

廣東工運

前沿 P20

讲好集体协商故事



关注 P8

建设家庭友好型工作场所正当时

人物 P30

南粵工匠

王清明

2022.7

广东省总工会主办
准印证(粤O)L0150053
内部资料 免费交流

中建四局海鸥岛仓储基地搬运工 唐厚军

项目部准备了西瓜
还给配了带电扇的安全帽！



战高温

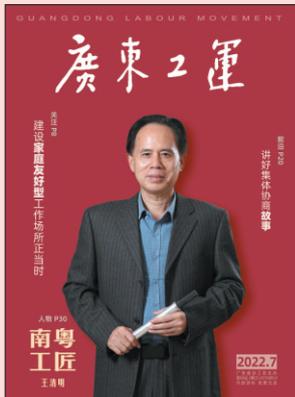
送清凉

广州花都环卫工 刘彩霞

领取工会清凉券后
1.5L的矿泉水只要1分钱！



随着广东进入夏季持续高温天气，广东各级工会持续走访企业，检查防暑降温措施、给职工送清凉，省总工会还连续第3年开展“智送清凉”活动，建筑工、环卫工、快递员等六大行业的广东工会会员，每天可通过粤工惠平台领取1张“满3元减2.99元”的“冰饮清凉券”。



《广东工运》

2022年第7期
总第384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 张英姿
主 编 张英姿
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7月30日

01 月记

01 省政府部署高温天气安全防范工作

04 讲话

04 陈伟东在省总工会机关学习贯彻
省第十三次党代会精神宣讲报告会上的讲话(节选)

08 关注·建设“家庭友好型工作场所”正当时

08 当前企业文化中影响职工婚育行为的负面因素
10 推动企业践行社会责任,发展工作-家庭平衡文化
12 打造家庭友好性别平等的工作场所

14 调研

14 新就业领域工会工作面临的挑战与建议

16 实践

16 潮州市总工会:自觉念好“五字经”,全力普及《工会法》
18 广东织篁农场的民主管理探索

20 前沿

20 讲好集体协商故事
23 发展全过程人民民主视域下的职工代表大会制度

25 论坛

25 在企业改革发展中以人文关怀凝聚职工队伍的思考
27 国有企业党组织与法人治理结构融合运作的思考

30 人物

30 国内绞合型碳纤维导线第一人王清明:以半百之龄,十年磨一“芯”

省政府部署高温天气安全防范工作

《南方日报》/ 2022.07.26

7月25日,广东省政府召开全省高温天气安全防范工作电视电话会议。会议指出,当前正处于交通运输、生产经营建设和旅游的旺季,高温天气条件下,危化品爆炸、火灾、有限空间作业中毒窒息、车辆故障、高处坠落等事故易高发,安全形势严峻复杂。

会上要求,各地、各部门要加强风险研判和应急准备,盯紧看牢、有效化解道路交通安全、危化

品安全、有限空间作业、建筑施工、城市火灾、森林火灾、旅游安全、学生溺亡八个方面的风险,把做好高温天气安全防范工作作为当前重要任务抓紧抓实抓到位。

会议要求,要严格落实防暑降温措施,严格落实《防暑降温措施管理办法》有关规定。具体来说,日最高气温达到40℃以上,应当停止当日室外露天作业;日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全

天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。日最高气温达到35℃以上、37℃以下时,用人单位应当采取换班轮休等方式,缩短劳动者连续作业时间,并且不得安排室外露天作业劳动者加班,合理调整作业时间,避开高温时段,避免员工高温日照暴晒、疲劳作业和中暑。

全国总工会对深圳工会工作进行视频调研

中工网 / 2022.07.17

7月14日,全国总工会通过视频连线方式调研深圳工会工作,了解深圳推进工会综合改革、建设先行示范工会有关情况,这也是全总开展“转作风、解难题、促发展、保稳定”专项行动的一项具体举措。会议强调,要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,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,按照王东明同志要求,落实全总十七届六次执委会议部署,强化使命担当,勇于探索创新,推进工会系统改革向纵深发展、向基层延伸,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。全总党组书记、副主席、书记处第一书记陈刚主持座谈会并讲话。

座谈会上,深圳市总工会、深圳市坪山区委、顺丰集团负责人,以及企业、劳模和工会干部代表等作了发言。会议对深圳工会工作取得的成绩给予充分肯定。

魏地春、张茂华、邹震等全总党组、书记处同志,以及全总有关部门负责人参加调研。

广东启动第二批产改试点工作,聚焦产业工人薪酬激励机制

《南方工报》/ 2022.07.04

日前,广东省推进产业工人队伍建设改革领导小组启动了我省第二批产业工人队伍建设改革试点工作。第二批采用项目试点方式进行,共20个试点项目,为期一年。此次试点工作将聚焦产业工人薪酬激励机制、技能人才评价制度等产业工人队伍建设改革中的深层次问题,发挥试点地区和企业先行先试

的作用,积极探索,力求突破,形成一批可复制、可推广的经验做法。

试点内容涵盖产业工人队伍思想引领、建功立业、素质提升、地位提高和队伍壮大五大重点任务。广东省推进产业工人队伍建设改革领导小组要求,要认真推进第二批改革试点工作,把试点工作与整体推进改革有机结合,鼓励差别化试点,

不断提高推动改革的能力和水平。此外,各地级以上市、各省级产业工会可结合实际,就破解本地区、本产业在推进产业工人队伍建设改革中存在的突出问题,自行选择一些地方和企业开展试点。

据了解,广东产业工人队伍建设改革首批试点工作于2021年初启动,选择21个地方和企业开展。

广东中小微企业可缓缴7-9月职工医保

中工网 / 2022.07.22

为助力企业纾困解难,广东省医疗保障局近日与省发展和改革委员会、省财政厅、国家税务总局广东省税务局转发国家医保局等四部门关于阶段性缓缴职工基本医疗保险单位缴费的通知。此举明确,广东于2022年7月1日至9月30日对中小微企业实施阶段性缓缴职工基本医疗保险单位缴费。

据介绍,职工医保统筹基金累

计结存可支付月数大于6个月的地市,对中小微企业、以单位参保的个体工商户以及社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等社会组织,缓缴所属期2022年7月至9月的职工基本医疗保险单位缴费,缓缴期间免收滞纳金。缓缴的医疗保险费最迟于2023年3月底前补缴。企业可根据实际需要,提前一次性或分次缴纳缓缴的费款,

税务机关应及时征收。

同时,阶段性缓缴职工医保单位缴费期间,符合条件的上述企业和单位同步缓缴生育保险费,其间参保人正常享受生育医疗待遇和生育津贴。缓缴期内,个人缴费部分不缓缴,参保单位应依法履行代扣代缴职工个人缴费的义务,正常申报职工医保费信息,确保职工连续参保,个人权益连续记录,个人账户正常发放。

2022年度广东省职工职业技能大赛项目数量再创历史新高

《南方工报》 / 2022.07.21

近日,广东省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合印发了《关于做好2022年度广东省职工职业技能大赛工作的通知》。7月19日,记者从广东省总工会获悉,今年大赛共涉及113个项目,竞赛项目数量再创历史新高,覆盖从业人员超过1400万,直接参赛选手将突破45万人。大赛的获奖选手符合条件的,将按程序被授予“广东省五一劳动奖章”“广东省技术能手”等荣

誉称号。

今年大赛的参赛选手覆盖领域广泛,涉及行业众多,既有新就业形态的网约配送员、快递业务员,也有传统行业的纬编工、玉石雕刻工;既有“三项工程”的养老护理员、家政服务员,也有“乡村振兴”的中式面点师、汽车维修工;既有民生领域的农药残留快速检测员、生活垃圾焚烧操作工,也有高新技术的集成电路设计员、虚拟现实工程师……来自

全省各行各业的技能人才将“乘风破浪”,在这场竞技盛宴中大显身手。

值得一提的是,对于全国举办大赛的省级选拔赛项目,2022年度省级大赛都尽量予以纳入,比如建筑信息模型(BIM)技术员、化学检验员、燃气管网运行工等竞赛。

据统计,2003年-2021年,广东省职工职业技能大赛已产生优胜选手5128名、省五一劳动奖章获得者1108名。

省总出台两个关心关爱劳模办法:省劳模年度最高补助5万元

《南方工报》 / 2022.07.06

省总工会日前出台《广东省劳模专项补助资金发放管理办法》和《广东省全国和省五一劳动奖章获得者专项补助资金使用管理办法(试行)》,从发放对象及资金用途、补助标准、申报与发放、监督管理等方面进行了全面规定,体现了对劳

模的高度重视、关心支持与真诚爱护。

《广东省劳模专项补助资金发放管理办法》将省劳模体检费用由每人不超过800元提高至1500元,将年度最高补助额度从3万元提高至5万元;《广东省全国和省五一劳

动奖章获得者专项补助资金使用管理办法(试行)》增加了春节慰问金(标准为每人1000元)和体检(标准为全国五一劳动奖章获得者每人不超过1500元,省五一劳动奖章获得者每人不超过800元)等,帮扶范围也从个人扩大到直系亲属。

全省工会职工心理健康服务经验交流活动举行

《南方工报》/ 2022.07.29

7月26日至28日,由广东省总工会主办,东莞市总工会、华南师范大学心理学院承办的全省工会职工心理健康服务经验交流活动在东莞市举行。

省总工会党组成员、副主席杜玲,东莞市人大常委会副主任、市总工会主席罗军文,省教育厅、省卫生健康委员会、省精神卫生中心、华南师范大学心理学院、省心理咨询师协会相关领导出席活动。

活动期间,与会人员还参观东莞市交通投资集团有限公司、东莞巴士有限公司、陆逊梯卡华宏(东莞)眼镜有限公司开展心理健康服务现场,会议还就开展实施全省职工心理健康服务工作方案进行圆桌讨论。

活动现场,全省工会职工心理健康服务经验交流活动暨“粤工心安”全省百场心理团辅名额首发仪式启动。

全省各地市总工会、省级产业工会、省直机关工会、中央驻穗单位和省属(集团)公司及有关厅(局)工会代表,省总工会机关有关部门、东莞市各镇街工会的相关负责同志和爱心企业代表共230人参加了活动。

按照计划,省总工会将于2022年5月20日至11月15日,实现全年线下参与心理团辅职工达2万人次、线上参与达20万人次的任务目标。

省总到汕尾“工友村”调研慰问

《南方工报》/ 2022.07.15

7月13日,省总工会副主席杜玲一行赴中建科工华南师范大学汕尾校区项目“工友村”调研,慰问坚守施工一线的工友。汕尾市人大常委会副主任、市总工会主席李惠文等陪同调研。

杜玲一行听取了项目职工代表关于项目“工友村”建设情况及“我

为群众办实事”实践活动开展情况。调研组还先后参观了工友食堂和工友超市,逐一查看了理发室、医疗室、心灵驿站、职工书屋、职工大讲堂、党建服务中心等功能室配置及运行情况。杜玲一行对奋战在高温一线和防疫一线的广大职工进行了慰问。杜玲强调,项目团队要认

真落实国家防暑降温政策,进一步改善夏季高温一线作业职工的生产、生活环境,切实保障广大职工的生命安全和身体健康。同时,希望广大职工积极学习夏季高温防护技能,增强自我防护意识,遵守常态化疫情防控要求,切实保护好自身健康安全。

2022年广东粤工惠平台运营者大会举行

《南方工报》/ 2022.07.29

7月28日,省总工会在佛山举办“数智赋能共建生态”2022年广东粤工惠平台运营者大会。来自全省的粤工惠平台运营者、关注智慧工会建设的专家学者与广东各级工会分管智慧工会工作的领导干部,汇聚一堂,交流经验,共同探讨粤工惠平台运营高质量发展之路,共谋共建繁荣丰富的工会网络生态。省总工会党组成员、经审会主任冯建华参加会议并讲话。

会议表彰了24个2022年粤工惠平台优秀运营案例,并给优秀合作伙伴授牌。这些优秀运营案例充分展示了广东各级工会借助粤工惠平台加快智慧工会建设、打造工会工作升级版的积极探索和丰富经验。

会上,华南师范大学计算机学院教授范冰冰、成都智慧互联网研究院总经理张正刚,与中国工人出版社社委、工会与劳动关系分社社

长安静分别作了专题报告。中华全国总工会网络工作部原副部长彭恒军等围绕工会会员服务体系建设运营展开了探讨和磋商。佛山、广州、湛江、东莞、肇庆、珠海、梅州梅江、东莞东城、韶关乳源的粤工惠平台运营者作了经验交流。

截至7月26日,粤工惠平台已登记的工会组织有12.89万家,会员数达1429万人,其中已实名认证会员数855万人。

7月22日,广东省总工会机关举行学习贯彻省第十三次党代会精神宣讲报告会。省委委员,省第十三届党代会代表,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东作专题宣讲。省总工会党组成员、一级巡视员、二级巡视员,机关各部门、驻会产业工会、直属单位主要负责人和机关全体党员干部职工等130余人参加会议。陈伟东在会上深入解读了省第十三次党代会的主题、过去五年的发展成就和宝贵经验、未来五年的总体要求和主要目标、省委“1+1+9”工作任务的新部署新要求等重要内容。以下谨节选登载讲话中的“切实把学习成果转化为推动工会工作的生动实践”部分。

在省总工会机关学习贯彻省第十三次党代会精神宣讲报告会上的讲话(节选)

(2022年7月22日)

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东

省第十三次党代会是在我们进入全面建设社会主义现代化新征程、豪情满怀迎接党的二十大胜利召开的重要时刻召开的一次十分重要的会议。学习宣传贯彻省第十三次党代会精神,是全省当前和今后一个时期的重要政治任务。我们要深刻领会、准确把握省第十三次党代会精神,自觉对标省党代会提出的目标任务,主动融入全省经济社会发展大局,找准工会工作服务广东经济社会发展大局的结合点融入点贡献点,组织动员广大职工群众为广东高质量发展贡献智慧和力量。

一、聚焦坚持和加强党的全面领导,忠诚拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,确保工会工作正确政治方向

一是坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。要把学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,结合贯彻习近平总书记致首届大国工匠创新交流大会的贺信精神,认真学习贯彻习近平总书记关于工



省委委员,省第十三届党代会代表,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东作专题宣讲 / 林景余 摄

人阶级和工会工作的重要论述,深化“五学联动”“联学共建”机制,弘扬伟大建党精神,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治



7月22日,广东省总工会机关举行学习贯彻省第十三次党代会精神宣讲报告会。/林景余 摄

上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

二是大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。唱响劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代主旋律,深化“劳动创造幸福”等主题宣传教育,广泛开展“大国工匠”、“最美职工”等发布宣传工作,推进“南粤工匠”学习宣传及品牌提升,组织好2022年劳模工匠进校园活动,讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,努力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。要进一步做好劳模培养选树和管理服务工作,发挥劳模和工匠人才创新工作室作用,做实粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟品牌,引领更多职工争当新时代劳动模范、能工巧匠。

三是加强职工思想政治引领。贯彻落实《关于加强和改进新时代产业工人队伍思想政治工作的意见》,认真履行工会组织政治责任,主动适应新形势新任务,加强和改进职工思想政治工作,广泛开展“中国梦·劳动美——喜迎二十大 建功新时代”主题宣传教育,推动党的创新理论走进基层企业、走进职工心里,不断增强职工对中国共产党领导和

中国特色社会主义制度的政治认同、思想认同、情感认同,不断壮大主流思想文化的“根据地”,扩大争取人心的“同心圆”,团结引领职工群众坚定不移听党话、矢志不渝跟党走,打牢共同奋斗的思想基础。

二、聚焦工会基层组织建设,有力有序推进新就业形态工会工作,切实将新就业形态劳动者吸引过来、组织起来、稳固下来

一是进一步扩大组织覆盖。聚焦货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等重点群体,建立健全与行业主管部门联系沟通合作机制,深入开展新就业形态劳动者入会集中行动,完善“广东新业态入会”小程序和“粤工惠”平台会籍管理功能,通过“重点建、行业建、区域建、联合建、兜底建”,指导各地市普遍建立市、县级新就业形态行业工会联合会,培育工作典型,形成新就业形态劳动者建会入会广东模式,确保集中行动目标任务顺利完成。

二是努力扩大工作覆盖。延伸拓展关爱新就业形态劳动者的“暖工行动”,继续开展送思想文

化、送身心健康、送平安保障、送温暖关爱、送工作岗位、送技能提升“六送”活动。建好用好“司机之家”“工会爱心驿站”等服务阵地,开展好“智送清凉”等品牌服务。加大对新就业形态先进典型的选树宣传力度,发挥快递行业工会组织示范带动作用,开展寻找“最美快递员”活动,做好最美工会户外劳动者服务站点推树工作。密切关注劳动用工管理情况,抓好新就业形态劳动者劳动权益维护。

三是不断巩固提升工作质量。探索新就业形态劳动者参与民主管理的有效形式,推动平台企业、关联企业与工会或劳动者代表就劳动报酬、支付周期、休息休假和职业安全等事项开展协商,构建劳资沟通协商平台和机制,深化全省新就业形态领域劳资沟通协商工作经验推广活动。配合开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点,引导快递物流行业基层网点组织一线员工参加工伤保险。

三、聚焦保障和改善民生,履行工会维权服务基本职责,不断增强职工群众的获得感幸福感安全感

一要加大源头参与工作力度。广泛学习宣传贯彻新修订的《工会法》,根据省人大相关立法要求推动修订《广东省实施〈工会法〉办法》,推进涉及职工切身利益的法律法规、政策措施的制定、调整和实施。继续推动提高产业工人在各级党组织和人大、政协、群团组织的代表大会代表、委员会委员中的比例,推动产业工人在群团组织中兼职、挂职及作用发挥。健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,规范基层工会民主选举和换届。加强厂务公开制度落实,推动省级厂务公开协调领导机构加强组织建设。

二要深化拓展稳岗就业服务。抓好“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程技能培训,打造广东工会特色就业服务品牌。高度关注深化供给侧结构性改革、实现碳达峰碳中和目标过程中产业转型升级对职工权益带来的影响,积极协助做好转岗安置、再就业培训、劳动关系处置、社保接续等工作。聚焦转岗待岗职工、农民工、困难职工家庭高校毕业生等重点群体,以需求为导向提供更为精准的就业服务。加强疫情防控常态化

下,以劳动报酬、劳动定额、休息休假、技能人才待遇等为重点开展集体协商和因疫情灾情生活困难职工的帮扶救助工作。

三要加强职工普惠性服务建设。坚持“小切口大变化”解决好群众急难愁盼问题,完善常态化送温暖机制,进一步叫响做实送温暖、送健康、疗休养、医疗互助等服务品牌,拓展职工服务中心、“工会爱心驿站”、职工之家等服务站点功能,组织评定省级示范点。打造“互联网+”工会普惠性服务新模式,构建“智送清凉”“智送温暖”“智送健康”等智能化服务机制,使工会服务更加直接、更加深入、更加贴近职工群众,不断增强职工群众的获得感、幸福感、安全感。

四、聚焦全面深化改革,深入推进产业工人队伍建设改革和工会创新发展,团结激励广大职工群众奋进新征程

一是发挥牵头抓总职责统筹推进。贯彻落实全总深入推进产业工人队伍建设改革电视电话会议精神,坚持把保持和增强政治性、先进性、群众性作为工会工作的根本标尺和长期任务,聚焦“思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大”五项重点任务,健全产业工人队伍建设改革领导机制,总结推广5年来的改革经验成效,不断完善办公室工作机制、培训交流机制、分类指导机制、督查考核机制、产业工会作用发挥机制、促进企业重视和积极推进改革机制等六大机制,持续加强8个成员单位和23个参与单位沟通协调,以省级和地市级产改试点带动每一项改革政策举措落地见效。

二是深入持久开展劳动和技能竞赛。牢牢把握工人运动时代主题,聚焦省委“1+1+9”及“双区”建设、两个合作区建设,深入实施与省人社厅、工信厅、财政厅联合印发《广东省新产业工人职业技能提升工程实施方案》,开展好“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动和技能竞赛,全面启动全省113个工种项目的职工技能竞赛,组织好重点工程劳动和技能竞赛,持续深化“五小”活动等群众性经济技术创新活动,推动落实技术工人培养、使用、评价、考核机制,激励更多职工特别是青年职工走技能成才、技能报国之路。

三是扎实推进工会改革创新。贯彻落实习近

平总书记关于群团改革的重要指示精神,对标省党代会新部署新要求,深化实施《广东工运事业和工会工作“十四五”发展规划》,全面推进工会改革。聚焦不断保持和增强政治性、先进性、群众性的目标方向,建立健全联系广泛、服务职工的工作体系,建强做实乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会,健全“小三级”工会组织体系和工作体系,切实加强区域性、行业性工会联合会标准化、规范化建设,抓好全省“三个一批”示范点、重点工程项目工会建设,实现更大范围的组织覆盖与工作覆盖。推进工会工作数字化转型,加快“粤工惠”迭代升级和工会融媒体中心建设,完善全省各级工会组织、工会会员和工会干部数据库,不断加强智慧工会建设。

五、聚焦维护劳动领域政治安全,加强引领构建和防范化解一体推进,积极构建和谐劳动关系

一是完善维护政治安全工作机制。深入贯彻总体国家安全观,紧扣落实“五个坚决”要求长效机制,主动融入全总“1+1+N”工作推进机制和全省维护政治安全工作部署,发挥好全省维护劳动领域政治安全专项行动领导小组、维护劳动领域政治安全专班等机构作用,不断强化劳动领域风险隐患专项排查化解行动,加强对疫情冲击劳动关系、影响职工权益的研判,及时发现风险点、及时处置突出问题。

二是积极构建和谐劳动关系。完善政府与工会联席会议制度,推动健全全省各级协调劳动关系三方机制,深化和谐劳动关系创建示范活动,落实“和谐同行”能力提升三年行动计划实施方案。继续推动全省企业建立多形式多层次劳资沟通协商机制,重点推进行业劳资沟通协商新建制及典型培育,加强集体协商指导员队伍建设,开展第二届省集体协商竞赛。推进工会参与创新社会治理工作,做好“法院+工会”“劳动仲裁+工会”工作,完善与检察院、人社、司法、工商联、企联等各方协调联动化解劳动争议工作机制。

三是落实维护政治安全各项任务。按照省委和全总的部署,以“时时放心不下”的责任感,

把维护劳动领域政治安全工作放到迎接和学习宣传贯彻党的二十大这个大局中去谋划和推进,树牢底线思维、增强忧患意识,落实意识形态工作责任制,坚决守好劳动领域政治安全“南大门”。

六、聚焦全面从严治党,持续加强工会系统党的建设和自身建设,为广东工会事业高质量发展提供坚强保障

一是落实全面从严治党主体责任。深入学习贯彻习近平总书记关于全面从严治党的重要论述,落细落实党组全面从严治党主体责任清单,紧紧扭住责任制这个“牛鼻子”,担起“第一责任人责任”和“一岗双责”,自觉坚持和加强班子自身建设,不断强化守土有责、守土担责、守土尽责的政治担当,努力提高履职尽责本领和战胜各种风险挑战能力。认真做好巡视反馈问题整改“回头看”,自觉接受社会对整改落实情况的监督。

二是大力夯实基层党组织基础。深入学习贯彻习近平总书记关于机关党的建设的重要论述,坚持围绕中心、建设队伍、服务群众,推进“忠诚党的事业、竭诚服务职工”模范机关创建,激励机关党员干部带头作表率。深入实施省委基层党组织三年行动计划,以提升组织力为重点,突出政治功能,深化“三大工程”,开展支部建设示范点创建工作,以点带面推动基层党组织全面进步、全面过硬。巩固机关“每周一学”、“工会青年讲坛”成果,实施青年理论学习提升工程,不断优化干部队伍结构。发挥干校教育主阵地作用,抓好工会干部教育培训,提高学习培训的针对性和实效性。

三是驰而不息正风肃纪反腐。持续加固落实中央八项规定精神堤坝,锲而不舍纠“四风”树新风,持续整治形式主义、官僚主义,巩固拓展“我为群众办实事”成果,不断涵养风清气正的政治生态。注重运用新媒体、机关党建阵地深化廉洁文化宣传教育,开展工会特色廉洁主题活动,不断强化不敢腐的震慑,扎牢不能腐的笼子,增强不想腐的自觉,推动省总工会机关党的建设和全面从严治党工作向纵深发展。④

建设“家庭友好型工作场所”正当时

今年3月,全总女职委编制发布《创建家庭友好型工作场所指导手册》等资料,指导做好用人单位托育服务等工作。“家庭友好型工作场所”的新鲜表述,一时间引发媒体关注。“家庭友好型工作场所”是什么意思,包含着哪些内容?到今年7月,是《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》实施一周年,“家庭友好型工作场所”对降低职工生育、养育、教育成本,解决职工们的后顾之忧又有哪些帮助?请看本期“关注”。

当前企业文化中影响职工婚育行为的负面因素

部分企业将加班文化塑造为企业精神,一味强调工作时间而忽略了实际的工作效率,违反了以人为本的基本管理规律。

□ 王晨阳

当前我国处于低生育水平,婚育文化的建设与宣传亟待加强。企业是适婚适育人群最主要的社会活动与精力投放空间,将婚育宣传融入企业,建立婚育友好型企业文化,既是人口结构性矛盾日益显现背景下的现实需求,也符合企业软管理创新趋势下文化建设的发展取向。

一、职场生育歧视与性别歧视的客观存在

我国法律虽对女性职工在怀孕、生育和哺乳期间应享有的物质和假期等方面权利与待遇作出了明确规定,但在实践中的实施效果并不尽如人意。部分企业将利益最大化作为自身管理的逻辑起点和决策遵循,自管理层面即对职工的生育需求持有漠视甚至是限制和反对的态度,对适育女性的职业发展规划多有所限制。此外,受传统社会观念影响,女性在婚姻关系中往往也被赋予生活重心更偏向于家庭的期待和束缚,致使女性普遍在事业发展中较男性处于劣势地位,从而使部分女性被迫降低甚至是放弃个人的婚育意愿。政策执行偏离与性别观念偏见都在一定程度上阻碍了适



照护支持友好

用人单位根据职工需求和单位实际,在工作场所提供福利性托育、托管等照护服务。

根据地方的规定和单位实际,落实生育奖励假、父母育儿假等,为男女职工提供照护子女支持。

落实陪护假、健全完善紧急照护休假制度,为男女职工照护家中老人和病人提供支持。



理念态度友好

用人单位高层领导理解支持有家庭责任的职工。

制定帮助职工平衡工作和家庭责任的目标、方案和具体措施。

开展面向管理者和职工的咨询和培训。

积极宣传倡导男女职工共同承担家庭责任的理念。



来源

龄职工的婚育进程。

二、畸形加班文化的盛行

“996”“007”等畸形加班文化和现象的盛行,对企业职工的婚育计划产生严重干扰。在我国《劳动法》对劳动者工作时间有明确规定的条件下,企业对畸形加班文化的宣扬和提倡,实质上是对劳动者权益保护制度的刻意回避和变相违反。部分企业以“奋斗文化”“加班福利”等方式对其劳动者权益侵害行为进行包装,将加班时长纳入考评标准与晋升条件,将加班文化塑造为企业精神,一味强调工作时间而忽略了实际的工作效率,违反了以人为本的基本管理规律。此种行为,一方面不利于企业的人才选拔与培养,势必会影响到未来长期的经营效益;另一方面,也令职工身心俱疲,严重干扰了职工个人与家庭的生活规律,使部分适婚适育职工或被动放弃了个人对美好情感生活与完满家庭的追求,或在长期的工作压力与自我情感抑制下对婚姻与生育产生抵触情绪,陷入“低欲望陷阱”。

三、“白领文化”的曲解与过度扩张

社会财富的不断积累与产业结构的转型,促使所谓的“白领文化”在企业与商务交往中兴起和扩大。以职业化的形象追求高品质的生活方式,原是应遵循个人意愿的自由选择,但近年来此类文化却有过度扩张向消费主义演变的倾向。甚至有部分企业会鼓吹职工去追求高于自己可负担水平的消费方式,以此来提高所谓的“企业形象”或是刺激职工的工作动力。这无疑对职工的消费观念及个人经济状况造成了一定的影响。尤其是对于初入工作岗位、处于最佳婚育年龄的青年职工来说,他们的消费观念尚不完全成熟,更易于陷入消费陷阱,比之去承担结婚、生子等行为带来的密集支出和责任义务,部分职工开始选择将生活的目的和人生的价值附着于无节制的物质享受和消遣,对结婚生子则采取消极回避态度。Ⓢ

作者单位:河北省社会科学院

“家庭友好型” 工作场所

指通过制定优化的工作制度,发展有利于职工身心健康的工作环境,支持男女职工平衡工作、家庭和个人生活,让职工能在身心健康的状态下投入工作的工作场所。它包括了6大“友好”:

:《创建家庭友好型工作场所指导手册》 制图:潘潮



职业发展友好

用人单位应保障生育女职工以及其他有家庭责任的职工享有平等的就业机会、职业发展机会和待遇。

保障男女职工生育假期后返回原岗位或工作待遇相同的岗位的权利并提供相关支持。

促进和帮助有家庭责任的职工制订和落实职业发展计划。



生育保护友好

用人单位应保障生育女职工以及其他有家庭责任的职工享有平等的就业机会、职业发展机会和待遇。

保障男女职工生育假期后返回原岗位或工作待遇相同的岗位的权利并提供相关支持。

促进和帮助有家庭责任的职工制订和落实职业发展计划。



工作安排友好

用人单位根据职工需求和本单位实际,在符合法律法规规定的前提下,为职工提供弹性和灵活的工作时间及地点。

允许职工紧急休假,以帮助职工承担起紧急的照护责任。



职业健康友好

用人单位应关爱职工职业健康,遵守女职工禁忌从事的劳动范围规定,减少职业因素对生殖健康的影响。

制定职业安全卫生检查清单,并定期检查。

推动企业践行社会责任， 发展工作-家庭平衡文化

当整个社会宣扬“生产高于再生产”的价值观，企业的目标不会与社会可持续发展目标相协调，缺乏从人的发展角度思考工作制度和场所设计的内生动力。我们期待一种基于员工、企业、政府和社会达成共识基础上的良性循环，而非因利益博弈产生各种非预期后果。

□ 刘汶蓉

无论中西社会，幸福稳定的家庭对个人的身心健康，甚至财富积累都具有显著的保护效应。然而，近年来我国青年人的婚育率持续走低，2013~2020年，粗结婚率从9.9‰降至5.8‰，人口出生率从13.0‰降至8.5‰，粗离婚率从2.6‰升至3.1‰，呈现去家庭化趋势。这一趋势与新时代背景下人民对美好生活的追求构成张力，亟须经济社会文化体系作出调整，系统性地厘清工作-家庭关系，推动企业践行家庭友好社会责任。

家庭领域的劳动价值被挤压和低估是去家庭化的社会根源

从网络舆情看，“恋爱不如搞钱”的心态流行，宣告了爱情在经济理性计算中的落败。该心态背后揭示了青年人两方面的生存困境：一是普遍的经济安全感丧失；二是工作挣钱与恋爱在时间精力上的争夺，两者不可兼得。其背后无论是鼓吹“买买买”的消费主义，还是“鼓吹996是福报”的加班文化，都折射出当下经济社会环境对人的工具化，青年人作为消费者和生产者的特性被无限放大，而作为自然人的本真需求却被“共识性”地压抑。

工作和家庭分属于经济生产系统和社会再生产系统，都需要人的劳动投入。但前者属于有偿劳动，遵循竞争效率和商品价值逻辑，后者属于无偿劳动，遵循关系培养和情感回报逻辑。一个可持续社会的工作-家庭关系，必须以人的发展为核心。只有实现了家庭领域中的人和社会关系的再生产，人享有了充分的获得感和幸福感，才能为生产体系提供持续

动力，实现生产与再生产的良性互动。

当一个社会的价值体系对社会再生产形成系统性的挤压，当大家都以职场成就，特别是挣钱多少为衡量人生成败唯一标准的时候，个体对社会再生产领域，如情感维系和家庭责任的投入就会高度压缩。与此同时，女性面临人生失败的境遇几乎是注定的。因为在性别分工文化下，只要她进入家庭，就必然承担更多的生育和家庭责任。在现有社会体制下，女性特别是那些缺乏家务支持资源且受过良好教育的女性，因结婚生子而丧失的职场机会和人生代价最大。

缺乏家庭友好的企业文化和制度设计阻碍性别平等政策执行

“家庭友好型”政策与“女性友好型”高度重合。回顾我国的政策实践可知，在男女平等基本国策的统领下，我国已经建立起相对完善的法律法规体系，对女性的人身、财产、政治参与、文化教育、劳动就业、婚姻家庭权益等都进行了明确规定。但由于缺乏相配套的社会文化环境，女性的法律地位与现实地位始终存在差距。近些年来，一方面女性权益保护立法不断进步，家庭友好政策不断推出，女性维权意识也在上升，但另一方面，女性在孕产、哺乳期间被解聘、降职、减薪等违法现象屡禁不止，公众对职业女性遭遇“母职惩罚”的担忧有增无减。

2021年，随着三孩政策的出台，全国各省市陆续修改计生条例，延长生育假和增加育儿假。政策本意是保障职业女性在生育期间享有正当的经济权益，但却引发了社会广泛的热议，担忧过长的假期将



6月10日,陆逊梯卡华宏(东莞)眼镜有限公司举行三胎职工奖励金发放仪式,为第二季度申请到“三胎奖励项目”的5名职工集中发放每人3000元的奖励金。该公司已经有6名职工领取到三胎奖励金。/王艳摄

抬高女性就业的“隐形门槛”,加剧职场的性别歧视。事实上,职场上对育龄女性的歧视不仅源于生育费用负担,因为生育保险基金的建立和支付已经减轻了企业的负担。但企业可能面临的更大问题是,生育假所涉及的工作调整、人力资源重新配置等,因为普遍缺乏工作机制预案,则可能影响生产效率和用工成本。也就是说,如果没有家庭友好的企业文化和工作制度设计,没有尊重生育价值、尊重家庭劳动的人力资源管理制度,国家推出的家庭友好政策对于女性发展来说也就成了一把双刃剑。

推动企业践行家庭友好的社会责任须筑造配套社会文化基础

长远看,企业建立家庭友好型工作制度,既是一种社会责任,为人类社会可持续发展做贡献,也是自身发展的必须。在日趋激烈的劳动力和人才争夺战中,企业通过支持员工扮演好父母角色,平衡好工作-家庭角色,使员工安心高效地工作,可以提升企业的凝聚力,吸引和留住人才。我国当前快速的人口结构转型,昭示着企业践行家庭友好责任,打造家庭友好型工作场所势在必行,而配套社会文化基础的进一步筑造也势在必行。

加大政府对公共服务的投入,为企业践行家庭友好责任创造基础和条件。企业作为市场主体,践行社会责任离不开政府的监督、鼓励和福利托底。

梳理北欧国家的经验可知,他们支持性别平等和家庭友好的政策,主要有三个核心支柱:一是普及的儿童津贴和日托公共服务;二是慷慨的育儿假和父亲假期配额;三是较小的收入差距和弹性工作制,并不断进行缩短工作时间、提高工作效率的探索。三者相辅相成,其中政府提供稳定的福利和公共服务扮演基础角色。因此,我国在已经实现全面小康,走向共同富裕的时代背景下,各级政府需要加大对住房、幼托、教育、医疗和养老等民生服务和公共设施的投入,通过减税或补贴政策鼓励企业践行家庭友好政策。

建构“以人为本”的社会共同价值理念,让家庭友好文化在不同社会主体之间实现良性互动和循环。如前所述,当整个社会宣扬“生产高于再生产”的价值观,企业的目标不会与社会可持续发展目标相协调,缺乏从人的发展角度思考工作制度和场所设计的内生动力。我们期待一种基于员工、企业、政府和社会达成共识基础上的良性循环,而非因利益博弈产生各种非预期后果。只有共识,才能让社会对政府公共政策形成稳定的信任和预期;只有共识,才能让企业认真思考员工的生活需求和时间轨迹,设计弹性工作制、远程办公、缩短办公室时间等,改变强制和僵化的工作机制;只有共识,才能让员工获得安全感并高效投入,从而对企业产生归属感和认同感,在工作中收获幸福。④

作者单位:上海社会科学院社会学研究所

打造家庭友好性别平等的工作场所

弹性工作制是全球发展趋势,用人单位在采用弹性工作制帮助员工平衡工作家庭方面有很大的自主空间和发展潜力,可作为打造家庭友好型工作场所的发展方向。

□ 石鑫

工作和家庭是一个人实现自我价值的两翼,缺一不可。但在现实生活中,人们或多或少都会感受到家庭和工作之间的冲突。特别是在一些推崇996工作制、“奋斗者文化”的企业中,劳动者的正当休息权常常被忽视,导致工作家庭冲突愈发严重。经合组织2020年发布的一份报告显示,在包括发达国家,以及中国、印度、南非的33个国家和地区中,中国人的带薪工作时长排名第3位。工作和家庭冲突这一问题严重影响民众的幸福感、获得感、安全感,成为制约生育意愿的直接因素之一。

事实上,工作和家庭并不是简单的生产和消费的关系。家庭不等于休闲,而是劳动力再生产的场域,是社会得以维系的基础。马克思早就指出,劳动力的价值是由生产和再生产劳动力所需要的社会必要劳动时间决定的,劳动力再生产过程,既是劳动力恢复的过程,也是新的劳动力形成的过程。因此,过度的工作家庭冲突,不仅会损害家庭的利益,也会损害劳动力的价值,进而损害社会公共利益。从性别视角看,由于女性承担了更多无酬的家庭照料劳动,工作和家庭冲突更为严重,加剧了性别的不平等。一些当代学者提出,满足工作和生活需要是劳动者的基本权利,只有社会把满足这种权利作为普遍的价值观,才可能实现工作家庭的平衡,减少家庭成员的压力和焦虑。

20世纪80年代以来,国际社会和发达国家开始从国际公约和国家立法的角度肯定劳动者有平衡工作家庭的权利,明确用人单位有帮助员工平衡工作家庭的责任,推动打造家庭友好和性别平等的工作场所。1981年,国际劳工组织下发第156号名为《有家庭责任工人公约》的文件,首次提出政府应采取措施促进有家庭责任的男女员工的机会均等和待遇平等,为兼顾工作和家庭责任提供了框架。1995年联

合国第四次世妇会通过的《行动纲领》明确了企业应承担的促进员工平衡工作家庭的责任。20世纪90年代以来,英国、芬兰、日本等国通过立法和公共政策,指导用人单位采取弹性工作时间、休假政策、儿童照顾等措施帮助员工协调家庭照料者与劳动者的角色。这些文件和行动为更多用人单位打造家庭友好和性别平等的工作场所设立了模板和方向。

随着我国生育政策的调整,用人单位在优化婚育友好的社会环境中的责任日益明晰。《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》等政策文件都提出,用人单位要将生育友好作为承担社会责任的重要方面,鼓励支持用人单位通过采取提供托育服务、灵活休假和弹性工作制等措施,帮助职工平衡工作和家庭关系。这些文件明确了用人单位打造家庭友好型工作场所的具体途径。

一是严格落实生育假制度。用人单位是落实员工生育假待遇的重要主体。三孩政策调整后,各地新修订的《人口与计划生育条例》普遍延长了产假、陪产假和育儿假,并要求明确假期期间的工资及福利待遇不变。目前在大部分省市,生育保险只能覆盖女员工的产假津贴,陪产假和育儿假期间的工资需要由用人单位承担。一些地方条例还规定夫妻双方可以与用人单位协商调整假期分配,以及未休假期可以顺延使用等灵活措施。这就意味着用人单位对于员工如何休生育假有了更多的决定权,可以直接影响男女员工的生育意愿。因此,依法保障员工产假和育儿假期间待遇,是用人单位支持员工生育养育的最主要途径。

二是有条件的用人单位可开展托育托管服务。生育政策调整后,政府将企业等用人单位参与提供托育服务作为托育服务体系建设的的重要内容。2021年6月,发改委等部门印发的《“十四五”积极应对人



7月,省总女职委下发通知,决定于7月至9月在全省开展2022年广东工会爱心托管班推荐申报工作,将在全省选树50个广东工会爱心托管班。图为省总工会“爱心妈妈小屋”示范点——省科技创新监测研究中心工会“爱心妈妈小屋”一隅。/资料图片

《广东省推进人口老龄化工程和托育建设实施方案》明确指出支持工业园区、用人单位等新建、改扩建托育服务设施,普惠托位要向社会开放提供。上海、广东、浙江等地先行探索,如在大型国企、科技园区开办托育托管机构,为符合条件的企业提供经济补助等。北京、上海等地一些有条件的民营企业也响应政府和工会号召开办托育托管服务。由于用人单位提供的托育服务能够更贴合员工的工作实际,如假期托管、晚送晚接和夜间托育等,受到员工的普遍欢迎。有条件的用人单位提供托育托管服务,可以增加普惠性托育服务资源,是公立和私立托育服务之外的一种重要补充。

三是探索弹性工作制。弹性工作制是指员工在保证工作时长或工作量的前提下,可选择提前或延迟时间上下班,或采取居家或远程办公方式完成工作任务。弹性工作制在发达国家已有广泛应用。从20世纪70年代开始,英国、美国、德国、瑞士等国家的企业纷纷采用弹性工作制。由于弹性工作制可以

使员工有更灵活的时间处理个人和家庭事务,被认为是一种人性化的、家庭友好的工作制度。到2013年,在经合组织国家中,已有约87%的公司为员工提供灵活的工作时间安排。在我国,近年来北京、深圳、浙江等一些省市先后出台错峰上下班、周五弹性休假等弹性工作相关政策,发现弹性工作制在减少通勤时间等方面有积极效果。一些民营企业开展的远程办公试验发现,弹性工作在提升工作效率的同时,可以减轻女员工育儿压力,促进男性员工更多分担家务,有助于减轻职业发展和育儿的冲突。可以说,弹性工作制是全球发展趋势,用人单位在采用弹性工作制帮助员工平衡工作家庭方面有很大的自主空间和发展潜力,可作为打造家庭友好型工作场所的发展方向。

从国际经验和中国现实可以看出,用人单位在打造家庭友好的社会环境中大有可为。用人单位应将打造家庭友好的工作场所纳入单位社会责任,依法保障劳动者正当权益,构建支持工作生活平衡的单位文化,为员工提供支持性的组织环境,缓解男女员工生育养育和职业发展的冲突。④

作者单位:全国妇联妇女研究所



5月25日,深圳市龙岗区总工会开展新就业形态劳动者集体生日会,为外卖骑手、网约车司机、家政从业人员等30名新就业形态劳动者送去生日的祝福。/ 李小玲 摄

新就业领域工会工作面临的挑战与建议 以深圳龙岗为例

□ 李小红

“十四五”期间,我国共享经济新业态新模式迎来新的发展机遇,共享经济在生活服务和生产制造领域的渗透场景更加丰富。随着共享经济的全面发展,依托互联网平台的新就业群体不断壮大,该领域因就业容量大、进出门槛低、灵活性和兼职性强,逐步成为吸纳社会就业的重要渠道。前段时间,深圳市龙岗区总工会通过线上问卷调查和线下访谈方式,调研了网约送餐员、网约车司机、快递员、家政服务员等新就业领域工会工作推进情况,共收回有效问卷1001份。调研发现,受新就业领域劳动关系复

杂、人员组织松散、维权机制欠缺等因素影响,工会工作推进面临困难和挑战,亟待重视解决。

一、存在问题

(一)劳动关系复杂,建会入会面临新挑战。新业态领域劳动就业存在去雇主化、去组织化和兼职全职自由切换等现象,劳动关系呈多样性和复杂性,对传统建会入会方式提出新的挑战。调研发现,新就业领域用工形式与职业呈现出多样性,如网约送

餐员有55.49%是直接签署劳动合同,22.54%的为业务外包;网约车司机的用工形式也比较复杂,仅29.6%的网约车司机签订劳动合同,其余15.2%为兼职工工,11.2%为业务外包,另有44%通过挂靠公司、向租车公司租赁汽车、个人自主加盟等方式用工,均未与平台企业建立劳动合同关系。新就业领域不同于以劳动关系确定工会组织关系的传统模式,该群体加入平台企业工会面临困难。

(二)人员组织松散,职工服务工作面临新形势。新业态领域从业人员具有就业灵活、分散流动、规模大、发展快和工作不稳定等特征,被调查人员中80后、90后占绝大多数,平均从业年龄为35岁。调查显示有46.8%的从业者选择在该领域就业的原因是“工作时间自由”,占比最高,另有36.4%选择“学历门槛低”,有31%选择“薪资符合预期”,由此可见受访人员对工作地点、工作时间及工作任务的自由度和灵活性有较高期许,对互联网平台及网络环境依赖性大,不适应传统企业固定的时间安排和严格的管理制度,同时平台企业与职工、职工与职工直接的日常沟通往往依托网络,人员组织与联系较为松散,面对面交际沟通弱化,传统线下为主的工会组织管理模式难以及时覆盖分散流动的灵活就业人群,基层工会职工服务工作模式亟需转型。

(三)维权机制欠缺,职工权益保障面临新问题。新就业领域平台从业人员因劳动关系的认定遭遇法律政策瓶颈,针对该群体的权益保障机制建设欠缺,包括线上预警、线下介入、高效处置、法律援助、再就业帮扶等全链条处置机制有待完善。同时,新就业领域灵活就业群体整体年轻,虽然整体文化水平不高,但大都接受了一定的教育,被调研人员中63%具备高中及以上学历,且该群体习惯通过微博、微信等网络传播方式表达利益诉求,往往一些正常的权益诉求,一旦通过微博、微信、QQ等网络传播,容易呈现网络舆情扩散效应,引起群体性劳资矛盾纠纷。

二、对策建议

(一)创新建会入会模式。立足新就业形态下劳动关系复杂、就业灵活、流动性大等特点,采取边服务、边维权、边入会的方法,实行“重点建会、行业覆盖、区域兜底”建会入会模式,创新网上入会、扫码入会等方式,简化入会流程,为新就业形态劳动者加入工会提供最大便利,最大限度争取零散从业、灵活就

业的新就业形态劳动者应入尽入。

(二)完善服务阵地建设。各级工会加快在新就业形态劳动者集中的重点区域和重点企业建设服务站点,为该群体提供饮水、就餐、小憩、如厕、简单药疗等小微服务等。街道和社区可以依托社区、园区党群服务中心等阵地,联合挂牌成立服务阵地新就业形态劳动者服务站点,其他有条件的单位可开发场地空间,建立专属服务空间,为新就业形态劳动者提供更加方便快捷的服务。

(三)组建服务队伍力量。强化基层工会干部、职业化工会工作者建设,在新就业形态领域配备专职和专业队伍力量,为新就业形态劳动者工会工作服务提供人力资源支撑。引入社会服务专业人才队伍,聚焦群体需求,创新设计优质服务项目,开展系列公益服务活动,助力新就业形态群体的软文化建设。充分发挥工会组织的桥梁纽带作用链接志愿服务资源,通过成立职工义工队、职工志愿服务队伍等方式,组建新就业形态领域内部的志愿服务队伍,提高该群体参与公共公益事务的积极性,从而促进领域文化建设。

(四)优化职工服务模式。针对新就业形态劳动者对互联网平台的高依赖度和年轻化的需求习惯,着力推进智慧工会建设,通过短信、公众号、短视频、地面推广等线上线下相融合的形式让新就业形态劳动者形成有问题找工会、有困难找工会的观念,提高工会认知度。运用心理辅导缓解新就业形态劳动者在工作、生活中的双重压力,通过开展在线健康服务、线上心理测评、线下心理讲座和心理减压等活动,让新就业形态劳动者随时随地接受心理健康服务,舒缓群体心理压力。利用辖区特色文化小镇、党群服务中心、展览馆、红色教育场所等公共优势资源,开展系列城市融入主题活动,体现社会对新就业形态劳动者的关爱。

(五)做实权益保护工作。开展公益法律服务行动和劳动用工“法律体检”活动,联合司法、信访、网络监管等部门推动完善劳动争议多方合力、多元化解的工作机制。探索建立一体化线上维权平台,推动互联网企业与新就业形态劳动者进一步畅通沟通联系渠道。发挥相关职能部门资源优势,建立健全互联网平台企业、快递物流企业的“律师驻点”、“律师入企”、劳动争议律师代理等法律服务工作机制,完善新业态领域权益保护建设。④

作者单位:深圳市龙岗区总工会

潮州市总工会： 自觉念好“五字经”，全力普及《工会法》

□ 刘胜坤

“立善法于天下，则天下治；立善法于一国，则一国治。”法治是大国治理不可或缺的重要法宝。工会法实施以来，为各级工会履行团结引导职工群众听党话跟党走的政治责任提供了有力保障，在发挥工会职能作用、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系等方面起到了有力的推动作用。在企业组织形式、劳动者就业方式和职工队伍结构发生深刻变化的新阶段，工会法得以新修订并于2022年1月1日起正式施行，这是贯彻习近平法治思想的生动实践，是我国工人运动发展史上的一件大事，也是全国亿万职工和广大工会工作者政治生活中的一件喜事。全总、省总已明确提出“把学习宣传贯彻工会法作为当前和今后一段时期的重要任务来抓紧抓好”的具体要求，我市各级工会组织和工会干部要认真落实上级部署，立即行动起来，自觉念好重、精、新、广、实“五字经”，全力推动工会法的普及。

念好“重”字聚共识

工会法之于工会至关重要。它是国家制定的确定工会组织在国家政治、经济和社会生活中的法律地位、性质与任务、权利与义务和为工会活动提供法律准则和法律保障的重要法律，在我国法律体系中占有重要的地位，对于调动广大职工群众积极性，发挥工人阶级主力军作用，推动工运事业发展，促进改革开放，推进社会主义建设事业的发展，具有重要的现实意义和深远的历史意义。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升指出，此次工会法的修改和施行，是深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想的必然要求，是工会组织回应时代要求、服

务中心大局的必然要求，是促进工会参与法治建设的必然要求，是深化工会改革创新、加强工会自身建设的必然要求。潮州市各级工会组织和工会干部要高度重视，形成“定位重点、工作重要、意义重大”的思想共识，广泛深入学习宣传贯彻工会法，做实做细“谁执法谁普法”工作，不断提升潮州工会工作法治化水平，推动新时代潮州工会高质量发展，有力促进潮州经济社会稳定发展。

念好“精”字抓学习

法律具有严肃性和权威性，学法容不得半点懈怠和敷衍，因此学习工会法贵在于精。此次工会法从坚持党的领导、完善指导思想、扩展基本职责、完善入会权利、明确产业工人队伍建设改革的法律地位、丰富工会维权服务的手段和内容、做好法律衔接七个方面作出修改，涉及23个条文，新增1条，内涵十分丰富，指导性也很强，必须认真加以精读细学，吃深吃透。每名工会干部都要坚持主动认真学习，特别是工会主席要率先垂范，带头多读几遍，学深学透一些，做到对通篇条款了然于胸，切实提高依法办事的底气和能力。

念好“新”字助推进

善于运用新媒体、使用新方法、借助新力量来推动工会法的学习，迅速掀起学习热潮。要加快智慧工会建设，运用“互联网+”技术，通过“粤工惠”APP、网站、报刊、各级工会微信公众号等宣传平台大力普及工会法等法律法规，同时开设普法专栏、

知识问答、线上学法、网课培训、有奖征文等形式来强化线上的学习和宣传。还要充分发挥各级工会法律服务律师团的独特作用,借助其专业优势,挖掘新资源、形成新力量来推动工会法的学习宣传贯彻工作。

念好“广”字壮声势

要树牢全市工会“一盘棋”的思想,上下级工会强化沟通联系,各职能部门注重通力协作。工会宣传部门要组织精干力量,集中精力搞好专项宣传报道;工会法律部门要整合多方资源,集中开办主题培训,大力开展送法进企业、进乡村、进社区、进校园、进机关等活动;工会其他部门也要紧扣工会法学习宣传贯彻主题主线,一并推动业务工作。要注重开门办宣传,做到广交朋友、广开言路、广泛宣传,实现线上线下全面开花,会内会外皆有所动,着力营造全市学习宣传贯彻工会法的宏大声势,使全市广大企事业单位、社会组织和职工群众对工会法有所关注、有所了解、有所掌握,自觉增强贯彻实施工会法的积极性和主动性。

念好“实”字保效果

坚持“实”字当头,提升工会行动力,务求工作出实效。要以全面贯彻实施工会法为契机,推动我市

依法建会、依法治会、依法履职、依法维权工作上新台阶,重点是完成好工会当前各项重要工作,真正把工作成效体现出来。一是深入开展新业态劳动者建会入会工作。完善“广东新业态入会”小程序和“粤工惠”平台管理服务功能,采用多种建会形式,把我市更多的新业态劳动者吸引到工会组织中、团结在党周围。二是不断创新工会维权工作。着力创建和谐劳动关系,推动建立多形式多层次劳资沟通协商机制,做实“法院+工会”“劳动仲裁+工会”等劳动争议多元化解机制,不断强化工会劳动法律监督和法律服务、法律援助等工作,健全完善以职代会为基本形式的企事业单位民主管理制度。三是大力拓展工会服务工作。持续加强工人文化宫、工会爱心驿站、职工书屋、司机之家、爱心妈妈小屋等服务阵地建设,开展职工文体活动,做好困难职工帮扶,关心关爱劳模,切实维护好广大职工合法权益和女职工特殊利益。四是深入推进产业工人队伍建设改革。发挥好工会牵头作用,聚焦思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点任务,扎实推进我市产业工人队伍建设改革。要围绕市委中心工作,持续开展“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动和技能竞赛,创设新形式、丰富新内容,带动竞赛活动扩面提质,为坚决打赢“三大战役”,顺利完成市委十五届三次全会提出的目标任务作出工会贡献。④

作者单位:潮州市总工会

(上接第24页)

假如一家单位用企业民主管理的“其他形式”取代了本应由职代会审议通过决定的事项,被确定无效,这会给企业造成更大被动,还将引发相应争议,更不利于和谐稳定。由此可见,要认真落实《企业民主管理规定》和各省、市、自治区《企业民主管理条例》等地方性法规,打破所有制界限,各类企业依法普遍建立职工代表大会制度,对拒不建立职工代表大会制度的,应当依法采取措施。

二是要坚持“两点论”。企业民主管理的基本形式与其他形式,都统一于发展全过程人民民主的具体实践中。固然,职工代表大会具有广泛代表性、权威性、社会认可性、历史较长、也取得了丰富经验,但也要看到,各企业结合各自实际推行的其他形式,也

有其合理性、针对性和有效性。因此,应当统筹基本形式和其他形式共同发展,不能只坚持职工代表大会制度,忽视其他形式的民主管理,丧失相得益彰力量。例如,厂务公开作为企业民主管理的其他形式之一,在保障职工知情权上显然是单纯的职工代表大会所无法比拟的,因此要结合起来抓。再如,职工董事职工监事制度作为企业民主管理的其他形式之一,在实现“源头参与”方面,也是单纯的职工代表大会制度所难以奏效的,因此要统筹起来抓。总之要按照“五个民主”要求,对企业民主管理的基本形式和其他形式进行准确的功能定位,各有侧重,各有特点,形成联动机制和长效机制。④

作者单位:河北承德市总工会

厂务公开助力改革闯关,实现华丽变身

广东织篁农场的民主管理探索

□ 符锡照

广东农垦织篁农场有限公司是一家以种植天然橡胶为主产业的国有农场,成立于1960年10月,土地总面积6.32万亩,总人口2268人,职工人数873人,其中在职职工249人,现有医院、众隆源公司等2家直属单位和5个生产作业区。

近年来,织篁农场深入落实国企改革三年行动决策部署,把厂务公开民主管理工作摆到改革大局中来思考、谋划、推进,围绕企业改革的重点、难点、热点,不断探索民主管理途径和方法,助力改革重点任务破局闯关,企业化改革取得积极成效:橡胶产业健康发展,2021年橡胶总产827.8吨,人均单产8.99吨,全年干含31%,各项指标稳居垦区之首,成为广东农垦传统产业逆势发展的一面旗帜;光伏复合项目顺利实施,总建设面积8500亩,年均收益900万元,为农场产业结构调整提供了重要支撑;经营效益连年提升,2021年营业收入7476万元,利润总额1621万元,各项经济指标再创新高,实现了由贫困农场到经济强场的华丽变身。

一、构建制度体系,规范实施民主管理

为促进各项民主管理制度协同配合、功能融合,我们进一步健全了以职代会为基本形式,以厂务公开为主要途径的民主管理制度体系,有序推进企业化改革。

(一)严格落实职代会的法定职权。在推进改革过程中,规范执行《广东农垦职代会操作规范》,严格落实职代会法定职权,凡涉及全局性改革文件均提

交职代会审议通过后实施,如橡胶经营体制改革、国有农场公司制改制、撤队并区、国有农场机构改革等方案分别在第十二届一次、三次、四次、五次职代会上审议通过。劳动竞赛方案、橡胶定产调整等阶段性方案则以职代会联席会议形式审议。审议事项采取无记名投票方式进行表决,并严格遵守票数过半规定。同时邀请上级工会派人参加,实行全程监督,确保改革方案的落地程序合法,职工认可。

(二)切实推进民主管理的规范公开。健全公开组织架构,完善调整公开民主管理领导小组、监督小组以及生产经营发展决策、职工切身利益事项、基建及项目计划等10个公开小组。完善公开管理制度,制定《厂务公开实施细则》《党委会议事规则》《办公会议事规则》《“三重一大”决策制度》等,并结合新形势和新要求不断对各项公开制度进行修订补充。建立农场、生产队两级公开体系,公开重点各有侧重。农场本级侧重于全局性的生产经营重大决策、选人用人、三公经费使用等覆盖企业生产经营关键环节的12项内容,生产队二级侧重于涉及职工切身利益的定产、单价、物资分配、职工福利等8项焦点内容。同时结合改革推进过程中职工的关注点,适时调整公开内容,将改革方案、富余人员安置分流办法等及时公开。

二、强化全程参与,有效开展民主决策

随着民主制度建设的深入,职工民主意识逐步提升,对企业的改革发展更加关注,为了适应这种形

势,我们进一步发挥好集体决策和民主协商作用,在保障职工“知情”的前提下,更好地“参场政”“监场事”。

(一)落实落细“三重一大”决策制度。把推动“三重一大”决策制度的落实作为民主决策的重要抓手,顺应时代发展和改革发展需要,先后三次对“三重一大”决策制度进行完善,细化决策内容,增强可操作性和决策透明度。决策内容更有针对性,凡涉及改革事项,无论覆盖群体和改革内容多少,均纳入“三重一大”决策范围,减少决策失误;参与决策人员范围更广,对重大经营方案和涉及面较广的焦点问题,参会人员扩大到部门负责人及业务骨干、基层代表;决策过程更民主,改革方案经过广泛征求意见后形成“三重一大”议题,提交党委前置研究,再经办公会审议,会上发言严格按照基层代表、业务骨干、部门负责人、分管领导、其他班子成员,最后主要领导的顺序,充分保障参会人员的参政权。

(二)广泛开展民主协商。充分发挥民主协商的

织箕农场割胶工要晚上12时许走入橡胶林深处割胶,每人割上六七百株树,次日早上6时许才收工回家。/资料图片



作用,让职工积极参与到企业管理中来。采取会议协商、群体协商、谈话协商等多种形式,在科级干部、一般干部、基层职工等各个层级、各个群体中开展民主协商,广泛听取职工意见,增加决策透明度。如推行橡胶经营体制改革,改变了生产队干部以固定月薪为主的薪酬分配模式,打破了铁饭碗,推行难度较大。对此采取群体协商,与抵触情绪较大的少数群体协商结算单价、割技考核挂钩办法,公开测算改革前后的收入对比,摆明改革制度的优越性,从而消除干部顾虑,支持改革。推行国有农场机构改革,则采取会议协商和个别谈话协商,确保纳入改革范围的84名职工对改革政策的知晓率达到100%,同时充分尊重职工本人意愿进行岗位配置和安置分流,由于公开程度高,改革推进进度超过预期,分流富余人员20人,队伍整体稳定。

三、畅通公开渠道,积极维护劳动领域政治安全

为搭建起党委与职工的沟通平台,着力发挥工会联系职工群众的桥梁纽带作用,我们不断畅通公开渠道,多渠道、多形式开展公开工作。同时树立维权就是维稳的思想,通过听民声、纳民意及时掌握职工思想动态,积极维护劳动领域政治安全。

(一)不断丰富公开载体。随着企业新时期发展定位的调整,我们围绕新的发展定位,在运用好传统厂务公开栏的基础上,不断拓展新的公开渠道。运用新媒体,搭建了党建、党委会、办公会、生产等微信群、公众号、简报平台,及时传达改革精神,解读改革政策,宣传改革先进典型,掌握改革动态,增强改革宣传教育的覆盖面和渗透力。三年来通过新媒体及时发现基层矛盾2起,为化解矛盾,维护职工权益,保持稳定赢得先机;印发改革专题简报8期,选树改革先进典型5人,为改革发展营造了良好的舆论氛围。

(二)积极畅通建言献策渠道。设立厂务公开意见箱,公布改革监督小组,建立领导带队分区调研机制,及时搜集职工意愿诉求,解决厂务公开民主管理“最后一公里”问题,促进企业与职工之间“零距离”沟通。近年针对改革发展内容开展全面调研3批次,采纳职工意见建议8项,及时发现第一轮橡胶经营体制改革中存在的结算方式不合理、生产队发展不平衡等问题,为第二轮撤队并区改革提供了决策依据。④

作者单位:广东农垦织箕农场有限公司

讲好集体协商故事

一个好的关于集体协商的故事,胜过一打抽象的、刻板的工作动员与说教

□ 陈宇

集体协商工作是指职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险与福利等事项进行平等协商的活动。是协调劳动关系的重要机制,是我国协商民主制度在劳动关系领域的具体运用。集体协商通过对话协商等方式协调劳资双方利益,引导职工群众识大体、顾大局,依法理性表达诉求,自觉维护社会和谐稳定,充分体现有事好商量,众人的事情由众人商量的人民民主真谛。

但是,在实际工作中,集体协商工作的推进,还存在诸多不尽如人意的地方。企业负责人对协商的作用认识不足,积极性不高,片面地认为劳资协商就是劳方想涨工资待遇、提高资方用工成本,或者错误地认为企业的事就是老板说了算,无视职工的知情权、参与权、表达权。职工一方参与程度不够,搭便车意识浓烈,普遍存在民主权利意愿淡薄的情况。企业工会作为参与集体协商的主体,部分工会干部缺少协商理论学习和实践锻炼,协商能力与现实需求差距较大。部分企业工会干部因角色身份所限,不敢提出与企业行政进行协商。因此,现实中集体协商工作流于形式,重结果、轻过程,重签约、轻协商的情况比较普遍存在,集体合同的内容缺乏针对性、照抄照搬法律法规,协商实际作用不明显。

笔者认为破解“企业不愿谈、职工不敢谈、工会干部不会谈”的困境,就是要在集体协商宏观叙事下,寻找其微观功能的确定性,既通过真正有效的宣传与实操,让社会公众、企业管理层、广大职工以及各级工会干部了解集体协商、运用集体协商、受益集体协商。要从原来开展集体协商工作中过于宏大、过于抽象、过于刻板的宣传和推进工作模式转变为

让我们工会集体协商工作对象易于理解、乐于接受、触手可及的工作方法和工作模式。通过讲好集体协商故事让更多的社会公众、企业行政和职工群众感知、运用、受益集体协商,是推动工作的有效方式。

为什么要讲集体协商故事

故事是人类文化的基本元素和重要标识。习近平总书记关于讲好中国故事,传播好中国声音,展示真实、立体、全面的中国有许多深刻而独到的重要讲话、重要精神。这为我们讲好集体协商故事提供了重要的思想和理论的支撑。讲故事是舆论传播的通行方法,是社会沟通的有效办法,更是引起共鸣的事例参照。故事是“世界语”,过去的历史引起今天的共鸣,别人的故事能够带动自己的思考,甚至实践,一个好故事胜过千言万语。故事可以是幻想、可以是写实,写实的故事就是用活生生的例子,去说明一个道理,通过故事的形式能够增强说服力。故事有曲直婉转、扣人心弦的情节,种种细节与结果能够给受众更为深刻而直观的体悟。正是有背景的描写,过程的铺陈,才有让人回味无穷的结论,和韵味无穷的哲理,这才是故事润物于无声的功能所在。

对我们从事集体协商工作的工会干部来说,讲故事是好方法、是重要技能,挖掘、发现、展现贴近现实、可供复制、劳资两利的集体协商故事,让社会公众、企业行政、广大职工、各级工会干部获得可感知、有温度、能参照、可受益的集体协商案例是有力推动集体协商的重要手段。总之,一个好的关于集体协商的故事胜过一打抽象的、刻板的工作动员与说教,相比于任务式、命令式的工作方式也更有说服力和

亲和力。

集体协商的故事讲给谁听

讲好故事首先要明确哪些人群是故事的受众,不同的受众群体有什么样的需求和偏好,这样讲出来的故事才能抓住人心,影响受众,讲集体协商的故事也同样如此。面对社会公众讲集体协商故事,目的是让更多的人了解和认可集体协商是协调劳动关系,化解劳资纠纷的有效机制,为开展集体协商工作营造良好的社会氛围。

我们不可否认,企业行政、职工群众和企业工会干部在具体的利益诉求上存在着不同的需求和角度。如何针对不同利益群体的偏好,讲述不同的故事,或者把集体协商的不同侧面更为生动地展现给不同的利益群体,最大程度满足他们的不同偏好,是凝聚共识调动各方积极性,破解集体协商工作中企业行政不愿谈、职工群众不敢谈、企业工会干部不愿谈的工作困境,推动集体协商工作有质量发展的有益尝试。

(一)讲好发展的故事,赢得企业行政的支持。

企业作为营利性组织,其设立和发展的主要目的是为投资人及股东赢取利润,但随着企业社会责任理念的深入人心以及我国相关法律法规的完善,企业经营还需要照顾客户、职工、社会大众等利益相关者的权益,所以,从现代社会来说,利润并不是企业经营的唯一目标。

劳资协商是世界通行的劳动关系协调机制,不同的国家基于自己的政治制度、经济制度及企业管理传统,都发展出独具特色的劳资协商模式或者制度。美国崇尚自由主义,其集体协商制度呈现以产业为主体,减少政府干预的特点。体现工人民主参与企业管理的劳资共决机制是德国劳动关系的重要特征。日本劳工与企业每年春季以工资为主题的劳资谈判被称为“春斗”,成为日本劳资关系的重要调整模式。集体协商的传统也深刻影响着我国的劳动关系,新中国成立后,各地方纷纷举行工人代表大会,在建立地方工会机关的同时,签订集体合同,保障劳工权益成为工人代表大会的重要议题。例如,汕头市于1950年5月召开第一届工人代表大会,会议通过的三个决议中就包括了《关于订立集体合同的决议》。

沟通协商是企业文化的重要内涵。企业文化是

企业在生产经营和管理活动中有意识创造的具有该企业特色的精神财富和物质形态。虽然千人千面,但企业的文化观念、价值观念或企业精神都必然要包括对职工的尊重和对合作共赢观念的推崇。离开了对人的尊重,所谓的企业文化也是空中楼阁。所以,注重职工与企业间的沟通协商对于塑造企业文化具有重要的现实意义。

沟通协商机制的合理运用有利企业实现较灵活的人力资源管理。我国现有的法律法规对于工资发放、工时制以及加班都有明确的规定。不可否认,我国劳动法律制度,存在劳动基准的规定较高,而实际执法失之于宽的现象。部分企业为了方便管理或者是实现人力成本的利益最大化,在实际操作中存在着规避法律法规的情况,这不利于企业人力资源管理的合规性,一旦发生劳资纠纷,企业往往面临败诉的风险。其实,运用好劳资沟通协商机制,能够让企业实现更为柔性的人力资源管理。例如,关于工资发放,法律要求是及时足额支付,但企业经营管理面临都是瞬息万变的市场环境,如果遭遇现金流紧张,工资发放延迟会造成非常严重的法律后果。法律法规同时又允许企业通过有效的劳资沟通,排除因临时性困难引发的违法后果。《汕头经济特区职工权益保障条例》第十六条就规定了,因生产经营困难不能按时足额支付职工工资,需要延期或者暂时部分支付职工工资的,应当在约定工资支付日十日前,提出足额补发的方案,与工会或者职工代表协商并达成一致,但延长支付工资期限最长不得超过二个月。可以说,我国现行的劳动法律制度有着严格的劳动基准的同时,也认可劳资双方通过有效沟通协商,因企制宜、因时制宜的自主协调劳动关系。

(二)讲好权益的故事,引导职工群众理性参与。

《劳动合同法》第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。这赋予了职工通过合法理性的沟通协商,表达诉求,争取权益的权利。例如,在2021年第三季度全国电力紧张的大背景下,汕头市部分企业为保障正常生产,将职工的生产时间统一从白班调整为晚班,这给职工生活和健康带来明显的影响,职工意见较大。一部分企业通过劳资沟通协商,以提

高职工的夜班补助、食堂增设免费夜宵、合理安排调休假等方式在保障职工合法权益的同时,确保企业生产经营的正常。所以说,职工理性开展沟通协商,有序表达诉求,既有利于保障自己的合法权益,也能促进企业的发展和劳动关系的和谐。

(三)讲好保障的故事,支持企业工会干部积极有为。

各级工会组织针对企业工会干部不懂做劳资沟通协商工作,广泛开展专项业务培训,大大提高工会干部的理论素质。近年来,又通过举办集体协商竞赛,通过实战的方式,以赛代练,全面强化工会干部做好集体协商工作的实操水平。但企业工会干部对开展劳资沟通协商机制还存在畏难情绪,心存疑虑,担心因代表职工争取权益,被企业主或高管认为是“刺头”进行打击报复。对此,我们还应该针对工会干部的关切,通过讲解法律法规和实际案例,消除他们的担忧。

整合与维护职工的合法权益,是工会干部的基本职责,这是写入了《工会法》和《工会章程》的,干部应该理直气壮的代表职工开展沟通协商工作。法律法规也为工会干部和职工代表履职提供了切实有效的保障。新修改的《工会法》也进一步完善了工会开展沟通协商的制度保障,例如第六条修改为“工会通过平等协商和集体合同制度等,推动健全劳动关系协调机制,维护职工劳动权益,构建和谐劳动关系。”第三十九条,新增加了“企业、事业单位、社会组织研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见;召开会议讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、工作时间、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及职工切身利益的问题,必须有工会代表参加。”这些法律条文的修改,形成了更为完善的劳资协商沟通机制,为工会干部履职尽责提供了制度保障。

《广东省企业集体合同条例》对于工会干部和协商代表的保护更具体而微。例如,该条例第十六条规定:“协商代表的合法权益受法律保护,其履行协商职责,视为提供正常劳动,企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。”这一条款对于工会干部或协商代表与企业方就停工停产、按最低工资标准百分之八十发放生活费的议题开展沟通协商时,最具积极地保护作用。《广东省企业集体合同条例》的第二十二条还明确了在沟通协商过程中企业方不得做出的五种行为,其中就包括

了不得威胁或者利诱对方协商代表。

全总已专门出台了《企业工会主席合法权益保护暂行办法》,对企业工会主席因依法履行职责,被企业降职降级、停职停薪降薪、扣发工资以及其他福利待遇的,或因被诬陷受到错误处理、调动工作岗位的,或遭受打击报复不能恢复原工作、享受原职级待遇的,或未安排合适工作岗位等情形,要求上级工会会同该企业党组织督促企业撤销处理决定,恢复该工会主席原岗位工作,并补足其所受经济损失。这也为工会干部履行沟通协商职责提供了实实在在的权益保障机制。

如何讲好集体协商故事

工会集体协商机制是中国工会工作的重要组成部分,我们讲述集体协商机制的故事,也要坚持工会工作“双维护”的工作方针。我们的故事要着重突出沟通协商机制劳资两利的重要剖面,把企业与职工是利益共同体,可以通过有效的沟通协商机制,既促进企业长远发展,又照顾和提升职工的切身利益的积极作用讲好、讲清楚、讲透彻。

注重实际案例经验的总结和提升,搭建沟通协商案例数据库,为讲好沟通协商故事提供更多的,具有参考意义的素材。沟通协商工作的魅力和难度在于其面对的是千差万别的企业劳资关系,针对的是具体而微的利益诉求,开展沟通和协商。讲述真实有效的案例,一方面让故事更有真实性的同时,也更容易强化受众的代入感,引起共鸣进而引发思考,让听众不是单纯的回味别人的故事,而是能够引导他们书写自己的故事,实现工会沟通协商工作的扩面和效用的落地。

我们在描述一位讲故事高手在讲述一个故事时,经常会用“娓娓道来”这个词。娓娓道来,是缓慢而详细地讲述的意思。我们讲集体协商故事也要有这种从容不迫,娓娓道来的心态。集体协商机制被公众认知,让利益关联各方认可,为劳资双方认同需要一个过程。这个过程不能操之过急,需要不断培育沟通协商的土壤,形成沟通协商的思维和惯性,通过潜移默化,现实有效的沟通协商工作把故事变成一个真实的案例。📍

作者单位:汕头市总工会维权工作部

发展全过程人民民主视域下的 职工代表大会制度

□ 司志通

习近平总书记提出的“发展全过程人民民主”这一重大理论,为新时代发展社会主义民主政治、建设社会主义政治文明提供了指引和遵循,也为新时代完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理指明了前进方向。我们要对标对表发展全过程人民民主理论和实践要求,对职工代表大会制度进行重新审视,赋新能增新效。

重新审视企业民主管理的“基本形式”

职工代表大会是企业民主管理的基本形式,这是党中央作出的科学论断。1997年,党的十五大报告指出“坚持和完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度”;2002年,党的十六大报告指出“坚持和完善职工代表大会和其他形式的企事业单位民主管理制度,保障职工的合法权益”;2007年,党的十七大报告指出“全心全意依靠工人阶级,完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度”;2012年党的十八大报告指出“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,保障职工参与管理和监督的民主权利”;2019年,党的十九届四中全会作出的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》指出“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,探索企业职工参与管理的有效方式,保障职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权,维护职工合法权益”。党的十五大以来的25年,党中央对职工代表大

会是企业民主管理的基本形式的论断,一直没有变,但其内涵和外延伴随社会主义民主政治建设的发展而发展。

习近平总书记指出,我们要继续推进全过程人民民主建设,把人民当家作主具体地、现实地体现到党治国理政的政策措施上来,具体地、现实地体现到党和国家机关各个方面各个层级工作上来,具体地、现实地体现到实现人民对美好生活向往的工作上来。三个“具体地、现实地体现到”,要求我们要把职工代表大会制度,接上“发展全过程人民民主”这根天线,才能更好承担新时代企事业单位民主管理的“基本形式”新使命,以职工代表大会制度为“龙头”,推动企业民主管理向发展全过程人民民主挺进。

重新审视职工代表大会的全链条

发展全过程人民民主的核心要义之一就是形成人民民主的全链条,对职工代表大会制度来说,就是不能止步于民主决策、民主管理和民主监督三个环节,更不能止步于召开职代会及前后有限的时段,而要延伸触角、丰富链条。

一是依法落实全链条。2021年12月,全国人大常委会修改了《工会法》,遵循习近平总书记关于发展全过程人民民主的科学论断,总结2001年工会法修正以来特别是党的十八大以来,我国企业民主管理和职工代表大会制度的实践经验,对企业民主管理制度在原来的“民主决策、民主管理和民主监督”基础上,增写了“民主选举、民主协商”,使原来的“三个民主链条”扩展为“五个民主链条”。这表明,今后

在完善职工代表大会制度时,要着力补齐民主选举、民主协商的短板,并使之与原来的民主决策、民主管理和民主监督三个环节构成完整的企业民主管理链条。推行职工代表大会的全链条民主管理,目的是使这一企业民主管理的基本形式“最广泛、最真实、最管用”。实践证明,民主选举的瑕疵和不规范、民主协商的不缺位和不充分,都直接影响职工群众知情权、参与权、表达权、监督权的有效保障水平。

二是细化各链条制度。在企业,只用《职工代表大会制度实施细则》,来泛泛囊括五个链条显然是不够的。按照系统论要求,每个链条都自成一个独立的体系,例如,民主选举这个链条,就涉及谁来主持选举、被选举人的资格和条件、怎样进行资格审查、对选举出来的人怎样进行管理等若干事项。因此,应当分别制定每个链条的具体可操作的制度,提交职工代表大会审议通过。

三是要把握各链条之间的关系。五个链条之间,既有联系又有区别,而且有一定的交叉、包含和被包含,绝不是完全的“泾渭分明”。因此,要做好链条之间的有效衔接。例如,在“民主监督”环节,如果发现“民主决策”存在着问题和漏洞,就应当启动“绿色通道”,通过民主程序依法及时纠偏,以免造成更大损失。民主监督主体之一的职工代表是否有监督能力,又涉及坚持什么样的标准选出什么样的职工代表。

重新审视职工代表大会的“民主协商”

协商民主是目的,民主协商是过程。党的十八届三中全会提出开展形式多样的基层民主协商,推进基层协商制度化,把“民主协商”这一具有鲜明中国特色的民主形式引入基层民主建设。(见人民出版社、党建读物出版社,全国干部培训教材《发展社会主义民主政治》第18页)习近平总书记在党的十九大报告中指出:“协商民主是实现党的领导的重要方式,是我国社会主义民主政治的特有形式和独特优势。”

职工代表大会是在党的领导下历经近百年发展而成的我国企业管理中的原创制度。对标对表发展全过程人民民主,职工代表大会的民主协商,应重点把握三个关键性问题。

一是确保协商全过程。要把民主协商贯穿职工代表大会制度运行的全过程,实现事前、事中、事后

协商相统一,重在事前协商。要把职工代表大会制度与企业职工工资集体协商等一同纳入“基层协商”全过程。

二是确保协商主旨明确。要聚焦构建中国特色和谐劳动关系进行民主协商。《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》,在总计8个部分的纲领性文件中,把包括职工代表大会制度在内的企业民主管理单独成章作为第5部分进行明确规定,深刻揭示了企业民主管理在构建中国特色和谐劳动关系中的基石支撑作用。要把涉及劳动关系的痛点、堵点、难点、易发矛盾点一体纳入民主协商范围,在协商中画好企业与职工同心圆。

三是做好民主协商的基础性工作。要搞好调查研究,全面准确掌握职工群众急难愁盼、密切职工代表与选区职工群众血肉联系、企业工会要做好职工群众思想政治引领、加强对职工的形势政策教育和法治宣传教育解疑释惑、掌握协商技巧、提高协商能力、总结协商经验。

四是传承好中华优秀传统文化。要开展中华优秀传统文化进企业活动,把《论语》中的“礼之用,和为贵”和百姓日用而不知的“有事好商量”等优秀传统文化的理念植入职工群众心灵,推动企业家代表组织引导企业经营者接受中华优秀传统文化精神的滋养,使职工代表大会制度中的“民主协商”彰显文化魅力。

重新审视企业民主管理基本形式与其他形式关系

发展全过程人民民主,迫切需要企业民主管理的基本形式与其他形式协同发力。

一是要坚持“重点论”。企业民主管理的基本形式与其他形式是一对矛盾,二者相辅相成,但起决定作用的是基本形式。因此,决不能用其他形式,例如用厂务公开、劳资恳谈会、企业晨会、总经理接待日等形式取代职工代表大会制度。实践证明,企业民主管理的质量和成效主要取决于职工代表大会的质量和成效。有的企业只有其他形式,而没有建立健全职工代表大会制度这种基本形式,使得企业民主管理生态脆弱,不可能行稳致远。例如,《企业民主管理规定》第二十一条:“企业应当提请职工代表大会审议、通过、决定的事项,未按照法定程序审议、通过或者决定的无效。”

(下转第17页)

在企业改革发展中 以人文关怀凝聚职工队伍的思考

□ 翁丽

【摘要】人是企业最宝贵的资源,是企业改革发展中关键最活跃的因素,是企业不断向前发展的根本动力。把职工引领好、调动好、凝聚好,是企业改革发展取得成功的关键所在。本文通过分析加强人文关怀的必要性以及在企业改革发展中加强人文关怀的思考,为企业在改革发展过程中,以人文关怀加强职工思想引领,凝聚职工队伍合力,推动企业高质量发展提供参考。

【关键词】人文关怀、改革发展、思想引领

职工是企业赖以生存和发展的基础,是企业最宝贵的财富。在企业深化改革的形势下,加强对职工的人文关怀工作,是强化职工思想引领的有效途径,是工会发挥独特组织优势作用,为企业改革发展凝聚强大合力的重要法宝。

一、加强人文关怀的必要性

(一)加强人文关怀是工会组织强化职工思想引领的必然需要

当前,企业内外部环境发生深刻的变化。企业外部,同质竞争日趋激烈,信息技术快速迭代升级。企业内部,职工必须及时调整步伐,适应企业改革发展的需要。与此同时,社会经济转型升级,职工思想空前活跃,如何以职工喜闻乐见的形式和对路管用的举措强化对职工的思想引领,把职工的思想 and 行动统一到企业的决策部署上,凝心聚力推动企业高质量发展,是工会在企业改革发展中必须思考的课题。人文关怀作为企业与职工的情感沟通桥梁,能从情感和心理入手,以潜移默化的方式感化职工,起到以情感人、以情动人、以情留人的作用。可以说,人文关怀是工会团结凝聚职工的重要法宝,是彰显工会组织独特作用的强力抓手。

(二)加强人文关怀是工会履行维护职工合法权益,竭诚服务职工的必然要求

维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会组织的基本职责,也是工会激发广大职工积极性、主动性、创造性的前提工作。在企业改革发展的特殊时期,工会更要以职工为中心的工作导向,做实做细人文关怀工作,推动改革发展成果更多更公平惠及职工群众,才能赢得职工群众信任和支持,才能增强工会组织的吸引力、影响力和号召力。

(三)加强人文关怀是提升职工归属感和敬业度的必然需要

职工对企业的认同感、归属感和敬业度是企业改革发展取得成功的关键指标。特别是在企业处于爬坡过坎的非常时期,加强对职工的人文关怀,在精神层面中给予职工充分的关注,有利于增强企业凝聚力,提升职工对企业改革发展的认同感,有利于统一职工思想,增强职工与企业同甘苦、共进退的忠诚度和敬业度。

二、加强人文关怀工作的建议

在企业改革发展的历程中,工会要坚持落实以人民为中心的发展思想,坚持发展依靠职工、改革发

展成果由职工共享的发展理念,牢牢用好用人文关怀这一重要抓手,把做好职工思想工作与解决职工的实际需求有机结合,通过办好一件件让职工满意的好事实事,变单调空洞的说教为润物无声的引领,才能够把职工紧紧地凝聚在企业党委的周围,从而有效引领广大职工支持改革、投身发展,为企业改革发展凝聚起强大的思想合力。

(一)加强对职工的思想引导,做到以理服人

要让职工思想与企业改革发展同频共振,就要加强与职工的沟通,通过下基层,进班组,深入到职工群众中去,采取多种形式、倾听职工心声,了解不同岗位、不同性别、不同年龄层次职工的所思所想,做好细致的思想工作。主动帮助党政分忧,引导广大职工认清形势、正视困难、分担压力,与企业同心协力、共克时艰。对职工不理解、不明白的点,要耐心、细心为职工答疑解惑,解开职工的思想疙瘩。建立健全职工诉求管理机制,畅通职工诉求表达渠道,针对职工互联网化的特点,健全线上沟通渠道,及时对职工意见建议及时做出回复,尽力解决职工合理诉求,保护职工建言献策的积极性,营造尊重职工、关心职工、发展为了职工的共促改革发展氛围。同时,要注重选树改革先锋,把改革发展的鲜明导向、路径和成效通过先锋人物展现出来,以职工的身边人身边事实证改革成效,坚定职工投身企业改革发展的信心和信念。

(二)敢于解决职工现实利益问题,做到以情感人

工会组织是“职工之家”。作为职工的“娘家人”,工会组织必须密切联系职工,掌握职工共同关注的热点难点问题,要敢于担当作为,发挥桥梁纽带作用,反映职工心声,协调解决职工现实利益问题。要积极协调,争取企业行政支持,协调行政从制度层面出台办法措施,形成常态化、制度化为职工解决困难问题的机制,从根本上维护广大职工最关心最直接最现实的利益。比如,建立健全为职工办实事工作机制,建立把每年为职工办实事通过制度化下来,每年公开为职工办实事项目,并落实到位,充分体现企业对职工的关切和爱护之情,让职工感受到企业以人为本的办企理念,增进职工对企业的信任,激发职工与企业共进退的主人翁责任感和职业荣誉感。

(三)做细做实,常做常新,彰显特色

人文关怀工作要做细做实,做深做透,才能彰显企业和工会对职工的真情关怀,永葆生机活力。要做到知职工所想、所急、所盼,精准开展关爱服务工作,把工作做到职工心坎上。如:根据员工追求健康的共性需求,开展“健康饮水”计划,在楼层、基层职工小食堂配备净水器,为班组配备“爱心小药箱”、小体温计、小血压计等,切实解决员工关切。

在坚持做好常规关爱职工工作的同时,要紧跟形势,捕抓职工需求的变化,积极主动丰富关爱内涵,拓展关爱范围,使工会服务常做常新,让职工感受到企业和工会的用心关爱,感受到企业和工会关爱时刻在线。比如,在开展传统“五必访五必贺”及“冬送温暖、夏送清凉”慰问活动的同时,推进分类关怀活动,针对新员工开展新会员入会关怀活动,针对老员工开展“颁发服务企业荣誉证书”关怀活动等;开展困难家庭帮扶活动,把帮扶员工本人拓展职工亲属。

注重打造具有企业自身特色的差异化人文关怀,做到人无我有、人有我优,打造有别于其他行业、其企业的人文关怀。比如聚焦假期职工子女看管难的问题,举办暑期员工子女托管班,在假期较短的情况下,举办冬季训练营、文体培训、参观家长工作单位等活动;聚焦职工家庭最为关怀的医疗、教育等问题,组建企业内部互助会,发扬互济互助的中华传统美德,筑牢职工家庭困难保障防线,让职工感受到职业自豪感,从而提升职工对企业的满意度、敬业度和忠诚度

(四)发挥精神激励作用,充分肯定员工价值

榜样的力量是无穷的。树立榜样,不仅能起到示范带动作用,更是企业文化价值导向的诠释和体现。要从精神激励入手,通过开展劳动和技能竞赛、职工岗位创新擂台赛等载体,为职工搭建建功立业,展现价值的平台。要通过选树劳模先进人物、感动人物、创新标兵等评先活动及人才选拔机制,塑造标杆人物,把企业对劳模先进的尊重和崇尚体现在具体标杆人物上,让职工感受到企业对奋斗者、对贡献者的肯定、对劳动创造的肯定,从而激发职工的内生动力和干事创业热情,使职工主动成为推动企业高质量发展的主力军和生力军,成为改革发展的强大动力。⊕

作者单位:中国电信潮州分公司

国有企业党组织与法人治理结构融合运作的思考

□ 许国栋

【摘要】党组织融入企业法人治理结构,是新形势下加强和改进党对国有企业领导的重大举措,也是国有企业构建现代企业制度的重大现实课题。本文重点关注传统体制文化以及现代法人治理制度环境中国企党建工作出现的新特点与新问题,并就国有企业党组织与法人治理结构融合运作提出一些操作性的建议。

【关键词】国有企业;党组织;法人治理;融合运作

在我国经济发展历程中,国有企业扮演着绝对重要的角色,党组织在国有企业管理体制中的结构与功能状态也经历了计划经济时期、市场经济成熟时期以及新形势新常态时期不同模式,呈现出不同特点。在不同的制度设计下,党组织对国有企业领导方式、管控力度和实际效果差异很大,问题与矛盾也十分不同。

一、国有企业党组织与内部管理机制融合的历史与教训

(一)计划经济时期的党委统一领导运作体制

新中国成立以来近30年时间里,由于国内外政治经济形势需要,我国实行政治上高度集权、经济上高度集中的计划经济模式,国营企业是生产性行政单位,无需也无法承担盈亏责任(实质上并非一个企业)。在这种时代背景下,党政运作一体化、社会空间政治化成为常态。在1956年至1980年的大部分时间里,我国长期实行的是党委领导下的厂长/经理负责制,存在着约束过多而激励不足的制度性缺陷,并最终形成国营经济机制僵化、效率低下的局面,带来了社会财富增长缓慢、生产及生活用品短缺的后果。

(二)市场经济成长阶段的厂长/经理负责制

1978年以后,解放思想与改革开放的步伐逐步加快。1980年邓小平提出“要有准备有步骤地改变党委领导下的厂长/经理负责制,分别实行各种管委会、董事会、联合委员会领导监督下的厂长经理负责制”“使党委摆脱日常事务,集中精力抓思想政治及监督工作”^[1]。此后,伴随着全国以党政分开为导向的新一轮政治经济体制改革浪潮,以充分授权、完全负责、自主经营、自负盈亏为特征的厂长/经理负责制成为国企改革的新目标和新方向并取得了巨大成功,创造和积累了改革开放初期惊人的发展速度与巨大的物质财富。然而,由于改革的不彻底不配套,以及实际工作中对党的领导、党的思想政治工作的忽略,分配不公、思想混乱等问题也日益显现。

(三)市场经济成熟时期的董事会负责制

在短暂的停顿和反思之后,以邓小平的“南巡讲话”为号角,中国改革开放重新扬帆启航,以《公司法》颁布为标志,中国市场经济体制迈入成熟阶段,以公司法人治理结构为特征的现代企业制度逐步成为中央和地方国有企业的标准配置,在经过破产重组、人员分流下岗的阵痛之后,国有企业基本完成转型改制任务。在国

有公司法人治理结构中,董事会处于企业管理决策的核心地位,董事会代表着全体股东(董事长代表法人)通过各类专业委员会实施企业重大决策,同时对总经理为首的经营班子实施有效的考核与管控。以董事会为中心的现代法人治理结构,汲取了现代企业管理的先进理念与积极因素,较好地体现了外部治理与内部管理的结合,在效率与公平、稳定与发展的平衡方面有无法正面和积极作用,但仍然制度性地忽略和排斥党的领导这一重大而现实的根本制度环境,并在实践中导致了国有企业党的领导弱化、淡化、边缘化的情况。

二、新形势下国有企业党组织与法人治理结构融合运作的问题与建议

2012年(十八大)以来、特别是2016年10月全国国有企业党建工作会议以后,国企党建工作力度不断加大,已经从思想共识逐步落实到企业内部组织结构及岗位编制层面。2019年12月30日,党中央正式出台《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》,以党内规章形式对国企党组织建设作出详细规定和要求,在“党的领导和公司治理”一章中^②,对党组织与公司治理的融合运作作了非常明确规定,以角色交叉、前置决策等流程和措施明确和保障了党委对国企重大决策权的实际掌控。目前,绝大多数中央和地方国有企业已实现了党委书记、董事长、法定代表人“一肩挑”、董事会与党委会成员交叉任职的组织人事改革,总经理负责制或董事会负责制(董事会与党委会分设)的国企已经成为少数或个案,国企党组织与公司治理结构的融合运作已经正式进入全面实践的新常态阶段。但从总体来看,这种融合运作还处于初期阶段中,过程中充满了现行制度与传统文化多方面的摩擦和张力,其政治和经济效果还需要持续观察和总结,对过程中的问题也需要加以重视和改进。

(一)防治“重组织、轻功能”的苗头,确保组织重组与功能整合同步推进

“重组织、轻功能”的问题,突出表现之一是党组织的结构变化与治理功能的结构改善不同步、不配套方面。比如,某些国企党委虽然名义上承担了大量经营业务事项的前置审议权,在实

现这一重要治理功能的方式方法与手段措施上缺乏配套支撑,前期调研、基础论证等制度缺乏,直接限制了相关功能的发挥,并在实操中导致了党委会与董事会、总经理办公会、专题论证会定位边界的模糊与混乱。表现之二是党组织中个体岗位角色与素质能力变化不同步、不配套方面,有些原来是党委书记的领导兼任董事长、法定代表人后,职责范围发生了重大变化,但其个人业务素质和能力却差强人意,不懂装懂、主观决策等趋向突出;另一方面,有些原来是总经理(董事长)的领导兼任党委书记后,党务工作素质和能力又跟不上,对党务工作依然是没有感觉、缺乏兴趣,致使既有的组织设计产生不了党政融合与相互促进的预期效果。为此,下一步的改进方向就是要完善相关组织功能与机制,健全决策支撑体系,明晰决策边界范围,同时加强交叉任职岗位特别是党政核心岗位人员的素质培养,补齐短板、强其弱项,真发挥功能融合与素质复合的效能优势。

(二)防治“重流程、轻效率”的苗头,确保流程完善与效率提升同向改进

党组织决策功能深度介入国企重要业务范畴之后,原有的决策流程围绕着党委前置审议权进行了一系列调整,相应地,有关重大业务事项的决策效率问题变得突出。目前,国企重大业务决策一般要经过“书记会—党委会—董事会/总经理办公会”等程序,相较于原有的总经理办公会或董事会一元决策模式,现行的多元决策模式环节明显增多,效率明显降低。在大型国企或集团总部层面,由于专业分工和协作机制基础较好,这种决策的效率问题能不太明显,但在一些运营型或竞争型的中小型基层国企单位里,这种效率低下的负面效果就比较直接,经常性地滞后于与现实场境与市场状态的变化速度,并引起外部合作伙伴的广泛诟病。针对这些苗头性问题,其改进的方向就是坚持实事求是的态度,坚持政治正确同时兼顾决策效率质量,区分情况优化、精简甚至是合并某些决策流程,进一步提高决策效率。比如说,在唯一股东的国有中小型企业里,董事会与党委会的决策程序完全可以合并,人员也可以完全重合,因为二者的权力来源与角色定位基本相同。在党委会成员规模不大(少于5人)的情况下,书记会的程序也完全可以合并

或省略。在党委会成员与经营班子成员兼职重合度超过2/3的情况下,党委会与总经理办公会(经营班子会)也完全可以合并召开以避免简单且无意义的重复,如此等等。

(三)防治“重形式、轻内容”的问题,确保数量指标与质量效能良性互动

当前,各级国资委对国企领导班子都实施了经营绩效考核,在新形势新常态下,党建工作也被纳入了企业绩效考核指标体系之中,且权重比例有逐步提高趋势(大部分40%左右,个别行业企业达到50%左右),企业的其他经营指标权重,如安全指标、财务指标、内控风险指标等,相应地出现了缩减和下调的趋势。而在日益增加的党建考核指标中,有些指标过度强调党务活动/会议的次数、人数、痕迹、台账等,忽略活动或会议本身内容的合理性与必要性,以及这些活动完全实施所占用的人力、时间、精力对企业(尤其是基层企业)正常生产、经营或服务中心工作的不利影响,“重形式、轻内容”问题也比较突出。许多基层干部,由于党

务工作任务越来越多、要求越来越细,出现疲于应付、影响本职工作情况,党建与业务、务虚与务实出现了不协调的状态。为此,应当关注党建考核指标体系的科学性、合理性和有效性问题,避免指标设置中重形式轻内容、重数量轻质量、重过程轻效果的简单化、形式化趋势,同时也可考虑某些党建指标与经营绩效指标进行整合与替代,把党建工作融合于更加符合企业本质和实际的治理与运行机制之中,避免出现党建与业务工作“两张皮、两套车”“争地盘、抢话语”等透支基层企业有限资源的不利局面。④

作者单位:广州白云国际机场股份有限公司一号航站楼管理分公司党委书记、执行董事

参考文献:

[1]邓小平.论党和国家领导体制改革,邓小平文选(第3卷),人民出版社1993年版,第164页。

[2]中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行),中共中央2019年12月30日发布。

(上接第31页)

“当时我和王总工简直是喜极而泣,觉得这十几年的研发终于没有白费,我们能为国家贡献一点微薄之力而感到特别欣慰。”公司总经理朱砚表示。

数十年如一日,终成国内行业第一人

在开发产品硬件的同时,王清明还编写了近10万条指令的导线设计、导线安装、经济分析及高温环氧树脂体系配方设计软件。

由于绞合型碳纤维复合芯导线是一种新型“高温低弧垂节能环保型导线”,目前电力设计院所用的计算软件无法计算这种产品在各种工况下的应力情况、弧垂等机械性能、经济性能,严重影响用户对产品优秀性能的了解,导致使用市场受阻。王清明开发的这些软件,可以方便专家和工程技术人员进行分析、比对,使得用户在选用产品

时得到有力的技术支持。

与此同时,王清明还参与了能源局行业标准“架空导线用绞合型碳纤维复合芯”、“绞合型碳纤维复合芯架空导线”的制定工作,该标准将于2022年年初发布。

经过十多年的苦心研发,鑫源恒业公司已成为国内唯一生产绞合型碳纤维复合芯架空导线并有近十年挂网运行经验的高新技术企业,王清明亦成为国内掌握绞合型碳纤维复合芯及导线设计、生产和工艺设备、材料技术集于一身的第一人。现在的他正带领团队向一个更高的目标出发——研发大桥及预应力建筑领域的复合材料芯,发挥绞合型碳纤维导线在更多应用领域的潜能。

“数十年如一日专注于自己的工作,即使每天只前进一小步,但日积月累,也可以在平凡的岗位上创造出辉煌。”这是王清明对工匠精神的感悟。④



国内绞合型碳纤维导线第一人王清明： 以半百之龄，十年磨一“芯”

文 / 许接英
图 / 张俏峰

南粤 工匠 档案

王清明,男,1962年出生,广东鑫源恒业复合材料科技有限公司总工程师、副总经理。获国内外发明专利15项,实用专利11项,先后获中国电力创新奖二等奖、中国电工科学进步二等奖、工信部科学技术成果优秀奖;中国机械工业科学技术奖二等奖、广东省科技进步二等奖。

他突破国外技术封锁,研发出了全球性能最优的绞合式碳纤维导线,打破国外技术垄断,让中国“芯”不断刷新着世界纪录。

他以半百之龄,带领团队十年磨一剑,用专注与坚守成就领跑世界的“中国制造”,为新时代工匠精神书写下最生动的注解。

他就是2021年南粤工匠、来自广东鑫源恒业复合材料科技有限公司的总工程师王清明。

历经500多次失败,一度不敢去试验现场

1982年,王清明从哈尔滨电工学院(现为哈尔滨理工大学)电缆技术与材料专业大专毕业后,一直在国内电缆厂从事技术开发工作。上世纪90年代,正是南下打工潮兴起之时,王清明也顺应“潮流”,辞职到广东“淘金”。在广东,他先后在五家电缆厂工作,直至2012年来到位于清远佛冈的广东鑫源恒业复合材料科技有限公司(以下简称“鑫源恒业公司”),开始了“绞合型碳纤维导线”的国产化研究。

据了解,绞合型碳纤维导线是一种广泛应用于电网输电中的复合材料架空导线,十多年前,由国外一家公司率先在全球研制而出,相比于传统铝材料导线,绞合型碳纤维导线强度更高、材料更轻、更绿色节能,大受市场欢迎。

从2011年起,鑫源恒业公司就与这家外国企业合作生产绞合型碳纤维复合芯架空导线。其间,鑫源恒业公司一直希望能将导线的技术及设备引进国内,但当时国外已经开始对中国进行技术封锁,采取了严格的保密措施,“我们到这家企业考察,他们连生产车间的窗户都用纸贴上。”王清明说。

2013年,为摆脱对进口绞合型碳纤维芯的依赖,掌握绞合型碳纤维芯的核心技术,鑫源恒业公司决定自主研发绞合型碳纤维导线,作为公司总工程师的王清明首当其冲,承担起带领团队研发的重任。

尽管当时王清明已积累了30年从事电线电缆的生产技术及产品开发工作的经验,但面对国外技术的封锁和国内技术的空白,他们的研发之路充满了荆棘。

据了解,绞合型碳纤维复合芯导线,是由5至7纳米的碳纤维丝制成单股芯,再将多根单股芯绞合成多股芯,最终在外面加上导电材料铝制作而成。起初,王清明团队对该产品的设备、工艺方法和材料均一无所知。一切从零开始,团队成员们只能在一次次试制、改造中艰难推进。“中间经历了500多次失败,失败后也不知道是什么原因,有时都不敢再到试验现场。”王清明回忆道。

在漫长的研制过程中,王清明带领团队承受着巨大的压力,公司不计成本的研发投入,在最困

难的时期甚至连工资都发不出来。但为了保证研发的顺利进行,公司董事长文小玲甚至不惜卖房筹资。

填补国内空白,研发出全球性能最优的产品

就这样,在失败中度过数不清的日日夜夜后,团队一步步迎来胜利的曙光。王清明先是带领团队创造性地设计出了最关键的专用设备“包丝机”:一种将碳纤维丝变成单股碳纤维股线的设备。紧接着,又设计、制造出绞制碳纤维复合芯的专用绞合设备及固化设备,配制出了适合于这种产品的耐高温树脂体系材料。在攻克生产设备、材料、施工工艺等一项又一项技术难关,历经上千次的试验和不断的改进后,2015年,王清明团队终于成功研制出了7股绞合碳纤维复合芯导线。

据了解,王清明带领团队研发的7股绞合碳纤维复合芯导线,其比重只有钢芯的1/4,拉力却达到钢芯的2倍以上,长期工作温度可达到200℃,而普通钢芯铝绞线长期工作温度只有80℃,它传输的电是普通钢芯铝绞线的两倍以上,能减少30%的电损。该产品不仅打破了绞合型碳纤维复合芯生产的国外垄断,填补了国内空白,还迎头超越外国产品,成为全球性能最优的绞合式碳纤维导线。

在研发出7芯绞合型碳纤维导线后,王清明没有停下前进的步伐,率领团队又先后在全球范围内率先研制出19股、37股、61股全系列产品,以及绞合型纤维导线配套的压缩型金具产品,使我国在该领域技术站在了行业的世界制高点,实现了从追赶超越再到领跑的蜕变。

如今,绞合型碳纤维复合芯架空导线正以其耐高温、低弧垂、节能环保的特点,成为大容量输电导线增容改造的最佳选择,产品远销欧盟、东南亚及中国各大电网。

令人瞩目的是,2020年,王清明研制出37股绞合型碳纤维复合芯,其拉力达到70多吨,可将40部小汽车吊起来,这款导线用于3300米大跨越工程,承受50mm极厚履冰重载,由于它重量轻,弧垂很小,可使信号传送距离提高数千公里,刷新了多项世界纪录,也为我国的国防事业作出了贡献。

(下转第29页)



骄阳下的身影 / 王梓萱 摄



广东省总工会
官方App“工惠”



广东省总工会
微信公众号



南方日报网