

廣東工運

2023.8

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

在推进中国式现代化的广东实践中
广东工会的作用和路径

关注 P09

为“制造业当家”
培养更多工匠技能人才



广东选举产生 106 名中国工会

8月31日,广东省工会代表会议在广州召开,选举产生我省出席中国工会第十八次全国代表大会代表106名。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升主持会议,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东对广东省出席中国工会第十八次全国代表大会候选人情况作说明。

中国工会第十八次全国代表大会将在北京召开,按

照全国总工会和广东省委的要求,广东省工会举行代表会议,选举产生广东省出席中国工会第十八次全国代表大会的代表。在各地各单位党委(党组)领导下,全省各级工会坚持经过自上而下、上下结合、反复酝酿、逐级遴选,提出推荐人选。推荐人选经过考察、征求意见后,经省委同意报全总批准,共确定122人为代表候选人。候



十八大代表

选人来自不同行业不同领域，既有各级工会工作者，又有劳模和一线职工；既有企事业单位代表，又有新就业形态劳动者代表；还有一定数量的少数民族、归侨等方面的代表。

当天，经过酝酿讨论、选举投票，106名同志当选广东省出席中国工会第十八次全国代表大会代表。

广东省出席中国工会第十八次全国代表大会代表名单

(共106名)

- | | | |
|--------|-----------|----------|
| 朱建平 | 粟斌 | 曾昭霞(女) |
| 吕业升 | 陈伟东 | 唐航浩 |
| 彭海斌 | 李福信 | 谢岩梅(女) |
| 钟孟捷 | 雷万兵(畲族) | 廖小平 |
| 李爱华(女) | 于岩 | 马翔 |
| 王丽(女) | 王璇(女) | 王超刚 |
| 牛小东 | 方鸥 | 邓兴斌(瑶族) |
| 邓彩虹(女) | 邓锦流(女) | 左瑾(女) |
| 代颖维(女) | 冯周海 | 冯建华 |
| 邢莫松 | 吕镇洋 | 任佳炯(女) |
| 庄德荣(女) | 刘玲(女) | 刘自森 |
| 刘鹏程 | 齐文京(女) | 江洪灿 |
| 许莹(女) | 许鸿 | 许令余(女) |
| 孙立春(女) | 严壁(女) | 李茂 |
| 李更盛 | 李秋萍(女) | 李惠文(女) |
| 杨勇 | 杨彭(女) | 杨文珊(女) |
| 杨汉盛 | 杨晓燕(女) | 杨雄忠 |
| 肖送文(女) | 吴光忠 | 何文辉 |
| 何丽敏(女) | 余国平 | 闵远平 |
| 张苇(女) | 张雷(女,回族) | |
| 张达宏 | 张思辉 | 张祖耀(土家族) |
| 张笑笑(女) | 陈辉 | 陈崑(女) |
| 陈霞(女) | 陈静东 | 范成军 |
| 林春梅(女) | 卓巧婷(女) | 卓金玉(女) |
| 罗军文 | 罗建农 | 周小洪 |
| 郑映惠(女) | 房玉红(女,瑶族) | |
| 孟漫(女) | 赵晖 | 赵兴辉(瑶族) |
| 胡军印 | 钟韶 | 耿启家 |
| 夏志华 | 徐东涛 | 唐尚洪 |
| 黄巧 | 黄炜琴(女) | 黄建伟 |
| 黄祖胜 | 黄家合 | 萧炜彬 |
| 萧慧瑶(女) | 曹祥云 | 符姜燕(女) |
| 梁翀 | 梁玉琴(女) | 彭秋香(女) |
| 韩裕生 | 程箴太 | 曾维娟(女) |
| 曾瑞雄 | 谢旭琛 | 赖振亚 |
| 蔡继瑞 | 黎经明 | 穆肃(女,苗族) |

8月大事

8月1日,全省工会资产监督管理工作会议暨全省工会职工服务阵地“两性两化”运作推进会在佛山召开。会议总结了2022年以来我省工会资产工作情况,安排部署了今后一个时期工会资产的工作任务,推动贯彻落实全总关于职工服务阵地“两性两化”运作工作要求,深入交流“两性两化”运作实现途径。省总工会党组成员、副主席杜玲出席会议并讲话,佛山市人大常委会副主任、市总工会主席徐东涛致辞,省总工会二级巡视员刘国斌出席会议。

8月8日,2023年全省工会网上宣传和工人文化宫建设管理工作培训班开班仪式在云浮举行。省总工会党组成员、经审会主任冯建华出席开班仪式并讲话,云浮市人大常委会副主任、市总工会主席江洪灿致辞。

8月9日,省总工会党组成员、经审会主任冯建华一行到阳江阳春市调研工人文化宫及石望镇乡村振兴工作。阳江市总工会党组成员、副主席黄创智等参加调研活动。

8月10日,广东省总工会在中建八局华南公司黄埔项目工地举办2023年广东工会“名医进基层 健康南粤行”百场健康讲座首场活动。省总工会党组成员、副主席杜玲出席现场活动。

8月18日,2023南国书香节暨羊城书展在中国进出口商品交易会展馆正式开幕。下午,“粤读赋能 筑梦匠心”2023年全省职工主题阅读交流活动暨广东省书香企业发布仪式在南国书香节广州琶洲主会场举行。省总工会党组成员、经审会主任冯建华出席活动并向省书香企业及提名单位授牌。

8月19日,第六个中国医师节。8月18日,省总工会党组成员、副主席杜玲带队到中山大学附属第七医院慰问医师代表,给他们送上鲜花和慰问金,向医务工作者致以节日的祝贺和诚挚的问候。省总工会二级巡视员张东升、省教科文卫工会主席谢岩梅参加慰问。



8月23日,全省厂务公开民主管理工作会议暨理论与实践征文交流研讨活动在广州大厦举行。省厂务公开民主管理协调小组副组长,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东;全国厂务公开协调小组办公室副主任、全国总工会基层工作部副部长黄龙等参加会议。省厂务公开民主管理协调小组成员、办公室主任,省总工会党组成员、经审会主任冯建华主持会议。

8月24日,“暖心聚力·粤来粤好”满帮平台广东货车司机集中入会暨“暖新计划”公益活动广州启动仪式在广州市白云区举行。全国总工会基层工作部副部长黄龙,广东省总工会党组成员、经审会主任冯建华,以及省总工会、省交通运输厅、广州市总工会、满帮集团相关负责同志参加了活动。现场为货车司机代表颁发了工会会员证并赠予入会礼包,并为“满帮平台广东司机会员之家”揭牌。“真情系车轮 夏日送清凉”公益活动同日启动,向货车司机派发了清凉饮品。

8月之声



“从工资集体协商到劳资沟通协商,名称在变,责任不变。”

——近10年来,江门市照明电器行业展现了行业劳资沟通协商促进职企双赢的实践路径,为江门市同类协商的开展提供了借鉴。江门市总工会维权和职工服务部部长梁汉超在受访时如是说。

“公司应该提供的不仅仅是一份工作,而是每一个员工家庭事业的全部。”

——肇庆大华农生物药品有限公司董事长陈瑞爱希望每一员工在公司都能得到更广阔的发展空间,去实现自身的价值。

“科研就是要不断试错,直到找到对的结果。”

——中山大学附属第三医院分管医疗工作的业务副院长黑子清对科研的热情和信心,影响着身边很多人。

“一般婚礼都是花大钱办大事,但集体婚礼就是不花钱也能办大事。”

——8月15日,在佛山市第八届职工集体婚礼暨美好生活季活动启动仪式上,参加过首届集体婚礼的新人代表卢杰夫妇谈起这段美好往事时,感慨地说。

“无论外面的风浪多猛,后方总有一个泊位在等待我们归航。”

——今年2月,结束7年尼日利亚驻地生活的中交四航院海外事业部副总经理、工程师宋建东回国了,在面向珠江的崭新办公室里,他笑着说。

8月27日,佛山“西甲”迎来第11个比赛日,A组珺骏建材、德芙莱纱业、广东风铝以及碧桂园集团四支球队迎来最后一战,争夺2个小组赛出线名额。当晚,省总工会党组成员、经审会主任冯建华,佛山市人大常委会副主任、市总工会主席徐东涛,佛山市三水区委书记李军,三水区长黄海,佛山市总工会党组书记、常务副主席蒋庆等到场观战,为小组赛的队员们助威。

8月28日,粤工惠一唯品会战略合作签约仪式在广州唯品会总部大厦举行。基于本次签约,双方将开展深度合作,进一步丰富职工福利消费选择,打造全域智慧工会数字化新标杆。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会党组成员、经审会主任冯建华,唯品会董事长兼首席执行官沈亚等出席签约仪式。



目录

CONTENTS

《广东工运》

2023年第8期
总第397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8月30日

01 主题教育

01 在推进中国式现代化的广东实践中广东工会的作用和路径

09 关注·为“制造业当家”培养更多工匠技能人才

09 制造业当家背景下,广东工匠技能人才面临的困境和突破路径研究

12 推进非公企业“产改”落地的湛江方案

14 关于南海工会助力制造业当家的对策研究

17 实践

17 蹲点之后,“三问三思”县级工会工作

23 调研

23 新时代劳模工匠进校园的实践探索与创新发展的

26 论坛

26 工运精神在新时代的守正创新路径初探

28 案例

28 要求员工保守商业秘密,要不要支付保密费?

29 镜头

29 乐不思暑

按:主题教育开展以来,广东省总工会深入贯彻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,深入一线、深入职工开展调查研究。7月31日,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,省总工会领导班子成员交流汇报了各自负责的课题调研任务。从本期起,《广东工运》将陆续登载其中部分调研成果。

广东省总工会学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育重点课题调研①

在推进中国式现代化的广东实践中 广东工会的作用和路径

□ 省总工会党组书记、常务副主席 陈伟东

党的二十大以来,习近平总书记就推进中国式现代化作出一系列重要论述,深刻阐述了中国式现代化的一系列重大理论和实践问题,为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴进一步指明了方向、提供了根本遵循。今年4月,习近平总书记亲临广东视察指导,站在党和国家事业发展全局的战略高度,要求广东在推进中国式现代化建设中走在前列。广东全面把握中国式现代化的中国特色、本质要求和重大原则,深入学习贯彻习近平总书记视察广东重要讲话、重要指示精神,锚定“走在前列”总目标,提出“1310”具体部署,扎实推进中国

式现代化的广东实践。

工会作为党领导的工人阶级群众组织,认真学习贯彻习近平总书记的重要讲话和重要指示精神,紧紧围绕省委具体部署,结合工会实际细化实化具体化,团结带领广大职工充分发扬主人翁精神、发挥主力军作用,勇担使命、砥砺奋进,积极为扎实推进中国式现代化的广东实践贡献工会智慧和力量。调研组对广东工会在推进中国式现代化的广东实践中作用发挥情况进行调研,总结梳理亮点特色,分析当前面临的新形势新情况,并提出相关对策措施。

一、努力在推进中国式现代化广东实践中展现工会作为

围绕中心、服务大局是工会组织的传统和优势,也是工会必须始终坚持的工作主线。全省工会认真贯彻落实省委部署要求,立足自身定位、积极履行职责,着力抓好职工思想政治引领、产业工人队伍建设改革、维权服务质量提升、新就业形态劳动者权益保障、维护劳动领域政治安全等各项工作,积极助力广

东经济社会高质量发展。

(一)加强思想政治引领,在履行政治责任中团结引导广大职工听党话跟党走。

一是以党的创新理论凝聚职工。积极开展“中国梦·劳动美”、永远跟党走、喜迎二十大等系列主题宣传教育活动,先后围绕建国70周年、建党百年、党



的二十大胜利召开等重要时间节点谋划主题宣传,开展学习习近平新时代中国特色社会主义思想全省职工主题诵读活动、庆祝建党百年全省职工“五个100”主题活动(百场文艺展演、百场党史主题阅读活动、百场宣讲、百名劳模图片展、百个劳模工匠微课堂)、党的二十大精神广东劳模工匠宣讲等活动,把“大学习”的课堂搬到工厂车间、生产一线、发展前沿,在广大职工中产生强烈反响。江门市总开展“幸福客厅镇街行”、“好人·好报”阅读品牌,不断强化对新业态劳动者的思想引领。

二是以红色文化引领职工。保护和运用红色工运资源,先后完成全总旧址、省港罢工委员会旧址和一劳大旧址的提升改造;同时,将“红色工运资源”和“深化党史学习教育”串珠成线,加大数字化建设力度,上线VR馆,围绕三座旧址的历史背景拍摄纪录片《勇博激流》、电视剧《觉醒年代》。广州市总沿珠江两岸的工运地标建筑打造了全国首条水上“红色工运之旅”主题航线,系列活动寓思想引领于润物无声之中。

三是以劳模先进激励职工。与省委宣传部联合开展“南粤最美职工”学习宣传活动。与省委宣传部、省工业和信息化厅联合打造“南粤工匠”活动品牌,连续七年组织推荐选树活动,在全省各行各业高技能高素质人才中推荐学习100位“南粤工匠”。精心打造《南粤工匠》精品纪录片,全平台播放量超1.5亿次,劳动模范、五一劳动奖、“南粤工匠”、“最美职工”等先进典型的示范引领作用更加突出。广州市总积极组织劳模代表纳入全国和省市人大代表、工会届别政协委员推荐候选人入选库。深圳市总成立劳模工匠讲师团,打造劳模宣讲精品。

(二)打造高素质劳动大军,汇聚建功立业强大动能。

一是深入推进产业工人队伍建设改革。在广东省委的坚强领导下,全省上下扎实推进产业工人队伍建设改革,产改试点的覆盖面进一步扩大,政治引领的实效性进一步提升,服务大局的贡献度进一步彰显,产业工人的获得感进一步增强。组织上加强领导。省委成立领导小组,将推进产业工人队伍建设改革、开展农民工融入城市试点两项工作列为省全面深化改革重点任务,省直8家成员单位、23家参与单位全力推动任务落地落实。21个地市全部成立了市委分管领导任组长的领导机构,全部出台改革方案。政策上强化保障。省委、省政府先

后出台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重要政策举措。省委、省政府和省直部门先后出台121项政策举措,各地制定相关文件243个。推进上形成合力。省总工会充分发挥牵头作用,不断完善领导小组及办公室工作机制、培训交流机制、分类指导机制、评价考核机制,推动改革向纵深迈进。各成员单位加强协同配合,形成通力协作、共推改革的局面。目前,全省产业工人有2500多万,技能人才总量达1850万人,其中高技能人才631万人,占34.1%,位居全国前列。形成“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”“南粤工匠”等一批工作品牌,探索总结了职工教育“广州模式”和产业工人文化服务“佛山经验”等。

二是举办高质量劳动和技能竞赛。广东工会按照省委工作部署,围绕粤港澳大湾区建设、深圳先行示范区建设和横琴、前海、南沙三大平台等重大战略建设、重大工程、重大项目,坚持以提升职工综合素质,促进企业技术创新为目标,广泛深入持续开展“建功‘十四五’、奋进新征程”主题劳动和技能竞赛,积极构建以重点工程劳动竞赛为引领,以职工职业技能大赛为依托,以群众性技术创新活动为载体的职工建功立业体系,全力开展好粤港澳大湾区重点工程和广东海上风电项目两项全国引领性劳动竞赛,在深中通道等45个在建省重点工程开展劳动竞赛,举办涵盖100多个工种的省职工职业技能大赛。积极开展小发明等“五小”活动和职工优秀创新成果交流活动。创建粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟,建成各级各类创新工作室1.26万家,总数居全国第一,截至2022年底,400多家省级创新工作室共创新攻关项目57594个,取得专利及成果16307个,培训职工116.89万人。

三是着力提高职工素质。联合省教育厅开办广东省劳模工匠本科班,与中国劳动关系学院、南方医科大学、广东开放大学合作,面向全省各级劳模工匠、抗疫一线优秀医护人员、工会社会化工作者开设标准化工程、人力资源管理、护理学等专业,已有330名劳模工匠学员通过这个平台走进大学的课堂,接受学历提升教育。在全省开展“求学圆梦”行动一线职工学历补贴活动,截至2022年,全省已直接补贴15万多名一线职工提升技能学历水平,发动各级工会组织配套超3亿元,在职工中掀起提升学历和综合素质的热潮。



2021年4月16日,粤港澳大湾区(广东)住建交通行业工程建设劳动和技能竞赛举行启动大会。图为大会上,职工表演大合唱《咱们工人有力量》。/资料图片

（三）健全制度机制，切实维护职工队伍团结稳定。

一是完善全链条维权。“法院+工会”机制高效运转，全省设立劳动争议诉调对接工作站158个，纠纷化解巡回服务点308个，“法院+工会”调解服务站501个。“劳动仲裁+工会”机制稳步推进，推动三方联调化解劳动争议。升级改造12351广东职工热线，持续优化服务流程，及时协调和全程闭环跟进办理职工诉求。加大工会法律服务力度，推进“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法律服务行动，1437名律师担任2234家企业工会、社区(工业园区)工联合会法律顾问。

二是推进全要素协商。落实发展全过程人民民主要求，出台《广东省厂务公开民主管理协调小组及其办公室工作规则》、《2022-2023年度广东省厂务公开民主管理工作要点》。印发省协调劳动关系三方工作要点，促成三方协作机制，形成合力共同推进劳资沟通协商工作。培育新建制行业沟通协商及选树行业协商典型，2022年全省培育新建制行业沟通

协商企业84家，选树10家不同层次、不同类型、在省内外有一定影响的行业(含新就业形态平台企业)劳资沟通协商典型，全省9493家两类重点企业全部建立了多形式多层级劳资沟通协商机制。东莞市总连续两年把集体协商工作纳入市委市政府对镇街重点工作督查考评，让集体协商谈出实效和“含金量”。广州市总连续5年在全国率先发布集体协商“蓝宝书”，推动集体协商提质增效。

三是切实维护劳动领域政治安全。省总工会把维护劳动领域政治安全作为广东工会的重大政治任务，坚持和发展新时代“枫桥经验”，充分运用12351广东职工热线。近五年来，职工队伍保持总体稳定，省总工会连续两年荣获全国工会维护劳动领域政治安全工作考核优秀等次。

（四）竭诚做好服务工作，提升职工群众获得感幸福感安全感。

一是推进工会服务体系建设。打造送温暖、农民工平安返乡、工伤探视慰问、免费体检、“工会二次医保”、职工心理健康服务(“工会心灵驿站”)、工会



爱心托管托育服务等工作品牌。投入5000万元开展职工医疗互保计划；健全“省—市—县—基层”四级职工心理健康服务机制；“工会爱心托管班”惠及职工子女2万人；全省工会投入约2亿元为110万名女职工“两癌”免费筛查；“幸福船员小屋”被评为全国水运系统服务船员十佳案例第一名。持续开展提升职工生活品质试点，全省建成五级职工服务中心（站点）5450家，评定省级职工服务综合体5家、幸福企业20家、技术工人疗休养基地65家。构建圈层式职工文化服务网络，全省建成职工书屋1.5万家、县级以上工人文化宫99家，工人艺术团送文艺进企业线上线下覆盖职工1800万人次。

二是以新就业形态劳动者为重点拓展服务内容。通过自建、联建、挂牌等形式覆盖全省、类型多样的服务新业态劳动者的服务站点网络，如司机之家、骑手之家、暖蜂驿站、户外小休站、劳动者之家等服务站点6980家。部署开展2023年“新就业形态劳动者温暖行动”服务月活动，省总安排1000万元专项资金，并在“五一”节日前慰问外卖骑手代表。截至7月10日，“智送清凉”活动发放“清凉券”已超过100万张，累计发放福利金额超过300万元，共普惠超过8万名广东工会职工会员。省总“粤工惠”平台上新就业形态会员数据超80万条，各市总工会借助该平台开展“暖蜂行动”等针对性服务。汕头市总组织为全市1800名“快递小哥”开展免费体检活动，并为“快递小哥”组织专场心理健康讲座，以实际行动呵护快递从业人员身心健康。东莞市总开展“万只烧鹅慰问劳动者”“情暖新业态·工会配眼镜”“暖工百宝箱”“暑期新业态亲子乐”等系列暖人心公益活动，在新就业群体中形成良好反响。

三是多举措做好工会帮扶。联合省乡村振兴局，持续加大消费帮扶工作力度，主动加强与对口帮扶支援合作地区的互动对接，并在同等条件下原则上优先采购对口帮扶支援合作地区农副产品，消费帮扶累计超过30亿元。“两节”送温暖筹集发放慰问款物2.48亿元，走访企业8845家，慰问76.1万人次。巩固困难职工解困脱困成果，全省建档立卡16.4万户困难职工已全部实现解困脱困，670余户深度困难职工已纳入常态化帮扶实现解困，困难职工家庭可支配收入平均增长23.3%，困难职工满意率99%。肇庆市总创新常态化帮扶机制，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。东莞市总设立100万专项爱心基金，对新业态困难劳动者进行帮扶和临时救助，织密民生保障网。

（五）提升基层工会覆盖面，建设联系广泛、服务职工的工会工作体系。

一是推动工会组织广覆盖。推动完善“党建带工建、工建服务党建”工作机制，创新采用“重点建、行业建、区域建、联合建、兜底建”的“五建”工作模式，先后开展“农民工入会集中行动”“百人以上企业建会集中攻坚行动”“八大群体入会行动”“新就业形态劳动者建会入会集中行动”“互联网企业集中建会行动”等专项行动，不断填补工会组建空白点。至2022年底，全省基层工会组织已达14.64万个，工会会员约2094.33万人。建立市、县级新业态行业工联合会235个，新增建会企业2.11万家，发展会员178万人，其中新业态会员62.26万人，新业态会员总数累计达96万人（实名会员超60万人）。

二是加快工会数字化转型。积极打造广东“智慧工会”工作品牌，打通联系服务职工的“最后一公里”。推动工会工作线上线下融合发展，建会入会、普惠服务、福利发放、职工疗休养等工作“应上尽上”，打造了“广东新业态入会”“粤工惠养”等小程序，开展了“智送清凉”“智送温暖”“情暖新业态”等系列活动。挖掘对接各级工会和会员需求，对业务进行流程优化，如坚持“每月一主题”，打造了“粤工惠享日”“粤工生日趴”等广受职工会员欢迎的工作品牌。截至今年5月，“粤工惠”平台上工会组织登记达13.91万家，会员数达1648.7万人，其中实名认证会员超1000万人，平台访问量超过6.9亿，日活跃用户突破35万人次，服务会员超过600万人次。

三是加大力量和资源投放力度。广东工会坚持眼睛向下、面向基层，把力量和资源向基层倾斜投放，激活“神经末梢”，让基层工会组织建起来、转起来、活起来。落实“县级工会加强年”专项工作部署，过去两年，省总工会用于补助市、县、乡镇（街道、开发区工业园区）和村级（社区）工会的经费8.09亿元，其中直接用于县级工会的补助5.1亿元；2022年投入2076万元开展机关干部蹲点活动，指导基层工会规范化建设3887家，打造了一批具有工会特色的品牌项目，有力推动了县（区）级工会规范化建设发展，在促进区域协调发展、推动共同富裕中充分发挥工会作用。

二、深刻认识推进中国式现代化广东实践对工会工作的新要求

广东工会要从全局和战略的高度,深刻认识现阶段工会工作面临的新形势新任务,深入分析工会工作的对象、领域、任务、方式、环境等随之发生的新变化,进一步增强做好工作的责任感使命感紧迫感。

一是产业结构转型升级,工会工作对象更加多元。随着我国经济迈向高质量发展阶段,产业结构正在面临深刻调整,先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业、数字经济等产业加快发展,经济体系不断优化升级。与此相适应,广东职工队伍在规模日益扩大的同时,由第一、第二产业向第三产业转移的趋势更加明显,第三产业越来越成为吸纳就业的蓄水池。与2017年相比,2020年第一产业从业人员减少166万人、第二产业从业人员减少66万人,第三产业从业人员增加413万人。特别是随着网络平台的快速发展和生活习惯、消费观念的迅速转变,以网约配送员、网约车驾驶员、货车司机等为代表的新就业形态劳动者数量大幅增加,广东新产业新业态发展更加活跃,据省人社部门估算,全省新就业形态劳动者已达960万人。与传统意义上的职工相比,新就业形态领域劳动群体具有组织方式平台化、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、流动性强、收入不确定等特点;在这一群体当中可以细分多种不同的职业劳动者,例如外卖骑手、快递员、网约车司机、带货主妇、家政工、女主播、电竞玩家、情感咨询师等。这些不同职业的新就业群体有着不同的基本特征,这对工会从统筹不同职工群体的利益需求、调节各方面的利益关系、解决由劳动方式日益灵活和用工非标准化产生的新的劳动关系治理问题等方面提出了新的课题。

二是社会主要矛盾深刻变化,工会工作范围更加广泛。新时代我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。不断满足职工群众的美好生活需要,既是党和政府的奋斗目标,也是工会的奋斗目标。广东工会的调研表明,随着物质需要逐步得到满足,职工有了更高的社会心理需要:面对快节奏、工作压力大、存在未知风险、由陌生人构成的现代社会,职工的心理孤独、抑郁、压力、焦虑需要疏导和释放渠道,也更希望有获得感、幸福感、安全感、公平感;随着经济发展和社会进步以及教育文化水平普遍提高,职

工的民主意识、法治意识、权利意识、社会参与意识都在日益增强,对基层治理、公共服务的需求呈爆发式增长。这些新情况新变化,既要求广东工会从职工的劳动经济权益、福利政策、帮扶服务体系等多渠道提升职工群体获得感、幸福感、安全感;也要求工会不断扩大组织覆盖、服务覆盖,把工作触角延伸到新经济组织、新社会组织等领域,把工作重点下移到街道、社区,在社会治理特别是基层社会治理中更好发挥协调劳动关系、扩大社会参与、提供公共服务、开展民主协商的重要作用,切实把工会的政治优势、组织优势转化为治理效能。

三是实现经济社会高质量发展,工会工作标准要求更加严格。从建功立业看,坚持实体经济为本、制造业当家,建设更具国际竞争力的现代化产业体系,迫切要求持续深化产业工人队伍建设改革。目前广东高技能人才培养与产业发展结合不够紧密、技能人才供需矛盾紧张,尤其是高技能人才短缺情况严重。数据显示,到2021年底,我省高技能人才占技能人才的比重为33.7%,略高于江苏(32%)、浙江(32.3%),低于上海(35%),高于全国平均水平(30%),但与德国(50%)、日本(40%)等发达国家相比差距较大。对于广东工会而言,必须把加快建设高素质产业工人队伍摆上更加重要的位置,完善落实推进技能人才培养、评级和激励机制,调动多元主体协同发力,为高质量发展提供强大人力资源支撑。从民生工作看,实现共同富裕,迫切要求实现好、维护好、发展好广大职工合法权益。当前我国劳动就业、收入分配、社会保障等民生领域存在诸多短板,新业态就业群体、农民工、城市困难职工等群体利益的实现还有不少难点和堵点。这就要求工会适应职工群众需求变化,聚焦维权服务基本职责精准发力,不断提高工作针对性和实效性,推动改善和提升职工生活品质。从统筹发展和安全来看,迫切要求更加重视维护劳动领域政治安全。当前我国劳动关系保持总体和谐稳定,但面临复杂严峻的国内外经济形势,广东作为经济大省、外贸大省,遭遇“三期叠加”“三重冲击”“三重压力”的重大考验;中美经贸摩擦向纵深发展,广东所受影响首当其冲。这就要求广东工会全面落实总体国家安全观,积极推动构建和谐劳动关系,维护劳动领域政治安全,促进职



“必须把加快建设高素质产业工人队伍摆上更加重要的位置,完善落实推进技能人才培养、评级和激励机制,调动多元主体协同发力,为高质量发展提供强大人力资源支撑。”

工队伍团结统一与社会和谐稳定。

四是新一轮科技革命加速演进,工会工作方法手段更加智能。以人工智能、大数据、物联网、区块链为代表的新一代信息技术加速突破应用,成为推动社会生产方式变革、创造人类生活新空间的重要力量。一方面,生产方式从原来的传统机械化生产逐步向现代智能化生产转变,组织方式从原有的工业“流水线”和“格子间”式的集中化、标准化向“在线零工”式的分散化、灵活化转变。与之相适应,劳动者的工作场域从固定的工厂转向开放的社会,工作时间从被动接受转向一定程度的自主决定。另一方面,互联网已经成为人们学习生活的新空间,成为获取信息、沟通交流的大平台。第九次广东省职工队伍状况调查数据显示,在获取新闻和社会热点信息

的方式上,职工首选的前三项主要渠道是新闻网站(约67%),微博、微信(约65%),抖音快手等短视频平台(约40%)等网络平台;绝大多数受访职工表示如果离开互联网,他们将无法完成现在工作,这一点在各个主要产业中均有所体现。互联网在给人们生活带来无数方便的同时也带来新的社会治理问题和挑战,社会舆论、社会情绪甚至社会行为以新的机制形成,传统的社会管理模式需要转向现代的社会治理模式。由此,广东工会必须推进工会工作数字化转型升级,加快建设“互联网+”工会,要根据职工发展需求和趋势,结合互联网自身发展特点,不断开发新功能建立新制度机制,将工会互联网平台打造成与线下工会阵地相呼应的“虚拟阵地”,真正承担起工会的主业主责。

三、探索推进中国式现代化广东实践工会工作的新思路

党的二十大吹响了以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的号角。广东省委十三届二次全会指出,必须结合习近平总书记赋予的使命任务和广东实际,积极探索中国式现代化的广东路径。在全国上下深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育的重要时刻,习近平总书记再次亲临广东视察指导,赋予广东在推进中国式现代化建设中走在前列的新使命新任务。新征程上,广东正牢记习近平总书记的殷殷嘱托,按照省委“1310”部署要求,以高质量发展为牵引,强化思想政治引领、激发创新创造活力、履行工会维权服务基本职责,切实把工人阶级团结奋斗的磅礴力量汇聚起来,助力推进中国式现代化的广东实践,为推进强国建设、民族复兴贡献工会力量。

一是扛牢政治引领这一首要责任,巩固团结奋斗的思想根基。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装职工群众,把拥护“两个确立”作为最高政治原则和根本政治责任,把学习宣传贯彻党的二十大精神作为首要政治任务,精心组织开展宣传,

借势主流媒体、新媒体,对象化、互动化、分众化宣传创新理论,推动党的创新理论走近职工身边、走进职工心里,不断增进广大职工对新时代党的创新理论的政治认同、思想认同、情感认同。深化“中国梦·劳动美”“劳动创造幸福”主题宣传教育活动,坚持把社会主义核心价值观融入职工生产生活,内化为职工的情感认同和行为习惯。深入开展群众性精神文明创建和学雷锋志愿服务活动,积极培育和打响职工志愿服务、劳模志愿服务等品牌,激发广大职工特别是劳模先进人物和工匠技能人才参与志愿服务热情。深入开展广东劳模工匠宣讲团进企业进校园活动,邀请党的二十大代表中的劳动模范、南粤工匠走进工厂车间、生产一线、高职院校,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事,指导全省各级工会面向广大职工群众每年开展200场以上的线上线下宣讲活动,让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽在南粤大地蔚然成风,激发广大职工投身实现高质量发展的热情和力量,助力制造强省、科技创新强省、人才强省建设。



“工会爱心托管班”是广东工会服务职工的品牌之一。图为广东广播电视台工会主办的职工子女暑期福利托管班上的一幕。/ 资料图片

二是聚焦工人阶级作用发挥,凝聚职工群众建功立业的智慧和力量。深入推动产业工人队伍建设改革,聚焦产业工人思想引领、建功立业、地位提高、队伍壮大等重点任务,在省市县三个层级开展“深化产业工人队伍建设改革推动高质量发展”专项行动,部署第三批省级改革试点,形成以点带面整体推进的良好局面。积极支持省级产业工会发挥优势推动改革举措落地落实,深入开展非公企业产业工人队伍建设改革工作调研,推进非公企业产业工人队伍建设改革工作。围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,牢牢把握广东建设“双区”和横琴、前海、南沙三大平台的发展机遇,大力推进黄茅海跨海通道项目、广州白云国际机场三期扩建工程等45个省级重点工程劳动竞赛。启动举办粤港澳大湾区第三届职业技能大赛,切实深化粤港澳三地职工的技术交流,全力助推粤港澳大湾区建设。加大非公企业竞赛工作力度,探索开展“三新”领域竞赛,不断扩大竞赛覆盖面,提高职工参与度。发挥工会“大学

校”作用,着力加强职工职业技术技能培训,推动落实终身职业技能培训制度。深入推进“求学圆梦行动”和劳模本科班,五年内补助10万名以上一线职工、劳模工匠参加学历提升教育,选树100名左右的“南粤工匠”先进人物,探索建设南粤工匠培育体系。开展小革新、小发明、小改造、小设计、小建议等“五小”活动,征集职工合理化建议“金点子”。充分发挥“万家”工作室以及粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟的示范带动作用,每年新建劳模和工匠人才创新工作室2000家。

三是统筹发展和安全,切实维护职工队伍团结统一和社会大局和谐稳定。深入贯彻落实总体国家安全观,增强忧患意识、坚持底线思维,发扬斗争精神、增强斗争本领,以“时时放心不下”的责任感做好工作,把“五个坚决”要求落到实处。深化“法院+工会”机制,拓展“劳动仲裁+工会”机制,推动在省市县(区)三级法院设立劳动争议诉调对接工作室、在省市县(区)三级劳动仲裁设立劳动争议联合调解中



心,不断提高调解案件的能力和效率。大力推进多形式多层次劳资沟通协商机制建设,持续在重点企业和行业开展多形式多层次劳资沟通协商机制建设,畅通职工利益诉求表达渠道,坚持和发展新时代“枫桥经验”,加大劳动争议和纠纷的调处力度,深化新时代和谐劳动关系创建活动,积极推动构建和谐劳动关系。

四是坚持以人民为中心发展思想,不断提升职工生活品质。深入摸排疫情防控新阶段对职工生产生活带来的影响,聚焦保健康、防重症,健全困难职工家庭生活状况检测预警机制,完善梯度困难职工档案,建立形成层次清晰、各有侧重、有机衔接的工会梯度帮扶格局。加强困难职工帮扶与社会救助衔接,实现困难职工信息数据与政府相关部门对接共享。继续叫响做实关爱农民工送健康体检、职工心理健康服务、技术工人和先进职工疗休养等工会工作品牌,切实把党和政府的温暖送到职工心坎上。深入拓展“工会二次医保”等职工互助保障项目,省总本级每年投入5000万元重点帮助在档困难职工、在职劳模、先进职工等。强化就业优先政策,深化工会就业创业系列服务活动、阳光就业暖心活动等就业服务品牌。持续开展技术工人和先进职工疗休养,每年组织县级以上工会疗休养示范性活动10万人次以上。加强工人文化宫、工人疗休养院、工会心灵驿站(心灵茶舍)、户外劳动者驿站、技术工人疗休

养基地等服务阵地建设,提升职工服务中心综合功能。持续开展提升职工生活品质试点工作,加强职工群众身心健康管理服务,推动建立全方位多层次的职工心理服务体系。组织开展“三个一百”进基层活动(100场心理健康团辅进基层、100场中西医结合养生进企业、100场品质生活展示活动进社区)。

五是夯实党执政的群众基础,推动工会组织覆盖和工作覆盖。持续推进新就业形态劳动者群体入会,大力推行“重点建、行业建、兜底建”模式,开展新业态工会工作“六大行动”,推动平台关联企业普遍建会,积极做好入会扩面工作。加强区域(行业)工会联合会建设,完善“小三级”工会组织体系,建强乡镇(街道)、村(社区)工会组织,建立健全纵横交织、条块结合的工会组织体系。持续推进“县级工会加强年”专项工作,坚持典型引路、推广经验做法,细化工作举措、解决突出问题,推动县级工会工作水平普遍提升。在全省新业态工会组织普遍推行工会代表制工作,加强基层工会兼挂职干部工作和社会化工会工作者队伍建设,壮大基层工作力量。每年新增基层工会组织6000家以上。落实全总关于加强新时代基层工会工作的意见,加强对非公有制企业工会工作指导和示范交流,发掘一批有凝聚力有战斗力的非公企业工会,重点推动100人以上非公企业工会转起来、活起来。结合机关干部蹲点和联系点工作,加强对基层工会工作的指导服务。④

(上接第25页)

(三)做好统筹规划,加强资源共建共享

合理统筹规划劳模工匠资源是做好劳模工匠进校园的关键环节。一是教育部、全国总工会等部门牵头建立全国劳模工匠师资库,明确师资的遴选标准、培养使用规范、职责任务分工、考核管理要求等,按照需求为本,开放申报、统筹资源、分级建设和共建共享等原则建立面向全国各学段院校开放的公共资源平台。二是加强劳模工匠宣讲团的教育培训力度,建立由领导干部、专家学者、一线劳动者代表、青年学生和劳模工匠组成的“四位一体”宣讲队伍。三是积极探索“互联网+理论宣讲”模式,推动政治理论型、实用技术型、示范带动型劳模工匠进基层,帮助劳模工匠打造富有自身特色的宣讲

品牌。

(四)创新协作方式,加快合作成果转化

促进参与主体协同创新是深化劳模工匠进校园的重要举措。通过整合学校劳模工匠教育教学资源,构建特色人才培养模式,实现三种精神全过程、全链条、全覆盖融合。与此同时,还要提高劳模工匠进校园协同合作成果转化效率。院校以劳模工匠进校园为重要孵化器,通过“专业共建、课程共担、教材共编、师资共享、基地共用”等融合机制加快产出教学科研成果。④

作者单位:

朱志惠 广东南华工商职业学院/广东省总工会干部学校
杨涛 中共广州市委党校

为“制造业当家” 培养更多工匠技能人才

制造业是立国之本、强国之基,是实体经济的基础。广东要坚持以实体经济为本、制造业当家,就需要建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的工匠技能人才队伍。本期《广东工运》,让我们一起探讨培养更多高素质技能人才的有效路径。其中,《建设制造强省背景下广东工匠技能人才面临的困境和突破路径研究》一文,在7月举行的第二届大国工匠创新交流大会暨大国工匠论坛的征文活动中被评为一等奖。

第二届大国工匠创新交流大会暨大国工匠论坛征文一等奖作品

制造业当家背景下,广东工匠技能人才面临的困境和突破路径研究

□ 王贯军

制造业是立国之本、强国之基,是实体经济的基础。党的十八大以来,习近平总书记始终牵挂制造业的转型升级,多次强调一定要把我国制造业搞上去,要通过技术创新、产业创新,在产业链上不断由中低端迈向中高端。党的二十大报告指出,要坚持把发展经济的着力点放在实体经济上,并就推动实体经济尤其是作为核心部分的制造业作出高端化、智能化、绿色化发展的战略部署。作为中国经济第一大省和深度嵌入全球产业链的制造业大省,广东高度重视制造业,提出以实体经济为本、坚持制造业当家,加快建设制造强省、质量强省,更高立起现代化产业体系支柱。人才是制造业高质量发展的重要支撑。工匠技能人才是各行各业产业工人的优秀代表,是产业工人队伍的骨干力量,是人才队伍的重要组成部分,是推动经济发展和社会进步的重要力量。推进制造业当家,迫切需要进一步优化资源配

置,加大政策扶持保障,提高工匠技能人才经济收入和社会地位,畅通工匠技能人才发展通道,加快建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的工匠技能人才队伍,为广东制造业高质量发展提供有力人才支撑。

制造业当家战略 对工匠技能人才队伍建设的新要求

强大的制造业是支撑广东经济平稳健康发展的核心力量。特别是改革开放以来,广东制造业飞速发展,取得了举世瞩目的成绩,对广东社会经济的平稳快速增长起到无可替代的支撑作用。面对国内需求结构新变化和国际市场竞争新趋势,广东提出了制造业当家战略,与传统制造业相比,也对工匠技能人才队伍提出了新要求。

一是对技能人才队伍规模提出了新要求。广东

是制造大省。从制造业规模看,“十三五”时期,全省规模以上制造业增加值、企业数量均居全国第一,2022年制造业增加值规模约占全国八分之一,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为55%、29.5%。制造业是吸纳就业的重要载体。数据显示,广东全省制造业吸纳了超三成的就业人口。制造业当家首先就是要保证制造业的巨大规模,广东不断巩固制造业在经济社会发展中的基础性和支柱地位,并在强化制造业高质量发展人才支撑意见中明确提出,到2025年全省制造业人才总量超过1350万人。

二是对技能人才队伍素质提出了新要求。广东提出的制造业当家是新技术赋能的制造业,包括新产品与新生产工艺流程构成的新产业、新材料和新工艺流程等形成的新生产方式以及数字经济和实体经济的新融合。推进制造业高端化、智能化、绿色化发展,必须充分发挥人才作为第一资源的支撑作用,打造一支高素质的工匠技能人才队伍。广东因此提出,到2025年全省制造业专业技术人才约280万人,技能人才约850万人,从业人员受过高等教育比例达到30%以上,高技能人才占技能人才比例达到35%以上的目标。

三是对技能人才队伍结构提出了新要求。广东制造业发展坚持锻造长板、补齐短板,加大在芯片制造、生物医药、关键材料、光伏电池等产业布局,抢占制造业发展先发优势,打造10个战略性支柱产业集群和10个战略性新兴产业集群,推进智能制造和工业机器人普及应用,培育国家级智能制造示范工厂、“灯塔工厂”。这就需要紧密围绕制造业当家产业布局,破解人才供给侧与产业需求侧匹配度不高等问题,优化工匠技能人才结构,建立一支与广东制造业高质量发展相适应、结构合理的技能人才队伍。

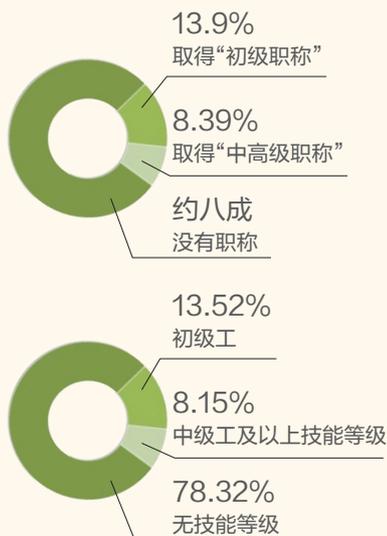
广东制造业人才面临的困境

在制造业当家背景下,广东大量制造业企业向自动化、智能化生产方向转型。目前

广东技能人才总量达1850万,但高质量制造业人才供给和产业发展需求之间还存在不小的差距。

一是制造业从业人员素质有待进一步提高。一方面是技能型人才数量不足。广东农民工总量4200万,其中外省农民工2300万,约占全国跨省流动农民工总数32.3%,但是整体素质依然不高。据广东省总开展的调查显示,在已获职称群体中,13.9%的制造业职工获得“初级职称”,取得“中高级职称”的职工占8.39%,仍有约八成的制造业职工没有职称。另一方面是结构性错位。随着广东加快改造和升级传统产业,对高层次创新人才呈现井喷式需求。然而,当前低技能人才供过于求,中高端技能人才供给严重不足,特别是在新兴产业等高精尖领域,表现尤为突出。调查显示,在“取得的最高职业技能等级”调查中,78.32%的职工“无技能等级”;13.52%的职工为“初级工”;取得“中级工及以上技能等级”

广东制造业职工现状



2025年目标

全省制造业专业技术人才约280万人
技能人才约850万人
从业人员受过高等教育比例达到30%以上
高技能人才占技能人才比例达到35%以上



级”的职工仅占8.15%。可以看出无技能等级和没有职称所占的比例较高,高技能人才总数偏少。

二是制造业吸引力不断下降。经济待遇是劳动者通过合法劳动获取的工资、福利、奖金等,是个人收入的主要来源渠道。当前,广东工匠技术人才工资水平不高且增长较为缓慢。广东省人力资源和社会保障厅发布的《2022年广东省人力资源市场工资价位及行业人工成本信息》显示,制造业从业人员中位工资价位为6.23万元,而国家统计局公布的2022年东部地区城镇私营单位就业人员年平均工资为72965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,也使广东制造业人才仍面临可持续问题。一方面是大量年轻人热衷于从事快递员、网约车司机等新就业形态领域工作,而不愿意进工厂一线,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。调查显示,2021年广东高职毕业生就业人数排名前十的行业仅有一个属于制造业。另一方面新业态的虹吸效应让很多人选择离开工厂。广东省总工会的一项调研显示,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。

三是制造业技能人才发展通道不畅。虽然政府有关部门推出了许多政策措施,持续丰富技能人才的职业发展选项,但是当下仍存在一些问题。首先技能等级认定结果尚未形成广泛的认同,行业内部普遍存在对于其他企业所评定的技能等级并不完全认同的情况,技能等级评定在不同行业间的发展也存在差异。其次是工匠技术人才社会认同感不高社会普遍认为制造业工人工作苦、脏、累,多数青年职工宁愿拿一纸文凭当“白领”,也不愿意去学一技之长当职业“蓝领”。而且,有的企业对技能人才重视不够,不愿意花费时间和精力培养人才,一些企业生活配套不完善,未创造出较高舒适度的引人留人软硬件环境。

广东工匠技能人才发展的突破途径

习近平总书记强调,要激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路,培养更多高技能人才和大国工匠,为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障。广东坚持制造业当家,推动广东新一轮制造业高质量发展,推进制造业高端化、智能化、

绿色化发展,必须打造高素质的技能人才队伍。

一是完善促进制造业工匠技能人才发挥作用的制度安排。健全党委领导、政府负责、工会推动、企业和社会参与的工作格局,增加一线制造业技能人才在党的代表大会代表和委员会委员、人民代表大会代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例,加强参政议政能力建设,不断提高政治地位。健全以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度,落实以增加知识价值为导向分配政策,完善多劳多得、技高者多得的技能人才收入分配政策,引导加大人力资本投资,提高技能人才待遇水平和社会地位,带动广大制造业工人增技能、增本领、增收入。完善职业技能鉴定和资格准入的标准,健全技能人才评价标准,完善评价内容和方式,规定各等级技能人才可以享受的各种待遇,保障技能人才的职业发展权益。

二是提升技能人才素质水平。完善现代职业教育制度、建立劳动者终身职业技能培训制度,统筹发展职业学校教育和职业培训,打造更多高技能人才等改革举措的配套措施,加快形成有利于职工成长成才的制度环境。加快完善现代职业教育体系,促进职业教育专业设置、课程内容等与产业升级、社会需求对接,大力发展技工教育,加强产教融合、校企合作。推动龙头企业牵头,联合职业院校、技工院校社会培训机构等,建立市场化教育培训实体机构。开展全国引领性劳动和技能竞赛,深化非公企业劳动竞赛。加强职工技协建设,深化群众性技术创新活动,加大对技能人才创新创效的支持力度,积极推动企业建立技术工人创新成果按要素参与分配的制度。

三是切实维护制造业技能人才合法权益。普遍开展企业工资集体协商,加大区域性行业工资集体协商力度,完善企业工资决定机制、正常增长机制、支付保障机制。强化执法监督,严肃查处恶意欠薪案件,建立遏制欠薪的长效机制。提高社会保险统筹层次和保障水平,建立职工大病医疗保险制度,适当提高失业保险金待遇水平。健全和发展职工互助性保障工作机制,发挥社会救助机制,鼓励适当发展企业补充型保障。加强新材料、新工艺、新业态安全风险评估和管控,提升安全生产工作整体水平。健全劳动保障监察制度、劳动争议调解仲裁机制,加强和创新协调劳动关系三方机制建设,切实维护工匠技能人才合法权益。🔴

作者单位:广东省总工会研究室



广东省南粤交通湛江机场高速公路产学研中心,是湛江市首批产业工人培训基地之一,图为职工通过该基地的VR设备进行培训。/ 资料图片

推进非公企业“产改”落地的湛江方案

□ 王伟

习近平总书记曾指出,在全面建成小康社会、进而全面建设社会主义现代化国家的新征程中,我国民营经济只能壮大、不能弱化,不仅不能“离场”,而且要走向更加广阔的舞台。湛江共有各类企业8.02万家,其中非公企业6.41万家,在全市经济社会发展中的地位和作用十分重要。与此同时,湛江的非公经济又存在明显短板:比如非公企业高技能人才不足、创新能力不够、核心竞争力不强、“专精特新”企业数量偏少等。湛江非公经济总体还比较弱小,牵制了湛江发展的活力,但换个角度看,非公企业也是湛江未来发展的巨大“潜力板”。

湛江市总工会高度重视非公企业的产业工人队

伍建设改革(下称“产改”)工作,紧紧围绕中央省市关于产改工作的部署,充分发挥工会牵头作用,各相关单位密切配合,实现政策联动,形成整体合力。针对非公企业的特点,湛江市总工会将中央、省、市关于产改工作的总体战略部署,与非公企业迫切需要解决的难点、痛点、堵点问题相结合,与非公企业职工之急难愁盼问题相结合,拟定下发了《对湛江市非公企业开展产业工人队伍建设改革工作的指导意见》(下称《意见》),充分利用湛江产业工人培训基地、搭建产业工人发展服务平台、创新企业班组建设、重塑企业文化,使非公企业产改工作进一步落地,受到非公企业和职工的欢迎。

联合成立产业工人培训基地

2022年9月,市总工会与市人社局、市教育局联合成立湛江市产业工人培训基地(下称“培训基地”),将湛江市各有关行政职能部门、高校、高中职业院校、科研院所、企事业单位整合在一起,实施培训资源互补、共建共享,共同打造产业工人培训作品牌。培训基地现共有成员单位27个,其中非公企业成员单位9个,占总成员数的33%。

目前,培训基地由全市性产改工作服务中心、高精尖人才库、市创新成果库、各企事业单位产学研中心、市创新工作室联盟、劳动与技能竞赛专家库、博士工作站、院士工作站等构成,解决了我市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、各企业职工培训师资质不足、职工技术等级认证困难、劳动与技能竞赛组织质量不高、劳模与工匠人才创新工作室力量薄弱、院校科研与教学与企业实际需求脱节等诸多限制产改工作的难点、瓶颈问题。

搭建产业工人发展服务平台

一是搭建劳动和技能竞赛平台。突出抓好重大工程示范性劳动竞赛,在重大工程、重大平台、重要建设领域,深入开展以“优质、高效、安全、快速、创新、廉洁”为主要内容的“六比六赛”。深化行业职工职业技能大赛,发挥行业协会和行业工会在组织行业劳动竞赛中的优势,通过“以赛促学、以赛促练”的人才培养模式,组织开展好“建功‘十四五’奋进新征程”主题劳动技能竞赛和群众性创新活动。今年,进一步扩大了全市职工职业技能大赛范围,联合市人社局将26个行业63个工种纳入其中。

二是打造职业技术等级认证平台。在提升工人技能水平和提高工人持证上岗率方面发力,组织各行业工人进行岗前和赛前培训,根据考核标准授予技术等级证书。去年,市总工会、市人社局联合举办了首届无人机应用技能竞赛、湛江市港口行业流体装卸职工职业技能竞赛等,有50%选手(共52名)按程序获得高级工技术等级证书和认证补贴,第一名选手同时获得市五一劳动奖章。今年,我市开展的电商行业直播带货技能竞赛等多个竞赛活动,实现了与等级证书认证相挂钩。

三是创建劳模工匠技术攻关平台。湛江市总工

会组织全市78家劳模和工匠人才创新工作室成立了创新工作室联盟,其中,来自非公企业的创新工作室占了约30%。搭建集创新成果展示、揭榜挂帅、成果转化应用为一体的服务平台,对接全市重大工程、重大项目、重点产业,开展技术攻关、难题攻坚,推动优秀创新成果转化。召开湛江市劳模和工匠人才创新工作室联盟首届经验交流暨共建协作机制推进会,审议并通过《湛江市劳模和工匠人才创新工作室联盟章程(草案)》。不定期组织创新工作室学习交流、组织座谈,赴广州、佛山等地的优秀工作室参观学习,指导市内15家省级创新工作室争创全国级创新工作室。

创新企业班组建设

班组是企业的“细胞”,是企业组织生产经营活动的基本单元,是实施产业工人队伍建设改革的重要着力点。要实现高质量发展,扎实推进中国式现代化,新时代企业班组承担着更加重要的使命。湛江市总工会根据产改工作要求以及《中华全国总工会等部门关于加强班组建设的指导意见》,深入各类企业,围绕班组的现状和问题进行调研,在各企业推动“六型班组”建设。

一是党建进班组。在班组中设立党小组,强化思想政治引领,让党小组成为班组的“细胞核”,将党建工作渗透进班组建设、融入于现场生产,及时准确地贯彻落实党的各项方针政策和指示精神,强化员工政治思想引领,实现党建和班建的“互融共促”。

二是工建进班组。在班组中设立工会小组,强化对员工的维权与服务,保证工会的各项工作得以在班组中落地,使工会小组长成为服务职工的贴心人和娘家人,及时了解员工的急难愁盼问题,令维权与服务更有针对性。同时,建设“党建带班建、党建带工建、工建服务党建”的组织体系,将产改工作以“党小组、工会小组、班组三位一体”的模式在基层一线融合开展。

三是学习进班组。在班组中成立学习小组、课题小组,指导并带动班组全员开展业务学习,争当知识型、技能型、创新型高技能人才。在班组中积极开展技能竞赛,针对班组的主要职能、短板弱项,有针对性地提高班组成员岗位履职能力和操作技能。利用竞赛形成竞标争先、比学赶超的良好氛围。

(下转第16页)



8月17日,佛山市南海区西樵镇产业工人队伍建设改革工作推进会在广东新润成陶瓷有限公司召开。图为南海区总工会向该公司颁发产业工人队伍建设改革补助资金。/ 南海工供图

关于南海工会助力制造业当家的对策研究

——以提升职工技术技能素质为切入点

□ 柳少华

近年来,佛山市南海区总工会围绕“制造业当家”思路,主动作为,延伸触手,不断推动资源下沉、力量下沉、服务下沉,着力实施“育人、纾困、建家”行动,全力推动南海“制造业”高质量发展,不断提升工会在助力落实制造业当家中的贡献率。

南海各级工会 助力落实制造业当家的主要工作措施与成效

(一)育人,为“制造业”荟萃人才。推动形成“培训、练兵、竞赛、评价、晋级”紧密衔接的育人机制。一是“以产改赋能”,将推进产业工人队伍建设改革

纳入全区改革体系,相继出台多项政策,安排资金4553万元,用于开展职业教育助力职工职业素养提升工作;扎实推进市总试点及产改各项任务,我区产业工人队伍建设改革工作获市一等奖,职工劳动和技能竞赛品牌活动成为全省产改先行样板。二是“以训提能”,依托省总工会“求学圆梦”行动,实施“职工赋能提升”行动,共为1000余名职工申请省总工会提升学历和技能补贴近90余万元;各级工会培训技术工人超万人次;三是“以赛促能”,围绕建设现代化活力新南海工作大局和“抓改革、促转型”的工作主线,开展职工劳动技能竞赛97项次,带动20多万职工参加岗位练兵、技术比武活动,帮助近600人

次职工晋升职业技能等级。四是“以奖激能”，率先在全市将工会授予的技术状元、技术能手称号纳入南海各类人才认定中，2022年，帮助200多名职工进入南海人才体系，让他们在就业扶持、积分入户、子女读书、租房购房等方面享受众多优惠。注重挖掘发现一线产业工人队伍的先进典型，开展“南海大城工匠”命名大会，选树劳模先进奏响新时代劳动最强音，近五年，全区选树全国和省级劳模9人、全国五一劳动奖状和工人先锋号、省先进集体4个；省五一劳动奖章17人、奖状12个、工人先锋号1个；市、区级劳模37人、先进集体67个，进一步激发广大技术工人的干事创业热情。五是“以先带能”，着力发挥劳模工匠的先进示范带动作用，积极打造50个“劳模创新工作室”平台，以劳模工匠等示范带动作用推动提高产业工人特别是制造业工人科学素质。

(二)纾困,为“制造业”排忧解难。一是帮扶救助,畅通解难道。以法治化为方向维护职工权益,持续开展“工会律师进企业”法律服务活动,开通“职工权益保障服务直通车”服务,与法院、人社、司法等各方协调联动,推进“工会+人社+法院”的调仲裁一体化中心区、镇街两级全覆盖。以精准化为方向切实纾困解难,抓实困难职工帮扶工作,常态化开展工会“四送”活动,持续推进服务品牌建设,把党和政府的温暖送到职工群众心坎上。二是经费返还,开辟减负路。全面落实小微企业工会经费全额返还政策,共返还工会经费5774万余元,惠及企业507家。三是用工招聘,缓解“招工难”。关注企业用工尤其是春节前后的用工难题,各级工会加强用工信息导向服务,强化部门联动,集中开展企业用工招聘活动,近五年,“送岗位”服务职工群众28.7万人次,有效缓解企业用工难问题。四是疗休养活动,打造解压阀。组织开展优秀产业工人、劳模先进短期疗休养活动,2023年上半年,区总工会组织开展优秀产业工人、劳模疗休养活动5批次共109人,进一步提升产业工人获得感。

(三)建家,为“制造业”凝心聚力。一是建组织,扩大覆盖。坚持党建带工建,开展25人以上企业建会三年行动,积极推动“三新”领域“八大群体”建会入会工作,重视行业协会工会联合会建设,新就业形态劳动者建会和行业协会工会联合会建设取得突破。截至2022年底,全区已建基层工会4608家,工会会员46万人,其中,新就业形态劳动者会员1.4万人,建会数、会员数均位居全市前列。二是建阵地,提供保障。构建“十分钟职工服务圈”,设立了1700万元的专项资

金,在全区7个镇街开展工人文化宫建设,南海是全省首个在全域镇街建设工人文化宫的县区;全区已建成21个“职工·家”服务中心;户外劳动者工会爱心驿站14家;“工会爱心妈妈小屋”59个;职工心理健康服务阵地“舒心阁”26家;全国、省、市三级职工书屋示范点135家。三是强活动,凝聚人心。不断丰富职工精神文化生活,提升制造业职工生活品质。近五年,开展各类活动近5000场次,服务职工约35万人次;投入“职工·家”创投资金533万元,资助173项基层工会特色项目,惠及职工28万人次,不断增加凝聚力、号召力。

制造业当家背景下职工提升技术技能素质面临的新形势新要求新挑战

(一)高级技术类人才培育与南海区经济高质量发展要求差距较大。南海区职工队伍整体技术技能素质呈平稳上升趋势,在各级别技能大赛上屡获佳绩,但仍需看到占比最高的仍是初、中级技术工人,高级技师人才奇缺,与南海区推动制造业当家,推进高质量发展,助力现代化活力新南海建设要求仍有差距,一定程度上制约了南海区进一步推进产业工人队伍建设改革发展进程。

(二)部门联动凝聚合力推进制造业当家机制有待进一步加强。制造业当家,高质量发展、产业工人队伍建设改革,是一项系统工程,需要集聚各级各部门的力量,紧密合作、深入调研,拿出切实可行的工作举措,才能形成有效的试点经验和成果。

(三)制造型企业职工的供需存在较大矛盾。一方面企业在产品研发、技术创新项目方面缺乏技术和人员,另一方面技能培训项目与企业发展要求,企业需求和技能培训存在信息差,没有形成双向发力的良好格局。

(四)有效的培训体系未形成,制造业技能人才培养力度不足。制造业是南海经济发展的重要支撑产业,随着供给侧结构性改革不断深入,企业对中、高级技能劳动力的需求日益增大,但技能培训仍以供应初、中级技能劳动力为主,高级人才更多的是依靠走“人才引进”的路子,高技能人才自主培养机制仍需加强。

(五)劳动者光荣、奋斗者最美观念仍需进一步加强。“劳心者治人,劳力者治于人”的传统就业观念迫需转变,要不断加强对职业教育的投入,引导全社会树立“三百六十行、行行出状元”的理念,吸引更多青年投身

技能成才技能报国之路,夯实制造业当家人才基础。

助力落实制造业当家的对策建议

(一)思想引领与地位保障“同步发力”,让企业职工政治上更有认同感。开展劳模工匠进车间、思政教师党史宣讲团进企业“双进”活动,把新思想课堂搬到工厂车间、生产一线。加强新任基层工会主席思想教育培训,构建“总工会+工联会+基层工会”党建带工建工作新格局。在“两代表一委员”和“区工会委员”中增加产业工人比例,在村居、园区工联会干部增加兼职产业工人代表配置,在基层工会中推广建立党工小组工作模式。

(二)劳动竞赛与技能评价“同步深化”,让企业职工发展上更有获得感。完善劳动和技能竞赛体系,把举办竞赛与选树工匠、培树劳模、技能认定结合起来,推动更多优秀企业职工脱颖而出。既大力培育“劳模和工匠人才创新工

作室”,培养领军型名匠,又通过结合“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程建设,培养技能型工人。

(三)权益维护与组织覆盖“同步推进”,让企业职工生活上更有归属感。持续开展“南海职工权益保障直通车”服务,涵盖职工权益、困难帮扶、普惠福利、互助保障、优质法律、便民政策六大服务。继续优化调裁审一体化工作,总结里水镇总工会优秀经验,以点带面扩大覆盖范围。加大工会各类活动覆盖面,让广大企业职工生活有底气、感温暖、更安心,以此吸引职工加入工会,为后续推进建会工作,实现工会组织覆盖面提供便利。

(四)文化建设与基层善治“同步探索”,让企业职工精神上更有幸福感。加快职工活动阵地建设,提供学习、培训、体育、活动等功能的文化阵地。把精神引领与企业职工文化建设结合起来,广泛开展南海乡土文化教育、美学教育和文化艺术惠民活动,大力促进企业文化建设。坚持党建引领,立足社会所需、工会所能,激发基层工会自主活力,构建“党委领导、政府支持、双融协作、职工参与”的基层工会参与基层社会治理新格局。📍

作者单位:佛山市南海区总工会

(上接第13页)

四是创新进班组。创新始于创意,创意来源于一线职工无穷的创造潜力和聪明才智。从班组开始,健全企业的三级创新体制机制,实现“班组中的创新小组、劳模与工匠人才创新工作室、企业研发部门”三级创新组织有机衔接,把班组里遇到的难题以及创意,转变为工作室和研发部门的创新课题,催生人人想创新、人人参与创新的企业文化,强化企业的核心竞争力和科技自立自强能力。

五是民主管理进班组。在班组中实施班务公开,民主管理,让职工真正成为企业的主人,落实职工的知情权、表达权、参与权和监督权,让职工的获得感、归属感、幸福感进一步加强。

六是规范班组建设。在企业创建“六型(学习型、创新型、和谐型、清洁型、环保型、节约型)班组”,并在创建过程中将产改的各项方针政策融入其中。

重塑企业文化

非公企业常常存在企业战略无法在企业中顺利实施、员工不认同企业愿景、价值观等问题:一些员工抱有打工心态,执行力、创新力和积极性不足,缺乏学习成长的动力;企业缺少高技术人才,留不住现有的人才,甚至出现员工与企业对抗的现象。这导致企业缺少发展活力、创新能力、核心竞争力。究其原因,都是企业文化的滞后僵化所致。

在开展非公企业产改的过程中,湛江市总工会帮助非公企业及其员工认真梳理企业的使命、愿景、价值观等企业文化的核心内容,充分发挥产改工作中的政治思想引领作用,重塑企业的使命,树立起全心全意为客户服务的理念;将企业的、职工的愿景,与中华民族伟大复兴的中国梦相融合;将企业、员工的价值观,与社会主义核心价值观相统一。为产改工作、企业健康发展提供了强大的企业文化支撑,让员工的幸福感、获得感、归属感进一步增强。📍

作者单位:湛江市总工会



网约送餐员在深圳市龙华区新就业形态行业工会联合会第一届会员代表大会上投下庄严的一票。/ 资料图片

蹲点之后，“三问三思”县级工会工作

□ 深圳市龙华区总工会

2021年5月，中华全国总工会机关广东蹲点工作组来到深圳市龙华区，开展为期半年的蹲点。正是这半年深入一线、深入群众的蹲点工作，让中央和基层来了一场深刻的对话和互动，引发了一系列化学反应。虽然蹲点已结束，但效应一直影响着蹲点单位。时间来到2023年8月，全总新一年的蹲点工作已结束，“县级工会加强年”专项工作将收官，深圳工会“四力”建设正开展。那次蹲点后的2年时间里，龙华区总工会意识到，要进一步抓住县级工会工作的独特定位、根本目标和鲜明特质，结合蹲点带来的工作启发和有益经验，根据中心大局、职工情况、地缘实际，在工作内容上做出更多革新和调整，于是对

自身优势和劣势做了一次完整、深入、全面的分析，开展了一场关于“思”与“变”的基层工会工作“活力激荡工程”，从“是什么、为什么、怎么办”三个方面深化理解、深度实践，将蹲点工作势能转化为基层工作动能，进一步发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。

一问一思： 新形势下的基层工会应该干些什么？

从蹲点工作看基层工会工作，深刻领悟保持和增强工会组织和工会工作政治性、先进性、群众性，对于准确把握基层工会工作的重要意义。多次跟着

蹲点组入企之后,龙华区总工会干部意识到,越是在基层、越是与职工群众面对面,越要把工会工作的鲜明特质展示出来,在基层牢牢树立为了职工、依靠职工、深入职工、造福职工的工会形象。

县级以上工会是上级政策的领悟者、落实者、宣导者,基层问题的发现者、解决者、反馈者,广大职工的知心人、贴心人、娘家人,直接面向职工、全面执行政策。龙华区总工会以蹲点为契机,开展县级以上工会组织机构改革,对县级以上四级工会组织职责分工、人员分配进行了增减和优化,首先在组织建设上打通“强三性”的脉络。

使上下联动更畅通

推动县级—基层工会工作一体化,推行两月一次的区街工会主席联席会议制度,每次会议地点选在街道社区、由工作有成效有亮点的街道总工会作为承办方,区总工会和街道总工会充分沟通、推动解决近期工作的难点堵点,推动在区总工会工作和基层工会工作之间形成“统一战线”关系,避免了区总工会工作在基层“承购包销”式的操作。一场会议,是一次带动、一次凝聚,也是一次融合,小三级工会积极对标,将更多精力放在便民利民的“里子”工作上。如,辖区街道总工会主动建立“4321”工作联系制度,“街道总工会主席—街道专职副主席—社区工联会主席—社区工联会专干”4个主体分别负责1至4项专项联动工作,着力让基层工会工作“触底”。

推行“区总工会—基层工会”组长责任制,设置区总工会业务、小三级工会工作组长,负责主体业务落实和上下业务联络,业务组、小三级工会组长作为连接点,推动实现全区县级—基层工会工作直接挂钩、一体规划、一体推进、一体落实。何炜炜是龙华区总工会组建业务组长,推动组内拿出“25人以上企业工会组建率90%以上,百人以上企业工会组建率100%”这两个来之不易、全市靠前的数据,他深知,靠的是区总和小三级工会的“混合双打”。

使工作落实更高效

充分发挥社会化工会工作者这一支专业化队伍力量,推行工会业务工作定格、定人、定责,社会化工会工作者和基层工会专干挑大梁,营造上级工会工作百余项常态业务指标共同跟进、全面落实、比学赶超的良好氛围,实现专项难点工作专人跟进、善作善成、出新出彩。

对于120余人的社会化工会工作者队伍,龙华区总工会提供了专门的经费支持、严密的组织架构、科学的分工管理,有效的人力安排让区、街道、社区、园区或企业某一模块的工会工作均有人力分布,实现全区工会工作在基层的有力覆盖。

工会组织要发挥作用,推动工作高效落实,一支强有力的人才队伍是重要资源。龙华区总工会十分爱惜这支队伍,注重人才培养,成立了全区社会化工会工作者协会,推举在政治上过关、岗位上有为的社会化工会工作者人才成为入党积极分子、人大代表、政协委员、劳动模范,每周开设党课、每季度开展团建、每年度开展全体述职。这支队伍已经成为全区工会工作的主力军。在受领区总工会的任务表和作战图后,社会化工会工作者既在各自的团队内分工讨论,也在全区社会化工会工作者的大团队中参照学习,有效的通力合作使得工作在县级以上工会中迅速到点、到位落实。在区总工会层面,每周通报一次任务表的进度情况,定期公布作战图的完成情况,到节点必须涂销各自所认领的工作任务指标,“好不好、亮一亮,坏不坏、比一比”,以成绩论英雄。

使服务基层更有力

推行基层工会组织、工作、服务全覆盖,坚持“在基层更应立足基层开展工会工作”,在小三级工会组织基本完备、动态覆盖的基础上,推动人力、经费、资源下沉基层,基层人才在区总工会三委会任职比例过半,党组织负责人在基层工会任主要职务,实现每一个基层工会重点对象均有工会人员蹲挂点,点对点开展工会服务。

按照“三七分”配岗,保持七成以上工会干部干在基层。实行定期轮岗制,让各业务组成员交叉任职,不仅让人员流动带动业务上下流通,而且实现业务互通带动人员在基层沉淀。同时,龙华区总工会制定工会经费按收缴比例返拨基层制度,以街道为单位,按照上年度经费收缴情况依比例返拨至街道总工会,由街道总工会专用于社区工会联合会工作具体业务的开展,在比例一定的情况下,年度缴费额度越多,返拨至基层的经费越多,以经费返拨为杠杆撬动基层工会工作积极性。同时,推动全区社区工会联合会完成工会经费账户设立,推动工会联合会综合改革经费、年度工作经费等直接下拨至社区工会联合会账户。更充足的经费充盈了基层工会工作实力。

此外,龙华区总工会在基层实现组织架构上的

两个100%，街道总工会主席100%由街道负责党建、组织人事的人员任职，社区工会联合会主席100%由社区党委副书记职务以上人员任职，形成“党建带工建”长效且有力的基层组织架构。尤其是，每一个百人以上企业、新就业形态头部企业、四个百强企业、重点行业企业等重点企业均由社区及以上工会主席作为蹲挂点负责人，辖区内每一家建会的企事业单位均由龙华区总工会工作人员专门负责联系服务工作，紧盯联系不断线、保证服务不冷场，推动工会工作、服务始终保持全覆盖。

二问二思： 新形势下的基层工会工作为什么重要？

蹲点组落地龙华区的第一件事，便前往美团站点和骑手们亲切交流，将走近群众、深入一线作为蹲点工作的起点，建立挂点工作制，迅速与骑手群体建立联系，为日后美团建会入会工作奠定了群众基础。在近200天的蹲点活动里，蹲点组80%以上的日子都与职工群众在一起，开展了120余次调研工作，步伐遍布蹲点单位全部美团骑手站点、重点建会企业、龙华区所有特色企业基层工会。调查研究之深入、问题提出之精准、群众认可度之高，让龙华区总工会全体工会干部深刻认识到，依靠群众、立足基层是工作的制胜法宝，处于前端更贵在前端，与职工群众同行，距离新事物最近，这是县级以下工会的优势禀赋。

“四级工会主席”抓基层

“区—街道—社区—园区或楼宇”四级工会主席抓基层，始终将基层工作、群众工作作为“主席工程”来抓，从“最前一公里”到“最后一公里”，一级一级抓、四级齐抓共管，凝心聚力、不等不靠。进企业、听需求、送温暖、做服务、解难题，四级工会主席坐镇现场，把基层工作、服务职工作为首要工程来抓，为工会工作治“未病”。

既抓基础工作，也抓工作亮点，四级工会主席主导打造基层工会工作“招牌菜”，从“一街道一特色”到“一社区一主题”，推动形成观湖街道“暖工暖蜂送关怀”、民治街道“总部企业大商圈”、龙华街道“积极分子聚集地”、大浪街道“项目合作新模式”、福城街道“奋斗文化聚人心”、观澜街道“党工共建强示范”等主题，基层工会工作在龙华区迈得开、叫得响。四

级工会主席组队进园区、工厂、车间是龙华区常态，体现龙华区各级工会以职工为中心，时刻牵挂职工群众，把基层作为工会工作主阵地的决心和定力。蹲点之后的一年时间里，龙华区总工会全年涉及基层工会工作291项，着重突出一个“实”字，脚步遍布基层、工作深入职工。

“工会主席行万里”成为荣誉标识，“妈妈心婆婆嘴，跑不断的两条腿”更时刻在龙华工会干部身上演绎。肖天宝是龙华园区的一名工会联合会主席，他全年走访了1000余家企业、直接服务辖区职工2.3万人、主导的工会活动吸引5万职工参与，走企业、做调解、推组建……经历了大大小小的“职工事”，“为职工发声、为职工维权”的初心使命让他走得越来越踏实安稳，基层工会工作在得心应手、熟练于心之间做得愈发出彩、愈发得人心，这也成为他工作的勋章。在大抓基层工会工作的龙华区，他被当作“明日之星”培养。

“百人进千企”真调研

2022年春夏秋冬三季，龙华区总工会带领辖区6个街道、69个社区数百名工会干部，调动全区工会干部阵容，开展了“百人进千企”工作，要求四级工会干部直接和企业工会干部、职工、负责人对话，多走多看、真想真做，调研企业工会工作开展情况、推广上级工会服务项目、收集职工和企业的现实诉求、推动工会工作难点堵点问题面对面达成共识，开通建会企业服务“直通车”，问需于民、问计于民，在基层解决基层困难问题、在基层深入开展工会工作。

2023年，为进一步发挥“四级工会主席”抓基层的工作成效，龙华区总工会增加了“百人进千企”+“主席现场会”工作要求，力求浅谈少一点、深入多一点，务虚少一点、实干多一点，粗看少一点、细究多一点，偏差少一点、准头多一点，虚功少一点、成效多一点。结合“百人进千企”调研工作情况，“四级工会主席”和企业工会代表进行“圆桌对话”，现场推动解决在进企过程中发现的问题，进一步收集问题、听取企业工会代表关于工会调研等工作的反馈和意见建议，并汇总共性问题、标记特性问题，根据共性问题找工作焦点，特性问题找工作风险点，既立足当下也立足长远解决问题，做到问题不解决不收兵、要求不落实不销账，解决一个问题，服务一群人，建好一个会。

龙华区人大常委会副主任、区总工会主席李友华反复地强调：“要多做一些雪中送炭的事。”在调研过

程中,龙华工会干部首先关注并回应职工群众关于困难帮扶、劳动权益、劳动条件、劳动保护等急迫性、基础性的诉求,让职工群众的获得感来得更加实在;重点关注并推动解决职工、企业反映较多的交友、招工、就餐等问题和诉求,让职工群众的幸福感、安全感更可感可触。针对新就业形态劳动者反映较多的租房难问题,加大宣导、牵引资源,联合住建局推动政府产权房进一步惠及该群体。

三问三思: 新形势下的基层工会工作怎么干?

从蹲点工作看基层工会工作,深刻领悟始终坚持三个导向的工作方法,对于有效落实基层工会工作的现实意义。在蹲点组关于街道总工会、社区工会联合会、美团工会的三篇工作调研报告中,问题和对策是高频词,对基层工会抓手、服务阵地、干部队伍、工作保障水平等问题进行了深入探讨,并逐项提出建设性意见,给予明晰指引,这让龙华区总工会干部进一步认识到,县级以上工会在日常工作中面对的是具体的人和事,要拿出具体干事的态度,有的放矢,因事施策,干事前先弄清楚问题症结、目标规划,敢于“脱稿”,拿出具体工作举措,问题导向、目标导向、结果导向相统一,让基层工会工作干得具体、落得实在、赢在质量。

龙华区总工会开展“县级工会加强年”对标对表行动,三立三破,让全区工会组织和工作充分建起来、有序转起来、重点活起来、真正强起来。

联合,让基层工会工作更善作善成

立联合之势,破基层工会抓手不够有力的困境。蹲点期间,为推动新就业形态劳动者建会入会工作,龙华区总工会充分整合全总、省总、市总及区委、区政府各方面资源,在纵向上形成合力,工作成果显著,延续工作联合、资源整合的工作态势,龙华区总工会工作合作伙伴越来越多,抓手越来越有力。

工作联合、业务联合、服务联合是龙华区总工会在蹲点之后重点着手谋划的工作事项,力求在内部工作中多费劲,让职工参与少费心。近期,在区委区政府的大力支持下,龙华区总工会推动出台了《龙华区政府与区总工会联动专项工作推进方案》,经过与十几个区级部门充分沟通、多次磋商、反复推敲、仔细研讨,围绕职工群众最关心最直接最现实的问题,

针对工会和其他部门职能同质性较强、亟须更有力抓手的工作内容,确定建立常态化企业信息共享机制、推行集体协商和集体合同制度、健全协调劳动关系三方机制、提升基层治理及调解能力等十项专项工作,形成责任清单、工作督办表,以周为单位开展日常进度督办、以特定时间为节点开展多次成果验收,盘活全区有利资源,为基层工会履行维护、参与、建设、教育职能注入活力,加强基层工会工作的可操作性 and 有效性。

尤其在职工权益维护方面,龙华区总工会联合非公企业工会,成立了600余名企业工会干部、积极分子及职工群体组成的劳资纠纷预警信息员队伍,织密维权维护的第一张网。联合区司法局打造工会法治项目,以1个区总工会、6个街道总工会为主阵地建工会法律服务阵地,建成12个工会法律服务站(点),为15家一二级工会联合会配备了法律顾问,为职工提供工伤探视慰问、法律咨询、劳动争议调解、法律援助等综合服务,推动法律援助在基层降槛拓面,在职工群众劳动纠纷案件中普及工会“零门槛”法援,让有需要的职工在工会实现人人均都能享受专业法律服务。同时,以和谐劳动关系城区建设为核心,正与区委组织部、区司法局、人社局、法院等深度联合,探索通过推动在标准、组织、阵地、工作、宣教、队伍上建立紧密的连接点,推动创建一套工会维权工作标准,一个高质量发展联合信息台账、一套区劳动关系三方协调机制、一批劳动关系和谐联建组织、一批行业企业工会组织、一批和谐劳动关系城区阵地,创新一批公共法律服务,着力促成“诉调信息互通、工作平台共建、资源载体共享、部门合力聚集、服务活动互通、人才交流互动”的和谐劳动关系共建格局,源头治理,构建预防为主的劳动领域精智治理机制,为全区职工、企业提供更多便利、普惠、有效的劳动法律服务,打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体。

改革,让基层工会工作更深入人心

立改革之志,破工作形势和基层工会服务不对称的困境。针对蹲点发现的工作薄弱项,龙华区提出未来五年“对标先行示范、争当工会尖兵”的工作主题,一圈一链一生态,推动“三项改革”。改革求突破,工会新变化、新成效在龙华基层遍地开花。

聚焦产业工人队伍建设改革,“五个一批”打造奋斗文化圈。龙华区拥有100多万产业工人,改革



2022年度龙华区工会联合会考核评估现场述职评议举办,全区12家工联合会代表现场述职。/ 资料图片

过程中,龙华区总工会试水在“数字”这一新元素上做文章,深入弘扬“三种精神”、广泛唱响劳动之歌。以常态化举办区级五一表彰为抓手,表彰一批产业工人、“数字劳模”“数字工匠”,将一批产业工人纳入劳模数据库进行数字化管理,开展一批三项工程(即粤菜师傅、广东技工、南粤家政)培训,推进一批服务“12+4”重点产业集群发展的产业工人劳动技能大赛,推动一批职业技能教育提升阵地(龙华新时代技能人才学校、龙华区工人文化宫、产业工人实训基地)及劳模和工匠人才创新工作室同建、同运营。尤其是,立足数字发展未来,开工建设龙华新时代技能人才学校,规划建设全日制教育中心、社会化实训中心、职业技能等级认定服务中心、创新创业中心和数字职业体验中心,聚焦数字产业工人、数字高技能人才需求,主要开设数字职业实训工种,以实现全日制在校生800人、年职业培训12000人次、年实训8000人次为办学目标,高水平打造由深圳市首个区级工会举办的新时代职业技术学校。此外,依托建立起来的劳模数据库,龙华区总工会大力推选优秀产业工人参加各级劳模评选,龙华区2023年全国、省、市五一劳动奖章共32人,其中受表彰的产业工人占比60%;依托建起来的176个各级劳模和工匠人才创新工作室,为创新注入工会力量,推动建设一支“数字”

产业工人队伍,让职工的主力军作用发挥在城市建设更深处。

聚焦工会联合会综合改革,“六促举措”补强基层工会工作链。工会联合会综合改革由深圳市总工会自上而下推动支持,龙华区总工会在自下而上巩固革新上下功夫,让工会联合会在基层工会中发挥中心枢纽作用,推动此项改革成为基层工会工作转起来、活起来的强心剂。全区工会联合会根据组织形态分类、劳动风险等级、工作责任分层管理“三分法”进行五级工会联合会划分后,龙华区总工会结合实际;以同促同,合并工作同类项,寻求各方的利益共同点,定制重点事项改革清单,凝聚社区、楼宇工会联合会改革合力;以时促办,利用好全市推进工会联合会改革的契机,推动每个街道选出2—3家亮点突出的工会联合会作为重点改革单位,开展全区工会联合会交流互鉴、考核评估现场述职,激发社区、楼宇工会联合会干事创业的热情;以新促新,利用“龙华工会”公众号、视频号,云·工人文化宫等新媒体,开发“工会杯”主题城市系列活动等新工作内容,搭建区总工会直达、联系基层的新载体,建立区总工会在工会联合会工作的新触点;以策促效,根据龙华区中小微企业多的实际情况,分类施策,通过工会联合会组建形式对不符合独立建会条件的企业进行组织

覆盖,2022年共计覆盖2812个单位,根据改革政策精神,进一步将组建事权、人力物力、工作经费下放至工会联合会层面,从根本上实现有效改革;以事促势,调动全区资源,将工会联合会综合改革作为“县级工会加强年”工作的首要任务,优先支持和推动辖区70余家工会联合会深度落实改革事项、推进改革工作,在改革清单事项范围内走出自己的改革路子,推动形成人人有招数、个个出亮点的改革势头;以度促优,梳理工会联合会等基层工会工作杂项、工作细项,优化业务范畴,构建工会标准体系,化零为整,提高县级以上工会工作的规范性、稳定性、准确性、适用性、统一性和权威性。

聚焦新就业形态劳动者工会工作改革,“七大体系”构建新就业形态工会工作生态。在蹲点组的指导下,龙华区总工会推行“三个三”工作法^①,打造美团建会入会“龙华样板”。蹲点之后,龙华区总工会进一步将美团建会入会经验推广到货车司机、快递员等其他新就业形态领域,扩大工作成效,服务先行,业务聚焦体制机制建设、组织建设、权益保障、阵地建设、智慧化、特色服务、基层治理等七大方面,工会工作的新就业形态元素增加、资源聚集,新就业形态的工会工作占比扩大、特点突出,新就业形态劳动者工会工作进一步走深走实、氛围愈加浓厚。尤其在组织建设和阵地建设方面,新就业形态工会工作异彩纷呈。践行“重点建、行业建、兜底建”,街道层面,相继成立物流、电商、家政服务、快递、网约配送等行业工会联合会,筹备成立网约车行业工会联合会,由街道总工会直属管辖。区级层面,推动成立深圳市龙华区新就业形态行业工会联合会,统筹指导上述6个行业工会联合会,形成全域覆盖、重点突出、互动顺畅的“1+6+N”新就业形态工会架构网络。阵地建设方面,面向货车司机、网约车司机、快递员、网约送餐员等四大新就业形态劳动者的工会服务阵地数量指数扩张,新建成3个工会大食堂、7个职工服务中心、24个暖蜂驿站、188个暖蜂窗口,进一步缓解新就业形态劳动者休息难、饮水难、吃饭难、交友难、精神文化活动缺乏等问题。

数字,让基层工会服务更普惠精准

立数字之态,破基层工会工作服务大局作用不

够突出的困境。全面契合、深度融入中心大局是工会工作实现高质量发展的保证。融入党政关于龙华区“数字龙华、都市核心”的大局定位,龙华区总工会为基层工会注入数字力量,在工会阵地服务上落脚,数字赋能实施阵地科技提升,实现“线上线下”同步建设、同步转换、同步更新、同步服务,为工会工作强起来奠定基础,推动逐步形成工会“大服务”格局。

数字化布局。龙华区总工会从平台性强、承载力强、包容度强、延展力强的阵地服务着手,以龙华区总工会职工服务中心为数字建设中心,创新搭建“一图尽览、一点即通”智慧大屏系统,打通1张智慧地图,数字群团管理平台、工会阵地管理系统、云·工人文化宫服务程序、暖蜂窗口点评系统等4个数字化平台,“1+4”智慧平台联通新建的1个区级职工服务中心和6个街道级职工服务中心,促进科技元素和工会元素融合,阵地服务数字化,打造区级职工服务“元宇宙”。

数字化服务。紧跟数字化大趋势,持续开发职工服务阵地“一地两线多场景”服务。一是万千数据换来一地聚能。以区职工服务中心为职工服务的主要平台枢纽,打造一套工会自有的数字化信息系统。区职工服务中心与6个街道级职工服务中心实现云上联通,24小时不间断的工会阵地建设、运营、服务、反馈数据实时交换和即时共享,打破工会阵地数据分享不够充分、利用不够便捷的壁垒。二是一个中心连接两线服务。结合区职工服务中心法律援助、困难帮扶、文体活动、综合服务等“4+N”工会阵地线下服务主题,打造数智工会、“龙华工会”公众号、中心智慧大屏、职工关爱小程序等场景的线上多元展示,打破阵地宣传形式单一、服务接口单向的格局。三是N个核心衍生多元场景。服务中心多个核心功能室搭建需求收集、信息互通、资源共享、数据互动、服务速达等多应用场景,让全区职工在指尖上游览龙华区内300多个工会阵地具体信息和工会工作资讯,快速、精准找到匹配需求的服务内容,打破阵地建设内容固化、不够便捷的局面。此外,通过数字化应用,将工会阵地建设积极纳入城市公共服务体系,以数字技术深度提高工会服务温度。

从三问审视过去、回归本质、思索未来,龙华区总推动县级工会建设得更充满活力、更坚强有力。🌀

^①指:着力领导、人力、执行三个层面,突出组织领导、人员配备、执行落实“三个有力”;切入美团、站点、骑手三方对象,找准美团企业、站点、骑手“三个突破”;在骑手服务上持续发力,坚持关心关爱、阵地服务、典型引领“三个到位”。

新时代劳模工匠进校园的实践探索与创新发展的

实践探索与创新发展的

□ 朱志惠 杨涛

劳模工匠进校园是大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神(下文简称为“三种精神”)的重要途径。如何使劳模工匠进校园有效融入学校人才培养切实发挥引领作用,是新时代大力弘扬三种精神的重要课题。围绕这一重要课题,本文首先分析总结主流媒体报道中的劳模工匠进校园实践的媒介形象特征,然后分析总结劳模工匠进校园实践的机制建设,最后提出劳模工匠进校园创新发展的对策建议。

新时代劳模工匠进校园的媒介形象特征

基于对中工网2016—2023年“劳模工匠进校园”相关报道的分析,本文尝试从主流媒体报道的媒介形象角度捕捉和勾勒劳模工匠进校园的生动实践景象,进而发现其中隐含的新时代劳模工匠进校园基本特征。

(一)劳模工匠进校园紧跟党和国家方针政策发展

经统计,截至2023年5月中下旬,中工网共有劳模工匠进校园相关报道259篇(图1呈现了八年间相关报道的整体变化情况,见下页),每篇报道的背后都是党和国家方针政策对劳模工匠进校园实践的深刻影响。2015年,全国总工会和教育部正式发布《关于开展“劳模进校园”活动的通知》,从2016年起有关劳模工匠进校园的报道呈现上升趋势。2020年,由于新冠疫情流行,劳模工匠进校园实践受到影响,相关报道相应减少。2021年,劳模工匠进校园报道数量达到历史最高,实践活动多与疫情防控有关,这充分表明,在新冠疫情防控关键时刻,劳模工匠积极响应党和国家号召,担当作为,留下了诸多可歌可颂的抗疫故事。

(二)劳模工匠进校园报道注重探索内涵机制建设

中工网关于劳模工匠进校园的报道大致可分为三种类型:一是经验介绍,主要是从大力弘扬三种精神的视角对“劳模工匠进校园”进行经验或理论层面的探讨;二是事件介绍,主要是对劳模工匠进校园的组织实施情况进行说明,包括介绍活动人员、组织机制、活动形式、活动成效以及展望等;三是会议报道,主要是宣传介绍党和政府以及工会组织有关会议、文件精神,内容涉及介绍“劳模工匠进校园”相关工作思路、工作方法和新发展动态。

无论是总体报道类型数量(如图2所示,见下页)还是历年报道类型数量(如图3所示,见下页),中工网关于经验介绍类报道的占比均为最高。这说明,主流媒体关于劳模工匠进校园的报道已经不再局限于“新闻六要素”式的一般描述,而是进入了追求品质的更高报道层次,注重挖掘劳模工匠进校园的内涵价值和促进弘扬三种精神的体制保障、运行机制建设等。

尤其值得注意的是,从历年报道类型来看,2016年以来关于经验介绍的报道数量明显高于其他两类,在2021年达到峰值,这在反映主流媒体始终注重提升劳模工匠进校园报道质量的同时,也从侧面反映了劳模工匠进校园实践始终呈递增发展态势。

(三)劳模工匠进校园以职业院校为主阵地

劳模工匠进校园作用发挥的主阵地是校园,通过重点分析事件介绍类报道后发现,学段院校不同,劳模工匠进校园的力度也不同。

如图4所示,在以学校为主体的47篇报道中,关于职业院校的报道有20篇占42%,关于中小学的报道有14篇占30%,关于高等学校的报道有13篇占28%。新时代职业院校肩负着培养技能型人才的重

大使命,这使得职业院校与三种精神的价值追求产生必然联系,因此职业院校成为劳模工匠进校园的主阵地,而高等院校和中小学的劳模工匠进校园发展空间较大。

(四)劳模工匠进校园实践进度存在地区差异

事件介绍类报道涉及22个省、自治区、直辖市,占全国行政区域的64.7%。如图5所示,报道量前五名分别是江苏、北京、浙江、广东、福建,一定程度上反映了这些地区的劳模工匠进校园实践在社会覆盖面、群众关注度、信息活跃度等方面具有优势,工作具有创新性和典型性。

劳模工匠进校园的机制建设

(一)健全完善管理考核机制

当前,从国家到地方逐步建立了三级管理制度体系,例如,教育部、全国总工会分别在2010年、2015年、2017年、2020年发布劳模工匠进校园的相关政策文件;各级地方政府、教育部门、工会组织,结合实际,制定实施相关管理制度。除此之外,个别省市还积极尝试探索建立劳模工匠进校园考核评价机制,确保工作有人抓、事情有人做、责任有人担。例如,四川省制定劳模宣讲团运行机制,对宣讲员的学

图1. 劳模工匠进校园报道数量变化

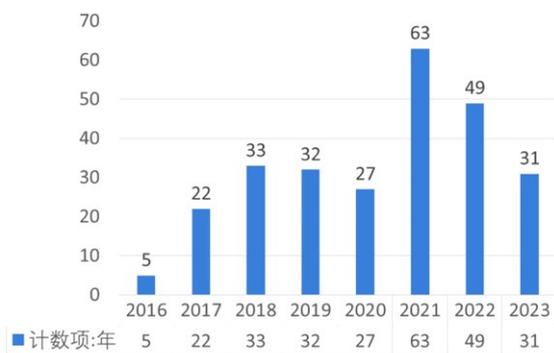


图2. 劳模工匠进校园的报道主题分布

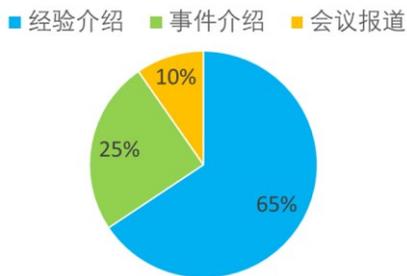


图4. 劳模工匠进校园报道的学段分布

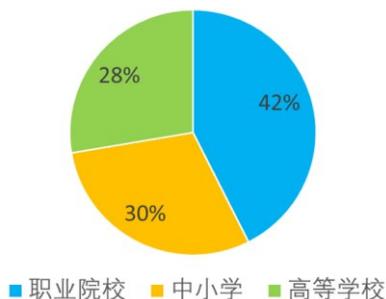


图3. 历年报道类型分布

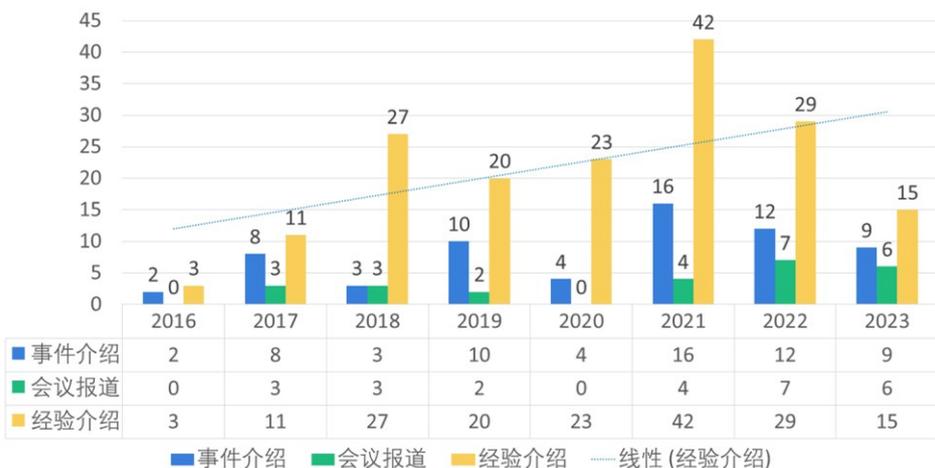
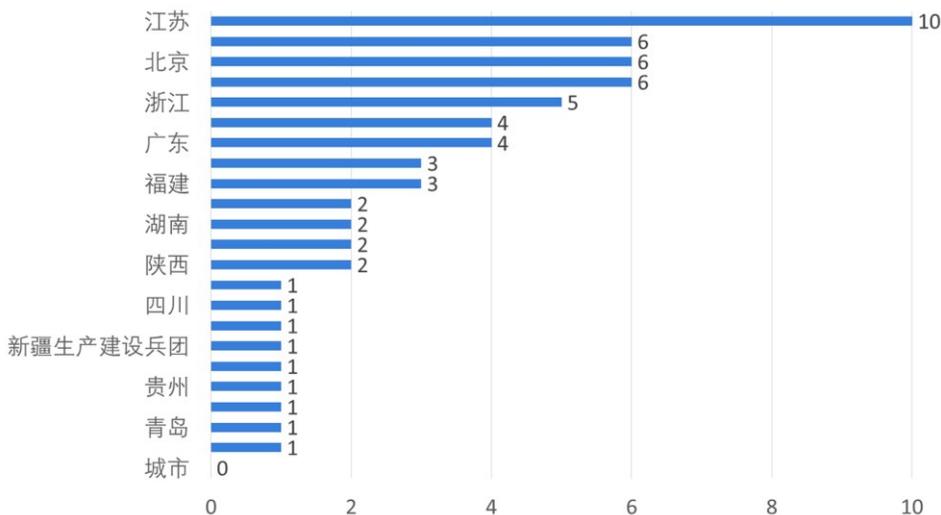


图5. 典型报道的区域分布



习内容、时间和考核提出明确要求,建立“一讲一评、一季一议、一年一考”的“三个一”学习培训制度等,实行“学、讲、评、考”两年聘期的动态管理机制;上海市通过评选“劳模精神进校园”活动优秀组织奖加强规范化和制度化建设。

(二)合力构建多层次联动宣讲团机制

从实践情况来看,劳模工匠宣讲团是新时代劳模工匠进校园的主要形式,各地教育部门、工会组织等不同主体合力建立了分层级、分领域、分内容的多层次联动劳模工匠宣讲团机制。例如,安徽省总工会组建了学习宣传贯彻党的二十大精神劳模工匠宣讲团;江苏省以“劳模工匠进校园 思政教师进企业”工作为依托,建立起省一市一县多层次劳模工匠宣讲团;大连市总工会则通过构建劳模工匠创新智库打造宣讲团队,实行“点单式”劳模工匠进校园方式,推出上百个培训课程。此外,还有地区高度重视挖掘校友、离岗退休群体中的劳模工匠资源,邀请他们积极参与学校的发展建设和人才培养。

(三)整合建立实体机构运作机制

实践初期,劳模工匠进校园的发展动力主要来自教育部门和工会组织的自上而下推动,近年来,以实体化机构及其运作机制建设为主要形式的劳模工匠进校园实践在全国多个地区主动展开。不少院校通过成立劳模学院、劳模教育学院、工匠学院等机构确定承担劳模工匠进校园职责的实体机构。例如,2021年上海市总工会与上海第二工业大学于合作共建全国首家省级劳模学院;2022年广东省总工会指导广东南华工商职业学院成立全国首家劳模教育学院。此外,还有地区创新设立专班或试点单位,制定试点工作清单并动态调整,梳理工作重点,细化工作举措,明确落实工作的主体责任和任务分工,有序推进劳模工匠进校园。

(四)探索建立全面融合协同机制

随着劳模工匠进校园工作的深入发展,部分院校结合自身办学特色、教师专业、学生特点,以及劳模工匠的技能专长,积极探索建立与劳模工匠的全面融合协同机制。一是开展院校师生与劳模工匠结对实践活动。劳模工匠进校园的实践主体从由教育部门与工会组织主导的劳模讲师团演变为由大中小学、职业院校、高等学校主导的校外导师。例如,上海、广东等高校积极开展“百名劳模进校园与师生结对教育活动”“百名劳模工匠服务千家企业和校园活

动”等。二是院校与劳模工匠的合作领域和方式不断拓展。两者的合作从单一的讲座交流延伸至师资建设、课程建设和人才建设等院校发展的各个方面,合作开展课题研究、现场体验、蹲点实践、网络学习、社会实践、创新创业等已经成为新时代劳模工匠与院校融合协同发展的常见形式。

新时代劳模工匠进校园的创新发展

近年来,新时代劳模工匠进校园取得了实质性发展,特色特征逐渐形成,机制不断健全完善,但仍存在着一些亟待解决的现实问题,比如,中小学和高等学校的劳模工匠进校园工作力度相对较弱、劳模工匠进校园实践地区发展不均衡等。为进一步推动新时代劳模工匠进校园创新发展,本文提出以下四点建议。

(一)坚持三种精神引领,实行分类指导分级推进

深化新时代劳模工匠进校园体制机制改革,优化顶层设计,以三种精神引领统筹整体实践规划。一是构建长效发展机制,紧密围绕三种精神进校园制定相关战略目标和实施规划,营造与三种精神相契合、与校园文化相支撑的育人氛围。二是将劳模工匠进校园作为一项系统工程,立足不同类型、不同学段教育的特点,整体谋划、分类指导、分级推进,最终实现劳模工匠进校园各学段有效全覆盖。三是建立培育与弘扬三种精神的科学机制,实现不同学段之间、校内与校外之间的互联互通。

(二)开展调查研究,完善工作机制建设

积极响应中央提出的大兴调查研究之风倡议,在全国范围内开展劳模工匠进校园专题调研,加强对优秀典型案例的经验总结与推广应用,同时查找影响劳模工匠进校园的障碍因素、短板和弱项。以调查研究为基础,健全完善劳模工匠进校园工作机制。一是建立定期交流研讨机制,组织专家、学者、教师、学生与劳模工匠就某个议题进行深入讨论,并将研讨成果运用到实践中,形成理论指导实践、实践完善理论的良性循环。二是加强宣传机制建设,充分利用纸媒、电媒、网媒、视媒等多元媒介平台打造“媒体矩阵”主阵地,同时加强对各地区典型案例的宣传报道,突出故事性和个性化,提高宣传到达率和社会知晓度。

(下转第8页)

工运精神在新时代的守正创新路径初探

——以广州白云山陈李济药厂有限公司为例

□ 陈进伟 陈佳敏

党的十八大以来,习近平总书记高度重视工人阶级和工会工作,围绕工人阶级和工会工作多次发表重要讲话、作出重要指示,深刻阐明了工人阶级和工会工作的地位作用、目标任务、实践要求。习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分,是开创新时代党的工运事业和工会工作新局面的行动指南。

广州白云山陈李济药厂有限公司(以下简称“陈李济”)创立于公元1600年,以中药制造业立业,经过四百余年的蓬勃发展,工业基础深厚,工运资源丰富,工人队伍稳定。多年来,陈李济高度重视工运资源的挖掘和保护工作,通过把握深厚的历史底蕴和红色资源,弘扬中华优秀传统文化和红色工运精神,打造一支“济世为本,守正创新,昂扬向上”的工人队伍,为经济持续稳定发展夯实人才基础。

工运精神是国企发展壮大的重要根基

习近平总书记多次强调要把红色资源利用好、把红色传统发扬好、把红色基因传承好。工运精神作为红色基因之一,是在中国工人阶级长期斗争中凝聚而成的,体现工人阶级的革命性、斗争性、集体主义和社会责任感。传承、弘扬工运精神是国有企业重要政治任务和独特政治优势,是组建企业人才队伍、促进国有企业做大做强的精神支柱和力量源泉,也是贯彻落实中央决策部署的具体实践。

陈李济凝聚着丰厚的红色资源和中药制造历



杨殷 / 资料图片

史。大革命时期,我党早期重要领导人之一杨殷就以制药工人的身份,在陈李济药厂开展工人运动和地下情报工作,陈李济药厂成为党的革命根据点、指挥所和情报站。1924年秋,在杨殷的指导下,陈李济建立广药集团首个基层党组织和首个红色工会。广州起义前夕,杨殷组织共产党员在陈李济杂货铺二楼召开广州工农兵代表大会,会议通过了苏维埃执行委员会名单。

百年前,杨殷为陈李济厂史注入波澜壮阔的工运史,陈李济的工运文化随着杨殷的革命事业,徐徐翻开新篇章。

百年来,根植于陈李济文化的杨殷工运精神,为陈李济的发展注入蓬勃的生机。在工运精神的激励下,陈李济工人昂扬向上,争创新功,创制壮腰健肾丸等众多药品,企业不断壮大。而工运精神更是成为陈李济深厚历史文化的灵魂,引领发展的强大力量,如今,四百年余的陈李济被吉尼斯世界纪录认定为“全球最长寿药厂”,获国家首批“中华老字号”、国家级非物质文化遗产、“中国驰名商标”评定,获“广东省五一劳动奖状”“广州市先进党组织”等荣誉,陈李济中药文化园目前是全国中医药文化宣传教育基地、广州市党员教育基地、广州市爱国主义教育基地。红色工运精神打造了国企发展壮大的根基。

工运精神要在新时代的背景下守正创新

新时代推动着中国工运事业的创新发展,也赋予工运精神更丰富的内涵和时代价值,工运精神也

应在新时代的背景下守正创新,不断开创党的工运事业新篇章。

(一)挖掘工运资源,赓续红色基因。赓续红色基因,“守正”是前提、是根本,“创新”是要求、是灵魂。作为工运资源的传承者,传承的前提是知其然,也知其所以然,要向纵向深挖掘企业的工运故事、工运血脉。所谓“纵”,即从纵向多渠道、多角度,寻找企业的工运资源。在陈李济工运故事的发掘中,我们从杨殷烈士的革命事迹中挖掘出陈李济“爱国奉献、爱岗敬业”的红色血脉和工运历史,从制造业发展的历史中挖掘陈李济的工业史、发展史,从多个维度探索,使陈李济的红色故事全方位立体化呈现。所谓“深”,即溯本求源,秉承格物致知精神,将工运故事挖透讲好。为挖掘杨殷工运精神,十几年间,陈李济党建文化队伍走访了杨殷故居、孙中山故居纪念馆、杨匏安旧居陈列馆等先烈故居、展览馆,反复翻阅研究与杨殷相关的《杨殷传》《铁流——广东兵器制造厂工运和党建历程》《趋光者》等书籍,拜访、接待杨殷烈士后人、陈李济老员工等相关人员,反复梳理查证杨殷与陈李济的故事,完善故事链,赓续工运血脉。

(二)建立红色展馆,开辟宣传阵地。为立体化多角度宣传杨殷红色精神,赓续红色基因,2021年,陈李济以“用生命捍卫信仰”为主题,在厂区内建设国内首家杨殷专题展览馆——杨殷事迹陈列馆,面向社会各界宣讲杨殷红色故事,在建党百年之时被广州市委组织部命名为“广州市党员教育基地”。两年来,杨殷事迹陈列馆接待来自党政机关、企事业单位、社会团体的调研参观团体不计其数。同时,陈李济积极打造线上宣传阵地,通过“白云山陈李济”“陈李济中药文化园”等微信公众号平台,“广州白云山陈李济药厂有限公司”官网、陈李济抖音号等自媒体平台,开展多渠道红色文化宣传,并整理印发《济之道》《革命先驱杨殷》《南中国有这样一家中药老字号》《红色基因锻造陈李济基层党建先锋堡垒》等资料,将杨殷工运精神的传承和宣教工作做深做实。

(三)探索工运内涵,引领建功立业。工运精神包括坚定的革命意志、团结协作的精神、敢于斗争的勇气、顽强拼搏的毅力等等。在革命时期,工运精神体现为反封建反侵略的革命精神,而在新时代,工运精神应该转化为爱国奉献、爱岗敬业的精

神。陈李济于企业内建立杨殷红色突击队、设立杨殷先锋岗和杨殷职能部门党支部,建设“石洪超劳模和工匠人才创新工作室”,通过设立先锋组织,引领广大干部职工围绕中心,服务大局,凝心铸魂建功新时代,发挥模范引领作用,以工运精神引领企业蓬勃发展。

红色工运资源应成为 推动企业高质量发展的动力

(一)党建引领,形成向心力。陈李济以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,切实履行带领职工听党话、跟党走的政治责任,通过梳理归纳,总结出以“济世、守正、创新、奉献、责任”为核心企业文化。其中,杨殷的工运精神作为陈李济的百年红色文化的内涵之一,伴随陈李济的发展、浮沉,早已成为陈李济文化中的重要一环,也成为企业价值观中不可或缺的一部分,形成企业职工的向心力和凝聚力的重要源头。多年来,陈李济全体职工“拧成一股绳”,忙生产拼经济,集中力量促发展,经济效益和社会效益显著提升。

(二)红色引航,增强驱动力。红色基因是引领企业发展的重要力量,在杨殷红色精神和“济世丹心”党建品牌的引领下,陈李济作为中药老字号不断焕发新活力。明清时期,为解决南方地区气候潮湿,中成药易受潮虫蛀和霉变难题,陈李济经过多次试验首创蜡壳药丸包装工艺,将丸药裹于蜡壳中,从而保存药效,大大延长药品保质期,因此得以将药品销往边远省区,“广药”于是驰誉。2015年,陈李济从产品设计、生产技术、经营理念、销售方式等多方面进行创新,研发经营陈皮系列衍生产品、柑普茶等健康产品,服务民众的健康养生需求。2022年,陈李济成功打造多个亿元品种。

(三)爱国奉献,提高奉献力。红色是陈李济的底色,红色基因引领着广大职工干部爱国奉献、爱岗敬业、勇担重任。2022年下半年,广州新冠疫情骤然严峻,陈李济坚持保产保供和支援抗疫两手抓,号召生产一线职工坚守岗位,组织党团员支援抗疫,并向抗疫一线捐赠医疗物资,让“杨殷红色突击队”队旗在生产经营和疫情防控一线高高飘扬。📍

作者单位:广州白云山陈李济药厂有限公司

要求员工保守商业秘密，要不要支付保密费？

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

网友刘先生反映，他于2023年6月入职一家安卓App运营公司，担任产品经理。由于产品经理需要对用人单位的产品进行深入的了解，会知道用人单位很多商业秘密，因此他入职该公司时就与公司签订了协议，约定刘先生要对公司的商业秘密进行保密。

但是，在入职公司两个月后，刘先生在每个月的工资条中并未发现保密费。他于是找到公司的人力资源部门，询问保密费的情况。人力资源部门回复他，保密是员工应当承担的义务，而且公司和刘先生签订的保密协议中也并未约定保密费，所以用人单位不应当支付保密费。

刘先生感到不解，便向工会律师咨询：用人单位要求员工保守商业秘密是否需要支付保密费用？

【回复意见】

根据《反不正当竞争法》的规定，商业秘密是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。商业秘密属于用人单位的无形资产，对于用人单位的生存、发展均具有关键性作用。

根据有关法律的规定，任何人都不得侵犯企业的商业秘密，其中包括不得违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。从立法本意来看，保守商业秘密是每个公民的法定义务，而员工比一般人更有条件接触或掌握用人单位的商业秘

密，更应当严格遵守，该项保密义务应当是无条件的。

目前，用人单位要求员工保守商业秘密，是否应当向员工支付保密费，国家层面的法律并无强制规定。地方立法层面，根据《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》(2019年修订)第十七条的规定：“企业员工或者业务相关人应当保守其所知悉的企业技术秘密。企业有权要求员工或者业务相关人保守企业技术秘密。企业可以通过签订保密协议、公布保密制度、发放保密费等方式向员工提出保密要求。员工和业务相关人向企业作出保密承诺且企业接受的，视为保密协议成立。”可见，深圳的规定是将支付保密费作为采取保密措施的一种手段，如果用人单位与员工签订了保密协议并支付了保密费，司法实践中在判断用人单位有无采取保密措施方面，可能会将此作为考量因素之一，甚至不排除据此认定用人单位已经采取了相关的保密措施。

结合上述规定，我们倾向认为，用人单位要求员工保守商业秘密是否专门支付保密费，可由双方约定。

【案例拓展】

问题：若双方没有约定支付保密费用的事宜，用人单位是否支付保密费用？

回复：根据以上分析，用人单位要求员工保守商业秘密是否专门支付保密费，可由双方进行约定。因此，如果双方并未进行约定，是否支付保密费就变得有争议。我们倾向认为，如果没有约定，用人单位一般无需专门支付保密费。👉

乐不思暑

1 8月27日，“践行二十大 精诚绽风采”中建四局第二届“精诚杯”职工游泳比赛暨2023年水上趣味运动会在佛山举行，共有18支代表队参赛。图为水上趣味团体项目“排山倒海”。

2 7月1日至8月7日，广州市总工会联合爱心企业在花都区职工服务中心爱心驿站开展“致敬高温下的您”——为户外劳动者送雪糕活动。

3 8月27日，佛山“西甲”迎来第11个比赛日，A组珏骏建材、德芙莱纱业、广东凤铝以及碧桂园集团四支球队迎来最后一战，争夺2个小组赛出线名额。图为广东凤铝企业职工啦啦队到场为比赛呐喊助威。



1



2



3



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。