

廣東工運

2023.7

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

主题教育 P01

在省总主题教育
调研成果交流会上的讲话
(摘要)

关注 P05

深化“产改”研究
助推高质量发展

调研 P16

推动广东新业态工会工作
高质量发展的形势分析与展望



跨越千万

热烈祝贺粤工惠平台实名



工会数字化 新突破

7月4日,以“工会数字化 AI新视野”为主题的2023年广东智慧工会发展专家交流暨粤工惠平台运营者大会在广州召开。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席大会。省总工会党组成员、经审会主任冯建

智惠粤工

实名认证会员数突破 1000 万



华作主题演讲。

会议邀请专家学者围绕工会数字化转型、人工智能对工会工作带来的影响等方面进行深入探讨,回顾总结粤工惠平台的运营成果,表彰优秀运营案例,交流平台运营经验。

会上,举行了粤工惠平台实名认证会员“跨越千万,智惠粤工”仪式,庆祝粤工惠平台实名认证会员数突破1000万。2023年6月25日,粤工惠平台取得“历史性的突破”——实名认证会员突破1000万人。/林景余 摄

7月大事

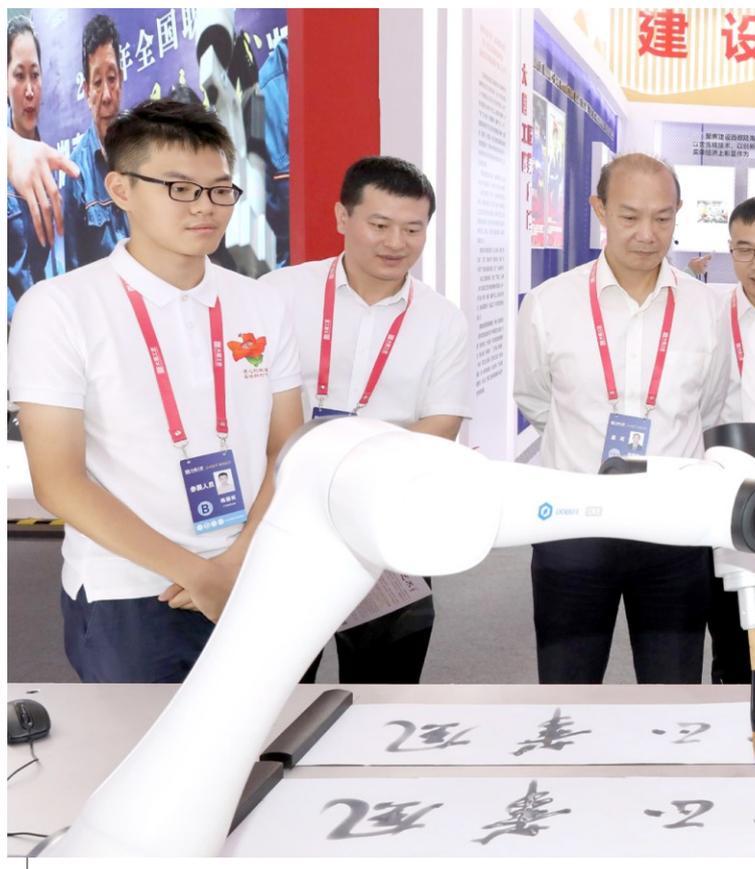
7月7日,由广东省总工会主办、深圳市总工会承办的“致敬新业态劳动者公益活动捐赠仪式”在深圳市货拉拉司机之家举行,省总工会联合广州医药集团有限公司、广州白云山敬修堂药业股份有限公司、广州白云山医药销售有限公司向货拉拉司机、滴滴网约车司机、朴朴平台骑手、公交司机等各行各业的新业态劳动者捐赠了价值36万元的爱心饮料与药品。省总工会党组成员、副主席杜玲出席活动,深圳市总工会党组书记、常务副主席李映中出席活动并致辞。

7月13日至14日,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东一行到韶关,深入企业生产一线开展调研,强调工会组织要围绕经济社会发展大局,主动作为、靠前服务,为高质量发展贡献工会智慧和力量。韶关市委常委、组织部部长张丽,市人大常委会副主任、市总工会主席邓彩虹参加调研。

7月20日至21日,省总工会相关活动走进中铁二十五局揭惠项目部。省总工会一级巡视员张振飏深入施工一线,开展产业工人队伍建设改革调研,详细了解项目施工一线技能人才培养,慰问现场劳模先进,并为一线建设者带来了清凉慰问物资。省总工会、中铁二十五局有关负责人陪同调研。

7月21日,广东省总工会党组书记、常务副主席陈伟东会见由全国政协委员、澳门工会联合总会理事长李从正带领的澳门工会联合总会及澳门职业技能促进协会代表团,了解澳门职业技能促进协会有关情况,商讨加强粤澳工会职业技能培训合作与高素质职工队伍建设相关事宜。

7月25日,由全国工会职工书屋建设领导小组指导,广东省总工会、省立中山图书馆联合主办的“粤读赋能 筑梦匠心”2023年全省职工主题阅读交流活动启动仪式暨广东劳模工匠宣讲活动在广州举行,现场发布了2023年全省职工主题阅读交流工作计划和推荐图书。省总工会二级巡视员张东升,省立中山图书馆副馆长李毅萍等与劳模工匠代表、职工代表共同参加活动。



7月25日,省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升带队到广州市白云区调研广州市总工会主题教育开展情况、督导新业态劳动者工会工作。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、市总工会主席唐航浩,省总工会党组成员、经审办主任冯建华等参加调研。

7月27日,值“粤桂省际(封开)工会爱心服务区”建成启动之际,广东肇庆市与广西梧州市、贺州市在肇庆市封开县举行了“粤桂合作一家亲 工会职工齐给力”合作交流现场会。两广三市现场签订了工会工作合作框架协议,再次携手探索开展以党建联建、用工互通、关爱职工等方面省际工会区域合作交流,推动两广三市工会工作高质量发展。这也是广东省首个全方位开展省际工会区域交流的活动。活动现场,首家粤桂省际(封开)工会爱心服务区揭牌使用。

7月之声



“来自基层一线的这些原汁原味、真情实感的作品皆是精品,不需要太多高超的技术,不需要太专业的编排,真正打动人心的是每一个短视频背后的那个初心和奋斗的故事!”

——佛山市总工会四级调研员袁斌点赞“佛山职工微视频”,认为这个平台让每一位普通职工都有了展现自我、勇于发声的机会。

“推动快递电动三轮车规范管理、合法上路案例并非传统框架内的劳资协商内容,但行业工联会敢于啃‘硬骨头’,深入调研,多方奔走、积极探索,突破协商内容框架,最终推动快递电动三轮车规范管理、合法上路。”

——中山市快递行业工联合会主席周宙弘

“学好一门技术就像阅读一本好书。在这18年的时间里,我由入行到成长再到发挥,就好像书本里的故事一样,有酸甜苦辣,也有出彩人生。”

——全国五一劳动奖章获得者、南粤工匠、广汽本田汽车有限公司安监员叶世远

“在无人机产业,我们虽然技术领先、市场领先,但是我们却不是标准领先,我们没有话语权。我们攻克了发达国家给它限定的出口技术条款,从而让我们的产品更好地卖到国外去。”

——深圳前海海关陈芳女职工创新工作室领军人陈芳

“面对从桂山岛到深中通道隧址将近50公里的沉管浮运难题,深中通道管理中心牵头研制沉管浮运安装一体船,使我国有了完全自主知识产权的沉管浮运安装利器。”

——深中通道管理中心副主任、总工程师、宋神友劳模创新工作室带头人宋神友

7月28日至30日,第二届大国工匠创新交流大会暨大国工匠论坛在北京展览馆举行。广东省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会一级巡视员张振彪等受邀参加28日上午举行的大会开幕式。本次大会上,广东省总工会展区和粤港澳大湾区创新工作室联盟展区共展出我省工匠及职工优秀创新成果135项,其中实物展品83项。26名工匠现场参加交流活动。开幕式后,陈伟东一行来到两个展区参观工匠创新成果,看望到会参展的劳模工匠代表。

7月31日,广东省总工会机关召开学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育调研成果交流会。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东主持会议并讲话,省委主题教育第二巡回指导组副组长黄育振到会指导。



目录

CONTENTS

《广东工运》

2023年第7期
总第396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
投稿邮箱 gdgy1720@163.com
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7月30日

01 主题教育

01 在省总主题教育调研成果交流会上的讲话(摘要)

04 强音

04 广东数字工会建设探索(摘要)

07 关注·深化“产改”研究 助推高质量发展

07 适应佛山经济社会高质量发展的新时期产业工人队伍建设研究(精简版)

11 产业工人队伍建设改革政策梳理及实施情况

16 调研

16 推动广东新业态工会工作高质量发展的形势分析与展望

20 实践

20 深圳市总工会对工匠培育模式可持续发展的探索

22 以常态化帮扶巩固解困脱困成果的肇庆实践

24 江门新会区总工会:多维服务职工,助力“百千万工程”

25 论坛

25 企业工会建立员工互助帮扶体系的实践与思考

27 案例

27 职工拒绝偿还借款,用人单位能否在工资中直接扣除?

28 镜头

29 劳模工匠话心声

按:根据主题教育工作安排,7月31日,广东省总工会机关召开学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育调研成果交流会。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东主持会议并讲话,省委主题教育第二巡回指导组副组长黄育振到会指导。会上,省总工会领导班子成员聚焦各自负责的课题调研任务,对调研开展情况逐一进行交流汇报,群策群力优化工作思路,研究并提出对策建议。

在省总主题教育调研成果交流会上的讲话

(摘要)

省总工会党组书记、常务副主席 陈伟东
(2023年7月31日)

各位班子成员围绕调研课题,结合各自分管工作实际,全面汇报了调研开展情况、问题摸排情况、成果转化进度。大家的调研实事求是、用心用情,调研数据详实充分、分析到位,调研方式因地制宜、科学创新,查摆问题全面客观、直面矛盾,提出的对策措施可操作性强、务实管用,基本达到了统一思想、凝聚共识、明确方向、共谋良策的预期效果。我们前一阶段的调研工作主要有以下几个特点。

一是突出组织领导。主题教育开展以来,在指导组的精心指导下,各调研组深入落实习近平总书记提出的关于调查研究“深、实、细、准、效”的重要要求,牢牢锚定推动新时代新征程广东工会工作高质量发展的目标要求,强化调研组织领导,主题教育启动后及时召开省总机关干部大兴调查研究暨蹲点工作座谈会,制定下发《关于在全省工会组织深入开展调查研究的实施方案》,明确调查研究总体要求、主要内容、方法步骤、工作要求,通过组织科学选题、印发工作提示、开展典型案例剖析、定期汇总成果、强化统筹调度等方式有力有序推进调研工作,做到有计划、有部署、有落实、有成效。班子成员积极主动领题调研、带头调查研究、主持起草调研报告,带动各部门、各产业工会、各直属单位结合工作实际确定调研课题36个,其中省总领导直接牵头的调研课题11个。

二是突出问题导向。各调研组始终带着问题调研,在调研中注重查找问题、收集问题、推动解决问题,做到真调查、真研究、真解决。比如,杜玲同志牵头的“加强县级工会建设”课题,精准聚焦“部分县级工会人员力量比较薄弱、组织规范化建设存在不足、

工作经费保障不到位”等问题开展调研,全面掌握“县级工会加强年”专项工作推进进度,深入查找落实“五强”工作目标、“七个全覆盖”工作任务中的问题和不足;振飏同志牵头的“非公企业产改”课题,精准聚焦“与国有企业相比,非公企业对改革的思想认识不够,推动产业工人队伍建设改革的主体作用不明显,产业工人的安全感获得感幸福感较低”等问题开展调研,加大在非企业中开展“深化产业工人队伍建设改革 推动高质量发展”专项行动力度;小岸同志牵头的“提升纪检组监督质效”课题,精准聚焦“被监督单位作风建设薄弱环节、可能存在的廉政风险点”等问题开展调研,通过走访访谈、调阅资料等,形成20多万字的原始访谈记录,全面系统了解各单位管党治党现状、困难问题及对党组的意见建议;建华同志牵头的“工会社工队伍建设”课题,精准聚焦“部分地方工会社工队伍结构有待优化、专业化水平有待提升、经费保障不够充分、作用发挥不够明显”等问题开展调研,进一步明确出台员额和经费管理制度,指导各市总绩效考核和激励机制的工作思路;国斌同志牵头的“强化工会资产管理”课题,精准聚焦“当前省总部分资产服务阵地运营效益不高、工会企事业单位经营业绩考核制度建设不够完善”等问题开展调研,探索实现工会资产公益性服务性方向、推进社会化市场化运作的有效路径,等等。截至7月底,我们通过调研深入了解掌握基层企业、工会组织和职工群众的急难愁盼问题69个,已针对性制定问题清单、责任清单、任务清单,目前正按计划逐个销号解决。

三是突出群众路线。各调研组将“从职工群众



5月31日,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东(右二)带队到佛山开展重点课题调研。/ 资料图片

中来、到职工群众中去”“落实到基层、落实靠基层”的理念贯彻落实到课题调研全过程各方面。各位班子成员深入职工群众、深入基层一线,走进企业、走进车间、走进基层工会组织,与企业家、工会主席、劳模工匠、一线职工等深入交流,听真话、察实情,将群众路线进行到底。比如,杜玲同志带领调研组将调研范围拓展到全省21个地市,并在每个市选择1个县(区)总工会,1—2个乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会或县级以下区域性、行业性工会进行深入调研;振飏同志带领调研组前往7个地市与当地工会、组织、人社、教育等部门召开8场专题座谈会,深入29家企业进行实地调研,全面深入开展问卷调查,覆盖企业966家、产业工人12000余人。总体上看,截至7月底,省总各调研组累计赴基层开展调研320余次,实地调研企事业单位180余家、基层工会组织240余个,组织召开座谈会123场次,参加座谈人员500多人,开展走访、慰问、访谈860余人次,发放调查问卷3万余份。

四是突出工作重点。各调研组坚持聚焦党政关心、职工急难愁盼、影响工运事业长远、关乎工会工作基础、涉及工会机制模式改革创新等重点内容开展调研。比如,我们开展工会助力中国式现代化的

广东实践、助力制造业当家等课题调研,就是为了探索如何在服务省委省政府中心工作中彰显工会作为、体现工会价值,如何更好将工会的政治优势、组织优势、制度优势、群众优势、资源优势转化为投身服务中心大局的成效;比如,我们开展提升职工生活品质、加强产业工人队伍建设改革、维护劳动领域政治安全等课题调研,就是为了从职工视角进一步掌握困扰职工群众特别是产业工人、制造业工人、新业态劳动者等重点群体的急难愁盼问题,进一步找准找实强化工会主责主业的优化路径;比如,我们开展加强县级工会建设、加强工人文化宫建设、加强工会社工队伍建设、加强日常廉政监督、加强工会资产管理等课题调研,就是主动聚焦工会组织建设、队伍建设、作风建设、阵地建设等涉及基础、影响长远的重要内容和关键环节,深入调研、查找问题、寻求对策,谋深谋实推进新形势下工会改革和建设的思路举措。

五是突出方式创新。调研组积极创新调研方式方法,切实增强调研的针对性、科学性和实效性。比如,调研工具方面,在开展“工会助力制造业当家”课题调研过程中,我们充分运用互联网、大数据等现代信息技术,依托“粤工惠”平台等媒介精准投放调查问卷,全面摸清制造业工人群众基本情况,为课题研

究提供详实可靠数据支撑;调研力量方面,在开展“助力中国式现代化的广东实践”“提升职工生活品质”等课题调研过程中,我们充分借助中山大学、华南理工大学专家教授等专业力量,多次开展专家咨询论证,进一步拓展调研的理论深度和实践厚度;调研方式方面,我们统筹运用集中调研、蹲点调研、“解剖麻雀”等多种方式,在开展“维护劳动领域政治安全”课题调研过程中,调研组以货拉拉公司为典型案例和样本切入开展“解剖麻雀”式调研,并以此为切口全面总结梳理新业态企业工会组建、作用发挥等经验模式;另外,我们把蹲点工作与调查研究相结合,安排6个蹲点组共17名机关干部赴汕尾、潮州、惠州、清远、茂名、河源六个市开展不少于三个月的基层蹲点调研,在沉浸式、体验式调研中全面深入了解基层一线的情况问题,寻找精准有效的对策举措。

六是突出成果转化。各调研组把成果转化运用作为调研的根本目的,积极开展应用性、对策性、操作性研究,及时总结典型经验、推动问题解决。截至7月底,省总领导牵头课题均已形成初步调研报告,各部门、产业工会、直属单位等已形成调研报告12份;为推动解决调研相关问题,省总层面已制定出台《关于充分发挥国有企业在推进产业工人队伍建设改革中带动作用的实施意见》《关于在全省新业态工会组织开展工会代表制的试点方案》等制度性文件12个,制定针对性工作举措19项,推动解决新业态工会工作、产业工人队伍建设改革、基层工会组织建设、社会化工会工作者队伍建设、工会资产规范管理等问题36个,另有《关于深化非公有制企业产业工人队伍建设改革的实施意见》《广东工会社工员额分配和工资分级负担经费管理制度》《省总所属企业2023年度经营业绩考核实施方案》等17项制度措施正在制定完善中。接下来,我们将按照之前拟定的调研成果转化运用清单,扎实有序推进调研成果转化运用,并持续推动调研成果从“写在纸面上”变成“落在地面上”,让职工群众真正感受到主题教育的成果。

以上是我提炼概括的前一阶段调查研究的一些经验成效和特色特点,这些阶段性成果的取得,是指导组精心指导和大力支持的结果,是各级工会组织和工会干部共同努力、扎实调研的结果。接下来,我们要继续认真贯彻落实好指导组的工作要求,按照省委主题教育有关安排,进一步深化调查研究、强化成果转化、提高调研质效。下面,我讲几点意见。

一要把调查研究与理论学习结合起来。切实把

握好主题教育的重要契机和学习机会,紧密结合调查研究工作,持之以恒学深悟透习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是总书记关于调查研究的重要论述,关于工人阶级和工会工作的重要论述和对广东系列重要讲话、重要指示精神,及时跟进学习总书记最新重要讲话精神和重要指示批示精神,使调查研究的过程成为深刻把握党的创新理论的过程,不断增进对总书记思想的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

二要把调查研究与推动发展结合起来。紧紧围绕职工群众急难愁盼的现实问题和工会工作的规律性、前瞻性问题,持续深化调查研究,切实把调研成果转化为推动工会事业高质量发展、落实今年重点任务、解决难点痛点堵点问题、加强干部队伍建设的实际成效,扎实做好调查研究“后半篇文章”。加强调研成果梳理分析,对已经成熟的调研成果及时上升为决策部署,及时跟踪评估、调整优化;对部分长期性、基础性的调研课题,要实事求是地看待成果转化,久久为功推动相关工作。

三要把调查研究与检视整改结合起来。坚持边学习、边工作、边调研、边总结,通过调研努力把自身差距和工作短板找深找实,特别要对照群团组织政治性、先进性、群众性标准找差距,对照县级工会加强年、产业工人队伍建设改革专项行动、强基工程、新业态工会六大行动等重点工作目标任务找差距,以调研破难题、强本领、开新局。接下来,我们要重点结合好调研发现的问题,有的放矢地开展整改落实,制定专项整治方案,采取台账式管理、项目化推进,完成一个、销号一个,同时,要在指导组的指导下认真开好专题民主生活会和组织生活会。

四要把调查研究与作风建设结合起来。持续转变工作作风,坚持和完善常态化“大调研”工作机制,优化提升基层联系点、蹲点调研、集中调研等工作模式,使调查研究成为党员干部特别是领导干部的工作习惯、工作方法、工作本领,成为各级工会干部自觉的经常性活动,心贴心、面对面、实打实做好职工群众工作。下来,班子成员要继续以身作则,带头贯彻落实主题教育有关部署要求,在深化调查研究、推进成果转化上持续用力;各单位各部门要以此次调研取得的阶段性成效为新的起点,从实处发力、向深处扎根,着力解决一批发展所需、改革所急、基层所盼、民心所向问题,以实实在在的工作成效取信于基层、取信于职工,奋力推动新时代广东工会工作高质量发展。🔴

按:7月4日,以“工会数字化 AI新视野”为主题的2023年广东智慧工会发展专家交流暨粤工惠平台运营者大会在广州召开。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席大会。省总工会党组成员、经审会主任冯建华作主题演讲。截至7月2日,平台登记工会组织数量达到14.02万家,登记会员总数达到1660万,实名认证会员数量达到1002万人。

广东数字工会建设探索(摘要)

——在2023年广东智慧工会发展专家交流暨粤工惠平台运营者大会上的主题演讲

省总工会党组成员、经审会主任 冯建华
(2023年7月4日)

近年来,广东省总工会贯彻落实习近平总书记关于加快数字中国建设的要求,按照省委工作部署,以全总《全国工会网络安全和信息化“十四五”规划(2021-2025)》为指引,高标准推进数字工会建设,打造“掌上智慧工会”平台“粤工惠”。在全省各级工会和全体粤工惠平台运营者的共同努力下,广东数字工会建设取得积极成效,在6月25日迎来粤工惠平台实名认证会员人数过千万的历史性突破。千万级别的会员是一份荣耀和喜悦,更是我们持续提升数字工会服务效能的动力和鞭策。

清远市连南县环卫女工通过粤工惠“清凉券”买到了饮料 / 资料图片



一、数字工会之广东理解

广东是数字经济大省,2022年数字经济规模达6万亿元,占GDP比重接近55%。当前,省委省政府提出要全面深化“数字政府2.0”建设,充分发挥数字政府改革建设对数字经济、数字文化、数字社会、数字生态文明的引领作用,以数字化驱动生产生活和治理方式变革,服务全省高质量发展。

基于工会组织特点,工会数字化就是要通过数字化方式更好履行维权和服务基本职责,真正团结好凝聚好工会会员。我们借鉴政务数字化和企业数字化的经验,将数字技术广泛与工会工作进行技术融合、业务融合、数据融合,以广大会员为中心,以做好服务为重点,以流程再造为关键,以技术赋能为手段,以共创共建为保障,探索彰显广东特色、具有工会特点、符合会员需求的工会数字化模式。

二、数字工会之广东实践

广东按照全总网上工会建设统一部署,扎实开展数字工会建设探索实践。省总工会在引进专业化运营团队开展常规运营的基础上,在全省建立了一支3000多人的粤工惠平台运营者队伍,形成强有力的人员保障支撑,共同建设广东智慧工会平台——

“作为一项开创性、探索性工作，数字工会建设“看似寻常最奇崛，成如容易却艰辛”。

粤工惠。

（一）夯基治数，场景驱动

拥有千万会员是广东建设数字工会的强大数据资源优势。为此，省总工会将搭建工会组织和会员动态管理数据库作为建设数字工会平台的首要任务。粤工惠平台调用广东省统一身份认证平台“粤信签”进行会员实名，通过各级工会管理员审核认证会员身份，建设起科学合理、扩展性强，能够支撑起各种复杂需求的动态数据基座。

目前，广东数字工会平台最基本的业务数据基座建设已经初步完成，但这只是工会数据资产化发展的起点。广东数字工会正探索以工会组织和会员动态管理数据库为基础，通过服务不断拓展运用场景，进一步积累数据，逐步实现“服务—数据”双向驱动的长效模式。

（二）统分结合，全面赋能

基于扎实的工会会员及组织的数据库架构，我们致力于构建“统分结合”的数字工会平台机制，拓展延伸普惠服务的广度与深度，避免孤岛式的重复开发造成浪费。

各级工会在网上提供的是各具特色的福利服务，“统分结合”的平台机制可以体现各级工会特色和自主性。因此广东数字工会建设明确“省总统筹、分级运营”理念，省级工会建设通用平台，实现软件系统统一部署，用户身份统一验证，基础数据统一管理，信息跨平台流动无障碍，通用和特色功能相结合，业务SaaS（注：英文Software as a Service的缩写，意思是“软件即服务”）化微服务化，具备全域大数据能力，并把管理和运营能力赋予下属各级工会。

下属各级工会基于平台进行本级运营，并根据实际需要进行“二次开发”，建设子平台或开发特色服务功能，形成“总平台+子平台”体系和“通用功能+特色功能”体系，基础数据沉淀于总平台，业务数据留存于子平台。

（三）流程再造，精准智能

工会数字化转型过程中，我们对工会工作的方式方法、途径载体、业务流程进行了根本性的再思考和彻底性的再设计，传统工会业务流程再造是工会数字化转型过程的重中之重。广东省数字工会建设

着力运用最新的技术和工具，把面向基层、面对职工的业务尽量通过流程再造，实现线上办理，努力做到精准、便捷、常态化。

工会数字化转型单靠工会一家难以完成，需要借势借力。近年来，省总工会加强与省政数局、腾讯公司等相关单位的合作，实现了业务与技术的深度融合。比如，粤工惠平台以工会数据和广东省政务数据进行融合应用，使各地工会可以在精准校核的基础上，基于会员户籍信息、学历信息、学籍信息、社保信息、婚姻状况等不同条件，让符合条件的会员享受相应的福利，参与不同的活动，极大拓展工会业务数智化应用场景。省总工会与腾讯公司签订了战略合作协议，腾讯公司通过粤工惠，将便捷的支付、精准的触达、多种补贴方式赋能各级工会，共同促进粤工惠平台发展。

（四）建运并举，构建生态

数字工会平台建起来固然重要，但更重要的是让各级工会用起来，共同构建工会网络生态。因此，省总工会坚持“建设运营一体化”理念，强调将数字工会建设与运营并重，通过“需求驱动、快速响应、主动优化、创新应用”四个环节，实现平台建设、使用、迭代、创新等全生命周期的无缝衔接，保持平台的生命力。确立了以“资源社会化、活动品牌化、业务数字化、队伍规范化”为思路的“四化”精益运营方式，链接职工所需资源、叫响工会服务品牌，培养会员浏览资讯、定期参与活动的习惯，增强平台对会员的粘性，提高平台活跃度。

我们坚持“开放平台，共建生态”的建设原则，指导全省各级工会基于通用平台进行分级运营，构建广东工会网络生态。同时，通过举行线下交流会、组织培训、社群运营等方式，建设粤工惠平台运营者队伍，着力提升粤工惠平台运营者队伍的综合能力和水平。

三、数字工会之广东体会

在五年多的数字工会建设探索中，我们深切体会到，作为一项开创性、探索性工作，数字工会建设“看似寻常最奇崛，成如容易却艰辛”。

在这个过程中，我们深刻认识到，工会数字化是

“工会数字化需要以互联网产品的形态推进,要改变在封闭网络上、按工会业务运行规则处理业务养成的习性,适应公众在互联网上形成的习惯。”

“一把手工程”。建设数字工会,很重要的一点是要运用数字技术重构工会的组织,对工会服务进行流程再造实现线上化,这需要“一把手”高度重视,亲自统筹,构建强有力的执行组织架构和跨部门协同机制,提供切实可行的保障措施,才能推动工会数字化落到实处。

在这个过程中,我们深刻认识到,工会数字化必须遵循互联网的工作规律。要坚持互联互通,加强顶层设计、系统谋划、整体推进;要坚持普惠普及,利用技术上的便利,让广大会员有平等的机会,在任何地点都能享受到工会的服务和福利;要坚持专业专人,培育自身的专业人才,结合购买专业服务,协同合作,才能把工会数字化推向前进。

在这个过程中,我们深刻认识到,工会数字化需要以互联网产品的形态推进。作为面向千万量级的工会会员服务平台,数字工会要改变在封闭网络上、按工会业务运行规则处理业务养成的习性,适应公众在互联网上形成的习惯;要与互联网应用产品对标,在建设、迭代、运营以及用户管理、信息展现、事务办理等方面具有典型的互联网特征,将工会工作借助互联网充分融入公众日常生活之中。

在这个过程中,我们深刻认识到,工会数字化仍然面临不少的问题。如工会项目制运作方式与数字化转型快速迭代不相适应,很多开发运营过程中挖掘的需求只能搁置,直到下一期工程再设计、招标、开发,建设时间周期长,开发滞后于实际需要,影响了整体推进;如缺少专业数字化人才支撑,数字工会建设需要既熟悉工会业务和职工会员,又理解先进互联网技术的复合型人才,但目前工会干部的知识结构很难完成思维与能力转变,影响了整体工作开展等等,这些问题都需要我们在今后工作中努力改进。

四、数字工会之广东未来

未来,广东工会将加快工作步伐,努力形成广泛的以互联网为基础设施和创新要素的数字工会工作新形态,推动工会继续自我变革、创新发展。

(一) 以服务为途径,提升工会数据资产价值

在建好广东数字工会数据基座的基础上,我们将加速建立数据资产体系,根据数据资产生命周期特点,针对全省不同区域不同层级的会员特点,探索在技术层、应用层和制度层建立相应的数据治理手段,以数字工会平台持续开展普惠服务为途径,激活数据要素潜能,提升数据要素赋值。

(二) 持续更新迭代,全面建设数字工会平台

人工智能已经成为全球数字技术创新最活跃的前沿领域之一,是数字经济的新赛道和国际竞争的新热点。伴随信息技术的发展,尤其是大模型的出现,直接推动了重构全球数字化产业的进程。

我们将以工会业务匹配先进的信息技术,继续推动粤工惠平台迭代升级,计划到2025年,把粤工惠建成“架构先进、底层统一、多端适配、数据驱动”的云原生数字化服务平台,建成多类别、多层次,专业化、社会化及市场化相结合的工会会员普惠服务体系,形成面向职工群众需求、面向生态发展、面向未来建设的全域智慧工会系统,实现数字化治理水平更现代,网上服务职工更精准,工会协同办公更便捷,信息基础设施更先进,数据资源应用更有效,网络和数据安全保障更有力。

(三) 推动体制创新,探寻工会数字化可持续发展机制

数字工会为广东的工会组织带来新发展机遇,广东工会将继续以开拓者的精神,创新适合数字工会的工作体制,使数字工会建设运营更能符合互联网时代的规律和特点,并形成长期可持续发展的工作机制,让“智慧工会”的飞轮能够运转起来。

(四) 培养专业力量,为工会数字化提供人才支持

广东数字工会的未来发展,需要全省各级工会携手共进,需要全省工会数字化人才共同支持。我们将立足时代要求,在培养提高广大职工“数字素养”的基础上,持续通过培训、交流、“以用为本”,不断提高“粤工惠”平台建设运营者的能力和水平,把广大运营者培养成为工会数字化转型的中坚力量,实现人才和工会数字化事业的共同成长。🌀

深化“产改”研究 助推高质量发展

高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。产业工人是工人阶级的主体力量,在推动高质量发展上具有不可替代的重要作用。深化对产业工人队伍建设改革的研究,有利于进一步培养扩大高素质产业工人队伍,推动经济社会高质量发展。

适应佛山经济社会高质量发展的 新时期产业工人队伍建设研究(精简版)

□ 佛山市总工会课题组

佛山产业工人队伍建设改革研究的意义

制造业是立国之本、强国之基,是一个国家生产力水平的直接体现。工人阶级代表先进生产力,产业工人是工人阶级的主体力量。推进产业工人队伍建设改革,是事关改革发展稳定大局、事关国家和民族的长远大业。

党的二十大报告指出,要建设现代化产业体系,推进新型工业化,加快建设制造强国。佛山将“推动制造业高质量发展,加快建设现代产业体系”作为发展目标,让制造业成为高质量发展的突出标志和最有力支撑。

当前,佛山制造业发展迅猛,但在工业结构、智能制造、数字应用、产品研发、技术创新等方面仍存短板。我市拥有产业工人306万人,但“用工荒”和“技工荒”仍然是一直困扰佛山制造业发展的难题之一。除了总量供给的不足,结构性问题也十分突出,制造业人才结构性过剩与短缺并存,传统产业人才

素质提高和转岗转业任务重,领军人才紧缺,先进制造技术领域人才不足,支撑制造业转型升级能力不强。

如果说制造业是佛山安身立命之根本,产业工人队伍建设改革就是佛山抢占产业高点、塑造竞争优势的必然需求,也是加快实现佛山从制造业大市向制造业强市转变的关键要素。

佛山产业工人队伍建设改革驱动因素分析

从理论视角分析,佛山产业工人队伍建设改革的驱动因素主要包括强化思想政治引领、构建技能形成体系、完善公共服务保障、促进共赢劳动关系四个方面。通过四轮驱动,强化产业工人思想政治意识与创新意识,提高产业工人职业技术技能与创新创造能力,支持产业工人共享公共服务与社会发展成果,维护产业工人权益与切身利益,更好地满足产业工人对美好生活的向往,助推佛山产业转型升级,

为佛山高质量发展体制机制建设夯实基础、强化内驱动力。

具体而言,包括:一是强化思想政治引领,坚定建设改革方向。二是构建技能形成体系,适配高质量发展的人才需求。三是完善公共服务保障,维护工人队伍稳定性。四是促进共赢劳动关系,构建和谐劳资关系。

佛山产业工人队伍建设改革的现状与问题

2022年9月至11月,市总工会课题组对佛山市五个行政区采取集体座谈、个别访谈和线上问卷相结合的方式调研。

(一)基于一线产业工人样本的微观角度

调研共回收有效问卷11840份。经过深入细致的统计与分析,形成本部分报告。

1. 佛山产业工人队伍画像描述

中青年、普通群众为主,受教育程度较高,大多数已婚,健康状况良好,住所稳定。集中在制造业,近四成为一线操作人员,超五分之一为技能技术人员;工龄较长,职业技能等级偏低,超时工作普遍,工作强度大,收入集中在4000-6000元之间,家庭开支主要集中在生活所需、子女教育和父母赡养。对参与培训、参加竞赛和提升专业资格(技能等级、专业职称和学历)的态度积极。具有较高的维权意识,遭遇拖欠工资、不签订劳动合同或违法解除劳动合同的比例较低,获得超时工作补偿的比例较高,劳动权益受到较好保障。

调研对象对佛山经济社会发展前景有信心,满意社会环境、基础设施、权益保障和文化氛围,普遍反映在新冠肺炎疫情影响下收入减少和单位福利保障减少;当前最关注且需要解决的问题包括生活成本上升、子女教育和看病难看病贵;认为社会应大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,着力改善养老、医疗、工伤、失业等社会保障待遇,健全薪酬分配体制,提升产业工人地位,发挥产业工人的主人翁作用。

2. 企业产业工人队伍建设改革的推进概况

企业推进思想政治宣传活动常态化。积极组织岗前(在岗)技能培训和劳动技能竞赛,并通过物质和精神双重奖励,鼓励职工提升技能。依托工会组织,为职工提供工作餐、职工宿舍、班车、体检/医疗

服务、心理咨询、托育托管服务、技能培训、学历教育、婚恋交友和休闲娱乐体育活动,体现企业温度,强化产业工人队伍服务保障支撑。注重听取和及时反馈职工意见,依法经营,维护产业工人队伍劳动关系和谐稳定。

3. 微观角度反映的问题

(1)思想政治引领是产业工人队伍建设的基石。

(2)提升学历和职业技能等级是产业工人队伍建设的迫切需求。

(3)动态平衡工作与培训,为产业工人素质提升保留空间是优化产业工人队伍建设的關鍵。

(4)健全薪酬体系,完善工资增长机制,提高产业工人生活质量是维护产业工人队伍和谐稳定的重

佛山产业工人队伍简况

中青年、普通群众为主,受教育程度较高,大多数已婚,健康状况良好,住所稳定。

集中在制造业,近四成为一线操作人员,超五分之一为技能技术人员。

工龄较长,职业技能等级偏低,超时工作普遍,工作强度大。

收入集中在4000-6000元之间,家庭开支主要集中在生活所需、子女教育和父母赡养。

对参与培训、参加竞赛和提升专业资格(技能等级、专业职称和学历)的态度积极。

具有较高的维权意识,遭遇拖欠工资、不签订劳动合同或违法解除劳动合同的比例较低,获得超时工作补偿的比例较高,劳动权益受到较好保障。



健全薪酬体系,完善工资增长机制,提高产业工人生活质量是维护产业工人队伍和谐稳定的重中之重。

中之重。

(二)基于企业管理层调研的宏观角度

课题组以实地座谈和线上问卷访谈等方式调研覆盖全市 2546 家企业,梳理了企业对产业工人队伍建设改革的理解与认识,结合佛山产业工人队伍的发展现状,着重分析了企业在产业工人队伍建设过程中的疑惑和诉求,提炼企业当前可供借鉴的经验和特色。

1. 佛山产业工人队伍建设改革的特色

佛山企业在产业工人队伍建设改革过程中,呈现了六种效果突出,值得推广的范式。

范式一:以高质量党建为引领的产业工人队伍建设改革模式。

范式二:以树立劳模榜样和培养工匠人才为标杆的产业工人队伍建设改革模式。

范式三:以现代学徒制为轴的产业工人队伍建设改革模式。

范式四:以劳动技能竞赛和健全激励机制为抓手的产业工人队伍建设改革模式。

范式五:以工会文化建设为核心的产业工人队伍建设改革模式。

范式六:以民主管理、构建和谐劳动关系为润滑剂的产业工人队伍建设改革模式。

2. 宏观角度反映的问题

(1)产业工人对佛山制造业产业数字化智能化转型的适用性有待提高。

(2)产业工人技术技能提升存在困境。

(3)企业引才留才育才周期长,代价高。高学历人才与企业适配性较弱。

(4)产业工人职业地位提升难度大。

产业工人与佛山制造业 需求匹配关系的实证分析

(一)佛山制造业产业工人队伍中技能人才状况

佛山目前的人才结构还未能适应制造业转型升

级的需要,呈现出一般性人才过剩、高技能人才不足、新兴产业人才稀缺等问题。佛山传统制造业以及转型升级中的制造业用人需求旺盛,但持有职业资格证书或高技能的产业人才的供给相对不足。

(二)产业工人与佛山制造业匹配关系的实证分析结果

一方面,佛山工业企业研发人才数量相对于珠三角其他地级市来说有一定的优势,这对佛山制造业升级形成一定的人才支撑。另一方面,佛山制造业发展面临劳动者的技能型人力资本和教育人力资本的双重“欠缺”问题。佛山制造业主要吸纳了低技能、低教育程度、工作年限长的劳动者;佛山地区具有专业技术、在生产操作一线能够解决关键问题的高技能产业人才仍相对缺乏;产业工人与佛山制造业转型升级的需求未能有效匹配。

国内外产业工人队伍建设改革的经验借鉴

(一)国内制造业强市产业工人队伍建设改革的经验

深圳、上海、苏州、宁波和东莞等国内制造业强市主要通过统筹产业工人教育和培训、健全完善职业技能培训机制、深化职业教育改革,打造现代职业教育体系、改进产业工人技能评价方式,健全社会化、多元化的技能人才评价体系、深化拓展劳动和技能竞赛以及创新引进高技能人才政策等具体举措。努力实现让技能人才招得进、留得住、发展好,探索实现个人成长、企业发展、社会进步的共赢局面。

(二)世界制造强国产业工人队伍建设改革的经验

德国、美国、日本现代化工业强国主要通过职业教育和职工培训这两条路径来提升产业工人队伍质量。依托系统完善的职业教育培训体系,通过职业教育,提升现代产业工人的理论水平和实践技能;通过职业培训,提升现代产业工人的职业技能和创新能力,将高素质产业工人队伍建设制度化和持续化,

从而为工业战略提供源源不断的动力支撑。

培养适应佛山制造业发展的 产业工人队伍的主要建议

产业工人队伍建设改革与高质量发展相互关联、密不可分。当前佛山产业工人队伍建设改革的关键问题在于,如何打造一支稳定的、高素质、有职业自豪感和归属感的产业工人队伍。

(一)扎实做好新时代产业工人思想政治引领工作,持续激发佛山产业工人创新创效活力

一是提升佛山产业工人政治地位。二是将“党建+工建”贯穿佛山产业工人创新力全过程、各环节。三是发挥劳动模范和先进工作者的示范带动作用。

(二)持续创新落实产业工人发展制度,让佛山产业工人有获得感、有奔头

1. 持续创新产业工人发展制度和强化支撑保障机制

一是创新产业工人发展制度,拓宽产业工人发展空间。二是强化产业工人对美好生活新期待的支撑保障机制。

2. 提高技能人才待遇水平,让佛山产业工人有奔头

一是健全技能等级与薪酬待遇相匹配的绩效考核体系。二是创新推出“佛工贷”服务职工创新创业。

(三)提升产业工人技能素质,让佛山产业工人增长技能和更有尊严

1. 系统推进“技能佛山”行动

一是实施“产业工人技能人才群星培育”计划。二是提升产业工人职业认同感和荣誉感,激励更多年轻的技术工人争当工匠。

2. 多渠道多方式加大创新型人才培养培训力度

一是持续强化产教融合、校企合作、工学结合机制。二是加大职业教育培训投入。三是深化佛山产业工人“求学圆梦”行动。四是构建佛山全市实训基地体系。五是切实强化企业创新主体地位。

3. 健全产业工人技能形成体系和畅通技能人才职业发展通道

一是逐步扩大中高职院校“3+2”贯通培养规模,实现职业教育、继续教育、普通教育有机衔接。二是

完善技术技能通道岗位考评、履职待遇等配套制度,畅通技能人才职业资格与专业技术职称发展“双通道”。三是鼓励企业健全技能人才岗位使用机制,实现不同岗位的流动贯通。四是依托职业教育国家学分银行,完善1+X证书制度,畅通产业工人接受继续教育、终身教育的渠道。

4. 大力推行现代学徒制和企业新型学徒制

大力推广“专家带学”,充分发挥各类工作室(站)领衔人和技术能手等的创新引领作用,深入推进“导师带徒”、结对帮带等模式,采取一带一、一带多、多带一等方式,实行“订单式”培养,大力推行现代学徒制和企业新型学徒制。

5. 创办佛山数字变革创新大赛

聚焦经济社会发展数字化变革需求,创办佛山数字变革创新大赛,引导产业工人积极应用大数据、人工智能、5G通信、区块链等新技术,培育数字创新应用生态,孵化一批优秀数字创新应用成果。

6. 搭建跨区域、跨行业、跨企业的创新平台

强力推进全员创新创效,大力培育具有国际竞争力的全员创新企业、产教融合型企业、科技领军企业,培优壮大高新技术企业、科技型中小企业、“专精特新”企业队伍,带动佛山市企业提升发展活力、创新能力、竞争实力。

(四)多措并举维护产业工人合法权益,让佛山产业工人更有保障和安居乐业

1. 健全党政主导的维权服务机制

着力健全党政主导的维权服务机制,采取“工会+法院+司法+仲裁+N”模式多元化调解劳动争议,为产业工人合法权益提供维权保障服务。每年组织相关职能部门联合开展产业工人薪资支付情况大检察,责令欠薪企业及时补薪。

2. 真正确立佛山产业工人的经济地位

坚持把提高职工思想认识同维护职工权益结合起来,尊重人、理解人、关心人,善于从职工最关心、与职工切身利益最密切的问题入手,增强思想工作的说服力和感染力。

3. 加强产业工人公共服务全覆盖

一是协助解决佛山产业工人各类住房问题。二是让佛山产业工人子女享受优质均等教育机会。三是加大困难佛山产业工人医疗保障力度。四是为园区佛山产业工人提供多层次多方式的通勤出行服务。五是健全产业工人公共文体服务设施。📍

产业工人队伍建设改革政策梳理及实施情况

□ 罗俊池

背景和目的

为了贯彻落实党的十九大和中央经济工作会议精神,深入实施制造强国战略,推动高质量发展,加快转变经济发展方式,优化产业结构,提高经济效益,推动人力资源和社会保障事业改革发展,加强产业工人队伍建设,打造一支高素质、技术熟练、职业荣誉感强、愿意在制造业工作的现代产业工人队伍,为实现制造强国和经济高质量发展提供有力支撑,我国实行了产业工人队伍建设改革相关工作。具体而言,产业工人队伍建设改革的目的是:提高产业工人队伍素质和技能水平,推动人才培养、招聘和使用机制改革;推动劳动力市场体制改革,构建适应经济发展需要的劳动力资源供需体系;加快推进产业升级和转型升级,加快推动传统制造业向高端制造业转型升级;推动工业生产方式变革,促进智能化制造和信息化制造发展,提高制造业发展的质量和效益;保障产业工人的合法权益,提高劳动关系和社会保障制度的稳定性和可持续性。

基于以上的目的,各省市在党中央国务院相关文件的指引下,出台了大量本地的产业工人队伍建设改革相关文件。这些文件共同构成了目前产业工人队伍建设改革的具体内容。为了更好地研究广东省内产业工人队伍建设改革相关内容,需要对这些文件进行梳理和总结,分析异同。

各地政策梳理

从现状来看,各地均出台了相应的产改文件(具体见文末附表)。可以发现,除了港澳台地区,其他省市都出台了与产业工人队伍建设改革相关的文件,其中以产业工人队伍建设实施方案和产业工人队伍建设行动计划为主。

从时间分布来看,2016年是产业工人队伍建设实施方案出台的高峰年份,共有12个省市发布了

相关文件,包括北京市、广东省、江苏省、山西省、河南省、陕西省、浙江省、安徽省、福建省、贵州省、云南省和西藏自治区。此外,2017年和2019年分别有5个省市发布了该类型文件。总体来说,产业工人队伍建设实施方案的出台相对较为集中,主要分布在2016-2019年这一时期。

相比之下,产业工人队伍建设行动计划是另一种类型的产业工人改革文件。从时间分布来看,该类型文件的出台相对较为分散。在2015-2023年这段时间内,共有18个省市发布了相关文件,其中2019年是产业工人队伍建设行动计划出台的高峰年份,共有9个省市发布了该类型文件,其余年份则分别有1-4个省市发布了相关文件。

对各地政策重点及异同的评估

由于各地出台的产业工人队伍建设改革文件众多,本文将从不同的文件类型来分析各地市的异同。

(一)产业工人队伍建设实施方案

产业工人队伍建设实施方案部分,一般来说会包含主要包括以下内容:

1. 总体要求和指导思想:明确产业工人队伍建设的总体目标、指导思想和工作要求。
2. 重点任务和措施:明确各级政府和相关部门在产业工人队伍建设方面的具体任务和实施措施。
3. 政策保障和支持措施:提出政策保障和支持措施,如加强产业工人队伍建设资金保障、优化人才政策、加强职业技能培训等。
4. 监督和评估机制:建立相应的监督和评估机制,对产业工人队伍建设工作进行监督和评估,保障工作顺利开展。

而在政策实施的细节上,每个省市均根据自身的实际情况,对文件进行了细化。相同点上各省市的产业工人队伍建设实施方案中,都有以下共性内容:

1. 重点任务和措施方面:注重提高产业工人队

伍的职业素养和技能水平,加强队伍建设和管理,提高队伍质量和效益,推动产业工人队伍向技能型、创新型和服务型方向转变;

2. 政策保障和支持措施方面:强调对产业工人队伍的培训、职业技能认证、社会保险等方面的支持和保障,加强对技能人才的激励和引导,促进产业工人队伍的稳定就业和发展;

3. 监督和评估机制方面:建立健全的产业工人队伍监督和评估机制,加强队伍建设的信息化管理,确保政策措施的贯彻执行和效果评估。

而在差异部分,则表现为以下方面。

1. 重点任务和措施的差异:不同省市的产业工人队伍建设实施方案中,重点任务和措施略有不同,例如有些省市更加强调产业工人职业技能提升和职业道德建设,有些则更加注重产业工人队伍转型升级和产业结构优化等方面。例如,广东省的实施方案中提出,要加强对产业工人队伍的技能培训和职业教育,建立完善的产学研用人才培养机制;而江苏省的实施方案中则提出要加强工人权益保护,推进工资集体协商制度等措施。

2. 政策保障和支持措施的差异:不同省市的产业工人队伍建设实施方案中,政策保障和支持措施也存在差异。一些省市提出了建立健全的绩效考核制度,完善薪酬福利体系等具体措施,而有些省市则更加注重鼓励企业对产业工人进行培训和提供创业支持等方面。例如,天津市的实施方案中提出,要建立健全产业工人队伍管理服务信息化平台,为产业工人提供便捷的在线服务;而江西省的实施方案中则提出要加强产业工人的社保保障,实现工资支付保障金制度全覆盖。

3. 监督和评估机制的差异:不同省市的产业工人队伍建设实施方案中,监督和评估机制也存在差异。例如,有些省市提出了建立健全的考核和评估机制,鼓励社会各方面参与产业工人队伍建设,而有些省市则更注重对产业工人队伍建设实施情况的实时监测和数据分析等方面。例如,安徽省的实施方案中提出,要建立健全产业工人队伍建设评估机制,定期开展评估工作;而河南省的实施方案中则提出,要建立健全产业工人队伍建设绩效考核机制,建立责任追究制度。

4. 区域发展现状和特点的差异:各省市的区域发展现状和特点也不尽相同,这也影响了各地制定产业工人队伍建设实施方案的差异性。一些地区的

产业基础相对薄弱,更需要重视产业工人队伍的发展和提升,而有些地区则更注重发挥产业工人队伍在推动区域产业转型升级和发展中的作用。例如,黑龙江省的实施方案中,将“装备制造、农业、林业、纺织服装、轻工食品、文化创意6个行业作为产业工人队伍建设的重点领域”,而福建省的实施方案中则将“制造业、能源、交通、信息、医药、新材料等”作为重点产业领域。

(二)产业工人队伍建设行动计划

产业工人队伍建设行动计划一般来说会包含主要包括以下内容:

1. 总体目标和指导思想:明确产业工人队伍建设的总体目标、指导思想和工作要求。

2. 重点任务和实施措施:制定具体的工作任务和实施措施,如加强产业工人队伍培养、优化用工机制、提高职业技能水平等。

3. 实施时序和责任分工:制定明确的实施时序和责任分工,明确各级政府和相关部门在产业工人队伍建设方面的具体任务和职责。

4. 支持保障措施:提出相应的支持保障措施,如加强对企业的支持、落实用人单位责任、加强职业培训等。

5. 监督和评估机制:建立相应的监督和评估机制,对产业工人队伍建设工作进行监督和评估,保障工作顺利开展。

首先来看相同点。各省市的产业工人队伍建设实施方案中,分不同部分总结来看有以下共性内容:

1. 重点任务和实施措施方面:都强调了产业工人队伍建设的重要性,并提出了明确的目标和重点任务。重点任务包括提升产业工人职业素质、推动转型升级、加强工资保障和维权、促进职业道德建设等。

2. 实施时序和责任分工方面:都制定了明确的实施时序和责任分工。例如,各省份都规定了产业工人队伍建设的具体时间范围和阶段性目标,并明确了政府部门、企业和工会等各方的责任分工。

3. 支持保障措施方面:都提出了一系列的支持保障措施。例如,加强政策支持、落实产业工人薪酬保障、建立健全服务保障机制等。这些措施旨在为产业工人队伍建设提供全方位的支持和保障,从而确保实施的顺利进行。

4. 监督和评估机制方面:都强调了建立健全的监督和评估机制的重要性。各省份都提出了建立健全的考核机制、加强监督管理等措施,以确保实施效

果的评估和监测。此外,这些文件也强调了加强信息公开和社会监督的重要性,以确保实施的透明度和公正性。

而在差异部分,则表现为以下方面:

1. 在重点任务和实施措施上,不同省市的实施方案或行动计划有所差异。例如,广东省的实施方案强调了推进数字化转型和智能化生产,提高产业工人的技能水平和工作效率;江苏省的实施方案则着重于发挥企业主体作用,加强职业培训和技能提升等。此外,各地的实施方案也有所侧重,如安徽省提出要推进工匠精神和工匠文化建设,重点打造“徽派工匠”。

2. 在实施时序和责任分工上,不同省市也有所不同。例如,北京市和上海市的实施方案都对时间节点做出了明确的规定,并对实施责任单位和责任人进行了明确的分工,以便更好地实施工作。而黑龙江省的实施方案则对实施单位和责任人做出了更为详细的规定,具体到了每个职能部门和实施责任人的任务和职责。

3. 在支持保障措施上,各地的实施方案也不尽相同。例如,河北省的实施方案提出要加强产业工人的社保保障和职业风险防范;福建省的实施方案则提出要建立产业工人职业健康档案,保障产业工人的身体健康。

4. 在监督和评估机制上,各地的实施方案也有所不同。例如,湖南省的实施方案提出要建立产业工人队伍建设工作考核评估机制,定期对实施情况进行评估和监督;贵州省的实施方案则提出要开展产业工人队伍建设工作的宣传和监督,及时纠正工作中的问题。

(三)关于加强产业工人队伍建设的实施意见

除了以上文件外,全国所有省市都在2020-2021年间,出台了《关于加强产业工人队伍建设的实施意见》相关文件。这些文件的主要内容都比较类似,主要包括建立工人技能评价体系,推进职业技能培训,加强工资保障和维护工人权益等方面。这些政策的出台旨在加强产业工人队伍建设,提高工人的技能和素质水平,促进产业健康发展。虽然文件的主要内容类似,但具体措施和实施细节还是有所不同的,主要表现在以下方面:

1. 技能评价体系不同。例如,湖北省规划中明确提出要将技能等级考核纳入招用、考核和晋升等方面,并建立技能等级管理服务平台。广西壮族自治区规划中提出要探索推广“证书+”模式,建立覆盖

全行业、贯穿全岗位的职业技能等级评价体系,鼓励企业和行业组织联合开展技能等级评价。山东省文件中提到要建立完善工人职业技能等级制度,推进职业技能竞赛作为重要载体,鼓励工人参加全国职业技能大赛等活动。福建省文件中也提出要建立工人技能等级评价体系,推进工人技能培训和提升,提高工人的技能和素质水平。

2. 职业技能培训重点不同。例如,山东省文件中提到要将职业技能竞赛作为重要载体,推动职业技能培训,鼓励工人参加全国职业技能大赛等活动,提高工人综合素质和职业能力。广西壮族自治区规划中提出要加强对职业技能竞赛和培训活动的组织,推进“公司+基地+学校”产教融合模式,推动企业内部培训和外部培训相结合。河南省文件中则提到要推进职业技能培训,建立职业技能培训基地,加强技能培训师队伍建设。

3. 工资保障和社保制度不同。例如,浙江省文件中提到要健全工资集体协商制度,推进企业工资透明度,提高工资保障水平。福建省文件中提到要加强劳动用工合同管理和劳动保障监察,推进企业实行按月足额支付工资。安徽省文件中则提到要建立工资支付监管机制,完善工资支付和社保制度,加强工资保障和维权服务。

4. 工会组织建设不同。例如,安徽省文件中提到要建立工会服务平台,开展“工会+”服务模式,打造一批特色工会服务品牌。广西壮族自治区规划中提出要完善工会组织网络,加强工会组织建设和工会干部培训,提高工会服务和维权水平。河南省文件中则提到要发挥工会组织在集体协商、维权服务等方面的作用,积极推动工会组织与企业管理人员建立协商机制。浙江省文件中提到要增强工会服务能力,推进工会组织建设,提升工会组织服务水平。福建省文件中也提到要加强工会组织建设,发挥工会组织在维权服务、职业培训等方面的作用,促进工人合法权益的维护。

政策执行情况和未来发展趋势

各地政府出台的产业工人队伍建设文件,是推动产业工人队伍健康发展和制造业高质量发展的重要措施。为了更好地支持对广东省产业工人队伍建设发展,更好的评估我省产业工人队伍建设文件落实情况,需要对目前其他省市政策执行情况和未来

发展趋势进行分析。

目前各省市的产业工人队伍建设改革相关文件已经出台,并在各地逐步落实。从执行情况来看,不同地区在执行过程中存在着一定的差异。一些地区在政策执行中,因为受到多方面的制约,导致政策效果并不尽如人意,不过可以从政策出台的密集程度看出,各省市对于产业工人队伍建设改革工作一直是有相关的政策进行支持,不同阶段也出台了相应的文件进行规范,也印证了这项工作的重要性。

未来发展趋势来看,相信未来会有更多产业工人队伍建设相关文件的出台。首先可以预判的是,产业工人队伍建设改革的重心将逐渐从数量和质量的提升,向着更高层次的转型升级和智能化转型发展方向

转移。特别是随着工业4.0、互联网+等新技术的快速发展和应用,产业工人队伍也需要更加注重培养新型职业技能,具备更高水平的专业化和智能化应用能力。同时,政策制定方也需要更加注重灵活性和创新性,根据不同地区的特点和需求,量身定制出更加具体、精准的产业工人队伍建设实施方案,以推动产业工人队伍的高质量发展和社会稳定。📍

作者单位:广东省总工会干部学校 讲师

本文系2022年度广东省总工会干部学校校级科研重点项目“广东扎实推动产业工人共同富裕情况研究”(项目编号:2022GH01)的研究成果之一

附表:

省市名	文件名	出台时间
河北省	《河北省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
河北省	《河北省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
河南省	《河南省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
河南省	《河南省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
陕西省	《陕西省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
陕西省	《陕西省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
北京市	《关于促进产业工人队伍建设和发展的实施意见》	2016年
北京市	《北京市产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
上海市	《关于推进产业工人队伍建设的意见》	2017年
上海市	《上海市产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
广东省	《广东省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
广东省	《广东省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
江苏省	《江苏省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
江苏省	《江苏省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
天津市	《天津市产业工人队伍建设实施方案》	2016年
天津市	《天津市产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
辽宁省	《辽宁省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
辽宁省	《辽宁省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
吉林省	《吉林省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
吉林省	《吉林省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
黑龙江省	《黑龙江省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
黑龙江省	《黑龙江省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
山东省	《山东省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
山东省	《山东省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
山西省	《山西省产业工人队伍建设实施方案》	2016年

省市名	文件名	出台时间
山西省	《山西省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
浙江省	《浙江省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
浙江省	《浙江省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
湖北省	《湖北省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
湖北省	《湖北省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
湖南省	《湖南省产业工人队伍建设行动计划(2015-2020年)》	2015年
湖南省	《湖南省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
安徽省	《安徽省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
安徽省	《安徽省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
福建省	《福建省促进产业工人队伍建设实施方案》	2016年
福建省	《福建省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
江西省	《江西省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
江西省	《江西省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
广西壮族自治区	《广西壮族自治区产业工人队伍建设实施方案》	2016年
广西壮族自治区	《广西壮族自治区产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
海南省	《海南省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
海南省	《海南省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
重庆市	《重庆市产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
重庆市	《重庆市产业工人队伍建设行动计划(2021-2023年)》	2021年
四川省	《四川省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
四川省	《四川省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
贵州省	《贵州省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
贵州省	《贵州省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
云南省	《云南省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
云南省	《云南省产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年
西藏自治区	《西藏自治区产业工人队伍建设实施方案》	2016年
西藏自治区	《西藏自治区产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
内蒙古自治区	《内蒙古自治区产业工人队伍建设实施方案》	2017年
内蒙古自治区	《内蒙古自治区产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
甘肃省	《甘肃省产业工人队伍建设实施方案》	2016年
甘肃省	《甘肃省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
青海省	《青海省产业工人队伍建设实施方案》	2017年
青海省	《青海省产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
宁夏回族自治区	《宁夏回族自治区产业工人队伍建设实施方案》	2016年
宁夏回族自治区	《宁夏回族自治区产业工人队伍建设行动计划(2019-2021年)》	2019年
新疆维吾尔自治区	《新疆维吾尔自治区产业工人队伍建设实施方案》	2016年
新疆维吾尔自治区	《新疆维吾尔自治区产业工人队伍建设行动计划(2018-2020年)》	2018年

推动广东新业态工会工作 高质量发展的形势分析与展望

□ 王吉龙

6月30日,广东召开全省新业态工会工作推进会,要求全省各级工会紧紧聚焦从“有没有”向“好不好”转变这一目标,以高度的政治自觉和政治担当、更高的质量和标准推进新业态工会工作。这次会议的召开,吹响了新形势下广东新业态工会工作高质量发展的行动号角,为全省各级工会进一步提高政治站位、提高工作质效、提高工作水平抓好新业态工会工作明确了目标任务、提供了具体指导。迈上新征程,面临新形势新任务新挑战,亟须我们加强研判、积极应对、健全机制、精准施策,着力打造具有广东特色、突出新业态特质、彰显工会特点的工作体系,持续推动全省新业态工会工作取得新的更大突破。

深刻认识做好新形势下 新业态工会工作的重大意义

近年来,随着数字经济、平台经济、共享经济迅猛发展,新业态劳动者大量涌现,已成为我国劳动大军的重要组成部分。第九次全国职工队伍状况调查显示,目前全国新业态劳动者达8400万。他们广泛分布于新产业新业态新技术新模式的各行各业,广泛服务于人们生产生活、经营消费、城市建设运转等多领域各环节,在提高社会整体福利水平、推动高质量发展中发挥着不可替代的重要作用。从长远来看,新业态发展将在很长一段时间内成为我国带动新增就业岗位、培育创新动能、推动数字经济发展的力量。面对新形势新情况,切实加强对新业态劳动者的联系服务,做好凝聚人心、激发动力、提素建功、权益维护、关心关爱等各

项工作,既是事关全局的重要工作,更是刻不容缓的当务之急。

第一,做好新形势下新业态工会工作,是巩固党长期执政的阶级基础和群众基础的必然要求。习近平总书记高度重视、关心关爱新业态劳动者。2018年,总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时指出,工会要通过多种有效方式,把快递员、送餐员、卡车司机等灵活就业群体吸引过来、组织起来、稳固下来,使工会成为他们愿意依靠的组织。2020年,总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调,要把稳就业工作摆在更加突出的位置,构建多层次社会保障体系,改善劳动安全卫生条件,使广大劳动者共建共享改革发展成果。党的二十大报告明确指出,要完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。这些都为我们做好新形势下新业态工会工作指明了前进方向、提供了根本遵循,也对我们持续推进新业态工会工作高质量发展提出了新的更高要求。从目前实际情况看,新业态劳动者既是劳动关系领域中相对弱势的群体,又是容易出现风险矛盾的群体,同时,相较于平台经济高速发展、劳动者队伍不断扩大的实际,新业态工会工作的体制机制、模式方法仍相对滞后,如果工作不到位,就会削弱工会组织的吸引力凝聚力。这就要求各级工会主动适应新业态新情况、聚焦劳动者新问题,不断提升思想政治引领的针对性实效性,不断扩大对他们的组织覆盖、工作覆盖、服务覆盖,坚定维护职工队伍稳定和工会组织团结统一,通过扎实有效的方式方法切实将他们紧紧团结凝聚在党的周围听党话、跟党走,凝聚起奋进新征程、建功新时代的磅礴力量。

第二,做好新形势下新业态工会工作,是工会融入服务全省高质量发展大局的必然要求。广东高度重视支持引导新业态经济规范、健康、可持续发展,将其作为促进经济转型升级的重要抓手,将新就业形态和灵活就业作为实现高质量充分就业、拓宽劳动者增收渠道的重要途径,将新业态劳动者作为实现共同富裕的重要保障群体。省第十三次党代会指出,要千方百计稳定和扩大就业,支持多渠道灵活就业和自主创业。省委十三届二次全会指出,要结合我省城镇化、人口老龄化、就业方式多样化等情况,健全覆盖全民、城乡统筹、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系。省委十三届三次全会提出了“1310”具体部署,指出要用心用情抓好民生社会事业,在推动共同富裕上取得新突破,强调要推动高质量充分就业。广东省2023年政府工作报告明确指出,要完善创业和灵活就业扶持体系,支持和规范发展新就业形态,推动零工市场建设。广东省“十四五”发展规划明确指出,要引导和规范新业态就业发展,扩大灵活就业、新就业形态空间。就业是民生之本,是经济社会高质量发展的基石。近年来,新就业形态一直发挥着就业“蓄水池”的功能。《2023中国数字经济前沿:平台与高质量充分就业》显示,京东、美团等平台2021年净创造就业2.4亿,为当年27%的适龄劳动人口提供就业。新就业形态在稳定就业大盘、增强经济韧性中起着十分重要的作用。这就要求我们自动站在推动全省高质量发展的全局和战略高度,实打实做好新业态工会工作,为加强劳动者权益保障、引导平台经济健康发展、营造良好就业环境、构建和谐劳动关系打下坚实基础。

第三,做好新形势下新业态工会工作,是推动新时代新征程工会改革和建设向纵深发展的必然要求。党的二十大报告指出,要深化工会、共青团、妇联等群团组织改革和建设,有效发挥桥梁纽带作用。深化新形势下工会改革和建设,说到底,就是要紧紧聚焦增“三性”、去“四化”主线,加快构建联系广泛、服务职工的工会工作体系,不断提高做好职工工作的能力水平;改革建设的质量效果,归根到底要在回答时代之问、响应党的号召、回应职工关切中来检验和体现。新形势带来新情况、赋予新任务。新业态的“新”,为工会组织带来了新的工作对象、拓宽了新的工作领域、提出了新的工作要求,工会组织和工会工作亟须建立与之匹配的新的工作机制、工作模

式和工作标准。从这个角度来看,提升新业态工会工作质效,将成为当前和今后一段时间工会优化职工工作模式的重点,也将成为推进新形势下工会改革建设新的增长点。去年修订的《工会法》明确规定,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。明确赋予新业态劳动者建会入会的法定权利,也为各级工会抓好管好包括建会入会在内的新业态工会工作提供了基础的法律依据。这就要求我们紧紧抓住深化新业态工会工作重要契机,主动顺应新业态劳动者组织方式平台化、工作机会互联网化、工作时间碎片化、就业契约去劳动关系化等特点,在联系广泛上拓展新渠道、搭建新平台、建设新机制,在服务职工上探索新方式、整合新资源、创设新载体,推动新时代新征程工会改革和建设走深走实。

准确把握当前新业态工会工作面临的新情况新问题

作为工业4.0的产物,新就业形态意味着就业模式、工作模式的巨大变化,代表了我国劳动力市场中出现的新趋势,同时,也对传统就业群体、管理手段、劳动法律体系、社会保障政策等形成了一定的冲击。随着我国步入新的发展阶段,新就业形态也将经历快速发展、不断演变的过程。这也对我省新业态工会工作的发展带来了一系列新的课题。

从省情来看。数量规模方面,广东是经济大省、也是用工大省。新业态、平台经济高度发达,灵活就业和新业态劳动者体量规模不断扩大,据初步测算,目前广东灵活就业人员约2000万,约占全国总数的10%;新业态劳动者达960万,约占全国总数的11%,约占全省就业人口的12%,是名副其实的新业态劳动者大省。政策举措方面,2021年以来,广东陆续出台一系列事关新业态劳动者维权服务的制度举措,涉及就业、培训、社保、帮扶、建会入会等各方面各领域,但政策落实效果仍需在实践中进一步检验,比如,省总工会2022年新业态劳动者专题调研显示,尽管广东省《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》于2021年4月1日起施行,将新业态从业人员纳入了工伤保险参保范围,但是只有51.4%受访者表示了解这一政策;即使知晓这一政策,仍有30.8%的劳

动者以实际收入会减少、平台不帮助缴纳部分费用、感觉没有多少帮助、不会工作太长时间、不需要等原因不愿参保。

从新业态劳动者群体来看。群体结构方面,我省新业态劳动者群体以年轻男性、外来务工人员、中低学历人员为主。调研显示,该群体普遍较年轻,总体平均年龄约为37周岁,其中外卖骑手平均年龄仅为30周岁。除平台家政外(男性占比8.23%),其余职业从业者多为男性。绝大多数从业者为外地户籍,占比64.84%,外地户籍劳动者更愿意从事货车司机、外卖骑手和快递员等工作,本地户籍劳动者则更愿意从事网约车司机等工作。从学历上看,从业者主要以初中(31.21%)和高中(29.16%)学历为主,大专学历仅占13.74%,本科学历更是不到5%。但越来越多的高学历劳动者正在进入新业态领域。美团发布报告显示:2020年美团近300万外卖骑手中,大约有6万名研究生、17万名本科生。薪资收入方面,近年来,新业态经济规范发展、平台业务体量平稳上升、从业者大量增加且渐趋饱和,叠加经济下行等因素影响,新业态劳动者收入有所下降,据广州市总工会发布的《2021年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》显示,广州市2021年同城快递业务量同比增长约10.2%,但与此同时单票收入同比下降,快递员总现金收入有所下降;网约送餐员总现金收入也较前一年有所下滑。权益保障方面,该群体劳动关系认定难、社会保障欠缺、生存状态较差、职业安全风险较高、组织程度偏低、协商话语权弱、权利救济困难等问题仍然不同程度的存在,“有就业无门槛、有劳动无单位、有风险无保险”,成为不少新业态劳动者的真实写照。

从工会角度看。广东工会在全国较早关注并推动新业态工会工作。2017年即在全省范围内开展“三新”领域工会工作重点课题调研,探索新业态工会工作方法路径;2018年启动“百日集中建会行动”,积极推进货车司机等新业态重点群体入会;2020年在全国工会系统率先制定出台《关于加强“三新”领域工会工作的意见》;2021年系统部署开展就业形态劳动者建会入会集中行动,打响新业态劳动者建会入会攻坚战;2022年,举全会之力开展互联网企业建会入会集中行动,推动全国互联网百强在广东的15家企业全部完成建会;2023年大力实施新业态工会工作“六大行动”,常态化长效化工作

机制初步建立。但仍有一些问题制约和困扰着新业态工会工作高质量发展,比如,相比于我省数量规模庞大的新业态劳动者群体,当前总的建会入会率还不够高,个别重点平台企业还未实现组织覆盖,已有建会入会成果亟待巩固深化;比如,近年来我省新业态工联会组建力度加大、数量逐步上升,但工联会转起来、活起来的长效机制还有待建立完善,缺人、缺钱、缺阵地等问题仍不同程度存在;比如,新业态基层工会规范化建设仍需加强,对于工会经费收缴、会员会籍管理等的顶层设计还有欠缺,夯实基层的“最后一公里”仍需着力打通;比如,当前工会维权服务的资源配置、工作模式仍倾向于以企业为依托的传统固定投放式,与新业态劳动者的工作场景、劳作特点、日常习惯等不相适应,维权服务针对性实效性还不够强,等等。

研究探索推动新形势下 新业态工会工作高质量发展的有效路径

省总工会主席吕业升在全省新业态工会工作推进会上强调指出,当前推进新业态工会工作,已经到了爬坡过坎的攻坚期、改革创新的窗口期、实现高质量发展的关键期。推动新形势下工会工作高质量发展迫切需要我们抓住机遇期、找准突破口、实现新跃升。

一要突出政治引领。扎实履行好工会团结引导广大职工听党话、跟党走的政治责任,切实用总书记思想武装广大新业态劳动者,教育引导他们更加深刻领悟“两个确立”的决定性意义,进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。广泛开展“中国梦·劳动美”“劳动创造幸福”等主题宣传教育活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,加强劳动者人文关怀,营造健康文明的企业文化,打造昂扬向上的新业态劳动者文化体系。广泛宣传新业态劳动者典型事迹,推动劳模工匠、最美职工等荣誉体系向他们延伸倾斜,不断提高从业人员职业操守、职业道德、职业素养。

二要突出协同推进。坚持党建带工建,将新业态建会入会工作融入推进新兴领域党建工作体系中,建立完善党委领导、政府支持、工会主抓、各方协同、企业与劳动者共同参与的领导体制和工作机制。积极推动与同级地方政府建立联席会议制度,主动联系沟通人社、工信、交通运输、市场监管、邮政

等部门,做好信息互通共享、资源支持保障工作。强化产业工会与对口厅局、行业协会、平台企业工作联系互动,强化组织、宣传、经工、组建、维权、服务、智慧工会等工会各部门的分工合作、统筹协调,全面推进新业态工会各项工作。

三要突出主责主业。主动参与涉新业态劳动者利益的法律法规政策的制定修改,引导平台逐步建立职工代表大会制度,发挥劳动关系三方机制和工会劳动保护监督机制作用,推动建立多形式多层次劳资沟通协商机制,维护好劳动者的知情权、参与权、表达权、监督权。打造线上线下有机融合的新业态劳动者服务体系,扩大送温暖、送健康、送清凉、送技能、送岗位等行动覆盖面,拓展“粤工惠”“12351”“司机之家”“工会爱心驿站”等阵地功能,实现服务精准化、便捷化。推动把新业态劳动者服务工作纳入各地民生事项范畴,联合相关部门提供更多暖心、优质的服务。

四要突出组织覆盖。增强建会实效,优化“重点建、行业建、兜底建、区域建、联合建”的“五建”模式,加强对有关头部企业、重点平台企业等建会指导,全面推进劳务派遣公司、加盟公司、代理商等关联企业建会。拓宽入会渠道,深化新业态劳动者入会集中行动,推行集体登记入会、流动窗口入会、扫码入会、现场入会等多种方式,探索实施重点群体入会工作项目制。加强规范化建设,以“六有”标准指导新业态基层工会建设,加大新业态基层工会组织建设经费支持保障力度,发展壮大新业态社会化工会工作者、工会积极分子等队伍,推动解决基层缺钱缺人问题。

五要突出企业作用。企业是劳动者就业的基本依托和归属,劳动者的劳动创造是企业持续健康发展的重要支撑和动力,企业实现好、维护好、发

展好劳动者合法权益的过程,实际上就是充分激发调动劳动者积极性、为企业创造价值、实现企业良性运营发展的过程。新业态企业在劳动者建会入会、关心关爱等工作中承担着主体责任、发挥着主体作用。因此,新业态企业要树立正确的企业发展观,依法规范建立工会,支持工会按章程有效开展工作,做实做细保障劳动者合法权益、改善劳动条件、加强技能培训、深化民主协商、促进和谐稳定等各项工作,切实履行好企业社会责任。📍

作者单位:广东省总工会研究室

广东是新业态劳动者大省

新业态劳动者达960万,约占全国总数的11%,约占全省就业人口的12%。

以年轻男性为主

平均年龄约为37周岁,其中外卖骑手平均年龄仅为30周岁。

除平台家政外(男性占比8.23%),其余职业从业者多为男性。

以外来务工人员为主

绝大多数从业者为外地户籍,占比64.84%。

外地户籍劳动者更愿意从事货车司机、外卖骑手和快递员等工作。

本地户籍劳动者则更愿意从事网约车司机等工作。

以中低学历人员为主

以初中(31.21%)和高中(29.16%)学历为主,大专以上学历仅占13.74%,本科学历不到5%。





6月19日,深圳市总工会在市第三职业技术学校举行劳模工匠进校园专场宣讲活动,近2000名学生聆听劳模工匠的奋斗故事。/ 资料图片

以“五聚焦”培育“深圳工匠”

深圳市总工会对工匠培育模式可持续发展的探索

□ 张丽英

6月26日,由深圳市总工会主办,福田区总工会、莲花街道总工会承办的“深圳工匠”培育云课堂正式启动,标志着深圳市总工会推出的“深圳工匠”培育计划取得了阶段性进展。2021年,为加快推进深圳市高技能人才队伍发展壮大,创新高技能人才成长支持政策和激励措施,构建完善“深圳工匠”申报、遴选、培育、管理、评价、激励等工作机制,培养选拔道德品格高尚、技能技艺卓越、带徒作用突出、业绩贡献显著的杰出高技能人才,深圳市总工会正式启动“深圳工匠”培育计划,着力探索工匠培育可持续发展的城市范例。

聚焦“可持续”,探索工匠培育新路径

一是创新选育方式,建立能进能出的动态调整

培育机制。“深圳工匠”培育计划突破原有各类工匠荣誉单一的评选制度或认定制度,重点聚焦我市现代产业体系中的产业工人,创造性地将劳动竞赛、荣誉评选与人才长期培育有机结合,对成功入选“深圳工匠”培育计划的培育对象设置为期2年的培育期。培育对象在培育期内需取得工作成果,诸如创建“劳模和工匠人才创新工作室”、获得专业技能等级或职称提升、参与各级技能竞赛、申报专利、发表论文、开展“工匠带徒弟”活动等,考核通过后方可正式认定为“深圳工匠”,未通过考核者,将取消“深圳工匠”称号。和过往机制相比,这种能进能出的动态调整培育机制更有利于提高获评对象保持自我提升的活力,可以持续优化人才质量。

二是推动培育与竞赛有机结合,打造“以赛聚才”新模式。“深圳工匠”培育设置的技能条件包括

“获得深圳市职工技术创新运动会暨技能大赛单人竞赛项目的前八名,以及深圳市重点工程劳动竞赛、深圳市‘五小’活动等比赛的优胜者”等其他深圳市总工会主办的比赛,将“深圳工匠”培育与全市各类劳动比武、技能竞赛有机结合,形成竞赛标准与人才培养紧密衔接的“深圳工匠”竞赛选拔机制。

三是完善培育内化机制,营造尊崇工匠新氛围。持续创新工匠培育体制机制,探索将工匠培育评价标准、工匠精神传承发展内化到基层组织中,成为企业发展、职工提升的内生动力。通过拍摄“深圳工匠”公益宣传片等形式,引导职工向先进学习,为企业事业单位的快速稳定发展提供人才动力。

聚焦“多层次”,塑造工匠培养新引擎

一是多方位支持。给予不同等级的“深圳工匠”培育对象必要支持。例如,对获评“劳模和工匠人才创新工作室”的,按规定享受相关补贴;对符合规定申报“劳模和工匠人才创新工作室”的,给予优先推荐。此外,明确要求全市各级工会在相应范围内为“深圳工匠”提供必要的设施和活动场所等支持。

二是多形式培育。各基层工会、各区(产业)工会结合线上会议、组织交流活动、专项答疑等多种形式对辖区内的“深圳工匠”培育对象开展培育辅导工作。市总工会同步开展“深圳工匠”培育云课堂,提供各类课程资源,确保在培育期内的每位“深圳工匠”培育对象均获得培育辅导,提升工匠业务技能。

三是多层次管理。以各基层工会、各区(产业)工会为主体建立分级动态管理机制和定期考核机制,突破性改变工匠培育“重评选轻管理”的现象,确保对“深圳工匠”的管理、培育工作全方位、全覆盖。

聚焦“全覆盖”,打造工匠聚集新高地

“深圳工匠”培育对象涵盖各产业各领域,着力打造工会体系工匠人才培养聚集的新高地。截至目前,深圳市总工会开展两批“深圳工匠”培育工作,累计将552名技能人才纳入“深圳工匠”培育计划。培育对象所在行业(工种)55个,全面覆盖当前经济发展重点产业与重点领域。其中,符合深圳20+8产业集群导向的行业人数占48.8%以上,产业工人占60.3%以上,“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”等三

项工程从业人员达239人,“八大员”等新业态劳动者达80人。

聚焦“畅通道”,建立激励评价新机制

一方面,完善激励评价新机制,拓宽发展通道。积极打通“深圳工匠”培育与各类荣誉的适配通道,激励更多有志青年加入技能人才队伍,增强技能工匠的职业自豪感和荣誉感,为各类人才施展才干创造环境。例如,将“深圳工匠”纳入“年度工匠”宣传对象;对符合相关规定申报“深圳市劳动模范”“深圳市五一劳动奖章”“深圳市五一巾帼标兵”等评选表彰的“深圳工匠”,同等条件下给予优先考虑;对符合相关规定申报“鹏城工匠”的“深圳工匠”,给予积极推荐。

另一方面,强化各级工匠联动,全面完善深圳市一级一区级工匠培育体系。深圳市总工会于2021年正式印发《“深圳工匠”管理办法(试行)》,明确除竞赛技能人才外,获得“全国技术能手”“大国工匠”“广东省技术能手”“南粤工匠”称号的本市职工申报“深圳工匠”的,直接认定为“深圳工匠”。此外,“深圳市技术能手”、各区级工匠荣誉称号的获得者也可纳入申报培育体系,每年培育不少于200名深圳工匠,强化各级工匠联动,全面完善深圳市一级一区级工匠培育体系。

聚焦“可传承”,实现示范引领新突破

当前,深圳市各级劳模和工匠人才创新工作室已累计创建2096家,包括1家全国示范性劳模和工匠人才创新工作室、26家广东省劳模和工匠人才创新工作室、142家深圳市示范性劳模和工匠人才创新工作室、1927家区/产业级和基层级创新工作室。各级劳模和工匠人才创新工作室累计完成创新攻关项目近5万个,取得专利成果超5万个,培训职工约500万人次,工匠人才技能示范传承作用已初步显现。此外,在首届大国工匠创新交流大会上,集中展示了深圳72名劳模工匠的创新成果、知识产权、个人事迹、产品技术,展出各类实物和模型展品130余件,集中呈现了深圳工会在建设先行示范工会方面的创新成果。在552名“深圳工匠”培育对象中,有69人获得“深圳市五一劳动奖章”。

作者单位:深圳市总工会基层组织建设和经济工作部



2021年4月17日,肇庆市总工会、市文广旅体育局共同举办关爱困难职工子女阅读分享志愿服务活动。/ 资料图片

以常态化帮扶巩固解困脱困成果的肇庆实践

□ 熊海雄

近年来,肇庆市总工会坚持以职工为中心的工作导向,高度重视困难职工帮扶工作,扎实开展“入户问民情、暖心大走访”“我为职工办实事”实践活动,在全省工会系统率先实施按月分档发放生活补助常态化帮扶措施,帮扶工作由“节日慰问”向“长效机制”转变,被省总工会授予“在城市困难职工解困脱困工作中作出重要贡献的集体”等称号。

困难职工基本情况

2020年,全市工会帮扶的3710户全国级困难职工已经全部出档清零。为巩固解困脱困成果,衔接返困监测,市总工会摸底发现存在返困致困风险的职工家庭每年约有500多户(动态),仍需进一步帮扶解困。造成职工生活困难的主要原因有以下方面:一是因病致困约300户,占60%。二是因子女上学

致困约90户,占18%。三是多种因素致困(单亲、患病、子女上学等重叠)约55人户,占11%。四是因残疾意外致困约45户,占9%。五是因待岗转岗期间收入低所致约10户,占2%,主要分布在劳动密集型企业、环卫行业、设有扶贫车间的企业等,从事急、难、累、脏岗位的职工家庭,特别是因失偶、待岗转岗期间导致家庭人均收入低于2000元/月以下的职工,致困风险系数更大。

针对我市困难职工的特点,自2020年11月起,市总工会积极筹措资金2177万元,其中中央财政资金871万元,省财政资金67万元,省总工会经费39万元,市财政资金600万元,市总工会本级经费300万元,市职工解困基金会300万元,实施每月发放生活补助,每年金秋助学、大病救助、互助保障进行常态化帮扶,累计帮扶困难职工家庭1705户10349人次,发放各类帮扶资金1830万元。

主要做法及成效

(一)分类设档补助,建立常态化帮扶机制。

一是针对生活困难职工,根据家庭收入情况,分三档(1600元/月、1400元/月、1100元/月)按月发放生活补助。截至2023年2月,全市共计发放1059.02万元生活补助金,帮扶9455人次。如:市公安局辅警何某清,其丈夫周某辉因公牺牲,由于本人工资收入较低,导致家庭困难,市总工会给予每月发放生活补助金1400元。

二是针对因子女教育致困职工,根据子女就读高中、大专、大学情况,按学年发放助学金(4000元、5000元、6000元)。截至2023年2月,共计为613名困难职工子女发放助学金322.38万元,困难职工家庭孩子没有一个因困辍学。如:困难职工徐某媚属单亲家庭,女儿就读大专,儿子在读初中,工会给予每月发放生活救助帮扶金1400元,2022年8月给予女儿助学帮扶金5000元,2022年度共发放帮扶金21800元,有效帮助全家渡过难关。

三是针对患病暂时困难职工,根据职工本人或家庭成员患病情况,一次性发放大病慰问金(3000元、4000元、6000元)。截至2023年2月,共计为281人次发放大病救助资金178.17万元。如:困难职工刘某玲一家5人,子女正在就读,父亲长年患病离世后,丈夫被确诊白血病,前期治疗费高达18万元,市总工会及时发放大病救助金和生活补助金共35770元。

四是针对患病职工,积极推广职工医疗互助保障计划,实施“工会二次医保”,对在档困难职工办理免费参保。截至2023年2月,累计参保职工超过87万人,共为23000多名职工患者报销理赔互助金5100多万元。如:困难职工何某梅,患急性淋巴细胞白血病,治疗费费用巨大,2021年市总工会帮其申请了省总工会送《广东省困难职工专属爱心互助保障计划》,共支付给她互助保障金达8.45万元。

(二)扩大帮扶范围,强化规范长效考核。

2022年,市总工会对困难职工生活补助标准每档每月分别提高了100元,助学帮扶、大病救助每档分别增加了1000元,特别是结合开展“入户访民情、暖心大走访”,把受疫情影响造成待岗转岗、家庭发生变故、生活暂时遇到困难的职工家庭纳入帮扶救助范围,努力做到一个都不漏,应帮尽帮。如:2022年11月,市总工会在走访活动中,发现居住端州区某

社区居民孔某芳,一家3人,儿子27岁属一级智力残疾,女儿上大学,其丈夫因病去世,家庭主要经济来源仅靠孔某芳打零工维持基本生活支出,市总工会核实情况后每月发放生活补助资金1400元,并安排专人跟踪帮扶。

同时,市总工会把帮扶工作列入县(市、区)总工会工作考核重点内容,困难职工帮扶工作实现规范化、常态化、长效化,职工群众的获得感不断提升,得到企业和社会各界认可。

(三)多措并举脱困,帮扶子女阳光就业。

为了巩固困难职工解困脱困成果,市总工会一方面加大对职工本人或家庭成员长期患病、子女教育和意外灾害等因素导致生活困难的职工家庭帮扶力度,另一方面加强困难救助与就业再就业的衔接,优先安排困难职工参加工会“三项工程”技能培训,特别是以困难职工和困难职工家庭子女阳光就业为重点,每年困难职工家庭子女高校毕业后全部实现就业。如:肇庆星湖生物科技股份有限公司职工刘某金,一家3人,妻子患强直性脊柱炎及两侧股骨头坏死症,无法工作,儿子从高中开始接受市总工会助学帮扶直至大学毕业,共给予助学和生活帮扶金7.26万元,在市总工会的帮助下,其子于2021年7月大学毕业后,在中山市环境保护技术中心任技术人员,成为一名环保工作者,全家实现了脱困。高要欣瑞联电子(肇庆)有限公司设立扶贫车间,把13名(户)困难职工纳入工会帮扶范围,工会每月发放生活补助1100元至1600元,累计发放帮扶资金76.067万元,在为职工纾困的同时也为企业减轻用工成本,促进了企业职工队伍稳定。

(四)多方筹集资金,依法依规接受监督。

市总工会强化雪中送炭、纾难解困功能,把工会经费重点用在最有需要的职工群众身上,积极争取中央、省财政资金和省总工会对我市困难职工帮扶工作的支持。今年通过困难职工帮扶项目向全国总工会争取中央财政帮扶困难工作专项资金达256.5万元,向上争取资金位列全省第三。市总工会将中央和省、市专项帮扶资金设立专户,规范管理使用,并将困难职工解困脱困帮扶资金筹集和使用纳入到纪委监委项目,市纪委监委派驻市人大和政协机关纪检监察组对市总工会困难职工帮扶工作给予充分肯定。📍

作者单位:肇庆市总工会职工服务部

江门新会区总工会：

多维服务职工，助力“百千万工程”

□ 黄泽彬

为全面推进江门市新会区“百县千镇万村高质量发展工程”，今年以来，新会区总工会充分发挥联系职工群众的桥梁和纽带作用，用心用情做好服务职工的“大文章”，围绕中心，主动作为，服务大局，为新会区经济高质量发展作出了积极贡献。

提升基层规范化建设， 让基层工会组织全面覆盖“建起来”

我会在百人以上企业建会工作上深化“党建带工建、工建服务党建”工作机制，在扩大工会组织覆盖面的同时，不断提升基层工会整体工作水平，通过深入企业开展规范化建设调研，因地制宜、分类指导，推动百人以上企业建会提档升级；加强与区税务局联动协作，组成联合工作小组，针对已缴费未建会、已建会未缴费的部分企业，主动约谈有关企业的负责人，督促企业按照《工会法》有关规定落实建会工作，“从无到有”“从有到优”，实现工会组织由数量型建会向高质量型建会提升。

做好“强基工程”建设推进工作， 让工会服务职工阵地“强起来”

为落实“县级工会加强年”工作部署，推进“强基工程”建设工作全面铺开，我会制定了《关于加强推进非公有制企业工会“强基工程”建设工作实施细则》，指导辖下基层工会开展职工之家建设，成立了新会区工会服务阵地建设验收小组，按照“六有工会”评价指标对符合标准的基层工会进行验收，提升了新时代职工之家阵地建设水平，从“厂门口”到“家门口”架起了服务职工的桥梁，让职工感受到“娘家人”的温暖。目前，验收合格并下发了补助经费的有

3家基层工会。

打造工会户外爱心驿站， 让工会服务职工品牌“立起来”

2022年，我会出台了《新会区“工会职工户外爱心驿站”建设方案》，要求爱心驿站配有：洗手间、直饮水设备、应急药箱、手机充电器、无线网络、微波炉和桌椅等设施，为职工提供一个热可纳凉、冷可取暖、急可如厕、伤可用药的场所。同时，结合新会区创建全域旅游示范区工作要求，完善工业园区功能布局，助力产业振兴、乡村振兴按下“快捷键”。目前，已建成并投入使用的户外爱心驿站共19家，未来还将在各镇街、园区工会建设不少于2家爱心驿站，让户外爱心驿站真正成为户外劳动者的“第二个家”。

关爱新就业群体， 让服务新业态劳动者手段“新起来”

一直以来，我会在服务新就业群体方式方法上抱着“单打独斗”的心态，缺乏了“团队应战”的决心。今年5月，在区委组织部牵头下，成立了由区委组织部、区司法局、区人社局、区交通运输局、区市场监管局、区总工会等相关职能部门组成的关爱新就业群体领导小组，制定了《新会区“九个一”暖“新”行动方案》，为新就业群体量身定做了一套包括：关爱体检、学历提升、交友联谊、保险补助等“服务菜单”，从“单兵作战”到“组团发力”，在服务新业态劳动者上实现了转型升级，为新就业群体高质量发展注入了强大动能。📍

作者单位：江门新会区总工会

企业工会建立员工互助帮扶体系的实践与思考

□ 张超群

【摘要】建立员工互助帮扶体系,国企工会具有独特优势和重要责任,对于优化发挥企业工会职能、加强企业文化建设、构建和谐劳动关系、维护社会安定团结具有重要意义。近年来部分国企工会在建立员工互助帮扶体系方面进行了有益探索和实践,取得宝贵经验和成效。未来需要在完善配套法规制度、明确价值导向与支持措施,提高组织运作的信息化水平、优化互助帮扶效率效能,以及加大民主参与及宣传公示力度、增强工作透明度和公信力等方面作一些优化改进和提升。

【关键词】工会互助 帮扶体系

员工互助帮扶体系指在企业职工自愿缴费、自愿参与的基础上建立起来的企业内部系列互助保障与扶贫帮困的制度措施及运行机制。其基本内容包括了员工互助医疗保障制度、困难(特殊)员工帮扶救助制度、企业内部公益捐助制度等。

加强企业员工互助帮扶体系建设的重要意义

1. 优化企业工会职能、加强企业文化建设的需要

加强团队建设、增强员工归属感是企业文化建设的重要内容。员工归属感是员工在思想上、感情上对企业的认同感、安全感、价值感,这种归属感一旦形成,对员工会产生自我约束和激励作用。企业对员工物质和精神上多方面需求给予充分关注和满足,使员工的安全感、公平感和价值感逐步增强,进而推动员工对企业价值观产生了深层次的认同感、使命感。建立员工互助帮扶体系,可以充分扩展企业对员工生理、心理、情感等多层次需求的关注度和覆盖面,将更多内部资源渠道与现实需求挖掘、统筹和对接起来,不仅受困者可以得到及时有效的扶助,参与者也会感受到帮助人的快乐和价值,这种良性的信息互动和价值循环对于工会构建“员工之家”的职能有着重要意义和作用。

“一方有难、八方支援”是中华民族的传统美德,助人为乐更是社会主义社会公德的核心内容。企业

工会主导建立员工互助帮扶体系,能够充分激发企业内部员工互助共济、爱己及人的正能量,是动员和组织员工弘扬中华传统美德与社会公德的重要途径,也是教育和提升员工道德素质的有效方式。

2. 构建和谐劳动关系、维护社会安定团结的需要

随着国企改革推动确立“人员能进能出,干部能上能下,薪酬能增能减”的制度体系,一些员工面临不同程度的利益减损。面对“效率优先”的改革,企业工会必须服从大局、协同管理层动员员工支持参与;面对“兼顾公平”的责任,企业工会也需要履行维权保障职能,督促和协助企业管理层建立起基础性的员工互助帮扶体系,把改革的合理成本和预期增量及时有效地统筹到企业托底保障机制之中。这项工作对缓和改革矛盾、促进劳动和谐具有重要价值和现实意义。

企业工会建立员工互助帮扶体系的探索实践

2002年国家财政部等《关于企业补充医疗保险有关问题的通知》下发以后,部分国有企业开始了职工补充医疗方面的探索。党的十八大以来,受精准扶贫等宏观政策导向影响,一些企业加快了内部员工互助帮扶体系的探索实践,主要体现在以下方面:

一是建立员工互助保障基金制度,对员工重大疾病、住院、特慢及普通门诊实施补助。例如,某些

大型国有企业以工会为主导,成立员工互助保障中心,建立相关制度程序,员工按照工作年限、工资收入及内部职级差异,每年自愿缴纳50至1000元不等的会员费用,各单位依相关规定计提配套资金,对员工基本医疗实施补充保障。资金归集后,采取第三方委托管理模式提供资金管理、费用审核、理赔支付等服务,其中,普通门诊按不同年龄段给予2000-3000元/年的补助,特慢病门诊自付部分限额内按比例补助;住院费用按120-200元/天补助;重大疾病可申请8-12万元的一次性补助等等。上述制度实施以来,每年有成千上万员工受益,有效地降低了病困员工医药负担,广受好评堪为德政。

二是建立困难员工结对帮扶制度,对困难员工实施精准帮扶。如某些国有企业,依托员工互助保障中心,制定专门的困难员工结对帮扶制度,自2011年起,每年在下属单位工会自评自报基础上遴选30名左右特困员工,依一定顺位指定集团范围内的中层以上干部实施为期二年的结对帮扶,帮扶干部要签订相应的任务书,明确帮扶内容及一对一帮助的具体目标计划。十余年坚持下来,有近500名因家属重疾或家庭变故陷入困境的基层员工得到了精准有效的帮助,不少帮扶干部利用个人的社会资源和渠道,帮助结对困难员工解决家属子女看病难、上学难、找工作难等实际困难,帮助其提升劳动技能、优化适配岗位,增加个人及家庭收入等,增强其工作和生活信心。

三是由工会主导意外伤害商业保险团购谈判,提升员工保障裕度。如某企业集团工会统筹集团范围内数万名员工需求,由集团工会统一与多家保险公司谈判,利用“拼多多”的规模优势,为员工择优确定300-500元/年的多款人身意外保险团体优惠方案,提供给员工自愿选择,相比员工自行购买,性价比提升30%以上,受到员工广泛欢迎。

四是由工会主导开展系列急难特需的公益活动,及时为员工排忧解难。例如在某些全天候服务型的企业,在寒暑假到来时,开展“爱心托管”“大孩子带小孩子”的公益互助系列活动,由单位工会统筹需求和资源,提供一定的场地和教育资源,为双职工上班家庭提供互助性的小孩日间托管服务,组织各类作业辅导班和兴趣班,受到了特需员工的欢迎。还有一些企业为解决员工高峰时段上班难的问题,开展定时定点的“通勤拼车”信息服务,给予适当的奖励和补贴,也受到了员工欢迎。

企业工会建设员工互助帮扶体系的优化措施

当前,企业员工互助帮扶体系建设在部分企业取得了相当程度的进展,但总体上还局限于国有企业、特别是经营发展较稳定的大型国有企业之中,其覆盖面和渗透度还远远不够,为进一步深化和推广这些有益的探索,使其产生更大的社会效应,有必要在以下方面作优化和强化。

1. 完善配套法律制度,明确社会价值导向与政策支持措施

当前,无论是在社会价值导向还是具体政策支持鼓励方面,国家及地方层面对于企业员工互助帮扶这种团体性互助共济行为在法律和制度上都还比较模糊和零星。国有企业工会在“滥发福利”的高压线与“自主自愿”的基准线之间谨慎摸索,部分员工缺乏主动性和积极性,被动性和跟随性较强。而在大量的社会私营企业中,受制于员工流动性较大、工会组织不健全、经营效益不稳定、社会价值导向和支持措施不明显等因素,即使是少部分最有情怀和格局的企业家也缺乏持续支持的积极性。为此,期待国家或地方政府加快出台《社会救助法》等相关法律法规,明确导向,细化措施,形成合力。比如,将内部性互助帮扶行为纳入统一的社会慈善评价体系之中,对个人的内部捐赠行为也可以适度减税等,鼓励好人好事从身边做起,从价值导向与政策优惠等多角度鼓励企业主体和员工个体积极参与到这种互助共济的组织和行为中来。

2. 提高组织实施工作信息化水平,优化互助帮扶效率和效能

目前某些企业在对象认定、救助申请、资源调集等方面存在着程序繁杂、效率低下的问题,有的企业实行一年一度、层层上报的摸查审核程序,使得这种内部救济扶助的时效性较差。在数字经济大发展时代,要充分运用信息手段和网络技术,精简程序并提高体系运作效率。比如,可以借鉴“水滴筹”等网络运作模式,在企业内部建立即时的专项信息共享平台,将特困受困人员的需求信息及时上传和推送,使扶助对象在第一时间得到内部员工的了解和自发性救助,企业工会则在过程中同步核实、监督和参与,如此则可以大大提高救助效率。

3. 加大民主参与及宣传公示力度,增强工作透明度和公信力

(下转第27页)

职工拒绝偿还借款，用人单位能否在工资中直接扣除？

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友汪先生反映，他曾在一家软件公司做应用开发工程师。2023年5月，他因为买房结婚的需要，向单位借了20万元的无息借款，双方约定从2023年8月开始还款。

2023年6月，汪先生因故急需用钱，就与公司协商推后还款的期限。公司知道了汪先生的难处后，同意延后还款，他可以从2024年1月再开始还款，但如果他在2024年1月仍不能开始还款，就会直接从他的工资中逐月扣除10000元，用作归还借款。

汪先生的燃眉之急得到缓解，但他仍然不解的是：如果到了2024年1月，他还是不能还款，那么用人单位真的能在工资中直接扣除借款吗？

【回复意见】

《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。《工资支付暂行规定》第十五条规定，用人单位不得克扣劳动者工资，除非符合法定情形。在列举的用人单位可以代扣的情形中，仅包括：用人单位代扣代缴的个人所得税；用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、

赡养费；以及法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用，其中并没有职工借款这一事项。

从立法本意来看，相关法律、法规和规章之所以如此规定，是为了保护劳动者享有工资报酬的权利，避免用人单位滥用扣款权而损害劳动者的权利。因此，用人单位在日常管理中涉及代扣或者直接扣除款项的，除非符合法定情形，否则应征得职工的同意，且扣除后发放的工资不应低于当地最低工资标准。

因此，在职工拒绝偿还借款的情况下，用人单位不能直接从工资中进行扣款。其原因除了没有明确的法律规定支持之外，还在于工资与借款分属两种不同性质的法律关系，分别受劳动法律法规和普通民事法律法规调整，两者不能直接相互抵消。

【案例拓展】

问题：用人单位在什么情况下能在工资中直接扣除职工应还借款？

回复：根据以上分析，用人单位一般不能直接在工资中扣除职工应还借款。但如果用人单位在职工借款时约定或者事后与职工协商一致了以下事项，用人单位就能在工资中直接扣除职工的应还借款：一旦职工逾期或者拒绝偿还借款，用人单位可以直接从工资中扣除借款。🔴

（上接第26页）

透明度和公信力是工会建立互相帮扶体系的基石。为此，首先，要增强互助帮扶体系的自主管理能力，激发员工自主管理的积极性。在资金和资源归集运用过程中，要有意识地扩大员工代表监督与参与民主管理的力度，特别是某些专项性的救助项目或活动中，可以采取全权委托或线上公推牵头人等形式，充分体现基金“民治、民享”的属性，工会负责保障、监督

和评价即可，以克服行政主导带来的某种强迫感和指向性。其次，要加强宣传公示工作，对于互助保障资金的运作情况及内部帮扶进展情况，要定期并适时地予以公示公布，使员工即时了解自己缴纳的资金帮助了什么什么人什么事，取得了哪些效果等，增强员工持续支持参与互助保障体系建设的信心。🔴

作者单位：广州白云国际机场股份有限公司



“托”起多彩暑假



7月21日,在由佛山市总工会主办的2023年新就业形态职工子女夏令营结营,25名新就业形态职工子女度过了为期7日的暑期拓展生活。图为学员在营地体验控红薯乐趣。



今年,肇庆高新区总工会首次开设新就业形态职工子女暑期爱心托管班,打造特色专属托管服务模式。图为托管班学员在户外活动区练习投篮。



7月18日,广州花都区环卫行业工会联合会专为环卫工家庭的“小候鸟”们举办了倾听红色故事和亲子DIY蛋糕烘焙等活动。



7月19日,江门新会区总工会第九届职工子女夏令营开营。在五天四夜的活动中,学员前往新会博物馆、梁启超纪念馆等地开展了研学活动。



7月27日,中建四局安装公司工会在粤港澳大湾区(广东·惠州)绿色农产品生产供应基地项目开展“候鸟飞来 安心守护”主题活动,让“小候鸟”在工地实地体验并动手操作。



征文

投稿邮箱
gdgy1720@163.com

《广东工运》以把握新时代广东工运事业脉搏，做优做深工运理论研究，交流工会工作创新经验，传播沟通工会工作信息，服务省总工会工作大局为宗旨。现有多个主题面向社会征稿。

【征文主题】

- ◆ 推进产业工人队伍建设改革
- ◆ 提升职工生活品质的工会实践
- ◆ 提高职工收入，促进共同富裕
- ◆ 构建新就业形态和谐劳动关系
- ◆ 加强和创新县级工会工作
- ◆ 其他对工运事业、工会工作、职工状况的调查、观察与建议

【征文要求】

- ◆ 体裁以议论文、说明文、记叙文为主，可以是论文、短评、调查报告、经验总结、工作日志等。字数在9000字以下。
- ◆ 来稿必须为原创，如有抄袭，文责自负。
- ◆ 稿酬从优。请随稿注明作者真实姓名、工作单位、身份证号、银行卡号、开户行（具体到支行），以便寄发稿酬。