

廣東工運

人物 P24

南粵 工匠

刘中华

钟表
精确度
的计量
单位是
丝
1丝是
头发的
直径的
八分之一



关注 P5

新职业教育法
“新”在哪?

2022.5

广东省总工会主办
准印证(粤O)L0150053
内部资料 免费交流



《广东工运》

2022年第5期
总第382期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 广东南方工报传媒
有限公司
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 李传海
张英姿
主 编 李传海
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 蒋灵茜
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 2022年5月30日

01 月记

01 广东省总工会党组传达学习省第十三次党代会精神

03 讲话

03 广东全面推进产业工人队伍建设改革为高质量发展提供有力人才支撑

05 关注·新职业教育法“新”在哪？

05 此次修法的思路和主线：一融三通两提升

06 新职业教育法的10个重大突破

09 对新职业教育法总则部分的解读

11 新职教法在几个关键领域做出了顺应时代发展的新突破

14 如何让新职业教育法硬起来？

15 调研

15 新时代珠海市党工共建工作调研报告

21 广东工会干部培训需求调研与对策思考

24 人物

24 国内航天表点油工艺“独一人”刘中华：从流水线小工到技能大师

26 实践

26 党建带工建、工建服务党建的实践与思考

29 关于企业职工服务建设的探讨

广东省总工会党组传达学习省第十三次党代会精神

《南方工报》/ 2022.05.31

5月27日,广东省总工会党组书记、常务副主席陈伟东主持召开省总工会党组(扩大)会议,传达学习省第十三次党代会精神,研究部署学习宣传贯彻工作。

会议一致认为,省第十三次党代会是一次坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指

导,忠诚拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,紧跟总书记、奋进新征程的大会,是一次统一思想、凝心聚力、求真务实、风清气正的大会,对广东当前和今后一个时期的发展具有重要意义。会议要求,全省各级工会要以强烈的思想自觉、政治自觉、行动自觉,把

深入学习宣传贯彻省第十三次党代会精神,奋力实现习近平总书记赋予广东的使命任务,作为当前和今后一个时期的重大政治任务,加强组织领导,迅速在全省广大职工和工会干部中掀起学习宣传贯彻省第十三次党代会精神的热潮。

2022年女职工维权行动月关爱进园区示范活动启动

《南方工报》/ 2022.05.25

5月23日,由广东省总工会主办,广州市总工会、广州市黄埔区总工会、广州市员村工人文化宫、黄埔区华新园工联合会承办的“情系女职工工会伴你行”2022年女职工维权行动月关爱进园区示范活

动在黄埔区华南新材料创新园启动,主要为园区女职工代表赠书、举行现场法律咨询、普法讲座、女职工“两癌”免费筛查及到相关企业开展法律监督检查等活动。启动活动通过省总工会微信视频号、

粤工惠 App、省总官网、广东工会女职工工作网全程直播。省总工会党组成员、副主席、女职委主任杜玲,和省市总女职工部、维权部有关负责人及黄埔区总领导出席活动。

广东省总工会所属事业单位新聘人员入职培训班开班

《南方工报》/ 2022.05.17

5月16日,广东省总工会所属事业单位新聘用工作人员入职培训班在省总工会干部学校开班。省总工会副主席杜玲出席开班仪式。本次入职培训为期3天,培训内容既

有习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述和党史、中国工运史等理论知识学习,也有工会业务知识探讨,还有素质拓展、学习分享会、参观中华全国总工会旧址和

省港大罢工纪念馆、公文校核案例分享等。省总工会组织部、省总工会干部学校相关负责人出席开班仪式。省总工会所属部分事业单位共27名新聘工作人员参加入职培训。

2022年广东省工会劳资沟通协商工作交流座谈会召开

《南方工报》/ 2022.05.30

5月26日至27日,2022年广东省工会劳资沟通协商工作交流座谈会在广州召开。会议介绍了今年以来开展劳资沟通协商工作的情况,部署了今年下半年工作

重点。省总工会一级巡视员张振飏出席座谈会并讲话。全省21个地级以上市总工会分管集体协商工作的副主席、部长参加座谈交流。

张振飏指出,打造多形式多层次劳资沟通协商机制是广东各级工会组织在长期实践中形成的独有经验,下一步要注重总结经验,形成更多的工作成果。

广东智慧工会发展专家交流会召开

《南方工报》/ 2022.05.18

5月17日,2022年广东省智慧工会发展专家交流会在广州召开,与会专家线上线下共同探讨如何在“全域智慧工会”数字化发展模式下,完善“互联网+”工会服务应用创新体系,不断推进粤工惠平台建设与运营工作高质量

发展。

受广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升和省总工会党组书记、常务副主席陈伟东的委托,省总工会党组成员、经审会主任冯建华出席会议并作总结讲话,全总网络工作部原副部长彭恒军、成

都智慧互联网研究院CEO张正刚、广东数字政府研究院执行院长余坦、省总粤工惠平台运营团队产品总监宋德围绕智慧工会发展的远景和路径进行了主题发言。全省各地级市粤工惠平台工作负责人参加了会议。

省总青年干部学习贯彻习近平总书记 在庆祝中国共产主义青年团成立100周年大会上的重要讲话精神

《南方工报》/ 2022.05.13

5月10日,庆祝中国共产主义青年团成立100周年大会在北京召开,习近平总书记出席大会并发表重要讲话。省总工会直属机关团委组织团员青年干部收听收看了大会直播盛况,认真学习习近平

总书记在庆祝中国共产主义青年团成立100周年大会上的重要讲话精神。

5月12日上午,省总工会召开青年干部学习贯彻习近平总书记

在庆祝中国共产主义青年团成立100周年大会上的重要讲话精神座谈会,围绕学习习近平总书记重要讲话精神,青年干部结合工会工作实际交流了体会感悟。省总工会党组成员叶向阳主持会议并讲话。

广东工会干部上榜全国学雷锋志愿服务“100个最美志愿者”

《南方工报》/ 2022.05.13

中央宣传部、中央文明办等部门和单位共同开展2021年度全国学雷锋志愿服务“四个100”先进典型宣传推选活动,宣传推选出100个最美志愿者、100个最佳志愿服务组织、100个最佳志愿服务

项目和100个最美志愿服务社区。其中,全国工会系统有两人上榜“最美志愿者”,广东占一席,她就是广东省广州机关党员志愿者书和远方服务队发起人陈雪玲。陈雪玲是第一次全国劳动大

会旧址的管理人员,也是广州机关党员志愿者书和远方服务队、广博服务队、广州市新时代文明实践阅读推广志愿服务队队长以及广州市总工会党员志愿服务支队副队长。

工情数读

(整理自《南方工报》)

119万

5月16日,粤工惠平台进行了版本更新。据统计,粤工惠平台实名认证会员数已突破800万;粤工惠小程序累计用户人数也突破119万,成为广东工会又一个“百万级”小程序。

4500份

5·12国际护士节当天,粤工惠平台向广大医护工作者送上节日福利——4500份“饿了么超级会员月卡”。每张“月卡”可享受包括每月20元无门槛红包(4张5元)、下单得5倍吃货豆、专享特价商品低至一折等权益。

按:5月19日,学习贯彻习近平总书记重要指示精神、深入推进产业工人队伍建设改革电视电话会议在京召开。会议总结改革5年来取得的成效和经验,研究部署深化改革的思路和举措。全国人大常委会副委员长、中华全国总工会主席王东明出席会议并讲话。在广东省分会场,广东省推进产业工人队伍建设改革领导小组副组长、省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升向大会分享了广东产业工人队伍建设改革的经验做法。

广东全面推进产业工人队伍建设改革 为高质量发展提供有力人才支撑

——在学习贯彻习近平总书记重要指示精神、深入推进产业工人队伍建设改革电视电话会议上的发言

广东省推进产业工人队伍建设改革领导小组副组长、
省人大常委会副主任、省总工会主席 吕业升

(2022年5月19日)

尊敬的东明主席,陈刚书记,各位领导、同志们:

4月27日,习近平总书记亲自为首届大国工匠创新交流大会发来贺信,要求深化产业工人队伍建设改革,重视发挥技术工人队伍作用,使他们的创新才智充分涌流。这为我们推进新时代产业工人队伍建设改革指明了前进方向、注入了强大动力。

广东是制造业大省,也是产业工人大省,全省产业工人2500万,约占就业人口的36%。产业工人一直是推动广东制造强省、科技创新强省建设的中坚力量。省委、省政府高度重视产业工人队伍建设改革,将其纳入广东全面深化改革总体布局和省委书记考核事项,成立省委产改领导小组带动全省21个地级市全部成立市委领导担任组长的领导小组,每年定期召开领导小组会议、制定改革工作要点和责任分工方案。省委组织部、省发改委、省教育厅、省工信厅、省财政厅、省人社厅、省国资委等成员单位按照全总和省产改领导小组的部署,立足各自职能,合力推动任务落地落实,全省形成了党委领导、各方协同、上下贯通推进产改的工作体系,改革取得阶段性成效。目前,广东技能人才总量1762万人,其中高技能人才593万人、占比33.7%,位居全国前列。

下面,我就广东产业工人队伍建设改革情况作一交流汇报。

一是紧扣“政治上保证”要求,切实提高产业工人地位。制定实施两轮次党的基层组织建设三年行动计划,加大在产业工人队伍中发展党员的力度,近3年发展产业工人党员约3.9万名,年均增速32.4%。健全保证产业工人主人翁地位的制度安排,在去年年底完成的地方换届安排中,提高产业工人在“两代表一委员”中的比例,产业工人代表在群团组织领导机关普遍兼职。加强产业工人思想政治引领,在全省修缮、改造中华全国总工会旧址纪念馆、“一劳大”旧址纪念馆、省港大罢工旧址纪念馆等一批红色工运纪念馆,加强红色工运历史教育,引领广大产业工人坚定不移听党话、跟党走。

二是紧扣“制度上落实”要求,强化改革政策保障。省委省政府先后出台关于加强高技能人才队伍建设、提高技术工人待遇、加强和改进产业工人思想政治工作等重要政策举措,为提升产业工人地位福祉、培育壮大技术工人队伍、激发产业工人主力军作用等提供了有力保障。据统计,全省已制定出台改革相关文件364个,为持续深化改革营造了良好社



2021年5月1日，“永远跟党走”东莞市第六届合唱节启动仪式暨百万产业工人同唱《没有共产党就没有新中国》在茶山工业园主会场及全市四个分会场同时启动。4000多名产业工人聚集在党旗下，与全市超过百万的产业工人及市民共同高歌《没有共产党就没有新中国》。/ 资料图片

会环境和政策条件。

三是紧扣“素质上提高”要求，加快构建产业工人技能形成体系。建立全国最大的技工教育体系，实施技工教育强基培优计划和百万产业工人大培训行动，首创“校企双制办学模式”，大力开展“求学圆梦”行动，工会组织累计投入2.8亿元助力提升职工学历技能水平。完善职业技能竞赛体系，打造粤港澳大湾区建设全国引领性劳动和技能竞赛，每年参与竞赛1000万人次以上。成功承办首届全国职业技能大赛和首届大国工匠创新交流大会，深入实施大湾区工匠精神传承与培育计划，建立大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟，连续6年开展“南粤工匠”学习宣传活动，建立全国首个省级工会“劳模工匠本科班”，构筑起工匠人才聚集的高地。

四是紧扣“权益上维护”要求，完善产业工人服务保障机制。推动产业工人高质量就业，连续出台实施三版“促进就业九条”，累计支出超100亿元，深入实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工

程，累计培训797万人次。充分发挥工会组织对产业工人的服务保障作用，开展职工生活品质提升行动和“暖工行动”，每年创建省级“工会爱心驿站”200家以上，职工服务中心省级示范点50个以上，建立健全12351职工热线平台、“法院+工会”等多元化解劳资纠纷机制，完善广东特色根治农民工欠薪制度体系，突出做好新就业形态劳动者、农民工、困难职工的服务保障工作，让改革发展成果更多更公平惠及产业工人。

下一步，广东将认真落实习近平总书记重要指示精神，落实好本次会议精神特别是东明主席的讲话要求，狠抓思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点任务，以“规范劳务派遣管理”“促进农民工融入城市”等全国产改试点项目引领带动全省产改工作，努力形成更多可复制可推广的工作经验，为深入推进产业工人队伍建设改革作出广东贡献，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。⊙

新职业教育法“新”在哪？

4月20日,全国人大通过职业教育法修订案。修订后的职业教育法(下称“新职教法”)于5月1日正式实施。新法从原来的3400余字修改为1万余字,是职业教育法颁布26年来的首次“大修”,为“十四五”乃至未来更长一段时间的职业教育改革发展描绘了蓝图。当下,人们对教育的关注和投入越来越高,职业教育又是我国教育系统中重要的组成部分,新职教法有哪些亮点和突破,又将为高素质技术技能人才的培育带来哪些利好?且看专家们的解读。

此次修法的思路和主线:一融三通两提升

□ 卢越

职业教育法颁布26年来完成首次“大修”,新法自2022年5月1日起施行。修订后的职业教育法,从现行法的5章40条修改为8章69条,增加“职业学校和职业培训机构”“职业教育的教师与受教育者”和“法律责任”三章,由现行法的3400余字修改为1万余字。

“我们不妨用‘一融三通两提升’来概括此次修改的思路和主线。”全国人大常委会法工委行政法室副主任宋芳介绍,“一融”指融合,即推进产教融合、校企合作,发挥企业重要办学主体作用;“三通”指融通、贯通、畅通,即推动职业教育与普通教育相互融通、不同层次职业教育有效贯通、招生和升学就业渠道畅通;“两提升”指提升职业教育办学质量、提升职业教育社会认可度。

保证职业教育办学质量

“职业教育低人一等”“职业学校是‘差生’,不得已的选择”……一段时间以来,有关职业教育的社会认知里,这样的偏见和杂音时有出现。

如何提高职业教育社会认可度?修订后的职业教育法在总则中鲜明提出,职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和

人力资源开发的重要组成部分;国家采取措施,提高技术技能人才的社会地位和待遇,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

新法提出保证职业教育办学质量。同时,在畅通升学就业渠道方面,新法明确职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会;高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法,专门招收职业学校毕业生。

去年4月,全国职业教育大会创造性提出了建设技能型社会的理念,新修订的职业教育法将其写入了总则。新修订的职业教育法明确规定:“职业教育,是指为了培养高素质技术技能人才,使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育。”

教育部职业教育和成人教育司副司长林宇指出,通过发展高水平的职业教育,引导社会大众建立科学的人才观、教育观,弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代风尚,让人们更多地看到职教人才创造的经济价值和自身的社会价值,使更多劳动者特别是有志青少年主动学习技能、选择技能成才报国之路。



保障职校实习学生权益

实践中,还存在侵害职业学校实习学生权益等问题。对此,新修订的职业教育法作了有针对性的规定。

全国人大常委会法工委行政法室处长张涛介绍,新法明确接纳实习的单位应当保障学生在实习期间按照规定享受休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利;对上岗实习的,应当签订实习协议,给予适当的劳动报酬。

新法还明确,职业学校和职业培训机构应当加强对实习实训学生的指导,加强安全生产教育,协商实习单位安排与学生所学专业相匹配的岗位,明确实习实训内容和标准,不得安排学生从事与所学专业无关的实习实训,不得违反相关规定通过人力资源服务机构、劳务派遣单位,或者通过非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训。

在加强收费管理方面,新法明确职业学校按照规定的收费标准和办法,收取学费和其他必要费用;符合国家规定条件的,应当予以减免;不得以介绍工作、安排实习实训等名义违法收取费用。此外,各级人民政府应当创造公平就业环境;用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件。

“违反上述规定的,应当依法承担相应法律责任。”张涛指出。④

来源:《工人日报》

新职业教育法的10个重大突破

近年来,“职普强制分流”的话题很受业界关注。新修订的职业教育法究竟如何回应?修改背后的精髓是什么?有哪些新突破?通过认真对比研究,亲历了两次职业教育法修订草案审议工作的全国人大常委会委员周洪宇认为,新修订的职业教育法在10个方面取得了历史性的重大突破。

1. 概念内涵的新突破——培养高素质的劳动者和技术技能人才

对于法律而言,概念的内涵表述一定要科学准确。

原来条款的第一章第二条的定义部分表述为“本法所称职业教育,是指为了培养技术技能人才,

使受教育者具备从事某种职业或者职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等综合素质而实施的教育活动”。新修订的职教法的第二条的表述为：“本法所称职业教育，是指为了培养高素质技术技能人才，使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育，包括职业学校教育和职业培训。”周洪宇认为，从“技术技能人才”到“高素质技术技能人才”，在概念内涵上这是个重大突破。概念的突破也向社会传递一个明确的信号：职业教育的培养目的更为明确，这也给教育工作者指出了育人的方向。

2. 定位地位的新突破——从“层次”到“类型”

新修订的职教法，在人才培养定位上首次明确地表述为：“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型。”在周洪宇看来，“同等重要地位”和“教育类型”这两个关键词使职业教育的定位和地位发生了翻天覆地的变化，甚至是革命性的变化。

“当然，职业教育不是都往研究生的方向发展，但是职业教育体系里，一定也不能少了创新型的技术大师。”周洪宇说。

3. 管理体制的新突破——由国务院建立工作顶层协调机制

任何一项工作要想扎实落地，一靠管理体制，二靠投入。对职业教育发展而言更是如此。

新修订的职教法第八条明确标明：“国务院建立职业教育工作协调机制，统筹协调全国职业教育工作”，并对国务院教育行政部门、省、自治区、直辖市人民政府和县级以上地方人民政府有关部门三个层面，如何牵头、如何协调等方面的职责作了清晰的说明。

而之前，职业教育的管理体制呈现“两张皮”：教育行政部门管职业学校教育，人力资源和社会保障部门管职业培训，两者很少往来。1996年版和2021年一审稿二审稿规定由教育行政部门来负责牵头职业教育工作的统筹规划工作。“单从字面来看，教育行政部门的地位是提高了，但是教育部门本身是花钱的部门，相对弱势，在真正牵头时牵不动、统不住、管不了，最后工作还是无法推动落实。”周洪宇表示，对比看来，新法的规定就突破了之前“管理体制”顶层协调机制的不足，将最大的短板难题解决了，这样

整个管理体制就理顺了，顶层设计到位了。

4. 体系框架的新突破——突出职业教育的适应性

新修订的职教法第十四条对职业教育的体系框架表述为：“国家建立健全适应经济社会发展需要，产教深度融合，职业学校教育和职业培训并重，职业教育与普通教育相互融通，不同层次职业教育有效贯通，服务全民终身学习的现代职业教育体系。”

“这和一审、二审稿有什么区别？”周洪宇对比发现，原有对职业教育和普通教育相互融通的表述，用“初级、中级、高级职业教育有效贯通”，而现在表述为“不同层次职业教育有效贯通”。他认为这样的表述更适应经济社会发展的需要，强调职业教育的适应性，更加精炼明确，更加体现了职业教育的现代性。

5. 办学层次的新突破——为培养高精尖的技术技能人才留出空间

在一审和二审稿中，关于职业教育办学层次的表述是这样的：“高等职业教育、职业学校教育是高等教育的重要组成部分，由专科、本科层次的职业高等学校和普通高等学校实施。”新修订的职教法第十五条明确提出：“高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等学校实施。”在周洪宇看来，这体现了职业教育的办学层次上的突破，为职业教育培养高精尖的技术技能人才预留出了空间，也为更好地建设教育强国和人力资源强国提供了法律支撑。

当然，周洪宇也认为，根据职业教育的定位、目标、特色与需要，实施研究生教育的比例不要太大，要体现职业教育高层次人才培养的特点，体现它内在的规律。从国际比较的角度看，在早期，一般在3%—5%，中后期在10%—15%。本科层次在早期15%—25%，中后期30%左右，其他的高等专科和中专层次在65%—70%。若忽视职业教育的本质与特点盲目攀比则是不可取的。

6. 办学力量的新突破——支持社会力量举办职业教育

过去的职业教育主要由政府来办，鼓励“校企合作”。而现在，办学主体的范围进一步扩大，新法明确提出由“地方各级人民政府及行业主管部门支持社会力量依法参与联合办学，举办多种形式的职业

学校、职业培训机构”。周洪宇表示,这意味着,政府支持社会力量举办职业教育。

7. 证书制度的新突破——既有学历证书又有学位证书

“过去,职业技术教育只有学业证书,没有学位证书。但学业证书和学位证书不是一个概念。学业证书是文凭,学位证书是学历……”周洪宇认为,健全的证书制度是影响职业教育长期发展的一个关键一环。

新修订的职业教育法第五十一条中这样表述:“接受职业学校教育,达到相应学业要求,经学校考核合格的,取得相应的学业证书;接受职业培训,经职业培训机构或者职业学校考核合格的,取得相应的培训证书;经符合国家规定的专门机构考核合格的,取得相应的职业资格证书或者职业技能等级证书。”并且“接受高等职业学校教育,学业水平达到国家规定的学位标准的,可以依法申请相应学位”。周洪宇表示,这是一审二审稿中未曾涉及的,既能将现代职业教育体系各个层次有机地衔接起来,又符合扎根中国大地办职业教育的文化特色,从而也缓解了家长的教育焦虑。

8. 保障体系的新突破——既有责任分工,又投入“真金白银”

“我们关注一部法律,除了关注管理体制及责任分工以外,还要关注是否拿出‘真金白银’。”周洪宇表示,只有在投入上有保障,在实际中才能有发展。

新修订的职教法从第五十四条到第六十二条,9条的篇幅都是关于投入保障的条款。比如,第五十四条为:“国家优化教育经费支出结构,使职业教育经费投入与职业教育发展需求相适应,鼓励通过多种渠道依法筹集发展职业教育的资金。”第五十五条,“各级人民政府应当按照事权和支出责任相适应的原则,根据职业教育办学规模、培养成本和办学质量等落实职业教育经费,并加强预算绩效管理,提高资金使用效益……”并提出“省、自治区、直辖市人民政府应当制定本地区职业学校生均经费标准或者公用经费标准”。周洪宇还表示,虽然新法中没有具体写职业教育投入占教育经费总投入的比例,但“相适应”三个字以及规定应制定生均经费标准或者公用经费标准还是弥补了过去对投入保障相对含糊的表述。

9. 回应民众关切的新突破——对普职比、升学、就业问题的新表述

近年来,“职普强制分流”的话题受到业界关注。

1996年颁布的职业教育法规定,“国家根据不同地区的经济发展水平和教育普及程度,实施以初中后为重点的不同阶段的教育分流”。在去年12月审议二审稿时,就有人建议研究取消中考后分流政策,认为这种政策规定与各地教育发展情况并不符合,并且导致“一刀切”僵化执行,特别是在职业教育发展质量和就业前景与普通教育存在较大差距的现实下,进一步引发了中小学生家长 and 学生的焦虑,甚至产生“中考变高考”的后果,与“双减”政策导向产生抵减效应。根据审议的意见建议,草案二审稿改为“在义务教育后的不同阶段实施职业教育与普通教育分类发展”;而新修订的职教法将此表述进一步修改为“在义务教育后的不同阶段因地制宜、统筹推进职业教育与普通教育协调发展”。

“可以看出,从‘分流’到‘分类’再到‘协调’,确实整体上‘强制’的意味越来越弱。”不过,周洪宇也指出,鉴于每个学生的情况不同,发展的需要也不一样,教育本身也具有分流分层作用,特别是职业教育对于经济社会发展的巨大支撑作用,国家对于发展职业教育的总体考虑,相关政策仍然会继续执行,只不过执行时会更加注重符合实际,注重方式方法,注重协调发展。

另外,新修订的职教法在职业教育的人才培养、毕业生的证书颁发及如何为职业院校毕业生的就业创造一个平等的机会等方面都回应了民众关切的问题。在第五十三条明确规定“职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会”“各级人民政府应当创造公平就业环境。用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件”等,有助于消除对职业教育的社会歧视。

10. 法律责任的新突破——明确了责任和惩罚措施

在周洪宇看来,一部新法有没有新突破,关键的一点就要看法律责任的规定是不是足够硬。

新修订的职教法明确标明:“教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门的工作人员违反本法规定,滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。”周洪宇认为这个表述是刚性的。因为法律中还

特别明确地写到了罚款,比如:“……没收违法所得,并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;违法所得不足一万元的,按一万元计算。”在他看来,法律责任明确有力的就是“带钢牙”的法律。

当然,任何一部法律出台后,随着社会的发展肯定还有提升的空间。但这十大方面的突破,涵盖了

各个方面的关键问题,既符合中央精神,又符合实际需要,还努力回应了人民群众的关切。周洪宇期待新法能在实际生活中得以有效地推进落地,从而让职业教育发展迎来真正的春天。④

来源:《人民政协报》

对新职业教育法总则部分的解读

□ 金星霖 石伟平

职业教育法近26年来首次大修。对于此次修订,社会各界均予以了热切的关注,然而非教育界人士对新职教法的认识可能存在一些误区。比如,个别媒体仅仅因为新职教法去除了原职教法中“实施以初中后为重点的不同阶段的教育分流”的提法便主观臆断为“普职分流和中考将会被取消”。这类误读实际上与新职教法的宗旨背道而驰。新职教法的目的之一正是要通过优化制度设计来重塑职业教育的社会地位,进而让更多人自愿接受普职分流,自愿从事技能技术型工作。之所以此次新职教法一经推出便产生了不少误读,其根本原因仍然在于社会大众对职业教育的认可度偏低,对“取消普职分流”预先抱有不合理的期望。这恰好证明了目前职业教育社会地位偏低的现状。

考虑到新职教法中总则部分是全法的概述性部分,囊括了全法中的所有维度,本文拟采用教育定位、社会影响等维度对新职教法的总则部分进行分析解读。

一、教育定位重塑

(一)提升社会功能

新职教法通过赋予职业教育更多社会责任,将其与国家和社会的整体发展相挂钩,具体可以体现在两方面。

其一,拔高立法目的,为职业教育的社会角色加码赋权。新职教法第一条便开宗明义地提到制定该

法的目的是“为了推动职业教育高质量发展,提高劳动者素质和技术技能水平,促进就业创业,建设教育强国、人力资源强国和技能型社会,推进社会主义现代化建设”。这比原职教法第一条的表述更加具有针对性,精准地强调了新职教法在技术技能水平、就业创业、人力资源强国和技能型社会等国家发展命题中的重要作用,这也对职业教育的社会功能提出了新的要求,有助于人民大众认识到职业教育的重要性。

此外,新法第一条中还将立法依据从原来的“根据教育法和劳动法,制定本法”改为了“根据宪法,制定本法”。根据前人统计,就现行法律而言,大概只有1/3的法律在第一条中有“根据宪法,制定本法”的表述。我国的法律有明确的层级和位阶,通常在立法时低位阶的法律不直接使用“根据宪法”的表述,必须根据其上位法进行制定,比如,《高等教育法》和《义务教育法》都属于《教育法》的下位法,其表述均为“根据宪法和教育法,制定本法”。新职教法的这一修订表明了职业教育法在法律位阶上的提升,也侧面说明国家对提升职业教育社会地位的期望。

其二,提升职业教育纳入社会发展总格局的深度和广度。这主要体现在新职教法的第七条。虽然原职教法也要求“各级人民政府应当将发展职业教育纳入国民经济和社会发展规划”,但比较原法,新职教法第七条增加了“与促进就业创业和推动发展方式转变、产业结构调整、技术优化升级等整体部署、统筹实施”的表述。此次新职教法首次在法律层

面明确规定职业教育将与发展方式转变、产业结构调整、技术优化升级等方面挂钩,具有极其进步的意义。这一修订直接将职业教育定位为国家整体发展战略中的重要一环,有助于提升社会大众对职业教育重要性的认识。

(二)体现类型特色

类型特色是职业教育区别于普通教育的本质特征,也反映了一个国家职业教育与普通教育之间的关系。

首先,本次新职教法中最为关注的一大亮点即在第三条中明确规定了“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”。这一修订具有里程碑式的意义,从立法上彻底改变了职业教育作为次等教育的地位,使得职业教育和普通教育“平起平坐”。诚然,立法上对于职业教育定位的拔高并不一定能够在实践中直接提升职业教育的吸引力,但是这一新的定位必定会最终渗透在职业教育办学、管理、评价、学生就业等方方面面,从而最终潜移默化地改善民众对职业教育的看法。

二、社会影响重塑

只有当职业教育在整个社会内获得大面积赞同、认可和尊重,而大多数人也愿意接受职业教育时,职业教育的地位才会发生本质性的改变。新职教法力图从国内和国际两个方面重塑职业教育的社会影响力:

(一)营造社会风气

从国内层面来看,强调营造社会风气,即通过形成热爱劳动、尊重技术、爱岗敬业的社会风气,为职业教育发展营造良好社会环境。长期以来,儒家思想的某些价值观(如“君子不器”“学而优则仕”“劳心则治人,劳力者治于人”等)导致我国大多数民众不愿接受职业教育。这类价值观导致优秀生源大量流入普通教育,降低了职业教育生源质量,进一步使职业教育和“失败者的教育”这类标签相绑定,从而使得其声誉被污名化。针对这一现象,新职教法在十二条(对应原职教法第十条)提出“国家采取措施,提高技术技能人才的社会地位和待遇,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚”。这一新修订有助于扭转社会大众对劳动、职业、技术的看法,形成新的社会风尚,符合我国当下建设技能型社会的战略需要。

此外,该法条还强调了国家将对职业教育工作

中有突出成就的单位和个体进行表彰、奖励,又进一步将每年五月第二周的职业教育活动周用法律的形式固定了下来。其实,在实践中,国家早已落实对职业教育的表彰奖励和职业教育活动周一类的活动。目前用法条的形式固定下来说明国家认可这些实践,并试图进一步巩固这些实践的效果,将职业教育的表彰政策和职业教育活动周进一步扩大,让更多人了解职业教育,走近职业教育,喜欢职业教育。相信在不久的将来,国内还会推动大量类似的活动。比如“大国工匠创新交流大会”“全国职业院校技能大赛”“最美职校生网络评选”和“劳模工匠进校园”等,近些年来都在不断涌现。只有不断通过这些活动扩大职业教育的舆论阵地,提高职业教育的声量,才能最终重塑职业教育的社会影响力。

(二)互通教育资源

从国际层面来看,互通教育资源指通过不断增强职业教育领域的国际合作,实现海内外教育资源互通,从而让社会大众看到职业教育的前沿性和国际性,最终提升我国职业教育的社会影响力。

新职教法第十三条(新增条目)提到:“国家鼓励职业教育领域的对外交流与合作,支持引进境外优质资源发展职业教育,鼓励有条件的职业教育机构赴境外办学,支持开展多种形式的职业教育学习成果互认”。这一提法符合我国经济社会发展的客观规律。随着我国经济的持续增长,未来我国劳动力成本必定提高,中低端制造业会向其他发展中国家转移,因此,职业教育必须加强国际合作,尤其是与东南亚国家及非洲国家间的合作。这一新增法条意味着未来职业教育办学可能出现两方面变化:其一,增加交流合作与资源引进意味着未来国内各职业院校可能会引入更多创新的教学理念和方法,职业教育的办学模式可能会更加百花齐放,带来各类职业院校的繁荣与发展;其二,该法条中对境外办学和学习成果互认方面的规定意味着未来我国职业院校可能会招收更多留学生,国内的学生也可能有更多机会赴国外学习,同时职业院校的毕业生得益于成果互认,将来可以赴国外工作。这一新修订无异于为未来职业院校学生提供了更多样化的学习资源和新的发展空间,能够明显增强职业教育的社会影响力,使更多人自愿参与职业教育。④

来源:《高等职业教育探索》

作者单位:华东师范大学职业教育与成人教育研究所

新职教法在几个关键领域做出了顺应时代发展的新突破

□ 刘晓 李甘菊

通过对新职教法与1996年职教法的文本内容进行对比分析发现,新职教法经过修订,在原有的基础上仍然延续了对规范职业教育社会地位与作用等问题的关注,并且还在几个关键领域做出了顺应时代发展的新突破。

一、强化了党对职业教育的领导

十八大以来,我国职业教育事业发展取得了显著成就,最根本的就是,在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下,党对职业教育事业的全面领导得到有力贯彻,党对职业教育工作的领导也得到了全面加强。由此可见,要构建高质量的现代职业教育体系,就必须加强党对职业教育工作的全面领导,而坚持贯彻党的全面领导就是办好职业教育的根本保证。

职业教育办学的终极命题在于回答与解决“为谁培养学生,培养什么样的学生,怎样培养好学生”的问题。新职教法紧紧围绕这一本质问题给出了回答,即开展职业教育工作必须坚持中国共产党的全面领导,坚持社会主义办学方向,贯彻国家的教育方针。坚持立德树人、德技并修,坚持产教融合、校企合作,坚持面向市场、促进就业,坚持面向实践、强化能力,坚持面向人人、因材施教。新职教法也对此提出了相应的政策举措。一方面,着力把党的领导思想落实为制度性规范。对于公办学校,规定公立职业学校施行中国共产党基层组织领导下的校长负责制。对于民办学校,加强学校基层党组织政治功能,保证其在学校重大事务决策、监督与执行的各个环节中发挥有效作用;另一方面,新职教法还要求学校在宣传社会主义核心价值观的同时,对学生进行思想政治教育和职业道德教育,以培养他们的劳模精

神、劳动精神和工匠精神,并传授其科学文化与专业知识,培养技术技能,同时对他们进行职业指导,全方位提高学生的综合素质。

二、完善了中国特色的现代职业教育体系

经过多年的探索,我国职业教育体系建设取得了一定成效,但仍显现出诸多问题。如现行职业教育体系缺乏开放性,职业学校系统仍然比较封闭;职业学校学生缺乏可发展的空间;职业教育与普通教育的交流主要是单方面的等等。为完善中国特色的现代职业教育体系,新职教法提出一系列强有力的改革举措。

第一,将职业培训放入职业教育体系统筹谋划,强化职业教育不同于普通教育的特色鲜明的类型属性。新职教法首先确定了职业学校教育与职业培训并重的原则,使职业培训贯穿了劳动者职业生涯发展的整个生命周期,其包括就业前培训、学徒培训、在职培训、再就业培训、创业培训阶段;其次确定了企业在职业培训中应当履行一定的职能,促进了工学结合培养培训体系的构建;再次是推行了我国特色学徒制,引导企业按工作岗位总量的一定比率设置学徒岗位。

第二,从国家层面建立健全了各级各类学校教育和职业培训的学分、资历以及其他学习成果的认证、积累与转换机制。更具体说来,一是把军队的职业技能等级纳入了国家职业资格认定系统和职业技能等级评价体系;二是推动我国职业教育国家学分银行的建立,以促进普通教育与职业教育学习成果的融通、互认。由此推动职业教育向终身教育转向,明确现代职业教育体系要服务全民终身学习的重要理念方针。



数铣微雕刻、鸡蛋刻字……第三届广东省中职青年教师教学能力大赛决赛于2021年11月在广州举行,来自全省各中职学校共209名教师参赛。大赛由省总工会、省教育厅联合举办。/资料图片

第三,进一步强化了现代职业学校制度,实现职业教育层次的进一步上移。中等职业学校教育由高级中等教育层次的中等职业学校(含技工学校)负责开展。高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等学校负责开展。同时,按照高等职业学校设置制度规定,把符合要求的技师学院列入高等职业学校行列。

三、激发了多元主体参与职业教育办学的活力

鼓励多元主体参与职业教育办学,是提升职业教育系统现代化程度的关键力量,同时也是推动职业教育系统培养大批高技术技能人才的基石所在。但目前我国职业教育的办学主体仍以政府为主,企业、行业在职业教育发展中存在“主体地位缺失和错位”的现象,由于制度的缺失,行业、企业真正做到全程参与人才培养改革的还很少。实际上,这和我国的经济体制转型有一定关系。在以往的计划经济体制下,政府和管理部门占据了较大的“话语权”,这在职业教育发展的初期,具有一定的保障作用。但是随着社会主义市场经济体制的形成,企业逐渐变成了市场的主体,也成为了技能人才的“最大雇主”,而职业教育主要是培养面向第一线进行生产、建设、服务、管理

等工作的高技术技能人才,所以当前,除了政府,行业、企业在职业教育发展中都应起到主导作用。

因此,新职教法以“产教融合”一词替代了前一版本职教法中的“产教结合”,进一步明确了职业教育建设应深度嵌入进社会经济与行业企业的发展。新职教法还提出多措并举推进企业办学,以落实企业在职业教育中的主体地位。其一,突出鲜明导向。法规强调发挥企业的重要办学主体功能,推动企业深度参与职业教育,鼓励企业举办高质量职业教育。其二,明确办学主体多元化。教育与行业主管部门、工会和中华职业教育社等群团组织,企事业单位等,可以广泛、平等地参与职业教育办学。其三,丰富办学形式。办学主体既可以独立举办,也可以联合举办。既可以举办职业学校、职业培训机构,也可以举办实习实训基地等。其四,进一步强化企业办学责任。允许企业内设有专职或兼职开展职业教育的岗位,规定企业依法承担实施职业教育的社会义务,企业实施职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告之中,并鼓励行业机构、企业等积极参与

职业教育专业教材开发。其五,予以支持性政策。明确了地方各级人民政府可以通过采取购买服务(如向学生提供助学贷款、奖助学金等),对企业和其他社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构的人才培养予以扶持。提出对深度参与产教融合、校企合作的企业,采取奖励、税费优惠等激励政策。真正从法律层面上让企业参与不难,参与有利。

四、夯实了全社会对职业教育的支持和保障

尽管职业教育在我国实现经济跨越与社会转型中扮演着日益重要的角色,但与发达国家职业教育以及国内中小学、普通高等教育等其他教育类型相比,我国职业教育仍存在着社会影响力不显著,入学吸引力不强等问题。笔者认为,分析导致此类现象存在的原因可以从职业教育的外部社会环境与职业教育的内部系统来看。从目前职业教育的外部社会环境来看,一方面,由于轻“技术技能操作性工作”重“学术文字管理性工作”传统职业观念和“重道(理论)轻术(技术)”价值观共同作用产生的文化惯性已经存在多年,因此负面影响了社会主流价值和民众对职业教育的客观评价,从而导致了职业教育的社会角色弱化。另一方面,目前的人才评价体系对技能人才的职业生涯发展存在多重限制。总体上而言,当技术技能型人才进入劳动力市场后,即使顺利就业,但其就业岗位的质量、待遇水准、晋升速度往往赶不上其他从业人员。在市场经济条件下,如果一个职业既没有经济地位,又没有社会地位,选择的人当然不会太多,职业教育自然也就缺失了吸引力;而就职业教育的内部系统而言,现有的职业院校与培训机构在学习环境、师资力量、实训安排、课程设置以及在满足学生学习与发展需求上仍有待提升。另外,职业学校还大多存在着办学经费不足,经费供给渠道不稳定的问题。在我国,高职教育经费总额整体不足,在所有的教育经费中比例偏低。高职教育的办学主体主要由政府来承担,教育经费的来源过度依靠国家财政性收入和学杂费收入,导致了经费投入来源渠道的不均衡。

所以,新时代职业教育要彻底改变过去“托底”教育的不良“画像”,就必须让社会大众改变过去的刻板观念、打破以往成见,争取全社会对职业教育的支持力量,同时全方位加大对职业教育经费、师资等的投入,以保障职业教育的高质量发展。

五、回应了当前我国职业教育改革的重要焦点问题

当前我国职业教育改革进入深水区,如何提升职业教育适应性,办好人民满意的教育成为改革的重要命题。增强职业教育适应性作为近些年来职教领域中的一个热门焦点话题,对其概念内涵、发展路径等有关的讨论不在少数,但至今尚未形成一个统一的定论。在笔者眼中,职业教育作为教育类型的一种,其适应性应以教育学范畴内的两大基本规律——社会的发展与学生的发展作为其出发点与落脚点。同样地,完善现代职业教育体系中的职教适应性也理应着眼于这两个层面进行分析。从适应社会发展的角度来看,虽然通过数十年的发展,我国市场经济总体规模已列全球第二,但从总体上来看,仍然存在着“大而不强”的特点。显然,我国经济社会发展正处在爬坡过坎的关键时期。在这场从量大向质高的转变中,不但急需知识型、创新型人才,更急需数以亿计的技术技能型人才的广泛参与;从适应学生的全面发展来看,职业教育的教育内容存在忽视对传授学生以技术技能以外知识的风险,不利于学生成长为可持续发展的复合型人才。这个趋势的出现除了工具主义曾在职业教育领域内部盛行以外,还在于我国普职沟通立交桥建设的不健全,导致职业教育在很长一段时间内与普通教育系统相互割裂。

因此,要想增强当代职业教育适应性,离不开对构建技能型社会与强调普职融通的关注。在新职教法的修订中,体现了对上述问题的呼应。一方面,新职教法立足我国整个教育体系的发展视角,进一步加强完善了普职融通,并重新审视了“普职分流”,从“实施以初中后为重心的不同阶段的教育分流”转变为“在义务教育后的不同阶段实施职业教育与普通教育分类发展,优化教育结构,科学配置教育资源”;另一方面,新职教法立足现代经济发展的视角,面向技能型社会建设,进一步明确并推进推行学历证书及其它学业证书、培训证书、职业资格证书和职业技能等级证书制度,实现学历与技能的交叉贯通。同时进一步推行“职技融通”,全方位大力发展技工教育,全面提高产业工人素质。④

来源:《高等职业教育探索》

作者单位:浙江工业大学教育科学与技术学院

如何让新职业教育法硬起来？

□ 熊丙奇

5月1日,最新修订的职业教育法正式实施。新职业教育法首次以法律形式明确了职业教育与普通教育具有同等重要地位,职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面,与同层次普通学校学生享有平等机会。

这都是对职业教育发展与职教学生的利好消息。而不少学生和家,却担心法律规定虽好,但在执行时打折扣,职业教育与职教学生,还是被歧视性对待,难以享有平等的升学、就业与发展机会。因此,在结合教育发展形势完善立法之后,必须强调依法治教,让法律硬起来。

从全世界范围看,办好职业教育所需的投入是普通教育所需投入的3倍

要让职业教育成为与普通教育平等的类型教育,首先要检查各地对职业学校的投入情况,督促各地依法按建设类型教育的要求,保障对职业学校的投入。根据教育部发布的2020年全国教育经费执行情况统计,2020年高职高专、中职教育经费总投入分别为2758亿元、2872亿元,高职高专经费投入占高等教育总经费的19.7%,中职教育经费投入占高中阶段教育总经费投入的34.07%。而当年,专科在校生数占普通本专科在校生人数的44.4%,中职在校生数占高中阶段教育在校生总数的39.96%。很显然,对中职、高职高专的投入,并没有做到和普通教育一致。尤其是对高职高专的投入,远低于对普通本科院校的投入。

要把职业教育办成和普通教育平等的类型教育,应该至少做到对职业教育的投入不低于对普通教育的投入。事实上,就是做到投入相当,也很难办更高质量的职业教育,从全世界范围看,办好职业教育所需的投入是普通教育所需投入的3倍。落实职业教育法,要根据办好职业教育类型教育的要求,核算职业教育的办学成本,提高对职业院校的经费保障力度,多渠道拓宽职业院校的办学资源。

如果不能增加对职业教育的投入,建设“双师”队伍,提高职教学生实习实训质量,都可能难以落地。另外,还可能继续存在“赚人头费”、把职校学生作为牟利工具的职校生实习乱象与职校办学乱象,如此职业教育是“低端”教育的形象就难以扭转。

改变机关、事业单位、国有企业在招录人员时对技能人才的歧视

把职教高考建设为和普通高考平等的高考,给职教学生平等的升学机会,也需要抓紧落地。我国各地在现行的分类高考基础上,应针对高职院校(含职业本科)与进行职业教育的普通院校建立职教高考制度,具体操作不存在任何难题,关键在于各地教育部门、高校能否消除对职业教育和职校学生的偏见。应该明确建立职教高考制度的时间节点,不能让中职学生在新职业教育法颁布后还陷入漫漫的等待。

我国就业促进法早已明确禁止就业歧视。学历歧视,无疑也属于就业歧视,但是,这类歧视却一直被纵容,一些用人单位不断提高招聘用人的学历标准,甚至就按学历选人,可却没有被调查、追责。落实新职业教育法,必须改变这种局面,对于机关、事业单位、国有企业在招录人员时存在的对技能人才的歧视行为,应严肃调查,要求整改并追究责任。

或有人认为,这是侵犯用人单位的用人自主权。用人单位当然有用人自主权,但前提是遵守相关法律法规,倡导公平就业。为推进用人单位扭转唯学历、唯名校用人导向,我国可成立专家委员会,对国家机关、事业单位招录人员提出的招聘条件进行审查,评估是否存在完全以学历为导向的学历高消费问题,这既可纠正学历歧视,也可引导用人单位建立以能力为导向的人才评价体系。如此,才能真正构建“崇尚技能淡化学历”的社会氛围。①

来源:《北京青年报》

作者单位:21世纪教育研究院

工会作为党领导下的群团组织、职工利益的代表者和维护者,是党联系职工群众的桥梁和纽带。推进“党建带工建、工建服务党建、党工共建”,是坚持党的领导,提高基层党组织战斗力,扩大党的群众基础、巩固党的执政根基的迫切需要。为全面了解珠海市在“党建带工建、工建服务党建、党工共建”方面的真实情况,珠海市总工会会同中共珠海市委组织部、珠海市委党校、北京理工大学珠海学院组建联合课题组,通过对党工共建示范点网络调查和实地调研,形成以下调研报告。

党工共建 推动工会基层建设提质扩面

——新时代珠海市党工共建工作调研报告

□ 方碧 林春梅

一、珠海市“党建带工建,工建服务党建”的现状 & 成效

珠海市总工会以增强党工组织凝聚力为主线,以提升党工组织服务力为目标,以创新党工工作机制为抓手,积极探索“党建带工建、工建服务党建、党工共建”工作新途径。形成了“思想共建、组织共建、阵地共建、队伍共建、活动共建”的工作新格局,开创了新时代珠海工会基层建设新局面,取得了较好成效。

(一)突出思想引领,党工组织凝聚力不断增强

一是用习近平新时代中国特色社会主义思想统揽工会工作全局。全市各级工会党组织通过层层培训宣讲、互联网宣传,推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、校园、基层一线、工会干部和广大职工头脑,引领广大职工听党话、跟党走。

二是深入学习贯彻习近平总书记在党史学习教育动员大会和庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神。按照“八个坚持”和“三个着力”重要指示精神,扎实开展党史特别是百年工运史教育,提高工会党员干部的政治意识和奉献精神,坚持把党建和中心工作一起谋划、部署,实现党建、工建工作同频共振。

三是巩固劳动领域维护政治安全的阵地基础。建立健全劳动关系风险监测排查和分析研判机制,形成劳动领域珠海版的“枫桥经验”。

四是切实推动全面从严治党向纵深发展,全力打造机关党支部“全面进步全面过硬”示范培育点。深入开展“大学习大调研大落实”作风建设的活动,增“三性”去“四化”开展系列警示教育、廉政教育、专题教育引导工会系统党员干部守纪律、明底线,不断锤炼忠诚干净担当的政治品格。深入开展“两个专项整治”,促进工会服务职工水平提升。

五是加强舆论宣传,思想宣传全覆盖。充分发挥工会宣传舆论阵地作用,各级媒体刊登各级工会信息稿件共120篇次,“珠海工会”微信公众号发布图文信息386条;举办珠海“红色三杰”读书会14场次,云播出受众近10万人次。

六是整合党工资源,建章立制,构建“党工共建”长效机制。建立市总工会机关挂点联系服务基层制度,党工联席会议制度,工会主席联席会议制度和工会考核工作机制,党工组织凝聚力显著增强。

(二)加强组织建设,党工组织覆盖率不断提升

按照“哪里有党员,哪里就有党组织”“哪里有职工,哪里就有工会组织”的要求,搭建横向到边、纵向到底的“三横三纵”党工共建网络,形成了区域与行业间横向到边、纵向到底的工会组织全覆盖。调查显示,84.8%的单位同步建立了党工组织,84.99%的单位共同开展党建工作和工会工作,基层党工组织覆盖率明显提升,基层党建和工会工作更加充满生机。



珠海市委组织部和市总工会联合举行党工共建示范点授牌仪式 / 资料图片

一是积极探索“四条路径”，织密基层工会组织网。结合实际创新组建形式，成立工联会和联合党委，探索灵活建会入会新途径，依托园区、商圈楼宇、行业协会、产业链等，统一建立区域性、行业性联合党组织和工会组织。截至目前，新建企业工会185家，其中100人(含)以上43家，市快递行业工联会成功申报全国区域性行业性工联会建设项目，新成立米歧新能源工联会、德昌顺物流园工联会等新就业形态工联会。

二是积极建设智慧工会。加快“粤工惠”平台组织登记和会员实名认证工作，目前已登记工会组织2262家，其中基层以上工会182家、基层工会2080家；全市各级工会组织共导入会员数据340855个，已完成实名注册的会员206561人，新就业形态入会人数明显提升。

三是加强党工干部队伍建设，党组织和工会组织人员互通，双向任职、彼此融入，真正做到党工共建、同频共振。推动党组织书记与工会主席交叉任职，做好党工干部双向挂职、兼职工作。通过选派

党建指导员、培养工会积极分子、吸纳职工志愿者和聘用社会化工会工作者等途径充实工作力量，解决基层工会人手不足等突出问题。整合党工培训资源，加大对工会干部培训力度，解决“本领恐慌”问题，打造了一支“离不开、信得过、留得住、管得好、转得活”的专业化、职业化队伍。

(三)提升服务水平，党工组织生机活力不断激发

一是统筹党工服务阵地共建。整合党群服务中心、职工之家、职工书屋等阵地资源，拓宽线上职工服务阵地，加强“会、站、家”一体化建设，统筹建设了一批区域性、开放性、综合性“党工共建”示范点，为区域内的党员、职工提供具有党建特色和工会元素的多元化服务平台。

二是统筹党工服务活动与共建。推动党工活动一体化，通过统筹谋划、同步实施和共享成果，促进党工活动融合互动，增强覆盖面、影响力、实效性。把党组织活动与“五一劳动奖”“工人先锋号”等表彰命名活动结合起来，把党的关怀与工会慰问

结合起来,把做好党的群众工作与工会维权帮扶、职工服务结合起来。

三是统筹党工服务内涵共建。融入党委领导下的维稳工作机制,维护劳动领域政治安全。扎实开展普法教育,发挥工会律师团作用,为企业工会和职工提供“点对点”法律咨询服务。

(四)打造珠澳品牌,党工组织影响力不断扩大

搭建珠澳工会合作交流平台。在横琴建立了首个地级市粤港澳大湾区职工交流服务(珠海)中心,设立9家实践基地,并分别在横琴和拱北茂盛社区设立“珠澳(横琴)职工之家”和“珠澳(香洲)职工服务中心”,打造工会服务湾区职工版图,创建粤港澳大湾区服务职工工作的“珠海模式”。

建立珠澳工会工作协调联络机制。完善珠澳工会联席会议制度和每月会面制度,建立干部相互交流学习制度,确保每年有1—2次交流挂职,构建互学互通互融的交流机制。与澳门工联总会实现工作联通、权益联调、人才联动、资源联合、服务联盟,进一步促进两地工会协同互补、互融互通。

(五)选树典型示范,党工共建模式不断拓展

珠海市总工会坚持分类施策,示范引领,联合市委组织部下发《关于开展珠海市“党工共建”示范点创建活动的通知》,通过组建行业性、区域性、联合性工会等形式,统筹建设了一批区域性、开放性、综合性“党工共建”示范点,涌现出一批代表性强、

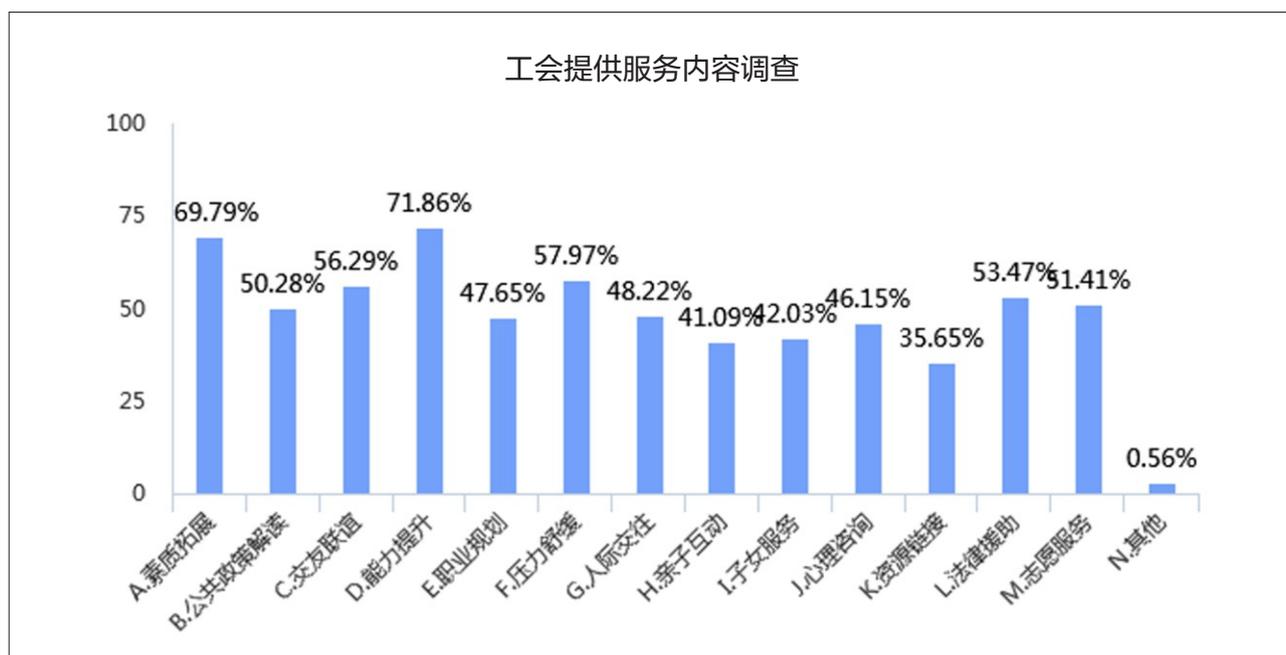
模式多样的典型:社区社会组织党工共建模式、写字楼宇党工共建模式、科技园区党工共建模式,并创新“三新领域”和“八大群体”党工共建模式。

(六)促进党工“转化”,党工共建成效不断彰显

一是职工对现有党工共建满意率高,继续加强的意愿强。调查显示,对所在单位“党建带工建,工建服务党建,党工共建”效果评价上,32.52%的非常满意,34.4%的比较满意,21.99%的满意,满意率达到88.91%。对继续强化“党建带工建,工建服务党建,党工共建”意愿的比例,非常愿意的占36.65%,比较愿意的占34.59%,愿意的占22.18%,愿意率达到93.42%。

二是“党工共建”服务内容形式多样。主要集中在联合“送温暖”活动、联合公益救助捐赠、搭建党员示范岗和工人先锋号创先争优活动、“学党史、听党话、跟党走”职工党史学习系列活动等方面。

三是党工组织转化率较高。调查显示,74.06%被调查者所在单位党员发展和优秀党员评选是联合工会组织协同培养或推荐;76.13%被调查者所建立完善工会定期向党委汇报工作制度;75.75%被调查者所在单位将工会工作纳入党建工作总体规划考核;70.86%所在单位在基层党组织和基层工会组织建设统筹考量干部的双向进入、交叉任职及兼职。



二、珠海市“党建带工建，工建服务党建”的问题与不足

调研发现，随着经济社会发展进入新阶段，珠海市在推动党建引领带动工建，工建服务促进党建，实现党工共建共促、优势互补，推动党工组织同频共振、同向发力等方面的具体工作中，还存在着一些问题与不足，影响着党工共建取得新成效。

（一）党委重视度有待提高，党建带动力度需加强

一是党组织空缺，党建带动无从谈起。调查发现，15.2%的被调查者所在单位没有建立党组织，33.77%的工会基层组织工会干部不是中共党员，并且全部集中在非公企业。党组织缺失必然会大大削减工会工作成效，甚至党工建双缺失。

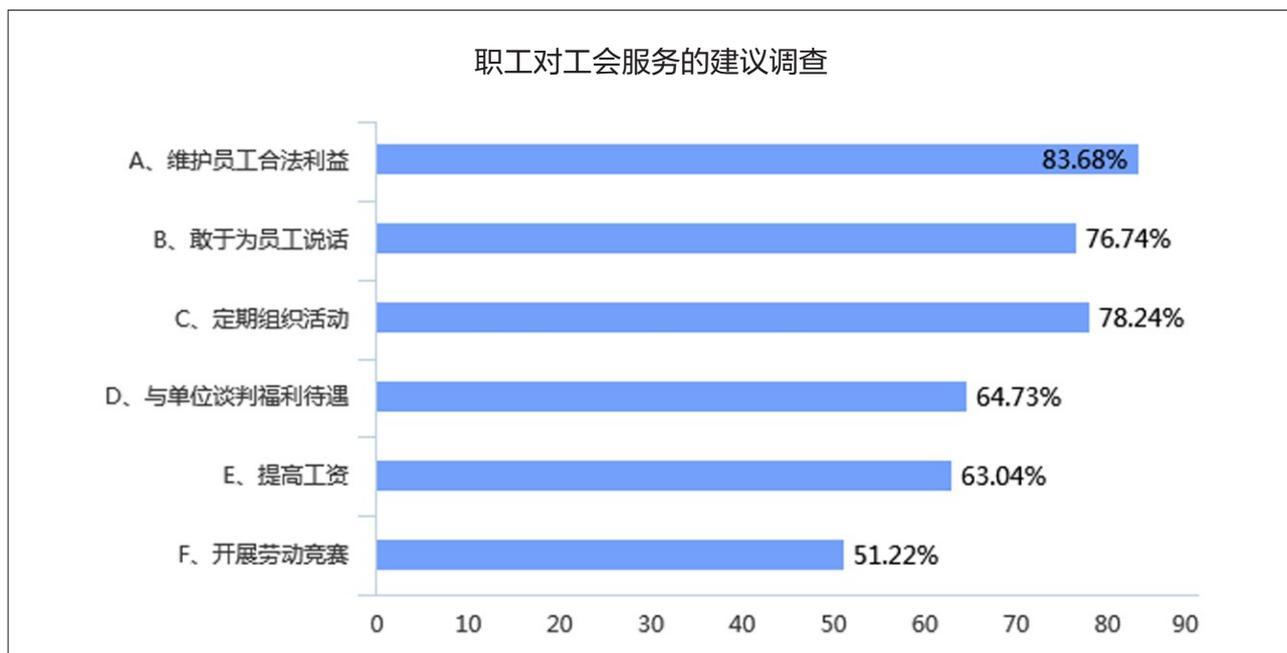
二是党组织对工会工作重视度不够，形式主义现象仍有存在。调查显示22.51%的被调查者所在单位的工会主席或组织员不是单位领导班子成员，导致工会组织领导话语权不够，位卑言轻，工作开展缺乏顶层设计和支持。党组织规划中的工会建设缺位，24.2%的被调查者所在单位没有把将工会工作纳入党建工作总体规划考核。部分单位未能真正理解“党建带工建”工作的重要意义，未能意识到“党建带工建”是促进单位和谐稳定的重要因素，工作中存在“两张皮”现象。

（二）工会工作形式内容缺乏创新，存在一定程度同质化

职工诉求多元化，而工会服务相对单一化和同质化。根据调查，职工的诉求超过60%的有素质拓展、能力提升，超过50%的有交友联谊、压力舒缓、公共政策解读，超过40%的有法律援助、职业规划、志愿服务、人际交往，低于45%的主要是心理咨询、亲子互动、资源链接、子女服务等。分析发现，新时代职工的诉求更精细、有深度，注重个人素质提升与综合发展，而非简单和可持续性差的诉求。调查显示，文娱活动还是目前被调查者单位工会组织开展最频繁最多的项目，占到了62.5%。工会活动方式相对同质化，创新性和突破性有待进一步提升。

（三）职工参与积极性有待提高，存在消极应对情况

一是工会组织覆盖率不全。由于企业经营压力与效益状况、企业主的观念意识、专业人才储备、政策配套等多样化原因，工会组织覆盖率还有待加强，职工诉求需要满足。二是现有工会空心化，有形无实、徒有虚表。基本没有活动或活动很少，无法满足职工的利益需求。三是工会活动创新少，职工存在活动惰性与疲劳，久而久之变成现实性负担，反而起到负作用。四是社会家庭工作等多方面作用，职工的压力普遍较大，工会活动容易被忽视或逃避。



（四）党工联动性有待强化，党工组织转化率尚需提高

人员组织和工作程序上互动性尚存薄弱环节。32.14%被调查者所在的工会基层组织工会干部不是中共党员，38.39%被调查者所在单位在基层党组织和基层工会组织建设中没有统筹考量干部的双向进入、交叉任职及兼职，32.14%被调查者所在单位没有建立完善工会定期向党委汇报工作制度。

党工组织相互转化率不高。党建带工建，工建服务党建，关键在“带”、根本在“建”、重点在“服务”，在双向转化率，特别是工会到党建的输送率和转化度，尚需进一步实效化和成果化。

综合配套机制有待进一步提升。集中体现在组织机构、职能、作用有所弱化，干部的理论素养、综合素质存在欠缺和业务能力欠缺，工作的方式方法、载体、途径需要创新，贴近生产、接近职工、贴近一线开展工作不够等。

三、珠海市“党建带工建，工建服务党建”的对策建议

为进一步推动珠海市基层工会建设提质扩面，打造珠海“党建带工建，工建服务党建”特色品牌，针对上述问题不足，提出如下对策建议：

（一）要注重组建孵化同步

一是要依托党群服务中心、党工共建示范点，构建工会组织和党组织孵化基地，推动党工组织同步覆盖。从孵化工会组织、孵化党组织、培育党务工作者、培育党组织书记、培育党建指导员、培育社会化工作者等方面入手，推动党建工作和工会组织双擎发展、互促共进。二是推行“双培双推”模式，推动孵化党员和会员“双员”互动。工会要把“政治过硬、群众认可、模范带头、业绩突出”的优秀职工推荐给党组织，作为入党重点培养对象；党、工组织把优秀党员推荐给企业，作为企业中高层管理人员进行培养，形成从优秀职工中培养党员、从优秀党员中选育管理人员，把党员培养成劳模，把劳模培养成党员。三是要推进党工负责人、党组织成员与工会委员交叉任职。在人、财、物和活动表彰等方面双向带动。

（二）要注重服务阵地共建

整合党工资源，充分利用党群服务中心阵地优势、资源优势，加强党工阵地共建，延伸工作“触角”，扩大服务“半径”，搭建职工“幸福家”，构筑党工共建促发展的有效载体。一是要依托社区党群服务中心建立一体的多元服务职工阵地。如职工之家、职工大讲堂、职工书屋，职工驿站、智慧书屋、职工心灵关爱服务空间、爱心食堂、法律援助点等，实现党工阵地有机整合、融合建设。二是要融入党建

职工对新时代“党建带工建，工建服务党建，党工共建”的建议调查



示范点阵地建设。继续打造主题突出、特色鲜明的党工共建示范阵地,发挥示范点辐射带动作用。三是要积极运用“互联网+”构建线上党工服务载体,开辟线上服务新阵地,拓宽服务职工渠道。通过网站、微信、微博、手机客户端等平台,构建普惠服务模式。四是要打造党建和“工”字品牌阵地。发挥劳动模范作用,把创建党员先锋示范岗、先进基层党组织与争创劳模创新工作室、技师工作站、工人先锋号、五一劳动奖章、最美职工驿站相结合,把产业工人队伍建设与岗位练兵、技能比武、技能创新等竞赛活动相结合,形成了党建工建整体联动、合力推进的互动机制,促进党员骨干、标兵先进和普通职工共同进步,逐步破解阵地可以建,服务难持续,特色不鲜明的难题。

(三) 要注重扩大服务群体

一是要依托党群服务中心、党工共建示范点,按照“先服务后入会,先入会再建会,先活动覆盖再组织覆盖”的理念,辐射带动周边,扩大服务范围。二是要突出重点难点,扩大服务群体。以三大领域和八大群体为重点,大力推行“行业覆盖、区域兜底”模式,实现对货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、房产中介员、保安员、程序员、网络主播等群体的服务延展。三是要推动党工活动互融。结合工作特点,共同组织开展活动,促使党员活动与工会活动有效结合,体现党组织的引导带动作用 and 工会组织的参与推动作用,把创建基层先进党组织与工会创建“模范职工之家”结合起来,把党组织的“民心工程”与工会组织的“送温暖工程”结合起来,把建立活动互融机制,把实施党内监督与职工群众的民主监督结合起来,形成互利共赢机制,扩大党工活动的服务面。

(四) 要注重资源整合配套

一是整合领导资源。由珠海市委组织部和市总工会联合成立“党建带工建”工作领导小组,明确党组织负责为第一责任人,分管领导人为具体责任人,纳入各党建述职要求,列入考评考核,构建“党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责”党工共建工作格局。二是整合组织资源。发挥党组织的组织和资源优势,在党工组织设置上互相依存,同步推进,在班子建设上互相渗透,双向进入,交叉任职,在制度建设上相互融合,把“党建带工建”与建

立党员联系、服务职工群众机制相结合,提高广大党员为职工群众服务的主动性和自觉性。特别是要充分发挥“三新领域”两新组织行业主管部门的行政优势,加强对“三新领域”两新组织行业党组织建设和工会组织建设的指导和督促,进一步巩固在“三新领域”两新组织行业党的执政基础和群众基础。三是整合利益资源。整合党工利益,保护企业利益,为企业对接资源,注重发挥工会组织密切联系干部职工群众的优势,从源头上维护职工的合法权益,充分发挥“职工之家”的作用,及时畅通职工反映诉求、维护权益的渠道。充分发挥党组织和工会组织培养人、凝聚人、塑造人的功能,把促进党员、职工群众全面发展作为工作的根本出发点和落脚点,坚持广大职工利益至上的观念,让职工生活得更加幸福、更有尊严。

(五) 要注重媒体技术应用

一是要运用新技术,创建智慧工会。大力推行网上申请入会,方便职工扫码入会,组织新就业形态劳动者方便、快捷地加入工会。做到应入会群体底数清,坚持应入尽入原则,实行销号管理,对未完成入会任务的企业、单位,智慧工会系统自动定期生成预警提示,对相关部门和责任人进行通报。二是要充分运用主流媒体以及微博、微信、抖音等现代新媒体传播手段加大宣传引导。广泛开展“三大领域”“八大群体”劳动者入会服务集中宣传活动,开展党工共建示范点最新成果和典型经验的宣传,开展先进典型和优秀党组织负责人、一线职工代表的宣传,营造浓厚的舆论氛围,充分发挥示范点辐射带动作用 and 激励导向效应。

(六) 要注重资金投入保障

倾斜资源力量,争取财政资金支持和社会力量投入,探索多元化投入机制,有效解决党工共建工作经费保障问题。一是主导部门要加大资金投入,保障后续的财政专项资金支持。二是用好上级给予的支持性专项经费,确保经费使用效益最大化。三是对成效显著的镇(街)、园区工会、党工共建示范点等给予专项经费重点倾斜。四是对工联会工作开展给予配套的运转启动经费补助,聘用社会化工会工作者,每人每月给予相应补助,激发基层工会活力。④

作者单位:珠海市总工会

广东工会干部培训需求调研与对策思考

□ 王荣光 郭奕宇 蓝琛琛

工会干部培训是建设高素质工会干部队伍的坚强保障,为切实提高广东省总工会干部培训整体质量,充分发挥工会干校作为培训工会干部主阵地的作用,广东省总工会干部学校从我省工会干部培训现状出发,对2016-2021年的办班统计情况进行数据整理,并通过对参与培训的工会干部学员进行专题调研,以此为据对我省工会干部培训工作进行梳理总结与思考部署。

一、工会干部培训需求的基本情况

1. 在培训方式上,送教上门和网络培训热度低。倾向于离开工作地点集中培训,对送教上门和网络培训热度低,选择省总干校本部校区和其他挂牌基地的比例最高,其次是其他省份干校培训基地与全国各高校,较少的学员选择了送教上门(7.75%)与网络培训(8.07%)。各级工会干部更倾向于离开工作地点参加集中培训,一方面可以不被其他因素干扰,专心学习,一方面除课堂教学外,可以加强相互间的工作交流,取长补短。

2. 在培训的频率和时长上,每年至少一次,4-5天的培训班最受欢迎。78.32%的工会干部选择了至少参加一次培训,其中选择半年一次占45.73%,一年一次占32.59%。培训时长上,有超过一半的工会干部选择了4-5天(包含往返)。

3. 在教学形式上,案例分析需求最高。对于案例分析需求最高,有87.97%选择了该项,其次是现场观摩教学与理论专题讲座,分别有63.29%和56.01%的工会干部选择,其次是情景模拟和团队建设,但对小组讨论交流的需求度不高,仅有20.25%选择了该项。

4. 在课程内容上,对习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述培训课程需求强烈。在思政和时政方面,工会干部对于习近平新时代中国特色社会主义思想

色社会主义思想有强烈的需求,尤其是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述。在工会业务类方面,学员们对基层工会组织建设(66.61%)、工会经费审查工作(54.27%)与工会财务工作(54.11%)有很大需求。

5. 在培训师资上,对专家教授、工会领导及工会业务骨干充满期待。近九成受访工会干部希望由专家教授进行授课(89.72%),同时也有过半数工会干部对工会领导(68.83%)及工会业务骨干(66.61%)进行授课充满期望。

二、工会干部培训存在问题及原因分析

(一)培训规模上,远远不能满足实际培训需求。

一是每年培训班的人次与我省专兼职工会工作者人数,以及各级工会工作者对培训的期待存在很大差距。根据广东省总工会的统计,2021年全省各级工会组织共141647个,其中基层工会136791个,专职工会工作者60256个,其中基层工会工作人员50409个,兼职工会工作人员536783人,其中兼职基层工会工作人员509671个。以培训人次最多的2017年来计算,培训人次仅占我省专兼职工会工作者的2.29%,每个工会单位每年平均仅有0.097个培训名额。2020年以来,在常态化疫情防控期间,办班的数量以及每期培训班的人数都大幅减少,这一问题更加突出。

二是送教上门不足,线上培训基本没有开展。加大送教上门力度,开展线上培训,提高工会工作人员培训的时效性、覆盖面,是工会干部培训工作的现实需要和发展趋势,2021年干校尝试建设线上培训的平台,但因为机构、人员等问题,一直没有进展。另外,各级工会和工会工作者对送教上门和网络培训的认知也有待提高,在培训需求调研中,对送教上门和网络培训热度低,仅有7.75%选择了送教上门,



2021年11月,全省乡镇(街道)工会主席、非公企业工会干部轮训班学员走进茂名露天矿博物馆追寻红色记忆。/马大为 摄

8.07%选择了网络培训。

(二)培训课程上,课程建设不足、针对性不强。

一是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,以及工会法、工会章程等工会属性强的课程建设有待持续加强。无论是外请师资还是校内老师,均缺少对工会理论深入系统研究和工会工作具体实践,对于习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,中国工运史、工会工作在党和国家事业的作用地位,工会的政治责任、工会对职工的思想政治引领、工会的基本职责等缺少全面系统深入的研究,此类课程建设有待持续加强。

二是科研与课程建设联动有待加强。2022年之前,干校没有独立科研,在南华科研体系下申报,在规划时缺少对全省工会工作的研究,缺少与培训课程建设的谋划。在科研具体实施过程中,缺少下基层开展深入的调查研究,联系一线职工、企业不够,对正在发生的工会实践没有深入研究。

三是培训目标定位不清楚,课程设计缺少针对性。目前,在举办培训班时,主要通过口头方式与主办方确定培训老师与课程,未根据培训对象清晰明确培训目标与主题,未制定有针对性教学目标和计划。

(三)培训师资上,工会理论和业务能力水平需要进一步提升。

一是自有师资短缺。截至2021年,在省总干校上课的师资34人,其中校内师资22人,校内师资包含有南华专任教师14人,干校南华退休教师5人,能登上干部培训讲台的干校自有教师占比极低,仅3人,其中2人分别是校长、副校长,青年教师严重短缺。

二是缺少工会工作经验。干校师资中具体从事过工会工作的很少,只有个别到过基层工会蹲点,工会工作经验缺少可能导致课堂教学无法讲深讲透。

三是与省总各部门在理论研究、业务调研等工作上的沟通联系不足。一直以来,主要是培训处与省总各部门沟通联系如何具体落实办班事宜,在理论研究、业务调研等方面的沟通联系少,对省总关于工会工作的部署要求、文件制度缺少及时必要的掌握,可能导致课堂教学与工会实践脱节。

四是工会干部上讲台缺少激励机制。在培训需求调研中,有超过66%的学员对工会领导及工会业务骨干进行授课充满期望。按照省总的相关要求,省总干部在我省工会干部培训班上课不能取课酬,同时未建立其他方式的鼓励方式,导致工会干部上

讲台积极性不高。

(四)培训具体实施上,场地和教学方式有待加强。

一是省总干校本部承载力有限,食堂是培训短板。目前,校本部在住宿和课室上最多可容纳100人左右培训,食堂可同时容纳70人左右用餐。根据培训需求调研,各级工会最愿意选择到干校校本部举办参加培训,同时学员对校本部的餐饮满意度比较低。

二是教学方式有待丰富。目前培训班教学形式主要有课堂教学、现场学习、小组讨论、经验分享等,对于课堂教学,存在课堂互动不足、学员参与度不高等情况,同时在调研中发现,学员期待增加案例分析、情景模拟、专题讲座等培训形式,同时增加团队建设内容。

三是培训基地主要集中在珠三角城市。除干校本部(位于广州市天河区),其余13个培训基地主要集中在珠三角城市,增加了较远地区工会干部培训的时间、交通等成本,同时也在某种程度上存在培训基地辐射不到的地区、工会干部培训工作整体不足的情况。

三、进一步提高工会干部培训工作的对策建议

(一)加强骨干师资培养,建立完善多层次培训师资库。

一是培养一批理论扎实、业务精通的干校骨干师资。以干校首聘为契机,完善干校机构建设,建立畅通干校师资培养、成长、发展机制。围绕工会工作的主要内容,加强与省总各业务部门的工作沟通联系,“理论+业务”优势互补,打造工会干部培训领域一专多能、多专多能的骨干师资。二是建立完善多层次工会干部培训师资库。按照《广东省总工会干部学校师资管理办法》(粤工校〔2021〕8号),聘请理想信念坚定、理论知识扎实、业务工作精通的各级工会干部,省委党校、高校副教授以上职称教师等为干校特聘教师,完善师资库建设,建立动态师资库。

(二)加强干校科研建设。

一是制定出台符合干校工作实际的科研制度。从提高工会干部培训的针对性、实效性出发,加强科研与课堂教学的相互推进,制定出台符合干校工作实际的科研制度。二是成立与各级工会联动的科研

团队。将成立“干校专任教师+省总业务部门骨干+特聘专家教授+基层工会干部”科研团队,在完成校内科研项目的同时,积极申请全总、省总科研项目,系统深入又密切联系实际地开展工会理论和业务研究,促进干校青年教师成长、促进省总青年骨干上讲台,促进干校与各级工会的联动。三是增强科研与教学的联动。围绕工会工作的主要内容,根据工会干部培训的教学重点,设置科研项目,实现一个科研项目对应一门教学课程。

(三)突出思想政治引领,提高课程体系和质量建设。

一是以打造思政标准课为抓手,完善课程体系。突出工会干部培训的政治性和思想引领作用,以习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述为重要内容,推进工会法、工会章程等核心课程设计,确保习近平新时代中国特色社会主义思想理论百分百进课堂。以宣传贯彻落实新修改的《中华人民共和国工会法》为契机,打造习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述、工会法、工会章程等标准课。二是“学习+调研+集体备课+集中试讲”,提高课程质量。每月开展一次集体备课或集中试讲,邀请各级工会干部、党校高校老师指导交流。每期培训班期间,根据需要开设主题班会、座谈会,定期到各级工会开展工会干部培训工作调研,通过问卷、座谈、访谈等方式,听取各级工会干部对培训课程的意见建议,汇总分析对培训内容、形式等的需求,开发和完善与工会理论发展和具体实践相适应的培训课程,提高课堂教学效果。

(四)优化培训实施,科学有序、安全组织开展培训工作。

一是试点开展菜单式教学。加强与主办单位的前期沟通,了解培训需求、培训对象特点等,在此基础上制定教学目标和计划,有针对性的安排师资、教学内容、教学方式。二是增强教学的互动性、参与度。在培训期间,加强班务管理,组建班委,开设主题学员论坛、经验交流等,根据培训需要增设团建内容。三是加强培训工作调研,及时优化,提升培训质量。在培训班期间,通过问卷、座谈、访谈等形式开展调研,及时掌握学员对教学、后勤、班务等各项工作的意见建议,了解学员培训需求。通过调研,及时优化培训,提升培训质量。④

作者单位:广东省总工会干部学校、广东南华工商职业学院



国内航天表点油工艺“第一人”刘中华： 从流水线小工到技能大师

南粤 工匠 档案

刘中华，飞亚达精密科技股份有限公司高级钟表维修技师。曾获2016年度“深圳百优工匠”、深圳市劳动模范、深圳市（地方级领军）人才，享受国务院政府特殊津贴。截至目前，累计有发明专利1项、实用新型专利3项。

穿上防尘防静电的白色工作服，头戴放大镜，飞亚达精密科技股份有限公司（下称“飞亚达”）高级钟表维修技师刘中华每天八点半起就坐到工作台前，一头钻进钟表机芯的世界里头，一手拿住手表机芯，一手举着镊子稳稳夹住一个个细小零件，放入机芯里。一抬头，吃午饭的时间到了；再抬头，夜幕降临了。“时间过得很快，问题还没解决，就要下班了。”刘中华常有这样的“抱怨”，他在帮忙解决“时间”的问题，时间却走得很快。入行32年，刘中华情定“钟”生，“痴心”不改。“这‘一条路走到黑’的痴心，在我看来就是工匠精神里需要的执着专注。”

从流水线小工到享受国务院津贴的技能大师，刘中华几十年如一日，埋首毫厘之间，探索分寸表盘中的大千世界。引以为傲的是，从“神五”到“神十三”，刘中华一直参与航天表的研发与制作，成为国产航天表点油工艺第一人，默默守护我国航天事业的每一个伟大瞬间。



□ 文 / 马大为 图 / 林景余

刚开始，“夹零件的手都在抖”

1990年，刘中华高中毕业不久，即到深圳谋生，入职飞亚达做钟表装配工。“以前干农活，抡起锄头就上；现在装手表，属于精细活，得用巧劲，刚开始，夹零件的手都在抖。”随着经验的积累，刘中华功力渐长，装配过的手表种类越来越多、速度越来越快、精度越来越高。他装配过的手表，有市面常见的石英表，也有价格不菲的大师款，更甚至是“只应天上有”的航天表。

2002年，刘中华参加深圳市第四届职工技术运动会手表装配工比赛，比的是拆装机芯。他仅用3分钟就完成了两块石英机芯的拆装，拿下了第一名。“要说秘诀，就是反复练习，没有捷径。”刘中华说。这种徒手操作的经

验也为他日后成为国产航天表点油工艺第一人奠定了基础。

“机械表走得灵不灵，关键看师傅的调试功力。”刘中华说，“钟表精确度的计量单位不是毫米，而是‘丝’；1丝有多细？大概是头发直径的八分之一。”捏着镊子一拎一推，凭着手感，他就能判断手中机械表的零部件移动了1丝还是2丝。

遇到再急再重的任务，都能平静应对

潘思雄是刘中华带出来的“技术能手”和“劳动模范”。入行十年有余，在他的印象中，“刘大师的专业知识非常扎实，钟表领域有不懂的地方，只管问他，总能学到很多。”潘思雄说，“刚入行时，看着刘大师几乎‘丝丝入扣’的调试功力，非常佩服，相比之下自己很‘粗’，也是在他多年教导下慢慢有了些经验。”

刘中华对石英表、机械表、航天表、智能表等手表特点，对铜、合金、不锈钢、稀有金属、新材料等材料特质，异常精通。他说，“不同手表、不同材料，无论怎么变化，最核心的仍是匠人的心，要有耐心去慢慢打磨。”

“遇到再急再重的任务，刘大师都能平静应对。有一次周五接到一个紧急的钟表装配任务，周一早上就要送去检验，而厂区周日会关闭中央空调，会影响到环境的温度湿度。在仅剩周六一天的情况下，刘大师带领我们的团队装配到凌晨，平稳地把控着各个环节，做出来的产品百分百合格。”来自飞亚达研发部的张云说，“刘大师平稳的心态都是基于过硬的本领和高超的技术。”

给杨利伟的舱内航天表装配机芯

从业多年，刘中华最引以为傲的还属组装神舟系列载人宇宙飞船的航天表。2003年，飞亚达承接研制中国载人航天工程的航天服用表任务，刘中华承担航天表的机芯改造、装配和调校等关键工作。

航天表到底有什么非比寻常之处？刘中华介绍道，“航天表是提供给航天员用作计时的，要能适应航天员起飞、着陆、飞行、出舱行走等多种使用场景。”

“目前，我们是世界上唯一一个既能载人航天，又能自主研发航天表的国家。”刘中华不无自豪地说，“神舟五号航天员杨利伟佩戴的舱内航天表，正是出自我们的手。当时要把零零散散的上千个零件组装成一块完整的表，又没有相关经验，来来回回测验调试了很多次。”

（下转第31页）



党建带工建、工建服务党建的实践与思考 ——以湛江港集团工会为例

在港口改革、转制,建立现代企业制度的新时代,如何将工会组织建设和党的建设有机地结合起来,构建和谐劳动关系工作的新路子,成为摆在新时代港口企业工会工作的一项新课题。

领导关系上凸现“带”和“服”

1. 坚持始终和不断加强党对工会工作的领导

做到“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”,把党组织和工会组织的建设作为“党建带工建,工建服务党建”工作的首要任务。在组织建设过程

中,始终同步考虑党组织和工会组织建设。

近年来,在港口管理体制改革、转制过程中,为确保港口党建和工会工作的正常开展,维护职工队伍稳定和港口持续发展,湛江港(集团)股份有限公司党委认真分析了党、工组织建设的现状,充分认识到发展是党的第一要务,也是工会工作的第一要务。在统一思想的基础上,集团党委根据港口转制,机构改革的实际情况,做到“二级党委(总支)、党支部建到哪里,工会组织也就建到哪里”,党、工组织建设同步实行,从整体上推动党建、工建工作。目前,集团四级(集团、分公司、车间及小组)工会组织网络健全,二级工会13个。为



□ 龙海东

加强党组织对工会的领导,各二级党委和支部积极推荐在职工中有威信的党员为工会主席候选人。现在集团工会、各分公司工会和车间工会主席均由党委委员或支部委员担任。

2. 履行工会团结引导职工群众听党话跟党走的政治责任

一是把党组织发展生产一线优秀职工入党与工会组织推荐优秀会员作为入党积极分子工作结合起来,形成党组织的建设与工会组织建设良性联动、相互促进的工作格局。集团工会和各基层工会积极把向党组织推荐入党积极分子作为工会工作的一项重要工作。

根据党委要求,各基层工会积极配合党委和党支部做好党员发展培养工作,对思想上要求进步、工作表现积极的一线职工,工会就作为入党积极分子向党组织推荐,在向党组织输送新鲜血液方面工会起到了重要作用,有力地促进了党建工作。

二是以健全港口民主管理机制为切入点,以强化民主管理为抓手,促进港口劳动关系政治安全。针对港口改制后如何处理好“新三会与老三会”的关系,集团党委要求工会健全和完善民主管理机制,并充分发挥好工会主席和职工监事在监事会的作用。在党委的指导下,各级党委、工会组织党员和职工代表学习工会法、劳动法和劳动合同法等法律法规和公司章程。集团工会通过征求职工代表的意见,制定了《湛江港(集团)股份有限公司职工代表大会实施细则》,并经职工代表大会通过实施,凡是有关职工工资调整、福利待遇、劳动保护、规章制度等涉及到职工切身利益的重大事项,由董事会提出或工会建议提交职工代表大会讨论。港口民主管理制度不断健全和完善,找到了民主管理和党建工作新的结合点,促进了港口劳动关系的政治安全和和谐稳定。

工作目标上体现“带”和“服”

在“党建带工建”的实践中,集团党委和工会都认识到港口的党建和工建的工作目标是一致的。工会组织除了要代表和维护职工的合法权益外,还要充分利用工会组织广泛联系职工的优势,调动职工的积极性、主动性和创造性,协助党组织开展群众工作,促进港口可持续高质量发展,树立党组织的威信和工会组织的形象,增强党组织和工会组织的凝聚力、战斗力和创造力,产生1+1>2的效应。

1. 持续强化广大职工主人翁地位

自2004年以来,湛江港先后进行了政企分开、产权制度改革等一系列内部改革。为确保港口改革改制过程中的稳定发展,集团工会把配合集团党委做好改革过程中职工思想稳定工作和维护港口劳动关系政治安全作为服务党建工作努力方向。2007年,在集团党委的指导下,为确保企业产权制度改革工作的顺利推进,集团工会举办职工代表专题培训班,让职工代表充分酝酿改制方案,了解改制的意义、政策和具体操作方法,并就有关问题与集团战略合作改制工作小组成员进行了对话,使这项改革得到广大职工的理解、支持和参与,确保改制的顺利进行。如《职工管理规定》的制

定与出台,集团党委认真听取了工会意见和广泛征求职工意见,根据职工提出的意见进行修改,最后提交职工代表大会审议通过,使《职工管理规定》得以顺利实施。

2. 坚决守住安全底线

安全生产是港口生产经营发展的第一要务,同时又是企业工作的难点。集团工会结合实际,充分发挥桥梁和纽带作用,把保安全作为增强工建服务于党建的主要着力点。紧密结合港口安全生产形势,积极配合党委,以现场作业班组为重点,通过组织开展创建“三无”班组和“安康杯”班组创优竞赛活动、“安全承诺一句话”、“我为安全献一计”、安全生产知识竞赛、演讲比赛、安全文化理念评选等主题活动,为稳定安全生产形势提供思想保证。因工会组织“安康杯”竞赛成绩显著,集团公司多次被评为全国“安康杯”竞赛先进单位。

活动载体上展现“带”和“服”

活动是党组织保持生机和活力的重要手段,也是工会工作得以提高的有效载体。在“党建带工建”的工作中,集团公司的党、工组织结合港口不同阶段的中心工作,利用富有实效的活动载体,组织形式多样的活动方式,相互促进,共同提高,通过各种活动提高了党、工组织的凝聚力和影响力。

1. 活动内容紧扣港口发展与职工利益

在活动主题上,集团工会积极响应和落实党委的要求,组织的各项活动紧紧围绕促进港口发展、维护职工权益,选择最生动和最有现实意义的活动内容。几年来,我们着眼港口发展,组织开展合理化建议,民主评议党员、党员责任区、党建+岗位练兵、技术比武、劳动竞赛等活动。每年都组织职工开展港口主体工种的职业技能竞赛;2020年以来,新冠肺炎疫情肆虐,作为外防输入的关口前沿和国内国际双循环节点的港口首当其冲受到波及。疫情就是命令,防控就是责任,发展也不能延误。集团党委和工会迅速行动,找准定位、积极作为,广泛发动职工积极参与疫情防控的同时,开展“抓精益生产,促质效提升”主题劳动竞赛,实现港口战疫不停工、生产不停滞,货物吞吐量和利润双双完成年度目标。2021年为确保“十四五”开好局,集团党委书记、董事长在职工代表大会上挂榜,激励广大职工揭榜。集团工会及时制定了以“对标一提三

降,力保增产提效”为主题的劳动竞赛,组织动员全港职工在开展好常态化劳动竞赛的同时,紧紧围绕湛江港40万吨级航道工程建设竣工和40万吨铁矿石码头升级改造及船舶靠泊等重大项目开展重点工程、重点泊位、重点船舶揭榜的劳动竞赛,上演新时代湛江港建设发展的“激情与速度”。在“七一”前夕,圆满完成了40万吨级航道工程竣工、泊位改造、船舶靠泊等目标任务,以优异成绩向建党100周年献礼,有效地服务港口党建,促进了港口生产经营由可持续发展向高质量发展转变。

2. 以多种活动形式促进工建服务党建

找准切入点,在形式上促使工建更好地融入党建,更有效地服务党建。以各项创建工作和企业文化为载体,选择目标一致的活动形式,促进工建服务党建,提高职工的奉献意识。在党员的教育活动中,我们把开展党员责任区活动、一支部一品牌和创建“职工之家、职工小家”有机地结合起来,以增强党员和工会工作者的责任心;在基层党委开展争先创优活动的过程中,我们要求各基层党委在自身创优活动的同时,带动本单位劳动关系和谐公司、科室、中队(车间)和班组的创建活动。经过党、工组织的共同努力,党、工组织建设双双取得丰硕成果。近年来,集团先后荣获全国模范劳动关系和谐企业和湛江市“AAA”劳动关系和谐企业称号。

在工建服务党建工作中,集团工会还十分重视利用职工文体活动这个载体,增强企业凝聚力和向心力。近几年在集团党委的大力支持下,集团工会根据港口生产特点和实际,充分利用重大节假日和双休日,以文体活动为载体,把群众性文体活动与提高职工岗位技能、安全生产有机结合起来,积极开展多种形式的职工文化体育活动,充分发挥精神力量所形成的文化优势,在全港形成追求文明健康的生活方式和氛围,使健康向上、催人奋进的文体活动成为一种兴奋剂,把全港职工的兴奋点凝聚到完成集团公司生产经营目标上来,促进了和谐港口建设和港口生产经营高质量发展。

实践证明,企业党的建设和工会建设要不断在活动结合上下功夫,在优势互补上下功夫,努力做到双向联动,相互促进,才达到以党建带工建,以工建服务党建的目的,共同推进企业党建和工建工作,也是企业工会增强活力和发挥作用之所在。④

关于企业职工服务建设的探讨

□ 谢明

摘要:进入新发展阶段,企业类职工服务站的建设要准确把握其政治属性、载体属性及组织属性。职工服务站建设是职工之家建设在新时代的延伸发展,具有由“家”到“站”、由“大而全”到“小而精”、由“自助”到“服务”转变的新特点,在建设过程中可以采用需求、空间、时间“化整为零”的思路。职工服务站建设可以探索加载党建功能、运用信息技术、展现企业文化等新思路。

关键词:企业 工会 职工服务

中国特色社会主义新时代的建设,需要依靠全体人民,尤其是依靠全体劳动者的辛勤劳动、创造和奉献。如何在新形势下更好地服务职工群众、调动职工群众的积极性和创造性,也成为新时代工会工作的重要命题。广东省总工会于2012年开始,在各地市、区、街道逐层推进“职工服务中心(站点)”建设,并在近年逐步向企业延伸覆盖,建立起“普惠化、常态化、社会化”的服务职工新体系。广州汇智通信技术有限公司积极响应广东省总工会号召,探索了企业类职工服务站建设新模式,并获得“广东省职工服务示范点”荣誉。

把握职工服务站的新属性

首先必须坚持职工服务站的政治属性。当前企业职工队伍结构更加多元、思想更加活跃。职工服务站的首要任务是把职工群众团结凝聚在党的周围,正确履行引导职工群众的政治责任。可以通过切实服务职工、密切联系群众等多种形式,丰富职工生活、解决职工困难、缓解职工矛盾,以“润物细无声”的方式,从正面引导职工群众听党话、跟党走。面对职工队伍尤其是青年职工思想复杂多变的新形势,职工服务站更要发挥“宣传软实力”,在提供职工服务的同时宣传党中央对劳动群众的重视和关心,由“暖心”到“入心”,以“行动”感“人心”。

其次要突出职工服务站的载体属性。在建站初期,企业工会一定要对职工服务站的载体功能有清

晰的认识,不能简单地把“服务站”和“活动室”画等号。职工服务站不仅仅是场地、设施、设备这些硬件部分,它是一个平台载体,承载了职工维权、教育、健康、交流、综合服务、工会业务等各项功能内容。建设职工服务站不能走入“重硬件轻平台”的误区,并不是场地越大、设施越新、设备越贵就越好。只有结合企业实际,踏踏实实做好工会各类功能平台的工作,才是建好职工服务站的关键。

最后要重视企业类职工服务站的组织属性。服务站建设是一个由上至下、由面及点的体系构建过程,广东省总工会要求建设形成“全面覆盖、上下联动、区域协作”的市、县(区)、乡镇(街道)、村(社区)和基层五级服务体系。企业类职工服务站作为基层一级,要有融入服务体系的大局意识,一方面可以跟上一层级的服务站加强沟通联动,争取政策、资金支持,另一方面可以横向跟同一区域同一层级的企业加强协作互动,实现资源共享、优势互补。

职工服务站的新特点与思路

很多工会工作者会将“职工服务站”建设与“职工之家”建设作对比,但职工服务站建设呈现出有别于职工之家建设的新特点。第一,是由“家”到“站”的转变。“家”的名称隐含着“以企业为家”,旧经济体制下工人的劳动与吃住结合紧密,工作与生活之间的分界较为模糊,在企业里“建家”具有较普遍的适用性。随着工作环境、工作理念的改变,而今职工更



2022年1月27日,广州汇智通信技术有限公司工会职工服务站获评“广东省职工服务示范点”。/资料图片

倾向于将“企业”与“家”清晰分开。而“站”的名称则隐含着“驿站休憩、放松身心”的含义,在企业里“建站”对职工而言更具友好度。第二,由“大而全”到“小而精”的转变。职工之家往往依托工厂、工地而建,可用面积大,需要覆盖的职工也多,因此必须集中在较大的场地实现其功能,照顾大多数职工的需求。而职工服务站更多依托办公楼宇而建,在服务项目上也会弃“量”求“质”。第三,由“自助”到“服务”的转变。职工之家主要是提供场地和设施,职工根据自己的爱好各取所需。而职工服务站除了物力还要投入人力,需要配备心理辅导人员、法律援助人员、培训教育人员、业务办理人员等,更加突出以人为本、为民服务的特性,与职工有互动交流,根据职工新的需求和困难调整服务项目。

针对以上新特点,建议在职工服务站建设中采用“化整为零”的工作思路。首先是员工需求的“化整为零”。职工服务站的建设要及时跟进、分析职工群众的新需求,把面上的整体需求化解为点上的具体需求,精准满足。不同的需求决定不同的空间设置,建站的空间也要“化整为零”。舞蹈、运动场地需

要开阔的空间,母婴室、心理辅导室需要私密的空间,培训室需要专业设备,阅读室需要安静氛围。因此,建站的时候最好是分散空间进行建设,从成本角度考虑,也有助于最大化利用办公场地。空间的分散也决定了使用时间的分散。工会业务办理、教育培训要放在工作时段内,阅读、休憩安排在工间时间,容易产生噪音的活动要限制在常规工作时间之外。职工服务站的使用时间也要“化整为零”,并且在不同的场地做好标识。

职工服务站的新尝试

在常规建站内容的基础上,企业类职工服务站的建设可以尝试从以下几个方面进行开拓探索。

一是党群功能的加载。职工服务站的本质是整合了多项职工服务功能的平台,在进一步建设的过程中,可以统筹规划党工团的综合功能,扩大品牌效应。企业类职工服务站也可以探索将党建工作、青年工作、妇女工作等相结合。比如“职工书屋”中设置“红色书架”,重点推荐习近平新时代中国特色社会主义思想

会主义思想和党史党规的学习书籍。加载更多的党群组织功能,打造“一站式”服务平台,这本身也是突出站点服务功能的题中之义。

二是信息技术的运用。职工服务站应该加快“互联网+”建设,推动线上线下的服务融合。比如活动签到、物品领用采用二维码扫码,便于统计汇总;总部企业运用线上培训、线上活动的形式,节约差旅成本,吸引更多外地职工参与;利用微信公众号等平台,打造网络宣传阵地;员工节假日慰问接入网购平台选择慰问品等。总之,可以充分运用大数据、云计算、人工智能等新兴的信息技术手段,连通地方工会网上服务平台,建好线上职工服务站。

三是企业文化的展示。在建站过程中,要把企业文化宣传一并规划、一并配套。在服务过程中,要讲好企业故事、传承企业精神、传递企业理念。比如多关注、慰问长期出差职工,可以体现企业放眼全国市场的企业理念;多组织跨部门的文体竞赛、培训交流,可以体现沟通、分享的企业文化;精益求精地提升职工服务水平,更是追求卓越、重视执行的企业价值观的体现。

要让职工服务站成为企业文化的“传声筒”和“宣传单”,通过服务职工达到塑造职工精气神的成效。

习近平总书记强调:“学史力行是党史学习教育的落脚点”,而职工服务站建设是企业工会践行以人民为中心的发展思想的落脚点。发挥职工服务站的窗口、纽带作用,可以充分营造企业文化氛围、拓宽工会工作渠道、激发职工内在活力,进而推动企业稳健发展,全面提升企业竞争力。④

□ 参考文献

- [1]基层工会加强和创新职工之家活动的途径与方法.张丽.《北京市工会干部学院学报》,2014(1):4.
- [2]五角场商圈职工服务站的建设和运行.陈姣姣.《工会理论研究》,2017(1):28.
- [3]关于上海职工服务站建设和管理工作的思考.燕翔.《工会理论研究》,2018(5):16.
- [4]建立职工服务站 促进企业和谐发展.何静.《石油人力资源》,2019(2):101.

作者单位:广州汇智通信技术有限公司

(上接第25页)

给翟志刚太空行走时戴的表点油

2005年,刘中华又接到了一项挑战:制作神舟七号任务的航天表。“相较于神五、神六,这次的航天表需要完全裸露在太空环境下,要扛得住零下80摄氏度的超低温和强磁场的严苛环境。”刘中华告诉记者。

耐受零下80摄氏度的超低温成为技术攻关的首要难点。刘中华说:“在这种温度下,钟表内部零件之间的润滑油很快就凝固了。整块钟表就‘冻’住了,动不了了。”当时,钟表行业通用的瑞士超低温润滑油只能耐受零下60摄氏度,而且在零下50摄氏度时就有凝固迹象。

“我们检索了所有资料,对全世界航空航天使用的润滑油料都进行了实验和尝试,综合比较分子量、表面张力、粘稠度、挥发时间等指标,才挑选出最终使用的油料。”负责此项技术研发、飞亚达时任副总经理李北回忆道。“这种特殊油料,点油也需要特别的工艺。航天表机芯有的轴尖只有0.15毫米,相当

于两根发丝的粗细。”李北说,“难度很高,大家都不约而同想到了曾在钟表赛事上夺冠的刘中华。”

2007年9月25日,正值中秋节。一块从上海刚刚运抵深圳的钟表机芯被马不停蹄地送到飞亚达科技大厦。等候在此的刘中华刚跟家人通过电话,吃完手中的月饼,从当晚8时到次日6时不间断地尝试润滑油点油,跟团队一块熬了个通宵,终于做好一只表。随即,该表马上被送到北京特有的实验室进行实验论证,实验结果令人失望。“每次点油调校完成都要送到北京实验论证,这种往返成了常态。”

刘中华说,“我们不停地拆洗,不停地做各种实验,一点点地尝试着润滑油点油的正确方法。”最终发现,“机芯在出厂时点过常规润滑油,而清洗剂无法完全清洗掉,使这一点点常规润滑油残存在里面,影响了结果。”刘中华说,“找到了失败原因,我们重新进行试验,合格率提高了不少。”

2008年1月,飞亚达交付神七任务的航天表。8个月后,航天员翟志刚、刘伯明完成了全国瞩目的太空行走,手上戴着的正是由刘中华点油的航天表。至目前为止,国内航天表润滑油点油工艺还只有他一人能完成。

爱情的模样

“5·20”是“爱的表白日”。“5·20”前后,不但广东各级工会发挥“娘家人”的天然优势,组织了多姿多彩的联谊活动、集体婚礼,企业也发挥创意,组织职工互送爱的祝福。

5月29日,由省总工会、省教科文卫工会主办的联谊交友活动在广州番禺举行,36对男女嘉宾牵手成功。图为互动游戏《爱的穿越》。
/ 王艳 摄



5月20日,茂名市民政局、市总工会等单位联合在茂名万达广场举办2022年茂名市“520 我爱荔”集体婚礼。图为部分新人在茂名高州市根子镇荔枝贡园拍摄婚纱照。
/ 茂名工 供图





5月20日,深圳职工曾仕心(化名)、许嫣(化名)要登记领证结婚了。为感谢工会的牵线,两人给深圳市宝安区总工会送去“竭诚服务职工 牵线美好姻缘”字样的锦旗。图为二人婚纱照。
/ 宝安 供图



5月20日,中建四局华南建设佛山分公司南天名苑项目为工地“夫妻档”组织了一场“diy画出我们的爱”示爱活动。图为砌筑班组工人何忠银和杨春梅用干花拼出陪伴自己多年的老伴的姓氏。
/ 中建四局 供图



我爱我家

六一前夕,在中建八局广交会展馆四期项目工友村,项目工会把建设者的家属们邀请到工地团圆。图为一名小女孩在父亲的安全帽上写上了“我爱我家”字样。/ 张瑾 供图



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