

廣東工運

2023.1

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

关注 P02

为高质量发展锻造高素质产业工人队伍

调研 P15

2022年珠海市职工精神文化权益状况调研报告

案例 P27

职工享受育儿假期间，待遇如何计发？



暖春

1月16日,由广东省总工会主办,广州市总工会、越秀区总工会承办的2023年“情暖劳动者”广东工会新春慰问现场活动在广州火车站广场举行。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席慰问活动并向广大劳动者致以亲切问候和新春祝福。省市总工会领导陈伟东、杜玲、唐航浩等向现场的网约配送员、环卫工人、建筑工人等职工代表送上新春慰问大礼包。/ 林景余 摄



广东省总工会春节期间面向广大职工群众开展了“**六大暖心服务**”，包括深入一线走访慰问、发放节日慰问礼包、保障职工劳动权益、开展“智贺新春 金兔送福”会员互动活动、“温暖春运 回家过年”返乡活动、开放服务阵地助力年味春节。全省各级工会累计投入**3.59亿元**，惠及职工群众**650余万人**。



1月大事

5日,省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升一行到珠海开展慰问活动,为劳模职工送去党和政府、工会组织的关怀问候及新春祝福。吕业升强调,希望各地工会把快递行业工联会建好、建实,多组织开展形式多样、内容丰富的关心关爱快递员活动,用实实在在的行动为快递员送温暖,让他们切实感受到社会的关爱和“家”的依靠。省总工会二级巡视员刘国斌,珠海市总工会主席黄锐,珠海市总工会党组书记、常务副主席唐尚洪等陪同慰问。



17日,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东一行到广药集团旗下广州白云山天心制药股份有限公司开展慰问活动,为劳模、一线留岗保供职工及新冠病毒抗疫志愿者代表送去党和政府、工会组织的关怀问候及新春祝福。陈伟东表示,在疫情最严重的时候,广药集团不仅克服自身困难做好药品生产保供,还积极组织志愿者支援疫情防控,其间涌现出许多感人的先进事迹。省总工会、广州市总工会有关负责人,广药集团相关领导参加了慰问活动。



19日,省总工会党组成员、副主席杜玲率队开展“情暖劳动者”广东工会新春慰问行动,为坚守工作岗位的粤菜师傅、餐饮服务员、家政清洁工、保安员送上新年礼包和新春祝福。“谢谢你们的坚守,让我们的生活更美好!”杜玲和他们亲切交谈,了解他们的生活、工作情况,感谢他们一直以来的辛勤付出,肯定和赞扬他们爱岗敬业,并祝大家度过一个美满幸福的春节。

1月之声

省十四届人大一次会议、省政协十三届一次会议已分别于1月12日至16日、1月10日至13日在广州召开。代表、委员们不负重托,认真履职,积极为广东实现高质量发展建有用之言、献务实之策。

“工友们最牵挂的是留守在老家的孩子,但他们自身教育水平不高,在外工作忙碌,忽略了对子女的教育。希望进一步加强全省专门学校建设、提升公安机关对涉罪未成年人教育帮扶措施。

——省人大代表,皇麦世家食品有限公司质量安全负责人、工会主席陈銮玉

“当前在产教融合和校企合作方面,更多的是学校向企业的人才流动和输出。建议在政策层面鼓励实施更加灵活的方式和更大力度的资助制度,让在职职工的继续教育和技能教育可以借助校企合作的通道得到加强。

——省人大代表、广东溢达纺织有限公司高明制衣厂针织综合生产部助理经理 周莹莹

“建议最大限度将新就业形态劳动者纳入到社会保障体系中。网约配送行业需明确行业主管部门,对网约配送行业进行常态化规范管理。同时,加大新就业形态劳动者的法律援助服务。

——省政协委员、东莞市新业态行业工会联合会专职副主席 曾香桂

“工业区内,企业与员工之间发生劳资争议的情形较为普遍,在没有法律专业人士普法释法的情况下,企业与员工对有关法律的理解易出现偏差;加上没有针对园区设立专门调解工作站,不利于员工与企业进行初期协商。建议在产业园区管理委员会主导下,由工会、法院部门,以及工会律师、司法法律援助律师联合设立劳动争议联合调解中心工作站。

——省政协委员,北京德和衡(广州)律师事务所律师、工会主席 胡芳军

“工会组织的劳动竞赛缺乏赛后的长期激励机制。可以将激励机制和职工最关心的问题比如子女入学问题挂钩。

——省政协委员,广汽本田汽车有限公司焊装管理科安监员叶世远

“目前学生拿到高级技工学校或技师学院毕业证后只能参加工作,个别学生想继续深造则‘无路可通’,因为技工学校或技师学院毕业证不是学历证,无法直接参加高等院校招生考试。建议建立技能人才学历提升通道。

——省政协委员、广州市技师学院教师 黄枫杰



目录

CONTENTS

《广东工运》

2023年第1期
总第390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 孙科琳

美 编 王 斌

校 对 张 苑

地 址 广州市东园横路5号

邮 编 510110

电 话 020-83846205

传 真 020-83865384

投稿邮箱 gdgy1720@163.com

美术制作 广州南印东园文化传播
有限公司

印 刷 广州市德佳彩色印刷
有限公司

印 数 2500本

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

印刷日期 2023年1月30日

01 开卷

01 奋楫争先,不负春光

02 关注·为高质量发展锻造高素质产业工人队伍

02 新形势下产业工人队伍建设改革面临的挑战与对策分析

06 共同富裕背景下工匠技术工人待遇提升面临的问题及路径探析

09 河源市产业工人队伍建设改革情况调查与政策建议

13 以产业工人培训基地为抓手,整合资源、形成合力

15 调研

15 2022年珠海市职工精神文化权益状况调查报告

19 江门职工幸福指数报告(2022年第三期)

24 实践

24 推进新就业形态劳动者工会工作走深走实的龙华探索

27 案例

27 职工享受育儿假期间,待遇如何计发?

28 镜头

28 年味浓,情意切

奋楫争先,不负春光

□ 《广东工运》编辑部

一年之计在于春,开局起势见精神。

1月28日,全省高质量发展大会隆重召开,吹响冲锋的号角。一时间,“高质量发展”的强音迅速传遍南粤大地,引发社会广泛关注,成为职工群众热议的高频词。

2023年,是全面贯彻落实党的二十大精神开局之年,是中国工会第十八次全国代表大会的召开之年,是广东省总工会成立七十周年,做好今年的各项工作意义重大。全省高质量发展大会在新年首个工作日召开,充分反映了省委、省政府抓高质量发展的决心和信心,更是向全省干部职工发出了在新的一年里铆足干劲、乘势而上、全身心投入到广东高质量发展伟大实践中去的动员令。“党有号召,工会有行动”是我们的优良传统,各级工会要把更多的心思放在提升工会自身建设和发展、服务广东中心工作的高质量上,努力打开工运事业发展的新天地。在推动高质量发展的大背景下,原有工作的思路、计划是否切合形势需要?工作机制是否需要改进完善?当前工会干部的素质能力、精神状态能否跟得上高质量发展的要求?县级工会加强年专项行动、新业态建会入会、产业工人队伍改革、职工职业技能竞赛等重点工作还有哪些不足和短板需要补强?有哪些优势可以发挥?有哪些经验值得推广?有哪些资源可以整合利用……都是值得我们深入思考和不断探索的。各级工会要勇挑重担,以“功成必定有我”的姿态积极投身到服务高质量发展的行动实践中,努力在高质量发展奋斗史上写下浓墨重彩的一笔。

春风催人,唯有力耕。乘着高质量发展的东风,《广东工运》也把新的一年确定为“质量提升年”。我们将从选题策划、栏目设置、稿件组织、版式设计等方面全面优化提高,守正出新,以期更好地服务省总中心工作,全方位展示高质量发展大潮中的广东工人运动新面貌、新举措、新成果。

击鼓催征日,奋楫争先时。新的一年,让我们坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入学习贯彻党的二十大精神,在省委和全总的坚强领导下,开好局、起好步,紧紧聚焦高质量发展主题主线、牢牢锚定高质量发展目标任务、找准找实服务高质量发展的工会路径,以科学务实的目标任务、担当有为的奋进姿态引领全省工运事业高质量发展。🌀

为高质量发展 锻造高素质产业工人队伍

高素质产业工人队伍既是进一步推进产业结构转型升级的必然要求,也是我省实现经济高质量发展的必要条件。持续提高工匠技术人才的职业技能、经济收入、社会地位,也为实现共同富裕提供着有力支撑。针对广东5年多来的产业工人队伍建设改革,我们积累了哪些成效与经验,面临着哪些问题与挑战,又有哪些对策和建议?让我们一同关注。

新形势下产业工人队伍建设改革 面临的挑战与对策分析

——基于广东的探索与实践

□ 王吉龙

产业工人队伍建设改革,是以习近平同志为核心的党中央着眼巩固党的执政基础、实施制造强国战略、全面提高产业工人队伍素质作出的重大决策部署。产改推进五年多来,广东坚持先行先试,坚持因地制宜,打造出一批具有广东特色的经验做法,推动改革取得阶段性成效。新时代新征程,推进产改面临新情况新问题新挑战。本文中,笔者尝试以2017年以来广东产改的实践与探索为基础,梳理改革成效与经验,分析问题与挑战,提出对策和建议,与大家讨论。

成效与经验

2017年以来,广东立足经济大省、制造业大省、产业工人大省实际,按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”总体思路,有力有序推动产改进程。着眼提高产业工人地位,制定实施两轮次党的基层组织建设三年行动计划,加大在产业工人中发展党员力度,2019年至2022年发展产业工人党员约3.9万名,年均增速32.4%,逐步提高产业工人在“两代表一委员”中的比例。着眼强化

产改政策保障,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政策措施400余项,为深化改革营造良好社会环境和政策条件。着眼提升产业工人技能素质,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,构筑起工匠人才聚集的高地。截至2022年,广东技能人才总量1762万,其中高技能人才593万、占比33.7%,位居全国前列。着眼完善产业工人服务保障机制,开展职工生活品质提升行动和“暖工行动”,实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程,累计培训811万人次,完善广东特色根治农民工欠薪制度体系,让改革发展成果更多更公平惠及产业工人。

梳理改革五年实践,提出改革经验若干。

一是坚持党的领导。坚持和加强党的全面领导,是把牢产改正确方向、有效推进产改的根本政治保证。只有把坚持党的领导贯穿改革全过程各方面,始终用党的创新理论武装产业工人,强化党对产业工人组织的组织覆盖和工作覆盖,才能切实引领广大产业工人听党话、跟党走,实现巩固党的执政基础这一产改的战略定位。

二是坚持融入大局。要发挥产改的最大效用、体现产改的最大价值,就必须始终把产改工作置于党和政府的工作大局下来谋划和推进。以广东为例,不管是建设粤港澳大湾区高水平人才高地,还是建设制造强省、科技创新强省,都将产改纳入其中统筹推进,充分发挥产改在锻造高素质劳动大军、塑造人力资源优势中的重要作用。

三是坚持系统思维。产改是一项系统工程,坚持系统观念、加强全局谋划、实现整体推进是改革取得实效的关键。以广东为例,在战略谋划层面,将产改纳入全面深化改革总体布局;在组织实施层面,形成党委领导、各方协同、上下贯通的工作格局;在具体工作层面,构建思想引领、建功立业和服务保障等工作体系,形成强大改革合力和协同效应。

四是坚持创新导向。改革需要创新,改革就是创新,推进产改归根到底是要以创新突破制约产业工人队伍发展的体制机制障碍。如广东借鉴德国“二元制”和新加坡“教学工厂”模式开展教学改革,首创技工院校“校企双制”办学模式,全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”做法,有力破解产教脱节的现实问题。

五是坚持典型带动。典型是最鲜活的教材、最直观的导向,抓典型树典型是促进产改的重要方法。广东高度重视发挥产改典型的示范引领作用,打造深圳劳资纠纷试验区建设“三个一批”模式、职工教育“广州模式”、产业工人文化服务“佛山经验”、广州石化工会“解决小诉求凝聚大力量”工作机制等一批典型,引领带动全省改革。

问题和挑战

进入新发展阶段,深化产改面临新的挑战。从国际上看,世纪疫情冲击下,百年变局加速演进,外部环境不确定不稳定因素明显增多。当前,全球产业发展正经历深刻变革,互联网产业化、工业智能化蓬勃发展,欧美发达国家逐渐意识到实体经济“空心化”的危害,纷纷提出“再工业化”战略,引发了资本、人才和技术等生产要素在全球范围内重新配置,以市场、资本和新兴制造业为重点的国际产业竞争日趋激烈,对未来产业发展和产业工人队伍建设提出了新的课题。从国内来看,我国经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力,实体经济特别是制造业困难增大,产业链条存在短板,关键核心技术受制于人等瓶颈亟待突破。《中国制造2025》提出了“推动中国到2025年基本实现工业化,迈入制造强国行列”的目标,对新时代产业工人的素质能力提出了更高要求。但目前,我国技能劳动者占就业人口总量的比重仅为26%,高技能人才占技能人才总量的比重为28%,与发达国家相比仍然存在较大差距。从产业工人队伍自身来看,一方面,队伍结构发生深刻变化,“80后”“90后”成为产业工人的主体,以高学历高职称高收入为特征的“三高”群体和在新技术新业态新模式就业的“三新”群体并存,他们在收入分配、利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现多样化、差异化的新特征;另一方面,产业工人在地位体现、权益实现、素质提升、职业发展、队伍稳定等方面还存在诸多现实难题。

下面,笔者结合近年来广东产业工人队伍建设调研情况,提出新形势下深化产改面临的具体问题。

(一)主人翁意识有所淡化。调研显示,有的一线产业工人认为“自己从事的工作也没什么技术含量,自己也没什么学历,只能做这个工作,也只能有这样的待遇和地位”,甚至有受访制造业工人表示,不愿意让亲戚朋友知道自己在工厂上班,内心深处

缺乏对工人身份的认同感和职业自豪感,更谈不上体现主人翁意识,上世纪五六十年代的“工人老大哥”的自豪感一去不复返。另外,有受访产业工人表示,近年来,随着企业自动化水平不断提高,机器替代了不少人工的岗位,也不需要我们这些手艺了。产业工人对于工人角色消失的担忧以及对自身职业认同感、社会认可度下降等因素加剧了主人翁意识的淡化。

(二)收入水平相对偏低。调研显示,产业工人收入虽逐年上升,但目前仍处于低位,明显低于新就业形态劳动者平均水平,高级技师的收入也仅相当于甚至低于同企业中层管理人员或工程师水平。以广州为例,广州市总工会发布的《2022年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》显示,广州大部分外卖从业人员的薪酬达到10万元以上的水平,大部分快递从业人员的年薪达到9万元以上水平,相比之下,制造业中,一般操作/服务人员薪酬水平较低,平均年薪不到5万元,中级专业技术人员年薪不到8万元,只有达到高级专业技术人员年薪才能超过10万元。调研显示,超过8成的产业工人表示生活压力很大,其中,收入低是主要的生活压力来源。

(三)技能形成体系不够健全。一方面,职业教育发展面临诸多瓶颈。资源投放严重不足,职业院校的办学条件、师资配备普遍低于普通学校,多地将其放在中招、高招最后批次录取;职业院校的专业设置“重第三产业轻第二产业”,制造业企业越来越难招到合适的专业人才;另外,教育培训管理政出多门、技能证书泛滥社会信用贬值、劳务中介机构“垄断”职业院校毕业生就业渠道等问题也十分突出,严重制约了职业教育的发展。另一方面,企业未能发挥技能人才培养的主体作用。技术工人的培养周期长、流动性较大,企业自主培养的成本较高,大大降低了企业参与技能形成的积极性,调研显示,大部分企业对技能人才重使用、轻培养,对技术工人大都采用上岗培训、社会招聘等方式培养,难以建立稳定的技工队伍。另外,不少企业落实职工培训政策不到位,培训制度不健全,不能足额提取职工教育培训经费。

(四)职业发展面临困境。一方面,产业工人的职业晋升通道不够通畅。调研显示,产业工人和干部仍存在身份鸿沟,在多数公有制企业中,干部和工人的身份界限尚未从制度上打破,工人向上晋升空

间少。在非公企业,技术工人晋升管理岗位的现象已经比较普遍,但部分企业的资深技工因学历不高无法提升技能等级,在工资待遇、职位晋升等方面受到限制。另一方面,技能人才就业和流动存在体制机制障碍。职业院校毕业生在择业、升学、报考公务员等方面存在诸多政策限制,总体就业质量相对不高。另外,国家技能等级标准不能完全适应所有企业需求,行业技能等级认证体系也不完善,技能人才跨企流动受到限制。

(五)服务保障有待加强。一是劳动权益保障不够全面。调研显示,相当一部分产业工人承担着劳动强度大、工作环境艰苦的工作,特别是有相当比例的农民工在收入低、工作环境差、福利保障不足的“次属劳动力市场”就业,个别企业仍存在安全生产和卫生条件不符合国家标准等情形,职工因工伤亡和患职业病案例时有发生。二是精神文化权益实现不够充分。当前,产业工人特别是青年产业工人对于精神文化生活的要求更高。有受访产业工人表示,工厂工作单调乏味,工厂、食堂、宿舍“三点一线”的生活非常无趣。调研显示,产业工人精神文化阵地不够健全,企业文化活动创新不足、平台载体单一,大量产业工人特别是农民工游离于政府公共文化服务体系之外,部分产业工人存在一定的心理健康问题。三是社会公共服务难以享受。由于户籍等因素限制,产业工人尤其是外来务工人员,在社保、医疗、住房、子女教育、赡养老人、发展机会等各方面都受到限制,无法真正融入城市的问题仍未完全破解。

(六)队伍稳定和发展壮大面临挑战。一方面,新就业形态发展带来“分流”效应。近年来,互联网平台企业快速扩张、不断分流劳动力,制造业工人流向新就业形态的现象更加普遍。《中国共享经济发展报告(2021)》显示,滴滴平台上大约20.4%的专职司机是下岗、失业人员,41.1%来自制造业;疫情期间加入美团平台的骑手中,35.2%的骑手曾是工厂工人。2022年全国“两会”期间,有人大代表表示,当下不少年轻人选择送外卖、送快递,不愿进工厂当产业工人,“制造业招工难、留人难”已成常态。调研显示,相比于传统制造业企业或工厂,新就业形态具有劳动收入更高、工资结算方式更灵活、工作自由度更高、技能要求更低、工作环境更开放舒适、自我价值认同感更强等多方面优势,形成了对制造业工人的强大吸引力,对产业工人队伍稳定造成一定影响。

另一方面，“机器换人”产生“挤出效应”。近年来，随着制造业转型升级，自动化技术广泛应用到企业生产中，重塑了企业岗位结构，减少了对重复性、程序性普通工人岗位的需求，催生所谓“机器换人”，产生了对产业工人的“挤出效应”，对产业工人就业权益和队伍发展壮大产生了一定程度的影响。

(七)良好社会氛围还未形成。一方面，对产改的宣传还不够到位。受访的一线产业工人表示，全社会对实体经济、制造业以及产业工人的关注还不够多，对于产业工人的宣传报道一般集中在“五·一”劳动节、“大国工匠”评选颁奖等时间节点，日常的宣传报道中很少看到产业工人的身影，运用新媒体手段宣传还不够。另一方面，正确的劳动价值观念、就业观念未能得到充分宣扬。对职业教育、技能成才、技能报国等政策宣传宣讲力度还不够，社会对职业教育和职业院校学生有一定程度的偏见。调研显示，不少青年劳动者缺少吃苦耐劳精神，不愿意从事技能劳动，对劳模精神、劳动精神、工匠精神的认识体会践行还不够到位。

对策建议

当前和今后一个时期，产改将进入攻坚期、深水区，能否遵循问题导向、打破制约瓶颈、触及深层次体制机制障碍，将直接决定产改向纵深推进的力度、深度和效度。这就要求我们必须主动应对新形势新挑战，冲破思想观念束缚，善于总结运用经验，突出抓好重点任务，推动改革取得更大突破。

一是提升制度效能。加大产改政策落实力度，加强对已实施政策的效果评估，并根据新情况新问题及时修订完善。加强政策集成，推动产改政策与宏观政策、产业政策、就业政策、社会政策的协同联动，争取政策组合的最优效果。坚持产业工人队伍建设与第二、三产业发展同步规划，理顺制造业、新就业形态等劳动力要素供给体系机制，在有序推进平台就业与制造业就业中持续稳固壮大产业工人队伍。

二是加强思想引领。引导产业工人从国家发生的历史性变革、城市日新月异的变化、自己所得实惠中，增进对中国特色社会主义的政治、思想、情感认同，坚定不移听党话、跟党走。创新思想政治方法，

突出做好非公企业、新就业形态等重点领域和青年工人、农民工等重点群体工作。坚持党建和产改整体布局、协同推进，在产业工人集中的园区、企业普遍建立党组织，实现对产业工人群体的有效覆盖。

三是提高技能素质。加快构建现代职业教育体系，全面推行现代学徒制、订单培养等“双精准”人才培养模式，加强各学段普通教育与职业教育渗透融通。建立产业工人终身学习机制，深化技能竞赛、“求学圆梦”行动等活动，强化工匠学院、技师学院和劳模工匠创新工作室建设。健全职业教育资金保障机制，构建政府、企业、社会多元投入格局，落实好职工教育经费税前扣除等政策。

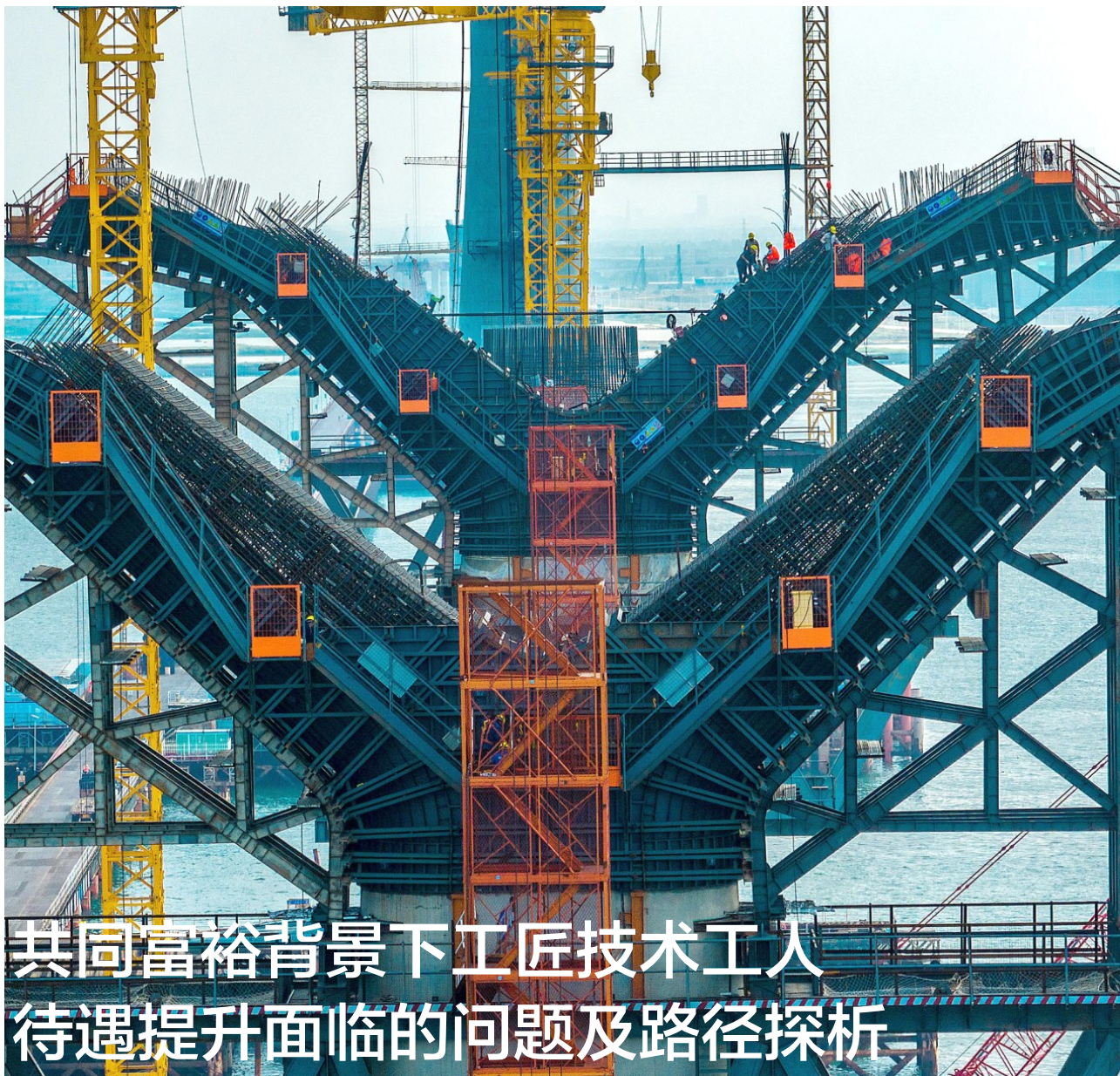
四是优化服务保障。推动企业建立以技能为导向的薪酬分配制度，实施协议工资、技术创新成果入股、股权期权激励等激励办法。健全党政主导的维权服务机制，充分发挥工会、企业等作用，保障产业工人劳动报酬、休息休假、安全卫生等权利，强化情绪疏导和人文关怀，维护产业工人队伍稳定。推动建立全覆盖可持续的社会保障体系，实施更多向产业工人群体倾斜的实事服务项目，扩大住房、交通、文化、教育、医疗等城市公共服务对外来务工人员的覆盖面。

五是畅通发展通道。健全产业工人发展制度，吸纳更多优秀产业工人参与社会公共事务管理。把产业工人纳入党委政府人才队伍建设规划，在重点人才工程、重大科技奖项中专列产业人才项目。完善落实“新八级工”职业技能等级序列，健全行业技能等级认定体制，鼓励企业与高校搭建技能等级“双认证”聘任体系。完善公共就业服务体系，大力发展人力资源服务业，引导产业工人合理流动和优化配置。

六是营造良好氛围。加强对新生代产业工人教育引导，把劳模精神、劳动精神、工匠精神和产改理论政策融入劳动教育体系和企业文化，推动劳模工匠进校园等活动向职业院校延伸。进一步加大产业工人在劳模等荣誉评选表彰中的比重。依托主流媒体、企业文化平台，广泛宣传产业工人的劳动创造和突出贡献，在全社会树立尊重劳动、崇尚技能、争当高技能人才的价值导向和政策导向。①

作者单位：广东省总工会研究室

奋战在建设一线的产业工人 / 冯珠仔 摄



共同富裕背景下工匠技术工人 待遇提升面临的问题及路径探析

□ 王贵军

工匠技术人才是人才队伍的重要组成部分,是各行各业产业大军的优秀代表,是支撑中国制造、中国创造的重要力量。在国家着力推进共同富裕的大背景下,大力推进工匠技术人才队伍建设,建立健全符合时代发展要求的职业技能等级制度,提高工匠技术工人经济收入和社会地位,积极推动劳动者实

现技能致富就显得更具时代意义和现实意义。

待遇偏低是影响 工匠技术工人队伍建设的重要问题

经济待遇是劳动者通过合法劳动获取的工资、

在上世纪六七十年代,技术工人的收入待遇是非常可观的,一个工人可以养活一大家子人,随着技术等级的提升,收入会相应显著增加,这都促使技术工人积极主动提升自身职业技能。而当前收入待遇不景气,使得技术工人普遍对工作前景不是很看好,投入到提高技能的精力就相应不足。

福利、奖金等,是个人收入的主要来源渠道。当前,广大工匠技术人才工资水平不高且增长较为缓慢是公认的事实。根据国家统计局发布的2021年规模以上企业就业人员年平均工资情况,制造业专业技术人员年平均工资为117611元,而中层以上管理人员为167097元,两者存在明显差距。较低的待遇不仅影响劳动者生活质量,也给当前技术人才队伍建设带来一系列较为严峻的问题。

一是造成技术工人流失。随着平台经济的快速发展,现在越来越多的年轻人,情愿去从事快递员、网约车司机等新就业形态领域工作,也不愿意进工厂一线,虽然新业态工作也较为辛苦,但是收入有时却高过工厂一线,上班时间也较为自由,没有太多的规则约束。广东省总工会在2021年的一项调研显示,48.15%的受访人员在进入新就业形态领域前都有过在工厂流水线或制造业企业工作的经历。这势必会造成技术工人的流失。

二是不利于劳动者职业技能的提高。在上世纪六七十年代,技术工人的收入待遇是非常可观的,一个工人可以养活一大家子人,随着技术等级的提升,收入会相应显著增加,这都促使技术工人积极主动提升自身职业技能。而当前收入待遇不景气,使得技术工人普遍对工作前景不是很看好,投入到提高技能的精力就相应不足。调查数据显示,60.5%的初级工、60%的中级工以及69.2%的高级工在最近五年都没有自费(不是由单位组织的)参加过进修或培训。

三是不利于弘扬新时代工匠精神。工匠精神是营造良好社会风气的重要途径,工匠精神的弘扬有助于尊重知识、尊重劳动、尊重创新的社会风气的养成。现阶段,社会普遍不看好产业工人,一个重要原因就是产业工人的收入太低,经济待遇低导致社会地位低。央视热播纪录片《大国工匠》引发了人们对技术工人攻坚克难、精益求精履职信念的崇高敬意,但工匠大师们偏低的工资待遇也在社会

上引起强烈反响,这显然不利于在全社会营造崇尚工匠精神的氛围。

工匠技术工人待遇偏低的原因分析

一是国内高端制造业发展不足,产业亟待升级。中国制造业是伴随着全球经济上升周期和本土消费扩张而崛起的,虽然在规模上占据优势,但是科技化程度较低,缺少自主创新能力,大都在产业链低端,从事低附加值生产,更高的企业利润缺乏支撑,因而限制了企业向技术工人支付更高工资的能力。智联招聘2022年5月份发布的《高技术制造业人才需求与发展环境报告》显示,高技术制造业的平均薪酬为9935元/月,而国家统计局发布的数据显示,2021年制造业生产制造及有关人员年平均工资为68024元,两者相差甚大。

二是收入分配制度尚不完善,劳动收入分配占比较低。根据历年《中国统计年鉴》数据,劳动者报酬占比从2000年的53.37%下降到2011年的47.49%,以后又有所回升,至2019年达到52.27%,不过其间仍有7年低于50%。在实践中,一些企业还存在资本收入侵蚀劳动报酬的现象,企业故意压低和拖欠劳动者工资,个别企业还错把最低工资标准当作实际工资基准或者按照略高于最低工资标准的水平发放工资,长期维持技术工人低工资水平。一些地区企业生产一线劳动工人的工资水平低于当地社会平均工资,企业平均工资增长速度长期低于利税增长速度。

三是技术工人上升空间有限,发展通道不畅。在我国企业尤其是国有企业,管理人员与技术工人有着明显的身份界限,技术工人和管理人员待遇相差较大,技术工人横向转岗通道狭窄,很难跻身中高层管理。虽然部分企业设立了管理、科研、技能人才三组晋升通道,但学历关仍是技术工人难以逾越的门槛。在职称评审上,不少地方试图突破一线

在再分配中,以工薪阶层为主的中等收入群体负担较重,而对高收入者影响较大的资本利所得征税偏少。

技术工人参评专业技术职称的瓶颈,但相关政策在部分企业难以落地落实,相关部门也缺乏对政策执行的监管和评估,高技能人才职称评审依然面临困难。

促进工匠技术工人收入提高的路径探析

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。中等收入群体是维护社会和谐稳定的中坚力量,是推动经济高质量发展的人力资本基础。习近平总书记深刻指出:“技术工人也是中等收入群体的重要组成部分,要加大技能人才培养力度,提高技术工人工资待遇,吸引更多高素质人才加入技术工人队伍。”在新发展阶段,我们要在坚持促进经济高质量发展基础上,不断改进初次分配,完善相关技能人才评价制度,使技术工人更合理分享社会财富,进一步促进现代化和共同富裕。

一是加快制造业科技创新和产业升级。高端制造是经济高质量发展的重要支撑,也是技术工人收入提高的重要基础。当前,我国制造业发展的国内外环境日趋复杂,面临着发达国家和发展中经济体双重挤压,同时还存在供需结构不平衡等问题。这就要我们加大投入力度,稳定制造业比重,夯实向高端迈进的动力和基础,实施关键核心技术和产品攻关工程,着力突破“卡脖子”技术。推进产业结构优化升级,以智能制造为主攻方向,推进产业数字化和数字产业化,推动制造业走向数字化、网络化、智能化。通过产业升级与经济结构优化为工匠技术人才提供更多的高薪就业岗位,促使高级“蓝领”队伍不断壮大。

二是提高劳动报酬在初次分配中的比重。在市场经济中,资本追求利益最大化,企业的收入为资本所有者和高管控制,减少劳动者工资就意味着增加利润,从而增加企业资本所有者和管理者收入,这也是企业千方百计减少劳动者收入的内在动

因。对此,政府要用好相关政策手段促进劳动者收入提高。要积极发挥最低工资制度作用。最低工资标准对于调整劳动力市场中资本与劳动的分配比例,平衡企业与劳动者的要价能力,缩小社会收入水平差异具有重要意义。国内外研究也表明,最低工资制度会使一些低技术岗位得到淘汰,低技术工人的工资得到提高,从而减少收入差距。因此,政府相关部门要及时合理提高最低工资标准,同时将监管政策落实到位,保障技术工人从中受益。要深化个税改革。在再分配中,以工薪阶层为主的中等收入群体负担较重,而对高收入者影响较大的资本利所得征税偏少。相关部门要深化税收改革,分地区分群体灵活调整免征额,完善专项附加扣除体系和扣除范围,充分发挥税收调节收入分配的作用,增强技术工人改革获得感。

三是畅通技术工人职业发展通道。发挥政府、用人单位、社会组织等多元主体作用,改革完善技能人才评价制度,根据专业技术人才的职业特点、成长规律,合理设置基层专业技术人才评价指标,注重技能水平和工作实绩考核。认真执行《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,畅通技能人才职业发展通道,健全从入门到精通、从学徒到大师的多维度、阶梯式人才培养评价体系,让技能劳动者有更大的职业发展空间,更多的发展路径。积极鼓励企业建立技术工人职业晋升多渠道机制,推动技术工人在管理、专业技术、职业技能三者之间横向发展流通。

四是积极发挥工会在工资集体协商中的作用。工资集体协商制度,是贯彻落实党和国家收入分配政策、提高劳动者收入水平的具体措施,是完善企业工资分配机制的重要举措。普通劳动者在企业处于弱势,通过工资集体协商制度有助于帮助他们增加工资收入。要统筹把握企业生产经营状况和行业特点,建立技术工人工资正常增长和调整机制,扎实做好指导协商工资专项集体合同工作,根据工资调控政策,适时调整变动劳动者工资,防止协议工资标准常年不动。要加强协调劳动关系三方成员单位联系沟通,深入企业指导帮助开展工资集体协商工作,及时了解和掌握工匠技术工人对工资分配方面的意见和建议,最大程度维护工匠技术工人合法权益。④

河源市产业工人队伍建设改革 情况调查与政策建议

□ 钟伟峰

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度工人阶级,十分关心产业工人队伍建设改革。2017年2月6日,习近平总书记主持召开中央全面深化改革领导小组第三十二次会议审议通过《新时期产业工人队伍建设改革方案》。2022年4月,习近平总书记在致首届大国工匠创新交流大会贺信中强调,“各级党委和政府要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。”

习近平总书记对产业工人队伍建设改革高度重视,亲自谋划、亲自部署、亲自推动。产业工人队伍建设改革自启动以来,河源市组织推进有力、政策举措管用、工作成效明显,得到省市有关领导的充分肯定。

为推进改革走深走实,河源市总工会成立专题调研组,深入企业一线和职工,采取座谈、调研、发放调查问卷、查阅资料等方式,初步掌握了我市产业工人队伍建设改革情况,并客观分析了存在的问题,提出解决对策。

产业工人建设改革现状

(一)思想政治表现较好

近年来,全市各级工会把加强职工思想政治引领作为首要任务,深入开展理想信念教育、职业精神和职业素养教育、法治教育,引领广大产业工人听党话、跟党走。2021年以来,产业工人队伍建设改革有关单位通过粤工惠·河源号、河源市总工会微信公众号等平台推送学习宣传习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述和致首届大国工匠创新交流大会贺信精神等信息116期272条次,深入开展“中国梦·劳动美”“强国复兴有我”“劳动创造幸福”等主题教育,组

织开展河源市最美新时代工人故事分享会、“致敬劳模·致敬劳动者”全城亮灯展播、“喜迎二十大·建功新时代”河源市第三届职工摄影大赛等活动689场。广大产业工人在参加教育活动中,不断增进对习近平新时代中国特色社会主义思想的政治认同、思想认同、理论认同和情感认同,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。近年来,劳动领域未发生政治安全事件,未发生大规模上访上訴事件,产业工人思想状况总体健康稳定,政治表现总体良好。

(二)队伍人数基本稳定

一是制造业从业人数略有下降。根据《河源统计年鉴》披露,2020年,我市全社会从业人数143.25万人,其中产业工人数量近30万人,占比20.94%。2016-2020年,制造业人数分别为20.46万、20.83万、19.32万、18.11万、17.06万,同比2016年,2020年制造业从业人数下降3.4万人。

二是新就业形态劳动者大幅增加。近年来,随着新产业、新业态、新模式“三新”蓬勃兴起,我市货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者大幅增加,成为产业工人的重要力量。据统计,目前,全市新就业形态劳动者约3万人。其中,快递员约5000人,外卖配送员约1.5万人,货车司机约5000人,网约车司机约5000人。

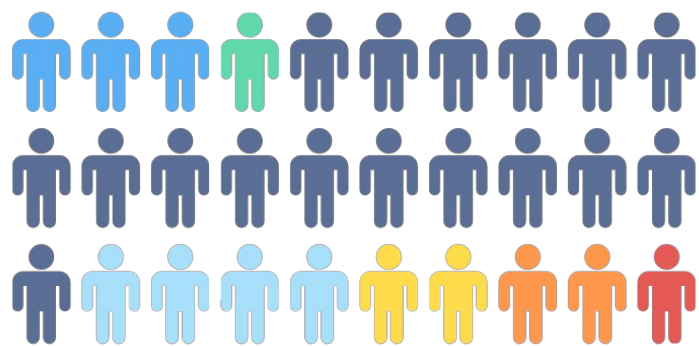
(三)技术技能不断提升

一是职业教育高质量发展。市委市政府高度重视职业教育工作,通过优化职校布局、优化专业设置、鼓励社会力量办学、产教融合等方式,加强全市16所中职院校建设,每年培养学生约2万人,为产业工人队伍提供源源不断有生力量。

二是学历提升途径多样。产业工人可通过自考、成人高考、远程教育、电大等途径提升学历。市

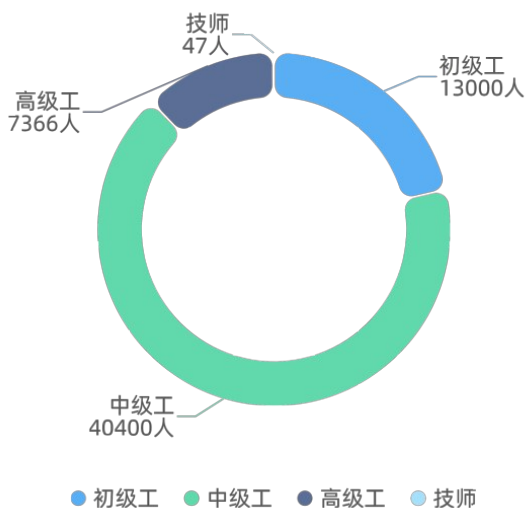
2020年全市各行业产业工人数量

单位：万人



● 农场、林场 ● 采矿业 ● 制造业 ● 建筑业
● 电力、燃气及水生产和供应业 ● 交通运输、仓储及邮政业
● 信息传输、软件和信息技术服务业

2016-2020年全市职业资格获证人数达6.08万



总工会“求学圆梦”活动和团市委“圆梦计划”，每年资助500名产业工人提升学历。

三是职业技能培训力度大。市政府出台《河源市“广东技工”工程实施方案》《河源市客家菜师傅工程实施方案》等文件，推进“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程深入实施，每年培训3.5万人。市政府办公室转发广东省人民政府办公厅关于印发广东省职业技能提升行动实施方案(2019-2021)的通知，大力实施新生代产业工人培养工程等十大职

业技能提升工程，2019-2021年，推动全市开展各类补贴性职业技能培训5万人次。各级劳动和技能竞赛广泛持久深入开展，每年以赛代训5000人。各省市劳模和工匠人才创新工作室积极开展“传帮带”活动，每年以师带徒5000人。各有关企业结合自身发展需求，开展形式多样的适岗培训、技能培训、安全培训，促进产业工人职业技能不断提高。

四是职业技能等级认定方便高效。深入开展技能人才评价改革，依托中职院校、备案企业和社会培训评价组织，每年开展职业技能等级认定1万人。2016-2021年，全市职业资格获证人数6.08万人，其中初级工1.3万人，中级工4.04万人，高级工7366人，技师47人。

五是高技能人才队伍进一步壮大。市委市政府出台了教育、医疗、科技、农业等领域人才引育若干措施，引进和培育了一批高层次人才队伍。

(四)建功立业热情高涨

一是积极参加劳动和技能竞赛。广大产业工人充分焕发新时代主人翁精神，积极参加各级各类劳动和技能竞赛，在竞赛中展现自我、切磋技艺、促进发展。据统计，近五年来，全市各级工会组织劳动和技能竞赛800多场，参赛企业1.6万多家，参赛职工3万多人，产生河源市金牌工人114人、河源市岗位技术能手262人。

二是积极开展创新创效。市政府出台《河源市制造业数字化转型实施方案及若干政策措施》《河源市进一步促进科技创新若干政策措施》等文件，每年安排财政资金6000万元用于促进制造业数字化转型和科技创新。各级工会高度重视和发挥劳模工匠示范引领作用，创建省劳模和工匠人才创新工作室14家、市劳模和工匠人才创新工作室67家、市劳模创新创业示范基地4家，推动创造就业岗位1200多个、经济效益8亿多元。广大产业工人立足岗位，围绕提质增效、节能降碳，广泛开展“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”“五小”等群众性技术创新活动，形成了一批创新成果，为我市高质量发展注入源源动力。

(五)地位待遇有所提高

一是主人翁地位进一步彰显。广大产业工人参政议政热情高涨，党的二十大代表中，我市产业工人1人，新一届全国和省人大代表中，我市产业工人2人，省第十三次党代会代表中，我市产业工人2人，市第八次党代会代表中，产业工人11人，比上届提高10个

百分点,市第八届人代会代表中,产业工人18人,比上届提高0.5个百分点。27名产业工人兼职市县(区)总工会副主席、团委副书记、妇联副主席。

二是民主权利进一步保障。市总工会印发《2019-2023年河源市企业民主管理工作规划》,各级工会深化企业民主管理工作,督促企业进行民主建会、民主换届,大力推进厂务公开、会务公开,推动建立多层次劳资协调机制。广大产业工人通过职工(代表)大会、工会(代表)大会、职工董事参事等民主管理制度,广泛参与涉及切身利益重大事项,知情权、参与权、表达权、监督权得到进一步保障。

三是经济待遇不断提高。政府上调最低工资标准,从1410元/月提高至1620元/月;鼓励引导企业建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的技能导向激励机制,在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才,推动多劳多得、技高者多得。各企业根据自身发展情况,普遍建立正常工资增长机制,2016-2020年,产业工人年平均工资从5.7万元增长到7.2万元,增长率26.32%。

四是生活品质不断提升。各级工会常态化开展春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖“四送”活动,今年以来发放帮扶金652.18万元,帮扶产业工人2.48万人;大力推广职工互助保障计划,今年参保职工超过10万人,理赔6121人、金额725.29万元,有效减轻职工医疗负担;大力加强职工服务阵地建设,今年新建县级工人文化宫1个、户外劳动者工会爱心驿站11家、司机之家9家、爱心妈妈小屋10家、省模范职工书屋3家;充分发挥市工人文化宫作用,举办舞蹈、书画、健身、武术、音乐、球类等公益文体培训班118班次、爱心托管班10期,普惠产业工人3875人次;关心关爱技术工人,今年以来,组织6批180人参加疗休养,产业工人的获得感、幸福感、安全感不断提高。

产业工人队伍建设改革存在问题

(一)年龄结构不够合理

74%产业工人中年龄在35周岁及以上,新生代农民工占比偏少。究其原因,主要是我市工资福利待遇较低,进城务工人员户籍、教育、子女上学、就业、医疗、养老、保障性住房等方面还存在亟待解决的问题。据第七次全国人口普查,过去10年,我市人口流失近10万人,其中,大部分为到广州、深圳、

东莞等珠三角城市务工的新生代农民工。

(二)整体素质依旧偏低

54.2%产业工人学历在高中及以下,有继续提升学历意向的产业工人仅占31.2%。86.5%产业工人技能等级在初级及以下,79.3%无技能等级。高技能人才、行业带头人短缺,也在一定程度上影响了传统产业的转型升级和新型产业培育。据统计,我市高学历高职技能人才占全市从业人员总量比率仅为9.79%。

(三)职业发展空间受限

一是晋升难。按照现有职业技能标准划分,产业工人晋升主要是初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等五级等级体系,由于要求产业工人必须具有较长的工作年限才能晋级,且晋升条件比较苛刻,因此通过提升技术获得晋升的机会有限。

二是跨界难。89.1%产业工人是中层管理以下人员,现实中不少企业技术技能认定与职位晋升不挂钩,干部和工人的身份界限尚未从制度上打破,产业工人向上晋升空间小,工人即使技能水平再高,也很难跻身管理层或者技术人员行列,出现所谓“天花板”现象。

三是流动难。产业工人在跨地区跨行业地正常流动时,仍然面临户籍、医疗、子女入学等方面障碍,合理流动受限制,既降低了人力资源的配置效率,也强化了结构性就业难。

四是出彩难。产业工人与企业管理层、技术人员相比,获取和占有资源有限,缺少相应的激励和保障机制,也缺少展现自我价值的平台,人生出彩的机会相对偏少。

(四)工资待遇整体偏低

54.9%产业工人每月工资收入在5000元及以下,工资收入中约有30%是加班补助收入。收入渠道也比较单一,主要是计时或计件工资,技术要素参与收入分配机制尚未普遍形成。

(五)企业主体作用发挥不够

产业工人队伍建设改革的推进主体是企业,但企业思想顾虑较多,担心改革影响生产发展,对推进改革的内生动力不强。

产业工人队伍建设改革政策建议

(一)大力促进就业创业

就业是民生之本,创业是就业之源。要从全局

的高度重视就业问题,把就业工作摆到突出位置,坚持就业优先战略和积极就业政策,推动实现更加充分、更高质量的就业。

一要着眼于“留”。强化校企合作,鼓励企业根据发展需求,与中职院校开展订单式人才培养,引导毕业生留在河源就业创业。要大力推动广东技术师范学院在我市开展四年制本科教学,继续推动其他高校在我市设立分校区。

二要着眼于“吸”。常态化举办“春风行动”等线上线下招聘会,加大宣传力度,做好服务保障,鼓励吸引产业工人本地就业、外出务工人员返乡就业。

三要着眼于“服”。扎实做好高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业工作,推进实施就业创业十大行动,落实创业资助、职业技能提升补助、租金补贴等政策,推动新生代农民工在河源就业创业。

(二)构建技能形成体系

一要大力发展职业教育。坚持面向市场、服务发展、促进就业的办学方向,加强我市16所中职院校建设,切实发挥技能人才培养主阵地作用。坚持产教融合,校企合作、工学结合、知行合一,创新各层次各类型职业教育模式,紧跟产业变革和市场需求,优化专业设置、健全教学标准、更新课程内容,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。

二是大力加强职业技能培训。建立健全市场化、社会化、多元化的职业技能培训机制,以深入实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程为重要抓手,推动各级劳模和工匠人才创新工作室、劳模创新创业示范基地传播工匠精神、传承技术技能,强化和落实企业培养产业工人的主体责任,引导企业结合生产经营和技术创新需要,制定本单位技术工人培养规划和培训制度,培训一大批适合产业发展和岗位需要的高素质专业化产业工人。

三是大力推进职业技能等级认定。贯彻落实人力资源和社会保障部《关于改革完善技能人才评价制度的意见》,推进全市技工院校、中职院校参与职业技能等级认定全覆盖、全部专业全覆盖,鼓励支持我市龙头企业、行业代表企业、广泛用工企业参与职业技能等级认定工作,稳步推进社会培训评价组织职业技能认定工作,引导广大产业工人积极参加职业技能认定。

四是壮大高技能人才队伍。要聚焦“五大产业”,继续加大高技能人才引育力度,加快高技能人

才专业市场建设,孵化拔尖技能人才,培育更多“大国工匠”。

(三)建立健全技能导向激励机制

一是不断提高技能人才待遇水平。引导企业建立健全符合技术工人特点的分配制度、正常的工资增长机制和长效激励机制,在关键岗位、关键工序培养使用高技能人才,让多劳者多得、技高者多得。

二是加大对产业工人创新创效的扶持力度。要继续加大财政投入,引导制造业数字化转型,促进科技创新,发挥财政资金杠杆作用。要继续加大劳模和工匠人才创新工作室、劳模创新创业示范基地、技能大师工作室建设力度,深化“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”五小群众性技术创新活动,为产业工人展示自我、实现价值创造条件。

(四)发挥企业主体作用

推进产业工人队伍建设改革是一项系统工程,发挥企业主体作用是其中的关键环节。

一要加大宣传引导力度,提高企业的思想认识。要创新形式和载体,大力宣传习近平总书记对工人阶级和产业工人的关心厚爱,宣传产业工人队伍建设改革的重大意义和五年来取得的巨大成就、宝贵经验,加强对产业工人队伍建设改革政策举措的阐释,在全市营造关心、支持、推动改革的良好氛围。要引导企业进一步提高政治站位,充分认识推进产业工人队伍建设改革是企业高质量发展的迫切需要,企业是改革的执行者,也是改革的受益者,切实增强改革的思想自觉、政治自觉和行动自觉。

二要坚持分类指导,激发企业的内生动力。要深入了解我市企业在推进产业工人队伍建设改革中的实际状况,充分考虑企业所在地域、行业、规模、所有制等因素,对不同类型企业推进改革工作进行分类指导,确保改革取得实效。

三要发挥各级工会作用,推动各项政策举措在企业落地落实。各级工会要认真履行牵头抓总职责,把推动产业工人队伍建设改革政策举措在企业落地落实放在突出位置来抓,结合全总、省总部署的“县级工会加强年”专项行动,建立挂钩联系服务县区和企业机制,直接联系指导推进企业改革工作。要及时总结改革推进过程中的先进典型、经验成效,注重典型引路,扎实推进试点工作。④

2022年9月1日,湛江市首家产业工人培训基地正式启用。图为参加培训的工人在该中心体验场景模拟设施。/ 资料图片



以产业工人培训基地为抓手， 整合资源、形成合力

——推进产改的湛江探索

□ 王伟

产业工人队伍建设改革开展以来,湛江市总工会紧紧围绕“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体思路。在省总工会的统一部署下,依靠市委市政府的坚强领导,不断深化我市的产改工作。目前我市正在全力建设省域副中心城市,加快打造现代化沿海经济带重要发展极。我市广大职工积极投身“三化三大”建设中,迫切需要一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。然而,湛江市的产业工人队伍中的高级技术工人比例偏低,各类高精尖专家人才不足且分散,各企事业单位各自配置培训的设施设备不均衡不完善,导致我市产业工人队伍现状不能满足新形势下的新要求。为解决产改中存在的这些难题,湛江市总工会创新体制机制,牵头成立湛江市产

业工人培训基地,将我市人才、资源充分整合形成合力,取得了良好成效。

产业工人队伍建设改革试点不断深化

自产改工作开展以来,我市有力有序稳步推进产业工人队伍建设,由市委、市政府统一领导,市总工会牵头抓总,成立湛江市产业工人队伍建设改革领导小组、产业工人队伍建设改革试点工作领导小组。紧紧围绕“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的总体工作思路,严格落实产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等五个方面25条改革措施,在重要领域和关键环节都取得阶段性成效,有力助推湛江经济社会建设

展现蓬勃生机。连续两年,我市产改工作在省总工会年度工作考核中均获头等奖。

打造技术技能人才培养高地和创新创业孵化基地;命名两批共8家产业工人队伍建设改革试点单位,其中一家作为省级试点走在我市前列;组织62家湛江市劳模和工匠人才创新工作室组成联盟,为行业、企业健康发展提供资源和技术支撑;举办多行业多工种劳动和技能竞赛,带动我市工人队伍整体素质提升;“粤工惠·湛江号”会员普惠服务平台走出“湛江模式”,通过数字化平台赋能服务产业工人的水平和能力……

一项项实实在在的措施,一个个令人欣喜的成效,见证了我国不断推进产业工人队伍建设改革试点工作的历程。我市改革试点综合效应不断彰显,在我市形成一套可复制可推广的经验模式。

产业工人培训基地正式揭牌

2022年9月1日,湛江市总工会举行湛江市产业工人培训基地揭牌仪式。此举标志着湛江市产业工人队伍建设改革工作有了新的突破、迈上了新的台阶。湛江市总工会党组书记、常务副主席陈端,省总工会经济工作部、湛江市人力资源和社会保障局、湛江市教育局及广东交通集团、南粤交投公司等单位的相关领导出席仪式。湛江机场高速产学研中心成为首家纳入培训基地的成员单位。9月2日,湛江市总工会在中国联通网络通信有限公司湛江市分公司举办湛江市产业工人队伍建设改革五周年现场交流学习活动,省总工会、市总工会相关领导及我市8家产改试点单位领导出席。

湛江市产业工人培训基地,是推进我市产改工作的综合性系统平台,由湛江市总工会牵头,联合市人社局、市教育局成立,成员单位涵盖我市相关行政职能部门、各高校、高中职院校、科研院所、各企业单位,链接了我市性高精尖人才库、市创新成果库、各企事业单位产学研中心、各科研院所、市创新工作室联盟、博士工作站、院士工作站等资源。

该基地总部设在市总工会,采取共建共享方式,可为我市产业工人队伍建设改革工作提供强大的平台支撑。各成员单位作为基地的分支机构,共同构成整个培训基地。基地充分整合我市相关行政职能部门、各高校、高中职院校、科研院所的人才资源优势,整合各企业实训场地设备优势,全面激活培训基

地的作用。基地目前正持续纳入更多新成员、注入更多新血液。

基地的功能设计和运营规划

湛江市产业工人培训基地的功能可以归纳为“5个以”:以基地的高精尖人才库,解决企业及院校培训师资力量不足问题,解决攻关创新的专家人才问题;以基地的创新成果库,解决企事业单位的攻关创新的方向问题,提供解决问题的方案;以基地的院校科研院所产教融合,解决院校科研成果落地问题,解决企业借助院校专家等“外脑”来答疑解惑的问题;以基地的各企业培训中心,解决院校和相关企业的实操基地问题;以培训基地主办单位市人社局的大力支持,实现按规范标准组织职工培训、参加技术等级证书考核,解决持证技术工人短缺和无证上岗问题;以培训基地劳模与工匠人才创新工作室联盟,解决单个创新工作室人才、资源及设备不足问题。

攻关创新往往需要各种专业人才相互配合,为此,湛江市总工会组织62家市级以上劳模和工匠人才创新工作室组成湛江市创新工作室联盟,并在联盟下根据创新项目需要分别自由组成各个联盟小组,将这62个工作室联合成一个我市庞大的技术攻关创新力量。

产业工人培训基地的功能设置,契合了企事业单位发展的要求,深受各界欢迎。2022年9月1日成立后,许多单位申请加入,其中除了企业之外,各高校、职校要求加入的呼声也非常高,高校希望能借助基地将科研成果落地,而职校也希望通过基地与更多企业签订定制化培训学员,让毕业的学生更受企业欢迎。培训基地的各种成效已经逐步突显。

根据短期运行的情况,我们对培训基地的建设有以下几个构想:一是建立产业工人培训基地数字化平台,让各基地各成员单位在数字化平台上利用算法更加精准合作、资源共享、优势互补。二是吸纳更多企事业单位、社会组织为基地成员单位,基地成员单位数量规模决定基地整个能量作用的大小。三是不断迭代升级基地的组织架构、合作形式方式、进一步扩大充实高精尖人才库、创新成果发布的动态管理。四是探索与其他地市、地区共建共享,形成培训基地联盟。④

作者单位:湛江市总工会

2022年珠海市 职工精神文化权益状况调研报告

□ 刘德求 林晓静

按照广东省总工会《关于印发〈第九次广东省职工队伍状况调查方案〉的通知》精神,为更好地在新形势下推进职工文化建设,市总工会自2022年8月下旬开始,通过问卷调查、召开座谈会、个别访谈等方式,围绕职工在精神文化权益和需求、职工队伍素质状况等方面进行了调研。其中,线上线下发放调查问卷5286份,回收有效问卷4916份。

珠海市职工精神文化权益基本情况

本次调研基于数据比对和资料分析,目前全市职工精神文化权益状况综述如下。

(一)职工队伍基本构成

据工会统计年报数据,2022年全市职工507940人,工会会员489189人。在参与调研的4916名职工中,年龄分布方面,80后职工占大部分,31-40岁职工占53%;性别方面,男女比例是4:6;学历层次方面,中专、高中以上学历占70%。

(二)职工思想政治状况

一是职工的思想政治状况整体向好。在习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神指引下,职工更多呈现出关心国家发展、支持深化改革、立足本职勇于担当奉献,对美好生活的追求和对实现中华民族伟大复兴之路更加有信心的精神风貌。大多数职工对建国以来中国经济社会发展成就取得的巨大成果表示认可(占比71%),对2050年之前把我国建设成为富强、民主、文明、和谐、美丽的社会主义现代化强国非常有信心(占比64%),超过63%的职工了解和知晓习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观和我国十四五规划和二零三五年远景目标。

二是学习和践行劳模精神、劳动精神、工匠精神成为主流。调查显示,70%以上的职工认为应该努

力践行劳模精神、劳动精神、工匠精神;25%的职工认为劳模精神、劳动精神、工匠精神可望而不可即;5%的职工认为与自己无关。这表明,选树劳模工匠、宣传劳模工匠在职工群众中引起广泛反响,劳模工匠的示范和导向作用在有效发挥,社会上已经形成了崇尚劳动、尊重劳动的观念。

(三)职工精神文化生活状况

一是职工的精神文化需求型正逐步向较高层次转变。职工精神文化生活内容、形式日渐丰富,传统的文化消费在职工日常生活中的优势地位仍然明显,但新兴的文化产品迅猛发展并逐步走进广大职工的文化生活。职工期待工会组织的活动,文体娱乐和旅游参观活动占比均超过70%,技能竞赛活动也占了相当大的比例(占比61%),这些都反映出职工精神文化需求的多层次、多样化。

二是职工文化活动趋于常态化。据调查,职工所在的工会组织过活动文艺汇演或体育比赛等占比70%。富有地域特色、行业个性和企业风格的职工文化活动层出不穷,部分企业把开展职工文体活动作为凝聚职工力量、锻炼职工队伍的有效载体,经常性地组织职工开展内容丰富、形式多样的业余文体活动,适时举办文体活动、歌咏比赛等。如天威耗材打印科技有限公司每年举办一届职工运动会,三美电机有限公司每年举办一届企业羽毛球大赛等。

(四)职工自主竞争情况

随着市场机制的完善,企业核心竞争力的增强,职工对提高技能技术、提高自身综合素质的愿望非常迫切,职工队伍比较活跃。69%的职工对单位委任一项具有挑战性但很有意义的工作表示非常愿意尝试,并尽最大努力做到最好。在“培训和学习的类型”选择上呈现出更加多元化的趋势,理论知识、岗位专业技能、学历、职业资格认证、兴趣爱好等培训都是广大职工的主选项,其中占比最高的是岗位专

业技能培训,达70.33%。

珠海市职工精神文化权益存在的主要问题

(一)思想认识不足,职工文化阵地建设存在短板

一是职工文化活动的受重视程度与职工日益增长的精神文化生活需求不相适应。部分企业经营者只是将职工精神文化建设作为一种点缀,在思想上存在着“经济利益至上”和单纯注重“生产绩效”的倾向,又担心过多开展职工精神文化活动可能会分散职工的精力,从而影响企业的生产经营,最终导致对职工文化建设支持力度不够,在阵地建设方面投入不足。同时,现行的企业文化管理体制和工作机制尚不适应发展变化新特点、新趋势,影响企业文化建设的健康发展。

二是职工精神文化阵地建设存在短板。其一,

职工文化建设不均衡性突出。硬件建设上存在总体数量偏少、规模较小、区域发展不平衡等问题。主要表现在:各区只有斗门区建有工人文化宫,部分区属工友驿站设在各镇(街)文化活动中心,场地较小,功能室多与其他部门共用,在场地使用方面有所限制。基层工会方面,国有企业和规模较大、经济效益较好的民营企业,职工活动阵地比较完备,集中建有职工阅览室、篮球场、乒乓球室、健身房、台球室、舞蹈排练室,而在非公企业工会,虽然拥有一定数量的职工文化阵地,但总体规模小、设施少;其二,职工文化阵地的作用发挥不到位。个别基层工会大力推进职工书屋建设,但在书屋建立后,利用书屋开展活动的频率并不高,在引导职工自觉读书,提升综合素质的方面作用发挥不太明显。

(二)职工文化人才缺乏,文化活动不够丰富

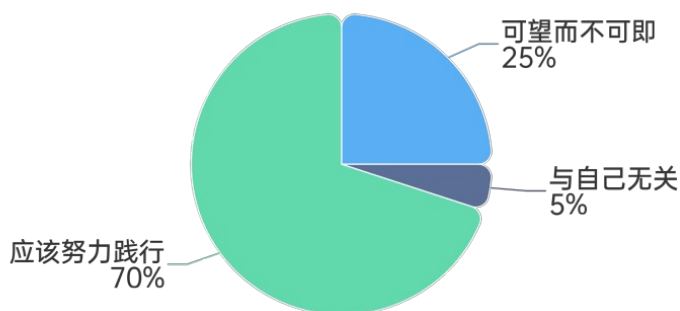
一是职工文化人才资源相对匮乏。就我市而言,无论是专业的职工文化人才队伍还是业余文化骨干,甚至是文化志愿者数量都有限,对职工文化的发展形成了制约。从市级层面讲,缺少对职工文化人才的培养,而基层单位没有专职的文体干部,大都是一身多职,事务工作繁杂,在组织和开展活动时显得力不从心。从全市建立职工文化阵地的企业来看,企业经营者大多缺乏文艺才能,难以引导本企业职工开展丰富多彩、健康向上的文化娱乐活动。

二是“工”字系列职工文化特色品牌打造不够深入。全市各级工会开展的活动在引领职工思想、凝聚职工力量、提高职工文化素质方面做得不够,在广度和深度离品牌活动有一定差距。基层工会开展的文化活动大多局限于传统形式的唱唱跳跳,图表面上的热闹,创新不够,对职工的吸引力不足,更谈不上高层次的精神文化享受,离打造合格的职工精神文化家园要求还有距离。

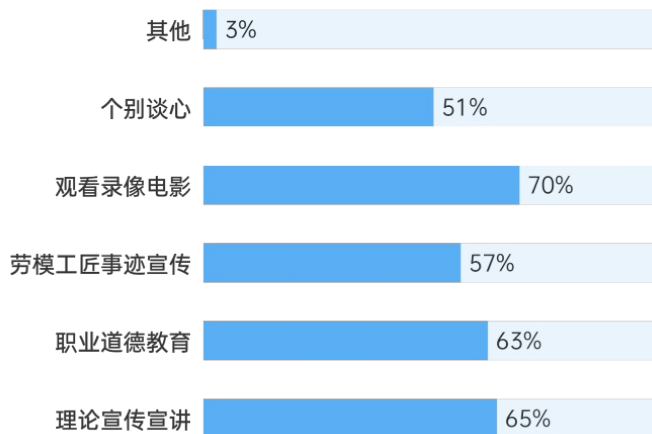
(三)职工思想政治工作制度不健全,职工思想复杂多变

一是职工的思想道德和价值观念较以前呈现复杂性、多元化的特点。一方面,社会经济成分多元化、价值对应主体的多元化、信息渠道的多元化,尤其是互联网上的暴戾信息、不良倾向和职工个人意识、传统观念、认识范围及所受教育程度的不同导致大部分职工思想价值观呈现复杂多变的倾向。另一方面,基层工会开展职工思想政治工作的体制机制不够完善、内容供给不够丰富、覆盖面不够充足、方式方法相对单一,创新运用新媒体能力不强。在“您如何看待思

受访职工对劳模精神、劳动精神、工匠精神的态度



职工乐于接受的开展思想政治教育的方式



想政治工作?”一题中,占比最高的是“思想政治工作重要,应重视对职工的思想政治引领”的选项(占比55%);职工乐于接受的开展思想政治教育的方式分别是理论宣传宣讲(占比65%)、职业道德教育(占比63%)、劳模工匠事迹宣传(占比57%)、观看录像电影(70%)、个别谈心(51%)、其他(占比3%)。

二是不良文化给职工的心态带来的负面影响不容忽视。长期以来,全市各级工会高度重视职工思想政治引领,坚持守正创新,在理论武装、典型引领、品牌打造等方面做了大量工作,社会影响不断扩大。但是,一些媒体特别是网络经常刊播低俗新闻和文化作品,导致职工直接面对各种非主流文化和社会不良风气的冲击,特别是一些文化层次较低的职工,由于思想空虚、判别能力差,极易受到低俗思想文化的侵蚀。

影响职工精神文化权益状况的因素分析

(一)经济社会发展等外部因素影响

一是经济社会发展产生的影响。随着经济社会快速发展、社会主要矛盾发生变化,职工队伍结构深刻调整,在利益诉求、价值取向、思想观念上呈现多元多样多变的新特征,对新时代职工精神文化工作带来新的挑战。社会生活的急剧变化,生活和工作节奏的明显加快,竞争的日趋激烈,导致职工的生活和工作压力增大,职工的思想出现了一些新的情况和变化。

二是互联网技术和新媒体广泛应用的影响。媒体格局和舆论生态加快重塑,互联网已经成为职工学习生活的空间,成为获取信息、沟通交流的大平台。然而,互联网在带来极大便利的同时,也对职工思想观念、价值理念带来极大冲击。在“一般通过哪些途径来了解党的理论和政策”的调查中,占比较高的是传统媒体和网络媒体,其中,广播、电视、图书、报刊、杂志等传统媒体占20%,网络媒体占65%,主题教育和专题会议占10%,革命纪念馆、烈士陵园等参观活动和相关知识竞赛等占5%。

三是突出社会现象产生的影响。通过个别访谈,了解到有的职工对当前的物价上涨快、房价高、看病贵、上学难等突出社会问题表示忧心忡忡;有的对社会分配不公、行业收入差距过大等表现出强烈的不平衡心理;有的对社会治安形势表示不满;有的对腐败行为深恶痛绝,这些都不同程度地给职工思

想带来影响。

(二)职工个人发展等内部因素影响

一是自我价值实现成为新生代职工重点关注的目标。新生代职工对美好生活的需要日益丰富,自主意识、法治意识、维权意识不断增强,从满足基本生活需要向提升生活品质转变,从满足物质性需求向体面劳动、实现自我价值等社会性、精神性需求转变,对融入城市、享受生活、职业成长与职业发展更为关注。职工提高素质的愿望更加强烈,竞争意识不断增强,期望有更多的机会参加培训和学习来提升自身素质。

二是职工精神文化需求存在明显的个体差异。不同职工群体间精神文化需求有着明显差异,出现不均衡态势。青年职工比较注重对新知识的学习和积累,中老年职工在倾向于休闲、娱乐的同时,更注重健康知识的学习。随着网络传媒的迅速发展,上网已成为多数职工尤其是青年职工的偏爱,上网的主要目的是浏览时事新闻、查询收集资料、使用电子邮件、购物、聊天、玩游戏等。

对策建议

结合工会“维护职工合法权益,竭诚服务职工群众”的基本职责,针对我市职工精神文化权益存在的一些问题,提出以下几点对策建议。

(一)实施党建引领思想政治工程,抓好新时代党的创新理论武装

一要提升思想政治引领的系统性、针对性和有效性。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为加强思想政治引领的第一位任务,引导广大职工增强对党的创新理论的政治认同、思想认同、情感认同;坚持问题导向,围绕后疫情时代职工的思想状况和精神文化需求出现的新情况、新问题,不断创新工作思路和工作方法,不断提高思想政治工作的针对性;聚焦新生代产业工人等群体,把握他们的思想特点、心理需求与实际困难,把加强职工思想政治工作的过程转化为解决问题、推动工作的过程,切实增强思想政治工作的有效性。

二是开展产业工人思想政治引领行动。扎实做好产业工人思想政治工作,推动党建带工建,实施“党建领航·职工思想引领工程”“党工共建·职工阵地提升工程”“党旗飘扬·红色工运教育工程”“党性锤炼·职工书香阅读工程”“党徽闪耀·党员志愿服务

工程”等五大思想政治工程,不断增强思想政治工作的吸引力、感召力。充分发挥劳模宣讲团的作用,围绕党史学习教育、思想道德教育、法制教育、科普教育和人文素养教育等内容,组织劳模深入企业、校园、工厂、园区、机关等开展宣讲活动,始终推动习近平新时代中国特色社会主义思想特别是关于工人阶级和工会工作的重要论述精神进园区、进企业、进班组;采用喜闻乐见、寓教于乐的形式和对路管用的方法,工作阵地要从传统的会场、讲堂向网络、融媒体转移,让正确思想占领网络空间。

(二)开拓新时代职工思想政治阵地,完善线上线下工作平台

一是打造职工思想政治阵地。建好市、区工人文化宫等“职工的学校和乐园”,在职工培训中融入思想政治教育,加强职工思想政治工作的引导力;建好职工之家等职工活动场地,扩大职工思想政治工作的感召力;建好“司机之家”“户外劳动者驿站”等实体服务阵地,努力做到货车司机、快递员等新就业形态劳动者群体在哪里,职工思想政治阵地就建在哪里,提升职工思想政治工作的亲和力;建好职工书屋学习平台,激活职工思想政治工作的向心力;建好劳模工匠宣讲平台,强化职工思想政治工作的凝聚力。

二是搭建“互联网+思想政治”网上工作平台。适应互联网传播和分众化趋势,着力加强网上引领,推动工会媒体融合向纵深发展,构建全媒体传播体系。完善“粤工惠珠海工会”小程序平台,强化“互联网+”普惠性服务。加强顶层设计,全市工会组建运营团队运作智慧工会平台,通过网站、微博、微信和粤工惠APP等提供多样化服务,实现工会服务由单一手段向互动融合转变、由层级化向扁平化转变,建好数字化工会服务一张网,持续开展健康有益的活动,为思想政治工作提供阵地保障。

(三)实施新时代智能型职工素质工程,建设知识型、技能型、创新型职工大军

一是实施劳模工匠示范引领工程。坚持劳模评选向技能人才倾斜,建立工匠人才数据库,荣誉表彰重点向知识型技能型创新型产业工人倾斜。建立劳模和工匠人才创新工作室联盟,组织开展“劳模三进”活动,推动劳模工匠事迹宣讲进企业、进校园、进社区,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事。积极推进企业班组劳动竞赛和群众性经济技术创新活动,发动车间班组开展合理化建议和小革新、小发明、小改造、小设计、小建议等“五小”活动。

二是创新职业技能培养和职工终身学习机制。参考德国“双元制”学徒制培养模式,建立企业雇主、工会和政府等多方协商的合作方式,鼓励厂办技校、设立学徒工实训车间,推进职业技能培训市场化、社会化、多元化,培养成本由企业和政府共同承担,并由人社部门监督检验学徒工的培训质量。工会通过平等协商签订集体合同保障学徒工收入待遇,解决高速工业化过程中的技工荒难题。同时,探索采用税收豁免、税收抵免、纳税扣除等综合性的税收优惠政策,对小型企业的职工培训进行税收激励。改进技能评价方式,支持和引导行业协会、企业自主开展技能评价,并建立与人社部门对产业工人的技能等级评定衔接机制。

(四)构筑新时代昂扬向上、健康文明、全员参与的职工文化局面,实现以先进文化引领职工

一是实施职工文化活动阵地提升工程。以满足职工精神文化生活为导向,以凝聚人心为抓手,高标准运营好工人文化宫,使文化宫成为服务职工的新平台、提升职工素质的新课堂、陶冶职工情操的新家园、展示职工才华的新舞台。通过在工业园区邻里中心建设职工服务中心、职工书屋、工友驿站,构建便捷的职工帮扶中心和活动阵地。开展文体活动“进厂入企”活动,推动职工文体活动向工厂企业、车间班组延伸。搭建“工友大家乐”职工表演草根舞台,由职工自编自导自演,为产业工人提供表现自我的平台,增加广大职工群众获得感、幸福感、安全感。深化培育全国、省、市职工书屋示范点,职工教育培训建设点和书香企业。

二是推动职工文化服务实施精准化。依托社会化的手段,深化“三工联动”等项目化运作的模式,强化主动供给和按需供给,大力推进定制式、订单式、自主式等文化服务。职工文体活动建立“常态化+品牌化”的新机制,深入挖掘带有珠海特色、职工乐于参与的文体活动形式,组织开展丰富多彩的示范性职工文体活动,创作贴近职工的文化精品。持续开展“中国梦·劳动美”“劳动创造幸福”等群众性主题宣传教育活动,引导广大职工坚定对中国特色社会主义的信念,弘扬社会主义核心价值观,形成崇尚劳动、热爱劳动、劳动光荣的社会风尚。深入贯彻落实《新时代公民道德建设实施纲要》《新时代爱国主义教育实施纲要》,以职业道德建设为重点,开展“道德模范”等评选表彰活动,激励广大职工敬业奉献、诚实守信,向上向善、孝老爱亲。④

江门职工幸福指数报告(2022年第三期)

□ 江门市总工会 南方工报舆情工作室

“江门职工幸福指数”是对江门三区四市特定时间段内,职工幸福感受进行测评形成的综合性评价指标结论。“江门职工幸福指数”通过客观的数据指标加上职工主观的个人感受,搭建起3大维度的评测指标体系,通过数据计算、分析,最终形成指数结果,为江门市、各区推进社会治理工作提供参考。

2022年12月,江门市正式开展第三期调查幸福指数的调查,以“基础幸福感”和“六大工程”做相加综合,得出江门六大工程对提升职工幸福感指数的影响,找出政府应该如何通过行政作为为人民创造更加美好的生产生活条件,使人民得到真正的幸福,为地方政府决策提供参考依据。

基于本次问卷情况结合舆情监测及官方数据的分析,本次调查在个人主观感受、客观环境、六大工程等3大维度上,呈现以下特点:

一是虽然受疫情影响,本期全市职工幸福指数评价得分稍有下降,但仍处于中等偏上水平,得分为81.36。

二是职工对提升单位时间内的收入水平呼声较高。

三是大部分职工对江门城市印象良好,2023年超九成五的职工愿意留邑工作。

2022年第三期

江门职工幸福指数报告的基本情况

(一)研究设计及实施

2022年12月,南方工报舆情工作室与江门市总工会通过线上调研平台向江门职工发放问卷。经过一周的投放,共计回收有效答卷18108份。

本次问卷调查所收集的信息包括有个人主观感受、生存状况满意度(如就业、收入等)、六大工程幸福

感(认知程度、感受程度等)等,整理出江门地区调查样本用于研究,建立科学有效的幸福指数体系。样本覆盖江门三区四市,各年龄段的职工。

样本数据地区占比分布如下:

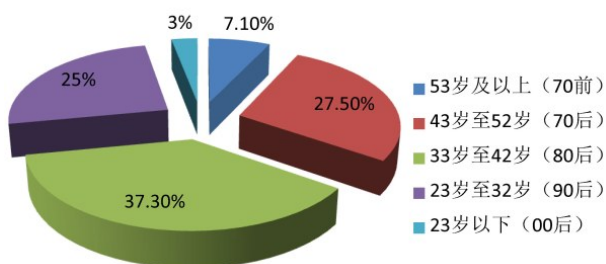
地区	调查样本占比
蓬江区	13.90%
江海区	8.40%
新会区	7.20%
台山市	19.30%
开平市	15.70%
鹤山市	23.70%
恩平市	11.80%

本研究的现实意义具体体现在以下两个方面:一是为江门市制定“幸福江门”评价指标体系提供参考。二是在江门全市(四市三区)开展大样本调查,取得职工幸福感实况的真实结果,并通过年龄分层细分结果分析发现问题与差距,为地方政府提升职工幸福感提供参考建议。

(二)调查样本画像

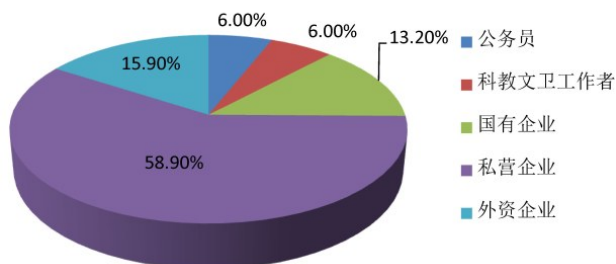
本次参与调查的职工样本,呈现出“两头细中间大”的橄榄型。占比最多的是33岁至42岁(80后,职场中坚),其次是43至52岁(70后,职场老人)及23岁至32岁(90后,职场新人),以上三项合共占比89.8%,是目前职场上的主力。23岁以下(00后)和53岁以上(70前)的合共占比10.1%,属于“少数人群”。样本的年龄层分布符合当下的职工年龄层分布特征。

调查对象年龄分布

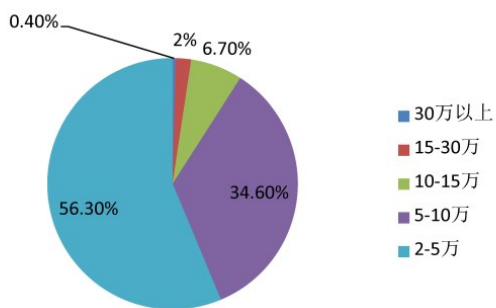


从职业构成上看,本次的调查样本分布以私营企业职工占比最多,达58.9%;其次是公务员和国有企业。而收入情况方面,样本以“年收入2—5万”居多,与《江门市国民经济和社会发展统计公报》的数据特征相吻合。综上,本次调查样本具有良好的代表性。

调查样本职业分布



调查样本过去一年情况收入分布



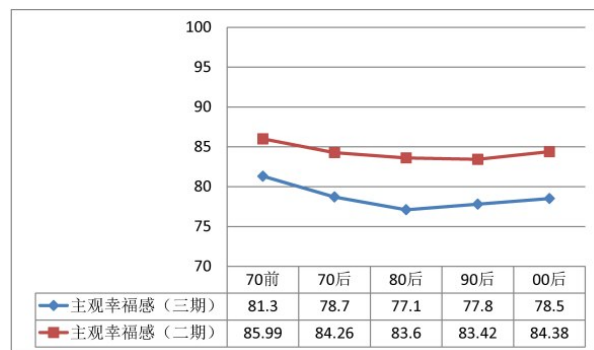
2022年第三期 江门职工幸福指数报告结论得分及总述

总得分	81.36		
分项得分	个人主观感受	生存状况满意度	六大工程幸福感
	80.48	82.18	82.26

2022年第三期江门职工幸福指数受特定时间及事件因素影响较大。本次期调查的总得分是81.36,对比第二期的84.03出现了一定程度的下降,主要原因在于调查展开的时间2022年12月正遇上新冠疫情防控政策调整,大比例的感染率和由此带来的身体不适和生活不便严重影响了职工的个人主观感受得分。但在生存状况满意度上,随着年终奖、项目结算等款项在年底的发放,使得该项分数明显提升,在一定程度上与个人主观感受方面的失分进行了相抵。

2022年第三期 江门职工幸福指数特点状况

(一)身体健康是最大的幸福



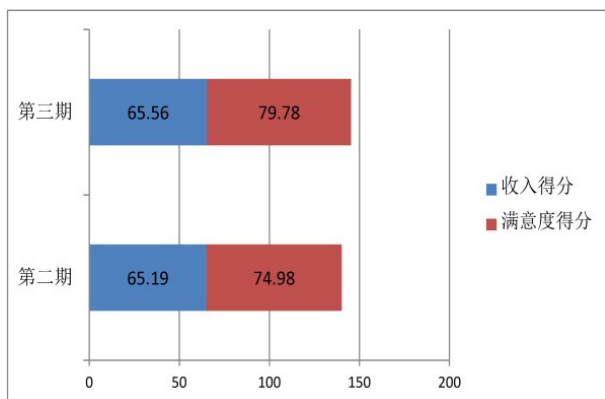
幸福感是一个主观感受占比极重的概念,在不同的相关研究中,可以确认主观幸福感与物质(收入)、精神(文化)、环境(氛围)都存在关系,但各自产生的影响作用仍众说纷纭。而在本次调查中,恰逢新冠疫情防控政策调整,大量的职工因为感染身体不适,直接导致主观幸福感得分对比第二期出现了超过5%的跌幅。

从年龄层细分可以发现,80后(职场中坚)在本期调查中的主观幸福感跌幅最大,这与该群体往往承担着最重的工作任务,且恰逢年底工作量增多,因此即使在感染后,仍无法安心养病有关。

而同为职场少数人群的70前和00后,情况也各有不同。70前年纪偏大,大多处于“被照顾”的状态,在感染后一般不需要兼顾身体和工作,能专心恢复,因此主观幸福感跌幅最小。00后属于职场新人,普通状况下工作量并不会特别多,但在特殊时期企业员工大面积感染倒下后,00后“更年轻”往往也意味着“分担更多的工作”,所以其主观幸福感跌幅较大,仅次于80后。

综上所述,影响主观幸福感的有众多因素,且这些因素的作用大小会随环境状况而不断变化。虽然大众常说“身体健康是最大的幸福”,但这一概念在此前的第一、二期调查中,并未有明显体现,起决定作用的仍然是物质(收入)和环境(氛围)。而第三期调查展开恰逢特殊时期,在切身感受下,“健康”对主观幸福感的影响作用被迅速放大,成为本期影响主观幸福感的决定性因素。

(二) 额外收入的出现能有效提升幸福感



在本期调查中,随着年底年终奖发放、项目回款绩效结算等,额外收入的出现使职工的收入得分对比第二期有明显上升。

在第二期调查中可以发现,在伴随工作强度增大、工作时间加长等条件下,“等价交换”式的提升收入反而会造成幸福感的下降。在本次调查中,再次印证了这一结论。

第三期调查职工收入上升的原因主要在于年底各种额外收入的出现,且该部分收入的获得大多并不需要以工作压力增加作交换,因此满意度与收入呈正相关关系。从具体数字看,虽然单纯的收入得分增长幅度不大,但在满意度上却能形成可观的提升。

由此可见,工作压力是影响职工幸福感的重要因素。在工作压力相对固定的前提下,收入的提升能放大幸福感的提升。而一旦工作压力增加,收入提升带来的正面影响无法冲抵职工的负面情绪,将出现收入越高满意度越低的反向曲线。因此在现实环境中,“多劳多得”并不能增加职工幸福感,而额外收入的增加能有效提升幸福感。

(三) “六大工程”对职工幸福感影响显著

江门当前正大力推进“科技引领、工业振兴、园区再造、港澳融合、侨都赋能、人才倍增”六大工程,虽然工程并未直接具体作用于每一位职工个体上,但产生

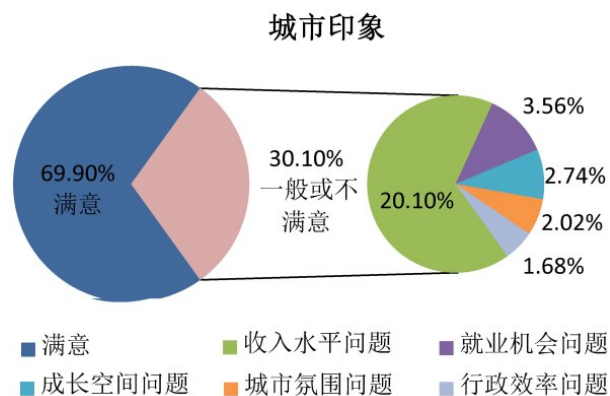
的作用同样影响着每一位职工的日常工作和生活。

调查发现,江门市职工认为“六大工程”重要程度排序如下:科技引领>工业振兴>人才倍增>园区再造>侨都赋能>港澳融合。不同行业的职工对六大工程存在不同程度的感知(详细可见下面“细分领域”部分)。总体而言,江门职工对“六大工程”大多表现出肯定态度,认为能提高自己的幸福感。

江门城市印象整体偏好, 2023年愿留邑工作职工占多数

(一) 收入问题仍然是江门职工最大痛点

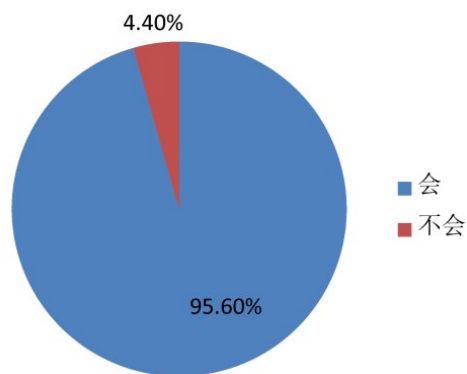
调查显示,有69.9%的受访职工对江门表示了“满意”,30.1%的职工选择了“一般”或“不满意”。



在选择“一般”或“不满意”的回答中,收入水平问题仍然是职工的最大痛点。结合上面报告三(二)部分可知,要有效提升江门职工的幸福感,想办法提升单位时间内的收入水平是最优解。

(二) 超九成五职工表示2023年将继续留邑工作

2023年,您还会继续在江门工作吗?



在“2023年是否会留在江门工作”的问题上,有95.6%的职工给出了肯定的回答。通过数据的交叉比对可以发现,虽然不少职工对江门的收入水平问题有所微词,但在城市环境(氛围)上,江门的优势确实毋庸置疑。

2023年职工最期望“为老百姓办实事”

对于2023年,职工认为“江门政府哪些措施可以有效地提高自己幸福感”问题中,“为老百姓办实事”成为得票最高的选项。其他选项排序如下:

项目	数量
为老百姓办实事	2235
加强劳动就业保障	1357
增加民生投入	533
监管市场物资价格	332
保护生态环境	141
政务公开	130
扩大公众参与政策制定	64

(注,以上数量未含复选)

“六大工程”细分领域特点

(一)职工对六大工程感知度较高

“六大工程”属于政府战略层面的规划,但在职工群体中,同样有着较高感知度。主要原因有两个方面,一是政府宣传工作到位,且改革力度较大,渗透力强。二是不少职工为“六大工程”实施的直接受益者,因此对相关政策更加关注。

(二)江门职工对六大工程细分领域感知度情况简述

在细分领域,职工在本次调查中积极表达了自身的主观意见,相关部门通过问卷,下沉基层,倾听职工心声,有助于往后工作的开展。

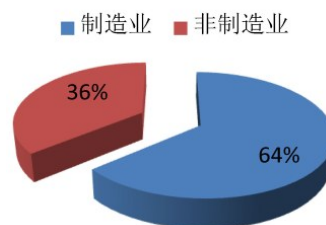
(1)劳模创新工作方面

58.2%受访职工满意劳模工匠在带动职工创新发展方面的作用。但在企业提升科技创新水平方面,相比于科研氛围、提高收入、政策红利,则只有5.2%受访职工认为劳模引领能起到的一定作用。过半数(54.5%)受访职工指提高收入才能起到最大推

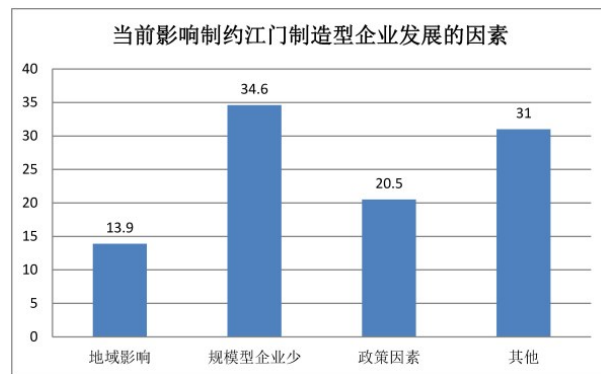
动效果。

(2)对江门制造业的认识

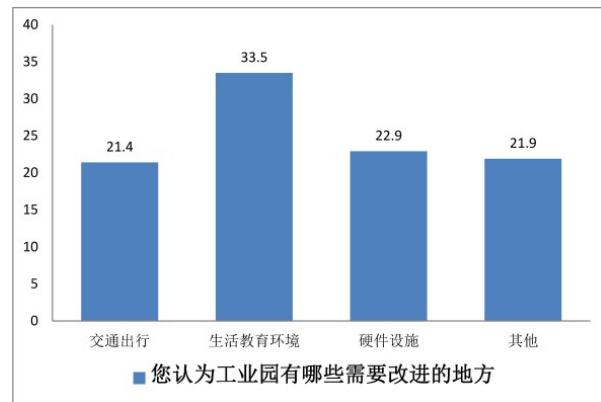
受访者就职企业类型



本期受访对象,有63.9%就职于制造型企业。他们对江门制造业的硬件、软件设施,有着自己的认识。

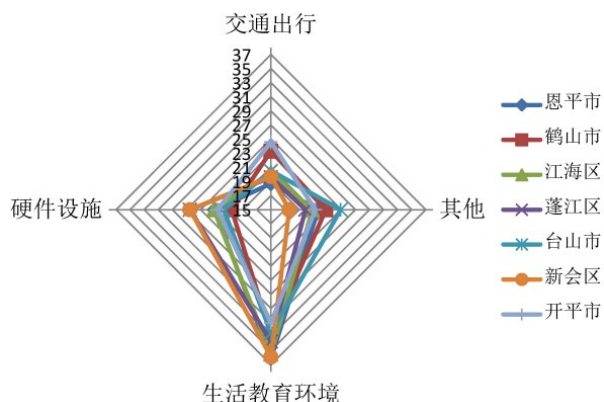


受访职工认为,目前江门制造型企业发展受到多个方面因素影响,包括地域影响,政策因素,企业规模等。其中34.6%受访职工认为规模以上企业数量较少是主要限制因素,20.5%认为受政策影响,13.9%表示与地域有关,31%认为还有其他限制。



对于工业园的工作和生活环境。58.5%受访职工对工业园区的工作和生活环境表示满意,仅4.6%认为环境较差。而在工业园建设改造方面,受访职

工认为园区的交通出行、生活教育环境、硬件设施均需要改进。可见园区建设方面仍有较大改造空间。

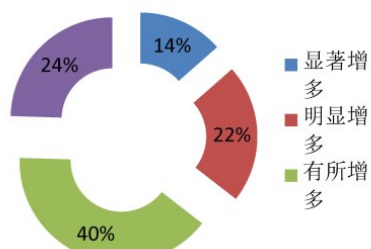


细分到各区,受访职工对所处环境的满意度也有所不同。除大众一致认为最重要的生活教育环境外,对于其他环境因素,每个区职工的需求情况有所不同。相关部门可结合自身实际情况因地制宜更好完成园区改造工作。图中可见,除必要的生活教育环境外,恩平市、新会区、蓬江区、江海区职工认为本区硬件设施为第二主要问题;鹤山市、开平市职工则认为本区交通出行问题相对亟待改善。台山市职工整体认为除了生活教育环境、硬件设施、交通出行外,需在其它方面作出更多努力。

(3)43.6%受访职工对江门发挥华侨华人资源优势有信心

江门素有“中国侨都”美称,当前正在大力实施“港澳融合”“侨都赋能”工程,不断促进人才交流与培训,通过组建考察团、开展青年体验计划、举行宣传推介会等方式,吸引更多港澳企业前往发展。

您认为江门在推进“港澳融合”上,跨境要素变化如何



经过长期大量宣传报道,以及江门市的大力推动发展,江门职工“港澳融合”工程并不陌生。有超5成受访职工感受到江门“港澳融合”工程跨境要素方

面有所增多。同时,有43.6%受访职工对江门发挥华侨华人资源优势有一定信心,另有46%则持保留态度。而在江门推进“港澳融合”过程中,受访职工认为对个人的影响主要体现在工作收入(41%)和旅游出行(30.6%)上。

分析及建议

(一)提升单位时间收入水平能有效提升职工幸福感

在2022年的三期调查中,贯穿始终的职工最大痛点一直是收入水平低问题,这不仅影响职工的幸福感,同时也被不少职工认为是江门缺乏人才吸引力的重要原因。通过第二期和第三期的比对可以发现,额外收入可以有效提升职工幸福感。但额外收入的出现完全是基于特定时间点和特定因素,缺乏可持续性。而进一步分析可知,额外收入的实质,是不增加工作时间,提升单位时间收入水平,对此相关部门可以有的放矢,在工作内容、工作效率、工作时间、工作收入等多方面进行平衡。

(二)城市环境基础得分高,硬件建设仍存提升空间

绿化水平、生态环境及居住环境等城市方面一直是江门的强项,评价及分数相对较高,职工较为满意;公共交通、硬件设施及教育医疗环境则尚有提升空间。

近年来,江门政府不断加强市政基础设施建设和维护,使市内交通环境得到一些改变,但本次调查中,职工对江门交通出行方面的评价显示其仍未达到心中标准。建议加快改善公共交通运行质量,进一步提高居民生活便利,同时提升交通运输暖企便民力度。

(三)工业区完善生活配套,创造良好生活环境

根据调研中受访职工反映,目前工业区面临的主要问题是各项生活配套还不完善,如教育、医疗、交通等,生活配套的缺失不仅给企业员工带来不便,也限制了人才本地扎根,造成企业招工难、留工难的困境。

针对职工提出的医疗、教育、娱乐等生活问题,一方面相关部门要做好配套设施建设的规划布局,为其长远可持续发展留足空间和提供有效的支撑。另一方面需要创新投入机制,通过加大政府资金投入和吸引社会资金投入结合,发挥园区的资源整合作用。①



2022年12月8日,深圳市龙华区新就业形态行业工会联合会暨龙华区总工会职工服务中心揭牌仪式举行。/ 资料图片

打造七大体系 让服务看得见、摸得着、用得上

——推进新就业形态劳动者工会工作走深走实的龙华探索

□ 深圳市龙华区总工会

近年来,为全面贯彻落实中央、省、市关于新就业形态劳动者权益保障和工会工作要求,在深圳市总工会的精心指导和区委的正确领导下,龙华区总工会创新打造新就业形态劳动者服务体系,从体制机制建设、组织建设、阵地建设、特色服务、基层治理、智慧化建设、权益保障七个方面发力,全面推进新就业形态劳动者工会工作走深走实。

主要做法

(一)注重顶层设计,指导整体工作提质增效

出台《龙华区总工会关于打造新就业形态劳动者服务保障体系实施方案》,对龙华区新就业形态劳动者工会工作进行系统规划。推动区平安办关于《龙华区新就业形态劳动者权益保障工作方案》实施,建立由区委政法委统筹,区总工会牵头,多个职能部门协

同,区-街道-社区三级维权工作小组落实的联动工作机制,携手推进新就业形态劳动者权益维护工作。构建“1+6+N”新就业形态工会组织架构,即1个龙华区新就业形态行业工联合会,快递、网约送餐、网约车、物流、家政、电商6个重点领域行业工联合会、N个街道以下基层工会,打造全域覆盖、重点突出的新业态工会组织网络。筹建新就业形态联合党组织,积极争取区两新党工委直管,进一步强化党建引领。

(二)强化“三个聚焦”,不断扩大工会组织覆盖面

聚焦“重点建”,推动头部企业建会。紧抓头部企业,推出专项建会大礼包,给予经费支持,选派优秀干部驻企联络,集中推动头部企业及其下属企业、关联企业依法建会。目前,美团深圳象鲜科技有限公司、顺丰(龙华营业部)、圆通(深圳分公司)、申通(深圳分公司)、韵达、极兔供应链等重点企业均已属地建会。聚焦“行业建”,在区和街道层面持续推进行业工联合会建设。在区层面统筹建立龙华区新就业形态行业工联合会,在产业集中的街道建设相关领域新业态重点行业工联合会,推进观澜街道康淮物流园建立区货车司机工联合会,福城街道数字产业园建立区电商产业工联合会,龙华街道建立区家政服务行业工联合会,民治街道建立区网约配送行业工联合会,观湖街道建立区快递行业工联合会,大浪街道筹建国约车行业工联合会,形成“一街道一行业、全区一盘棋”新就业形态工会工作新格局。聚焦“兜底建”,发挥工会小组作用。针对网约送餐员、快递员等群体存在分散度高、组织不清晰等特点,坚持“属地建会、在地服务”工作思路,推动加盟店、网点、站点等营业点建立工会小组,就近加入“小三级”工会,实现零散从业人员的有效覆盖。截至目前,全区成立新业态企业工会160余家,组织覆盖新就业形态劳动者超10万人,服务覆盖新就业形态劳动者超30万人。

(三)绘就“三张地图”,打造服务阵地集群

科学规划布局,绘就“3+6+N”矩阵地图。即3个区级服务阵地(新时代技能人才学院、区工人文化宫、区职工服务中心),6个街道职工服务中心,N个社区、园区、企业职工之家等阵地,形成集思想引领、素质提升、困难帮扶、维权服务和休闲娱乐五大功能于一体的龙华区职工服务阵地集群。发挥融合效能,绘就暖蜂地图。对接区委组织部,协同建设暖蜂驿站,拓展暖蜂窗口数量和服务功能,积极链接“歇脚屋”“司机之家”等暖蜂阵地,构建“十分钟暖蜂服务圈”,让新就业形态劳动者看得见、摸得着、用得上。截至目前,全区已建

成暖蜂驿站23个(含2个户外劳动者工会爱心驿站),开设暖蜂窗口188个,开展暖蜂活动1000余场。坚持因地制宜,绘就流动地图。在新就业形态劳动者活动集中区域和空闲时段开设“流动工会服务站”,提供工会建会、会员入会、法律援助等流动服务。截至目前,已累计开展104场,服务4600余人次。

(四)开发“三个课堂”,推出特色服务菜单

开发政治课堂。开展党的二十大精神嘉年华学习活动,开通直播课,组织新就业形态劳动者线上学、自主学、互动学,强化思想政治引领。在新就业形态劳动者中培育刘亚飞、陈伟、左迪华等市、区五一劳动奖章获得者,持续挖掘典型事迹,弘扬先模精神。开展“声临其境颂党恩”红色影视配音大赛,发动新就业形态劳动者参与《大山的女儿》《觉醒年代》等经典影视剧配音,通过沉浸式诵读,宣传新时代党的创新理论,讲好新时代党员故事。开发文体课堂。2017年以来,持续开展城市定向系列、三人制篮球、七人制足球、乒乓球、羽毛球、网球、登山、游泳、围棋、象棋等“工会杯”十大赛事千余场,累计服务职工150万余人次,其中包含新就业形态劳动者10万余人次。开发技能课堂。开展电子商务、南粤家政、粤菜师傅等技能培训,助力新就业形态劳动者创业、再就业。联合深圳职业技术学院,举办新媒体运营、短视频与平台号运营、3D设计、亚马逊运营培训,拓宽新就业形态劳动者成长路径。联合区委组织部、区卫生健康局、龙华交警大队,开展“平安伴我行”安全教育培训,普及交通安全知识,增强应急救援技能,邀请5600余名网约送餐员、快递员现场学习,为骑行系好“安全带”。

(五)促进双向互动,引导融入基层治理

深化群团社区治理项目。开发“数字群团”程序,为新就业形态劳动者提供学习、工作、住房、医疗、就业等方面政策资源和通道,发挥日常派件、送餐途中的“移动探头”作用,推动参与城市治理。加强“小蜜蜂”义工队伍建设。联合团区委,组建新就业形态“小蜜蜂”义工队,通过现有队员带动、社区积极引导及广泛宣传等方式,动员更多的新就业形态劳动者加入义工队,参与文明创建、疫情防控等志愿服务。落实见义勇为、紧急救援奖励机制,激励新就业形态劳动者积极履行社会责任。培育新就业形态基层议事代言人。在区工会系统建立常态化基层议事制度,要求区、街道工会委员和代表中至少配有一名新就业形态劳动者,组织定期参与社区书记茶话会和社区居民议事会,为新就业形态劳动者群体发

声。建立区一街一社区三级塔式微信服务群,动态收集、处理群众诉求,累计收集处理线索236条。

(六)深化数字转型,积蓄服务保障新动能

打造区职工服务中心“一图尽览、一点即通”智慧屏。以“数字群团”程序为基底,对全区工会数据进行分析 and 整合,通过数据链接传导和资源深度交互,精准定位工会组织、队伍、阵地在全区的地域分布,让新就业形态劳动者在指尖上浏览300余个工会阵地信息,实现资源可视化。升级“云·工人文化宫”系统。推进2.0系统升级,创建“送福利”“送技能”“送保障”专栏,开通新业态服务窗口,提供入会申请、技能提升、法律援助、工会资讯等十余项工会服务,实现职工指尖自选、工会后台“买单”、服务便捷化。完善暖蜂系列程序。开发暖蜂驿站监控管理系统,设置自助门禁,实现24小时无人化管理。开设端口,动态收集反馈及诉求。打造暖蜂窗口智能点评系统,用户通过系统对窗口进行点评打分、排名查询、定位导航,窗口服务从餐饮扩大到药房、理发店、便利店,推动暖蜂服务市场化运作、专业化发展。

(七)找准“三个发力”,推动权益保障纵深发展

在维权服务上精准发力。依托“3+6+N”职工服务阵地体系,延伸发展龙华工会法律服务体系。增设工会法律服务站(点),落实“3+N”法律服务项目,实施“1+6+15”律师派驻计划,为新就业形态劳动者提供法律援助。拓展工伤探视范围,开辟新就业形态劳动者工伤探视“绿色通道”,打造法律援助、工伤探视、工伤理赔“一体化”服务。在心理服务上持续发力。开通24小时线上心理咨询平台,设置流动咨询站(点),提供沙龙、直播等服务模式,搭建新就业形态劳动者心理健康防护网。在帮扶保障上深度发力。依托市总工会“一体两翼”帮扶体系,推广“E路守护”综合保障服务项目,为新就业形态劳动者赠送互助保障计划和专属意外保险,切实增强抵御风险的能力。大力开展工会送清凉、送温暖关爱服务,将新就业形态劳动者纳入困难职工排查范畴,提供兜底帮扶。

在取得成绩的同时,我们也清醒地认识到,龙华区新就业形态劳动者工会工作还存在一些困难和挑战,主要表现在:新就业形态劳动者分散度高、流动性大,入会积极性普遍不高,导致组织覆盖难;平台公司对于新就业形态劳动者工作要求较高,导致其被困“算法”中,为完成定额承受较大身体负担、精神压力和安全风险,工会协调作用发挥有限等等。对于这些问题,我们要着力抓好,努力朝着更优的方向前进。

下一步工作计划

(一)持续维护新就业形态劳动领域政治安全

以新就业形态工会组织覆盖为基础,进一步加大源头治理的工作力度。健全政法、人资、工会等部门齐抓共管劳动领域政治安全的长效工作机制,切实维护新就业形态劳动者职工队伍稳定。

(二)健全新就业形态工会运行机制

以“1+6+N”组织架构为基础,进一步优化工联会内部机构建设和制度建设,加大人财物支持力度。发挥区行业工联会统筹作用和重点行业工联会牵引作用,引导优质企业入会,面向新就业形态劳动者开展针对性服务保障工作。强化新就业形态党组织建设,在群体中摸排和发展党员,培养和选树先进典型,构建党建引领下的新就业形态组织体系,促进新就业形态工会工作更好地融入基层党建大格局。

(三)深化工会服务云上和线下的有机融合

结合新就业形态服务工作点多、线长、面广的特点,不断拓展“一图尽览”“云·工人文化宫”“暖蜂智能”“数字群团”等智慧系统的服务功能和服务内容,打造赋能培训“云社区”、阵地资源“云地图”、小哥发声“云点评”、基层治理“云监工”、义工队伍“云集结”,不断充实龙华服务“云版图”。引导新就业形态劳动者用活智慧程序,提升服务体验感,真正把云落到实处,不断深化服务保障智慧发展。

(四)推进新就业形态行业集体协商

针对计件单价、计提工资、行业最低标准、奖惩机制、休息休假等新就业形态劳动者最关心的利益诉求,开展集中要约行动,以新就业形态头部企业为重点,推动集体协商落实。建立工会与法院联席机制,合力督促要约行动推进,及时协调处理集体协商中出现的分歧和争议。利用工会智慧平台,组织开展法律咨询、督查评估等服务活动,形成集体协商结对共建、资源共享的模式。

(五)推动工会建设模式向多维互动转变

推动新就业形态工会建设由传统依靠工会资源主导,向依靠工会资源、新就业形态劳动者群体力量、政府和社会资源多维转变。工会要坚持“服务先行”工作理念,在非会员中开展服务保障工作,不断提高龙华工会在新业态劳动者中的影响力,让他们主动寻找工会、加入工会、建设工会。要打响工会服务品牌,让更多的政府资源和社会资源投入工会优质项目,推动工会建设资源由单一向多维转变。⊕

职工享受育儿假期间，待遇如何计发？

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友邓女士反映，她在一家医用仪器的销售公司工作，是公司的财务。她和先生育有一儿一女，儿子在2022年11月刚满3周岁，女儿在2022年12月刚出生。

邓女士听说，在2023年1月17日，广东省发布了关于育儿假、护理假的新政策，其中更新了很多有育儿假的规定。由于她工作很忙，从来没有休过育儿假，现在两个孩子也需要更多时间照顾，所以她想产假、奖励假结束后向公司申请休育儿假。因此，邓律师向工会律师咨询：职工享受育儿假期间，待遇如何计发？

【回复意见】

根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条规定：“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。符合法律、法规规定生育子女的，在子女三周岁以内，父母每年各享受十日的育儿假。假期用工成本分担，按照国家和省的有关规定执行。”因此，符合法律、法规规定生育子女的，在子女三周岁以内，父母每年各享受十日的育儿假。如果邓女士符合前面所说的条件，她和她先生每年可各享受十天的育儿假。

此外，根据广东省人力资源和社会保障厅、广东省卫生健康委员会关于进一步做好《广东省人口与计划生育条例》相关假期贯彻落实工作的通知第五条规定：“用人单位要完善用工管理规章制度，明确育儿假、护理假等假期期间的工资待遇。用人单位要进一步加强工资集体协商，与职工协商一致明

确育儿假、护理假期间的工资待遇，签订集体合同。鼓励有条件的用人单位按照奖励假、陪产假期间的工资标准支付育儿假、护理假期间的工资待遇，充分体现用人单位的社会责任和人文关怀。育儿假、护理假期间的工资待遇不得低于本地区最低工资标准。”因此，育儿假假期期间的工资待遇，一般由用人单位通过规章制度、集体合同进行规定或约定，也鼓励用人单位按照奖励假、陪产假期间的工资标准支付育儿假期间的待遇。

根据以上分析，我们可知，符合法律、法规规定生育子女的，在子女三周岁以内，邓女士每年可享受十日的育儿假。育儿假是带薪的，其间的工资待遇一般由用人单位通过规章制度、集体合同进行规定或约定，鼓励用人单位按照奖励假、陪产假期间的工资标准支付育儿假期间的待遇。

【案例拓展】

问题：若用人单位未依法安排职工休育儿假的，将承担什么法律责任？

回复：根据广东省人力资源和社会保障厅、广东省卫生健康委员会关于进一步做好《广东省人口与计划生育条例》相关假期贯彻落实工作的通知第十条规定：“各级人力资源社会保障行政部门应当加强对用人单位贯彻落实假期制度的指导和监督，用人单位未按照《计生条例》安排职工休奖励假、陪产假、育儿假和护理假的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门依据职权责令限期改正，确保《计生条例》规定的假期制度得到贯彻落实。”其中，所称的《计生条例》，是指《广东省人口与计划生育条例》。根据前面引用的规定，用人单位未依法安排职工休育儿假的，将由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门依据职权责令限期改正。Ⓣ



1月13日,广州市总工会、广州市网约配送行业工联会共同举办联谊活动,留穗过年的50多名外卖配送员、快递小哥齐聚广州市工人文化宫,一起包饺子、品尝“广式大盆菜”。



1月6日,由深圳市总工会、深圳市乡村振兴和协作交流活动面向深圳工会会员发放惠工消费券达500万元。

年味浓,情意切



1月14日,江门新会区总工会开展“幸福大巴 送爱回家”活动,让在该区就业的广西宁明籍职工坐上直达家门口的班车。



流局主办的深圳百万职工年货采购节正式启动，



春节期间，汕头市总工会联合摄影公司为全市近千名医务工作者家庭免费拍摄全家福、亲子照。



1月14日，由广州市番禺区总工会指导、沙湾街总工会主办的2023年番禺沙湾迎春花市“沙湾工会一条街”开市。职工代表、环卫工代表现场获派节日慰问品。

我为广东 高质量 发展建言

主题征文

党的二十大报告提出，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。2023年是全面贯彻落实党的二十大精神开局之年，1月28日，春节后首个工作日，广东省委、省政府就在广州召开了全省高质量发展大会。岭南春来早，奋斗正当时，欢迎广大工会干部职工围绕广东高质量发展大局，从各自的工作实际和岗位职责出发，从不同视角、不同层面阐述您对高质量发展有哪些理解，您又是怎样为广东高质量发展贡献力量的。

【征文要求】

- ◆ 体裁以议论文为主，可以是短评、论文、建议等，要求主题鲜明，逻辑清晰，文字流畅。字数不限；
- ◆ 来稿必须为原创，未刊登在其他出版物或网络平台上，如有抄袭，文责自负；
- ◆ 来稿请留下联系方式及工作单位；
- ◆ 投稿即视为可进行编辑，未被录用的稿件恕不退回。

【发表渠道】

- ◆ 优秀来稿将刊登在广东省总工会机关报《南方工报》、《广东工运》、广东省总工会微信公众号、广东省总工会官网上；
- ◆ 稿件一旦被录用，稿酬从优。

【投稿方式】

- ◆ 来稿一律采用word文档形式；
- ◆ 收件邮箱：gdghrmtzx@vip.163.com；
- ◆ 邮件主题请注明“高质量发展征文”字样。

征稿