

廣東工運

2023.2

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 P01

我为广东高质量发展建言

调研 P11

2023年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息（节选）

论坛 P27

浅析补齐劳动和技能竞赛短板的对策

2月大事

3日,广东省总工会召开机关及直属单位2022年度总结表彰大会。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席会议并讲话。吕业升向受到表彰的先进个人表示热烈祝贺,希望大家珍惜荣誉、再接再厉,号召全体领导干部职工以先进为榜样,在新的一年里勇于担当、甘于奉献,团结奋斗、砥砺前行,推动全省工运事业和工会工作取得新的更大成绩。会上,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东作2022年度工作总结,省总工会党组成员、副主席杜玲宣读《广东省总工会关于表扬2022年度省总工会机关及直属事业单位优秀工作者的通报》,省总工会一级巡视员张振飏主持会议。

6日,以“锚定高质量 激发‘心’动能”为主题的全省工会职工心理健康服务培训班在云浮市开班。广东省总工会党组成员、副主席杜玲,云浮市委常委、组织部部长王弘,云浮市人大常委会副主任、市总工会主席江洪灿等出席活动。培训班聚焦职工心理健康服务工作所需的业务知识,安排了职工心理健康服务在不同层级工会中的分层实施、心理学在职工心理服务中的应用、个体心理咨询基本功和职工常见心理障碍识别等课程。与会学员还参加全省职工心理健康服务职业技能大赛竞赛答疑及模拟赛等活动,通过以赛代练、以赛促进,进一步提升职工心理健康服务队伍的专业能力水平。

6日,省总工会一级巡视员张振飏一行前往中建四局“中建·智造”花都基地,开展慰问关爱复工复产一线产业工人“暖春行”活动。张振飏一行慰问了奋战在一线的职工,并与优秀产业工人代表进行深入交流,参观了中建四局科技展览馆、“五化”智能生产车间,为广东省工业系统产业工人培训示范基地、先进职工服务站揭牌。据介绍,中建四局以培训示范基地为试点,将持续推进新时代产业工人队伍建设改革,通过技能比武、现场练兵、强化培训、评价激励等举措,打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

2023年全省工会职工心理健康服务培训班



2月之声

13日,广东省第六届高校(高职)青年教师教学大赛总决赛在佛山举行。省总工会党组成员、副主席杜玲,省教育厅有关负责人到现场指导并出席颁奖仪式。杜玲指出,青教赛为全省青年教师彰显技艺,挥洒才情搭建了广阔舞台,成为广东工会引领职工建功立业、助力广东教育高质量发展的典范。各级工会组织要主动作为、敢于担当,把青教赛这块“金字招牌”越擦越亮。

23日,由香港工会联合会轮值主办的粤港澳大湾区工会第三次联席会议在香港召开。会议以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的二十大精神,围绕“建新时代工会 创新百年伟业”主题,总结2022年度粤港澳大湾区工会工作成效,研究谋划下一阶段的工作,共商粤港澳大湾区工会交流、合作与发展,探讨在新时代新征程上创新大湾区工会工作,大力支持香港、澳门更好地融入国家发展大局,共同推动建设中华民族伟大复兴伟业。广东省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席会议并讲话。

23日,广东工会新就业形态劳资沟通协商推广活动在广州举行,总结推广全省先进经验和做法,紧紧围绕高质量发展主题,进一步构建和谐劳动关系,推动我省新就业形态劳资沟通协商工作创新发展。省总工会一级巡视员张振飏出席活动并讲话。张振飏指出,新就业形态劳资沟通协商工作已初步形成了多方联动的工作格局,不断畅通劳动者诉求表达的渠道,因时因事开展劳资沟通协商成为部分新业态企业的新常态,实现了工作的新突破。他强调,要深入学习贯彻党的二十大精神,充分认识开展新就业形态劳资沟通协商工作的重要性和紧迫性,劳资双方树立“协商共建 和谐双赢”的理念,注重通过协商而非对抗的形式,规范新就业形态用工行为,维护劳动者权益,促进新就业形态行业企业健康发展。

“传统制造业想要赶上时代发展的步伐,必须严格控制产品质量,同时加大研发,提高自主创新能力。要在有限的条件下,加强科研创新技术发展,加紧推动企业智能化数字化转型,加快工匠人才队伍建设,才能实现企业弯道超车,为广东省高质量发展贡献力量。

——广东珠江桥生物科技股份有限公司的“广东省劳模和工匠人才创新工作室”领衔人周朝晖

“以前,很多人选择跑外卖可能只是想赚点快钱,但如今很多人发现,这个行业在职业发展方面可选择性越来越多,比如利用业余时间培养兴趣爱好、上大学、晋升站长等,只要你有明确的职业规划,这个职业的潜力还是比较广阔的。

——广州某外卖配送站长陈梓伟

“挖来的人才也许能应急,但也容易流失;自己慢慢培养成长起来的人才,对公司归属感很强,稳定性更高。

——陆逊梯卡华宏(东莞)眼镜有限公司人力资源部高级经理朱和胜

“随着中国老龄社会的快速发展,独生子女家庭养老也逐渐进入高峰期,部分独生子女家庭中的失独、失偶、失能、半失能家庭存在困难和问题,一些社会救助、临时性帮扶措施不能从根本上解决他们的现实生活问题。建议政府相关部门应建立完善的助老爱心银行制度,编制科学的助老爱老项目,建立完善的登统计和审核规范,广泛宣传发动,严谨有序组织,像银行存取款一样,可信可存可取方便。

——全国政协委员朱列玉

“站在文旅产业发展角度,从“国潮+文旅”、“古字号”景区、“汉服+景区”沉浸式体验的“霸屏”可以看到未来新一轮发展的行业契机。这些文旅的新表达能够满足Z世代对个性化体验的追捧,也契合了他们对于社交互动分享的需求。因此,有效整合跨界营销新思维的人才对文旅业高质量的发展至关重要。

——华南师范大学旅游管理学院教授李军



目录

CONTENTS

《广东工运》

2023年第2期
总第391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 潘 潮

编 辑 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 2023年2月28日

01 关注·我为广东高质量发展建言

02 在推动高质量发展中展现工会作为

03 发挥工匠人才“压舱石”作用

04 实干笃行,绘就广东高质量发展新图景

06 做实工会主责主业为高质量发展营造优质环境

07 以“四个转变”提升工会会员素质

09 发挥“材”“才”“财”联动作用 助力广东文艺高质量发展

11 调研

11 2023年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息(节选)

18 江门新会区职工带薪年休假制度落实情况调研分析

21 实践

21 科技型企业工会做好群众工作的思路与实践

25 以网格化管理打通基层工会工作“最后一公里”

27 论坛

27 浅析补齐劳动和技能竞赛短板的对策

29 案例

29 职工体育儿假,时间如何计算?

30 镜头



我为广东高质量发展建言

(征文选登)

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。今年两会期间,习近平总书记在参加江苏代表团审议时,对这一“首要任务”进行了集中系统阐述,并强调加快实现高水平科技自立自强,是推动高质量发展的必由之路。在全面贯彻落实党的二十大精神的开局之年,广东在新春开工第一天,也正式吹响了扎实推进高质量发展的冲锋号。

新征程上,广东工会应如何作为?企业要如何更好的吸引人才、培养人才、留下人才?职工要如何立足岗位作出新的更大贡献?《广东工运》开展了“我为广东高质量发展建言”主题征文活动,收到全省广大工会干部、职工的踊跃投稿。本期我们择优选登部分作品,以飨读者。

在推动高质量发展中展现工会作为

□ 刘胜坤

新年首个工作日,全省高质量发展大会隆重召开,吹响新时代聚力推动高质量发展的冲锋号角。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。

高质量发展内涵丰富、涉及广泛,既鼓舞人心也荆棘塞途,需要群策群力、久久为功。秉承“党有号召,工会有行动”的优良传统,工会要勇挑重担,以“功成必定有我”姿态积极投身服务高质量发展的具体实践,努力在高质量发展奋斗史上写下浓墨重彩的一笔。

心往高质量发展想。要牢记习近平总书记“扎实推进广东高质量发展”的殷殷嘱托,进一步形成“贯彻新发展理念、推动高质量发展是广东的根本出路,更是广东工会创新发展的现实需要”的强烈共识,把服务高质量发展与学习贯彻党的二十大精神紧密结合起来,下定决心,用更大胆识更强魄力去推动高质量发展。要坚决摒弃碰到矛盾绕着走、怕担风险不负责、强调困难怕吃苦等懒政思想,切实改变甘于平庸、不思进取的心态,坚定斗争意志,增强斗争本领,认真解决好工会工作基础薄弱、工会发展不平衡不充分的问题,把更多的心思放在提升工会自身建设和发展、服务党政中心工作的高质量,努力打开工运事业发展新天地。

智往高质量发展谋。推动高质量发展绝非轻轻松松就能够乐享其成,必须付出艰辛劳动和不懈奋斗;绝非照本宣科就能够撷取硕果,必须精心做足谋划和结合实际稳步推进。各级工会要迎难而上,锚定高质量发展目标,广开言路,集思广益,做实做细做好谋划统筹。要从实际出发,看看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?现时工会工作的体制机制是否需要改进完善?当前工会干部的素质能力、精神状态能否跟上高质量发展的要求?要结合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做深入思考,想想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?真正做到因地制宜谋划施策,在应对挑战、攻坚克难中不断探索新路径、激发新动能,体现工会在服务高质量发展大局上的担当和作为。

劲往高质量发展使。要迅速行动起来,以奋斗者姿态抢时间、抢机遇,一刻不耽误地埋头苦干,集中力量和资源,把服务高质量发展的任务落实好。一要在营造氛围上多使劲。利用工会宣传阵地,广泛深入地把党和政府高度重视实体经济特别是制造业发展的明确信号传递出去,把党和政府推动高质量发展的信心决心、目标要求、工作部署和配套政策宣传开来,把当前形势需求以及我省推进制造业高质量发展的成就、优势和短板讲清楚讲透彻,帮助工会干部和职工群众准确理解推动高质量发展的“时”与“势”,全力为推动高质量发展“鼓”与“呼”,进一步凝聚人心、激发斗志,力促形成推动高质量发展良好氛围。二要在激发动力上多使劲。坚持胸怀大局,践行初心使命,凝聚推动高质量发展的奋进力量。一方面要提振工会干部干事创业的精气神,锻造更多想干事、能干事、干成事、不出事的工会干部。另一方面要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,用榜样的力量把职工群众的积极性创造性调动起来,引导他们为高质量发展献计出力、建功立业。三要在服务企业和职工上多使劲。要强化“企业是工会工作主阵地”意识,把服务制造业放在突出位置,把工会资源向企业适当倾斜,围绕构建和谐劳动关系、丰富企业文化职工文化、职工劳动卫生和劳动安全、职工职业技术培训、深化劳动竞赛和技能比赛、选树劳模工匠、培育技术人才、关爱困难职工等方面做好服务,用心用情为企业、职工办实事、解难题。🔗

作者单位:潮州市总工会

发挥工匠人才“压舱石”作用

□ 袁斗成

再造一个新广东,高质量发展是不可动摇的根基。

解读广东高质量发展有多个维度,诸如均衡发展、绿色发展等,产业强是基础和推动器。怎样在区域分工协作找准位置,需要精准定位、统筹安排,助力实现产业价值链和资源的优化组合,真正使经济结构和效益持续向好,掌握定价权、话语权,提升品牌和质量决胜千里。

说到底,“工匠型人才”是“压舱石”。而放在人才竞争进入人口“抢夺”的新形势下,解读智能化生产、机器人等新风尚,具体到工业设计、技术改造、管理创新等多个领域,企业面临着高端人才、技能人才“扩张性”需求。

众所周知,从来没有落后的产业,只有落后的技术和管理。每家企业的特点和流程不同,即使同一产业链也存在差异化,显然推进一场全新的技术革命,引进新设备、新工艺、新技术,企业本身也需要懂管理、会操作的人才,在生产流程、制造工艺深耕细作,工匠精神便成为社会的主流追求和价值。

只是当下中高级技能型人才最为紧缺。据报道,佛山市顺德区中职业院校招生规模连续6年走低,投身职业教育多是经济条件较差的家庭子女,背后映射出重学历、就业观念落后等现实,最关键的是未能营造崇尚劳动、崇尚技能、尊重技能人才的良好氛围仍是短板。聚焦技工的收入待遇,其核心是架构合理。从初级技工到高级技师是个相对漫长的培养过程,往往需要长时间的浸淫。然政府完善公共服务,特别是在政策上体现公平,但企业有构建科学的薪酬机制吗?能工巧匠几十年如一日耐得住寂寞,甚至一生精于一业,但收入只能养家糊口。偏偏一些企业不把工匠当作“宝”,工资起点低,也缺乏加薪升职的科学机制,让技工参与社会管理显然有些虚无缥缈。

技工就业不难,工资却没多少优势,初级技工转行,拿什么催生“大国工匠”源源不断地成长起来?当然,不管是培训技工还是留住技工,都是一个系统工程。广东具有独特省情,各地存在特殊情况,但究

竟需要什么样的人才,有关部门应根据产业的定位、特色和主攻方向,提前进行广泛的调查摸底,分门类别建立人才库,针对性地引入、培养真正所需要的技能人才。同时,通过完善的职业教育供给侧改革的提速,深化产教融合、加强校企合作,改变重学历、轻能力、重引进轻培养、重“女婿”轻“儿子”等局限,逐步建立健全能工巧匠的评价、使用的评价体系非常重要。

面对一场全新的技术革命,需要引进新设备、新工艺、新技术;行业和技能出现了新情况、新标准,“优秀的老师”不可或缺。无论是高职、中职,还是一般的培训,都应该突破难点和死角,由相关部门牵头,组织专家人才,立足广东和各市现有的产业集群和远景目标,编制更加完善、更加科学、更贴近新产业的职业教育发展规划,编写水平高、创新广的技能培育教材和相应标准。

让技能人才不断成长、成熟,不仅要搭建现代学徒制、导师制等平台,还要更加注重产学研结合,以及用好技能大赛、评选最美工匠等孵化器,放开企业自主评定职称等措施。当然,企业需要什么人才自己清楚,有关部门推出培训券、优惠补助等措施,让企业主动抓技能培训,而职工在不影响收入等情况下,能更多地参与短期培训。

现在的新生代产业工人,虽然在技术、知识方面比前辈有了进步,但眼高手低、不断跳槽等工作态度,会让其精力和才气慢慢消磨耗尽。因此,无论是职业教育、技能培训还需加入文明道德、个人修养、礼仪礼貌等元素,让他们懂得尊重劳动,方能养成一技或多技傍身又不恃才傲物,把每一项平凡工作都做得风生水起。

广东高质量发展按下“快进键”,构建合理的人才结构和留人环境相辅相成,制度完善是前提,却是非常精细的“妈妈式服务”,从制度、法律等层面营造优秀的激励机制保障人才才能干事、能成功。创新发展有了强大的智慧、能力支撑,既立足当前,又着眼长远,再造一个新广东的未来可期。🔥

实干笃行,绘就广东高质量发展新图景

□ 钱亮 王慧欢



南粤春回早,珠江潮翻涌。癸卯兔年伊始,高质量发展的号角响彻南粤大地。紧扣高质量发展主题,广东不息求索、挺立潮头,谋划部署了全年的重点工作,奏响了广东高质量发展、走在时代前列的主题曲。

接续奋斗启新程、乘势而上开新篇。立足开年,面对广东人口多资源少、发展不平衡不协调等问题,党员干部要知重负重、砥砺前行,在高质量发展的征程上敢拼敢闯敢试,坚定信念之魂、恪守实干之道、牢记为民之责,以实干奋进的姿态绘就广东高质量发展的新图景。

坚定信念之魂,蘸取“使命担当”色彩渲染新图景。山高路远,但见风光无限;跋山涉水,不改一往

无前。党员干部要坚定理想信念,贯彻落实好党的二十大精神 and 习近平总书记对广东工作作出重要讲话和重要指示批示精神,与全国一道奋力朝着高质量发展目标迈进。2022年广东实现全省地区生产总值五年跨过3个万亿元级台阶、年均增长5%,连续34年居全国首位。贯彻落实重大国家战略,抢抓“双区”和横琴、前海、南沙三大平台建设,广东自贸试验区41项改革创新经验在全国复制推广……诸多亮眼的“成绩单”背后体现的是广东“敢为天下先”的决心和“敢啃硬骨头”的毅力。面对外部环境的不确定性和诸多挑战,党员同志应更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围,全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,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”。在新征程上,党员干部要积极作为、奋勇拼搏,以使命担当诠释对党的绝对忠诚,传承“功成不必在我”的精神力量,以奋发有为的精神状态、真抓实干的过硬作风,脚踏实地,埋头苦干,加快形成共促高质量发展的合力,集聚起万众一心、共克时艰的磅礴力量。

恪守实干之道,挥动“提质争效”笔触勾勒新图景。立正思想,方能走对路子;干字当头,方能行稳致远。唯有实干笃行、盘活要素,才能驱动起广东高质量发展的巍巍巨轮。近年来,广东加快实施制造业高质量发展“六大工程”,高起点培育20个战略性新兴产业集群,先进制造业和高技术制造业增加值占规

模以上工业比重分别提高到55%、29.5%,珠三角核心区发展能级持续提升,沿海经济带绿色石化、绿色钢铁、海工装备、海上风电等世界级产业带成型成势,北部生态发展区绿色发展态势显现……新程壮阔多,奋进正当时。新征程要有新作为,党员干部要甘做“拓荒牛”、勇挑“千斤担”、争做“排头兵”,不断深入钻研,增强本领,以实干创新助推广东高质量发展实现新跨越。坚持在实干奋斗中勤思苦学,主动在业务学习中拓宽见识,努力在工作开展中争先创优,着力发扬“一锤接着一锤敲”的“钉钉子”精神,不断以实干促就实效。结合实际发挥自身专业优势,在大战大考、风雨兼程中不断把握事物运行、社会发展的内在规律,突破旧模式、旧观念的束缚,寻求更高效的工作办法,运用更扎实的工作理念,确保精准发力、争先创优,在久久为功中提振干事创业的精气神、锻造担当扛事的铁肩膀、练就善作善成的好把式,以时不我待的紧迫感、责任感,打开劈波斩浪、一往无前的事业新天地。

牢记为民之责,铺展“枝叶关情”画卷绘就新图景。百年党史证明,人民的力量是无穷的,唯有汲取人民的力量,才能为广东高质量发展提供源源不断的动力。走好新时代党的群众路线,党员干部要始终心怀为人民服务的宗旨。从“千村示范、万村整治”到“百县千村万镇高质量发展工程”,农村公共基础设施建设逐渐完善,富民产业大力发展,现代化农业体系不断构建。高等教育毛入学率提高至57%以上,新增医疗机构床位超过10万张,筹建保障性安居工程超过81万套(间),改造城镇老旧小区惠及超过150万户、改造农村危房达7.57万户、农村削坡建房风险点整治完成6.64万户……广东在方方面面向人民交出了实实在在的“满意答卷”。新征程上,党员干部要牢记初心使命,秉持为民着想的态度,放下架子、撸起袖子、俯下身子,坚持以“解剖麻雀”的求真精神、“走村下沉”的务实作风,经常深入乡村振兴的第一线、项目建设的最前沿进行调研,经常问需于民、问计于民,摸清人民群众“急难愁盼”,朝着人民群众对美好生活的向往目标,常思富民之策、常做利民之事,把党和国家的政策方针切实转化为广东高质量发展的“助燃剂”、人民美好生活的“引路灯”,用直抵人心的民生温度、持续刷新的幸福刻度、不懈追求的使命高度,将我们党的初心擦拭得无比耀眼。①

作者单位:中共翁源县委组织部 翁源县铁龙镇

做实工会主责主业 为高质量发展营造优质环境

□ 陈宇

实现高质量发展是中国式现代化的本质要求之一,在广东阔步走向高质量发展光明之路中,工会组织要做实主责主业,既要牢牢把握我国工人运动时代主题,引领广大职工群众听党话、跟党走,学习新知识、掌握新技能、增长新本领,自觉投身经济高质量发展的主战场;也要深化产业工人队伍建设改革,广泛深入持久开展各种形式的劳动和技能竞赛,开展群众性创新活动,推动健全高技能人才培养体系,加快构建产业工人技能形成体系,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,培养更多大国工匠、高技能人才,为高质量发展营造优质环境。

强化工会维权职责,让企业健康和谐发展。企业高质量发展离不开职工的付出,职工权益保障也有赖于企业高质量发展。企业高质量发展成果更多更公平惠及职工群众,是贯彻落实新发展理念的题中之意。各级工会要聚焦合法权益保障促高质量发展,充分发挥以职工代表大会为基本形式的民主管理制度作用,一手抓防范化解、一手抓引领构建,当好第一知情人、第一报告人,协助党政和企业及时把劳动关系矛盾化解在基层,消除在萌芽状态,提升企业防范各类风险的能力,促进企业健康、安全、和谐发展。工会组织要教育引导广大职工自觉发扬识大体、顾大局的优良传统,依法理性有序表达利益诉求,把个人发展自觉融入高质量发展的历史洪流中。

强化工会服务职责,让职工舒心建功高质量发

展。“坚持以人民为中心的发展思想”是中国式现代化必须牢牢把握的一项重大原则,也是广东高质量发展的价值取向。工会组织要坚持全心全意依靠工人阶级方针,始终把职工对美好生活的向往作为奋斗目标,扑下身子努力解决职工群众的急难愁盼问题。坚持做好“春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”工会品牌工作,打造和完善“爱心妈妈小屋”“职工心灵驿站”“户外劳动者之家”等贴近职工工作生活需求的工会服务工作阵地,在加快构建以精准帮扶和普惠性服务相结合、线上服务与线下服务相结合的工会服务职工体系等方面下功夫,不断提升职工群众的获得感、幸福感、安全感,把“关爱职工就是推动高质量发展”的理念凝聚为社会共识。

强化工会协调职责,为高质量发展营造社会环境。工会维权服务是一个系统工程,党委和政府的重视支持是根本保证,法律制度的健全落实是重要保障,社会各界的参与配合是有力支撑。加大工会源头参与力度,推动以社会政策创新支撑高质量发展。健全劳动关系协商协调制度,深化“法院+工会”“仲裁+工会”等劳动争议多元化解工作,加强与司法、律师事务所等相关单位合作,联系引导社会组织为职工提供专业化服务。积极参与完善收入分配制度和社会保障制度,促进稳步提高职工收入水平和有序提升职工社会保障水平,使职工有稳定收入能消费、没有后顾之忧敢消费,为扩大内需的战略部署提供有收入支撑的消费需求。①



广州网约配送员学习《中华人民共和国工会法》/ 罗瑞雄 摄

以“四个转变”提升工会会员素质

□ 阎友新

党的十八大以来,各级工会组织以进一步超越自我为动力,围绕中心、服务大局,以夯实筑牢“三性”为主线,以产业工人队伍建设和工会改革为动力,以推动工会工作高质量发展为着力点,使各级工会团结引领职工群众听党话、跟党走的向心力显著增强,组织动员职工群众助推高质量发展的凝聚力显著增强,维护服务职工群众的行动力显著增强,加强自身改革创新创造力显著增强,开启了工运事业和工会工作高质量发展新征程。

加强思想引领,深化品牌建设

众所周知,工会组织是党和政府紧密联系职工群众的桥梁和纽带。在推动工运事业和工会工作高质量发展的新征程中,各级基层工会要始终坚持聚焦最广大职工的所急所需所盼,加大劳模精神、劳动精神、工匠精神的宣传力度,深化品牌建设,加大产业工人队伍建设推进力度,加大职工合法权益维护力度,团结引领职工听党话、跟党走,为产业发展、民

生改善、社会治理贡献工人阶级主力军的智慧和力量。工会要着力加强基层组织建设,激发基层工会吸引力凝聚力战斗力,让更多的力量和资源充实到基层一线,助力基层工会真正建起来、转起来、活起来。各级工会要主动担当作为,创新建会模式,优化建会流程,把新就业形态劳动者最大限度组织到工会中来。要把牢服务职工导向,在党委、政府主导维权机制中积极作为,在提升职工生活品质上积极作为,在创新服务载体上积极作为,让工会真正成为职工温馨、温暖的“职工之家”,让工会工作者真正成为职工最可信赖的“娘家人”。要坚决维护职工队伍和工会组织团结统一,深化和谐劳动关系创建活动,推进工会工作法治化建设,切实以职工队伍稳定促进社会和谐稳定。

强化教育培训,提升工会工作能力

在推动工运事业和工会工作高质量发展的新征程上,工会还应该强化会员教育培训工作,使会员更全面地了解了工会组织的奋斗历程和开展工会工作的宝贵经验,更加明确了坚持和拓展中国特色社会主义道路、坚持和丰富中国特色社会主义理论体系、坚持和完善中国特色社会主义制度的现实意义和长远意义。

一要变“单独领导”为“分工负责”。传统的会员教育培训工作是由各级工会组织部门自行组织开展,单独领导,势单力薄。分工负责制,则是分级组建会员教育培训领导小组,形成组织部牵头抓总,相关部门共同参与,按职责、分领域对基层会员教育培训工作进行检查指导,基层工会组织负责具体落实的工作格局,定期召开会员教育培训联系会议,研究制定政策措施和中长期规划。这种齐抓共管、纵横交错的网络化工作格局,可以固化会员教育培训工作的组织基础,实现组织管理的规范化。

二要变“随时随机”为“固定统一”。建立健全师资保障机制。要打破以往基层工会组织在课程设置和聘请授课教师上存在的局限性,组建由工会干部、专家学者、党校教师、科技骨干、致富能手、先进模范人物等组成的素质较高、数量适当、结构合理、专兼职相结合的开放式会员教育培训师资队伍,方便基层择师选课实现对基层会员教育培训工作的直接监管。建立健全资金保障机制。要解决以往教育培训资金难落实的问题,建立会员教育培训专项经费,并

合理确定分担比例列入各级地方财政预算。建立健全阵地保障机制。要打破以往会员教育培训阵地少的局面,充分整合各种教育培训阵地资源,建立各级工运学校、培训中心、红色教育基地、示范基地、远教站点等教育培训阵地共享制度,并配发相关书籍。只有强化保障措施,加强政策支持,会员教育培训工作才能得到有效落实。

三要变“强制灌输”为“活动推进”。传统的教育培训模式常以以会代训、集中上课的政治教育为主,教育效果难以达到。为此,工会要建立健全会员教育培训活动机制,把会员教育培训融入到各种载体活动中,将正面教育与互动教育相融合,集中教育与自我教育相融合,强化必学内容,深化特色内容,细化来说,就是要围绕培养创新精神和发展意识,开展解放思想大讨论、形势任务解读等活动;围绕强化服务意识,开展工会干部下基层、会员志愿服务等活动;围绕提高业务素质和知识水平,开展业务培训、技能竞赛、考察交流、读书会等活动;围绕加强工会作风建设,开展观教育基地、看教育影片、案例分析会等活动;围绕学习典型,开展争创会员示范岗、先进事迹报告会等活动。这种寓教育与活动之中的教育培训模式,既可以做到继承与创新相结合,保证教育培训形式的多样化,又可以满足不同会员的实际需求。

四要变“要我学”为“我要学”。要让会员从被动学习转变为主动学习,就必须建立健全会员教育培训激励约束机制,通过物质激励、荣誉激励、典型激励和竞争激励等方式提高党员的学习兴趣,通过建立学习档案、实行学分制管理或学习质量评估等方式量化检验标准,硬化刚性约束。同时,严格考核、严格奖惩,把会员参加教育培训的基本情况和学习效果作为民主评议会员和评先评优的重要依据。

在推动工运事业和工会工作高质量发展的新征程上,各级工会干部要在强化工会工作的政治性上、扩展工会基本职责上、回应职工群众的新期待上不断加深理解。要守规矩、有本领、善作为,做到工作有思路、有办法、有情怀,能做事、会干事、不出事。坚持“学”“悟”结合,抓好落实,结合工会工作实际找准贯彻落实大政方针的结合点和切入点,扎实开展“转作风、解难题、促发展、保稳定”专项行动,为营造平稳健康的经济环境、国泰民安的社会环境、风清气正的政治环境作出更大贡献。🔴

作者单位:中山市五桂山街道双合山村牧语田园

发挥“材”“才”“财”联动作用 助力广东文艺高质量发展

□ 卢伟琛

党的二十大报告提出,中国式现代化是物质文明和精神文明相协调的现代化,要大力发展社会主义先进文化,而中国式现代化的本质要求之一就是实现高质量发展。新春伊始,广东召开全省高质量发展大会,擂起奋进催征的金鼓,奏响走在前列、当好示范的强音。在高质量发展大潮中,文艺大有可为,文艺也不可缺位,文艺工作者应以推动广东文艺高质量发展为己任,为实现广东现代化建设新的跨越作出文艺应有贡献。

深刻领会习近平总书记 关于文艺创作的重要论述

新时代给文艺工作赋予了新的内涵,也对做好文艺工作提出了新的要求。2014年,习近平总书记在文艺工作座谈会上提出,“推动文艺繁荣发展,最根本的是要创作生产出无愧于我们这个伟大民族、伟大时代的优秀作品”。2018年,在参加全国政协十三届二次会议文化艺术界、社会科学界委员联组会时提出,“原创性是好作品的标志。文艺创作要以扎根本土、深植时代为基础,在观念和手段结合上、内容和形式融合上进行深度创新,提高作品的精神高度、文化内涵、艺术价值”。2021年,在中国文联十一大、中国作协十大开幕式上提出,“只有青年文艺工作者强起来,我们的文艺事业才能形成长江后浪推前浪的生动局面”。2022年,在中国共产党第二十次全国代表大会上提出“抓好后继有人这个根本大计”。习近平总书记关于文艺工作的这一系列

重要讲话,牢牢抓住把创作生产优秀作品作为文艺工作的中心环节这一主线,强调要尊重和遵循文艺规律,要用符合文艺规律的方式领导文艺事业,同时紧扣“做人的工作”这一任务,深刻阐明作为党和人民的重要事业,文艺事业同样需要一代代文艺工作者接续奋斗。

重视题材在广东文艺 高质量发展中的源泉作用

文学是一切艺术的母体,文艺题材的故事性、文学性和思想性,可以为其他艺术门类的创作提供得天独厚的文学基础,可以为文艺创新提供源源不断的原动力。2022年,电视剧《人世间》相继获得第31届中国电视金鹰奖优秀电视剧、第十六届精神文明建设“五个一工程”优秀作品奖等奖项,这部作品改编自著名作家梁晓声荣获第十届茅盾文学奖的同名小说。2023年,电视剧《狂飙》一夜爆红、一路狂飙,带动同名小说销售火爆。由此可见,在内容为王的年代,充分发挥文艺题材的源泉作用,有望打破高质量文艺作品难产的困局。

南粤大地是文艺题材的富矿,例如汕尾、广州、梅州、韶关为代表的红色革命文化,珠海、湛江、阳江、汕头为代表的蓝色海洋文化,河源、云浮、清远为代表的绿色生态文化,粤北地区为代表的少数民族文化,江门、汕头为代表的侨乡文化。有关部门应依托广东剧本超市等平台,牵头建立题材共享资源库,由各地立足本地文艺资源优势,



2022年10月27日晚,广东工人艺术团走进中建八局华南分公司 / 张美怡 摄

错位规划好创作选题,及后逐步开放给作家进行原创、编剧进行二次加工。不过,文学作品应始终遵循文艺规律,既要形式上合适,也要在内容上找准切入点,以小人物的平民化视角,更容易拉近距离、引起共鸣。

重视人才在广东文艺 高质量发展中的关键作用

高水平推进文化强省建设呼唤着高素质的文艺人才,需要真正识才、爱才、敬才、用才,强化文艺人才支撑,才能逐步解决文艺人才紧缺、流失和难以引进的问题。一是要善于发现文艺人才。人才需要伯乐去发现,而伯乐就来自专家队伍,要充分发挥文艺专家库作用,在各类文艺创作、文化演出中发现好苗子、后备人才。二是要倡导关爱文艺人才。继续开展广东文艺终身成就奖和广东省中青年德艺双馨作家艺术家评选,营造崇德尚艺、关爱文艺人才的良好氛围。三是要注重培育文艺人才。文艺同样要从娃娃抓起,继续开展“粤剧进校园”等活动,在“双减”的大背景下利好培育学生群体的文艺兴趣爱好。对已发现的好苗子、后备人才要有针对性的培训,引导他们守正道、走大道,扶上马、推一把、送一程,让他们在文艺新征程上走得更顺。四是要高效使用文艺人才。有必要对文艺人才进行分类,按艺术门类、年龄结构、地域分布进行梳理,有针对性地逐步建立完善各地各门类各年龄层的文艺人才梯队。同时要给文艺

人才搭建平台,支持他们挑大梁、当主角,为他们创造更多演出机会,让他们得到更多历练。五是要设法“留得住”和“引进来”文艺人才。要在政策扶持、文化环境等方面留住“存量”和引进“增量”,出台人才扶持政策让文艺工作者安心扎根南粤大地,培育壮大文化演出市场、文艺评论平台吸引更多文艺工作者投奔广东,特别是要发展壮大编剧人才队伍,发挥文学作品戏剧化、影视化的重要中间人作用。

重视财政在广东文艺 高质量发展中的支撑作用

按财政预算分类作不完全统计,2020年,文化旅游体育与传媒支出414.78亿元,占全省一般公共预算支出2.37%。2021年,文化旅游体育与传媒支出394.62亿元,占全省一般公共预算支出2.17%。2022年,文化旅游体育与传媒支出350.12亿元,占全省一般公共预算支出1.89%。过去三年,文化旅游体育与传媒支出资金绝对基数和相对占比均有不同程度的下降。2023年,预计文化旅游体育与传媒支出352.92亿元,增长0.8%,虽资金投入略有上升,但仍然低于全省一般公共预算支出增长比例。相对于内地其他省份,广东是经济大省不差钱不缺“财”,撇除经济下行等因素,财政资金在文艺方面的投入向来占比最低,不及教育、科学技术、社会保障和就业、卫生健康、节能环保、城乡社区、农林水、交通运输等其他8类大项支出。文艺精品不是量化生产,不一定能短期内有产出,只能是条件成熟的先推出,逐步形成“策划一批、创作一批、储备一批”的梯次推进格局,但可以参照工业生产领域的产、学、研方式,打通文艺生产的上游、中游、下游,形成作家——编剧——影视公司或艺术院团的作品孵化主链条和艺术院校——影视公司或艺术院团的人才培育次链条。因此,要相应加大财政资金投入和提升支出比例,为广东文艺高质量发展提供资金支撑。

综上所述,题材是源泉,人才是关键,财政是支撑,只有真正充分发挥“材”“才”“财”三者联动作用,才能逐步构建广东文艺新发展格局,推动实现广东文艺高质量发展。①

作者单位:广东省作家协会

2月27日,广州市总工会发布《2023年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》(以下简称《参考信息》)。《参考信息》全文约7.4万字,由6个部分组成,涵盖全市11个区、23个主要行业薪酬信息,帮助职工解答薪资福利问题,让职工谈“薪”更有底气。这是广州市总工会连续第5年发布《参考信息》。以下为文中关于新能源汽车制造业、电商直播行业,以及数字经济行业劳动者薪酬信息的节选。



扫码可获取电子版报告全文

2023年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息(节选)

- 新能源汽车行业薪酬与学历及从业时间成正相关
- 4月是广州电商直播行业调薪高峰
- 首次发布数字经济行业信息

□ 广州市总工会

调研背景及趋势

2022年,党的“二十大”召开,发挥工人阶级主力军作用及深化工会改革和建设成为热议指导重点。全国总工会于11月下发《关于进一步做好提升职工生活品质试点工作的通知》,要求各级工会认真学习贯彻党的二十大精神,切实落实党的二十大提出的“提高生活品质”重要部署,增进职工福祉,提升职工生活品质。2021年,广州有力有效应对疫情波动、缺芯缺电缺柜、大宗商品价格高位运行等不利因素影响,不断巩固经济运行“稳”的势头,实现了“十四五”良好开局。2022年,广州经济增长环境总体偏紧。国际环境更趋复杂严峻,地缘政治冲突加剧,全球疫情影响仍在持续,主要经济体开启加息缩表进程,宽松的流动性逐步紧缩;我国经济发展面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力,并叠加疫情影响,但积极的财政政策将提升效能,更加注重精准、可持续,稳健的货币政策将更加灵活适度,保持流动性合理充裕。广州充分发挥国家中心城市和综合性门户城市引领作用,全面增强国际商贸中心、综合交通枢纽功能,培育提升科技教育文化中心功能产业

升级步伐加快,经济实力跃上新台阶。

(一)各行业薪酬呈现新特征

总体来看,2022年广州各个主要行业薪酬水平呈现新的特征,依赖于各行各业有了新的发展。例如,广州大制造业产业底蕴深厚,深入发展市政府“构建现代产业体系”“制造业立市”的工作要求,不断夯基垒台、数字赋能、专精特新、创新驱动,并以人为先,出台了“广聚英才计划”等一系列精准措施来面对受疫情以及国际环境影响造成的订单回落等行业压力;医药/生命健康/医疗业作为广州重点发展的战略性新兴产业之一,相关企业通过多年深耕,在全国具有一定竞争力,并实施名企名品培育、人才开放创新、国际化引资引技引智等工程营造产业生态系统,通过体制机制创新,力争在新药和创新医疗器械进入医保和基药目录、开展仿制药一致性评价等关键领域取得突破;消费品业由于广州统筹疫情防控和经济社会发展已逐步恢复稳定,社会消费品零售总额稳中向好增加,为加快培育建设国际消费中心城市打下坚实基础。

由于行业发展各异,各行各业付薪能力也存在差异,主要表现为:其一,各行各业薪酬水平高低不尽相同,诸如金融业、互联网/软件行业、科学研究和技术服务业等行业的薪酬水平整体高于其他行业;其二,各行各业薪酬增长率情况也各有千秋,诸如高科技制造业、电商直播行业、医药/生命健康/医疗业相较其他行业的薪酬增长率更高。整体看来,预计2023年广州市各行各业薪酬即将迎来利好阶段点。

(二)首次发布数字经济行业信息

本年度参考消息在前几年报告的基础上,与时

俱进、调整优化,呈现包括制造、互联网/软件、电力能源、消费品、金融和房地产等全市23个主要行业的薪酬情况,增加新能源汽车制造业及电商直播行业两个新兴发展且极具前景的重点行业数据收集及分析展示,以期保障整本报告的时效跟随性及行业信息进一步可参考性。

此外,参考消息还首次发布数字经济行业信息。通过对近几年数字化职业聘量、学历教育、工作年限、招聘薪酬的变化,进一步分析数字经济人才缺口、数字经济发展对就业机会、人才培养的需求以及广州市各区的数字经济发展情况、发展态势。

薪酬情况分析

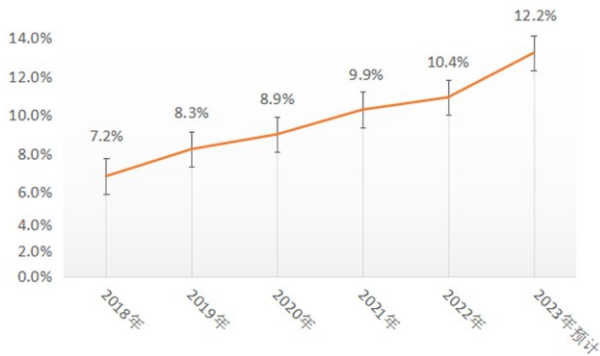
(一)新能源汽车行业

近十年来,广州汇聚了大量造车新势力及汽车创新研发头部企业,在新能源汽车产业上独占鳌头,产量近五年增长突破30倍。据《广州市智能与新能源汽车创新发展“十四五”规划》,预计到2025年,广州市新能源汽车产能将再创新高,剑指全国三甲,在整体政策扶持与原有行业积累上厚积薄发;与此同时,广州市具有相对完善、领先的汽车整体研发平台与科研后备力量,电池类技术、智能网联技术及智能驾驶类技术壁垒的突破与攻克抢占领先优势。

1. 行业薪酬增长趋势

近几年来,广州新能源汽车行业持续蓬勃发展,随之薪酬也不断上涨。“十四五”时期,是智能新能源汽车产业发展的重要战略机遇期,是广州汽车产业由大变强、抢占发展制高点的关键突破期,广州将打造万亿级汽车产业集群,重点打造“智车之城”,相信在2023年,随着“智车之城”的不断建设与发展,将带动新一步的薪酬水平增加。

行业薪酬增长趋势



2. 行业薪酬结构和组成

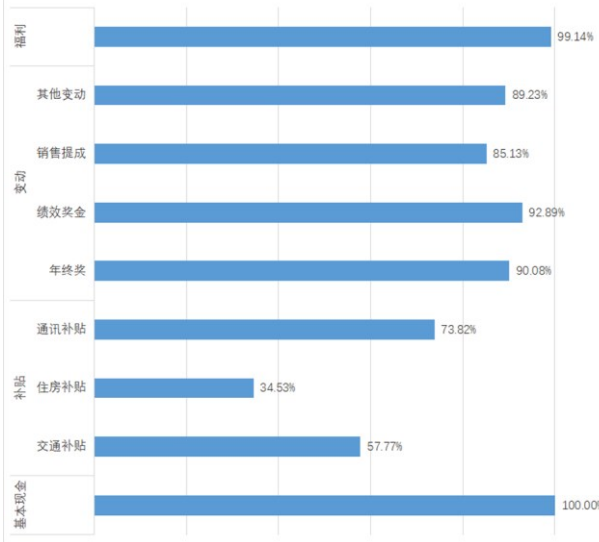
(1)不同层级薪酬结构分析

新能源汽车行业一般操作层仍以生产类员工为主,浮动薪酬占比均约为41%。中级专业技术人员到经理层浮动部分占比逐渐增加,比例在25-30%左右。

(2)行业薪酬组成分析

在新能源汽车行业的补贴项目中,为员工提供交通补贴和通讯补贴的企业在57%以上;为员工提供住房补贴的企业略低,为34%。在变动薪酬项目中,提供年终奖及绩效奖金的企业在90%以上,高于销售提成的企业比例。

行业薪酬组成分析



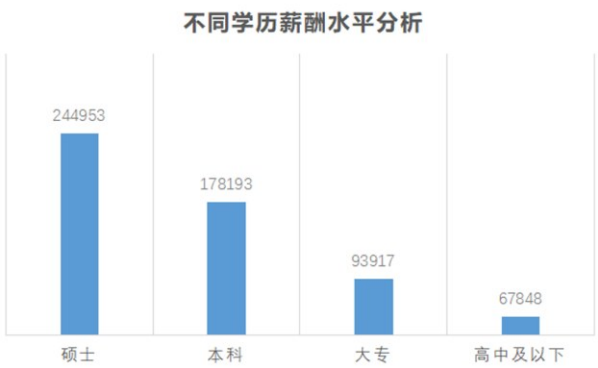
3.行业薪酬水平

(1)不同层级薪酬水平分析

新能源汽车行业各层级人员薪酬水平均高于大制造业和汽车零部件行业,与整车制造行业相比略高。就平均值而言,高级专业技术人员约为一般操作/服务人员的3.1倍。

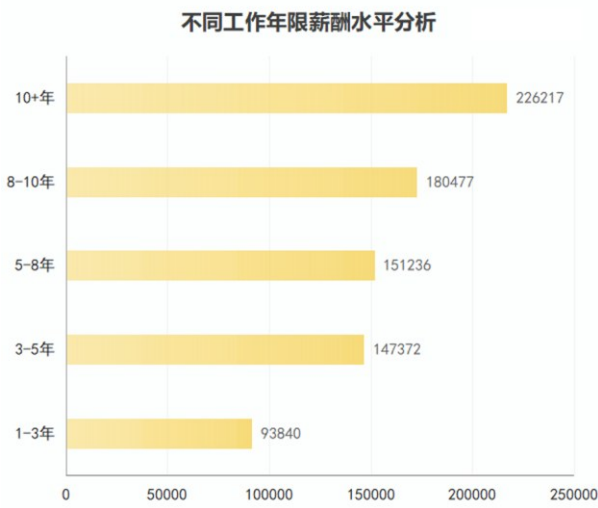
(2)不同学历薪酬水平分析

新能源汽车行业的薪酬受学历水平影响较大,且较为看重本科以上学历的人员,且硕士及本科学历人均薪酬均高于传统整车行业与普通高科技制造业。



(3)不同工作年限薪酬水平分析

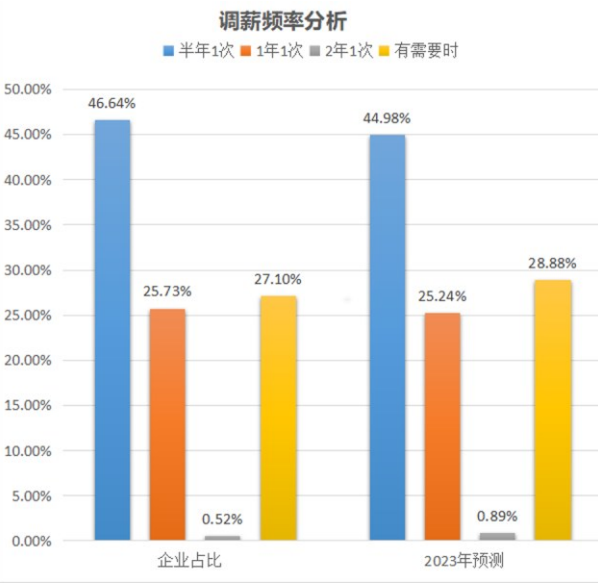
新能源汽车行业的从业人员薪酬会随着从业年限的增加而平稳增长,对高经验且高技术类员工倾向高付薪策略。



(4)行业代表性岗位薪酬参考

此部分选取总装工艺工程师岗位及装配工岗位作为新能源汽车行业代表性岗位并展示其25分位、

50分位及75分位市场薪酬参考数据。整体来看,总装工艺工程师岗位作为生产工艺序列岗位,薪酬水平更高,其50分位薪酬约为14.1w,装配工岗位50分位薪酬约为9.6w。



4.疫情影响下的宏观薪酬情况

(1)调薪频率分析

27.10%的企业选择灵活调薪,无固定的调薪机制;72.90%企业年度调薪,且46.64%企业一年调薪2次。

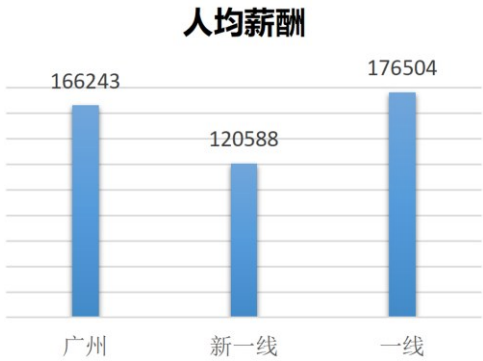
(2)调薪时间分析

新能源汽车行业,一月份调薪企业占比最多,为21.54%;二月份调薪企业次之,占比为18.60%;下半年则选择第四季度作为调薪时间。



(3)城市类别分析

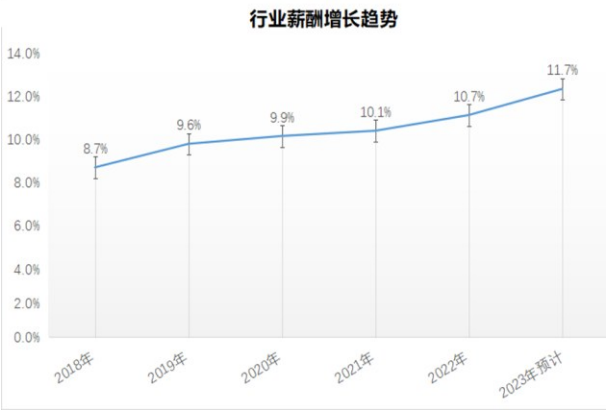
新能源汽车行业广州、新一线、一线人均薪酬水平整体较高,行业发展前景好。广州人均薪酬水平为新一线城市的1.3倍,一线城市人均薪酬水平为广州的1.1倍。



(二)电商直播行业

1.行业薪酬增长趋势

2022年,疫情仍处于持续发展的阶段,实体经济受到不小的冲击,大面积实体销售店面倒闭情况出现,在此情况下,电商经济迅速发展,由此带动直播行业迅猛发展。直播电商的模式主要主播通过视频的形式对产品进行讲解以及示范,让消费者全面的了解到产品或服务,其维度较传统电商更加的丰富,能够消除消费者在信息不对称的情况下存在的疑虑。直播电商模式的网络购物已经成为消费者日常消费的重要方式,其渗透率已经处于较高水平。



2.行业薪酬结构与组成分析

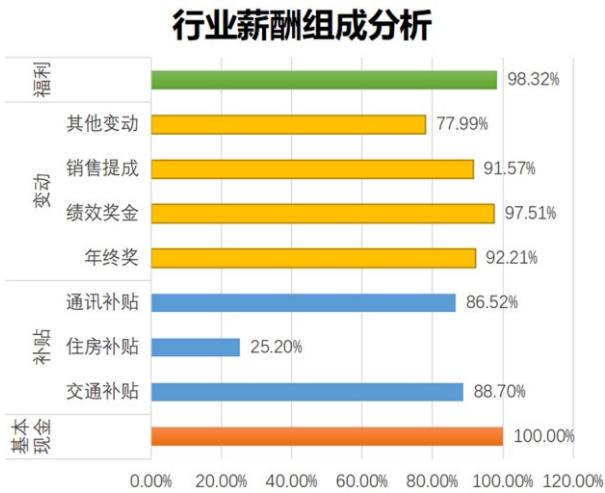
(1)不同层级薪酬结构分析

电商直播行业不同层级的薪酬结构差异不大。

各层级的基本薪资占比在55%—61%之间,除专业技术人员—高级的基本薪资占比高于60%以外,其他层级员工的基本薪资占比均在60%以下,其中一般操作/服务人员的基本薪资占比最低,为57.23%。各层级的浮动收入占比在11%—19%之间,且在薪资结构中的占比均随着层级的上升而递增。补贴和福利在薪资结构中的占比均随着层级的上升而递减,各层级的补贴在薪资结构中占比在2.5%—8.5%之间,福利在薪资结构中占比在17%—23%之间。

(2)行业薪酬组成分析

电商直播行业中,25%以上的公司提供交通、住房或通讯三项补贴中的至少一项。其中,提供交通补贴的公司最多,比例为88.7%。97%以上的公司薪酬组成中包含绩效奖金或福利中的至少一项。其中,提供福利的公司最多,比例为98.32%。提供年终奖、销售提成或其他形式的变动收入的公司数量较少,比例分别为92.21%、91.57%和77.99%。



3.行业薪酬水平分析

(1)不同层级薪酬水平分析

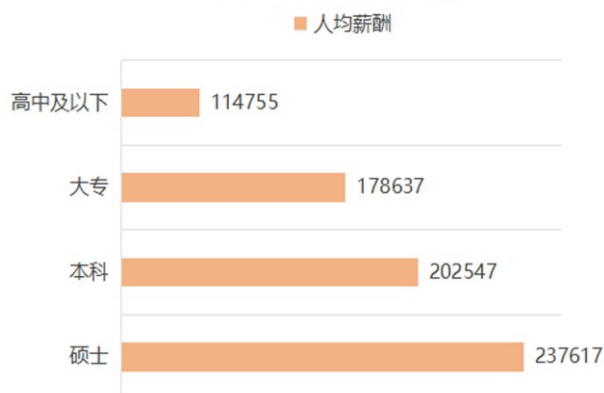
电商直播行业不同层级之间的薪酬差距偏大。在各层级中,专业技术人员—高级的薪酬水平约为专业技术人员—中级的1.7倍,专业技术人员—中级约为一般操作/服务人员的1.4倍。专业技术人员—高级在市场90分位值与市场75分位值之间差距最大,专业技术人员—高级在市场50分位值与市场25分位值之间差距最大,表明电商直播行业中不同层级、同一层级内的薪酬水平两极分化较为明显。

(2)不同学历薪酬水平分析

电商直播行业的从业人员的学历水平对薪酬水

平具有一定的影响。拥有本科学历的从业人员和拥有大专学历的从业人员的薪酬差距最大。拥有硕士学历的从业人员和拥有本科学历的从业人员、拥有大专学历的从业人员和拥有高中及以下学历的从业人员的薪酬差距相对较小,分别为约18000元和19000元。

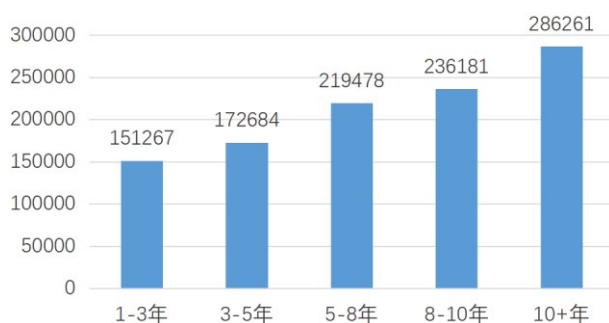
不同学历薪酬水平分析



(3)不同工作年限薪酬水平分析

电商直播行业的从业人员在从业后的1-10年之间,薪酬水平保持平稳增长。在从业年限超过10年以后,薪酬水平的增长则明显放缓。

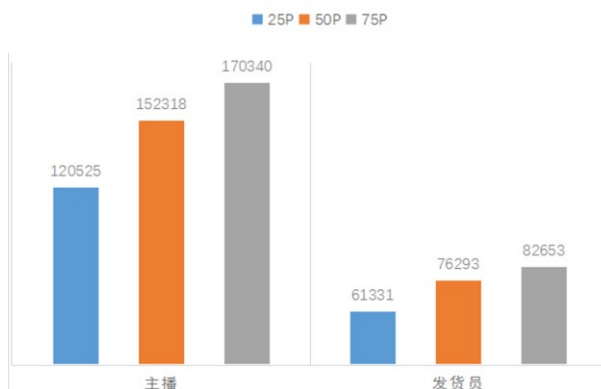
不同工作年限薪酬水平分析



(4)行业代表性岗位薪酬参考

此部分选取主播岗位及发货员作为电商直播行业代表性岗位并展示其25分位、50分位及75分位市场薪酬参考数据。整体来看,在2022年度电商直播的发展比较迅速,尤其是主播行业的薪酬有很大上升空间,整体薪酬水平处于较高位置,50分位约为15.2w,而发货员的岗位属于行业中的基层操作工,岗位要求低,因此薪酬也偏低,50分位薪酬约为7.6w。

行业代表性岗位薪酬参考

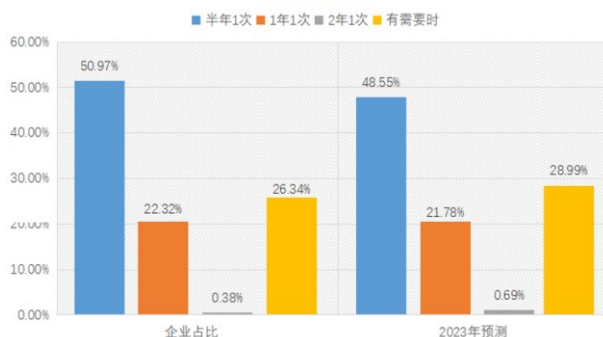


4.疫情影响下的宏观薪酬情况

(1)调薪频率分析

电商直播行业中,半年调薪1次的企业最多,占50.97%。超七成的企业选择年度调薪,并有26.34%选择有需要时进行调薪。

调薪频率分析



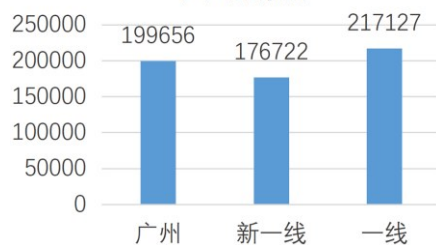
(2)调薪时间分析

在电商直播行业中,企业在4月迎来调薪高峰,占比为30.48%,其次第二高的是一月份占比为19.37%,也有超10%的企业选择在10月份进行调薪。

(3)城市类别分析

在电商直播行业中,广州人均薪酬比一线城市人均薪酬低8.75%,但比新一线城市人均薪酬高12.8%。

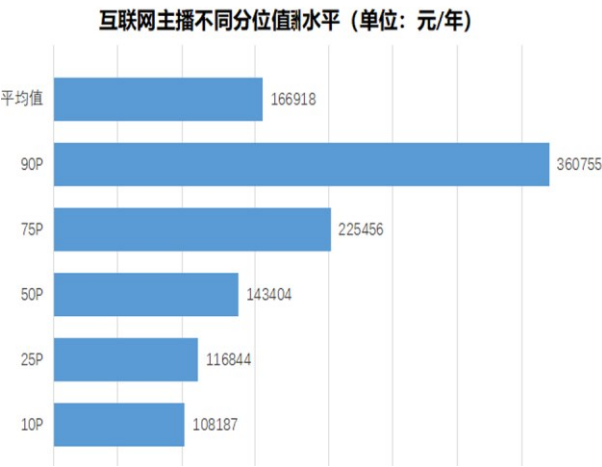
人均薪酬



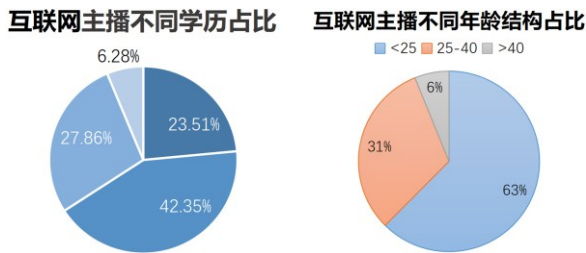
5. 互联网主播薪酬情况

互联网主播作为直播经济催生的职业,产业链逐渐稳定,商业模式逐渐清晰,网络主播不再是个体间的流量比拼,而是运营团队之间的博弈,主播俨然成为一种职业,通过运营团队的操持,不再局限于在直播间与粉丝互动,更是走进电视荧幕、线下活动等与粉丝近距离接触,追求多元化发展。近年来,广东的直播 APP 企业和 MCN 机构数量在全国排名前列,广州已成一线城市第一大直播之城。

广州市互联网主播薪酬整体最大差距在 25 万元左右,薪酬带宽比较大。



从学历来看,互联网主播文化素质中等,大专占比超过 40%。互联网主播的普遍年龄区间 25 岁以下,占比超过 60%。



相比 2020 年,互联网主播薪酬每年有大幅增长。

从收入区间看,10000 元以上占比最高,其次是 8000 元~10000 元。工作时长是影响收入的决定因素,每天工作 9 小时以上占绝大多数。

(三)数字经济行业

随着新一代网络信息技术的飞速发展,人类社会正逐渐由工业经济时代迈入以移动互联网、物联网、大数据、云计算、人工智能、区块链等新型数字技术的突破融合发展为重要特征的数字经济时代,并与各行各业广泛渗透和融通,成为新工业革命的主要驱动力。数字经济的快速发展催生出大量灵活就业人员和多种新就业形态,为保障城乡劳动力就业创业开拓出更大的发展空间。此外,数字技术作为一项新兴技术,也给中国就业市场带来新的机遇和挑战。为此,今年的《集体协商参考信息》专门新增“数字经济行业薪酬调研数据”章节,深入分析广州市各区数字经济发展现状及趋势,梳理出 32 个近年热门、有代表性的数字化职业代表岗位进行年度薪酬水平数据分析,以更好维护数字经济行业劳动者合法权益,促进全市数字经济行业高质量发展。

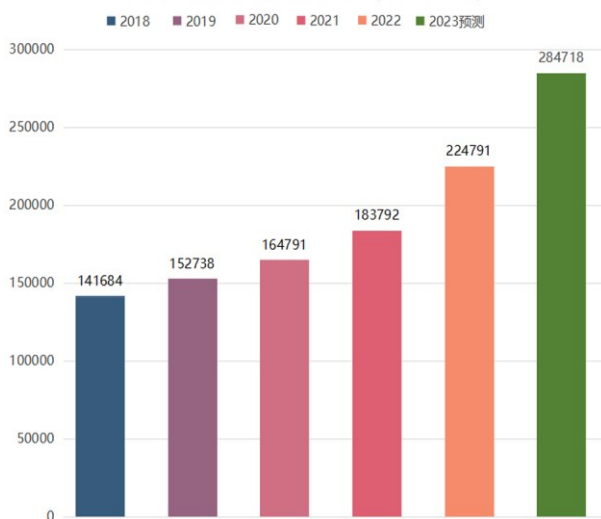
1. 数字化职业代表岗位年度平均薪酬

观察 2022 年广州市各行业的数字化职业代表岗位的平均薪酬,人工智能训练师、桌面游戏设计师、云计算工程技术人员、计算机程序设计员等 IT 互联网/软件行业的薪酬水平较高,达到了 300000 元/年及以上的水平,IT 互联网/软件行业本身属于薪酬优势突出的行业,但其中数字化职业在整个广州市的该行业就业群体中有着明显的薪酬优势。集成电路工程技术人员、建筑信息模型技术员、智能制造工程技术人员等制造业的数字化职业代表岗位位于第二梯队,年度薪酬水平也达到了 250000 元到 300000 元之间。网络编辑、数字媒体艺术专业人员、通信工程技术人员等电商行业、交通运输物流业的数字化岗位薪酬也达到了 200000 元/年以上。综上所述,2022 年广州市各行业的数字化职业代表岗位薪酬水平在本行业乃至整个就业市场中都具有一定的竞争力。

2. 数字化职业招聘平均薪酬要求变化

数字化职业招聘的平均薪酬近几年持续上涨,从 2018 年到 2021 年,每年均有超过 10000 元/年的涨幅。而随着数字经济进程的加快,2022 年招聘平均薪酬迎来较大增长,达到近 40000 元/年,预计到 2023 年会有进一步的增加,约增至 60000 元/年,说明近几年对数字人才的渴求度上升,也体现在招聘薪酬的增加。

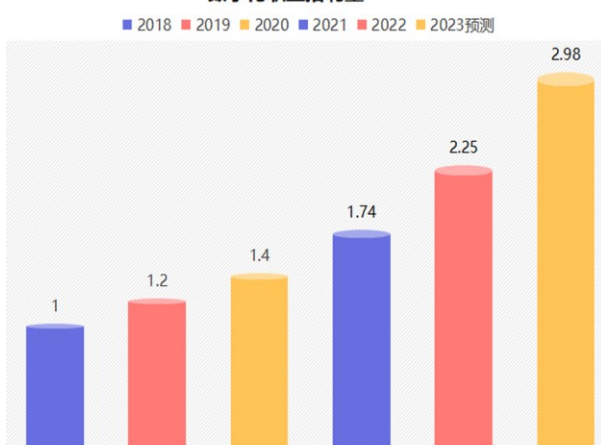
数字化职业招聘平均薪酬要求变化 (单位: 元/年)



3. 数字化职业招聘量

观察 2018–2020 年的数据发现,数字化职业的招聘量有逐年小幅上升的趋势。2020 年到 2022 年,由于数字化进程加快以及疫情的影响,线上经济的活跃推动企业数字化进程加速,各行业对于数字化人才需求量不断上涨,导致数字化职业的招聘量得到明显上升。预计 2023 年,在疫情政策调整优化的影响下,数字化的进程会有进一步提升,招聘需求也将有较大增幅。

数字化职业招聘量



4. 数字化职业招聘学历要求变化

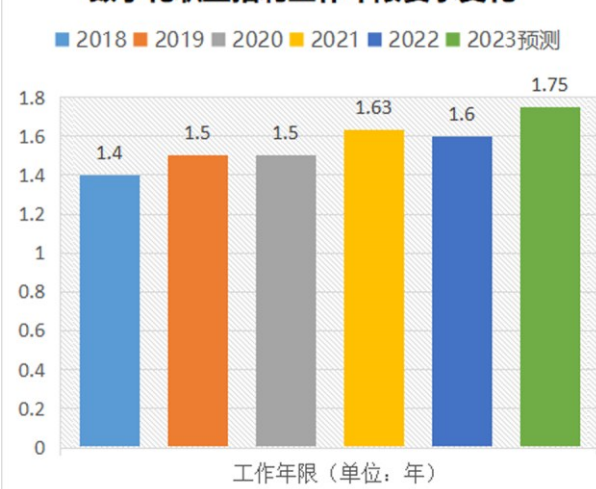
监测 2018 年到 2023 年对数字化职业学历要求的变化,可以明显看出本科生以及硕士研究生仍然是数字化职业的主力军,共占 60% 或以上。由于存在人才的稀缺性,对博士研究生的需求位于第三梯队,约占 13%–20%。专科生学历在数字化职业中明显不具备优势,需求比例仅约 10% 左右。

另外,随着数字化进程的加快以及竞争格局的加剧,企业对于数字化人才学历的要求也在逐年增高。对硕士生的需求近几年呈上升态势,预计 2023 年会有进一步提高。对博士生的需求也在逐年增高,但因硕士生需求的剧增,2023 年博士生的需求可能会有所放缓。本科生数字化人才虽仍保持最高的需求水平,但近几年却呈现逐年下降的趋势。综上表明,高学历在数字经济时代会逐渐得到更多的关注。

5. 数字化职业招聘工作年限要求变化

通过分析 2018 年到 2023 年对数字化职业的平均工作年限要求,可以看出近年来的招聘对于数字化职业的平均工作年限要求有所升高,从 2018 年的 1.4 年到 2023 年的 1.75 年(预测),有 0.35 年的增加值。这表明在数字经济中工作场景和任务分配发生变化时,拥有更多工作经验的劳动力,具有更好的就业机会。

数字化职业招聘工作年限要求变化



江门新会区 职工带薪年休假制度落实情况调研分析

□ 廖春梅

【摘要】工会要坚持以职工为中心的工作导向,抓住职工群众最关心最直接最现实的利益问题,认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责,把群众观念牢牢根植于心中。笔者作为工会干部,针对与职工权益密切相关的《职工带薪年休假条例》在江门市新会区的落实情况作了专项调研,分析落实不到位的原因,并给出完善的建议。

【关键词】休息休假权 带薪年假 完善建议

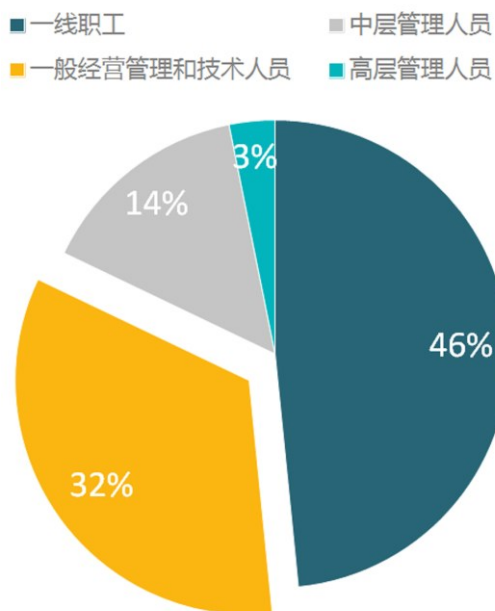
休息休假权是劳动者应当享有的重要权利。2007年12月14日《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)颁布实施,我国的职工带薪年休假制度初步确立。2013年,国务院办公厅印发了《国民旅游休闲纲要(2013—2020年)》,提出要保障国民旅游休闲时间,到2020年职工带薪年休假制度基本得到落实。为弄清《条例》贯彻落实的情况,深入了解用人单位和职工对执行《条例》的评价和意见,笔者对新会区落实职工带薪年休假进行了专项调研。

落实现状

为深入了解职工带薪年休假制度落实的情况,笔者分别到新会区11个镇(街道)的多个企业开展专项调研。一是分层召开经营管理者、工会主席和职工代表调研座谈会13次。二是选择不同类型且具有代表性的单位74家,其中,机关事业及国有、集体企业21家,私营企业32家,外资、合资企业21家。发放调查问卷1381份,收回问卷1239份。在参与问卷调查对象中,一线职工占46%,一般经营管理和技术人员占32%,中层管理人员占14%,高层管理人员占3%。调研的74家单位中已全面落实带薪休假制度的57家,占77%;没落实的17家,占23%。由于无法安排休假按该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬的占14%。从单位性质来看,机关事业单位比企业执行得好;国有及国有控股企业和外资企业比民营企业执行得好。从经济效益状况来看,经济效益好的企业比经济效益差的企业执行得好。从职工岗位来看,技术业务骨干以及重点工程

和重点岗位生产一线的职工及企业高管、领导干部带薪年假比一般干部职工休假少。从休假形式看,机关事业单位一般采用一次性或分段休假;企业的年休假则相对灵活,一般采取生产销售淡季或停产检修期间集中休假、分段休假、抵消事假等方式安排。从参与调研人员的身份来看,职工对带薪年假普遍欢迎,高层管理人员和企业主普遍认为当前的带薪年假制度与我国目前的社会状况存在一定程度的脱节,特别是在目前经济下行的情况下,该制度难以得到很好落实。

参与问卷调查的对象占比



开展工作

(一)广泛宣传。职工带薪年休假制度实施以来,新会区有关职能部门通过电视、电子显示屏、报刊、宣传单进行大力宣传。通过摆摊、举办讲座,宣讲有关典型案例,解答用人单位、职工的疑义,提高带薪年休假制度的认知度,增强用人单位遵守劳动法规的观念,提高劳动者自我依法维权的意识。

(二)合力推进集体合同制度。近年来,劳动关系三方(工会、资方、劳动者)合力推进集体合同制度,逐步扩大集体合同签订覆盖面。目前,新会区98.5%的建会企业普遍建立集体合同制度。在审核企业集体合同时,新会区人社局、总工会要求将落实职工带薪年休假制度作为必备条款写入《集体合同》中,有力促进了职工带薪年休假制度的落实。

(三)实行劳动用工诚信评价制度。劳动关系三方合力指导特殊行业和重点企业建立和完善劳动用工诚信评价制度和激励机制,引导企业建立自我约束、自我管理、自我协调的劳动用工管理模式。把贯彻落实职工带薪年休假制度作为企业构建“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定”的新型劳动关系的重要内容。

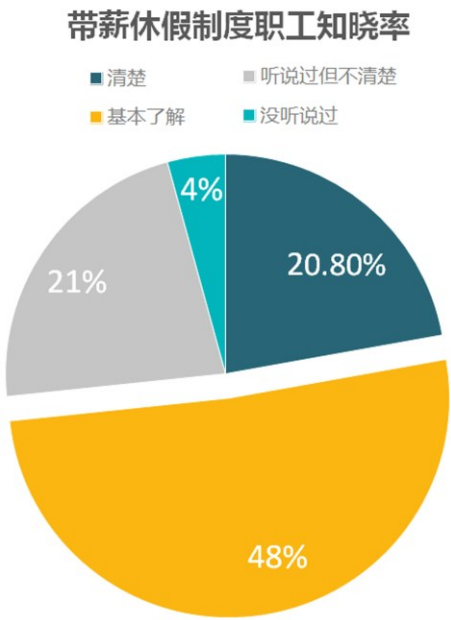
(四)加大劳动监察检查力度。新会区劳动监察部门,通过组织劳动保障监察年度书面审查、专项检查、主动巡查和受理投诉举报等形式,依法监督检查企业执行职工带薪年休假制度情况。对带薪年休假制度不执行或者执行不到位的,依据职权责令企业限期改正;逾期不改正的,除责令支付未休年休假工资报酬外,企业还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金。特别是在调查处理劳动保障争议案时,凡是劳动者要求企业支付未休带薪年休假工资的,劳动争议仲裁机构在查证属实后,都给予了支持,维护了企业职工的合法权益。

未能全面落实的原因

新会区在贯彻落实职工带薪年休假制度做了许多工作,也取得了成效,但从落实情况来看,还不完全到位,主要原因有以下几点:

(一)带薪年休假制度普及宣传力度不够。笔者了解到有近1/3的企业经营管理者特别是民营企业的经营管理者对该项制度不了解,对于不执行该项

制度将要承担的法律 responsibility 不清楚。问卷调查过程中发现只有20.8%的职工清楚带薪年休假制度;48%的职工基本了解;听说过但不清楚该制度的职工占21%;没听说过的职工占4%。《条例》颁布实施以来,宣传推广没有落实到单个企业、职工,导致了部分职工,甚至企业管理者对该制度的认识比较模糊。



(二)工作与休假的矛盾。由于近几年来人力资源成本不断上升,特别是目前经济形势下行的情况下,很多中小企业出现生存困难,因此不愿增加用工成本,不主动提出或不准职工休年休假。职工由于害怕掉饭碗,也不敢向企业提出休假要求。调查发现,认为单位(部门)领导不重视职工享受带薪年休假的占37%;单位没有职工带薪年休假计划安排的占22%;由于工作调配不力,致使职工没有时间休假的占44%。部分企业经过改制、减人增效等改革措施以后,基本上“一个萝卜一个坑”,一旦安排休假,将影响企业生产的正常运行。事业单位中,例如一些医院,由于关键岗位人员不足,很多岗位工作人员,因为没有富余人员,无法相互替代,只能放弃休假。在部分机关、事业单位因工作原因无法休假的人数超过总数的4.5%,其工作报酬没有经费渠道,致使难以落实该项制度。

(三)职工带薪年休假制度中的“带薪”标准规定模糊,影响了职工要求年休假的积极性。目前大多数企业的薪酬体系都与职工绩效水平的高低有直接

关系,休假导致劳动时间缩短,必然会影响到个人的薪资水平。近的来看,休假当月的奖金会减少;远的来看,本季度或本年度的绩效评估会受影响,从而造成经济上更大的损失。因此,很多人宁愿放弃一时的舒服而选择上班,还有一些劳动者担心休假影响了自己的升迁。职工基于自身的短期利益(如工资、奖金等)和长远利益(如在企业中的地位、业绩等方面)的考虑,在企业未主动要求休假的情况下,势必会对带薪年休假制度的实施持消极的态度。

(四)职工缺乏话语权,相关部门的监管未能全覆盖。问卷调查和座谈显示,23%的职工认为当前劳资双方不对等,职工没有话语权;25%的职工表示单位只关注自身利益,不愿为员工休假增加成本;37%的职工表示,要求休带薪假可能影响自身发展甚至被辞退,职工根本不敢提出休假要求。部分机关及事业单位的领导未带头执行职工带薪年休假制度,导致普通工作人员也不好提出休假申请,“不想因此影响前途”。如果所在单位不实行带薪休假,23%的职工会选择忍气吞声,71%的职工表示会向单位提出申请,仅2%的职工表示会向有关部门举报或寻求帮助。另外,劳动监察力量不足,难以对年休假制度的执行情况进行全方位的督查,仅采取抽查或对投诉个案进行处理。

完善建议

(一)加强宣传,让劳资双方充分认识落实职工带薪年休假制度是全面建设小康社会的需要,是适应经济新常态的需要。对宣传的方式,应尽量下沉到企业,或在工业园区设置常态化的宣传,多召集企业、职工座谈。机关事业单位应带头实施,鼓励干部职工主动提出休假。对于企业,一方面要加强对企业管理者的宣传,使他们认识到落实职工带薪年休假制度是关心、爱护职工,提高企业凝聚力和职工归属感,调动职工积极性的重要举措。实行职工带薪年休假制度,与企业的成本并不矛盾,休假后职工工作的积极性将为企业带来共赢。另一方面要加强对员工的宣传,使他们意识到带薪休假是他们应该享有的一项基本权利,使他们了解国家关于带薪休假的政策与法规,特别是在企业不实行职工带薪年休假如何维权。

(二)创新方法,增强年休假安排的计划性和灵活性。推行单位休假年度计划,实行组织计划安排与职工个人申请、单位批准相结合的办法。在确保各项工作正常运行的情况下,每年制订出当年工作人员年休假计划,对职工年休假做出统筹安排。对于特殊岗位、工种的职工可采取灵活多样的休假方式,可以集中休也可以划整为零,在工作间隙随时休。为解决职工工作的岗位一人制、无人替换等问题,可建立复合型人才,采用二人一组的职能捆绑办法,当一人不在岗,另一人能履行其职能,从而改变一人离岗,职能空缺的现象。

(三)正确引导劳资双方,将职工带薪年休假写入劳动合同。规范劳动合同内容,将带薪休假作为一项必备条款写入劳动合同,约束劳资双方的权利和义务。劳动者通过行使协商权、检举控告权、请求调解权、请求仲裁权、诉讼权等权利,实现自己带薪年休假的权利。用人单位则要按照法律法规、劳动合同、规章制度等履行法定和约定义务,让本单位的劳动者实际享受带薪年休假。

(四)发挥企业、镇、区三级工会的作用。已建立工会的企业,应积极发挥企业工会的作用,承担起协调、监督企业实行职工带薪年休假。在企业不实行的情况下,应出面与企业协商,避免员工“枪打出头鸟”的担忧。如协商不成,企业工会应主动将情况向上级工会反映,并协助员工维权。镇级工会,一方面应积极联动企业工会,掌握企业落实职工带薪年休假的情况。另一方面,对于还未建会的企业,除促成尽快建会外,应建立档案登记制度,逐一排查。区级总工会,应发挥统筹作用,为企业实行职工带薪年休假制度、员工维权制定明确的规范指引,让企业明白不实行的法律后果。对需要法律援助的员工,应发挥区级总工会在维权方面的资源和优势,积极协助员工。

(五)将落实职工带薪年休假制度纳入政府议事日程,加大执法监督检查力度。建议人社部门不定期开展职工带薪年休假制度落实情况的专项检查,以刚性的制度为职工落实好带薪休假提供配套保障。对用人单位恶意不安排职工年休假又拒不整改的,人社部门应依法进行行政处罚。☎

作者单位:江门新会区总工会

科技型企业工会 做好群众工作的思路与实践

——以广汽研究院工会为例

□ 罗红霞 江国远

【摘要】新形势下做好职工群众工作是企业构建和谐、稳定劳动关系的必然要求。本研究以广汽研究院为例,基于对年轻、高知职工群体特征的洞察分析和深入调研,对在科技型企业工会工作中做好群众工作提出了“4×4”的群众工作方法与实践。

【关键词】融入群众 服务群众 化解矛盾 组织群众

2022年3月1日,习近平总书记在中央党校(国家行政学院)中青年干部培训班开班上指出,“贯彻党的群众路线,首先要对群众有感情,真正把自己当作群众的一员、把群众的事当作自己的事。要深入研究和准确把握新形势下群众工作的特点和规律,改进群众工作方法,提高群众工作水平。”可以说,做好群众工作,提升群众工作能力,始终是党的工作关键,也是每一个工会专兼职干事必须掌握的本领。

广州汽车集团股份有限公司汽车工程研究院(以下简称“广汽研究院”)作为科技型企业,职工大多具备985、211高校理科专业背景,平均年龄32岁,35岁以下员工占比超80%,本科及以上学历占比超90%,

其中硕士及以上学历占比近40%,整体呈现鲜明的“三高三强、一专一不专”(高学历、高素质、高研值;自我意识强、钻研意识强、创新意识强;专注于事、不那么专注于人)的工程师群体特征。如何服务好职工群众是摆在广汽研究院工会面前的一大难题。为此,广汽研究院工会以“用户思维”为指引,提出了“4×4”群众工作方法,即在融入群众、服务群众、化解矛盾、组织群众4个群众工作能力方面分别提出了4个工具方法与应用实践。通过这些方法实践,广汽研究院近几年先后获得“广东省五一劳动奖状”“广东省最佳雇主企业”“广东省工人先锋号”“广州市模范职工之家”“广东省职工服务示范点”等荣誉称号。



融入群众的能力

一是放低姿态“身”入基层。广汽研究院工会有一项持续多年的品牌活动——“工会主席走基层”，即党委书记兼任工会主席每年都会定期到每个基层分会面对面听取一线员工意见，实打实检视工作存在问题，心贴心解决职工“急难愁盼”诉求，并“以工会主席的身份走基层，以党委书记身份去落实协调职工诉求”，及时把矛盾消化在基层，近几年有力地解决了员工停车难、子女入学难以及劳务工转正难、薪酬低等30余项民生大事，构建了和谐、稳定的劳动关系，深受员工广泛好评。

二是迎难而上赢得民心。工会工作就是做人的工作，工会干部困难时要站得出来，危急时要豁得出去，只有敢于作为才能赢得民心。2020年新冠疫情暴发初期，广汽研究院190名员工滞留湖北、分散在15个地市。在这个危急时刻，广汽研究院党委在广汽集团内率先成立以工会专兼职干部为主的员工关怀组和湖北现地小组，运用点线面工作法，创设员工关怀“四精”工作机制，在快递停运情况下排除万难，向滞留湖北各地高风险区域甚至国外145名员工及家属紧急驰援近5000个口罩以及酒精棉、消毒液等防疫物资。同时在集团内首创职工临时理发店，为704名员工解决“头”等大事；连夜梳理300余条员工意见，输出QA清单助力人心企稳和员工有序返岗；发布微信推文《与子同袍，致广汽研究院190名兄弟姐妹的一封信》，让被困员工深受感动。工会“娘家人”危难之中冲在前面、敢于担当，再次建立起员工的信任和信赖，“有困难找工会”深入人心。

三是丰富“情感账户”扩大群众基础。工会工作者绝不能和职工“断舍离”，而要回应职工的最大关切，不断丰富工会的“情感账户”。2020年9月，广汽研究院劳务工刘某在家中突然晕倒，120送医后诊断为脑出血，一直昏迷未醒。刘某是家庭唯一的经济来源，妻子全职在家照顾当时年仅4岁的儿子和8岁的女儿，突如其来的病情让其一家陷入困境。事情发生后，广汽研究院党政领导第一时间前往探望，并发动全院员工进行线上、线下捐款，最终将慰问金和筹得的善款约31万元送到家属手中。在获悉家属要求转院北京治疗时，

工会又专门派人前往协助家属并提供医疗资源，在细节关爱上体现温度。这个事件也成为广汽研究院“最佳企业雇主”和践行社会责任的典型案例。通过为职工办实事、做好事、解难事，工会“情感账户”越来越丰厚，工会工作也获得越来越多职工的支持。

四是活用新媒体凝聚人心。群众工作说到底就是凝聚人心，而要凝聚人心，首先要让群众认识你、认可你再到支持你，其中，工会宣传阵地的作用就凸显了。广汽研究院工会公众号以“有趣有料有温度”为品牌定位，以“该高大上绝不低姿态，该接地气绝不端着架子，该说人话绝不说神话”文风融入群众，通过打造一个可甜可咸的“工会君”形象，以生产员工喜闻乐见、走心入心的内容，讲好汽修小哥励志故事、劳模奋斗故事、身边工会人暖心故事，大大拉近了与职工的距离。运营五年来圈粉达6万人，粉丝圈从员工扩大至家属乃至亲友等，单篇文章最高阅读量5万+，公众号也荣获“全国最具影响力工会新媒体”。

服务群众的能力

（一）在工作理念上，树立“四个办”的服务意识。广汽研究院工会的服务理念是“四个办”：合规来办、马上就办、繁事简办、常事新办。合规来办就是工作中要树立红线意识与底线思维，坚持制度管人，流程管事；群众事，无小事，职工群众的合理诉求、所思所盼必须“跑步推进”、马上就办；日常工作要降低工作烦人度，让员工聚焦主业，既要做好工作标准化，又要精简流程，做到繁事简办；工会有很多规定动作，也有自选动作，要跳出思维陷阱，向IT手段要效益，向基层职工要“营养”，与时代大潮同频共振，做到常事新办。近年来，分会考核“一页纸”、组织建设标准化以及工匠展、“研秀”等品牌活动层出不穷，工会由“方便管理为中心”向“方便员工为中心”不断迈进。

（二）在服务内容上，向职工“点菜”、工会“做菜”转变。洞察用户是一切工作的起点，工会工作要把“用户思维”贯穿始终，遵循“忘掉自己，成为用户”的用户驱动原则，以调查研究去精准洞察和连接职工的需求。比如，工会慰问品发什么、怎么发？2021年，广汽研究院工会转变思路，从以往的工会“定菜单”向职工“点菜”、工会“做菜”转变，“发

什么、怎样发、好不好”通过“前端发放做好用户需求调查+中端提货券实现用户多选和快递到家+后端做好满意度调查”的方式,实现“职工所需、工会所能”精准对接,解决了年轻员工不愿提慰问品回家、抱怨慰问品单一的诉求。通过职工“点菜”、工会“做菜”,最终广汽研究院工会实现连续多次慰问品满意度在90%以上。

(三)在工具方法上,构建“智慧工会”让职工“少跑腿”。广汽研究院是科技型企业,互联网环境成长起来的高知职工群体更加青睐办公指尖化,对线下“跑腿”怨言甚多。近几年,广汽研究院工会向“智慧工会”转型,敢于向IT手段要效益,从0到1创建了工会经费线上审批系统、场地预约系统、员工意见管理系统、济难基金审批系统、图书借阅智慧化+智联化系统,甚至工会慰问品也采取“线上选品+一件代发”。通过手机实现工会“一键式”管理服务,真真正正让职工“少跑腿”。

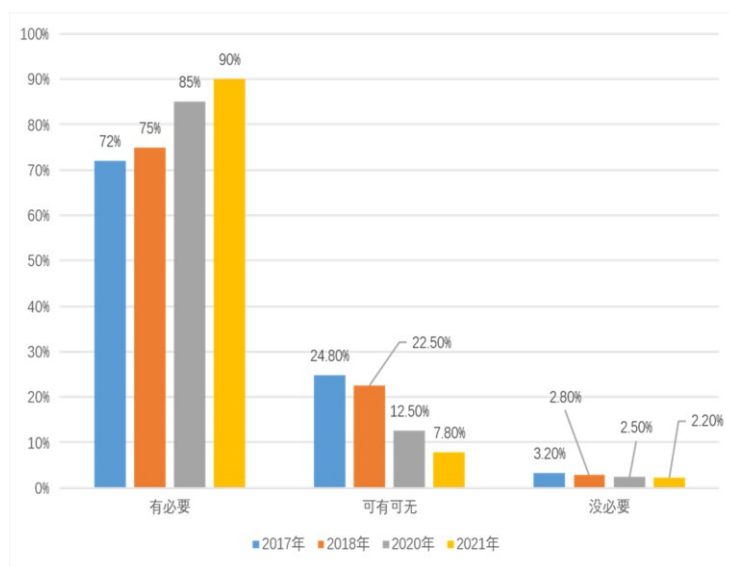
(四)在服务阵地上,创设职工服务站小分站让关爱直达基层。2021年,广汽研究院工会“打通服务职工的最后一公里”,以“哪里有职工哪里就有职工服务站”为目标,以“1+N”的思路在N个基层分会创设职工服务站小分站,配置雨伞、充电宝、药箱、女性五期物品等一批便民物资,让职工服务站的“功能”鲜活起来。目前,分布在院内和院外试验场的50个小分站已具备饭菜加热、食品保鲜、急病用药、借伞充电等便民服务,4000多名职工可以随时随地享用“家门口”的便利服务,真正实现了关爱下沉和服务直达基层。

化解矛盾的能力

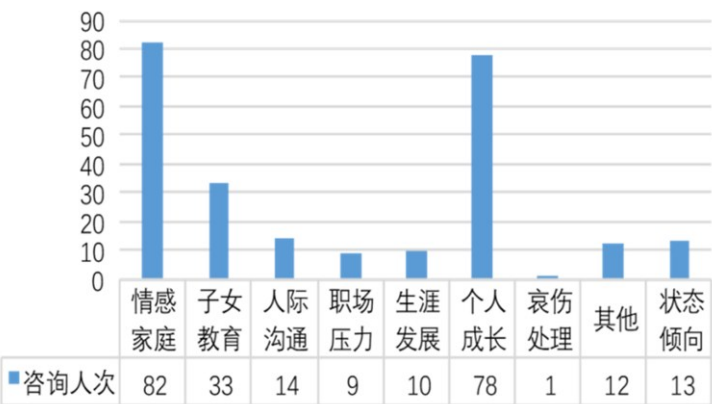
一是发挥党政工合力,构建“大工会”工作机制。2021年,广汽集团为做强新能源汽车业务,拟将广汽研究院新能源中心整体划归广汽埃安,涉及500余名职工需划转。为了帮行政分忧,广汽研究院工会充分发挥党、政、工合力,化“单兵种”为“集团军”形成作战合力,举行各类说明会、沟通会、动员会多达40余次,让职工“能说话”,让意见“可落地”;党委书记兼工会主席多次到会宣讲,组织多场党员领导干部专场工作会,让党员“做先锋”,让干部“做示范”;相关工作组打破“部门壁垒”,成立“敏捷小组”,在“串联模式”的基础上“并

联推进”,最终实现507名员工签订广汽埃安合同,一次性签署比例达98%,实现业务、人员平稳有序转移,有力地避免了国企重大改革引发的劳资纠纷或群体性事件。广汽研究院也由此构建了一个“党委领导、行政支持、工会运作、职工参与”的“大工会”工作机制。

二是以“EAP”项目,助力职工培育阳光心态。广汽研究院于2017年就引入EAP项目关注职工心理健康,助力职工快乐工作、健康生活。目前,广汽研究院EAP已形成“前+后、上+下、大+小、内+外”的八字格局,即行政EAP通过心理咨询帮助有心理困扰的员工,工会EAP专注培育员工阳光心态,实现“前+后”;联动工会和分会力量,实现“上+下”;工会面向全员组织“大咖谈”等大型活动,分会面向会员组织“送课下基层”小型沙龙、培训等活动,实现“大+小”;工会培育一批由30名员工组成的EAP专员队伍,同时用好行政EAP的服务外购团队,实现“内+外”格局。同时,形成了“工会店小二”和“大众点评”双模式,即工会通过提供各类“送课下基层”的课程“总菜单”,分会可结合实际和员工需求进行“点菜”,最后由专业EAP机构“做菜”,这种“工会店小二”模式好不好最终由大众来进行点评。通过EAP的双重保护,广汽研究院工会助力工会构建了和谐、稳定的劳动关系,推动企业健康发展。



职工认为实施EAP的必要性逐年攀升



职工心理咨询主题聚焦在情感家庭、个人成长、子女教育等

三是借用法律援助，维护职工合法权益。2022年6月，广汽研究院一员工违规在外兼职，公司人力资源部核实后拟按辞退处理。鉴于该员工当时正处于产假“三期”法律保护期，同时其母亲过世不久、父亲病重住院等情况，工会建议企业方与员工方展开积极沟通，在合规、合理、合情原则下，延缓处理或与员工方展开协商。在行政方看法不一时，工会及时求助上级工会，并将广州市总工会对口广汽集团专职律师的意见提交行政方，最终避免了该员工权益受损，成功化解了劳资纠纷。

四是抓“主要矛盾”，化解职工群众矛盾纠纷。在日常工作中，工会干部经常收到员工诉求反馈，其中有感性情绪表达，也有理性诉求反映。化解矛盾时，工会干部要换位思考，找到共鸣点、共情点、需求点，“先心情后事情”，不以制度的“不能”当做解决问题的“万能”，以“刚柔并济”去破冰，以包容心态倾听不同声音。

组织群众的能力

一是通过“网格化”实现群众组织“精细化”。广汽研究院工会在组织建设中大力推行“网格化”管理机制，一方面调整分会架构，把原来的24个分会扩充到以部门为单位的37个分会；另一方面设立工会小组，基本达成每30名会员就配备1名工会兼职干

部。通过“网格化”，职工群众有困难可以找到人、找到人，工会组织体系也由粗放型转为精准型，形成了“集团工会—院工会—部门分会”和“部门分会—分会小组”的“大三级、小二级”架构，构建了由整体到网络、由单一到框架的不同层级有机衔接、动态高效的工会组织体系，全面强化了工会组织的专业力、连接力与执行力。

二是以“引流思维”提升活动“吸引力”。组织职工参与活动通常是向基层摊派名额，这样不仅容易引起基层反感，效果也不好。工会可以从用户需求和痛点出发，通过“声东击西”的“引流”手段，提升活动的吸引力和好感度。2022年3月，广汽研究院工会在组织三八节“T台秀”大型活动时就把“引流思维”运用到极致，活动前发布预热推文，展示定妆照海报、暖场视频等，活动后通过推文点赞换盲盒的“引流”互动体验，大大激发了员工的参与热情，并引来省级工会媒体《南方工报》前来报道，大大提升了活动的影响力。

三是以“化整为零”将复杂问题降维拆解。活动是凝聚人心的重要形式，提高活动组织能力对工会工作者来说很重要。比如，2021年春节，广汽研究院工会响应政府就地过年号召，要求做好独自过年员工的关爱工作。经过头脑风暴，工会转变“大包大揽”的思路，牵头制定“十个一”关怀清单，通过“工会牵头、党政联合、分会实施”的方式化整为零，指导下属24个分会各自通过组织丰富多彩的关爱活动让1000余名就地过年的员工“单独并不孤独”。通过把复杂问题降维和拆解，工会大大提升了活动的组织效率和把控力。

四是以“清单工作法”让活动组织更高效。大型活动“谁来做”“做什么”“怎么做”“怎样把控进度”一直困扰着工会专兼职干部，这里笔者推荐“清单工作法”。目前，广汽研究院工会已建立起30余张工作清单，每逢换届、工代会、职代会等大型活动，工会干部对照清单上的分工明确责任、细化任务、把控进度，并严格按照清单流程执行即可。活动结束后可根据现场复盘继续优化清单，推动工会工作标准化、规范化、科学化。①

作者单位：广州汽车集团股份有限公司汽车工程研究院

以网格化管理 打通基层工会工作“最后一公里”

——以电装(广州南沙)有限公司工会为例

□ 李陈坦 丘欢梓

电装(广州南沙)有限公司(以下简称南沙电装)成立于2004年,是日本株式会社电装在中国投资的全资子公司。该企业位于广州市南沙区黄阁国际汽车产业园,现有职工2100人左右,于2006年2月成立南沙电装工会委员会(以下简称南沙电装工会)。近年来,南沙电装工会以网格化管理为抓手,因企制宜创新服务载体,建机制、强功能、增实效,注重打通沟通服务职工的“最后一公里”,形成了特色鲜明、卓有成效的“电装经验”,有力推进工会各项工作。南沙电装工会先后获“广东省集体协商五年工作规划先进集体”“广州市工人先锋号”“广州市五星级工会”“广州市先进模范职工之家”“南沙区先进集体”等荣誉称号。

一、创新引入网格化模式,全方位覆盖管理盲区

2006年至2020年,南沙电装工会历经四届委员会。2021年底,南沙电装工会决定借鉴地方政府“网格化”基层社会治理模式,以公司行政管理组织体系为基础构建网格化管理体系。

1. 划分网格

工会主席下设3名副主席,副主席下设组织、纪检、福利、劳资和谐、宣传、财务、女工、文娱、文体、安全生产、生活膳食、经审委员共16名。将2000多名职工划分为19个大网格,由3名副主席和16名委员作为直接负责人对应分管,工会主席作为网格总负责人。

2. 分层管理

与行政体系对应的工会网格化管理体系分为四层:工会主席为第一层;副主席和委员负责的大网格为第二层,设工会干事4名,每人负责3-5个大网格;以系为单位的中网格为第三层,由51名工会小组长

负责;以班组为单位的小网格为第四层,由120名职工代表负责。

3. 完善制度

制定网格负责人职责规定、工会会议运营要领、工会干部激励制度实施要领、工会改善提案制度实施要领等制度,规范各项工作,确保以网格为抓手的工会管理上下联动、高效运行。

网格化管理较好地畅通了工会组织内“上传下达,下情上晓”的信息渠道,实现了工会工作“横向到边,纵向到底”的全面覆盖,有效搭建了企业行政管理层与职工的沟通桥梁,彰显工会组织的全方位、精细化、长效化管理。

二、有效激活网格化机制,多层面盘活组织动能

南沙电装工会在19个网格分区分层管理的基础上完善运行机制,以多样化沟通渠道加强网格间信息共享,以正向激励制度确保职责落实到位,有效激发了工会组织活力。

1. 建立协商机制

2010年6月,电装公司发生停工事件,工人要求加薪800元,1100名工人停工3天,最后资方同意加薪,才全线复工。资方、工会和职工都从停工事件引起深刻反思,企业认识到工会工作的重要性,注重与工会建立良好的合作关系。每月召开1次劳资联络会,公司总经理、副总经理、人事部部长、工会主席出席,交流公司经营情况及重要事项、职工关注度较高的问题;每月召开1次劳资恳谈会,公司经营层、公司本部长、人事部部长、课长、工会委员会全体成员出席,公布公司的经营情况,交流工会月度工作内容和需要双方协助的事项;每两个月召开1次人事总务与工会交流会,人事总务项目负责人、工会主席、工会

副主席、项目委员出席,会前设定优化及改善职工权益的相关议题。工会在调节企业内部利益关系和稳定职工队伍中发挥越来越重要的作用,形成了行政信赖工会、职工依赖工会的良好局面,打下了坚实的劳资基础。

2. 明晰层级职责

为强化工会干部责任意识,工会明确网格内各层级岗位的职责,较好地发挥联系职工的触手作用。工会委员负责全面协调各方面利益关系,依法维护职工的合法权益,监督公司对有关法律、法规的贯彻执行;参与调解劳动关系和劳动争议,建立协商制度,代表职工与公司签订集体合同或其他协议,解决涉及职工切身利益的问题;做好对职工的思想教育工作,定期召开网格化沟通会,组织开展评选优秀个人、团体表彰工作;开展健康的文化体育娱乐活动,关心职工生活,积极做好职工集体福利及困难职工帮扶工作;管理好工会运营、工会财产和工会经费。工会小组长负责协助工会委员做好对职工的权益维护、福利、困难职工帮扶等工作;做好工会宣传工作,收集职工意见和建议,向工会委员反映并提出对策;带头执行工会决议,客观准确做好上传下达工作。职工代表负责正面引导职工,关心工会工作,紧密联系职工,做好日常与职工的沟通交流,将职工心声、讨论较高的话题进行总结,并及时客观地反映给工会小组长;积极为工会各项工作献计献策。同时,要求工会干部“亮证”上岗,统一佩戴工会徽章,在车间班组亮明身份,让一线职工有诉求能够随时找到工会干部反映。

3. 搭建沟通平台

工会注重以职工服务和需求为导向,着力拓展线上线下全覆盖的沟通网络,利用网格化管理的高响应速度,实现了工会组织内上传下达、双向面对面沟通顺畅。

一是定期召开会议。每月召开工会主席、副主席交流会,副主席、网格委员、干事交流会,全体工会委员会,全体工会小组长会,总结工会当月工作和下个月工作计划,讨论职工关注度较高的话题和职工对改善企业生产、经营管理等方面的合理化建议;每季度召开网格交流会,各层级的网格负责人参加,共同讨论职工关注度高的话题、管理上遇到的需要一起商量解决的困难、听取好的提案等。此外,各网格化的工会干部每半年度组织1次社外恳亲会、开展网格内工会会员与工会干部团建活动,让大家在工作

以外的场所轻松畅所欲言。工会组织教育委员表示,在这样的非正式场合,基层一线职工发言十分踊跃,畅所欲言的过程中营造了公司工会与职工之间良好的沟通氛围。

二是灵活运用工作群。网格内设不同层级的Teams群、企业微信群等近百个,当职工有困难或意见建议需要反馈时,能通过该网格的干部精准有效对接,做到线上及时响应。特别在年度集体协商时,能全面收集职工意见,迅速传达重要协商信息,有效降低劳资纠纷发生机率。如遇特别重大事项,一线实地信息可以通过网格群在30分钟之内反映到工会主席处,将矛盾化解在萌芽阶段。工会福利委员作为网格化管理的工会人,他感受最深的是,推行网格化管理之后,基层一线职工面临的大事小事都有人过问。

三是设置主席信箱。职工可投放纸质信件或扫二维码线上投递,意见直达工会主席,不用层层上报。职工还可以在工会会员服务号私聊工会,留言询问不方便在工作群等公开场合咨询的内容,由4名工会干事作为客服回复。例如在2020年的集体协商,劳资双方在协商会议上提出观点,通过工会网络及时向职工传达,同时快速收集掌握职工的想法,通过公开透明的协商,让职工更能理解市场大环境,认同劳资双方协商结果。

4. 完善激励制度

为激励工会干部更好地服务工会工作,建立个人和团体积分形式的激励评价制度。以工会组织需要开展的各类会议、活动、协商协调等工作内容设置工会干部评价标准,秉持正向激励原则对会议出席率、活动参与度、物资发放等进行打分。如每出席一次会议加3分、请假加1分、分享工会工作心得加1分,并根据总分情况每半年进行表彰,颁发流动奖牌和奖金。设置优秀网格化团队奖、优秀工会主席、优秀工会委员、优秀工会小组长、优秀工会职工代表5个奖项。将获奖职工的照片和姓名张贴在车间通道的高处,让经过者都能看到,从而实现“管理层心中有数,同事间互鉴互励”的作用。工会月刊还会对网格中的工会干部进行专栏介绍,每半年对网格优秀个人及团体进行专题报道,在宣传通道对网格树状图、光荣榜进行展示,树立先进榜样。引入激励制度后,切实提升了工会干部的干劲与责任感,提高了工会工作的积极性与工作效率,营造了积极向上的氛围。📍

浅析补齐劳动和技能竞赛短板的对策

□ 司志通

劳动和技能竞赛是中国工会一项传统工作品牌,在革命、建设、改革各个历史时期,工会都始终坚持党的领导,紧紧围绕不同时期不同阶段党的中心任务,结合工会和职工实际开展不同主题的劳动和技能竞赛,在推动党和国家事业发展中发挥了重要作用。踏上新征程,对标对表党的二十大精神,深感新时代劳动和技能竞赛还有一些短板迫切需要补齐。

突出短板

问题是创新的起点,补短板才能赋新能。从实践上看,少数地方和少数企业存在的突出问题主要是“五重五轻”。

(一)重部署轻执行。主要表现在:一是地方工会作为“最先一公里”行动迅速、思路明确、部署及时。上级劳动和技能竞赛委员会召开会议、下发文件,进行周密部署,下了不小力量。企业作为“最后一公里”却被动应付,形成鲜明的反差。二是缺乏一套行之有效的抓落地落效的措施,有的企业从效果上看“雨过地皮湿”,未能扎实深入。一定程度存在“虎头蛇尾”。深层次原因是劳动和技能竞赛的作风建设还有薄弱环节。

(二)重国企轻民营。主要表现在:一是国企成为劳动和技能竞赛的常态化重点,年年搞、年年深化;而相当数量的民企仍在劳动和技能竞赛的“门外”徘徊不进。二是上级工会指导的侧重点,多是赴国企多、到民企少,赴重点项目多、到小微企业少。一些有三五名雇工的小门小店,一直是劳动和技能竞赛的“沙漠地带”,被边缘化问题比较严重。三是对国企规律把握上比较准确,对民企规律把握上尚捉襟见肘。四是在评比表彰上,多向国企倾斜,对民企重视不够。总之,深层原因是只强调了“重点论”,

而忽视了“两点论”。

(三)重划一轻多样。主要表现在:一是在工作标准上,侧重一个版本、一个模子平推平进。在行业、系统上,也多是一把尺子量到底。行业之间、企业之间、车间班组之间,个性化竞赛不多。二是在竞赛形式上,载体比较单一,未能丰富多彩接地气。总之,劳动和技能竞赛的形式对各企业不同实际的适配度还不强。深层次原因是重视一般规律,忽视特殊规律。

(四)重继承轻创新。主要表现在:一是多沿用行之多年的老做法、老经验,“旧瓶装新酒”,以至于劳动和技能竞赛在体现时代性上不鲜明、在把握规律性不深刻、在富于创造性上不突出。二是问题导向不鲜明,未能聚焦行业和企业发展的各自长板和短板,推行精准施策、一企一策,忽视企业所有制性质不同、经济效益不同、规模不同、企业经营者和职工具体实际不同等,致使举措笼统泛泛,缺乏针对性。深层次原因是对“创新是第一动力”认识不到位。

(五)重形式轻成色。主要表现在:一是宣传发动用力多,热热闹闹,一些企业和职工的参与却冷冷清清,形成上热下冷。二是劳动和技能竞赛的“含金量”不足,在提高职工技能促进企业发展上,缺乏看得见摸得着有力有效的数据支撑和鲜活的事例支撑,有的还讲不出劳动和技能竞赛的故事,从而一定程度上影响了吸引力。深层次原因是未能正确处理哲学上的“形式与内容”对立统一关系,造成形式与内容割裂和脱节。

对策建议

结合工会工作实际,笔者提出以下建议:

一是坚持一分部署、九分落实。要成立专班,坚持“眼睛向下”,大抓基层,加大督导检查的力度,及

“马克思、恩格斯在《神圣家族》中指出：‘历史活动是群众的活动，随着历史活动的深入，必将是群众队伍的扩大。’”

时解决基层遇到的实际困难和问题，确保每年制定的目标不折不扣地执行。

二是坚持“两个毫不动摇”。习近平总书记强调指出，要“广泛深入持久开展劳动和技能竞赛”，实现企业和职工的广覆盖，就是“广泛”的题中应有之义。第一，在劳动和技能竞赛领域，要认真贯彻落实好党的二十大再次强调的“两个毫不动摇”方针，一视同仁保障国企、民企同等开展劳动和技能竞赛的发展机会。第二，坚持广覆盖、全员参与。一个市、一个县区，都有众多各类企业，也都有众多个体工商户，激发广大企业和职工的创造力十分重要。应当实现劳动和技能竞赛对市场主体的全覆盖、对职工人数的全覆盖。两个全覆盖，是新时代劳动和技能竞赛内涵和外延相统一的根本要求。马克思、恩格斯在《神圣家族》中指出：“历史活动是群众的活动，随着历史活动的深入，必将是群众队伍的扩大。”劳动和技能竞赛就是一项历史活动，只有实现广覆盖，才能汇集更为广泛更为强大促进高质量发展的力量群众力量。

三是坚持“一”和“多”的有机统一。所谓“一”，是指坚持一个正确政治方向，体现的是秩序；所谓“多”，是指坚持“百花齐放”的多样化，体现的是活力。习近平总书记指出，中国式现代化要正确处理“活力与秩序”等一系列重大关系。劳动和技能竞赛的活力与秩序是辩证统一关系。在秩序引领下形成蹄疾步稳的规范，在活力支撑下释放活跃的力量。一方面，地方工会要有拿总的方案，一体覆盖各行业各市场主体，提出共性要求；一方面，要坚持“量体裁衣”“一把钥匙开一把锁”，指导各行业各企业适合什么样的劳动和技能竞赛，就搞什么样的劳动和技能竞赛，保护竞赛主体的积极性和主动性。这就需要一事当前，先行走访调研，真找问题、找真问题，形成问题清单和需求清单，进行汇总和研判，对症下药、一企一策，指导各行业各企业的劳动和技能竞赛，彰显出鲜明的个性特征，正如恩格斯所指出：“每个人都是典型，但同时又是一定的单个人，正如老黑格尔所说的，是一个‘这个’。”

四是坚持在继承中发展、在发展中创新。如果从中共党史上的土地革命时期起算，党领导下的社会主义劳动竞赛，已经走过近百年历程，工会作了大量探索，积累了丰富经验。进入新时代，需要在继承的基础上，与时俱进增加新载体、开辟新路径。挖掘和提炼具有中国特色、中国风格、中国气派、中国风采的劳动和技能竞赛文化，把“六个坚持”这一习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论贯穿劳动和技能竞赛的全过程各方面。通过系统集成创新，推动新时代劳动和技能竞赛在更大范围、更宽领域、更深层次安身立命、发挥作用。

“进入新时代，需要在继承的基础上，与时俱进增加新载体、开辟新路径。挖掘和提炼具有中国特色、中国风格、中国气派、中国风采的劳动和技能竞赛文化。”

五是坚持提质量增成色。质量就是生产力，成色就是公信力。劳动和技能竞赛要做到“在历史前进的逻辑中前进、在时代发展的潮流中发展”，就必须提质量增成色。第一，应建立劳动和技能竞赛第三方评估机制，并邀请部分有代表性的企业经营者和一线职工参与评估，把企业和职工满意不满意作为对劳动和技能竞赛评价的基本标尺。第二，着力提高劳动和技能竞赛的“含金量”，重点是凸显劳动和技能竞赛促进高质量发展的形象识别度。具体而言，就是尽可能科学地准确地区分，哪些是企业通过自身经营管理创造出来的物质财富，哪些是通过劳动和技能竞赛直接创造出来的“真金白银”，地方工会要科学比对劳动和技能竞赛搞之后和搞之前到底发生没发生明显的变化，拿创效的数据说话，拿真实的鲜活事例说话，以增强公信力和吸引力，推动民企由“要我赛”转变为“我要赛”，切实增强劳动和技能竞赛上的历史主动。同时，还要推动职工与企业共创共享劳动和技能竞赛成果，与企业集体协商有机结合，与职工劳动报酬挂钩，与职工文化、企业文化、和谐文化的滋养相结合，切实增强职工群众的获得感幸福感。

作者单位：河北承德市总工会

职工休育儿假,时间如何计算?

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友邓女士反映,她在一家医用仪器销售公司任财务,育有一儿一女,儿子在2020年10月7日出生,女儿于2023年2月3日出生。

邓女士听说,在2023年1月11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,邓女士向工会律师咨询:职工有两个未满三周岁的子女,育儿假有几天?

【回复意见】

根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条第二款规定:“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。”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三条第一款规定:“《计生条例》规定的育儿假不可叠加,如有两个以上子女同时在3周岁以内,父母双方每年均只能享受十日的育儿假,直至最小的子女满3周岁。”因此,符合法律、法规规定生育子女的,在子女三周岁以内,不管三周岁以内的子女数量为多少,父母每年仅可各享受十日的育儿假,不因子女数量增加而叠加。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三条第二款规定:“育儿假的请休按周年计算,即以子女周岁作为计算年度。例如,子女2021年5月1日出生,那么自2021年5月2日至2022年5月1日子女满1周岁之前,父母双方可以各休十日的育儿假;2022年5月2日至子女满2周岁之前,父母双方可以再休十日的育儿假,以此类推,直至子女满3周岁。在同一计算年度内,育儿假可以拆分请休,原则上不超过2次。”因此,育儿假的假期期间按子女周岁计算,在一个周岁的期间内,父母双方可以各休十日育儿假,直至子女3周岁。

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,直至最小的子女满三周岁时,邓女士在子女每个周岁期间可享受十日的育儿假。

【案例拓展】

问题: 育儿假可否跨年度休假?

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六条的规定:“用人单位应根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,合理安排职工休假。用人单位确因工作需要需跨1个计算年度安排职工休假的,应与职工协商一致安排。”如果确需跨年休育儿假的,应当与职工协商一致安排。①



广州:环卫工人的“文艺范”

2月10日,一场以“关爱城市美容师·绽放最美的你”为主题的2023年广州市环卫工人新春联欢活动在广东工美艺博中心举行,现场12个参演节目是在征集的近百个才艺节目中推选出的,多维度呈现了环卫工人的“文艺范”。



东莞:四大赛事唱响时代主旋律

2月14日,东莞工会系统“天翼杯”首届职工文化艺术季决赛阶段比赛落下帷幕。活动围绕“中国梦·劳动美”的主题,唱响时代主旋律,分别带来职工器乐大赛、职工舞蹈大赛、职工故事演绎大赛、职工歌手大赛。





茂名:职工展演“舞”出精彩

2月4日,中国梦·劳动美“劳动创造幸福”主题宣传教育系列活动——“晏镜·蛋家墟”茂名市千名职工舞蹈展演赛(电白专场)在南海岛晏镜·蛋家墟俚街年例广场举行。



广州番禺:“穿越千年”来寻你

2月14日,由广州番禺区总工会等主办,区工人文化宫承办的“穿越千年·寻找‘失落’的宝物”番禺区新春职工交友联谊活动在广州东方博物馆举行。来自番禺区各行各业的114名青年男女如约相聚,在水天一色间,灯火阑珊处的广州东方博物馆寻找自己的另一半。



深圳龙岗: 新就业形态劳动者共聚“娘家”

2月5日,在深圳市龙岗区龙城街道吉祥商贸园区工联会,30多名快递员、外卖员、网约车司机及家政人员齐聚一堂,借助“娘家人”组织的新就业形态劳动者茶话会平台,谈开工目标、聊工作经验。

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的开局之年，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