

廣東工運

2

2021

广东省总工会主办
准印证(粤O)L0150053
内部资料 免费交流

致 匠 心



弘扬践行工匠精神专题

/ 关注

加强新业态从业人员劳动
经济权益保障工作的思考

/ 调研

2020年“南粤工匠”



您好，南粤工匠！

1月30日，由省委宣传部、省工信厅、省总工会主办的寻找匠心之美——2020年“南粤工匠”发布仪式在广东广播电视台举行，田中等10名“南粤工匠”亮相。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升，广东广播电视台党委书记、台长蔡伏青，省文明办副主任吴祖清，省工信厅副厅长吴东文代表主办单位向2020年“南粤工匠”学习宣传人选颁奖。省总工会党组成员、经审会主任冯建华，广东广播电视台党委副书记、副台长曾少华，省总工会二级巡视员刘国斌等出席活动。/ 郗建新 摄



二〇二〇年十大南粤工匠

王世祥 深圳供电局有限公司变电管理二所
继保检修专责

田 中 广东省建筑设计研究院有限公司
中山分院高级工程师

齐鹏飞 中山瑞科新能源有限公司高级工程师

李民英 广东志成冠军集团有限公司总工程师

李斌飞 中山市人民医院主任医师

罗资奇 中国建筑第二工程局有限公司
华南分公司高级工程师、一级建造师

郭飞跃 乳源东阳光优艾希杰精箔有限公司
总工程师

郭春光 阳春新钢铁有限责任公司
炼钢厂机械工程师、连铸高级技师

盛松伟 中科院广州能源研究所

海洋能研究室研究员

程希奇 中建深圳装饰有限公司设计研究院
高级工程师



《广东工运》

2021年第2期
总第367期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 南方工报社
编 辑 出 版 《广东工运》编辑部
编 委 会 主 任 陈伟东
编 委 会 副 主 任 冯建华
编 委 会 成 员 姚文军 陈慧玲
张 曼 陈宝平
李传海

主 编 陈宝平
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 张 苑 戴小玲
美 编 王 斌
校 对 张 苑
地 址 广州市东园横路5号
邮 编 510110
电 话 020-83846205
传 真 020-83865384

投稿信箱 gdgy1720@163.com
美术制作 广州南印东园文化传播
有限公司

印 刷 广州市德佳彩色印刷
有限公司

印 数 2500本

发 送 中华全国总工会
全国各省、自治区、直辖市总工会
全省各市、县、区总工会
驻会产业工会
省级产业工会

印刷日期 2021年2月28日

月记..... 01

2020年10名“南粤工匠”发布
广东“两会”上的惠工“好声音”

关注·弘扬践行工匠精神专题 03

新时代“工匠精神”的内涵特征辨析
德日工匠精神形成的制度基础
发扬工匠精神是基层工会工作重点
产业工人工匠精神的影响因素分析和对策研究
推动国有企业职工践行工匠精神的探索——以建筑设计领域为例

调研..... 15

加强新业态从业人员劳动经济权益保障工作的思考
基层“送温暖”中发现的问题及建议

实践..... 20

江门新会:打造“三支队伍”,增强工会黏性和活力
云浮郁南县总:坚持防控疫情、服务职工不放松

人物..... 24

“绿码”守护者的一天

讲座..... 26

医疗期≠病假! 关于医疗期,你还有这些需要了解

案例..... 27

女员工离职后发现已怀孕,能否恢复劳动关系?

广东工会新春行动引多家央媒关注

《南方工报》/ 2021.02.10

日前,广东工会新春行动引央视《新闻联播》《焦点访谈》《新闻直播间》《中国三农报道》栏目,新华网,工人日报等国内多家主流媒体关注,纷纷报道广东倡议外来务工人员就地过年举措。

2月5日-6日,央视《新闻联播》《新闻直播间》栏目报道广东倡

议外来务工人员就地过年举措,其中,央视记者随佛山市总工会工作人员、志愿者走进市内重点项目建设工地,为工地工人送去春节特色盆菜和挥春等慰问品。“第一次吃盆菜,有特色,有味道。”职工尚庆果表示,这是他第一次尝到盆菜,非常美味,很有家的感觉。2月6

日,央视《中国三农报道》栏目报道广东工会系统举办的“情暖农民工·留粤过大年”新春行动,在广东各地同步启动,为留粤过年的外来务工人员赠送了慰问年货。人民网、新华网、中工网等多家媒体也就广东工会新春行动做了相关报道。

省总工会召开2020年度总结表彰大会

《南方工报》/ 2021.02.09

2月8日,省总工会召开2020年度总结表彰大会,总结2020年省总工会主要工作,表彰机关及直属单位优秀工作者。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,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东主持会议并作总结报告。

吕业升向受到表彰的先进个人表示祝贺。他表示,过去一年,在省委和全总的正确领导下,广东工会的工作不平凡、不容易、不简单。在新冠肺炎疫情下、在“双统筹”目标

面前,广东工会围绕党和政府的中心工作做了大量工作,工会人的政治站位、责任担当、果敢敏捷在工作中发挥得淋漓尽致,提高站位抓落实、围绕中心抓落实、突出重点抓落实、勇于创新抓落实的能力明显增强,很好地体现了“四最四让”工作要求,各项工作取得了新进展、新成效。新的一年,广东工会要深刻理解加强党对工会工作领导的重要性,胸怀“国之大者”,提高工会围绕党委、政府中心工作履职尽责的政治自觉;要深刻理解工会工作的政

治属性;要学思践悟习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述精神,用习近平新时代中国特色社会主义思想中所蕴含的马克思主义立场、观点、方法谋划工作,把各项工作抓得更严、更细、更实,争取取得更大成绩,向建党100周年献礼。

省总领导张振飏、郭开农、张丽、叶向阳、李和森、冯建华、谢炳生、刘国斌,以及省总机关各部门、驻会产业工会、省总直属单位等100多人参加会议。

工
情
数
读

(整理自省总官网等)

1.27亿元

为贯彻落实习近平总书记关心关爱一线劳动者的系列重要指示精神,配合做好我省新冠肺炎疫情防控工作,做好外来务工人员留粤过年的关爱服务,今年春节期间,广东省总工会积极开展“情暖农民工·留粤过大年”新春行动,组织全省各级工会上下联动,推出工会“三心”套餐,打出六大组合拳。让外来务工人员在广东度过一个欢乐祥和、平安健康的新春佳节,体验广东本土年味。据介绍,截至2月10日,广东全省各级工会已累计投入1.27亿元工会经费,快递出50多万份留粤过年新春礼包和网购券、电影券、流量包等。

省三方发文：企业和工会着重沟通协商、错峰放假调休

《南方工报》/ 2021.02.08

日前，广东省总工会联合省人力资源和社会保障厅、省企业联合会/省企业家协会、省工商业联合会下发《关于开展就地过年“劳资协商共促和谐”活动的通知》(以下简称《通知》)，贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于做好人民群众就地过年服务保障工作的通知》和省委、省政府部署要求，积极做好职工就地过年的服务保障工作，稳定劳动关系。

《通知》明确，企业要结合实际，做好春节期间职工的服务保障工作，营造暖心和谐的春节氛围。企业和工会组织应着重沟通协商合理安排生产、错峰放假调休，以岗留工、以薪留工、以心留工；协商如何通过发放“留岗红包”“过年礼包”等增强就地过年职工的获得感和幸福感；协商按照疫情防控要求，开展节日庆祝活动，让职工节日餐饮“有年味”，保障职工活动中心等文体设施

开放时间，满足职工文化需求。

《通知》要求，企业劳资双方要在班组、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、企业工会与企业联席会议、职工(代表)大会、集体协商等形式，开展多形式多层次沟通协商，有事好商量、遇事多商量，做好职工就地过年的各项安排。必要时运用现代信息技术，通过网络、电话、视频会议等途径开展非接触式沟通协商。

省总工会部署五一劳动奖评选表彰工作

《南方工报》/ 2021.02.26

2月24日，广东省总工会召开电视电话会议，对2021年我省全国五一劳动奖和全国工人先锋号评选推荐及广东省五一劳动奖状、奖章评选表彰工作进行部署。记者在会上获悉，今年五一前夕，全国总工会和广东省总工会拟表彰一批为广东省经济社会发展作出贡献的先进集体和先进职工，分别授予全国五一劳动奖、全国工人先锋

号及广东省五一劳动奖。省总工会一级巡视员郭开农出席会议并讲话。

今年全国总工会分配给我省全国五一劳动奖状名额17个、全国五一劳动奖章名额58个、全国工人先锋号名额56个。值得一提的是，今年将优先推荐具有工匠精神并为我省建设和发展作出突出贡献的高技能人才和优秀技术工人；注重推荐

在参与“一带一路”建设和“双区建设”中涌现出的先进集体和职工；注重推荐在劳动竞赛特别是职工技术创新活动中涌现出的先进集体和职工；注重推荐劳模和工匠人才创新工作室及其领衔人、成员；没有开展劳动和技能竞赛的企事业单位和车间、工段、班组(科室)不能作为全国五一劳动奖状和工人先锋号及省五一劳动奖状推荐对象。

全省工会“一键互助”小程序上线 困难职工自动参保一键理赔

《南方工报》/ 2021.02.24

2月23日，全省工会“一键互助”小程序正式上线，困难职工建档后自动参加专属爱心互助保障计划，理赔手续通过“粤工惠”App“一键互助”小程序办理，无须提供纸质材料，所有手续一键办理，方便快捷。

为深入巩固困难职工解困脱困成果，切实构建常态化帮扶机制，对困难职工实施多层次帮扶救助，今年1月1日，省总工会启动实施《广东省困难职工专属爱心互助保障计划》。

为服务好困难职工，省总工会

还开通便捷服务绿色通道。通过“粤工惠”App“一键互助”小程序，为困难职工提供专属便捷服务。困难职工会员可通过“一键互助”上传理赔材料，经审核通过后，互助金直接转至会员的银行账户。

致匠心

——弘扬践行工匠精神专题

在长期实践中,我们培育形成了“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神”。2020年11月24日,在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上,习近平总书记精辟概括了劳模精神、劳动精神、工匠精神的深刻内涵,强调要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,培养更多高技能人才和大国工匠。2021年1月30日,十名2020年“南粤工匠”精彩亮相,正是对总书记指示的有力响应。如何正确认识工匠精神的内涵?基层工会如何弘扬工匠精神?广大职工如何践行工匠精神?值得我们深入探讨。

新时代“工匠精神”的内涵特征辨析

□ 陈本锋

弘扬工匠文化、宣传工匠价值、培养工匠精神,前提是认清“工匠精神”的内涵特征,厘清“工匠精神”与“职业精神”的关系。

“工匠精神”的时代意蕴

现代“工匠精神”直接来源于近代德国的民族文化和日本工匠的职人气质,在产业结构变化缓慢的工业社会背景下应运而生,最初是为了赞誉技术工人“忠于职守、严谨细致、精益求精”的工作态度,也包含“工于良技”之意。西方国家的“工匠精神”承袭了古希腊、古罗马传统文化中对至善理念的追求和对法律规范的遵循,讲究制度标准,强调执行程序,侧重点主要体现在“质量、程序、标准、超越、热爱”五个方面。

日本“工匠精神”的形成受中国古代工匠技艺东传的影响,带有浓重的“德、善、诚、美”等中国传统文化色彩。由于生产习俗、文化形态、思维方式、价值观念等差异,不同国家的“工匠精神”呈现出各自的民族特性。我国当前来讲,传承弘扬“工匠精神”需重塑职业信仰,赋予产品生命。

(一) 重塑职业信仰

在物欲横流的社会,安逸享乐一直侵蚀着人们热爱生产劳作的思想。在物质资料相对丰富,精神文明有所削弱的时候,人们必须重视核心价值观的重塑。作为精神文明建设的一部分,我们重提“工匠精神”,是要将其作为匡正个人价值取向、完善个人职业素养、实现个人成长进步的重要道德指引。从目前中

国的制造业现状来看,在一线工人中,“工匠精神”依然是稀缺品,社会需要更好地营造崇尚技能、尊重工匠的氛围,重塑劳动者的职业信仰。

(二) 赋予产品生命

质量乃产品之魂,精工则存于匠心。“工匠精神”充分体现在工匠制造的产品中,高质量的产品需要高技能的工匠付出高水平的劳动。当代中国是毫无争议的“世界工厂”,但非制造业强国,其表面现象是技工群体的技能水平不高,深层次的根源则是技术工人缺乏“工匠精神”。“工匠精神”乃意识层面的概念,无以形考,而产品是有生命力的。生产者注入了情感,产品的生命才会更持久。在机器化大生产时代,手工劳作逐渐遭到了冷遇,但是产品的生命力是冰冷的机器给予不



了的,“工匠精神”同样不可或缺。

“工匠精神”与“职业精神”辨析

“工匠精神”即便重要,也不是放在每个人身上都适用的,任何概念都有一定的适用范围。弘扬“工匠精神”是正善之举,但也不应过度泛化和过度消费。一部分人为了追求时尚和附庸风雅,在任何场合、任何职业都大谈特谈“工匠精神”,受此影响,更多的人追崇和盲从,推波助澜了这种风气。因此,界定“工匠精神”的适用范围和内涵特征,对今天的我们学习、弘扬“工匠精神”意义重大。

“职业精神”表现为某一职业特有的精神传统和从业者特定的心理素质,包括职业道德、职业理想、职业态度、职业情感、职业操守、职业规范等。如教师的职业精神表现为德高身正、热爱教育、关爱学生等,厨师的职业精神表现为安全上心、态度良好、精工细作等。“职业精神”是对所有职业人的要求,士、农、工、商,不同的职业对应各自的“职业精神”。

“工匠精神”,顾名思义是指“工匠”所具备的精神,是工匠高超的职业技能与良好人文修养结合形成的一种精神品质,是专业精神、职业态度与创新能力的有机统一。“工匠精神”不是在教室里学出来的,不是靠

口号喊出来的,而是工人在大量的生产实践训练中逐渐培育起来的。

通过对比分析可知,“职业精神”与“工匠精神”虽有许多彼此互通的地方,但“职业精神”包含“工匠精神”,“工匠精神”隶属于“职业精神”,即不是所有的职业皆可称“工匠精神”。

“工匠精神”的纳旧出新

在“工匠精神”内涵辨析的基础上,结合新时代社会对能工巧匠的理想要求,“工匠精神”可以概括为:技术工匠经过日积月累形成的,德于品、正于行、精于工、匠于心、传于

世的,相对稳定的精神品质。其中,掌握专业技术技能是其必要条件。按其内涵,从事设计、生产、加工、制作、维修、测量等岗位的劳动者,他们对产品的专注度、精准度和完美度的追求,都是“工匠精神”的内容。不唯声名卓著的技能大师才配有“工匠精神”,所有技术、技能人才通过适当培育和自身修养都可以具备。

更进一步说,新时代“工匠精神”的内涵应包括尚德敬业、行端守正、精益求精、承道授技和独具匠心五个方面。

(一)尚德敬业

“尚德”是立人之根本,“敬业”是核心价值观。德、敬二字,包含了德以润身、敬业有责等中华民族的传统美德。在“工匠精神”内涵中,“尚德敬业”是思想层面的核心要求。“工匠精神”是社会推崇、万民学习的精神品质,必然包含最基本的做人准则,也包含工人对道德的追求和对职业的热爱。“德有伤,贻亲羞”,没有良好的道德品质,无法实现个人精神的升华和社会发展的和谐。“知之者不如好之者,好之者不如乐之者”,没有强烈的职业认同,没有对产品的敬畏之心,个体无法在工作岗位上专注钻研,达到“工匠”的高度。

(二)行端守正

配享“工匠”称号的人,首先应该是一个令人敬重的人。在“工匠精神”内涵中,“行端守正,以事其业”是行为层面的规范准则。“行端”是指行为活动符合社会公序良俗,“守正”是指做人恪守处世正道。“工

匠精神”是后天形成的,且需要在长期的生产实践中培养。在此过程中,生产劳动对大多数人来说是枯燥的、劳累的。在嘈杂的世界里,劳动者的内心必须安静、强大,需要耐得住寂寞、受得住冷遇、守得住底线,有坚强的毅力和执着的个性坚持下去。当今社会,金钱和权力的诱惑无孔不入,行得端、坐得正,有追求、有原则,不忘本心才能坚持自我,不走捷径才能制造精品。立身正行是本分工作的基础,但守正不代表守望,在时代的需要和感召下,工匠们也可以走到台前,勇毅担当,发光出彩。

(三)精益求精

“工匠”是某一行当的公认大师、专家,不只有扎实的基础、过硬的素质,也要有高人一等的本领。因此,“工匠精神”包括“精工于技、精益求精”的内涵特征,“精工于技”是技能层面的基本要求,“精益求精”是态度方面的个人追求。庖丁能够“游刃有余”,在于其依乎解牛原理和长年累月的实践;黄道婆能够“布衣天下”,在于其熟练掌握精湛的织造技术和先进的纺织工艺。产品是呈现“工匠精神”的唯一载体,工匠是所有劳动者的典范和榜样,若无良技,又岂敢称“工匠”?精业才能卓越,只有将“工匠精神”融入到产品的设计、生产、装配、销售等各个环节,实现产品由“量”到“质”的转变,中国制造才能赢得尊重,吸引市场,开创未来。

(四)承道传技

“工匠精神”之所以称之为“精

神”,自有其值得借鉴和传承之处,“为往圣继绝学,为后世传技能”理应成为其基本内容之一。工匠之成非止一日之功,也非凭一己之力,敝帚自珍不是工匠作风。“工匠精神”是在工匠习得前人的技艺技能基础上形成的,也包含着对后继传承者的道德培养和技能传授。《荀子·儒效》中说“工匠之子,莫不继事”,是古代有记录的父子薪火相传的例证。我们祖先留下的刺绣、剪纸、布艺、骨雕、糖画、漆绘等传统工艺,都是一代代继承下来的,也必将世世代代地传承下去。

(五)独具匠心

创新是一个民族进步的灵魂,是“工匠精神”的重要组成部分,也是技术工匠灵感迸发的源泉。“独具匠心、勇于创新”是目标层面的最高要求。技能传承不代表因循守旧、一成不变,中国古代就有“苟日新、日日新、又日新”的创新意识。在分工日细的现代社会,在科技日新月异的时代背景下,“工匠精神”与生产劳动者的创新能力是密切关联的。工匠之能不仅在于不断重复熟练的动作,还要在适应科技发展的同时,同步革新技术、创新工艺。产品的设计与研发,工艺的改进与突破,都需要工匠们的创新精神。我国自古就有指南针、印刷术、造纸、火药四大发明,这些无一不是劳动者在“工匠精神”的引领下,勇于创新的结果。

一个社会的经济发展需要先进的生产工具,更离不开高明的生产劳动者。新科技时代的工业化大生

产逐渐替代了手工劳动,敞亮厂房逐渐取代了传统小作坊,但中国许多传统工艺和现代技能的继承和发扬仍然离不开工匠,更离不开“工匠精神”。

毋庸讳言,多年来,比起一般管理职员,一线生产者一直是等而下之的社会存在。在历经了改革开放40年的规模壮大和高速发展之后,

国家开始重新审视自身的经济发展政策和人才需求导向,社会开始越来越注重高质量、可持续的发展,企业越来越需要掌握高超技能、具备“工匠精神”的产业工人,这也是我们呼唤、研究“工匠精神”的初衷。

按照“工匠精神”的内涵析辨,我们不可能人人都成为工匠,但是理解和掌握“工匠精神”的内涵,我

们就可以在社会上弘扬“工匠价值”,在企业里融入“工匠文化”,在学校里培育“工匠意识”,营造良好的“工匠精神”培养内外部环境,从而为加快实现经济从规模发展向内涵提升的飞跃创造良好条件。①

□ 作者单位:成都工贸职业技术学院,摘编自《广东开放大学学报》

德日工匠精神形成的制度基础

□ 蔡秀玲 余熙

德国与日本被广泛地认为是富有工匠精神的制造业强国,然而历史上它们的工业品也曾以“价廉质劣”为特征。因此,研究与总结德日制造业转型过程中工匠精神形成的制度基础,对中国工匠精神的培育具有重要的现实意义。

独到的企业制度

与英美公司企业制度相比,德国公司企业制度具有两大特点:一是公司实行“两极领导体制”,即监事会与执委会的分权制度;二是雇员共同决策制度。在这种制度安排下,雇员至少在法律上可以与雇主分享大企业的实际控制权。因此,德国雇员享有世界上其他国家雇员更大的经济社会权力,这种权力不仅体现雇员简单地“参与”企业经营

和分享企业收益,而且表现在雇员享有一部分企业的支配权和决定权上以及对雇主决策的否决权上。

这种特殊的制度安排可以提高职工与企业目标的一致性,削弱雇员机会主义倾向,从而能够促使员工为了企业的生存与发展兢兢业业、精益求精地工作。

严格的行业标准与管理规定

德日两国在工业化进程中,都有过产品价廉质劣的经历,由于两国都是资源十分匮乏的国家,需要产品出口换取资源,源于当时工业化的外部环境和企业生存发展的内在要求,迫使两国加强产品质量管理,以一系列制度约束、规范企业与工匠进行精益生产,提高产品质量。在两国产品质量管理体系

中标准化与质量认证制度最具特色,这些制度安排对两国工业生产与技术进步,对严谨的工匠文化的形成都具有重大的影响。

虽然德日两国的工业标准化起步并不是最早的,但是由于两国出口主要以制造业为主,所以工业标准化对两个国家工业所产生的影响要比其他国家来得更加深刻。通过工业标准可以淘汰掉市场上无法达到技术要求的产品,迫使低端产品进行转型升级,同时为通过工业标准的产品提供激励,从而降低其交易费用。

从1907年穆特西乌斯等人发起并建立了德国第一个旨在主张标准化和批量化生产设计组织——德意志制造联盟开始,德国已经建立起了包括德国标准化协会(DIN)、德国机械制造标准委员会

(NAM)、德国机床标准委员会(NWM)、德国电工委员会(DKE)等在内的健全的标准化体系,其中DIN与DKE两大国家标准化组织几乎涵盖了所有工业生产领域。目前德国除了拥有3万多项的国家标准外,还有众多的公司标准,公司标准主要在于总结各方经验,为设计、工艺、制造提供依据,促进技术进步。可以说在德国,标准已经不仅仅是工具性的生产规范原则,而且已经外溢到生活领域,成为德国严谨国民性的表现之一。

与德国主要由非政府性的民间组织来制定国家标准不同,日本的工业标准化制度则是依据1949年制定的工业标准法由政府负责制定的,它由两个部分组成:第一,制定并实施日本工业标准(JIS),主要是国家工业标准;第二,JIS标识制度及实验室认证制度。日本的工业标准内容主要包括产品标准、方法标准、基础标准等。JIS标识制度以“规格”的形式对产品的质量内容给予明确的规定,消费者通过看标识符号就可以了解产品的质量。自1990年以来,JIS标准总数一直保持在8200个左右,涉及17个部门,已有1.3万多个日本国内外厂家获得1.6万多个标志许可证。根据JIS法规定,对已经取得认证的工厂及产品,政府有权进行认证后的监督与管理,以确保认证工厂与产品始终保持符合JIS标准,还规定对认证工厂的制造工序、产品管理状况,定期进行书面形式的调查。

工业标准的制定,严格规范了

产品的质量管理,各类企业为了符合标准要求,相应地提高了对工匠的要求。

“市场导向型”的职业教育制度

德日制造业成功的关键之一是他们拥有一支庞大的技术型人才和熟练劳动力队伍,这支队伍的培养要归功于两国富有特色的职业教育制度。两国的职业教育是制造业成功、也是工匠精神形成的基石。

德国主要是通过双元制职业教育体系为德国制造提供大量优秀的产业工人。在德国,有将近80%的年轻人接受的是职业教育,职业教育几乎覆盖德国所有的职业,其专业设置不仅全面,而且细分到每个细小的领域,保证了每道工序的专业性,如面包师与糕点师就分属于两个不同的专业。双元职业教育是指教育机构与企业联合举办职业教育,企业与学校、教师与企业培训人员共同培养学生,学生可以最大限度地利用企业与学校的优势,强化理论与实践相结合,从而培养既具有专业理论知识、又具有专业技术与技能的工匠。在德国,每一名职教学生都必须经过三年的学徒训练,除了学校的毕业证之外,还必须拥有一张合格的职业培训资格证书。完整的职教体系的培养,保证了产业工匠拥有扎实的基础。职业教育主要由职校与企业负责共同完成,德国政府对职业教育主要通过各类法律法规进行全面系统的管理。为了让学生有更多的选择机

会,德国没有切断学徒工继续进修的机会,实行各类教育形式之间的随时分流,学生可以在基础教育后进入职业教育,进入职业教育的学生也可以通过文化课的补习进入大学教育。这种教育系统内部的无缝对接,使得各类人才可以更加公平地共享资源,而且经过专门的职业训练的工匠也同样可以获得较高的收入和社会地位。

日本的职业教育体系在结构上是由正式学校教育中的职业教育、企业内部的职业教育和公共职业训练机构的职能训练所组成。作为日本职业教育最大特点的是其发达的企业职业教育,学校职业教育却并不发达。日本企业所需要的技术工人基本上是由企业招收高中毕业生自己进行培养,这是一种高中后的企业职业教育形式,多数大企业都有自己的职业教育学校,甚至一些中小规模的企业也有自己的学校或员工培养制度。第二次世界大战后,日本形成了国家单独负责职业教育的体制,但该体制有极大的局限性,无法真正面向企业与社会,因此20世纪70年代后,日本政府把职业教育的实施权下放给企业,通过提供信息与资金扶持企业,企业与市场发挥了主要的作用。在这种模式下,办学动机与主体都是企业,实施自由的市场监督方式,因而培养出的人才具有专门化、高针对性,解决了企业对人才的需求。④

□ 作者单位:福建师范大学经济学院,摘编自《亚太经济》,标题为编者所加

发扬工匠精神是基层工会工作重点

□ 安娜 张艳丽

工匠精神并非仅仅事关工匠，它对处于变革中的基层工会亦有同样意义。基层工会在以工匠精神服务企业员工职业发展时，也需要以工匠精神的态度自查反省在创新发展中存在的问题。唯有如此，才能在工匠精神指引下，协调企业、工会与员工之间的互补共生关系。基层工会既要通过维护员工利益来提升自身创新发展的民意基础，也要以工匠精神为指引，通过不断提升员工技能和职业伦理的水平来解决企业生存发展的困境。

发挥工会在践行工匠精神中的作用

近几年，工匠精神赢得诸多赞美，得到社会广泛的认可与尊重，不仅仅在于凭借这一精神创造了无数的经典作品，更为深层的原因是这一精神拥有无穷的创造价值。然而，践行工匠精神的关键环节在于创造性地发挥工会组织在企业发展中团结、组织、领导产业工人的中流砥柱作用。为此，工会组织需要以工匠精神为指引，在其职能设定及工作作风等方面进行结构性改革，

以适应现代化大生产的职业需求。可以说，工匠精神能否内化为工会组织的工作价值观和自觉行为，直接决定工人群众能否以崭新的职业精神风貌深度参与并扛起中国制造崛起的“大国之梦”。工会组织作为工人与企业联系的“中间人”，需要最大限度地发挥为劳资双方凝聚共识的领导功能，而工匠精神是产业工人、工会组织及企业资方在价值观念方面的最大共识，既是企业提升产能质量的迫切需求所在，同时也是产业工人及工会组织职业化发展的重要价值导向。因此，以工匠精神引领基层工会组织的创新发展符合企业及工人现代化生产管理的大趋势。

重塑基层工会发展中的工匠精神

工会作为工匠之家，其本职工作是为工匠群体的职业技能培训及职业道德涵养服务，这对于提高工匠群体在现代社会分工体系中的生产力具有重要价值。基层工会组织需要依托企业开展对员工工匠精神的涵养教育工作。

然而，部分企业在追求经济效益的过程中，忽视了对工人职业伦理的高标准要求，导致企业自身的产品和服务出现质量问题。尤其部分企业职工丧失工匠精神，对工作缺乏应有的严谨态度。只有让企业重视工匠精神在生产中的价值，才能为基层工会发挥培育企业员工工匠精神的引导功能创造良好外部条件。

但是，目前基层工会在以工匠精神推动工人群众发展过程中尚存在一些困境。第一，基层工会重视日常慰问企业员工的组织工作，而忽视培育企业员工工匠精神的思想工作。第二，基层工会无法有效调动企业员工的工作积极性，随着企业产业升级改造，人员技能储备不足比较突出。第三，企业内部的组织管理体制与现代化大生产存在部分脱节问题，人才的激励和培养机制尚未完善，这在一定程度上抑制了企业员工工匠精神的养成。为此，基层工会需要以实事求是的态度直面其自身与企业的双重问题，尝试以工匠精神引领基层工会与企业员工走出职业发展的困境。



▲ 2020年6月23日,佛山市委、市政府召开“佛山·大城工匠”命名大会。共30人被命名为2020年“佛山·大城工匠”。/资料图片

以工匠精神引领基层工会创新发展

基层工会的创新发展与企业员工的职业发展一脉相承,工匠精神不仅对于企业员工职业伦理的养成具有重要的价值引导作用,同时也对企业工会的创新发展具有“逆反哺”的积极作用。为此,需要正确理解工匠精神、企业员工与基层工会三者之间的关系——三者本质是相互依存的共生关系。

那么,如何以工匠精神引领基层工会的创新发展?

首先,基层工会要以严谨态度传播工匠精神,以提升企业员工的社会地位。企业员工作为社会财富的主要创造者,理应受到全社会的

尊重。为此,需要工会设计科学合理的遴选激励机制,选拔并传播优秀员工代表及其工匠精神,发挥劳动模范的带头示范作用。这样既能发挥工会组织作为工人“娘家人”的维护作用,同时也能得到企业员工的集体认同,让劳动者在企业生产中获得应有的尊严。

其次,工会干部要知行合一,带头践行工匠精神。工会干部作为企业员工中的优秀代表,需要以自身的工匠精神做好带头示范工作,才能让企业员工更好地领悟工匠精神的内涵。基层工会既要以更加细致用心的态度维护企业员工的利益,尤其是要了解不同层次企业员工的需求,做好工作预案,精准服务企业员工的各种切身需要,又要以工匠

精神为指引,系统地对企业员工开展爱岗敬业的思想教育,提升其践行工匠精神的思想觉悟。

最后,基层工会要以工匠精神涵养企业员工的职业伦理。工匠精神对于企业的生存发展极为重要,这不仅是因为它有助于提升企业员工的专业技能,更重要的是它能提升企业员工的综合素质,将企业员工职业发展与企业的命运紧密联系在一起。对于基层工会而言,要完善服务企业员工的相关制度,让企业员工既能接受良好的技能培训,同时也能不断提升职业伦理水平。④

□ 作者单位:山东管理学院,摘编自《中国社会科学报》,标题为编者所加

产业工人工匠精神的 影响因素分析和对策研究

□ 马媛

产业工人作为一线员工,是企业创新的主力军,要不断强化对员工的技能培训,增强其创新能力。受到现实背景、企业需求、员工个体因素等方面的影响,员工出现了创新能力不足、技能水平低下、敬业意识薄弱等问题。工匠精神作为一种精神信念,包含精益求精、专注、创新等方面的内涵,对于解决员工出现的问题具有积极意义。

产业工人工匠精神的影响因素分析

工匠精神的培育主要受到外部因素和个体因素影响。

(一)外部因素

第一,社会文化引导薄弱。我国长期受到“万般皆下品,惟有读书高”等思想的影响,对工匠存在偏见,认为工匠只是简单的重复劳动,没有社会地位和职业自豪感,认为只有低学历的人才会从事工匠劳动,随着机器化大生产的盛行,更加弱化了工匠劳动的重要性。实用价值取向以及急功近利的工作思维,削弱了员工积极进取、追求卓越的工作态度。

第二,企业重视不足。受到历史、社会等环境的影响,产业工人地

位不高,大量企业的产业工人工资待遇较低且增长缓慢,导致多数人不愿成为一线的工人,也就无法促进工匠精神的提升。低成本的发展模式为企业创造巨大的利润,使得企业只关注效益和产量,忽视了员工内在的精神需求,抑制员工工匠精神的产生。

第三,家庭环境影响。许多父母普遍认为,接受职业教育代表学历低、社会地位低下、收入水平不高,会受到职业歧视,因此都会利用其人脉资源要求子女从事其他社会工作。因此,无论是什么样的家庭背景,是否受到良好教育,父母都希望他们的子女能从事体面的、轻松的脑力工作,从事工匠职业的意愿较低。

(二)个体因素

员工作为企业发展进步的重要推动力,员工个体因素对形成工匠精神产生重要影响作用。一方面,受到传统思想的影响,对职业技术型的工作存在偏见,学生更愿意继续学业获得更高的学历,摆脱职业技术型工作。另一方面,随着工业的不断发展进步,员工从事机械化劳作和流水线作业,在单调乏味和毫无创造力的工作中耗费精力,容易陷入精神萎靡和空虚无聊,限制

员工的自由和创造性活动。

产业工人工匠精神的对策研究

工匠精神的培育需要政府、企业等各方面的共同推进和维持,为培育员工工匠精神营造良好的社会环境和工作环境。

(一)政府方面的对策

第一,营造良好的文化环境。政府应积极营造良好的社会风气,大力弘扬工匠精神,使工匠精神成为全社会的思想共识。对濒临失传的传统技艺进行保护和传承,发掘工匠大师,运用新媒体或其他方式对其技艺进行广泛传播,在全社会形成价值引领和行为示范。积极宣扬创新发展、高质量发展等理念,促进社会各界对工匠精神的深入理解。对“士农工商”等级观念进行批判,引导社会公众认识精益生产、质量至上、追求卓越的重要意义,营造一种追求质量、精益求精的社会文化风尚。对投机取巧、跟风、急功近利的不良风气进行批判,引导公众弘扬主流价值观,营造劳动可贵、创新发展的文化环境。严厉打击虚假宣传、偷工减料、侵权行为,营造一种公平公正的竞争环境。



2020年9月17日,深圳宝安区总工会召开2020“宝安工匠”认定指标体系行业及专家座谈会,来自各个行业的专家、行业代表和职能局负责人就“宝安工匠”指标体系的优化展开热烈讨论。/资料图片

第二,完善相关法律制度。例如,完善产权制度,明晰产权归属,使员工获得自己所创造产品的所有权和受益权,激发员工的主动性和创造性;完善质量管理体系,制定统一的产品生产标准,提高产品检测标准和提高监督力度,有助于提高企业对产品质量的关注度;完善市场运行制度,严厉打击企业虚假宣传、投机运营,加强对失信行为的惩罚力度;完善相应的教育制度,将工匠精神的培育融入教育体系,为职业教育提供制度支持。用制度保障精益生产,为培育工匠精神提供制度环境。

(二)企业方面的对策

第一,建立相关激励制度。完善人才评价体系,对员工的工作能力、职业道德、工作绩效、专业技能水平等方面进行综合考评,确定相应的技能等级、奖金和工资的构成,企业还应提高员工的工资标准,改

善当前一线员工极低的薪资待遇的困境,有助于提高其较低的社会地位,确保薪资待遇和劳动贡献相对等。建立科学的人才选拔制度,重视创新人才的培育,消除人才流动的行业壁垒,确保企业选拔优秀的工匠人才。有了制度保障能提高员工的归属感和自尊感,个人需求才能得到满足,为培育员工工匠精神提供环境支持。

第二,实行“传帮带”。企业应重视员工的技能培养,在传统师徒制的基础上开发新型的育人模式,由企业中的技能人才组建队伍,由师傅对徒弟进行全方位指导,并对徒弟言传身教,最后进行技能测试,一方面是对师傅的指导能力进行评价,另一方面是对徒弟的技能水平和学习能力进行检验。建立良好的师徒关系能够促进员工工匠精神,是组织中发掘人才和培养人才的重

要模式,让进入组织的新员工及时得到技术水平高、技能熟练的老员工的指导和帮助,提高新员工的成长速度,有利于加快新员工对自身职业、企业制度和文化的认同,帮助新员工快速融入企业。

第三,积极营造企业氛围。将工匠精神所包含的敬业、精益求精、专注、创新、诚信等优秀品质融入企业氛围,引导员工认同并遵循,在企业中形成道德准则和行为规范,进而影响员工的行为。积极开展工匠文化教育,通过讲座、交流会等形式宣扬工匠精神,提高员工的责任意识和标准意识,营造一种精细生产、追求创新的企业氛围,将工匠精神运用到经营管理中,构建人人认同的企业文化。④

□ 作者单位:江苏大学管理学院,摘编自《中国集体经济》,标题为编者所加

推动国有企业职工践行工匠精神的探索

——以建筑设计领域为例

□ 肖宏伟

【摘要】在新时代、新形势下唱响主旋律,传承和发扬工匠精神,引导广大国有企业职工为企业高质量可持续发展贡献更大的智慧和力量,具有十分重要的意义。笔者结合所在单位实际,就如何推动国有企业职工践行工匠精神进行了探讨。

【关键词】工匠精神;国企职工

一、背景意义

党的十九大报告指出要“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”。工匠精神是一种认真严谨、追求完美的精神,不仅表现为注重细节、精雕细琢,而且包括与时俱进、勇于创新。纵观人类工业化发展历史,每一次产业变革的创新创造都离不开工匠精神。工匠精神催生出各行各业的探索者和发明家,更加推动了科学技术和工业制造的融合发展。

作为城市建设的设计师,工程勘察设计行业更需要秉持和传承工匠精神。广州市设计院在建筑设计领域深耕近70年。一代又一代设计师将工匠精神融入到无数的建筑作品当中,汇聚成城市建设和发展的一道道靓丽风景线。当前,趁着

广州建筑集团冲刺世界500强企业的东风,广州市设计院正值跨越式提质增效发展的关键时期,研究好如何传承和发扬工匠精神,引导广大员工为企业高质量可持续发展贡献更大的智慧和力量,具有十分重要的意义。

二、存在问题和原因分析

(一)养成工匠精神的意识不强。自古就有“万般皆下品,唯有读书高”的说法,在传统观念影响下,技术人员是一个地位不高的社会群体。学一门手艺,往往成为一个人无奈之下的谋生出路。在这样的价值观下,愿意坐冷板凳,静下心来打磨技术、提升技艺,踏踏实实把一件事情做到极致的意识,比较欠缺。

(二)培养工匠精神的动力不足。进入二十一世纪,我们的生活节奏越来越快,生活压力越来越大,

心浮气躁、追求“短平快”的即时利益多,坚持不懈、持之以恒地扎根做实事的动力往往不够。

(三)培育工匠精神的社会氛围不够浓厚。从企业上看,高管收入高、社会地位高,中下层技术工人普遍待遇低、晋升渠道窄,离有尊严工作、体面劳动还有很大差距。从职业教育制度上看,职业学院的地位、基础设施、学术水平和普通高等院校有较大差距。整个社会培育工匠精神的氛围也不够浓厚。

三、推动国企职工践行“工匠精神”的建议

(一)加大宣传教育力度,把工匠精神融入到企业文化建设中

企业文化是企业发展长盛不衰的基石,是培育和传承工匠精神的重要载体。同仁堂“炮制虽繁必不敢省人工,品味虽贵必不敢减物力”



2020年10月30日至31日,由广州市住建局、广州市总工会联合举办的广州市第五届建筑工匠技能擂台赛举行。最终,98名选手获得“羊城建筑工匠”称号。/ 资料图片

“修合(编者注:指中药的采集、加工、配制过程)无人见,存心有天知”的古训,充分体现了中华老字号企业文化中浓厚的工匠精神。建筑设计行业更需要在企业文化建设中涵养工匠精神。为此,要在日常工作中,把工匠精神融入到企业文化建设,加强对国企干部职工的宣传教育和思想引导,把工匠精神内化为全体职工的精神品质和境界追求。

一是把培育工匠精神作为新入职员工培训的一项重要内容,纳入到每年度新入职员工的培训课程当中,邀请专业技术骨干结合自身岗位和设计实践,以座谈交流方式,让新入职员工理解工匠精神的重要性,让员工一入职就沐浴在严谨细致、精益求精的氛围当中。

二是加强干部职工的职业道德教育,开展“职业道德小讲堂”活动,

把培育职业理想、弘扬职业精神、掌握专业技能、遵守行业纪律、养成职业规范、塑造良好形象作为活动的主线内容,用身边事教育身边人,积极宣传设计团队、设计骨干弘扬工匠精神的先进故事和典型事迹,让工匠精神潜移默化地植入员工心中。

三是充分发挥基层党支部宣传群众作用,组织党支部开展“立足岗位育工匠,苦练本领勤钻研”主题党课,同时号召支部党员带头开展“我为发展出份力”岗位竞技,带动激发员工的创新创造活力,赋予工匠精神更接地气的现实意义。

四是开展工匠精神标语口号征集评选活动,深入挖掘不同岗位、不同专业有关工匠精神的内涵阐述,把工匠精神融入到生产文化、研发文化、质量文化等企业文化的子文

化当中,增强员工对工匠精神的理解认同,成为推动高质量发展的文化动力。

(二)坚持以工匠精神为引领,把工匠精神内嵌到生产经营的各个环节

企业是市场经济的主体。推动员工践行工匠精神,必须发挥国有企业主体作用,用长远眼光,专注专业,把工匠精神融入到生产经营的每一个环节,不断提升生产、研发、技术水平。

一是以工匠精神引领科技研发和创新。创新是工匠精神的重要内涵,工匠精神不仅体现在对精工细作的追求,更要积极吸收前沿先进技术,通过应用新技术,设计出更好的建筑作品。要把增强创新能力摆在更加突出的位置,持续加大对科技研发人力、财力、物力的投入,加

大设计项目原创力度,鼓励设计人员在传承原有的技术上,不断进行改良创新,激发原创设计的积极性,通过设计理念和技术创新,提升原创方案的设计水平,提升设计项目品质。

二是以工匠精神引领质量管理。要加强质量文化建设,在企业上下形成视品质为生命的品质理念,在员工当中形成追求极致品质的精神,努力提升设计项目的质量和服务的品质,用高质量服务赢得业主的信任。要持续加强对项目质量的精细化管理,提高设计项目全生命周期质量追溯能力,不断提升设计作品质量标准,推动质量理念在各个环节落实落地。

三是以工匠精神引领品牌建设。品牌是企业市场的一个重要符号,是能够溢价的无形资产,而工匠精神是品牌的内在价值和应有之义。要坚持以工匠精神引领品牌建设,围绕集团公司企业文化和单位的发展愿景,培育具有鲜明特点的“广州设计”企业文化,擦亮金字品牌,为推动高质量发展提供强大文化支撑。

(三)着力为员工践行工匠精神构建激励保障机制

一是加强组织机制建设。在组织机构设置上,重点考虑质量管理、科技研发和技术创新等职能的发挥,进一步优化部门职能设置,让部门和人员各司其职、各负其责,从体制机制上保障广大职工把精力投入到品质提升和对技术的精益求精上来。

二是加强制度建设。积极适应形势需要,不断健全完善各项规章制度。同时,探索构建党政工团齐抓共管的推进员工践行工匠精神机制,形成以党的组织优势凝聚推动发展合力,以党员模范带头作用激发干事创业热情的工作格局。

三是实施有效精准的激励。从员工技能提升培训、钻研精神奖励、创新导向激励、职业社会保障等方面建立完善相应的激励制度体系。充分发挥党管人才的作用,进一步畅通专业技术人才成长通道,使他们有充分的成就感、获得感和不断前进的目标动力。健全完善岗位设置、干部管理、薪酬管理等系列制度,建立与价值创造相匹配的一线专业技术人员薪酬待遇增长机制。强化技术人才激励机制,从一线技术岗位上评选出具备爱岗敬业、刻苦钻研、一丝不苟、精益求精、勇于创新、追求卓越等工匠精神的优秀技术人才。

四是加强专业技术人员的培养。探索采取师傅带徒弟、邀请知名专家学者进行技术讲座、选派优秀骨干外出参观见学、定期举办技术交流和竞赛等多种途径,建立完善标准化、系统化的专业技术人员培训体系,为一线专业技术人员提供培训和学习机会,切实提高员工职业技能,着力加强知识型、技能型、创新型人才队伍建设。同时,立足长远发展需要,着力培养和引进行业领军人才,为高质量可持续发展提供高层次人才支撑。

四、工作启示

一是必须坚持党委引领,把握实践方向。坚持党的领导,加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。为切实保证工匠精神落实落地,要注重充分发挥院党委“把方向、管大局、保落实”的作用,坚持党委引领,把握践行方向,使工匠精神落实到具体的岗位和工作任务中,凝聚起了干事创业的强大合力。

二是必须坚持围绕中心,创造实际效益。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。在推动工匠精神落实落地的过程中,必须紧紧围绕中心工作,聚焦勘察设计、项目管理、提质增效、改革发展,引导员工爱岗敬业、拼搏奉献,增强投身新时代、贡献新力量的自豪感,推动企业做强做优做大。

三是必须坚持交流讨论,凝聚新时代工匠精神共识。时代需要工匠精神,企业的创新发展更离不开工匠精神。必须坚持通过充分的交流研讨,尊重并发扬员工的首创精神,凝聚起广大员工对新时代工匠精神的共识,点燃员工提升创新创造能力的渴望,激发员工立足岗位、共同担当的使命感。④

□ 作者单位:广州市设计院

【参考文献】

- 熊威、王力,企业如何践行“工匠精神”,《中国工业评论》2016年第06期
- 赵志英,培育和弘扬“工匠精神”的探索与探索,《内蒙古宣传思想文化工作》2016年第10期

加强新业态从业人员 劳动经济权益保障工作的思考

□ 王贵军

新业态新模式成为推动我国经济社会发展的新引擎。2015年政府工作报告提出“互联网+”行动计划以来,现代网上服务业迅猛发展,其中平台经济在快递、外卖、网约车等行业创造了大量就业机会。特别是今年,受新冠肺炎疫情影响,线下经济实体深受打击,线上消费线成为主流,极大地催化了互联网新业态新模式。新业态从业人员队伍不断壮大,工作方式不断变化,就业形态和劳动关系发生重大变革,也给新业态从业人员劳动经济权益保障带来了困难和挑战。

一、新业态从业人员基本特点

新业态从业人员以快递员、外卖员、网约车司机为典型代表,作为新经济新模式下的就业群体,他们伴随着互联网经济的成长而发展壮大,在诸多方面都有着与传统就业形态极为不同的特点。

(一)新业态从业人员数量巨大,对稳就业发挥了重要作用。就业是最大的民生,摆在“六稳”“六

保”之首。新业态已经成为吸纳就业的重要蓄水池。据国家信息中心年度报告,2019年我国共享经济参与者人数约8亿人,参与提供服务者人数约7800万人,平台企业职工数为623万人。美团发布的就业报告显示,2020年上半年,通过美团获得收入的骑手总数达295.2万人,同比增长16.4%。2020年上半年,滴滴新注册司机超过150万人,预计全年可新增300万个灵活就业岗位。广东历来是用工大省,据统计全省现有约400万灵活就业人员。新业态从业人员队伍不断壮大,促使就业形式更加灵活,成为保障民生、稳定就业的重要途径。

(二)新业态从业人员与网络平台密不可分。新技术带动新业态,互联网技术的发展带来了消费模式的改变。外卖员、网约车司机等就业群体与互联网平台共生共长。新业态从业人员依赖平台,以外卖骑手为例,劳动者通过平台注册成为骑手来进行抢单,平台不提供固定工作地点或区域,不提供劳动工具,不支付基本工资(底薪),

甚至不要求骑手必须接单,骑手的报酬按商家或消费者付款后的每单金额计算提成,由平台支付至用户账户,用户通过提现转为可用现金。平台也依靠从业人员的抽佣营利,为了激励劳动者,平台时常会根据劳动者的优秀服务质量或者其他优秀的表现发放相关的资金奖励,以增加平台的黏性,吸引更多的人群加入。

(三)新业态从业人员青壮年男性居多,且以本省人为主。根据广东省总工会2019年开展的三新领域务工人员调研,三新领域务工人员(主要指外卖员、快递员和网约车司机)中,男性占比85.4%,女性为14.6%。在年龄结构上以80后务工人员为主,占比高达66%,已超过半数之多。在身份特征上以农民工为主,占57.1%。在地域上,新业态从业人员以本省人为主。美团发布的就业报告显示,在今年上半年有58%的骑手选择在本省就业,这与三新领域务工人员调研所获得比例接近(“三新”领域务工人员中广东省籍贯为52.57%)。

(四)新业态从业人员多劳多

得,工作时间较为灵活。新业态从业人员的薪酬待遇和劳动付出正相关,如快递物流行业的薪酬直接与收派量挂钩,多劳多得,不劳不得。在工作时间安排上,则有较大的灵活性。不同于传统劳动者的劳动时间、劳动地点和劳动任务都由雇主来严格规定,平台既不规定也不限制劳动者的劳动时间,劳动者可以根据自己的预期收入自主决定劳动时间的长短,或者根据自己的意愿决定劳动时间的分配,这就使得新业态从业人员具有较大的时间安排自由。

二、存在的问题

(一)用工关系复杂,劳动关系认定不易。新业态用工关系不同于传统经济用工方式,多是以灵活、弹性、自我雇佣等就业形式存在。例如普通物流快递员,如顺丰、韵达等,一般都会与员工签订劳动合同。在网约车行业,除了个别公司部分员工属于传统雇佣关系外,滴滴等公司与司机之间一般签订劳务合作协议,并非雇佣合同。目前,我国劳动关系主管部门仍采用传统经济下的“三要素”标准来界定法律意义上的劳动关系,即用人单位和劳动者符合相关法律法规规定的主体资格,劳动者适用于用人单位的规章制度、接受用人单位管理并依据劳动获得报酬,以及劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。然而,在以平台为中心的新模式经济下,劳动者并不直接接受平台的

管理,而主要是自己管理自己,自主决定工作时间、工作场所和工作任务;平台的业务主要是提供信息,故劳动者提供的劳动很难说是用人单位业务的组成部分。因此,平台公司与劳动者之间严格来说并没有建立起劳动关系,即平台公司不是劳动者法律意义上的雇主,劳动者也不是平台公司法律意义上的员工。在司法实践中,法官在大部分案件中都不认可网络平台用工存在劳动关系。总之,当前我国《劳动法》等相关法律对劳动关系的界定,已经不能适应新业态下劳动关系新的实践发展,致使劳动者在享有灵活工作模式与基本劳动权利保障之间面临两难选择,也使平台经济的稳定健康发展面临挑战。

(二)合法权益很难得到有效保障,距离体面劳动仍有差距。一是工作时间普遍偏长。货运、快递、网约车行业都是“争时间、抢速度”的职业,“披星戴月”是工作常态,超时工作成为职业共性。数据显示,网约车司机平均从业2.05年,每天平均工作9.55小时,每月平均休息3.72天。快递员平均从业4.63年,平均每天工作9.96小时,超时工作现象严重,尤其是“双11”和“双12”期间,加班加点更是常态。由于计件提成的工资性质,快递员的休假制度难以落地。调查也发现,大多数快递员对此不存在意见,认为快递行业超时劳动是合理的。二是社保覆盖不足。由于劳动关系不明确,新业态从业人员缺少明确的缴费主体。虽然有部分平台会购买意

外伤害险,用于意外事故赔付,但意外险尚未覆盖到所有人员,一些平台的意外险只针对主流业务,不能涵盖全体人员。三是劳动保护不足。新业态从业人员尤其是外卖员、快递员户外工作时间较长、劳动强度相对较高,平台提供的劳动安全培训和保护措施较少,从业人员安全意识比较薄弱,安全隐患较大。如快递员、送餐员使用的电动车具的安全性能、防护性能不强,一旦出现交通事故、工伤等问题,风险则由本身抵御风险能力弱的从业人员自行承担,“交通、治安、工伤或其他意外事故”已经成为务工人员普遍担心的问题。

(三)平台管控严格,劳动者面临算法困境。虽然新业态的蓬勃发展,但是低层从业人员从中获益有限。无论是近期的三问美团老总王兴(一再压缩配送时间、超时扣款、客户退款由骑手买单),还是困在“算法”里的外卖骑手,都体现了新业态从业人员与平台的紧张关系。从表面上看,平台既不规定也不限制劳动者的劳动时间,劳动者在劳动过程中并没有劳动定额的外部压力,在劳动时间、劳动地点以及选择服务对象方面似乎也有更多的自主权和灵活性。然而,实际上劳动者的自由度是有限的,共享平台利用信息技术和大数据,提供了一个对劳动者更为隐蔽且严厉的监督渠道。一方面,平台公司将监督权利授予所有客户,这一评价机制使劳动者始终处于相关客户的监督之下,即“多管一”。同时,平台依据客

户评价好坏决定劳动者的奖励和补贴,从而直接影响劳动者的劳动报酬。另一方面,平台能够利用先进的信息技术手段对劳动者的订单数量进行准确记录,通过设置准时率、差评率、配送原因取消单量等考核指标严格约束骑手。以骑手为例,准时率的高低,意味着外卖骑手在平台的算法中是否拥有“接单优势”,决定其在内部系统的排名以及各类奖励。这种“算法加考核”的机制,令从业者心理压力倍增。所以,在共享经济下,平台不仅可以更廉价且严格地监督劳动者的劳动过程,而且可以更加简单便捷地对劳动者实行制裁或处罚,从而获得更多的剩余价值并实现资本的快速循环和积累。

三、对策建议

(一)加强法律制度建设,完善劳动法律政策体系。合理区分、界定各类用工关系,充分尊重客观存在的合理合法的新就业形态,如加盟、合作等,出台新的劳动关系认定标准和方法,突出平台用工特点在劳动关系认定中的作用,建立实质审查标准。适时修订《劳动法》及相关劳动法律法规中对用工灵活性有较大限制的条款,进一步明确政府、平台、务工人员、使用者以及受益方企业的权利义务关系,探索增加新业态从业人员作为特殊劳动法律保护主体,加大对平台转移经营风险、逃避用工责任的规制力度。建立适应新就业形态特点

的社会保障制度,为从业人员购买人身意外伤害保险以应对职业伤害、安全事故带来的风险,提高劳动者抗风险能力,舒缓后顾之忧。

(二)加强新业态行业工会组建,增强劳方博弈能力。不同于从传统的工厂集中生产劳动,新业态从业人员的工作场景普遍比较分散,很难集中起来形成合力,加强行业工会组建工作,将分散的劳动者团结起来共同行使权利、表达意愿就显得十分必要。要建立健全工会与企业(平台)的沟通和联系机制,聚焦涉及员工切身利益的问题,尤其是劳动收入分配、平台提成比例、社保福利、培训、奖惩制度、派单规则、内部管理等事项,积极反映员工诉求和心声,与企业开展对话协商,切实维护其合法权益。加大工资集体协商力度,建立和行业发展相一致的工资标准,完善企业工资决定机制、正常增长机制、支付保障机制,让新业态从业人员有更多获得感。

(三)加强源头管理,防止信息过度收集。首先,市场监督管理部门要加强监管,推进平台之间有序合理竞争,避免恶性竞争。其次,消费者要理性对待新业态从业人员。平台往往通过消费者对从业人员进行监管,一旦消费者有投诉,平台便会对劳动者进行处罚。消费者的高标准要求会进一步导致算法提高劳动管理要求。消费者作为服务的接受者和管理参与者也应以更理性平和的心态对待平台劳动者。另外,要防止信息过

度收集。无可否认,算法在配置人力资源时具有积极的作用有助于平台劳动者以更快捷、更合理、更省时省力的方式完成服务和工作。但同时也应加强对算法在收集信息等方面的监管,防止系统过度收集相关劳动者和消费者的信息,维护劳动者以及消费者的人格利益。

(四)优化算法设置,强化劳动基准。首先要明确劳动基准。劳动基准是国家为保护劳动者而制定的有关劳动条件最低标准的法律规范,既是保障劳动者正常生活水平的需要,又是人类社会文明进步、维护社会正义的客观要求。尽管新业态从业人员的劳动基准与传统劳动形态有较大不同,但是由信息技术带来的问题应进一步通过技术手段解决。即使是平台用工,也可以通过算法和系统计算每个劳动者每天工作的时间长度,通过系统大数据算出每个工单的等候时间、派送时间等。其次要完善劳动定额标准。为了激发从业者的工作积极性,新业态行业提倡多劳多得,基本没有设置劳动定额标准。从业人员为了获得更多的报酬,加班加点已成常态,无止境的自我竞争导致从业人员陷入极限挑战。在这种状况下,需要采取技术措施或者制度措施通过系统算法确定劳动定额标准,避免劳动者掉进恶性竞争的怪圈,但前提是保证从业人员的劳动收入报酬,让劳动者共享行业发展带来的红利。④

□ 作者单位:广东省总工会

基层“送温暖”中发现的问题及建议

□ 杨诗勇 郑文标

岁末年初,各种各样的“送温暖”活动持续开展。近年来,随着深圳市社会救助体系的不断完善,各级各部门对困难群众的救助标准、救助范围、救助程序、资金的筹措和管理、组织与实施、监督及处罚等进行了详细的规范,效果显著。

一、惠及人群更广泛。受慰问的群体包括困难党员、困难群众、困难职工、贫困妇女儿童,以及先进模范和其他优秀先进分子等,基本涵盖了社会各个行业和领域,做到了困难信息不留盲点、走访慰问不漏一户、帮扶救助不留空白。

二、慰问方式更直接。以往到各级相关部门领取或召开座谈会集中慰问的做法,改为组织专人入户上门慰问。一方面可以面对面与慰问对象深入交流,听取诉求;另一方面又可以为个别年迈体弱、行走不便的慰问对象提供便利。

三、发放方式更便捷。慰问金直接打到慰问对象的银行卡上,慰问物品则采取发放提货券并快递送达的方式,让慰问对象享受更便捷的服务。

四、联系方式更紧密。除岁末年初和重大节日慰问外,平时也十分注重加强和慰问对象的联系。送政策、送信息、送岗位、送技能、送项目等方

式,给慰问对象既送去了“温暖”又开出了“良方”。同时,通过回访,各级各部门也能跟进慰问对象提出问题的解决情况,确保件件有回复、事事有回音。

五、帮扶项目更多样。以工会组织为例,对困难职工及家庭“送温暖”的内容就包括生活救助、医疗救助、助学救助、职业介绍与培训、法律援助、工伤探视等方面。

问题

同时,“送温暖”活动也暴露了一些不容回避的问题。

一、所需资料多,手续太复杂。

初步统计,慰问对象需准备的材料和证明多达三十几项,包括:慰问对象的户口本、身份证,非深圳户籍的还须提交深圳市居住证复印件;家庭收入证明,职工本人及家庭成员近12个月工资收入的银行流水明细、职工本人本市银行卡复印件等;低保户还需提交民政部门发放的有效期限内的《低保证》复印件、低保收入证明栏复印件等;低保边缘户的还需提供患病或者意外伤害事故等医院诊断证明和近12个月医疗个人缴费部分的医疗票据;家庭成员有残疾的需提供残疾证,单

亲家庭的需提供离婚证书、离婚协议或离婚判决书、丧偶证明等;大病致困户需提交二级甲等以上医院出具的诊断证明材料复印件(例如病理报告、出院小结、手术记录等),以及近12个月二级甲等以上医院出具的医疗个人缴费部分的医疗票据。

所需资料过多,有些还需要回老家开具。甚至还出现了群众回老家开具证明途中出了车祸,最终却因资料不符而未能确认为慰问对象的悲剧。

二、情况不明,针对性不强。

一方面,有的基层组织调查统计困难群体时,不深入了解真实情况,不从群众实际困难出发,而是看资历、搞平衡,甚至考虑个人关系,以权谋私。

另一方面,有的基层单位专门为领导安排善于表达、善于讲好话的困难群众,有意避开爱提意见和爱发牢骚的困难群众。久而久之,甚至出现了一些“慰问专业户”,多头慰问、重复慰问的现象时有发生。反而最困难的群体没有得到帮扶。

三、搞形式、走过场。

一些单位的“送温暖”活动,只重形式、不讲实效,到贫困户家,先送上慰问品,再简单聊两句,拍上几

张照片,就匆匆离开。一些单位为了把“送温暖”搞得热热闹闹,达到宣传效果,甚至会精心设计“送温暖”环节,启动仪式要“敲锣打鼓”,家中慰问要“记者跟随”,领取物品要“群众感恩”,把慰问变成扰民。这样的“送温暖”,容易给群众造成形式主义的印象。

四、方式机械、实效性差。

一方面,一些单位组织“送温暖”只是把慰问物品往基层社区一放,安排当地社区干部代为转交,就“打道回府”,导致一些社区干部把物品重新分配,造成困难家庭应得的慰问品“打折”“缩水”。

另一方面,慰问时间集中在主要节日或慰问对象生病住院、家庭发生重大变故时,针对突发性事件的慰问较少。其实对困难群众而言,年前的“送温暖”固然是雪中送炭,年后的日子怎么过,才是他们更关心的问题。

另外,一些慰问单位只注重给生活困难的群众带去生活物资,忽视了给留守老人、留守儿童、信访

老户以及对社会怀有不满的群体等带去精神方面的慰问。

建议

一、量体裁衣。

各级各部门应当把“送温暖”看作是接触群众、体察民情的宝贵机会,真正将中央的“八项规定”及各级普惠救助困难群体的规定政策落到实处,在走访慰问过程中把与困难群体沟通感情、了解实情作为重要内容之一,把他们的所想所盼所求带回去,为今后更好地送政策、送信息、送岗位、送技能、送项目打好基础,真正做到察民情、听民意、解民难、帮民富。

二、实事求是。

应建立健全“送温暖”制度,对各类困难群体明确救助条件和救助标准,实行“阳光救助”。在确定慰问对象时,可让街道驻社区第一书记、驻点直联干部全程参与其中,完善各项申报程序,坚持公平、公开、公正。

三、注重长效。

可把“送温暖”当作长效工作来抓,与主题教育活动深入结合,使之经常化、制度化。平时就注重关心帮助困难群众,可能会比岁末年初的集中慰问效果要好得多。

四、统筹兼顾。

近年来,城市建设、重点道路建设、社区建设带来一些拆迁安置问题。各级各部门尤其是综治、信访、司法、工会、妇联等单位,可主动专门到有关人群家中“送温暖”,带去节日祝福的同时也可化解矛盾,有助于解决日常工作中难以解决的问题。

五、保持低调。

要顾及慰问对象尤其是困难户的尊严,各级各部门在开展“送温暖”时要保持低调,尽量不要在媒体上大肆宣传,谨防“送温暖”变成“秀温暖”。低调“送温暖”,不仅仅是人性化的充分体现,也是“送温暖”的“更高境界”。①

□ 作者单位:深圳市龙岗区龙城街道总工会

(上接第26页)

医疗期满后,职工何去何从?

第一,《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知第七条规定,企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病,医疗期满,应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴

定为一至四级的,应当退出劳动岗位,解除劳动关系,并办理退休、退职手续,享受退休、退职待遇。

第二,对于所患非以上“难以治疗的疾病”的企业职工,根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、第四十四条规定,笔者将其归纳为三种:

1、医疗期满后,能够继续胜任

原工作岗位的,应当继续履行劳动合同;

2、劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位后可以继续工作的,应当继续履行劳动合同;

3、劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位可以解除劳动合同并支付经济补偿。②



新会职工的兴趣小组队伍持续壮大,图为自行车兴趣小组开展骑行活动。/资料图片

江门新会： 打造“三支队伍”，增强工会黏性和活力

□ 江门市新会区总工会

“新会区总工会的社会化工会工作者陈颖姗在我最困难的时候，像家人一样关心我、鼓励我，帮助我克服了困难。”近日，新会区睦洲镇职工岑姨写信感谢新会区社会化工会工作者。

社会化工会工作者、劳动争议调解员队伍、兴趣小组积极分子队伍是新会区总工会新组建的“三支队伍”。三支队伍形成有机整体，进一步延伸了工会在基层的神经末梢，提升了工会维护职工权益的能力，增强了工会的黏性和活力，成为新会区总工会服务职工、担当职工

“娘家人”的重要力量。

打造社会化工会工作者队伍 延伸工会在基层的“神经末梢”

社会化工会工作者是指在核定编制外，由市、区总工会统一面向社会公开招聘的，在全市各级工会专职从事工会工作的人员。

2018年年末，新会区总工会通过笔试、面试一套严格的流程，公开招聘了首批社会化工会工作者，正式开启社会化工会工作者建设之路，随后又多次公开招聘，不断壮大

社会化工会工作者队伍。截至目前，新会全区的社会化工会工作者已有25人，他们大部分被分配到各镇(街)总工会协助开展工作。

其间，新会区总工会为让社会化工会工作者真正发挥作用，组织五邑大学、江门职院的专家、区总各部室负责人、工作有亮点的镇街总工会干部对社会化工会工作者进行理论培训和实操培训，并制定出台了《新会区社会化工会工作者考核制度》，进一步明确了社会化工会工作者的职责。

一分耕耘，一分收获。如今，社

会化工会工作者已经成为工会维护职工合法权益、化解矛盾纠纷、维护社会稳定的应急力量,有效延伸了服务的神经末梢。

2019年,新会区总工会以睦洲镇为试点开展工会会员实名制录入工作。其间,社会化工会工作者,深入新会各个企业面对面向职工解释工会会员实名制工作的意义,手把手教职工通过“江门智慧工会”完成实名制录入工作,最终在半个月内存完成工会会员实名制试点镇录入工作,为该项工作后续的开展积累了丰富的经验。

2020年,新会区总工会聚焦城市困难职工开展一系列帮扶活动。期间,社会化工会工作者深入各困难职工家庭详细了解职工需求,并依法依规为困难职工提供帮扶,得到了困难职工的肯定。如陈颖珊,她在开展困难职工摸排调查过程中,发现岑姨工作上遇到困难,于是主动链接资源,让岑姨参加了省和区组织的技能培训,增强了岑姨的脱贫脱困的信心,帮助岑姨渡过了难关。

打造劳动争议调解员队伍 增强维护职工权益的力量

劳动争议调解员队伍是新会区总工会重点打造的第二支队伍,主要由镇级工会干部、社会化工会工作者、200人以上企业工会干部、人社所和司法所调解员、维稳办副主任、以及有调解经验的志愿者构成。

“2018年,我们开始发动各镇

(街)组建义务调解员队伍,当年成功募集了41名调解员。时至今日,调解员已经增至146人。”新会区总工会相关负责人表示,区总工会带领各镇(街)总工会打造劳动争议调解员队伍,就是要实现“哪里有职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话”。

目标既定,使命必达。2018年以来,新会区总工会制定下发了《劳动争议义务调解员制度(试行)》、《劳资纠纷信息上报工作规程(试行)》等多项制度,为劳动争议调解员队伍建设提供了制度保障。同时,区总工会落实三个“百分百”保证劳动争议调解员队伍的服务水平。

“三个‘百分百’具体指调解员上岗前百分百参加岗前培训、百分百持证上岗、百分百参加实操训练。”新会区总工会相关负责人介绍,劳动争议调解需要法律等方面的知识,每位调解员上岗前,区总工会都会安排他们参加理论和实操培训,取得广东省人力资源和社会保障厅发放的劳动人事争议调解员证后才能正式上岗。

区总工会为保障培训的质量,除邀请江门市仲裁院专家为调解员举办劳动争议调解员培训班外,还联合区人社局分期分批举行义务调解员跟班学习,让调解员通过实操学习劳动保障监察投诉举报案件的办案流程,掌握调解员职责、调解技巧等知识。

经过三年努力,如今劳动争议调解员队伍已经成为全区职工劳动

纠纷等案件的“第一知情人”“第一报告人”和“第一协调人”,成为工会做好维权主业的重要力量。仅2020年,劳动争议调解员队伍就成功参与调解案件130多件,成功为职工追回经济损失330多万元。

打造兴趣小组积极分子队伍 丰富职工生活增强工会黏性

2020年,新会区总工会为满足广大职工日益增长的精神文化需求,进一步丰富员工业余文化生活,提高广大职工的凝聚力和归属感,开始组建兴趣小组,打造兴趣小组积极分子队伍,成为继劳动争议调解员队伍、社会化工会工作者之后的第三支队伍。

“2019年年底,新会区工人文化宫完成改造后重新投入使用。我们以工人文化宫为载体,聚焦职工需求,举办了瑜伽、古筝、古琴、书法等一系列兴趣班,得到了广大职工的欢迎。”新会区总工会相关负责人表示,随后,各镇(街)在区总工会的指导下,先后组建60个兴趣小组,构成了兴趣小组积极分子队伍的核心力量。

其间,新会区总工会为全面提升工会兴趣小组活动的质量,不仅提供新会区工人文化宫给兴趣小组开展活动,还聘请第三方社工机构为各兴趣小组的发展提供培训、指导及考评,支持各兴趣小组成长。第三方社工机构相关负责人介绍,他们一方面鼓励各兴趣小组组织学习的同时开展一些创新活动,进一

步丰富活动的形式,另一方面,鼓励各兴趣小组积极借助视频、海报等形式宣传各自的兴趣活动,扩大影响力,壮大兴趣小组的力量。

“区总工会还拿出真金白银支持各兴趣小组发展。”区总工会相关负责人介绍,每个兴趣小组成立之初,区总工会都会给予3000元启动资金,帮助他们开展活动,“每年年末,第三方机构还针对小组活动开展情况、服务成效以及财务管理等内容,对各兴趣小组进行年度考评,分A、B、C、D四个等级,获评A级可获8000元补助、B级可获6000元补助、C级可获2000元补助,去年考评共发放补助金23.6万元”。

功夫不负有心人。2020年,60个兴趣小组共开展活动400场次,吸引近6000名职工参与其中。这些活动,提升了工会的活力,更增强了工会的黏性。职工阿芳去年参加了古筝培训,她说:“我自己很喜欢古筝等乐器,工会为我提供了免费的学习机会,我觉得这个‘娘家人’很靠谱。”

新会区总工会相关负责人介绍,区总工会还将进一步壮大兴趣小组积极分子队伍,未来将鼓励各基层工会组织更多形式的兴趣小组,进一步丰富职工的业余文化生活,“区总工会将进一步整合资源,努力为各兴趣小组提供培训资源、培训平台和展示平台,支持兴趣小组孵化与发展”。

云浮郁南县总： 坚持防控疫情、 服务职工不放松

□ 梁瑜

2020年,郁南县总工会在县委县府、云浮市总工会的正确领导下,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述以及重要讲话精神和党的十九届五中全会精神,认真贯彻落实中国工会十七大、省工会十四大精神,不忘初心,牢记使命,竭诚服务职工,团结带领全县广大职工为郁南经济高质量发展贡献力量,奋力开创郁南工运事业新局面。郁南县总工会获得2020年全国厂务公开协调小组授予的“全国推动厂务公开民主管理工作先进单位”,郁南县西江玻璃灯具有限公司获得“全国模范职工之家”称号。

一、提高政治站位,全力以赴做好疫情防控和复工复产工作。

1、领导带头,深入企业助力复工复产工作。县总领导班子深

入县城企业,开展企业复工复产调研工作,听取企业工会的意见建议,对于企业复工过程中面临的问题积极协调解决,同时督促企业做好疫情防护,保护劳动者合法权益,保障员工健康。

2、县总工会积极筹集资金,对县援鄂医务人员在援鄂期间给予每人每月1000元慰问金,及时转拨上级工会有关抗疫专项经费,用于慰问一线工作人员,把党和政府及工会的关爱送到防疫一线职工,为打赢疫情防控阻击战发挥工人阶级主力军作用。同时开展关爱疫情防控医务人员“一对一”志愿服务及“助学暖心”活动,为该县奋战在抗击疫情一线的医务人员办好事做实事,5名援鄂医务人员及48名一线抗疫医务人员子女受惠。

二、做实职工服务工作,落实解困帮扶和普惠服务。

2020年,全县参加广东省职



郁南县总工会开展劳模宣讲活动 / 资料图片

工互助保障计划、女职工安康互助保障计划、在职职工住院医疗综合互助保障、在职职工住院津贴互助保障续保、新保共3995份,其中85位职工得到住院医疗综合合理赔款共154646.9元,有25位职工得到住院医疗津贴共11900元。全县各级工会共筹得帮扶资金135250元,其中春节“送温暖”慰问困难职工7人共20250元;对13名困难职工发放帮扶资金共75000元;“金秋助学”活动帮扶困难职工子女8人共发放助学金40000元。对城镇困难职工开展一对一帮扶,建立一户一档,截至目前,该县建档立卡的城镇困难职工减少到2户,并已按照上级工会有关工作部署纳入常态化帮扶服务。在城镇职工、农民工聚集人数比较多的镇建立“户外劳动者工会爱心驿站”3个,为户外劳动者提供爱心服务,送去工会组织的关

爱。扎实开展关爱劳模活动,共组织55名劳模参加体检,为4名困难劳模申请专项帮扶金。

三、做实职工素质提升,动员职工在岗位上建功立业。

1、广泛持续深入开展“当好主人翁、建功新时代”主题劳动竞赛,积极探索在新产业新业态新组织和非公有制企业中开展竞赛活动,不断扩大覆盖面,提高参与度,为职工建功立业提供更宽广的平台。2020年该会积极选拔优秀职工参加“广东技工”“南粤家政”“粤菜师傅”等比赛,均有选手进入全市前三名;同时在全省“南粤家政”比赛中,该县选手获得全省养老护理员工种比赛优秀奖;在全省“粤菜师傅”比赛中,该县选手获得金奖。注意培养和选树好劳动模范。2020年该

县获评省劳模1名,市劳模9名,市先进工作者1名,市先进集体3名。

2、县总工会积极实施产业工人“求学圆梦”行动,广泛发动产业工人参加学历提升、社会工作大专、本科班、劳模工匠本科班学习。同时组织产业工人参加“粤菜师傅”“南粤家政”“广东技工”的技能培训。

3、大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。郁南县总工会通过开展劳模宣讲进校园、进企业、劳模风采报道、劳模风采展等活动,真正使“劳模精神”与职工群众的工作生活紧密结合,加强职工的思想政治引领。2020年共开展劳模宣讲7场次,开展劳模风采报道11人次,劳模风采展在图书馆、校园、企业、机关、社区、村居流动展出。④

□ 作者单位:郁南县总工会

1/ 2月3日凌晨4:20 朱智勇穿戴整齐,胸前别上党徽,准备前往广州南站。2021年春运期间,广铁车辆公司抽调60名干部职工支援广州南站的绿码查验工作,他是其中之一。人员被分为3组,每组20人。工作时间为5:00至23:30。



7 结束了一天紧张繁忙的工作,朱智勇(左一)与伙伴们一起加油鼓劲。



6 工作中,朱智勇胸前的党徽格外耀眼。他说:“习近平总书记说得好,疫情防控每个人都了不起。我和我的伙伴们也觉得自己了不起。我是党员,就应该关键时刻冲在前、多付出。一想到千万旅客平平安安返家过大年,我就有种守护的快乐和自豪,也不感觉累了。”



5/ 11:30 到了午饭时间,当班人员也仍不能离开岗位。朱智勇会逐一将盒饭送到6个进站口。一天下来,他要步行20000步以上。对此,他自我调侃:“上班还能健身,一举两得蛮不错的。”



的一天 「绿码」守护者

□图/文 陈勇



2/ 8:30 春运进入第7天,广州南站人头涌涌。发送客流从前一天的16万人猛增至当天的19万人。朱智勇和伙伴们的工作量一下子增加了许多。他们耐心回答旅客提问,逐一核查旅客绿码,发现红码一律禁止通行。

在广州南站,有这样一群特殊的守护者:旅客进站,他们要逐一查验“绿码”(粤康码、穗康码等健康码);旅客遇到查验困难,他们要耐心解答、提供帮助。今年春运,他们连日劳累,却说:“防疫+服务”是我们职责所在。让旅客们平安出行、体验更好,是我们最开心的事情。”



3/ 9:20 朱智勇快速地为一名持有核酸检测报告的老大爷调出了绿码。大爷连声道谢,朱智勇连连摆手:“不客气,这是我们应该做的。”他说,求助的旅客每天都有2000至3000人。



4/ 10:30 两组人员开交班会,总结布置工作。28岁的朱智勇是车辆电工,入行已5年,已3次支援春运。“与我之前支援春运负责列车库检的工作不同,查码看似简单,但每天要站岗6个多小时,每天都能发现二三十例红码,没有耐心、细心、责任心根本干不好。”他感触地说。

□ 作者单位:广铁车辆公司党群部

医疗期≠病假!

关于医疗期,你还有这些需要了解

员工患病治疗期间,万一再遭到企业的辞退,就要承受生病与失业的双重打击。为此,有必要明晰法律保障了员工们患病时享有着哪些待遇。这就涉及到了医疗期的概念。

什么是医疗期?

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

医疗期表示的是一种法律概念,与日常所说的“病假”具有一定联系,但并不相同:在劳动关系存续期间才有病假的概念,而医疗期所针对的则是劳动关系的解除与终止。通俗来讲,小王与A公司劳动关系存续期间,小王可以请病假;而小王生病之后在一定期间内,A公司不得解除与小王的劳动关系,这个期间就是医疗期。

医疗期有多长时间?

《劳动部关于发布<企业职工患病或非因工负伤医疗期规定>的通知》第3条规定,企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个

月。(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

另外,医疗期还有一个病休累积计算方式,根据劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知:医疗期计算应从病休第一天开始,累计计算。如:应享受三个月医疗期的职工,如果从1995年3月5日起第一次病休,那么,该职工的医疗期应在3月5日至9月5日之间确定在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其它以此类推。病休期间,公休、假日和法定节日包括在内。

为便于查看,上述条款可总结为下表:

实际工作年限	本单位工作年限	医疗期期限	累积病休时间
十年以下	五年以下	3个月	按6个月累积
	五年以上	6个月	按12个月累积
十年以上	五年以下	6个月	按12个月累积
	五年以上十年以下	9个月	按15个月累积
	十年以上十五年以下	12个月	按18个月累积
	十五年以上二十年以下	18个月	按24个月累积
	二十年以上	24个月	按30个月累积



□ 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

医疗期内工资待遇如何发放?

《劳动部关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第五十九条规定,职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。

(下转第19页)

女员工离职后发现已怀孕，能否恢复劳动关系？

《劳动合同法》第四十五条明确，女职工处在“三期”内，则劳动合同不能终止。工会律师认为，该条不以女职工向用人单位提出要求作为劳动合同顺延的条件。所以劳动合同终止后，女员工发现自己在合同终止前已经怀孕，有权要求与用人单位恢复劳动关系。

□ 广东胜伦律师事务所

事件概况

网友吴女士反映，她在2018年1月入职一家快餐连锁公司，任职采购部主管，并签订了为期三年的劳动合同。该合同于2021年1月31日到期。

2020年时，公司决定转变经营策略，计划搬迁至外地。吴女士不愿意跟随公司前往外地发展。于是在2021年1月31日，公司向吴女士开具了《终止劳动合同通知书》。吴女士并未提出异议，并按照公司的要求办理了离职手续。

在2021年2月3日，吴女士因身体不适前往医院检查，发现已经怀孕1个月。吴女士向公司提出恢复劳动关系的要求，遭到拒绝。

吴女士特向工会律师咨询：劳动合同终止后，女员工发现自己在合同终止前已经怀孕，能否恢复劳动关系？

回复意见

《劳动合同法》第四十五条规

定：“劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。”因此，女职工在孕期、产期、哺乳期的，即便劳动合同期满，也应当续延至相应的情形消失时终止。因此，若女职工在劳动合同终止前就已经发现自己怀孕，并且通知了用人单位，则用人单位不能终止劳动合同。

在实践中，有些女职工在劳动合同期满时处于怀孕的初期，自己也不清楚怀孕的事实，直到合同终止后，才被确认怀孕，并且得知劳动合同终止前就已经怀孕了，这时员工能否要求用人单位恢复劳动关系？

我们认为，如果劳动关系是因为劳动合同期满终止，由于法律对“三期”女职工的劳动合同期限保护规定得非常明确，《劳动合同法》第四十五条所规定的是一种状态，即只要女职工处在“三期”内，则劳动

合同不能终止，该条不以女职工向用人单位提出要求作为劳动合同顺延的条件。因此，若女职工的确在劳动合同终止前未发现怀孕的事实，其应当有权在得知相关的情况后要求与用人单位恢复劳动关系，直至哺乳期满为止。

风险提示

问：同样在女职工不知道自己怀孕的情况下，如果双方的劳动合同不是基于劳动合同期满而终止，而是由女职工本人主动提出辞职或双方协商一致解除，那么女职工能否要求恢复劳动关系？

答：如此，则双方的劳动关系难以恢复。因为协商解除相当于用人单位和劳动者针对解除劳动关系达成了一个协议，该协议是双方真实意思的表示，并且也没有违反法律法规的强制性规定，应当合法有效。劳动法规并没有禁止用人单位通过协商的方式与“三期”女职工解除劳动合同；怀孕女职工主动提出辞职也是同样的道理。Ⓜ



春
留
粵
过
年
工
会
有
爱





2月2日,深圳市总工会启动“欢乐在鹏城·在深过牛年”活动。春节期间,市总给在深职工送出了七大好礼(送年货、送年礼、送年味、送爱心、送温暖、送活动、送健康)。图为活动上,书法家即席书写对联赠送给职工。/杜南星 供图



1月28日至2月6日,广州市总工会分别在市一宫、员宫、芳宫等五个工人文化宫举办了六场“中国梦·劳动美”第三十一届羊城春节“云”体育花会暨新春嘉年华活动,这一群众性文体活动如今已走过31载。图为该体育花会上的生动一幕。/罗瑞雄 供图

春节期间,江门各级工会出台六大举措,推出28项活动为职工群众送上祝福。“年夜饭征集”“家乡话拜年”“特色景点打卡”等活动精彩纷呈。图为新会区总给除夕当晚坚守岗位的环卫工人配送美味盆菜。/新会 供图



➤ 云浮市总今年共筹集资金3万多元,到广州云浮国际物流港建设项目和佛云产业园区国鸿氢能公司等重点项目和相关企业开展慰问。图为2月4日,市总到金晟兰短流程优特钢项目工地给建筑工人送上猪肉、大米、米粉等。
/云工供图





春节前后，潮州各级工会组织积极开展关怀慰问劳动模范、异地务工人员、困难职工等行动。图为潮州供电局组织外地员工一起包饺子，共进具有潮州特色的团圆饭。/林瀚 供图



近日，中建二局一公司走进建筑工地，为就地过年的农民工开展“五送”活动——送文化、送安康、送温暖、送祝福、送团圆。/王义生 供图



广州国光电器股份有限公司今年有近1000名工友留在本地过年。公司党工团为此准备了从大年三十持续到正月初四的一系列文体活动，包括包饺子、游园、放电影、卡拉OK等。图为2月12日（正月初一），该公司工会委员石海媚给留穗工友们拍照送祝福。/许接英 摄



节后复工,热火朝天 / 陈勇 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