

# 廣東工運

12  
2021

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

## 劳动视域下的 共同富裕

/ 关注

广东省女性困难职工  
解困脱困攻坚  
和常态化帮扶浅析

/ 调研



# 全省城市困难职工解困脱困



## 巩固拓展解困脱困成果 提升职工生活品质

2021年12月20日,全省城市困难职工解困脱困工作总结表彰会召开。会议总结5年来全省各级工会推进解困脱困工作取得的成绩,表彰在解困脱困工作中作出突出贡献的集体和个人,分析面临的形势任务,部署下一步重点工作。会前,省委书记李希,省委副书记、深圳市委书记王伟中作出批示,充分肯定了广东工会解困脱困工作成效。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。

吕业升强调,各级工会要把巩固拓展解困脱困成果、提升职工生活品质摆在更加重要的位置,努力让广大职工群众获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东在会上作全省工会城市困难职工解困脱困工作总结。全省90个集体和90名个人受到通报表扬;12个集体和21名个人分别被授予广东省五一劳动奖状、奖章。/文 王艳 图 林景余

# 困工作总结表彰会



五年来广东各级工会投入解困脱困资金**5.8亿元**，帮扶困难职工**76.2万人次**。全省建档立卡**16.4万户**困难职工已**全部**实现解困脱困，670余户深度困难职工已纳入常态化帮扶实现解困，困难职工家庭可支配收入平均增长了**23.3%**，高质量完成了解困脱困任务，相关做法和成效走在**全国前列**。



## 《广东工运》

2021年第12期  
总第377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 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 2021年12月30日

### 01 月记

01 工会法完成修改 聚焦产业工人队伍建设

### 03 关注·劳动视域下的共同富裕

03 在推动实现共同富裕中贡献工会力量

06 通过勤奋劳动实现共同富裕

08 构建和谐劳动关系 扎实推动共同富裕

11 调整劳资分配关系积极推动共同富裕

### 13 讲话

13 打造行业劳资沟通协商领域的“广东模式”

### 16 调研

16 广东省女性困难职工解困脱困攻坚和常态化帮扶浅析

20 新时代职工思想政治工作的现状与对策

24 基于工会App的新时代智慧工会研究

### 27 实践

27 建立可量化工匠认定指标体系的宝安探索

## 工会法完成修改 聚焦产业工人队伍建设

新华社 / 2021.12.25

十三届全国人大常委会第三十二次会议12月24日完成对工会法的修改。新修改的工会法进一步完善工会职责定位和工作制度,聚焦产业工人队伍建设改革等内容。

工会法是明确工会法律地位和工作职责的重要法律。现行工会法于1992年公布施行,2001年、2009年进行了两次

修改。

针对货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者,新修改的工会法明确新就业形态劳动者参加和组织工会的权利,增加规定:工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

此外,新修改的工会法完善工会基本职责,由“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”;扩大基层工会组织覆盖面,明确社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利;做好与相关法律的衔接,明确县级以上各级总工会可以依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

## 全总命名首批27个全国职工爱国主义教育基地 广东3单位入选

中工网 / 2021.12.21

日前,全国总工会命名的第一批全国职工爱国主义教育基地正式公布,广东3家单位入选。分别是全国第一次劳动大会旧址纪念馆、中华全国总工会旧址纪念馆、省港大罢工旧

址纪念馆。

第一批全国职工爱国主义教育基地包括北京市长辛店二七纪念馆、黑龙江省铁人王进喜纪念馆、上海市中国劳动组合书记部旧址陈列馆等27家单位。

据了解,全总将加强全国职工爱国主义教育基地的动态监督管理,着眼中华全国总工会成立100周年,在2025年前分批次命名100个全国职工爱国主义教育基地。

## 全国总工会副主席魏地春在广东调研

《南方工报》/ 2021.12.07

2021年12月2日,中华全国总工会副主席、书记处书记、党组成员魏地春率队到广州市员村工人文化宫(以下简称“员村官”)、唯品会总部调研职工服务阵地建设情况。中华全国总工会宣传教育部部长张晓辉,广东省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,广州市人大

常委会副主任、广州市总工会主席唐航浩等参加调研。

在员村官,调研组一行先后参观调研了设在员村官的广州职工教育网服务中心、广州基层建设创新基地、员村官法律服务中心、大湾区青年职工双创基地、员村官职工健身中心以及天河区总工会职工服务

中心,听取了员村官以整合资源为抓手,主动承接工会业务,积极探索创新服务职工新项目、新模式的情况介绍,以及广州市总工会聚焦主业和工会资产管理,深入推进直属企事业单位改革,充分激发工人文化宫活力,服务广大职工群众的工作汇报。

## 粤港澳大湾区工会联席会议召开 打造大湾区特色工会工作新格局

《南方工报》/ 2021.12.10

2021年12月9日,由澳门工会联合总会轮值主办的2021年度粤港澳大湾区工会联席会议以视频会议形式召开。会议以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实习近平总书记和党中央关于粤港澳大湾区建设的重大决策部署,总

结2021年粤港澳大湾区工会工作成效,研究谋划“十四五”期间大湾区工会工作,为推动港澳融入国家发展大局,丰富“一国两制”实践做出工会贡献。广东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。

中华全国总工会职工对外

交流中心秘书长王舟波、澳门中联办副秘书长兼社工部部长黄华盖、香港中联办社工部部长梁建等作为指导单位嘉宾应邀出席会议并讲话。广东省总工会,香港工会联合会,澳门工会联合总会和大湾区内地九市总工会主要负责同志参加会议。

## 《广东省总工会劳动和技能竞赛规划(2021-2025年)》印发

《南方工报》/ 2021.12.29

近日,省总工会出台《广东省总工会劳动和技能竞赛规划(2021-2025年)》,对“十四五”时期广东省劳动和技能竞赛作出全面部署,提出了“十四五”时期竞赛工作要努力实现的量化目标,如:省重点工程劳动竞赛进一步规范,竞赛项目达到50项左右,全省各级各类劳模和工匠人才创

新工作室达到1.5万家,推动关键核心技术攻关,解决“卡脖子”等问题;各级各类职工职业技能竞赛不断扩面提质,省级职工职业技能大赛项目达到400个以上,地市级及以下职工职业技能竞赛项目达到1800个以上,参与企事业单位达到48万家以上,参赛职工不低于2300万人,通过岗

位练兵、技术培训、技能比赛活动提升技术等级的职工达到100万人;5年内,全省提出合理化建议600万项,采纳实施率不断提高,开展技术革新项目35万项,职工发明创造10万项,总结推广先进操作法8.5万项,基本形成基础广泛、人才集聚、成果丰硕的职工技术创新活动体系等。

## 广东劳模代表体验赣深高铁

《南方工报》/ 2021.12.13

2021年12月9日下午,在京港高铁赣州至深圳段(简称“赣深高铁”)即将开通之际,在广东省总工会指导下,广铁集团公司开展“弘扬劳模精神体验精品赣深礼赞建设铁军”劳模乘高铁主题体验活动,来自深圳、东莞、惠州、河源四地市以及广铁

集团、赣深高铁参建单位共80名劳模代表登上试运行的赣深高铁,体验高铁带来的舒适与快捷。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会一级巡视员张振飏等参加体验活动。

这趟试运行的赣深高铁途经河源东站、惠州北站、东莞南

站等站点,劳模代表参观了高铁站房站场、职工生产生活基地,听取了赣深高铁广东段建设总体情况,了解建设施工中的重大工程、重大技术创新和劳模事迹,感受祖国发展伟大成就,交流建功“十四五”加快推动广东“双区”建设的心得体会。

# 劳动视域下的共同富裕

治国之道，富民为始。2021年，“共同富裕”成为全社会瞩目的热词。

在庆祝中国共产党成立100周年大会上，习近平总书记强调，要着力解决发展不平衡不充分问题和人民群众急难愁盼问题，推动人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。在中央财经委员会第十次会议上，习近平总书记进一步强调，共同富裕是社会主义的本质要求，是中国式现代化的重要特征，要坚持以人民为中心的发展思想，在高质量发展中促进共同富裕。党的十九届六中全会决议关于实现第二个百年奋斗目标的论述中，也明确提出要建成“综合国力和国

际影响力领先的国家，全体人民共同富裕基本实现”。

共同富裕，是社会主义的本质要求，是中国共产党人始终如一的根本价值取向。作为党联系职工群众的桥梁纽带，在推动实现共同富裕中，工会应该干什么、能干什么、怎么干好？

幸福的生活必然靠奋斗创造，共同富裕必然是全体人民的富裕。劳动者既是社会财富的创造者，也是社会财富的享有者。怎样去激励劳动者把“蛋糕”做大，又如何把“蛋糕”给劳动者分好？

对上述问题，本期“关注”将从劳动视域出发，对共同富裕进行一番初步的理论探讨。

## 在推动实现共同富裕中贡献工会力量

□ 魏地春

共同富裕是社会主义的本质要求，是中国式现代化的重要特征。作为党联系职工群众的桥梁纽带，在推动实现共同富裕中，工会应该干什么、能干什么、怎么干好，需要进行一些理论思考和实践探索。总的来说，就是要把“国之大者”和“民之盼者”结合起来，把工会维权服务工作放到促进共同富裕的大局中去思考和谋划，进一步找准定位、发挥优势、突出重点、务求实效，把工会维权服务工作做得更扎实更到位更有成效，在推动实现共同富裕中履行工会

职责、贡献工会力量。

—

实现共同富裕不仅是经济问题，而且是关系党的执政基础的重大政治问题。共同富裕不仅是发展目标，而且是我们党坚持全心全意为人民服务根本宗旨的重要体现。党的十九届六中全会强调，坚定不移走全体人民共同富裕道路；推动人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。中央经济工作会议强调实现

共同富裕目标，首先要通过全国人民共同奋斗把“蛋糕”做大做好，然后通过合理的制度安排把“蛋糕”切好分好。

工会作为党领导下的工人阶级群众组织，党的初心使命就是工会的初心使命，党的奋斗目标就是工会的奋斗目标。我们必须胸怀“国之大者”，成为推动实现共同富裕的重要力量。既要发挥将党中央关于实现共同富裕的重大部署、重要举措贯彻落实到职工群众之中的政治功能，又要发挥代表职工参与共同富裕目标体系、工作体

系、政策体系、评价体系的社会功能,还要发挥组织动员广大职工在推动高质量发展中实现共同富裕的经济功能,充分运用自身政治优势、组织优势、制度优势、群众优势、资源优势,团结引领广大职工在实现共同富裕这场深刻社会变革中贡献智慧和力量。我们必须把握“民之盼者”,在推动实现共同富裕中展现工会的职责担当。工会是职工利益的代表者和维护者,维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。当前,我国发展不平衡不充分问题仍然突出,在劳动就业、收入分配、社会保障等民生领域还存在诸多短板,职工特别是新就业形态劳动者、农民工等群体的利益实现还有一些难点和堵点;广大职工群众对美好生活的需要日益广泛、利益诉求日益多元,正在从满足物质性需求向社会性、精神性需求转变。这就需要工会立足自身职责使命,从满足职工多样化多元化的新需求新期待入手,最大限度地实现好、维护好、发展好广大职工的根本利益,不断提高职工生活品质,助推实现共同富裕。

## 二

从覆盖面上看,共同富裕不是一部分人和一部分地区的富裕,而是全体人民的共同富裕,使全体人民共享改革发展成果。工会有4亿职工、3亿会员,既是推动实现共同富裕的中坚力量,也是共享共同富裕成果的基础主体。我们必须既

工会有4亿职工、3亿会员,既是推动实现共同富裕的中坚力量,也是共享共同富裕成果的基础主体。

兼顾需要和可能,又兼顾全面与公平,发挥好工会维权服务的基础性、普惠性、兜底性作用,努力确保广大职工群众在实现共同富裕的过程中“一个都不能少”。

从基本内涵看,共同富裕不是简单的物质生活富裕,而是兼顾物质生活和精神生活的富裕,实现人的全面发展。这就要求工会在维护职工劳动经济权益、不断提升职工经济地位的同时,也要维护好职工民主政治权利,在推进全过程人民民主中,体现职工意志、唤醒职工主人翁意识,让职工工作有动力、发展有目标、生活有尊严,不断提升政治地位、社会地位;维护好职工的精神文化权益,不断满足职工群众多样化、多层次、多方面的精神文化需求,努力实现职工群众物质生活和精神生活的同步富裕。从实现途径看,共同富裕不是牺牲效率的平均主义,更不是养懒汉,而要鼓励勤劳创新致富。勤劳致

需要工会充分发挥激发劳动、知识、技术、管理、资本等要素活力的联结点作用,不断提高劳动者素质,提高全要素生产率。

富,是实现共同富裕的坚实基础和持续动力,可以激发社会成员的主动性、积极性和创造性,创造更好的物质财富、精神财富,体现人民主体地位。这就需要工会充分发挥激发劳动、知识、技术、管理、资本等要素活力的联结点作用,不断提高劳动者素质,提高全要素生产率,鼓励劳动者通过诚实劳动、辛勤劳动、创新创业实现增收致富,让每一个职工都成为共同富裕的直接参与者、积极贡献者、共同受益者。

从阶段性上看,共同富裕不是一蹴而就,而是逐步共富,需要脚踏实地、久久为功,在推进现代化进程中逐步实现。这就需要我们充分认识共同富裕的长期性、艰巨性、复杂性,客观实际地统筹短期任务和长期目标,循序渐进解决不同层次、不同行业、不同地域职工面临的突出问题,因地制宜探索有效路径和方法,实打实地办好每件实事,使职工群众获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。

## 三

坚持以满足职工美好生活需求、提升职工生活品质为切入点,按照“思想引领、精神塑造、权益实现、保障兜底、机制推动”的基本思路,努力在实现共同富裕中发挥工会作用、展现工会作为。

以思想政治引领凝聚力量、坚定信念。以学习贯彻党的十九届六中全会精神、迎接党的二十大召

开为契机,积极推动党的创新理论进企业、进车间、进学校、进教材、进头脑,广泛宣传党的百年奋斗重大成就和历史经验,宣传中国共产党的领导和我国社会主义制度的巨大优越性,宣传党中央促进共同富裕的重大决策部署和光明前景,打牢广大职工团结奋斗的思想基础。发挥工会媒体作用,加强促进共同富裕的舆论引导,在广大职工和工会干部中澄清各种模糊认识,防止急于求成和畏难情绪,为促进共同富裕提供良好舆论环境。

以劳模精神劳动精神工匠精神塑造品格、提升素质。采取多种方式,在全社会特别是广大职工中大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,倡树“幸福生活都是奋斗出来的,共同富裕要靠勤劳智慧来创造”理念,营造崇尚劳动、尊重劳动的浓厚氛围,进一步塑造工人阶级勤劳致富的优秀品格,激发职工创新创造活力。坚持以推动高质量发展为主题,深化产业工人队伍建设改革,加大职工职业教育和培训力度,健全终身技能培训制度,加快构建职业技能形成体系,提升人力资本和专业技能,拓展技术工人上升通道,为职工提高就业创业能力、自我发展能力,增强致富本领创造更加普惠公平的条件。

以维护职工合法权益调低扩中、夯实基础。着力促进高质量就业,夯实共同富裕的基础。继续推动落实就业优先政策,完善工会就业创业服务体系,提升工会就业服务网络化水平,实现工会就业服务

提升初次分配中的劳动报酬占比,努力实现职工收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步。

常态化;提高就业匹配度和劳动参与率,提升就业质量。着力推动落实收入分配政策,推动完善初次分配调节机制。健全工资决定和正常增长机制,完善工资集体协商制度,参与最低工资标准调整,强化工资收入支付保障制度,提升初次分配中的劳动报酬占比,努力实现职工收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步;推动形成企业和劳动者共荣共生的新型劳动关系的分配制度;畅通非公有制经济组织、灵活就业人员职称申报和技能等级认定渠道,提高技能型人才待遇水平,增强劳动者技能提升的积极性,推动更多的低收入职工跻身中等收入群体。以加大社会保障力度缩小差异、兜紧底线。积极推动深化社会保障制度改革,推动完善职工社会保险制度和分层分类社会救助体系,逐步缩小不同职工群体间的基本保障待遇差距,建设更加公平、更有

突出抓住劳动定额、工作时间、劳动保护等重点问题,探索在新就业形态劳动者集中的头部企业建立协商协调机制。

秩序、更有效率的多层次社会保障体系。促进维权服务普惠化、均等化,推动建立多维的兜底政策体系,加大对低收入职工群体的权益维护,精准做好困难职工的兜底保障。持续推进新就业形态劳动者权益保障工作,突出抓住劳动定额、工作时间、劳动保护等重点问题,探索在新就业形态劳动者集中的头部企业建立协商协调机制。消除农民工、灵活就业人员等群体因身份差别而导致的具有逆向转移支付效应的体制性安排。推动各地提高最低生活保障水平,帮助低收入家庭子女免费接受义务教育和职业技能培训,畅通低收入职工群体的社会上升通道。

以制度机制建设加强统筹、确保实效。整合工会内外资源,充分运用好协调劳动关系三方机制、政府与工会联席会议制度、国务院根治拖欠农民工工资工作领导小组等现有制度机制,用足用活涉及职工利益的相关政策,借力发力,建立起保障职工基本权益的政策制度体系。重点解决好新就业形态劳动者维权服务的组织体系和长效机制问题,强化基层工会服务机制建设,加强制度机制的系统集成,构建统筹整合、精准滴灌的帮扶救助资金管理体系和部门联动、统一协调的政策支撑体系,以更高质量的公共服务回应广大职工群众美好生活新期待,让共同富裕的目标更可感知、可拥抱、可获得。④

(来源:《学习时报》,作者系全国总工会副主席、书记处书记)

# 通过勤奋劳动实现共同富裕

□ 李妍妍

人世间的一切幸福都需要靠勤奋的劳动来创造。中央财经委员会第十次会议强调,要在高质量发展中促进共同富裕,鼓励勤劳致富、创新致富,将实现共同富裕的宏伟目标与每一位劳动者的劳动致富联系起来,激发全体人民的劳动热情和创造潜力,为实现共同富裕提供源源不断的强大动力。

## 劳动是实现共同富裕的根本前提

人类历史在一定意义上,就是一部人类劳动史。马克思和恩格斯在《1844年经济学哲学手稿》《共产党宣言》《资本论》等经典文献中阐述:劳动是人类基本的实践活动和存在方式,是人类创造物质财富和精神财富的基本途径,也是人类生存和发展的最基本条件。可以说,劳动是实现共同富裕的根本前提。

首先,劳动创造了人本身。恩格斯曾在《自然辩证法》中指出:“劳动是整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上不得不说:劳动创造了人本身。”在从猿到人的转变过程中,从直立行走、手的自由、语言的产生到人脑的形成,劳

动起着决定性的作用。

其次,劳动创造了人类社会。劳动是人类全部社会关系形成和发展的基础。在劳动过程中,人们之间形成生产关系。正如马克思所说,历史不过是追求着自己目的的人的活动而已。在劳动过程中形成的人与人之间的关系,也就是生产关系,是人类社会存在和发展的基础。劳动是促使社会历史发展的根本推动力量。

再次,劳动创造了财富。人们凭借劳动满足最基本的生存需要,实现物质财富与精神的创造和积累。一方面,劳动创造物质财富。劳动把自然界提供的材料变成物质财富。“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”人有目的地作用于自然界,通过劳动改变自然物质的性质与形态,使各种原料成为人类生活需要的财富,来满足人们的物质需要。另一方面,劳动创造精神财富。随着劳动的社会性发展,劳动也成为财富和文化的源泉。在劳动过程中,人类不断地探索和积累丰富的知识和经验,创造了宝贵的科学技术和文化成果,当精神财富的生产从物质财富的生产中

独立出来,就出现了专门的思想家、科学家、艺术家等,他们在人类精神生活领域中劳动,创造着文化、科学、艺术等精神财富,为人的自由全面发展创造了前提。

## 社会主义为实现劳动致富提供制度保障

在阶级社会中,生产力还很不发达,存在着生产资料的占有者剥削不占有生产资料阶级的劳动的特点:广大劳动者终生从事劳动,不仅要为自己生产微薄的生活资料,还要为特权者生产日益丰富的生活资料。因此,不可能实现共同富裕。只有当社会生产力发展到一定程度,并建立以生产资料公有制为基础的社会主义社会,才能真正消灭剥削以及由此产生的社会财富占有的不平等,从而实现共同富裕。

在资本主义制度下,由于无法消除内生于资本主义生产方式的两极分化现象和趋势,不可能实现共同富裕。一方面,资本主义的富裕,只是少数人的富裕。在资本主义制度下,生产资料掌握在资本家手里,劳动者除了自由一无所有,不得不把自己的劳动力当作一种

特殊的商品出卖给资本家。但私有财产不是从来就有的经济事实,它不过是在一定历史条件下和一定历史阶段中生成的。因此,为了使劳动和劳动产品属于劳动者,就要消除私有制,消灭资本主义。另一方面,资本主义的发展为实现共同富裕创造了物质基础和前提。“资产阶级在它的不到一百年的阶级统治中所创造的生产力,比过去一切世代创造的全部生产力还要多,还要大。”资本主义生产方式在人类社会发展过程中的巨大贡献就是使生产力获得快速的发展,推动资本主义的胞胎里爆发革命。

社会主义为实现共同富裕提供制度保障。马克思认为,共产主义就是要对私有财产即人的自我异化实现积极扬弃。社会主义的目标就是实现人们有计划地、有效地利用资源,组织社会生产,把生产力发展到能满足所有人需要的规模,消灭阶级和阶级差别,实现共同富裕。一方面,在社会主义社会,在生产资料和劳动力的占有方式及其运用方面,“他们用公共的生产资料进行劳动,并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会劳动力来使用”。这就是社会所有制,有别于集体生产方式为基础的资本主义所有制。它实现了对所有制的真正变革,体现了社会全体劳动者对其自身劳动成果以及社会生产力的重新占有和支配,消除了分工带来的资本与劳动之间的分裂,从而使劳动真正地成为人的自由自觉的活动,而不是压迫人的抽象力量。到那

时,劳动已经不仅仅是谋生的手段,而且是生活的第一需要,这必然会促进科学技术的本真意义得以显现,逐步实现人与科学技术之间的良性促进关系,发挥科学技术是第一生产力的实质作用,极大地促进生产力的发展。另一方面,在社会主义社会,分配方式上实行的是建立在生产资料公有制基础上的按劳分配。也就是说每一位劳动者,在作了各项扣除以后,从社会中领回的正好是他给予社会的。他给予社会的就是他个人的劳动量。即等量劳动领取等量消费品。在这里,劳动者之间的权利平等,除了个人的消费资料,没有任何东西可以转换为个人的私有财产。这只是在所有制和分配方式上为实现共同富裕提供了保障,由于个人各个方面的差异会造成事实上的个人消费资料占有量的不平等,因此并不能实现一种绝对的“均贫富”。随着人类进入社会生产力高度发达的共产主义阶段,物质财富分配和占有上的共同富裕,已经不再是人们追求的目标,而是已经实现的结果,这时社会便会达到这样一种状态:生产力会得到极大的发展,每个成员不仅可以参加社会财富的生产,而且可以参加社会财富的分配和管理,生产将以所有人的富裕为目的,促进实现共同富裕。

### 共同富裕不是平均主义

共同富裕不是全体人民同步富裕,不是整齐划一的平均主义。马

克思在社会主义社会收入分配方式的设想中强调公平,是在资源配置已经达到高效率的前提下追求收入分配的均等。在早期的社会主义建设探索中,我们缺乏市场调节的收入分配制度,导致平均主义“大锅饭”盛行,以及闲置和低效利用的生产要素得不到合理流动。改革开放后,我们逐渐认识到,在所有制和分配上,社会主义并不要求纯而又纯,绝对平均。在社会主义初级阶段,需要在以公有制为主体的前提下发展多种经济成分,在以按劳分配为主体的前提下实行多种分配方式,在共同富裕的目标下鼓励一部分人通过诚实劳动和合法经营先富起来。

共同富裕不是全体人民同时富裕,而是要在公平竞争环境下有差别、分阶段地促进共同富裕。在社会主义初级阶段,按劳分配和按要素分配的有机结合是与我国市场经济相适应的分配制度。劳动和资本、技术、管理等生产要素的市场化配置,通过市场机制科学地评价各生产要素在生产中所起的作用,为要素报酬的确定提供了有效的手段,打破了平均主义,使一部分人获得高收入,扩大收入差距。这种收入差距的合理、适度拉开能够充分调动人民群众的积极性、主动性和创造性,有利于提高全社会的资源配置效率,带来更大的未来财富总量,实现更高水平的公平。④

(来源:中国社会科学网,作者单位:中国劳动关系学院马克思主义学院)

# 构建和谐劳动关系 扎实推动共同富裕

□ 胡乐明

共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。党的十九届五中全会明确提出,到2035年我国要基本实现社会主义现代化,使全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。劳动关系是现代社会的 basic 经济关系。扎实推动共同富裕,必须促进劳动、资本等生产要素共享企业发展,完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,更好发挥政府的调节作用,构建和谐劳动关系。

## 推动共同富裕要求构建和谐劳动关系

世界经济发展史表明,劳动关系是否和谐稳定是影响经济增长、财富积累和分配平等的重要因素。在当代中国,扎实推动共同富裕必须围绕劳动关系这一轴心,直面影响劳动关系和谐稳定的各种问题与挑战,着力构建和谐稳定的劳动关系。

进入新时代,伴随着经济社会的快速发展,我国劳动关系进一步完善,为实现共享发展和共同富裕

提供了有利条件。但也应看到,新的历史条件下构建和谐劳动关系依然面临诸多挑战。总体而言,当前的劳动关系依然存在“资本强势、劳动弱势”的状况,劳动者权益保护有待加强;劳动参与率呈现持续下降态势,劳动力流动性大幅提高,企业用工需求不能得到稳定保障;新技术引领的新经济、新业态引发生产组织方式深刻调整,大量灵活的、非全时的、即时性的新型劳动关系代替了稳定的、全时的、固定性的传统劳动关系,灵活就业人员的劳动保障问题日益受到关注。

“做大蛋糕”与“分好蛋糕”皆需以和谐稳定的劳动关系作为基础。因为,财富的生产过程亦是一个各类生产要素之间的合作过程,各类要素尤其是劳动与资本之间能否构建和谐稳定的合作关系,必然影响到各行为主体之间的合作效率。我国处于并将长期处于社会主义初级阶段,发展始终是党执政兴国的第一要务。只有构建起和谐稳定的劳动关系,才能充分释放劳动、资本等各类要素的发展潜力和合作潜能,促进共同建设、共

同创造、共同奋斗,为扎实推动共同富裕奠定坚实物质基础。同时,财富的分配过程也是各经济主体之间的谈判过程,能否建立平等和谐的谈判关系必然影响各主体之间的协商效率和分配结果。我国实行的是社会主义市场经济,公平正义是财富分配的价值导向。只有构建起和谐稳定的劳动关系,才能真正实现劳动、资本等各类要素之间的平等协商、合理分配,为扎实推动共同富裕建立可靠的制度基础。

## 构建和谐劳动关系需促进各类要素共享企业发展

企业的生产过程也是各类生产要素合作获取经济剩余的过程。劳动关系不仅涉及劳动与资本双方,也涉及企业其他生产要素和利益相关方。因此,构建和谐劳动关系不仅需要实现“劳资两利”,也需健全各类生产要素共享企业发展的体制机制。

首先,应确认、保护劳动力、数据等各类要素的产权,明确各类要素参与企业发展的行为边



2021年12月17日至18日,第二届全国城市工会集体协商竞赛成功举办,深圳广州包揽冠军。左图为深圳代表队,右图为广州代表队。/ 资料图片

界。产权制度是社会主义市场经济的基石,确认、保护各类要素的产权是坚持社会主义基本经济制度的必然要求,也是促进各类要素共享企业发展、构建和谐劳动关系的前提条件。只有坚持平等保护、全面保护、依法保护各类要素产权,才能真正构建起各类要素平等合作、和谐稳定的经济关系。劳动产权是人类社会一切其他产权的基础。马克思认为,劳动是生产的真正灵魂。因此,劳动产权理应得到现代社会的高度确认与保护。

其次,应促进劳动者、资本方等各类要素所有者共享企业发展过程,打破资本方对企业经营管理权的垄断。在现代市场经济条件下,劳动者等各类要素所有者参与企业经营管理不仅是保障和提升其地位和利益的需要,而且是现代公司治理的客观要求。西方传统企业理论认为,资本雇佣劳动、控制企业经营是最有效率的制度安排。然而,现代公司理

论与实践则表明,既然企业的生产过程和财富创造是各类要素共同参与的合作过程,而且劳动等各类要素也向企业投入了“专用性人力资本”等“风险投资”,那么企业经营管理权就应由各类要素所有者分享,这更有利于激发各类要素的合作动力,提高合作效率。服从于构建和谐劳动关系和社会主义市场经济的价值追求,我们更应积极推动企业制度和公司治理变革,通过合理共享使各类要素积极参与企业发展。尤其是必须健全完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,积极探索企业职工参与企业管理的有效方式,真正使企业做到“发展依靠职工”。

再次,应促进劳动者、资本方等各类要素所有者共享企业发展成果,打破资本所有者对企业剩余索取权的垄断。企业生产经营活动所获的经济剩余是各类要素合作的结果,劳动者等各类要素所有者除了应获得与其生产贡献相对

应的劳动报酬等收益之外,理应共享企业剩余、分享企业利润。尤其是应着重保护劳动所得,努力实现劳动报酬增长和劳动生产率提高同步,提高劳动报酬在企业收入分配中的份额,稳定提高劳动者收入水平,真正做到企业发展成果由企业职工共享。当然,各类要素共享企业发展既要落实“以劳动者为中心”的理念,又要兼顾其他要素所有者的权益,合理确定各类要素所有者的分享比例,实现各类要素权益分享的相对平衡。同时,各类要素共享企业发展也不应脱离企业发展水平和经济社会发展阶段,应本着“合作共赢、各得其利”的原则渐进提高,构建促进劳动关系和谐稳定的长效机制。

### 构建和谐劳动关系需更好发挥政府作用

市场经济条件下,片面强调市场调节和劳资双方的自主协商,必然会因劳方力量过于单薄而难以

完全实现劳动关系的和谐稳定。构建和谐劳动关系,必须完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,更好发挥政府作用。

立足经济社会发展全局和新发展阶段来调节劳动关系。生产与分配具有内在统一性。劳动关系既突出表现为分配问题,更与生产过程息息相关。我国劳动关系趋于总体改善的成功经验表明,发展中国家协调好劳动关系的根本在于发展。因此,调节劳动关系不能脱离和超越经济社会的发展阶段,必须做到与经济社会发展水平的同步协调。只有持续推进经济增长、不断培育新的增长点,实现国民经济各部门协调发展,才能有效保障就业,持续优化劳动力市场的供求结构,实现工资水平、劳动报酬份额的稳步提升与劳动关系的长久和谐。同时,只有持续推进产业升级,不断提高劳动生产率,才能保障劳动者报酬持续上涨,保证劳动者工资水平稳步提升,从而不断扩大内需,加速新发展格局的形成。

加强反垄断规制,防止资本无序扩张,维持公平有序的市场环境。处于垄断地位而没有适当约束的资本,不仅会压低其雇佣的劳动者的工资,也会对与其合作的小商户制定较为苛刻的合作条件,还会排斥其他资本的合理竞争,破坏市场秩序以及构建和

谐劳动关系所需的社会环境。因此,构建和谐稳定的劳动关系,还应限制垄断,防止资本无序扩张,维持公平有序的市场竞争。具体而言,构建公开透明的市场准入机制,鼓励平等竞争,在易于形成垄断的行业部门建立健全防范治理垄断和不正当竞争的监管体制。强化企业社会责任意识,规范和引导行业协会和雇主组织建设,充分发挥行业协会和雇主组织在协调劳动关系方面的积极作用。保证人民平等参与、平等发展权利,完善市场供求机制、竞争机制和价格机制,防止因企业垄断行为和资本无序扩张导致分配秩序的混乱与劳动关系的扭曲。

适应新经济、新业态,拓展调节范围、创新调节手段。随着人工智能与现代产业的不断融合,处于生产一线的传统蓝领工人数量逐渐减少,服务于个性化设计、产品定制和营销推广等采用灵活就业模式的新增就业岗位的从业者持续增加。适应这一劳动关系的新变化,劳动关系的调节范围不应仅局限于存在劳动雇佣关系的资本与劳动者之间,“自我雇佣者”、个体劳动者与资本和企业之间的合作竞争关系也应纳入劳动关系的调节范围。同时,相关劳动权益保护的法律法规也需作出调整。适时出台新的劳动关系认定标准和方法,完善适应新就业形态的劳动合同、劳务管理和社会保障等制

度。尤其应制定专门保护平台劳动者的法律,实现对平台劳动者的兜底保障,制定针对灵活就业人员的社会保险政策,设计与劳动关系脱钩的社会保险项目,加强对平台劳动者工伤、养老和医疗保险权益的保护;推进平台劳动者组建工会,通过工会服务及集体协商提高平台劳动者的劳动保护水平和劳动条件。

完善基本公共服务供给,推进农民工市民化。一般而言,跨区域就业的农民工往往始终处于不稳定的流动就业状态,这使得农民工难以与企业形成长期、可靠的雇佣关系,自身也缺乏长期、稳定的职业规划,不利于劳动者的人力资本投资和素质提升,也降低了企业展开教育和培训等人力资源投资的积极性,不利于企业发展和产业升级。因此,必须使基本公共服务供给适应农村迁移劳动力的流动需要,完善面向农民工的教育、医疗、社会保障体系,增强农民工抵御失业、转岗就业的能力,化解农民工对特定企业的完全依赖。持续推进农民工市民化,使农民工的家庭生活支出从农村切实转向城市。④

(来源:《光明日报》,作者系中国社会科学院习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心研究员、中国社会科学院经济研究所副所长)

# 调整劳资分配关系积极推动共同富裕

□ 周绍东

改革开放后,我们党深刻总结正反两方面历史经验,认识到贫穷不是社会主义,打破传统体制束缚,允许一部分人、一部分地区先富起来,推动解放和发展社会生产力。党的十八大以来,党中央把逐步实现全体人民共同富裕摆在更加重要的位置上,采取有力措施保障和改善民生,打赢脱贫攻坚战,全面建成小康社会,为促进共同富裕创造了良好条件。习近平总书记在2021年8月17日召开的中央财经委员会第十次会议上指出,共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征,要坚持以人民为中心的发展思想,在高质量发展中促进共同富裕。要实现共同富裕,就必须对社会分配关系进行调节,而劳方和资方之间的分配关系是社会分配关系的重要组成部分,构建和谐劳资分配关系是推动共同富裕、实现人的全面发展的关键环节之一。

## 我国当前劳资分配关系的主要特征

在传统的公有制经济内部,劳



2021年12月,全国首家新业态劳动者权益监测服务保障中心在广州市荔湾区成立。/ 图片来自南方网

动者自主联合开展生产活动,企业内部实行的是“按劳分配”——按照职工提供劳动量的多少进行分配。改革开放以来,社会主义初级阶段的基本经济制度逐步建立起来,这就是以公有制为主体、多种所有制经济共同发展,以按劳分配为主体、多种分配方式并存,以及社会主义市场经济体制这一完整的制度架构。通过发展包括民营企业在内的非公有制经济,市场竞争强度得到了有效提高,微观经济

主体活力被激发出来。在这个过程中,企业内部的劳资关系——特别是劳资分配关系也发生了深刻变化。

在公有制经济和国有企业内部,传统的按劳分配形式发生了很大变化,实物分配形式转向货币分配形式,以“企业办社会”形式提供的员工社会保障和福利逐渐被市场化的工资收入所取代,国有企业兴办的子弟学校、附属医院、员工食堂等后勤业务与母体脱钩,实现

了社会化供给。在非公有制经济和民营企业内部,实行的是按照“劳动力商品”价值的分配方式,即资方与劳方签订劳动合同,劳动过程结束后,企业支付工人再生产其劳动力的工资,以保证生产活动的持续进行。

改革开放初期,我国抓住国际产业转移的重大机遇,重点发展以劳动密集为主要特征的出口加工产业,很快占据了国际市场,经济体量获得了快速增长。但是,进入21世纪后,特别是2008年全球性金融危机以来,这种以廉价劳动力为比较优势的发展模式受到了前所未有的冲击。全球经济持续不景气,我国劳动密集型产业受到很大压力,由于其技术含量低、核心竞争力比较弱,这些产业在面对低迷的市场局面时,只能依靠进一步压低劳动力成本以维持利润率和企业发展。这导致企业劳资分配关系出现失衡,一些制造业企业的工资水平常年徘徊在较低水平。

此外,随着经济发展水平和消费水平的不断提高,劳动力再生产的成本也在快速上升。由于住房、教育、医疗、养老、社会保障领域均不同程度地进行了市场化改革,在非公有制经济和民营企业,劳动者承担的各方面生活成本显著攀升,而资方力量通过长期积累不断增强,劳动报酬在企业收入中的占比持续走低,劳资分配矛盾比较突出。

## 从收入分配各环节系统施治着力调整劳资分配关系

劳资分配关系是社会分配关系的微观基础,构建良好的劳资分配关系是推动共同富裕的重要途径。这就需要正确处理效率和公平的关系,构建初次分配、再分配、三次分配协调配套的基础性制度安排。

在初次分配环节,切实保障劳动者收入权益。一是要深入贯彻《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等法律法规,把劳动者权益保护落到实处,稳步提高劳动报酬比重。加快现代公司治理结构建设,发挥职工董事、职工监事在企业决策中的作用。二是要积极发挥工会作用,加快实施劳动者工资集体协商机制,特别是在平台经济等新型劳资关系中,要积极建立行业工会、区域工会,把外卖骑手、快递小哥、电商卖家、物流从业者等分散的劳动者组织起来,促进劳资双方积极沟通,切实提高劳动者收入水平。三是要发挥公有制经济的引导作用。在混合所有制改革中,鼓励国有资本与私人资本“双向进入”,特别是鼓励国有资本以不同方式、不同比例参股民营企业,利用公有制经济的劳资分配模式引导非公有制经济劳资关系的调整和优化。

在二次分配环节,积极发挥市场和政府的协同作用。医疗、教育、养老等公共服务事业的市场化进程减轻了企业负担,提高了生产效率,但也一定程度上增加了劳动力再生

产成本,加重了劳动者负担。为此,要在发挥市场资源配置作用的基础上,更好地发挥政府作用。要尽力而为量力而行,建立科学的公共政策体系,形成人人享有的合理分配格局,同时统筹需要和可能,把保障和改善民生建立在经济发展和财力可持续的基础之上,重点加强基础性、普惠性、兜底性民生保障建设。要加大税收、社保、转移支付等调节力度,促进基本公共服务均等化,加大普惠性人力资本投入,完善养老和医疗保障体系、兜底救助体系、住房供应和保障体系,解决劳动者后顾之忧。

在三次分配环节,要积极倡导企业承担社会责任。社会主义市场经济之所以不同于一般性的市场经济,就在于我们的市场经济体制是与社会主义制度紧密结合起来的,渗透着社会主义的生产目的和价值理念。三次分配是在初次分配和二次分配的基础上,通过社会微观主体自发的互助、捐赠和慈善活动而进行的收入分配调节,深刻彰显了社会主义核心价值观。对于劳资关系而言,要积极倡导企业承担社会责任,鼓励各种所有制类型的企业积极参与三次分配,采取多种形式回馈社会,为劳动者提供更好的生活保障和发展空间,从整体上优化和改善劳资分配关系。④

(来源:《中国经济时报》,作者系武汉大学马克思主义学院教授、博导,深圳市总工会特邀研究员)



**按:**12月8日,由省总工会主办的2021年广东省劳资沟通协商工作经验推广活动在中山举行,就广东工会组织进一步推进劳资沟通协商工作作了具体部署。省总工会一级巡视员张振飏出席活动并讲话,中山市总工会、中山市快递行业工联会等单位分享工作经验。全省21个地级市以上市总工会分管劳资沟通协商工作的副主席、部长、部分县区总工会分管主席共90余人参加活动。讲话中,张振飏充分肯定了中山工会沟通协商工作的成效,并就我省工会组织进一步构建劳资沟通协商工作机制提出要求,以下是讲话摘要,标题为编者所加。

## 打造行业劳资沟通协商领域的“广东模式” ——在广东省劳资沟通协商工作经验推广活动上的讲话(摘要)

□ 省总工会一级巡视员 张振飏

中山的经验值得学习推广,相对传统的集体协商模式,中山经验的特色和亮点主要体现在以下五个方面:

一是协商层次更有高度。中山市7名工会界别政协委员,在企业及职工集聚的两个产业园区建立中山市工会界别政协委员工作站,努力搭建起“以工作站为载体,

一头联结企业和职工,一头联结相关部门和单位”的“连心桥”,用心用力联系企业服务职工,探索出工会参与基层治理的创新模式。相比企业工会与企业行政的劳资沟通协商,中山市工会界别政协委员工作站的协商层次更高,有助于更好地沟通协商解决产业园区职工“急难愁盼”的共性问题

及园区企业健康发展的共性问题。

二是协商主体更加多元。中山市快递行业把劳资沟通协商扩大到“劳方、资方、行业主管部门等政府相关职能部门”协商。针对电动车普遍存在安全系数低、载货量小、无牌无证、管理参差不齐等问题,该行业工联会与行业协会形成共识,以完善快递行业劳动保护行

业标准为协商工作的切入点,向邮政管理、公安交警等多个政府职能部门沟通协商、请示汇报,克服重重困难,推动快递行业电动三轮车合法上牌、考证上路及规范管理,以此保障快递从业人员人身安全及配送效率。

三是协商内容更加务实。拓展行业劳资沟通协商内涵,协商内容不仅仅限于工资待遇,而是采取“先易后难”的方式,推进协商工作解决从业人员“急难愁盼”问题,既有利于快速找到协商工作的“入口”,又确能取得实实在在的效果。比如中山市快递行业把协商工作首先落到推动快递电动三轮车合法上路及规范管理上,虽超越了传统劳资双方沟通协商的范畴,但对于保障快递从业人员人身安全、提升寄递末端配送效率、维护道路交通秩序、美化城市形象、促进行业高质量发展都具有重要意义。

四是协商成果更加丰硕。通过行业协商,除使劳方、资方受益,还将所获成果扩展至行业发展,扩展至民生领域与社会治理领域,无论从保障从业人员权益、促进企业发展壮大、维护行业健康发展的角度来看,还是从推进社会治理现代化、构建和谐社会的层面来看,都取得了共赢局面。如中山市照明电器行业工联会从2014年开始探索集体协商工作,先后就生产、仓管、设计等8个工种,开料、装配等5道工序的岗位劳动定额、劳动力市场价位、特殊情况下的岗位工资计算基数等内容与行业协会进行协商,管理岗

位年均收入提高3%,技术岗位人均收入提高4.5%。

五是协商机制更加长效。中山市各有关行业形成了一系列各具行业特点、在实践中富有成效的利益协商协调机制,行业、企业及职工需求共商、机制共建、效益共创、利益共享。如中山市照明电器行业工联会总结出“确主体(行业工联会与行业协会作为集体协商劳资双方主体)、过两关(思想关、内容关)、用三法(营造氛围法、培育典型法、督促检查法)”的行业工资集体协商路径,推动行业工资集体协商工作提质增效。

为切实学好中山沟通协商先进经验,推进新时代劳资沟通协商高质量发展,谋划做好新年度工作,有力有序推进广东工运事业和工会工作“十四五”规划落实,下面我谈三点意见。

## 一、以学习贯彻十九届六中全会精神为引领,深刻认识劳资沟通协商工作的重要性

党的十九届六中全会《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》,再次明确要立足新发展阶段,贯彻新发展理念,构建新发展格局,推动高质量发展,再次强调要践行以人民为中心的发展思想,不断实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益,这对我们做好劳资沟通协商工作提出了新的更高要求。我们要进一步提高政治站位,始终将这项工作摆上重要位置、融入发展全局,在实现“稳就业促发

展保权益构和谐”目标任务的事业中接续奋斗,走好新时代的赶考路。

第一,要深刻领会工作要求。中央、省委和全总的部署要求为我们开展新形势下的劳资沟通协商工作指明了前进方向,提供了重要遵循。

第二,要准确把握当前形势。当前,我国进入新发展阶段,国际形势错综复杂,国内经济复苏不稳定不平衡,新冠肺炎疫情冲击导致的各类衍生风险不容忽视,结构性矛盾突出,经济下行压力依然较大;全省经济虽保持增长,但恢复的基础还不牢固,长期存在的结构性矛盾依然凸显,发展中又出现一些新情况新问题,这些都对劳动关系协调带来直接影响。特别是美国霸权主义和单边主义横行,对我省产业链、技术链、创新链构建带来重大冲击的同时,还会导致企业停产、减产、裁员等一系列问题,势必对劳动关系协调带来更大挑战。与此同时,平台经济、共享经济等“三新”经济迅猛发展,新职业、新业态就业群体大量涌现,企业组织形式、劳动用工方式和职工队伍结构发生深刻变化,相继出现了平台与从业人员地位悬殊、用工不规范、监管缺位、从业人员劳动权益保障缺失等问题,传统的劳动关系协调机制还不能很好地应对和适应。

第三,要充分认清突出问题。客观分析,我省劳资沟通协商工作,成绩是明显的,取得了积极进展和初步成效,在协调劳动关系中发挥了重要作用,但相对我省经济社会发展态势,相对广大职工的利益诉

求,相对省委、全总的更高要求,也存在不足与短板。

## 二、以推进行业沟通协商为重点方向,不断增强劳资沟通协商工作的实效性

第一,要持续抓典型示范。中山的行业沟通协商具有很好典型示范作用。为了进一步推进行业沟通协商的扩面建制、提质增效,我们既要指导中山照明行业集体协商等已有典型在“完善流程、深化内容、彰显成效、积累经验、扩大影响”上下功夫,持续发挥示范引导作用,同时更要挖掘中山快递行业沟通协商典型,树立一批在全省“立得住、推得开”的行业沟通协商典型。各地市间要加强相互学习借鉴,对照典型、立足自身,具体分析成功案例的协商背景、协商主题、协商重点内容、协商成效、总结提炼协商的新形式等,努力把握行业沟通协商的工作规律和工作方向,切实做到“为我所用”并发扬光大。

第二,要持续抓领域拓展。从中山经验我们可以看到,现有开展行业沟通协商的领域较为广泛,既有传统的照明、花木行业,又有新就业形态的快递、互联网行业,这也反映了当前全省的一个现状,行业沟通协商发展的总体趋势,正由第二产业如机械、化工、冶金、电子等向餐饮、旅游等第三产业延伸,由传统的汽配、电子行业向IT、网络、服务等新兴行业拓展。接下来,全省各级工会要继续重视拓展

行业沟通协商建制领域,每个县级工会每年都应根据自身产业发展情况指导1个以上行业开展沟通协商,逐步实现每个乡镇、街道都有行业沟通协商典型的目标,每个地市也要努力探索市级行业沟通协商,切实扩大行业沟通协商覆盖面。

第三,要持续抓内容深化。在开展行业沟通协商的具体过程中,各级工会既要突出对职工权益的保障性、调整性,也要注重现实性、可行性。在坚持重点协商行业劳动定额、最低工资、工种指导价等劳动标准制定的基本内容外,倡导和鼓励拓展协商内容,比如,学习中山经验,积极探索协商改进工作条件、改善工作环境、强化劳动保护、加强专业技能培训、打造职工更好的职业发展前景等等,这样既有利于找准集体协商的“切入点”,先易后难、循序渐进,营造“肯谈、愿谈”的协商氛围,使行业沟通协商成为可能,为进一步协商创造条件。

## 三、以工会界别政协委员工作站等新的工作模式为借鉴,着力提升劳资沟通协商工作的创新性

第一,要探索推进工会界别政协委员工作站工作。这次中山工会界别政协委员工作站经验,是工会与政协多部门通力合作的成果,重在找准政协与工会工作的结合点,依托工会界别政协委员工作站这一平台,突出政治功能、政协职能和工会特色,在服务职工上下功

夫,推动工会工作创新并取得良好成效。提示我们要始终坚持将劳资沟通协商工作纳入党政主导的维权工作大格局,各级工会要切实加强与人大、政协以及人社、工商联等相关单位的沟通联系,积极参与协调劳动关系三方机制建设,努力形成推进劳资沟通协商工作的强大合力。

第二,要深化推广多形式多层次劳资沟通协商。继续在全省推广多形式多层次劳资沟通协商工作的“龙岗经验”,进一步建立从企业方与企业工会联席会议、恳谈会、议事会等,到园区职工议事会、社区职工议事会的“小三级”协商对话体系,通过召开劳资沟通会、劳资恳谈会、企业工会与企业方联席会议、职工(代表)大会、集体协商等形式,面对面开展形式多样、层级多元的沟通协商。特别是要在近年来发生群体劳资纠纷企业,规模以上非公有制企业,面临关停并转迁等关键节点可能影响职工权益的企业及和谐劳动关系示范企业等“四类重点企业”推广建制。

第三,要进一步推开“三新”领域沟通协商。主动适应“三新”领域用工形式、管理模式新特点,重点瞄准快递、网约车、网约配送等行业重点企业和平台,试点推行传统协商模式与互联网相结合的协商模式,探索推动平台经济总部与相关行业工联会或所在地总工会沟通协商机制,指导推动“三新”领域行业和企业建立完善劳动关系沟通协商机制。④

# 广东省女性困难职工 解困脱困攻坚和常态化帮扶浅析

□ 陈昭庆 谢彦琼 赵婕 张奕尧 田甜 陈生生 陈佳敏 雷声

广东省经济总量稳居全国第一,企业体量庞大,是劳动力输入大省。根据2020年工会统计年报,截止2020年12月底,全省共有职工2687.14万,约占全国职工总人数的8.6%。其中女性职工1189.85万,全省农民工1656.55万,女性农民工717.45万。在各级工会的共同努力下,全省工会建档立卡的困难职工由2016年的16.4万户下降至2021年5月初的深度困难职工834户,其中深度困难女职工376户,目前在档的深度困难职工已纳入常态化帮扶实现解困。

## 一、广东省女性困难职工基本情况

(一)困难职工及困难女职工的定义与范围

1. 根据中华全国总工会办公厅《中央财政专项帮扶资金使用管理办法》和《广东省困难职工建档立卡实施细则》,困难职工包括:家庭人均收入低于当地居民最低生活保障线,经政府救济后生活仍十分困难的职工;家庭人均收入虽略高于当地居民最低生活保障线,但由于疾

病、子女教育或意外灾害等原因,不能维持基本生活的困难职工;因各类灾害或重大意外事故造成生活特别困难的职工。

2. 困难女职工指上述四类女性职工。

3. 困难职工解困脱困标准:家庭人均纯收入低于最低生活保障标准的深度困难职工为解困脱困对象。其中脱困是指深度困难职工经精准帮扶后,致困因素消除,家庭人均收入连续6个月超过当地最低生活保障标准,家庭生活状况脱离困境;脱困后,给予一定时间渐退期,符合相对困难职工或意外致困职工建档标准的纳入相应困难类型档案继续帮扶,防止返困。解困是指深度困难职工致困因素难以消除,通过政府救助和工会常态化帮扶,家庭生活水平达到当地最低生活保障标准;对其应继续保留在深度困难职工档案中实施常态化帮扶。

4. 未建档户:指部分困难职工家庭情况不符合中华全国总工会《中央财政专项帮扶资金使用管理办法》和《广东省困难职工建档立卡实施细则》里的困难职工建档立卡

条件要求,但因其家庭情况确实存在困难,我省各地市和县区工会将其纳入本级自筹资金开展临时救助或实施本级建档的范畴。

(二)在档女性困难职工情况

广东是经济大省,2020年GDP超11万亿元,约占全国GDP总量的10%;目前在档的1231户困难女职工中,按困难类型划分为:深度困难376户,占30.54%;相对困难778户,占63.2%;意外致困77户,占6.26%(见图1:困难女职工困难类型统计图)。按地域和产业划分为:珠三角地区和省直产业769户,占62.47%;粤东西北地区462户,占37.53%。我省在档困难职工的比重在全国总额中相对较小,经过近五年的努力,全省在档困难职工已有96.2%实现了解困脱困。

(三)女性困难职工解困脱困帮扶标准

帮扶资金发放标准依据不同资金来源,按如下标准发放:

1. 中央财政专项帮扶资金(以2020年为例)。

生活救助:每户每年不超过当地低保标准的年度总和,按月或按季度计发。子女助学:每位学生每

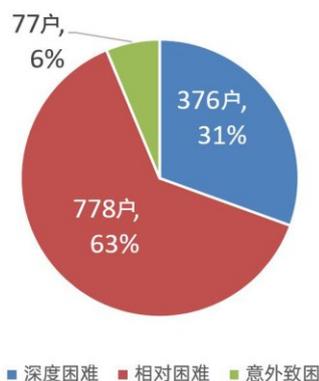


图1: 困难女职工困难类型统计图

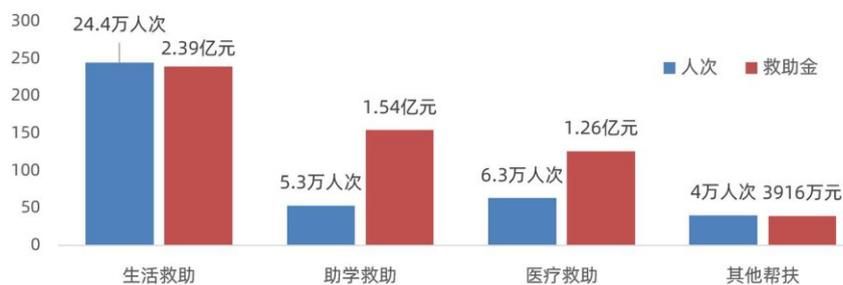


图2: 地方各级帮扶资金统计图

年不超过十个月基本生活费用总和。医疗救助:按照不超过经基本医疗保险、大病保险和其他补充医疗保险、职工医疗互助保障支付后,个人承担的医疗费自付部分计发。法律援助:执行当地政府司法行政部门制定的法律援助补助标准。职业培训和职业介绍:执行当地政府人力资源和社会保障部门制定的同类工种标准。

2. 省财政专项帮扶资金(以2020年为例)。

向15个欠发达地级市在档困难职工发放,生活救助:依据帮扶工作管理系统“收入低,无法维持基本生活”户数确定救助户数,每户4000元。子女助学:依据帮扶工作管理系统“子女上学”人数确定救助户数,每户5000元。重大疾病救助:依据帮扶工作管理系统“本人大病”和“供养直系亲属大病”人数确定救助户数,每户7000元。

3. 省总工会帮扶资金。

生活救助、子女助学、医疗救助标准与中央财政帮扶资金发放

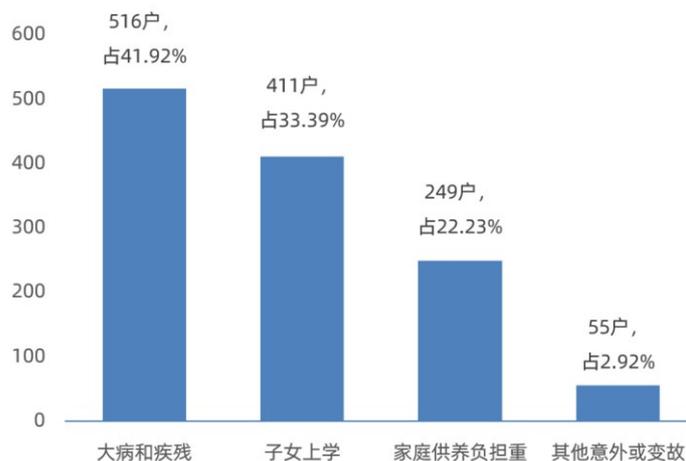


图3: 女性困难职工致困原因统计图

标准一致。

4. 地方各级帮扶资金。

按照资金来源由财政、工会、捐助单位等规定的帮扶标准执行。

2016年以来,全省各级工会累计筹集帮扶资金5.8亿元,帮扶困难职工76.2万人次,其中向困难职工实施生活救助24.4万人次,发放救助金2.39亿元;助学救助5.3万人次,发放助学金1.54亿元;医疗救助6.3万人次,发放救助金1.26亿元;职业培训、职业介绍、法律援助等其它帮扶4万人次,发放救助金3916万元(见图2:地方各级帮

扶资金统计图)。

## 二、女性困难职工致困原因

据统计,困难女职工的致困原因大致可分为(见图3:女性困难职工致困原因统计图):

### (一) 大病和残疾所致

截至2021年5月初,广东省在档的1231户困难女职工中,本人患大病的226户,供养直系亲属患大病的218户,本人残疾30户,家属残疾42户,占总数的41.92%。当前医疗费用十分昂贵,如果女职工

或其家人不幸患重大疾病,不仅收入微薄的困难职工,就是有稳定中等收入的职工也难以承受。女职工本人或家人如果患慢性疾病,也需要长期支付医药费用,医疗保险报销比例不高,且医保目录窄,病人常常需要购买自费药,医疗负担仍然较高。在统计中,职工本人或家人患病是致困的首要原因。

#### (二)子女上学难所致

在档共411户,占33.39%。随着物价上涨,子女读书费用水涨船高,尤其是子女就读于高中以上和大专院校的女职工家庭。学费、生活费 and 课外各类辅导等衍生费用,对低收入者来说难以负担。有些家庭为了子女入学,借钱负债,生活更加艰难。

#### (三)家庭供养负担重所致

目前在档的1231户困难女职工中,本人下岗的2户,家属下岗的8户,收入低的239户,共占总数的22.23%。我省困难女职工农村户籍较多,农民工比重大,部分农民工家庭就业人数少,供养人数多,人均收入低,经济底子薄,各类开支多,供养负担重。特别是丧偶的困难女职工家庭有284户,占23.07%,如果双方老人、小孩都要供养,仅靠一人的工资,生活往往难以为继。

#### (四)其他各种意外或变故

例如:职工或家人遭遇交通事故、发生工伤、飞来横祸等导致伤残,遭受重大自然灾害、夫妻离异或丧偶的单亲家庭职工等。其中因自然灾害致困的1户,重大事故致困的18户,其他各类原因的36户,占总

数的2.92%。单亲家庭254户,占20.63%。家庭成员零就业的18户。

#### (五)多种致困情况相叠加

在档困难女职工家庭中,大部分都是意外、大病、子女上学、直系家属供养等多种困难情况或多或少存在,多原因综合交积。多重困难叠加,贫困程度深,难以通过短期内的帮扶实现脱贫。

### 三、困难女职工解困脱困面临的问题

#### (一)困难女职工精准识别难

精准识别是开展困难职工解困脱困工作的前提,不少地市存在困难职工识别难的问题。

1. 入户调查难。入户调查是精准识别工作和帮扶工作的基础,为做好调查摸底工作,省总工会提出按照“一访二看三核四评”方式开展摸底排查的要求:根据基层工会(企事业单位和镇街工会、行业工联会)申报的困难职工登记情况,一访即两人一组入户调查;二看即看家庭主要成员收入支出情况、家庭财产情况、核定家中有哪些主要成员、看家庭主要成员就业情况、家中有没有子女读书、有没有人生病;三核即通过干部核实、群众核实、亲朋好友邻居核实;四评即基层工会对困难职工的真实性、合理性进行评议,评议结果在建档单位或社区进行张贴公示。但由于基层工会干部多为兼职,专职人员少,开展入户调查时,各地普遍反映人手不足、入户难度大。虽然可以引入第三方组织开展

入户调查,但经济相对落后的地区,社工、义工组织少,发动社会力量支持开展入户调查困难重重。仍有个别基层工会摸不准职工家庭真实的经济状况,把个别不应建档的纳入建档帮扶,已达到脱困条件的在档户没有及时脱困,或应当纳入建档的困难职工没有及时建档。

2. 困难女职工财产情况核实难。按规定,困难职工认定时须核实职工房产、银行存款、汽车等家庭财产情况,收入支出信息涉及多个领域多个部门,但缺乏平台实现信息互通。工会受职权所限,无法直接跨部门系统查询和核实到这些情况。因涉及家庭隐私,也有困难职工家庭不愿意接受层层公示,导致申请救助对象的甄别与退出机制难以有效建立。基层工会人员少,且变动频繁,业务能力低,难以确保及时、精准获得职工家庭实际人均收入真实情况,不可避免存在漏评、错退和漏退困难职工档案的情况。

3. 外省女农民工家庭情况核实难。困难农民工是困难职工的重要组成部分,受地域和调查成本的限制,全国平台大数据未能共享,基层工会无法对处于异地的外省农民工家庭情况进行核实,导致部分外省农民工即使困难也无法纳入工会帮扶体系。

4. 少数工作人员受能力水平所限无法精准识别解困脱困对象。工会工作者,特别是街镇基层工会干部均为群团工作兼职工作者,少数受精力和能力水平所限,帮扶政策掌握不多,帮扶业务不熟

悉,对“家庭人均收入”“社会化管理的退休人员”“供养关系”“社会保障性支出”等基本概念理解不到位、不透彻,无法精准识别解困脱困对象。

## (二)帮扶和保障空间仍然很大

1. 帮扶和保障人均力度不足。近年来,中央财政每年拨付我省帮扶资金约5000万元,省财政拨付2000万元,加上各级配套的资金,每年全省共筹集帮扶资金约2亿元,全省各级工会累计筹集帮扶资金5.8亿元,帮扶困难职工76.2万人次,总量在全国是排头兵,但平均每人帮扶仅761.2元左右,帮扶和保障力度明显不足。

虽然中央财政、省级财政对困难职工解困脱困工作给予了大量的资金支持,各单位也投入了不少资金,但离困难职工解困脱困工作的实际需求还存在一定距离。例如:阳江市因地方配套专项资金投入有限,对未能纳入国家级系统建档立卡的困难职工仅能给予单次的临时救助,大部分的专项帮扶资金仅对国家级建档立卡的困难职工发放,县区和企事业基层工会的帮扶资金情况则更为捉襟见肘。以茂名市农垦产业工会为例,垦区农场效益受市场波动较大,农场营收状况不佳,女职工收入波动较大,在支持帮扶资金投入上非常困难,制约工作的开展。

2. 帮扶资金使用不够精准。脱困资金是对困难职工开展帮扶工作的物质基础,也是建立困难职工解困脱困长效机制的必要条件。

困难职工解困脱困面临的首要难题就是资金薄弱问题,由于缺少足够的资金支持和有效的工作手段,最终导致一些困难职工的工作不能常态化、制度化、规范化。实际工作中,有些基层工会组织采用平均分配的方式分配脱困资金,没有做到真正意义上的精准服务。在困难职工的医疗救助上,一些地方和单位也是简单地采取平均分配的方式,缺乏针对性和有效性。比如,根据中央财政帮扶资金使用管理办法中,规定医疗救助的发放标准在2万以上5万元以下的,市级总工会要向省总工会申请,5万元以上则要向全国总工会申请,最高的限额不能超过救助对象提供的有证明的自费医药费金额。由于地方投入的帮扶资金有限,配套救助资金额度较低,尽管困难职工花费了高额的医药费,实际上也无法享有该标准。

3. 帮扶措施较为粗放。目前各级总工会和基层工会对困难职工的帮扶仍旧较多仅靠物质上的救助,忽视了困难职工的精神和心理需求,通过“送政策、送技能、送文化、促就业”等方式鼓励困难职工增强自信心、提升其自我发展能力的手段使用不够多,方式方法浮于表面。

4. 帮扶项目的管理效率有待优化。困难女职工申请程序过于繁琐:申请材料多,证明多,出具难度大,耗时长。如江门市受访困难女职工反映其在工会网络申请后,因需要提交的相关证明过多且难以取得而无奈放弃申请。疫情期间

学校不开学,职工子女的在校证明难开;部分困难职工需要照顾患病家庭成员,只能打散工,收入证明难开等。

## (三)“独角戏”局面尤显资源整合不足

1. 工会部门唱“独角戏”的局面仍未有根本性的改观。党政的扶贫攻坚重心在农村,一些地方困难职工解困脱困工作未纳入当地扶贫工作大格局,个别地方未形成“党委领导、政府主导、部门负责、工会运作、社会参与”的大帮扶格局,帮扶工作尚未完全纳入当地的脱贫攻坚统筹,与政府救助体系没能很好衔接,内部和外部资源整合还不足,工作没有形成很好的合力,仅依靠工会一家单打独斗,工作成效有待进一步加强。

2020年6月至8月,省总工会委托国家统计局广东调查总队于对全省困难职工解困脱困工作成效实施第三方评估。评估共设立158个评估单元,覆盖21地市、139个区县和4个省级产业工会等,实际调查有效抽样样本9306户困难职工家庭,实地现场入户1500户,电话、视频远程入户6556户,座谈访谈1250名职工,共组织召开156次座谈会。其中有16.67%的评估单元所在地区的解困脱困工作仍未纳入党政脱贫总体统筹中。从座谈会可知,大部分评估单元只有各级政府的社会保障部门和工会组织在唱“独角戏”,与其他相关部门和组织的联系并不紧密。

(下转第23页)

# 新时代职工思想政治工作的现状与对策

## ——以佛山产业工人队伍为例

□ 曾蔚雯 霍嘉琪

佛山产业工人以80、90后为主,新一代产业工人具有一些鲜明的特点和新的诉求,如更加崇尚自由、追求个性;更具创造力和活力;高度依赖互联网、善于运用信息技术等等,面对如此庞大的职工队伍,工会系统受限于人才、阵地等因素,对产业工人的政治思想引领还有待进一步加强。

### 一、佛山产业工人基本状况

为深入了解目前佛山市产业工人队伍的特点、生存状况、利益诉求,特别是思想政治情况,作者在佛山五个行政区范围内采取问卷调查的方式进行了数据收集,最终回收有效问卷3159份。问卷内容涉及佛山产业工人的基本状况、职业技术水平、利益诉求、思想政治学习情况等多方面的内容。

调查数据显示,佛山产业工人队伍中超过74%为80、90后青年,上世纪80年代出生的产业工人占45.11%,上世纪90年代出生的产业工人占29.04%,上世纪50年代、

00年代出生的产业工人分别占0.49%和0.56%,可知目前产业工人队伍以80、90后作为主力军。

佛山产业工人队伍中大专、高职以上毕业的人超过66%,相较于上一代佛山传统产业工人受教育程度要高。其中,大学本科毕业的占36.23%,具有大专、高职文凭的占30.17%,有13.28%是高中或职业高中毕业生10.68%是中专生或中技生,8.13%为小学及初中以下文凭,研究生仅占受访群体的1.5%。数据表明,佛山产业工人队伍普遍受教育程度较高,但仍存在较大提升空间,高中文凭至大专文凭群体占队伍总人数的54%以上。

佛山产业工人队伍中每月工资薪酬在3001元至5000之间的占人数47.9%。根据第三方招聘平台智联招聘发布的《2020年冬季佛山雇主需求与白领人才供给报告》数据显示,佛山地区的平均薪酬为8616元,调研中超过87%受访者的薪酬低于平均水平。(图1)

超过50%受访者对自己产业工人的身份感觉良好,更有部分以此

为荣。近76%受访者认为近年来产业工人在佛山的整体地位有很大的提升,调研更发现,有82%产业工人希望子女将产业工人作为未来职业选择之一,近10%产业工人更表达十分希望子女能从事目前自己的职业。然而,经济地位低、缺乏表达意见的渠道等因素一直影响产业工人发挥主人翁作用。由调查数据可得,产业工人队伍大部分都认同目前的工作,他们普遍认为,增加工资收入、改善劳动待遇、加强技术技能培训等措施可进一步提高产业工人的社会地位,将有利于产业工人增加职业的认同感、幸福感。(图2、图3)

调查的产业工人样本中,无党派人士占据近五成比例,共青团员占近29%,党员仅占22.5%。这部分党员群体中,38.8%来自制造业,23%来自电力、热气、燃气及水生产和供应业;无党派人士中,47.1%来自制造业,22%来自信息传输、软件和信息技术服务业;共青团员中,50.4%来自制造业,20.5%来自信息传输、软件和信息技术服务业。

## 二、佛山产业工人思想政治状况特点

佛山产业工人队伍的思想状况整体稳定向好,紧随新时代步伐,思想观念也发生了深刻变化。在习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神熏陶下,产业工人信心倍增、干劲十足,他们比以往更加关注改革开放成果,更关心企业的发展,注重自身素质的提高,争当先进、争做劳模。具体表现在以下几个方面:

### (一)积极拥护党的领导

调查中,超过六成受访者表示比较了解习近平新时代中国特色社会主义思想的基本内容,超过62%参加过习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神的有关学习活动。

### (二)产业工人的大局意识较强

佛山绝大多数的产业工人更关注时事新闻,特别是国家经济和民生方面的政策。超74%的产业工人关注佛山政府每年的工作报告及相关政策。

### (三)产业工人争先创优意识逐渐增强

佛山产业工人越来越认识到科学技术知识日益成为生产力、竞争力和经济发展的重要因素。他们渴求掌握新知识,增强新技能,不断提高自身素质。超90%受访者认为当今时代大力弘扬劳模精神、工匠精神很重要,更有超过73%受访者有当先进或劳模的想法,可见佛山产业工人争先创优的意识逐渐加强。

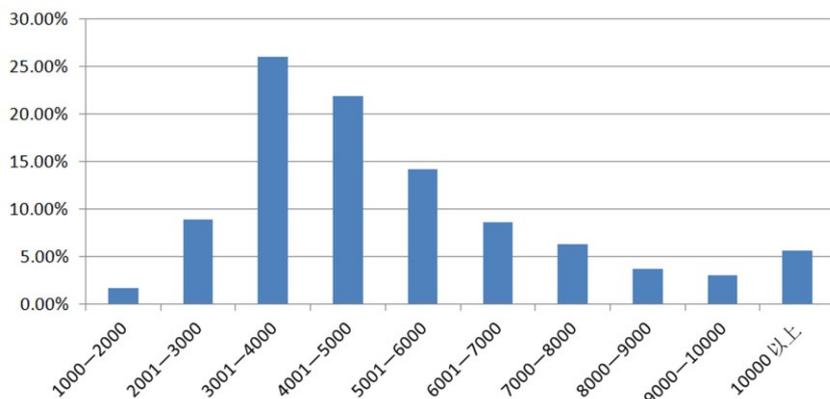


图1: 调查样本本月工资收入水平

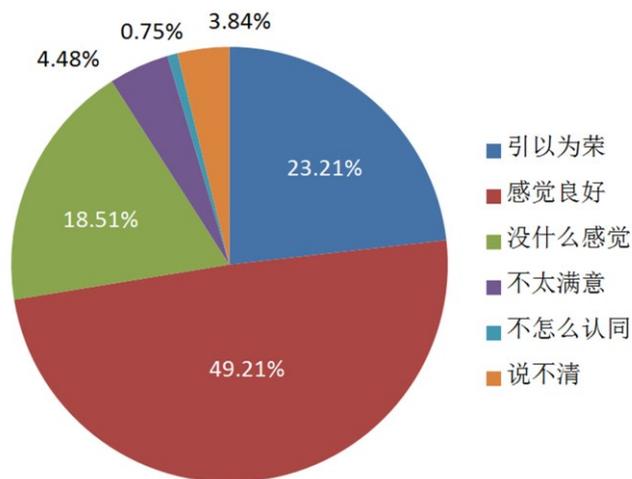


图2: 调查样本对产业工人身份的认同感

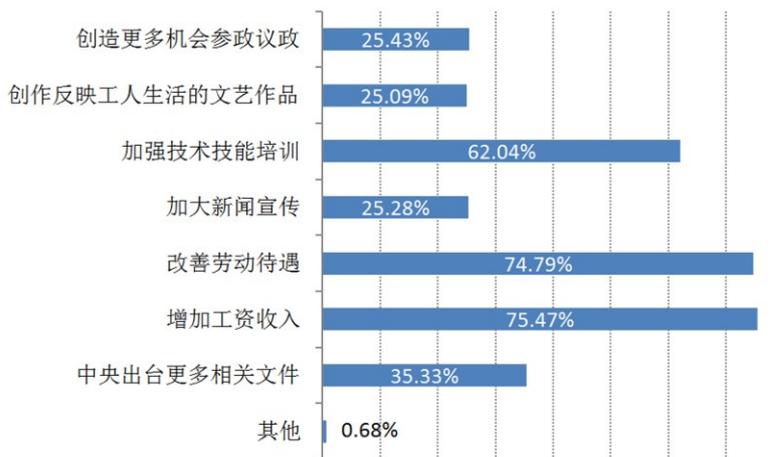


图3: 调查样本认为可提升产业工人地位的手段

同时,他们对未来在佛山工作和生活有积极的愿景,调研发现,近60%产业工人对佛山的发展前景非常看好,近25%持谨慎看好态度。

#### (四)产业工人对精神文化生活的需求较高

随着经济社会发展,物质生活水平提高,佛山产业工人对精神文化生活的需求也越来越高,不再单纯满足于物质需求,更多地转变为对个人综合全面发展的需求。产业工人对以职工需求为导向的活动十分青睐。其中,产业工人最希望工会举办的活动,前三项分别为“技能技术培训”“兴趣爱好小组活动、文艺晚会、年会”及“文化知识语言培训”。可见,产业工人更偏向于对自身有帮助及提升的文化活动。

#### (五)产业工人更喜欢以创新形式接受思想政治教育

以80、90后为主力军的产业工人,每天在网络上耗时较长,更偏向通过浏览网页、刷微博及朋友圈来获取相关资讯。因此思想政治教育需进行网络延伸,从而扩大覆盖面。而线下渠道方面,受访者更乐于通过“听报告、讲座”及“竞赛、文艺晚会等创新形式”接受思想政治教育。有超12%的产业工人更愿意通过“座谈讨论交流”的形式相互学习。

### 三、工会做好产业工人思想政治工作面临的困难

#### (一)产业工人思想状况呈现

价值取向多元化、利益诉求多样化趋势

佛山部分产业工人对新时代有关产业工人的政策不关心,对新时代的内涵、发展目标和发展方式不了解、不理解,感到茫然;有的认识不清、方向不明,思想混乱,有的缺乏价值观认同和敬业奉献精神,事业心、责任心和主人翁意识较弱。在本次调研中,有近50%受访者表示不太了解近年来党和国家出台的关于产业工人的一系列政策,如《新时期产业工人队伍建设改革方案》等。部分年轻产业工人个体意识很强,民主意识很强,但集体意识缺乏;创新意识很强,但抗挫折能力较弱,绝大部分产业工人以“家人和睦健康快乐”“为社会多做贡献”“安定舒适的生活”作为人生成功的定义标准。这表明他们除了获得薪酬外,也力求通过自身努力获得企业、同行和家人的认可和尊重,实现个人价值。这是新时代产业工人思想的一大变化。

#### (二)针对新生代产业工人的思想教育和引导还不足

以80、90后为代表的新一代产业工人具有一些鲜明的特点和新的诉求,如更加崇尚自由、追求个性,更具创造力和活力,高度依赖互联网,善于运用信息技术等。面对庞大的职工队伍,工会系统受限于人才、阵地、经费等因素,对产业工人的政治思想引领还有待进一步加强。

#### (三)产业工人参加党建活动的积极性有待进一步提高

部分企业,尤其是民营中小企业的党建基础较薄弱,党组织覆盖率偏低。员工参加基层党建活动不多,产业工人参加党建活动的积极性不高,党建组织活动的覆盖面也非常有限,特别是在一线制造业当中,可发展空间非常大。

#### (四)产业工人思想政治工作阵地设施建设不完善

企业,特别是一些非公企业、小微企业比较注重经济效益,对加强职工思想教育不够重视,在职工教育硬件建设方面投入不足,导致意识形态阵地设施标准低、条件差,现有的宣传教育文化室等设施落后,无法很好地发挥宣传教育、引导职工的作用。

### 四、工会工作的经验实践与经验对策

#### (一)加强产业工人主人翁地位制度保障

一是大力加强企业党组织建设,探索不同类型企业党建工作方式、方法。在产业工人队伍中,加大发展党员力度,把技术能手、青年专家、优秀工人吸收到党组织中来,提高产业工人党员比例。保证产业工人党员发挥先锋模范作用,把优秀产业工人党员培养成为基层党组织负责人。坚持“党建带工建”,扩大党组织及工会对产业工人的组织覆盖和工作覆盖。

二是适当增加一线产业工人在党的代表大会代表和委员会委员、人民代表大会代表、政协委员、

群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例。实行产业工人在工会挂职和兼职的模式,在选任工会挂(兼)职干部时,优先从表现优秀的产业工人中挑选,提高产业工人代表在工会代表大会、委员会、常委会的比例。

### (三)创新思想政治工作方式与方法

一是整合当前各政府部门服务产业工人的互联网平台,与主流媒体、门户网站合作,推进互联互通,方便产业工人了解党中央最新指导思想、与己关联的最新发展政策、福利措施、服务信息等,扩大产业工人信息接收的覆盖面。

二是着力打造网上职工家园,利用好产业工人实名制服务平台

(如广东工会会员实名制平台“粤工惠”APP),普遍设立职工电子书屋、安全生产、法律咨询、学历提升、技能培训、联谊交友等服务功能,拓宽产业工人反馈意见建议的线上渠道并及时处理。

### (四)丰富新时期产业工人精神文化生活需求

一是推动“错峰服务、无缝对接”的服务理念创新。服务职工作息规律,普遍实施“弹性时间制度”和“错时工作制度”,采取延长晚上上班时间、周末开放、预约服务和上门服务等措施,推动全市职工服务中心和工人文化宫等周六日和节假日普遍开放,方便产业工人能及时找到工会组织,享受文化服务。

二是推动从“送文化”转向“种文化”的服务路径创新。针对传统的向基层“送文化”活动产业工人参与度不高、热情度不足等问题,依托镇街、社区、园区工联会带动所辖企业,强化文化社团培育发展,加强在基层选拔优秀文化“种子”人才,通过“文化创投”和购买服务,多元化、多渠道打造公共文化服务供给体系,积极培育扶持基层文化社团。如南海区狮山镇总工会在过去4届文化创投中共资助180多家企业工会,建立500多支产业工人文化队伍,培育注册360多个文体社团,推动文化社团组织开展大量形色各异、丰富多彩的职工文化活动,取得良好成效。④

□ 作者单位:佛山市总工会

### (上接第19页)

困难职工的脱困解困工作需要宣传引导、法律援助、技能提升和多部门的协作支持。有的干部对解困脱困工作的迫切性、艰巨性认识不足,又对国家的社会保障相关政策了解不够,与社会慈善救助组织缺乏联系,不能有效地把政府的最低生活保障政策、社会保险政策、社会救助政策与困难职工的帮扶有效结合起来,从而无法协同好社会相关资源更好地维护困难职工的权益。

2.大部分地市工会解困脱困工作人力配备不足。目前,工会帮扶困难职工的工作主要由各级工会

直属的困难职工帮扶中心(职工服务中心)负责。除了72个市、县(区)工会困难职工帮扶中心有对应的事业单位机构编制和人员编制外,剩余地区的64个县以上帮扶中心正式工作人员都是由工会机关人员和社会化工作者(政府雇员、聘员)兼职,在完成部门工作的同时,还承担着帮扶中心大量工作任务。基层只能通过聘用人员的方式,暂时缓解人手不足。非正式编制人员的待遇较低,工作经验少,人员流动大,队伍不稳定。日常的困难职工帮扶等工作只能残喘应对,精准识别、入户调查等帮扶规定动作更凸显人手不足问题。

3.经济欠发达地区帮扶专项资金和帮扶中心建设资金相对紧缺。工会困难职工帮扶中心作为一个常设帮扶机构,需要一定的经费维持正常运作,需要大量的资金对困难职工实施帮扶。而有些地区工会特别是经济欠发达地区,帮扶资金筹集困难,难以保证持久正常运作。部分经济落后地区帮扶资金的主要来源仍是上级工会资金,而地方财政配套和社会筹集、本级工会经费等投入严重不足,而这些地区因供给侧改革的困难职工、下岗职工人数反而多,加剧了困难和矛盾。⑤

□ 作者单位:广东省总工会

# 基于工会 App 的新时代智慧工会研究

□ 蓝琛琛

**摘要:** 数字化智能化时代下,工会 App 以互联网为依托开始应用发展。各地方、产业工会纷纷开发各自的 App,在积极服务于职工的同时,也出现了交互体验与功能设计上等问题。本文从粤工惠、齐鲁工惠、杭工 e 家三款 App 出发,分析其共性与特性,并对未来工会 App 的发展进行思考,提出更多可行性建议。

**关键词:** 智慧工会、互联网+工会、手机 App、工会工作、用户体验

习近平总书记指出,要把网上工作作为工会联系职工、服务职工的重要平台,增强传播力、引导力、影响力。当前,“互联网+”已经成为工会开展工作的重要渠道,工会服务逐渐往智能化、数字化方向发展。其中,工会手机 App 扮演了重要角色。小到预定运动场地,大到寻求权益维护,工会 App 畅通了职工与工会间的交流,也方便了工会工作者的管理。

## 一、智慧工会 App 研究现状

随着“互联网+”政务服务的大力推进,各类政务服务型官方网站及 App、小程序等方面的研究也逐渐增多。其中对智慧工会 App 的研究,近年有一些成果,其侧重于从宏观层面分析,或在互联网+工会运作模式上和 App 界面设计研究上有一定成果。然而这些研究多从各类分析模型、影响因素及系统架构出发,针对各类工会 App 的概括研究和整体横

向分析尚付阙如。

## 二、工会 App 发展概况

### (一)检索情况

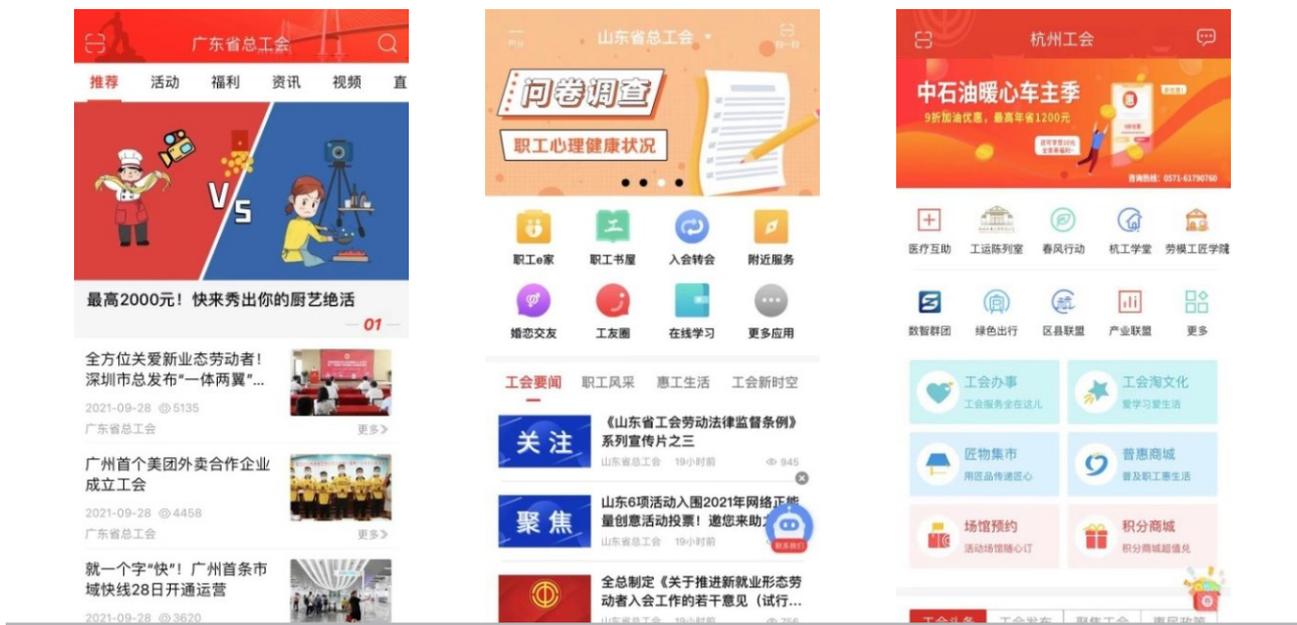
在各大线上应用商店搜索,会出现包含“智慧工会”等标签的多个 App,且所属主体呈现多元化趋势,从各个地方工会到省级工会,从各产业工会到企业工会,层级较为丰富。

从搜索结果看,各级工会积极构建线上线下之连接与融合,包括各省级工会(粤工惠、齐鲁工惠、江苏工会、北京工会 12351、川工之家、海南工会云、豫工会、新长征—贵州职工网上家园等)、市级工会(甬工惠、杭工 e 家、苏工会、广州工会、职工普惠—成都市总工会、张家港职工驿站、微愿—贵阳市总工会推出的维权帮扶平台、威海工会在线等)、产业工会(航空之家—工会会员服务平台等)、企业工会(幸福辽工—沈阳新松机器人自动化股份有限公司、大庆油田工会等)。

从名称及详情页分析,多数相关工会 App 为地方性或产业性的综合服务 App,亦有针对特定方向的服务类 App,如由中华全国总工会推出的工会帮扶 App,旨在开展贫困职工的解困脱困工作;职工驿站 App 则有针对性地提供一系列技能培训、学历教育、心理辅导、素质讲坛、文化活动等相关课程内容。除此之外,亦有第三方推出的工会服务 App,服务于有工会的企业事业单位,承担中介之作用。

### (二)用户反馈

从应用商店的 App 详情页界面可见,大多数工会 App 的评分处于 2 分到 3 分之间,评论数在多在几十到几百之间;在反馈内容方面,多为以下内容:操作过程上易出现闪退、卡顿、打不开情况,各种常用功能无法打开;界面设计上,按键与手机原有图标重叠导致无法点击,各种设计不符合常理;流畅度方面常出现网络错误等提示;在更新方面,时常提示软件更新却无法完成更新下载、稳定性差;在



↑ 粤工惠、齐鲁工惠与杭工e家App界面对比

个人账户信息方面,有评论表示为单位强行要求安装、App 要求绑定过多个人信息、涉及隐私性内容及权限过多、注册流程繁琐等内容。亦有少量鼓励性评论表示看得出App更新的进步状况,赞赏了其中功能的完善。

### (三)存在问题

层级丰富与主体多元化体现出另一方面的问题,及工会新媒体平台的“小、散、滥”状况,各平台各主体之间呈现散乱趋势,且缺乏系统的连接与沟通,易出现信息缺乏共享、合作效率降低等问题。

另外,也有部分工会App存在长期不更新甚至缺乏维护的情况,成为“僵尸App”。

通过评分及反馈内容,可以了解到工会App整体还存在诸多问题需要改进,包括操作系统、流程推进、用户隐私、服务器承载力等方

面,不仅要做到功能完善,更要做到用户体验度良好,反馈满意。

需要指出的是,由于评分及评论是非强制性的,所以得到了良好App体验的网友并不会特地回到评论区进行一个好评反馈,只有问题没有得到满意解决时网友才会在评论区发表看法。这体现出两个问题:一是应用商店所体现出的评分及评论并非一个完全客观的反馈结果,很大程度上是一个缺失了有过良好体验的评分机制;二是App本身的反馈机制并不完善,未能让网友直接通过App或者相关联络方式反馈应用的不足,网友们才转到应用商店这个第三方平台表达意见。

## 三、具体案例分析——以粤工惠、齐鲁工惠与杭工e家为例

### (一)主页布局与定位差异

粤工惠、齐鲁工惠与杭工e家三个App,界面均以红色为主色,以突显工运事业的红色风采。在主页布局上,多采用以宫格+banner+列表布局,方便用户更快得到进入二级界面的指引,起到良性分流作用。

主页是用户进入App后最先感知到的整体呈现,用户通过主页的界面排布能够最直观地体会到App的功能定位,不同主页布局体现了各个工会组织不同的定位差异。

广东省总工会在主页中多突出信息传递、工会动态,以列表形式展现工会最新工作;

山东省总工会侧重于工会的基本服务功能,在宫格布局中呈现了职工书屋、入会转会、婚恋交友等生活服务;

杭州工会则通过两种宫格布局突出了教育职能与生活办事服务功

能,包括上部分官格展示的工运陈列室、杭工学堂、劳模工匠学院等服务,下部分官格的工会办事、普惠商城等入口。

## (二)用户体验

通过应用商店以及实际测试的方式对三款工会App进行体验,得出以下总结:

1. 流畅度:三款App均有较高流畅度,在进行新闻浏览、地图检索等功能时较少卡顿情况。从用户评论来看,有相当数量的评论表示,在注册以及扫一扫程序中易出现卡顿以及空白界面。

2. 交互体验:三款App在首次进行使用时均对手机推送进行权限请求,并在使用地图站点检索功能时请求位置权限,较好地保护了用户隐私。有部分用户反馈,注册登录后需要在微信小程序与App之间进行跳转,交互缺乏简化。

3. 功能情况:三款App均能实现在线办理基础业务,如入会转会、法律咨询、在线职工书屋等功能,经测试均可流畅使用。但是在福利活动情况方面易出现卡顿、服务器崩溃等问题,服务器承载量仍有提升空间。

## (三)共性与特性

从共性上来看,三款App均呈现了丰富内容,将工会职能融于App中,力求让职工通过手机就能实现线上业务的办理,在传递工会最新动态的同时打造线上功能,通过多样渠道与入口满足职工需求;同时,三款App都在从职工实际需求出发,并在这基础上做到特色鲜

明与个性化的服务定位,针对不同服务内容展示,以突出自身特点;另外,同样被诟病的也有交互体验与功能设计的问题,需要加强App的智能化设计与交互建设,提升职工的App体验度。

在特性方面,三款App各自服务定位有差异:在内容推送上,多突出地域特色或针对性服务,如粤工惠突出了广东工运特色,齐鲁工惠则突出职工帮扶,开展法律服务、心理咨询等模块;在排版布局上,根据各自不同定位集中体现特色模块,灵活运用banner、官格、列表等布局结合。

## 四、思考与建议

### (一)优化设计、加强互动

工会App的定位,是更好地服务职工,让职工线上就能办理业务或参与活动,实现从“职工上门找”到“围着职工转”的转型升级。因此,应多考虑优化交互设计布局、简化注册认证流程。

与此同时,提升互动性也是未来工会App的发展方向。比如在齐鲁工惠的首页,就有“联系我们”的图标,引导的是各市级工会的电话联络方式。在未来的版本升级中,各工会App可考虑拓宽互动渠道,如加入线上客服;可考虑增加法律援助、心理咨询、App使用反馈等线上入口与渠道,实现一键畅通服务;可考虑在此基础上,增设信息检索栏,升级检索能力,除了可以检索新闻动态,还支持关键字

与标签检索技术,让职工可以搜索到想要的工会服务。

### (二)工会App要兼具智慧与韧性

智慧工会建设也要考虑到部分职工由于年龄或环境等因素,缺乏充分利用线上工会的条件。为此,不但需要对App进行适老化改造,同时还要继续强化线下服务沟通,为这部分职工享受工会服务保留渠道。

同时工会App也需要树立备份意识。从用户的反馈来看,工会App所使用的服务器承载力本身较为薄弱,在进行用户数据的储存调用时,需要加强备份。☹

□ 作者单位:广东省总工会干部学校

### 参考文献:

- [1] 王君伟.【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】扎实推进智慧工会建设[N]. 中工网——《工人日报》,2019.12.03.
- [2] 王帅,崔屹嵘.基于手机App的“互联网+”工会运作模式探索[J]. 新西部,2019(11):116-117.
- [3] 董晓玮,秦紫腾.基于用户行为模型的工会移动服务App界面设计研究——以浙江工会App为例[J]. 工业设计,2019(11):72-73.
- [4] 张晓莹,赵明明.“互联网+”语境下工会服务职工的路径探析[J]. 中国劳动关系学院学报,2017,31(06):105-111.
- [5] 陈颖,孙海斌.“互联网+”时代高校工会信息化建设探析——基于江苏省高校工会信息化建设状况的调查[J]. 山东工会论坛,2019,25(02):85-88.
- [6] 李娜.全国工会新媒体建设推进会明确“工”字号发力方向[N].《工人日报》,2019.12.23.
- [7] 郭俊华.公众接受政府门户网站的影响因素研究[J]. 上海行政学院学报,2011,12(01):48-56.
- [8] 白瑜、何磊静、柳王敏、郑钧天、许舜达、董小红、赵旭、田晨旭.脆弱与韧性:极端挑战下的城市体检[EB/OL]. 半月谈网.[2021.09.09].

# 建立可量化工匠认定指标体系的宝安探索

□ 邬云

习近平总书记强调：“大国工匠是职工队伍中的高技能人才。工会要协同各个方面为劳动模范、大国工匠发挥作用搭建平台、提供舞台，培养造就更多劳动模范、大国工匠。”

宝安是深圳的产业大区、职工大区，全区有各类工业企业近5万家，职工350万人，其中产业工人占了270万。宝安区委区政府历来重视产业工人队伍建设，坚持把制造业作为立区之本，全力打造世界级先进制造城。2017年年底，宝安区总工会开展了针对一线产业工人的调研。调研显示，制造业企业职工月平均流失率为8.0%，高于非制造业的5.9%，制造业普工离职率为其他工种的3倍，尤其是具有一定经验有技术实力的人才流失正在加剧。部分90后职工宁愿到工资更低的服务业也不愿到生产线上工作，制造业技术工“新鲜血液”补充不足，56.5%的企业紧缺技术工人。2018年2月，宝安区总工会上报的《调研显示高素质产业工人正在流失，“中国制造”急需激发“工匠精神”》的报告受到李克强总理的高度重视，亲自批示：“促进经济高质量发展，离不开高素质、稳定的产业工人队伍。技术技能培训、工匠精神培育等基础工作要抓实抓好”。



深圳宝安区总工会召开“宝安工匠”认定指标体系行业及专家座谈会。/ 资料图片

为认真贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，近年来，在宝安区委区政府的坚强领导下，宝安区总工会围绕中心、服务大局，不断加强产业工人队伍建设改革，积极培育工匠技能人才。2019年，宝安区总工会打破传统评先评优做法，制定了一套可量化职工技能水平而且容易操作的工匠评定指标体系，开展“宝安工匠”的评选认定工作，为学历不高但身怀技能绝活的一线技术工人开辟了新的人才评定通道。

## 一、深入调查研究，构建可量化的工匠评定指标体系

2018年6月，宝安区总工会选择对宝安经济发展贡献最大的电子信息制造业和装备制造业开展指标

体系的构建工作。这两大行业是宝安的支柱性产业，其中电子信息制造业占全区制造业产值的69.4%，装备制造业占全区制造业产值的9.6%。

(一)开展调研访谈。2018年8月，宝安区总工会与南开大学专家团队组成项目组开展专题研究，项目组进行了大量的资料收集和实地调研，先后走访了两大制造行业有代表性的企业30多家，开展调研访谈38次，访谈人数超过500人次，收集访谈录音文件近80小时，整理录音文字40余万字，充分收集企业负责人、企业人力资源部门和技术部门负责人、一线技术工人等的意见和建议，在充分汲取他们意见建议基础上，形成初步的评选认定指标体系。在设计指标体系的过程中，项目组认为，海量工种是评价操

作难的主要障碍。这套指标体系,创新性地依据生产流程划分工类,使量化评价成为可能。在深度调研基础上,指标体系通过对宝安制造产业的生产流程规律进行总结,将海量工种分为研发设计、工艺工程、生产制造、质量检测、维修维护5个工类,从而使指标评价得以实现。

(二)多次完善修改。指标体系初步建立后,宝安区总工会召集区智能制造行业协会、宝安中德欧联盟协会等20多家行业协会、哈工大深圳研究院、清华大学深圳研究院、深圳大学等专家教授团队和部分行业领军企业负责人召开座谈会3次,征求行业协会、专家教授团队及企业对工匠认定指标体系的意见建议。同时,为了检验工匠认定指标的科学性和有效性,进一步完善“宝安工匠”(制造业)指标评分标准与计算准则,选取大族激光、东汇精密、先进半导体、信维通讯等一批不同类型的企业进行了两轮路演测评。经过与企业排名结果对比,参与路演的职工绝大部分得分与企业排名一致,验证了认定指标体系的科学性和有效性。

(三)确定指标体系。2019年6月,宝安工匠认定指标体系经10多轮验证后完善定稿。指标体系首先将工匠进行了科学定位,明确“工匠”的一线岗位属性。经过多次调研并征求意见,将“宝安工匠”界定为遵守职业伦理、技能水平拔尖、创新能力突出、劳动贡献大,在一线岗位从事生产、技术、研发等

工作的优秀技能人才。评选认定直接面向制造业中从事技能生产的应用型普通岗位工人。

评选指标体系由4个一级指标和12个二级指标组成。4个一级指标分别是:技能水平、经验水平、劳动贡献、工序难度。技能水平和经验水平主要测量技能劳动者的个体能力,劳动贡献和工序难度主要测量技能劳动者在生产过程中的客观表现。12个二级指标分别是:教育程度、职业技能、创新能力、行业认可度、从业年限、技能绝活、突发事件处理能力、技术革新、技术攻关、技术传授、核心工序、产品精细度。

指标体系设计量化了具体的评分标准及计算公式,提供了精细化的评分标准与评分说明,保证指标体系具有可操作性。为了保证指标体系的科学有效,对指标体系还进行了3次专家效度评估。

## 二、规范评审程序,公平公正开展工匠评选认定

2019年9月,宝安区首先在电子信息制造业和装备制造业开展了“宝安工匠”的评选认定工作。

(一)成立领导小组,加强对工匠评选认定的组织领导。宝安区成立了“宝安工匠”认定工作领导小组,由区委分管副书记任组长,区人大常委会副主任、区总工会主席和区政府联系工会工作的副区长为副组长。成员单位由区总工会、区工业和信息化局、区科技创

新局、区人力资源局、区人才工作局组成。领导小组办公室设在区总工会,负责认定日常工作。2019年9月,第一届“宝安工匠”评选认定工作正式启动,中共深圳市宝安区委办公室、深圳市宝安区人民政府办公室印发了《关于开展2019年“宝安工匠”(制造业)认定工作的通知》,明确了认定时间、条件、范围、数量及认定申报程序等。

(二)做好宣传发动,动员技术工人积极踊跃申报工匠认定。在宝安电视台、宝安广电台,《深圳特区报》《深圳商报》《宝安日报》等主流新闻媒体,开展“宝安工匠”认定宣传工作。

(三)组建专家团队,按照量化指标公平公正打分排序。为了扩大“宝安工匠”评选认定覆盖面,规范申报及评选认定流程,方便职工网上申报,开发“宝安工匠”网上申报系统,职工可以通过单位申报,或者个人在网上、微信上申报。经工匠认定工作领导小组办公室(设在区总工会)初评筛选、电脑自动打分后,专家组根据申报者提供的申报材料和工作视频,按照指标体系打分标准进行量化打分。每个项目专家的评分差异如果超出10分以上,则由组长再次组织专家讨论,得出最后分数签字确认,确保评分公平公正,最后按各行业、各工种得分高低进行排序认定。经过“N进90,90进60,60进30”三轮专家评审打分筛选,确定了30名“宝安工匠”候选人。

(四)现场考察考核,确定人选

名单并在媒体进行公示。成立考察组对30名工匠候选人进行现场考察,重点考察候选人的技能绝活,查验佐证材料。同时考察候选人的政治态度、劳动作风和协作精神等。考察组召开企业负责人、候选人所在班组座谈会,核准申报表和佐证材料的真实性,现场考核操作绝活,专家根据候选人的现场表现,在三轮得分的基础上,确定每位候选人的最终得分。专家组和考察组提交候选人名单后,经“宝安工匠”认定工作领导小组召开会议进行审核并报区委区政府审定后,在媒体进行公示。

为了让更多的产业工人有机会参与评选工匠,2020年将工匠评选范围从电子信息制造业、装备制造业扩展到橡胶及塑料制品业、金属制品业等6大制造行业,并在6大制造行业开展调研路演等工作,制定出6大行业的认定指标体系,实现全区8大制造行业全覆盖(8大制造行业占全区产值的93%)。2021年的“宝安工匠”评选认定向生产性服务业延伸。

### 三、厚植工匠文化,为工匠人才成长搭建平台

一是举办工匠颁奖典礼。为扩大社会影响,宝安区委区政府决定举办工匠颁奖典礼,由宝安区总工会承办。2020年12月4日,宝安区举办了隆重盛大的“宝安工匠”颁奖典礼活动,为2019年评选认定的“宝安工匠”颁奖。颁奖典礼现场播放了每一

位工匠在岗位上的工作视频,为每人撰写了各具特色的颁奖词,并邀请了工匠同事、家属一起观看。

二是大力宣传工匠事迹。拍摄制作了工匠宣传片、在主流新闻媒体开办专栏、制作户外宣传广告在电子屏播放、编撰《宝安有你——宝安劳模工匠风采录》,举办劳模工匠宣讲团进学校、进机关、进企业进行宣讲活动等,大力弘扬宣传工匠的先进事迹,让广大职工学有方向、干有榜样,努力争当工匠。

三是推动落实工匠待遇。2021年3月,区委区政府印发了区总工会起草的《“宝安工匠”服务管理办法(试行)》。获得“宝安大工匠”和“宝安工匠”的分别给予20万元和10万元一次性奖励,并全部纳入区高层次人才范围,享受区高层次人才在住房安居、子女入学、健康保障方面的待遇。对特别优秀的,优先推荐为各级劳动模范、五一劳动奖章候选人及“两代表一委员”等。

四是为工匠成长搭建平台。首批创建10家工匠创新工作室,每年给予工匠创新工作室5—10万元的创新资金,为工匠开展技能传承、创新创造提供支持。联合大族激光、欣旺达等企业创办“工匠学院”,通过师徒传授带出一批工匠苗子。鼓励“宝安工匠”持续创新、提升技能,争当深圳工匠、南粤工匠、大国工匠。每年举行全区性技能大赛,支持企业开展群众性技术创新活动,引导广大职工学技能。在做好“圆梦计划”的同时,与深圳大学、广东省岭南职业技术学院合作开展技能

人才学历提升“逐梦行动”,每年拿出400万元,帮助1000名职工圆大学梦。对报名参与工匠评选的近4000名产业工人建立工匠储备人才库,重点跟踪培养。

### 四、效果和体会

几年来,宝安区在重塑工匠精神,深化产业工人队伍建设改革,壮大工人阶级队伍和提升工人阶级主力军地位,夯实党执政的阶级基础作出了有价值的先行探索和示范引领,指标体系被评为2019年年度广东省工会工作创新一等奖,2020年5月,《工人日报》头版做了报道,国家发改委主办的《改革内参》《中国改革报》分别介绍了宝安建立量化指标体系评选工匠的做法。2021年6月和8月,广东工会信息、广东省推进产业工人队伍建设改革领导小组办公室工作简报分别向全省推广,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升给予批示肯定。

宝安建立量化指标体系评选工匠的做法,一是对全社会培育弘扬工匠精神,吸引更多年轻人加入产业工人队伍,壮大工人阶级队伍力量具有积极作用;二是技能人才获评工匠荣誉称号后,企业将工匠提升到重要岗位,给予一定的晋职加薪;三是为破解全国技能人才认定机制不健全问题提供了可复制推广的“宝安样板”;四是为宝安打造世界级先进制造业高地奠定了坚实的人才基础。④

□ 作者单位:深圳市宝安区总工会



机器人系统集成比赛项目 / 严栋梁 摄



时装技术比赛项目 / 严栋梁 摄

# 技能之光

2021年12月3日至6日,广东省第二届职业技能大赛(广州赛区)在穗圆满举行,60个比赛项目同时开赛,700余名技能工匠在各比赛项目中炫出“十八般武艺”。

人工智能训练师是今年新增的一个比赛项目,来自广州市机电技师学院的詹吉彬和何福辉获得项目金牌。/ 雷珍珍 摄

抹灰与隔墙系统比赛项目 / 严栋梁 摄



车身修理比赛项目 / 严栋梁 摄



花艺比赛项目 / 严栋梁 摄



冬至暖心饺 飘香进工地 / 孟庆虎 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