把劳资双方凝聚为一个利益整体,增强了中国企业的国际竞争力。

面对全球生产链的变化,我国劳动生产方式也在发生改变。通常,集体谈判是平衡劳资力量、确保劳动者合理分享企业发展成果的重要手段,在协调传统行业劳动

关系中发挥了不少作用。不过,随着互联网平台经济的兴起,以及智能生产的广泛应用,集体谈判与企业、职工的利益联接出现了变化。首先,平台经济企业、互联网高科技企业对市场信号极为敏感,必须随时调整自身的劳动关系管理系统,而集体谈判需要时间,劳资双方要花费大量时间来收集资料、开展对话,谈判经常会持续几轮,很容易导致企业错过发挥竞争优势的最佳时间点,贻误商机;其次,互联网、数字技术、人工智能广泛进入工作场所,从空间和时间上改变了传统的劳动组织方式,工作场景体验模式成为很多企业劳动关系管理的新特征,劳动者的工作塑造能力增强,工作自主性越来越高,企业主、经理人、员工之间的权力界限逐渐模糊,传统的、基于清晰劳资边界的集体谈判,已经不能适应新的劳动场所需求,亟待进行升级操作。

在此背景下,有必要更好发挥职工民主管理的作用,以职工参与为重心,鼓励基层创新,探索新时代集体协商的升级路径。工会应进一步做实企业职工民主管理的机制及程序,提升劳资沟通层次,适应劳资双方需求的新变化。在集体谈判升级和员工参与领域,西方国家工会还没有形成清晰的认知。创新中国工会工作,将更好助力我国高质量发展,扩大我国在全球竞争中的比较优势。

第三,以职工为本,不断满足职工日益增长的美好生活需要。

一来,当今中国不仅是世界工厂,更是世界市场。如果3.91亿中国职工都进入中产阶级,那么,我们将实现产业升级与消费升级的相互促进,夯实我国在全球生产链的中心地位。为此,应进一步深化户籍改革,打破户籍限制,同时,放宽农村土地流转、宅基地退出的条件,协助2.8亿农民工更好融入劳动力市场和金融市场,为农民工创业提供制度性支持;

二来,持续加大对职工教育和职工技能提升的投入力度。在全球范围内,劳动关系学界普遍担忧人工智能、工业互联网的“去技能化”倾向,担心新技术会降低职工的学习动力,导致劳动者整体的能力退化。我们要充分认识到新技术的双刃剑作用,以推进新时期产业工人队伍建设为引领,善用技术成果,扩展劳模工作室、现代师徒制,依托新时代职工民主管理体系,拓宽职工职业生涯发展通路,实现技术进步、职工素质提升的同步。

综上所述,全球生产链重组对我国劳动关系提出了新的课题。“中国+1”包含了必然性和偶然性双重因素。我们的应对,要放眼长远,构建以职工为本的包容性、多元化劳动关系管理模式,化危为机,巩固和强化我国在全球生产的中心地位。④

□ 作者单位:中国劳动关系学院劳动关系与工会研究院研究员

【人物检索】

黄韬，潮州人，潮州市工艺美术大师、潮州花灯代表性传承人。他撰写的心得论文《浅谈如何使潮州传统花灯得以延续》《潮州花灯——人物屏灯之美》发表于专业刊物上。他还积极收集整理潮州花灯资料，努力传扬潮州花灯传统文化。



潮州花灯传承人黄韬： 手工花灯“点亮”文化传承之路

□ 文 / 林婷玉 图 / 林景余

“活灯看完看纱灯，头屏董卓凤仪亭，貂蝉共伊在戏耍，吕布气到手捶胸。”这首吟唱潮州花灯的潮州歌册《百屏灯》，是许多潮汕老人的孩时回忆。

80后的黄韬因热爱潮剧，与潮州花灯结下不解之缘。在多年潜心创作中，他获奖无数，他完成的灯屏头面作品《水泊梁山一百零八好汉》在当地小有名气。日前，为致敬抗疫一线的医务人员，他又创作了《若非身负重责，怎会剪掉青丝》等系列花灯作品。

五官立体饱满，梳妆头面风云多姿态，动作传神……是黄韬作品的特点，他说，潮州花灯是一门综合性

的艺术，广受潮人喜爱。在品种繁多的潮州花灯中，制作难度最高的当属“人物灯屏”。

如何制作人物花灯？黄韬有自己独到的思路：人物头部需以泥塑制成——这是一道他自创的工序，得益于黄韬的雕塑功力深厚；人物头部晒干后经烘烤定型，涂上防水的颜料，再按照人物形象为其画上各种脸谱，最后加上潮剧特有的梳头技艺，一尊活灵活现的人物已在黄韬手中完成。

随着时代的发展，潮州花灯的点灯方式也在不断进化。“以前，潮州花灯是用蜡烛或豆油点灯，一盏盏立



《若非身负重责，怎会剪掉青丝》

在花芯或花叶上，民国时期用汽灯油，如今，用的是LED灯。”黄韬说，某次无意间看到民国时期的大型花灯，其细腻的工艺让他眼前一亮，震撼非常，这让他立志要振兴潮州花灯，让更多的人了解这门艺术。

在潮州，能以手工制作花灯的艺人寥寥无几，这门传统技艺正濒临失传。如何让潮州花灯走得更远，这是所有花灯技艺传承人思考的问题，也是黄韬一直在探索的方向。有友人向他建议，可以通过开网店的方式销售手工花灯，被黄韬婉言谢绝了。“开一家网店卖手工花灯，从产品设计、营销策划、销售服务到包装发货，需要耗费不少精力。”他坦言，“每天忙于经营网店，我可能无法专心制作花灯，很难创作出好作品。”



第一步 制作花灯人物头饰



第二步 安装头饰



第三步 着衣



第四步
成品《麻姑献瑞》

开一家网店卖手工花灯，会耗费不少的精力，挤压我创作的时间。

——黄韬

劳动课成高中必修课， 舆论：“落地不易”

6月3日，教育部公布《普通高中课程方案和语文等学科课程标准（2017年版2020年修订）》（下称《方案》），明确劳动为必修课程，共6学分，其中志愿服务为2分，学生在课外时间进行，3年内不少于40小时。

□ 南方工报社舆情室



劳动育人，赞成纳入

● 媒体评论

河北新闻网：“生活靠劳动创造，人生也靠劳动创造”“人世间的一切成就、一切幸福都源于劳动和创造”。全社会都应进一步认识加强劳动教育的重要意义，有关部门和学校要认真落实教育部规定，推动劳动教育与德育、智育、体育、美育相结合，更好发挥劳动育人功能，促进学生形成正确的世界观、人生观、价值观。也希望广大学生响应号召、积极参加劳动，在劳动中提升综合素质、促进全面发展，努力成长为担当民族复兴大任的时代新人。

● 网友观点

“栗起来”：劳动教育的核心目标是让学生有能吃苦耐劳的体质，有奉献精神。

“江小五带你去旅行”：这样挺好，现在的应试教育感觉就是拼分数。我们小时候帮老师下地干活那是经常的事。

没有配套投入，容易流于形式

● 媒体评论

红星新闻：开设劳动课，还需要有关师资建设、课程建设的投入，以及考虑可能发生的安全问题等。比如，要求学生完成40个小时的校外志愿者服务，这是学校组织联系，还是学生自己进行？如果是学校组织联系，那么出了安全问题，谁负责？假如只要学生参加校外志愿服务活动发生安全事故，就追究学校的责任，那学校就不太愿意做这吃力不讨好的事了。而让学生自己在校外完成，那就容易变为走过场，个别家长不仅不会监督学生完成，可能还会帮学生去弄完成志愿者服务的证明。因此，要避免劳动课程流于形式，必须坚持依法治教，清晰界定学校在组织学生进行教育教学中的责任，并杜绝“盖章”“证明”志愿者服务这类弄虚作假现象。

● 网友观点

“锐遥”：到了落实的时候就会

变味了。

“柒琪柒”：劳动课会不会又被哪个老师给看上，开始讲试题呢？

还要有科学的评价细则

● 媒体评论

《经济日报》：新时代的劳动教育至关重要，但如何让劳动教育真正落地生根并非易事。这涉及学校对学生在劳动这门必修课上的评价问题。虽然教育部明确了普通高中劳动必修课的学分，但学生课外从事的活动中哪些算“劳动”、时间又如何计算等，相关细则都应加以明确。

● 网友观点

“Lilianananan”：劳动教育没必要评价。教孩子做点心、针线，简单的机械拆卸与组装等，只要给课时按时上就行，一评价就该变味了。

“NK喵喵”：应尽量综合打分评价，可以从多个渠道衡量，如机构、校方、老师、同学、家长群等。📍

《保障农民工工资支付条例》十问十答

我国第一部保障农民工工资权益的专门性法规——《保障农民工工资支付条例》(以下简称“《条例》”)已经于今年5月1日起施行,《条例》有利于规范农民工工资支付行为,保障农民工按时足额获得工资,为化解我国长期存在的拖欠农民工工资现象提供了切实的法律基础。为了使读者们更好了解和掌握《条例》,笔者为大家整理了相关问题解读。

1. 何谓“农民工”?

大家可能对“农民工”存在一定的误解,以为农民工是搞建筑工程领域的。《条例》第二条明确规定,农民工是指为用人单位提供劳动的农村居民。也即符合“农村居民”和“为用人单位提供劳动”两个条件的劳动者即可称之为“农民工”。

2. 保障农民工工资支付工作由哪个单位负责?

《条例》第四条规定,县级以上地方人民政府对本行政区域内保障农民工工资支付工作负责,建立保障农民工工资支付工作协调机制,加强监管能力建设,健全保障农民工工资支付工作目标责任制,并纳入对本级人民政府有关部门和下级人民政府进行考核和监督

的内容。乡镇人民政府、街道办事处应当加强对拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工作,防范和化解矛盾,及时调解纠纷。

因此,县级以上地方人民政府负责保障农民工工资支付,同时乡镇人民政府、街道办事处对所存在的农民工工资矛盾进行化解和调处。

3. 用人单位应如何实行农民工劳动用工管理?

《条例》第六条规定,用人单位实行农民工劳动用工实名制管理,与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。故根据《条例》,用人单位必须通过与农民工签订劳动合同、劳务合同等书面形式约定,或者通过依法制定并经公示的规章制度规定工资支付的具体内容。

4. 农民工被拖欠工资,有何维权途径?

《条例》第十条规定,被拖欠工资的农民工有权依法投诉,或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。

5. 农民工工资以什么形式发放?

《条例》第十一条规定,农民工工资应当以货币形式,通过银行转



□ 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

账或者现金支付给农民工本人,不得以实物或者有价证券等其他形式替代。《条例》的该规定与《劳动法》《工资支付暂行规定》关于劳动者工资支付的规定具有一致性。

6. 工资应该什么时候发放?

《条例》明确规定,用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。

实行月、周、日、小时工资制的,按照月、周、日、小时为周期支付工资;实行计件工资制的,工资支付周期由双方依法约定。

用人单位与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的

具体支付日期,可以在农民工提供劳动的当期或者次期。具体支付日期遇法定节假日或者休息日的,应当在法定节假日或者休息日前支付。

用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的,应当在不可抗力消除后及时支付。

7. 农民工如何核对用人单位发放的工资是否正确?

《条例》第十五条规定,用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存3年;用人单位向农民工支付工资时,应当提供农民工本人的工资清单。根据上述规定,农民工可以根据工资清单,核实工资金额是否正确,若用人单位不予提供,农民工可以要求用人单位出具。

8. 用人单位拖欠农民工工资不清偿,是否可以要求出资人清偿?

《公司法》第三条规定,公司是企业法人,有独立的法人财产,享有法人财产权。公司以其全部财产对公司的债务承担责任。故,一般来说,公司是属于法人组织,其具有独立的财产权,公司股东在履行出资责任后,不承担公司的债务,所以公司拖欠工资一般不能找出资人清偿。但《条例》第二十条规定,合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿;不清偿的,由出资人依法清偿。故在合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资时,农民工是可以要求该等用人

单位的出资人清偿的。

9. 工程建设的分包、转包单位拖欠农民工工资,是否能要求施工总承包单位清偿?

《条例》第三十条规定,分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。工程建设项目转包,拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。因此,若工程建设的分包、转包单位拖欠农民工工资,是可以要求施工总承包单位清偿的。

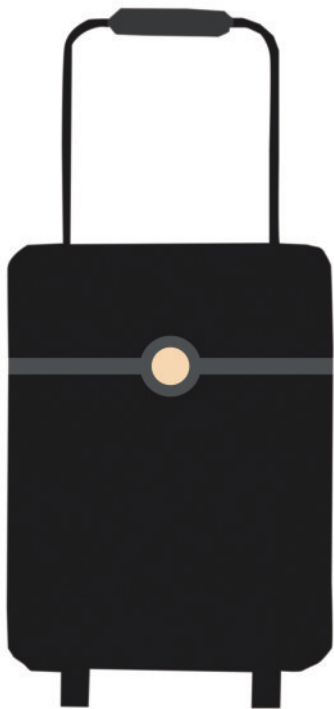
10. 如果用人单位拖欠工资一时无法支付或拖欠农民工工资逃匿,拖欠的工资该怎么办?

《条例》第六十三条规定,用人单位一时难以支付拖欠的农民工工资或者拖欠农民工工资逃匿的,县级以上地方人民政府可以动用应急周转金,先行垫付用人单位拖欠的农民工部分工资或者基本生活费。对已经垫付的应急周转金,应当依法向拖欠农民工工资的用人单位进行追偿。故当

用人单位拖欠工资一时无法支付或拖欠农民工工资逃匿时,县级以上地方政府可以使用应急周转金,垫付农民工部分工资,以解农民工燃眉之急。

在我国城镇化过程中,大量农民选择进城务工,但每年都有大量付出辛苦和汗水的农民工未能按时拿到应有的工资,出现了大量的农民工欠薪现象。而《条例》落实了拖欠农民工工资的责任主体,规范了农民工工资的支付行为,明确了清偿责任,同时针对工程建设领域的农民工工资问题进行了细化,因此《条例》的颁布与实施无疑对妥善解决农民工欠薪问题提供了充分保障。笔者相信,随着《条例》的进一步实施,我国农民工欠薪现象将会大幅减少,农民工的合法权益也会得到更好的实现! ㊦





【案件概况】

网友吴先生反映,他在2017年3月入职一家软硬件系统集成公司,担任工程师。由于主要工作是去到各终端客户处实地设计系统集成方案、指导设备安装,所以他时常需要前往各地出差。前段时间,在新冠肺炎疫情的影响下,客户对系统集成的需求变得没有那么迫切,再加上吴先生家人也担心他经常出差可能影响健康,所以吴先生也超过4个月没有出差了。

当前,因为国内疫情好转,公司业务快速复苏,客户需求也逐渐旺盛。此时吴先生所负责的珠海客户向公司提出了采购订单。公司拟安排吴先生前往珠海为客户服务,他也欣然应允。但是当他跟家人沟通时,却遭到强烈反对。家

新冠肺炎疫情期间, 用人单位能安排员工出差吗?

□ 广东胜伦律师事务所

人担心他疫情期间出差的安全,建议他和公司沟通,改派其他人。

吴先生陷入了两难,于是向广东省总工会的律师咨询:新冠肺炎疫情期间,用人单位能安排员工出差吗?

的反对并非吴先生不服从出差安排的理由。他如果不服从出差安排,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者单位规章制度处理。

【风险提示】

问:用人单位要求劳动者到疫情严重地区工作,劳动者能否拒绝?

答:省高院、省人社厅的《解答》有规定:“疫情防控期间,用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差,劳动者有权拒绝。用人单位因劳动者拒绝而解除劳动合同,劳动者根据劳动合同法第八十七条规定请求支付赔偿金的,应予支持。但涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的,劳动者无特殊情况不得拒绝。劳动者无正当理由拒绝的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。”^①

【回复意见】

广东省高级人民法院、广东省人力资源和社会保障厅《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》(下称《解答》)第9点规定:“用人单位以劳动者拒绝到疫情严重地区或者原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差为由,解除劳动合同,劳动者能否主张违法解除劳动合同的赔偿金……用人单位要求劳动者到原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差,劳动者无正当理由拒不服从的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。”

结合吴先生所述的情况,由于珠海市并非疫情严重地区,故家人

缤纷6月

进入六月，我们不但迎来第70个“六一”国际儿童节、端午佳节，又适逢“地摊经济”方兴未艾。6月30日，还是我省第10个扶贫济困日。童真、粽香、摊位、扶贫活动，共同编织出一个缤纷的六月。



6月7日，广州花都区总工会组织20户困难职工家庭到融创乐园体育世界游玩，并给符合条件的困难职工子女共52人赠送了书籍和抗疫用品。
/ 刘子媚 供图



6月1日，河源市总工会女职委组织市直部分单位职工的未成年子女，来到河源劳模文化馆参观学习。
/ 钟丽容 供图



6月19、20日，肇庆市总工会联合相关单位举办地摊摆展活动。活动现场不但有职工摆起了特色地摊，也给非遗项目产品设置了专门摊位。
/ 肇工 供图



6月20日，江门新会，部分困难职工以及来自公安、医院等单位的抗疫一线职工，一起带上子女齐聚区总工会。60多人共同包粽子、学习端午传统文化知识。
/ 新工 供图



教育扶贫之“梦想音乐课” / 谢敏飘 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