

廣東工運

2023.12

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

广东推动产业工人共同富裕
典型案例、存在问题与对策建议
(节选)

调研 P12

广东制造业当家背景下
职工就业状况调研报告





134名劳模工匠顺利毕业

2023年12月19日上午,广东省产业工人素质提升班2023级开学典礼暨劳模工匠本科班2022届、2023届毕业生典礼在广东南华工商职业学院举行,2022届、2023届广东省劳模工匠本科班134名学员顺利毕业,2023级100名广东省产业工人素质提升班新生入学。省人大常委会党



匠毕业 100名产业工人入学

组成员、省总工会主席吕业升出席活动并讲话，省总工会党组书记、常务副主席陈伟东宣读毕业生名单，省总工会党组成员、经审会主任冯建华主持，省教育厅二级巡视员朱俊文致辞。

2023年，省总工会提出广东省产业工人素质提升计划，其重点举措之一，是在与省教育厅

联合开展劳模工匠本科班的基础上，增设新业态劳动者本科班和社会化工会工作者本科班，首届产业工人素质提升班100名新学员中，既有来自各行各业的劳模工匠先进职工，也有现代生活中不可或缺的新业态劳动者货车司机、外卖小哥，还有来自基层的社会化工会工作者。/ 林景余 摄

12月大事

11月27日-12月1日,中国电信第五届“通服工匠”杯数据中心一体化交付技能竞赛在江门市举办。省总工会党组成员、经审会主任冯建华出席活动。

12月3日,由省总工会、省文化和旅游厅、南方报业传媒集团主办,省职工发展基金会及旺盈集团承办的“中国梦·劳动美”广东工人艺术团送文艺进企业慰问演出活动,在东莞市石排镇旺盈集团举行。省总工会党组成员、副主席杜玲出席活动。

12月5日,广东工会助力“百千万工程”职工乡村休养活动启动仪式在清远英德市浚阳坊文旅小镇举办。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席活动并宣布启动。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东讲话并作动员部署。→

12月5日,在“广东工会助力‘百千万工程’职工乡村休养活动启动仪式”结束之后,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东先后到广东鸿雁茶业有限公司、清远英德市工人文化宫开展调研。

12月5日,清远英德市首个“心灵茶舍”在英德市连江口镇浚阳坊旅游小镇正式揭牌启用,省总工会党组成员、副主席杜玲出席揭牌仪式。

12月6日至7日,由广东省总工会、香港工会联合会、澳门工会联合总会共同主办的2023年粤港澳职工羽毛球邀请赛在广州体育馆举行。来自香港、澳门、广州、深圳、珠海等粤港澳三地城市,以及省产业工会、省直工会的16支队伍共200多名选手参赛。广东省总工会党组成员、副主席杜玲,香港工会联合会副理事长丘耀诚,澳门工会联合总会副理事长梁孙旭,广东省港澳办二级巡视员陈耀光等出席颁奖活动。

12月6日,省总工会在唯品会总部大厦举办“品质文化韵味 悦享品质生活”广东工会百场职工品质生活展示——走进唯品会专场活动。省总工会党组成员、副主席杜玲出席活动并讲话。



12月7日,“多元共治 高效解纷”广东省2023年劳动争议多元化解业务技能竞赛决赛在广州举行。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省高级人民法院党组成员、副院长万国营,省总工会一级巡视员张振飏,省人力资源和社会保障厅党组成员、副厅长左孟新出席决赛现场并颁奖。

12月13日,省总工会在汕尾市海洋工程基地组织“全国引领性劳动和技能竞赛”广东省海上风电项目竞赛现场推进活动。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东出席活动,并为参赛单位党员突击队、工人先锋号、青年突击队代表授旗。省总工会一级巡视员张振飏参加活动。

12月18日,省总工会“工会二次医保”赠送仪式在深圳市宝安区举行,为顺丰集团顺路物流工会1.5万名新就业形态劳动者赠送“工会二次医保”,总金额为

12月之声



112.5万元。省总工会党组成员、副主席杜玲，深圳市人大常委会副主任、市总工会主席彭海斌出席活动。

12月18日，甘肃临夏州积石山县发生6.2级地震。甘肃、青海两地灾情牵动人心，救援刻不容缓。广东省总工会第一时间贯彻落实习近平总书记重要指示精神，紧急捐赠总计350万元救灾资金支持甘肃、青海两省工会，以便及时用于慰问当地伤亡职工群众、受灾职工群众和救灾人员，支援当地工会尽快帮助灾区职工群众渡过生产生活难关。

12月18日-28日，由省总工会、省教育厅主办，省教育研究院、省教科文卫工会承办的第四届广东省中小学青年教师教学能力大赛总决赛暨颁奖大会分别在广东实验中学白云校区和广东省育才幼儿院一院举行。省总工会党组成员、副主席杜玲，省教育厅党组成员、副厅长李璧亮等出席活动并为获奖选手颁奖。

“ 调解劳资纠纷，要依法，更要用心。心里头要想着职工群众，才能把工作做好、做到位。

——佛山市三水区白坭镇公共服务办公室劳动仲裁员、镇总工会兼职副主席李英全

“ 一个个快件包裹是一份份托付，只有将快件安全地送达，才不会辜负老百姓对我们的信任。

——韶关市“最美快递员”、中国邮政集团有限公司韶关市城区分公司揽收员黄健信

“ 数据就像是一滴滴的水，而我们则是通过数据分析，将其变成一杯可乐。

——广东省五一劳动奖章获得者、天融信科技集团佛山天融信网络安全技术有限公司大数据事业部负责人代颖维

“ 工人文化宫是学校，也是乐园，更是一个新世界。

——东莞职工龙康民

“ 调解需要说好“四种话”，包括定心话、风趣话、圆场话和希望话。

——江门新会大泽镇社会化工会工作者黄欣怡

摘编自《南方工报》



目录

CONTENTS

《广东工运》

2023年第12期
总第401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

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12月30日

01 关注·在推动共同富裕中发挥工会力量

- 01 广东推动产业工人共同富裕典型案例、存在问题与对策建议(节选)
- 06 推进实现共同富裕 高校工会担当作为——以中山大学为例(节选)
- 10 工会在推进“共同富裕”中提升职工生活品质与幸福感、获得感研究(节选)

12 调研

- 12 广东制造业当家背景下职工就业状况调研报告

17 实践

- 17 做实市域社会治理的潮州工会实践
- 18 推动基层工会组织建设的云浮“五字诀”
- 20 浅析打造工会服务阵地的“三心”路径——以汕尾市总工会为例
- 22 以“广物力量”推进产业工人队伍建设改革
- 25 网约货车行业民主协商的“快狗模式”
- 26 浅谈深化企业民主管理中的重点、难点——以广东农垦织箕农场为例

28 镜头

在推动共同富裕 中发挥工会力量

党的二十大报告对扎实推进共同富裕、增进民生福祉、提高人民生活品质作出重要部署。习近平总书记在2023年同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时也强调,“工人阶级和广大劳动群众是社会财富的主要创造者,推动全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展,首先要体现在亿万劳动者身上”。共同富裕是中国特色社会主义的根本原则,也是中国式现代化的重要特征。提升职工生活品质,是实现共同富裕的重要标志,是工会工作的重要内容。那么,共同富裕的根基应该如何夯实?提高职工生活品质,工会可以有哪些作为?请看本期“关注”。

广东推动产业工人共同富裕 典型案例、存在问题与对策建议(节选)

□ 张文 李传海 马欣

本研究在习近平总书记关于共同富裕的理论和党中央、国务院以及相关部委已出台的新时期产业工人队伍建设改革相关规定的指导下,通过走访参观、问卷调查、召开座谈会、个别访谈、实地调研等方式对广东省典型的、有代表性的企业和基层工会在推动广东产业工人共同富裕的探索实践与经验总结,挖掘问题、寻找痛点,归纳出广东推动产业工人共同富裕典型案例的亮点,并力所能及地为下一步更好地促进产业工人队伍建设改革和推动产业工人共同富裕提出建设性的意见。

广东推动产业工人共同富裕典型案例 主要做法与成效

课题组根据广东省的情况,从广东省产业工人队伍建设改革第一批、第二批试点单位中选取国有企业广州港集团公司、非公企业约克(广州)空调冷冻设备有限公司、创新型科技企业 TCL 华星光电技术有限公司和全国毛织之乡东莞大朗镇作为调查对象,形成了广东推动产业工人共同富裕的典型案例并提炼出其亮点特色。

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,在广东省总工会的“学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述征文”活动中获三等奖。



2023年11月,广州港集团举行第十届集体婚礼。2021年该集团被全总确定为提升职工生活品质行动首批试点单位。/朱俊坤 摄

(一)创新“六态”目标体系,打造共富“幸福港湾”

广州港集团公司在册员工约1.2万人,其中在岗管理人员(含技术管理人员)约占55%,工人约占45%。本科及以上学历职工约4500人,高级工及以上技术工人约2000人。近年来打造“幸福港湾”,提出了“广州港——引领行业发展的幸福港湾”的愿景,并转化为职工共同富裕的“六态”目标。形成创新思想锻造、职业成长、幸福企业三个建设体系,实现职工队伍的“饱满态、奋进态、健康态、成长态、和谐态、温暖态”。结合职工共同富裕的方针,设计了由多方协同的组织推动、标准引领的行动指引机制,数据监测评估反馈构成的闭环驱动机制,以及由幸福手册、品牌培育、能力培育构成的孵化机制,来推动体系能植入单位、嵌入班组、连接职工并实现职工共同富裕的“六态”目标,集团产业工人的政治、经济地位稳步提升,其中一线技能人才近五年年均工资增长幅度略高于企业所在市社平工资增幅。

(二)完善技能人才评价制度,劳动奋斗成就共同富裕

约克(广州)空调冷冻设备有限公司着力打造独具特色的高绩效团队,为技能人才的学习和发展搭

建平台,激励技能人才提升学历、提升职业技能,变革传统组织模式,开展技能人才双重认证培养方式,推行高绩效团队运作模式,完善技能人才评价制度,健全激励机制,提升技能人才的薪酬福利水平,通过不断提升和完善技能人才评价制度来实现共同富裕的目标。目前公司有员工750名,100%的技能人才拥有3项以上的多技能;88%的技能人才拥有4项多技能,已形成一大批柔性灵活的技能人才队伍来应对工厂订单的波动;477人获得国家职业资格。职工通过提升技能,每年升级员工工资加1-8个点,平均6个点;全员每年都会加薪,加薪比例根据技能水平有所区别,职工通过劳动奋斗成就共同富裕。

(三)“共同富裕观+技能培训+服务配套”三措并举

TCL华星光电技术有限公司在深圳地区有9130名员工,其中半数为进城务工的“新市民”。公司主抓思想引领,让新市民“留得住”。加强党建引领,促进职工精神生活共同富裕,倡导勤劳致富,引导职工树立正确的共同富裕观。搭建素质提升平台,让新市民“学得精”。成立专业化企业人才培养平台“华星学院”,以“加速领先人才培养”为导向,针对管理干部、一线员工及专业技术人员分别搭体系、建机制,丰富

目前,产业工人收入虽逐年上升,但仍处于低位,明显低于新就业形态劳动者平均水平,企业在待遇提升和福利保障方面有待加强。

学习资源,满足员工自我提升要求。完善配套福利待遇,让新市民“稳得住”。公司建设自有职工宿舍星悦居、星汇居、星泽居三大宿舍区,提供宿舍3025间;积极争取政府公租房资源;搭建覆盖全深圳的通勤班车和摆渡车服务线路60条;配套建设工会职工之家、健身房、羽毛球场、足球场、图书馆、电影院等文体设施,场地面积达15000多平方米,每月定期开展形式多样的职工文体活动,丰富员工业余文化生活,同时按每人每年600元标准保障职工活动经费,提高员工生活品质,推进产业工人共同富裕。

(四)创集群式产业发展新格局,富民强镇藏富于民

东莞大朗发挥产业集群作用,推动大朗镇毛织纱线行业签订行业性集体合同,推动形成集群式发展、抱团式创新格局,提升行业产品竞争力。大朗毛织产业从1979年引进第一家“三来一补”企业后,经历40多年打磨成功创建了“共建世界级毛织产业集群先行区”“国家外贸转型升级示范基地(服装)”等18张毛织类国家级名片;2021年成功申报东莞市纺织服装产业集群核心区;毛织全产业链年交易额超600亿元,其中毛织服装交易超200亿元,纺织纱线交易超300亿元。累计集聚了22835家毛织企业,其中规上纺织工业企业近200家,占大朗镇规上工业比重近三成,2022年毛织规上工业产值64.5亿元。目前,大朗毛织产业是国内最具规模、产业链最完善的产业集聚区,截至2023年6月,毛织总户数约24664家,其中公司数约7411家,拥有10万台数控织机、20万从业人员,实现服装、纱线、机械等全产业链年市场交易额达600亿元,实现富民强镇藏富于民的产业工人共同富裕特色。

广东推动产业工人共同富裕存在的问题

广东推动产业工人共同富裕的实践取得了很多成就,以上仅列举了四种类型产业工人共同富裕的典型案列。在调研中,我们也发现了在推动产业工

人共同富裕工作中存在一些堵点难点,认识和分析这些问题至关重要。

(一)对产业工人队伍建设改革工作不重视或认识不到位,需提高认识促进产业工人队伍建设,推动共同富裕

在调研中了解到仍有部分企业和基层工会对产业工人队伍建设改革的重要性认识不到位,不知道如何开展产业工人队伍建设改革和推动产业工人共同富裕工作。仍有很大占比的企业没有开展产业工人队伍建设改革工作,企业主体作用发挥不够,对推动改革的内生动力不足。认为经济高质量发展不够,企业难以推动产业工人共同富裕。希望能到试点企业进行走访调研或参加培训,透彻掌握产业工人队伍建设改革试点工作的开展情况,借鉴更多可推广可复制的先进经验,树立模范典型引路。

(二)产业工人素质技能和经济福利有待提高,促进共建共享社会经济发展成果

产业工人对学历提升、技能培训需求很大。当前产业工人反映的问题不单单是衣食住行,更多的是希望通过技能素质培训学习来提升创新能力,需要不断加强学习型组织建设,加快推进职工队伍素质提升工程,希望通过技能素质提升来提高经济福利待遇。目前,产业工人收入虽逐年上升,但仍处于低位,明显低于新就业形态劳动者平均水平,企业在待遇提升和福利保障方面有待加强。分配机制和激励机制不合理。产业工人职业上升空间有限,职业发展通道有待畅通。收入偏低影响产业工人发展壮大。

(三)需加强宣传劳动光荣的力度和提升产业工人社会地位,秉持引领价值,筑牢产业工人共同富裕团结奋斗思想之基

目前年轻人宁愿低工资舒服坐办公室,也不愿到生产一线当产业工人,认为一线产业工人工作又累又脏又工资低,精神生活贫乏,业余生活枯燥,工作环境有待改善。社会对职业院校、技工院校学生有一定程度的偏见。全社会对实体经济、制造业以及产业工人的关注还不够多,尚没有完全树立终身学习的观念和形成劳动光荣、崇尚劳模的社会风气。高技能人才缺乏,企业招收适合本身技能需要的产业工人非常困难。

(四)基层工会需要增强活力和创新工作方式,适应推动产业工人共同富裕工作需求

企业年轻职工所占的比例在不断提升,年轻职工具有多元化的思想与诉求,对企业工会工作提出

“三次分配中,第一次分配十分重要,要向一线劳动者、技能人才群体倾斜,体现劳动的伟大与劳动者的尊严,把全心全意依靠工人阶级落到实处。”

了较高的要求。不规范的用工制度使新生代农民工合法权益得不到有效保障,职工诉求渠道不畅通。外地员工子女在本地读书难,职工因病、因伤致贫,需要加强工会职工帮扶解困工作。员工使命感和归属感不强,不能全身心投入到工作中去,企业人才流失严重,需要充分发挥工会桥梁纽带作用,做好群体稳定工作。从而不断促进产业工人队伍建设,减少了员工的流失率,确保了企业的正常运营。

(五)智慧工会应充分发挥管理、宣传、服务等效用,以数字化赋能为产业工人共同富裕铺路

智慧工会现在的普遍情况是宣传的多,服务的少,管理和服务还不到位。在日常工作学习生活中,职工使用智慧工会平台很少,基层企业工会、市级工会和省级工会的智慧工会是各搞各的,缺乏共融共享和互联互通。应更多考虑怎么便利服务职工,只要职工需要的服务,智慧工会都能解决,不用职工申请层层审批。要大力推进工会数字化建设,加快数字化赋能产业工人队伍建设改革,推动产业工人共同富裕。

对策建议

工人阶级是经济社会发展的主力军,工会作为党联系职工群众的桥梁纽带,要始终带领亿万职工群众齐参与、共奋斗,实现美好生活,提升职工群众的获得感、幸福感和安全感,为职工发声,推动产业工人共同富裕。以下从多层面提出若干建议,探索多元解决方案。

(一)加强思想引领,在全社会大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,铸造产业工人共同富裕的精神支柱

坚持精神上共同富裕。“劳模精神、劳动精神、工匠精神”是中华民族的宝贵精神财富,内含中华优秀传统文化的精髓,是我国人民在长期的劳动实践中培育形成的优良精神,是爱国主义、奋斗精神、创新精神的生动体现,是激励广大劳动者一往无前的强大精神力量,未来需要更多具备优秀精神品质的高素质劳动

者和高技能人才,促进我国产业迈向全球价值链中高端,为我国高质量发展注入源源不断的动力。

劳动创造共同富裕。2020年11月24日,习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话中提到,“劳动模范是民族的精英、人民的楷模,是共和国的功臣。”同时习近平总书记也指出“劳动是一切幸福的源泉。”进入新发展阶段,无论是推动高质量发展,还是促进全体人民共同富裕,归根到底要依靠辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。

加大宣传力度、思想引领。我们要坚持以人为本,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展;在全社会大力宣传劳动模范和先进工作者的典型事迹,讲好劳模故事、劳动故事、工匠故事,进一步提高产业工人地位;大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,倡导学校加强劳动教育,教育引导青少年树立以辛勤劳动为荣的劳动观;主流媒体将宣传“工人伟大、劳动光荣”作为重大的政治任务,进一步擦亮叫响“最美职工”“大国工匠”等品牌,加大宣传力度,使劳动光荣、知识崇高、人才技能宝贵、创造伟大成为时代风尚,倡导依靠劳动奋斗创新创造扎实推进共同富裕。

(二)创新工会工作方式,促进产业工人队伍建设改革立法,推动经济高质量发展,通过产业工人的劳动创造,把共同富裕的“蛋糕”做大,筑牢共同富裕的财富根基

通过经济高质量发展实现产业工人共同富裕。共同富裕的基本前提是“富裕”,经济增长是实现“富裕”的必由之路,必须始终坚持以经济建设为中心,抓好经济高质量发展,不断解放和促进生产力。工会应积极加强源头参与,为劳动者发声,建议国家层面尽快推动产业工人队伍建设改革立法,并提高立法层级和可执行性,解决当前产业工人队伍建设改革缺乏法制保障的问题,进一步深化推进产业工人队伍建设改革,推动经济高质量发展。

切实做好收入分配制度改革。三次分配中,第一次分配十分重要,要向一线劳动者、技能人才群体倾斜,体现劳动的伟大与劳动者的尊严,把全心全意依靠工人阶级落到实处。加强税收调节,优惠政策向从事实体经济和制造业的产业工人倾斜;利用税收调节、政策导向、利益倾斜等方式方法,推动国家、企业改变分配体制,建立共渡难关、以技能为导向、利益共享的分配方式,为稳步推动产业工人共同富裕发挥工会作用。

创新工会工作方式。在党建引领、维权服务、建

功立业、组织建设、企业文化、民主管理、文体活动等方面全面体现出各方利益相关者的要求,通过制度创新、理念创新、生产方式创新等系统创新,改进生产条件,淘汰落后产能,减少无效供给,使供给更有质量、更富效率、更为环保、更具竞争力和可持续性,夯实共同富裕的物质基础。加强工匠学院的建设,发挥工会大学校作用,凝聚各方合力,提升产业工人综合素质,打造更多高技能人才,提高企业生产水平,为推动企业高质量发展贡献工会力量。只有通过产业工人的共同奋斗把“蛋糕”做大做好,创造更多满足人民群众美好生活需要的社会财富,筑牢共同富裕的财富根基,才能推动和实现产业工人共同富裕。

(三)维护职工合法权益,不断提高最低工资标准,集体协商和民主管理普遍化、常态化、制度化、规范化,有效地促进产业工人队伍的共同富裕

加强更有效的集体协商。工会提供改善方案、降低成本、提升利益,企业与职工和工会互动,扩大劳动要素、技能要素、创新要素在初次分配中的作用,推动企业改变分配体制,让职工共享发展成果。完善相关国企工资总额精准控制机制,确保工资总额用于一线职工、低收入职工的比例;完善工资指导线制度,探索建立工会主导的企业薪酬调查和信息发布制度,不断提高最低工资标准;督促落实工资支付保障、收入差距调节、“同工同酬”制度,公平保障农民工、劳务派遣工、项目外包工合法权益。

工会强化职工参与的民主管理。有效推进以职代会为基本形式的民主管理;引导职工进一步树立主人翁意识,把个人目标和企业目标统一起来,强化职工与企业命运共同体意识。工会在权益维护上实事求是并策略地做工作,以更高的站位、务实的作风、真挚的感情,想方设法为职工服务,使改革发展成果更多更公平惠及产业工人,着力将产业工人发展为共同富裕“扩中”的主要群体,有效地促进产业工人队伍的共同富裕。

(四)强化“互联网+”工作方式,大力推动产业工人队伍建设改革和产业工人数字化管理和服务模式,为产业工人共同富裕铺好路搭好桥

工会大力推进数字化建设。通过智慧工会建设瞄准职工群众需求、服务主责主业,赋能基层创新发展。持续深化建会入会工作,将数据采集与建会入会工作相结合,加强工会管理和服务产业工人的能力与工作方式,运用互联网促进产业工人队伍建设改革,为推进产业工人共同富裕提供组织保障。依托数字

化平台,建立健全结构清晰、数据准确、动态管理的产业工人队伍基础数据库,开发建设产业工人人才库和人才码,推动产业工人队伍建设改革工作上网、数字上云、蝶变跃升。运用信息化手段研判分析,及时准确掌握产业工人思想状况、生产生活、技术技能。加强网上思想引领、技术交流、创新成果展示、文化建设等,举办多行业、多工种网上练兵活动。创新宣传引导方式,加强宣传引导,突出产业工人思想引领。打造网络学习平台,将促进产业工人终身学习纳入工会信息化建设,加强集师资队伍、教育内容、传播渠道、受众群体为一体的网络。推进工会工作数字化转型,促进各级工会智慧工会平台共融共享和互联互通。只有智慧工会的普及或者智慧工会的越来越方便,才能够为产业工人共同富裕铺好路搭好桥。

(五)职工树立终身学习观念,企业开展技能比赛,建立技能评估机制,拓宽职业发展通道,完善工资增长机制,激励产业工人以技能技术勤劳致富

打造大批高素质技能型人才。实现共同富裕需要打造大批高素质的技能型产业工人队伍,把义务教育、高等教育、职业教育和终身学习结合起来,提升产业工人的要素质量在初次分配中的作用,加大对一线特别是拥有专业知识、技能产业工人的倾斜力度,让产业工人不断提高自己能力,通过劳动奋斗追求幸福富裕生活,实现自我价值,推动产业高质量发展。

企业拓宽职工职业发展通道。企业要结合产教融合实训基地、校企合作、岗位练兵、名师带徒、劳模和工匠人才创新工作室、职业培训、网络学习平台、劳动和大小型技能竞赛等形式,推动产业工人开展技术创新、技术攻关、技艺传承、技能推广、创业实践等工作,为产业工人提供岗位建功、成长成才的梯台。支持产业工人提升学历,由企业支付学费,产业工人带薪参加技能培训和学历教育,实行阶梯式人才培养机制。建立技能提高、知识增长、创新创造与工资增长长效机制,通过建立健全培养、考核、使用、待遇相统一的激励机制,实现多劳者多得、技高者多得、产业工人有晋升和发展通道,为经济高质量发展赋能。激励产业工人以技能技术勤劳致富,以创新发展奋斗致富,物尽其用、人尽其才,让企业与产业工人共建共享改革发展成果,提高产业工人生活品质,达到共同富裕的美好愿景。🍷

推进实现共同富裕 高校工会担当作为

——以中山大学为例(节选)

□ 关键

高校教职工承担着教学、科研、社会服务等多项工作,是推进高质量发展、实现共同富裕的智力支撑和人才保障。随着中国特色社会主义进入新时代,经济不断发展,教育改革不断深化,教职工的生活需求有所提升,工作和生活中也面临着更高的要求 and 更多的问题。

研究方法与研究对象

为满足职工美好生活需求、提升职工生活品质为切入点,努力在实现共同富裕中发挥工会作用,中山大学三校区五校园的二级单位工会工作,以及教职工的工作、生活状况开展了广泛深入的调研,尝试摸清教师在教学与科研、生活上所面临的问题及压力,二级工会在组织建设、服务教职工等方面的经验做法及存在的突出问题,分析问题产生的原因,探讨针对性解决方案。

调研主题围绕学校中心工作展开,以系统助力教师生活品质有效提高为目标,问卷内容涉及受访者本人的基本情况、日常工作中和教学科研中是否感到压力以及如何缓解压力、近一年来是否有参加工会活动以及对活动的满意程度、期望工会今后开展的活动以及对工会工作的意见和建议等。于2021年11月26日至2021年12月29日面向全校在职教职工发放网络调查问卷,共收到2835份有效回答。

新时代教职工生活品质提高存在的问题

问卷调查的结果显示,存在一些影响广大青年教职工们工作和生活的实际困难,他们的需求面临暂时难以实现的困境,主要有以下三个方面:

(一)身心健康水平有待提升

教职工的压力主要集中在日常工作事务、教学、科研、职称评聘和身体健康状况等方面。近半年内感到压力的教职工的人数比例占全体调查对象的四分之三以上,更有6.63%的调查对象感到压力大到无法承受的程度,而完全没有压力的教职工只有2.57%。对于在教学和科研方面的具体压力,来自新课程备课和课程多、任务繁重的比例排在首位,但同时也有近四分之一(23.31%)的教师因教学工作量不够而感到压力,这说明教师间的工作量分配存在进一步合理优化的空间。评教结果和教学督导反馈也为部分教师带来压力。而在教学方面没有感到任何压力的受访者比例为29.42%。科研方面的压力主要来自发表高质量论文困难和申请课题困难、经费短缺;同时,感到科研任务繁重的受访者也超过半数;另有近四分之一受访者的压力来自没有团队支撑。在科研方面没有感到任何压力的受访者比例仅为3.72%。

生活上,教职工们所面临的压力依次来自住房、育儿、健康、养老和婚姻以及人际关系,生活方面完全没有压力的回答仅为8.99%。

上述几方面的压力导致教职工尤其是青年教师感到烦躁、情绪低落或焦虑,同时也使他们的职业认同感和爱岗敬业精神受到程度不同的影响。对于缓解压力的方式,一半以上(52.31%)的受访者是通过参加文体活动缓解压力,其次是约有四成的受访者向家人、朋友、同事寻求帮助。而超过五分之一(21.38%)的受访者对于感受到的压力不做任何干预,去寻求心理咨询的受访者只有2.36%。

工会近年持续组织形式多样、内容丰富的活动,尤其关注青年教师职业发展、素质提升。但是受客观因素的影响,使得帮助他们缓解压力的作用发挥有限。如,在未能参加校工会活动的原因中,有几乎为七成(69.99%)受访者的回答是“工作太忙,没时间参加”。而且一半以上的工作压力源为日常工作事务的处理。

健康中国的发展战略,是习近平总书记“以人民为中心”的发展思想在实践中的重要体现。人民健康是民族昌盛和国家富强的重要标志。在关于个人身体健康状况的调查中,有59.22%的教职工认为自己处于亚健康状态,更有6.24%的受访者认为自己处于不健康状态,即近三分之二受访者认为自己亚健康甚至不健康。教职工身心健康是需要引起广泛关注重视的内容。

与之相对应的是在平时进行体育锻炼的频率。调查结果显示,基本不做体育锻炼的教职工占到三分之一以上(34.11%),每周进行3次或以上体育锻炼者的比例不到五分之一(15.91%),天天进行体育锻炼者仅有5.82%,每周进行1-2次体育锻炼者在四成以上(42.54%)。有效促进教职工积极参与全民健身体育活动任重道远。

(二)个人职业发展诉求与现实存在一定差距

在个人职业能力发展方面最希望的事项中,排在首位、占到六成以上的回答为高质量研究论文撰写投稿、科研团队建设、研究生培养等,超过五分之一(21.49%)的受访者希望扩大学术交流、朋友圈等;而在个人生活方面最希望的事项中,期望获得身心健康方面的指导和锻炼的受访者最多,占到六成以上(62.43%);其次为增加亲子活动的机会,约五分之一(19.87%)。与此相对,在受访者感兴趣的事项中,调查结果显示,占到六成(62.29%)以上的回答为组建协会和俱乐部,其次为组织青年教师协会、青年委员会等(44.66%);相较之,对青年教师授课大赛和青年教职工论坛,以及青年教职工单身联谊活动等感

兴趣的教职工累计约为三分之一。

近年来,中山大学工会在搭建平台、助力青年教师成长成才方面做了大量的工作。但是,大部分青年教师投身于繁重的教学科研和日常业务工作中,如调查结果所示,有近70%的教职工未能参加工会活动的原因是没有时间,且一定程度表明,日常事务对教师情绪影响较大,进而影响教学科研。在这样的情况下,前辈的指导和传帮带,朋辈交流与互助,业务进修、提升能力显得非常必要,否则只会导致教师渴望尽快得到提升的期望与现实环境不足之间的矛盾十分突出。这一问题得不到有效的解决,必将会使他们的事业心和归属感受到挫折,进而影响到学校事业的健康发展。

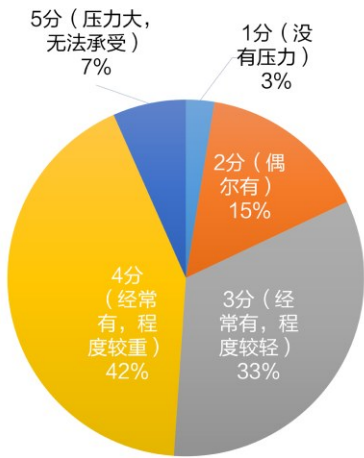
(三)工会服务学校中心工作的意识和能力有进一步提升空间

目前工会工作在服务学校高质量内涵式发展还存在一定差距。一是工会的组织建设和改革创新不足。组织建设方面,须加强对二级工会的指导、监督,形成二级工会干部工作规范指引,并进一步提升工会干部及队伍建设能力水平。二是服务学校中心工作的意识和能力有待提升。在围绕学校中心工作,服务大局方面,工会需要进一步完善制度建设,发挥作为群团组织的优势,完善教职工保障体系,激励教职工立足本职岗位建功立业。

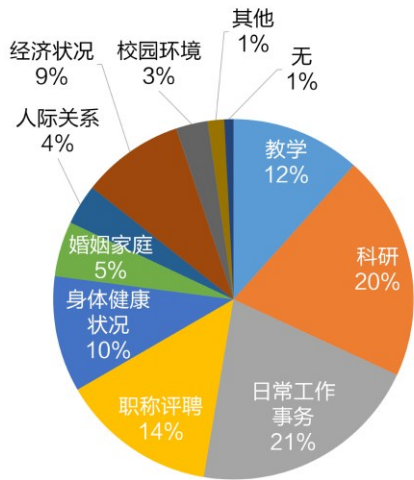
问卷调查显示,作为平时了解工会相关信息的途径,院系工作群是最主要的渠道,约占六成以上;而通过校工会微信公众号的教职工为四成出头,与通过同事、好友转告基本相同;通过“我的中大”公告信息和校工会、二级工会工作联络群获取信息的教职工均为五分之一稍多。即便如此,在未能参加工会活动的原因中,依然有近三分之一(28.76%)的回答为不知道有活动。而因名额有限没能报名成功,因对活动不感兴趣而不想参加和活动时间安排不合理的回答在15%以上。这充分说明工会在拓展宣传渠道、扩大受众面等方面距离满足教职工实际需求还有一定距离。同时表明,二级工会干部是工会工作的重要力量,加强工会组织建设,强化对二级工会的指导服务势在必行。工会公众号及网站等需要提高效能,增加传播力和影响力。

调查结果中另一项的回答也佐证了这一点。在认为校工会活动需要改进的方面,加大活动宣传力度和增加活动受众面两项分别有超过(41.8%)或接近四成(39.68%)的回答,认为需要加大院系工会组

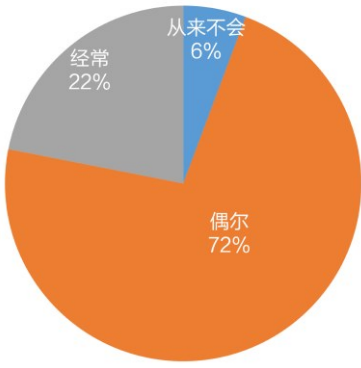
受访者近半年内感觉到的压力程度



压力来自哪些方面



因压力大而烦躁、情绪低落或焦虑



织力度的回答也有近三分之一(32.2%)。

问卷调查的结果还显示,近年学校新引进的人才比例较大,可进一步着力通过校史等教育培训,增强教师对学校的认同感、归属感。大多数受访者期望工会丰富活动内容,并通过定期调研,了解教职工需求并及时调整。受访者中有六成左右表达了这样的期待。而在调查对象感兴趣的活动中,运动技能和体能培训、体育比赛等体育类排在首位、接近六成;播放电影等福利类占到半数以上;琴棋书画技艺培训、歌手大赛等艺术类,急救、心理健康、金融等知识讲座均在三分之一以上;“三八节”女工活动、“六一”亲子活动等节日庆祝活动接近三分之一。近一半受访者,本年度参加过1-2次工会活动;本年度从未参加过约为三分之一。对校工会的活动总体满意度4.25(满分为5)。这表明,工会工作经过多年积累和持续深化改革,在教职工心目中得到充分肯定和认可。与此同时,工会要继续踔厉奋发,勇毅前行,不断实现教职工对美好生活的向往。

新时代实现职工生活品质提升的启示

在新时代,工会在推进共同富裕中,提高教职工生活品质日益成为工会工作的重要内容。一方面,

工会要履行好维权功能,参与到与教职工切身利益相关的制度制定与完善中,同时在日常工作中维护好职工的合法权益;另一方面,工会应该履行好服务功能,强化职工身心健康服务,深化职工精神文化服务,提升职工的获得感、幸福感。

(一)以教代会、工代会为渠道,在学校民主管理和民主监督中发挥更大作用

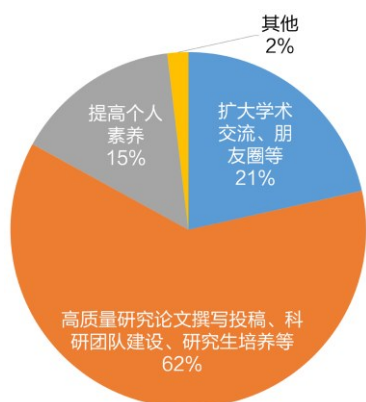
在学校党委的领导下,持续推进学校教代会制度建设。每年召开“教代会”“工代会”,进一步夯实教代会参与学校民主管理、民主监督职能,充分发挥“教代会”“工代会”在凝聚教职工智慧、力量和完善大学治理体系和治理能力现代化中的积极作用。

做到维护教职工合法权益与维护学校整体利益相统一,及时反映广大教职工的意见和呼声。充分听取“教代会”“工代会”和教职工代表对于涉及教职工切身利益的重大政策的意见和建议,继续推动落实二级教代会。

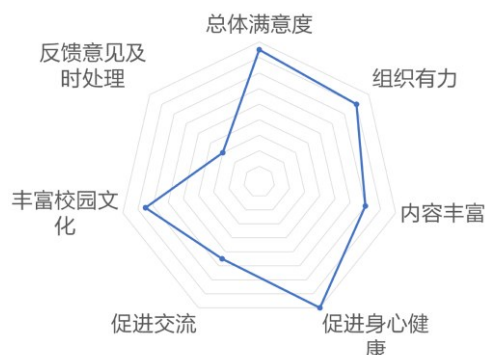
畅通民主沟通渠道。通过“教代会”代表团团长、工会主席联席会议等机制,组织“教代会”代表调研,为学校改革发展建言献策。继续提高提案质量和工作实效,完善提案反馈和督办机制。

充分发挥工会在校、院务公开中的作用。校工会指导二级工会找准位置,发挥特色,参与院务公开

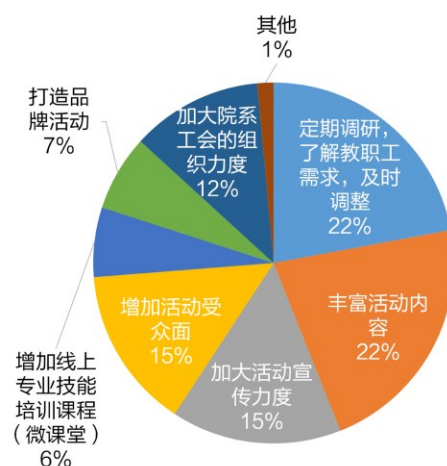
个人职业能力发展最希望的事项



对工会组织活动的评价



认为校工会活动需要改进的方面



制图:潘潮 王斌

的全过程。

(二)以工会组织建设为基础,改革创新与时俱进

如调查结果所显示,工会应不断深入调查研究,推进工会组织改革创新。着眼于满足教职工的需求和多校区办学条件下工会组织的需要,深入开展调研,统筹谋划,积极探索改革创新的思路和举措。

完善学校工会内部管理体系,提高校工会干部履职能力、业务水平和综合素质。深入推进二级工会组织建设,加强对二级工会及教职工文体协会、社团的指导。夯实基层组织,完善二级工会组织架构设置;加强规范化建设,对二级工会创先争优提出具体化、可操作内容;规范教职工文体协会、社团的管理及工作开展。加强工会各类平台与阵地建设,统筹管好用好教职工活动场地和设施。大力推动二级工会“模范教职工小家”创建。以创建“教职工小家”为契机,全面提升二级工会成为学习型、服务型、创新型的群众组织。加强学习培训,推动工会组织干部队伍建设。持续推进信息化建设。优化会员服务平台。

(三)以群众文化活动为载体,思想引领润物无声

充分发挥工会群众组织的特点和属性,通过形式多样、内容丰富的活动作为载体,润物细无声,将思想引领浸润全过程全方位。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,定期与有关院系、相关职能部门进行研讨会商,做好选树典型前期培育的指导和服务工作。通过举办有益身心健康的讲座和培训,组织和开展各类健康文体活动,涵育阳光向上的校园文化。

(四)以惠民服务为依托,营造温暖和谐大爱校园

积极构建服务广大教职工会员的暖心工作体系,营造温暖和谐大爱校园。做好各类福利慰问,坚持年节慰问、生日祝福和活动资助全覆盖,集体福利和特殊关怀及时到位。为教职工提供普惠化、常态化、精准化服务,增强教职工获得感、幸福感。落实落细各类帮扶工作的受益人群,做好各类困难教职工的关爱工作。关心教职工身心健康,加大力度组织举办各类有益身心健康的讲座、义诊及活动。根据青年、女教职工的特点,开展特色工作、举办特色活动。探索建立服务教职工的生活服务平台。☺

作者单位:中山大学工会

工会在推进“共同富裕”中提升职工生活品质与幸福感、获得感研究(节选)

□ 杨振宇

全面理解共同富裕

共同富裕的科学内涵是什么,我认为有以下三点。

1. 共同富裕的主体

明确共同富裕的主体,就是在回答“要谁富”。笔者认为,“共同”两字,虽然强调了集体,但是,也应该要从集体概念回到个人概念,在分“蛋糕”的时候,不但要做大,更要注意每人都有份。对整个国家,全体人民就是“每人”;在一个单位,全体员工就是“每人”;在一个村庄,全体村民就是“每人”。共同富裕在强调整体时,不能忽视个体。

2. 共同富裕的覆盖面和富裕程度

弄懂共同富裕的覆盖面和富裕程度,就是在回答“怎样算富,要多富”。物质、精神两方面满足,才算是富。富裕也就是充足的意思,所以工会维护职工权益,要统筹兼顾物质和精神两方面。

物质方面,最主要的,还是要围绕利益分配、收入、绩效角度来说。有效途径,就是推动较低收入群体转化为中等收入群体,也即职工的收入除了需要随着社会整体收入水平一起逐渐增加,其增长速率还应该高于整体国民的增长速率。其次,还要满足职工的饮食需求和住宿需求,让职工吃得好、住得好、睡得好。

精神方面,要围绕爱好培养、兴趣激发、心理健康、自我认同、财富积累等角度来说。职工的精神需要满足,在工作岗位上想干、肯干、乐于干;在日常生活中,生活有乐趣,积极向上。

3. 共同富裕的历程

了解共同富裕的历程,就是在回答“多久才能实现”这个问题。共同富裕要打持久战,要长期构建,它不是瞬间建立、瞬间实现、瞬间享用的,而是要具

体确定到每一件实事,手把手一件一件做起来,要实现“可持续性”富裕。

部分职工思想现状及出现的因素

(一)现状

总体来讲,笔者所在学校的工会工作做得十分到位,获得绝大部分教职工的一致好评。然而,社会上存在着青年干部流失的情况(一些基层出现青年干部远离偏僻乡镇或偏远新建校区工作的趋势,因此基层面临年轻干部流失、断层的情况),依然在笔者所在的学校少量存在。笔者所在的学校自从清远校区投入使用,大部分教职工在清远校区教学、办公之后,虽然有大量的新职工招聘,但是也伴随着一些职工,尤其是部分在公共课教学部、马克思主义学院授课的青年教师,辞职离开的情况。这些在别的学校也能任教的老师,如果福利待遇相当,出于自己家庭发展和个人发展考虑,在地理位置上会选择离家住址相对近的学校任教。

(二)出现问题的因素

1. 沟通渠道单一

工会工作信息传递还不够完善,单方面的交流较多,多方面全方位的交流还不够。工会需要更多地做到主动聆听,使得工会与基层干部之间的交流能够顺畅地进行。

2. 工会服务信息化程度有待加强

目前,我校工会服务网络化的沟通方式不健全,不能完全做到一站式服务,不能完全迎合社交主流媒体校园内应用的趋势(如建立工会服务网站,工会微信服务平台等),现代化、信息化、网络化的程度仍然有待加强。针对工会服务信息化的相关硬件设施

本文在广东省总工会的“学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述征文”活动中获三等奖。原标题为《坚持党的领导,新时代工会在推进“共同富裕”中提升职工生活品质与幸福感、获得感研究》

“ 职工的收入除了需要随着社会整体收入水平一起逐渐增加,其增长速率还应该高于整体国民收入的增长速率。”

投入还比较欠缺。

3. 反馈机制仍需完善

工会信息跟踪工作做得不够,还有待加强,导致一些工作上的沟通停留在片面。

针对问题,更好地提升职工生活品质 与幸福感、获得感的具体办法

党坚持以人民为中心,工会作为党领导的组织,要在此基础上,细化自己的工作职责,不但要坚持“以人民为中心”,还要具体化为以“职工为中心”。

原本需要重点扶持并且切实推进共同富裕的主要对象,是我国的偏远地区、欠发展地区、贫困基层和乡村等,细化到高校工会工作,共同富裕主要的着眼对象应当就是来自上述这些地区的职工、刚刚毕业的大学生、青年职工等。

(一)建立健全并且不断更新完善制度

工会要通过综合考虑干部的岗位特点和自身能力等方面的情况,不断更新完善绩效考核激励制度。奖励机制和绩效分配除了向多劳、技高者倾斜之外,还可以向年轻干部倾斜。在“富口袋”方面下功夫,向基层加大财政拨款的力度。让年轻干部的酬劳的增加跟上他们业绩的提升,这样也有利于使得全体职工的收入向好平稳增长,有利于缩小同岗位不同工龄干部间收入的差异。

(二)促进职工交流,激发工作的积极主动性

工会要让其工作能够激发职工在基层的积极主动性。工会要关心青年干部的校园生活和工作点滴,关注他们在校园内的成长,给年轻干部更多的培训机会、学习机会、交流机会和成长机会。学院内部要多开展青年干部的一系列培训活动和教育活动,要增加各学院间职工的交流机会。学校要加强校友之间的联系,举办校友日等活动。

(三)满足职工的物质及精神需求

工会的工作,要在“富脑袋”方面继续下功夫,满足职工的物质及精神需求,可以在各方面多渠道、多方式地开展工会文体活动。如知识竞赛,体育比赛,

青年节、妇女节等主题节日活动,公布优秀教学案例,宣传乐于助人、见义勇为的先进集体或个人事迹,让干部继续向前,永远保持工作和生活热情。

工会应关注职工生活,定期对服务进行评价,从而综合提升职工的幸福感和满意度。围绕职工的物质需求,工会可以在教职工中开展食堂满意度调查、菜品满意度调查,和“示范服务档口”“满意食堂”等评选活动,进一步促进职工在日常工作和生活中的合理膳食搭配,并提高营养摄入水平。此外,工会可以和其他单位工会加强合作交流,争取在生活必需品购置等方面,为职工提供一些实在的优惠以及更加便利的服务。

(四)进一步改善和优化工作和住宿环境

良好的工作和住宿环境能够促进单位内全体职工的身心健康发展,有益于职工队伍建设的综合提升。工会要把丰富职工的课余生活和优化工作、住宿环境联系起来,如果条件允许,可以尝试将一些文体娱乐设施建立在职工宿舍楼内。比如:第一,建设教工之家、校友之家、老干之家等主题娱乐设施及场所,如健身房、瑜伽室、书法室、棋牌室等;第二,建立教师干部休息室,配一些简单的甜点以及饮品,如下午茶等;第三,经常召开座谈会,深入了解干部在生活环境方面的基本需求;第四,建立职工宿舍;第五,合理安排干部的返乡活动,探亲活动;第六,组织各地区老乡职工的亲密交谈。

(五)关注特困教职工

工会的帮扶对象不能仅仅是职工,工会的帮助不能仅停留在职工个身,而忽略他们的家庭成员尤其是老人和子女,应当以人为本,切实从生活实际出发,有针对性地帮扶困难职工,帮助他们渡过生活难关。工会应当定期调查统计困难职工的家庭状况,例如收入情况,生活水平,同时需要做好沟通,在条件和经济允许的情况下,还有出台一些帮扶优惠偏向困难职工的政策。

(六)关注毕业生职工和青年职工

毕业生和青年职工是打造理想型“中间大、两头小”橄榄形分配结构中,需要扩大收入的群体。工会是维护全体职工的权益的,有效途径就是推动较低收入群体转化为中等收入群体。职工的收入除了需要随着社会整体收入水平一起逐渐增加,其增长速率还应该高于整体国民的增长速率📈

广东制造业当家背景下 职工就业状况调研报告

□ 省总工会研究室

制造业是广东产业的鲜明底色。突出制造业当家,是广东一直坚持制造业立省的重要体现,对广东迈向更高水平的高质量发展具有重大推动作用。制造业是吸纳就业的重要载体。推动实现制造业高质量充分就业既是强化就业优先战略和制造强国战略的内在要求,也是践行以人民为中心的发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础。广东省《“十四五”就业促进规划》提出,要促进制造业高质量就业,将制造业作为扩大就业容量,推动形成高质量发展与就业扩容提质互促共进的重要举措。

为深入贯彻落实省委、省政府关于制造业当家和稳就业的工作部署,结合学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育工作安排,省总工会于2023年4月以来部署开展“广东制造业当家背景下职工就业状况研究”重点课题调研,深入研究我省制造业高质量发展与职工就业的内在关系,全面了解当前制造业企业用工和职工就业基本状况及存在问题,系统分析原因,提出对策建议,形成本报告。

调研基本情况

实地调研方面,2023年4月以来,省总工会调研组分赴广州、深圳、佛山、韶关、东莞、中山、汕尾、阳江、肇庆等地,涵盖珠三角、粤东、粤西、粤北地区,走进广汽埃安新能源汽车股份有限公司、美的集团等企业,通过实地调研、座谈访谈、专家咨询等方式开展调研。截至9月,调研组共前往9个地级以上市、15个区(县)开展调研,实地调研制造业企业24家、基层工会组织38个,组织召开座谈会12场次,参加座谈人员120人,开展走访慰问访谈劳模工匠、企业负责人、工会干部、一线工人等530余人次,开展专家咨询5次。

问卷调查方面,为深入考察制造业当家背景下全

省稳就业促发展具体情况,课题组围绕劳动者就业基本情况、劳动者就业政策享受情况、劳动者就业期望情况三个维度进行问卷设计。问卷面向广东省,发放对象为东莞市、佛山市、汕尾市、韶关市、阳江市、肇庆市、中山市等7个地级市的24家代表企业产业工人,共发放223份职工问卷,有效问卷率100%。

访谈调查方面,为更好验证制造业当家下稳就业促发展政策出台情况、政策落实情况、政策成效情况,课题组围绕企业用工基本情况、惠企政策享受情况、企业政策满意度情况三部分进行访谈提纲设计。针对24家企业累计访谈100多人次。

广东制造业用工和职工就业存在的问题

第一,企业发展承压,扩张性用工需求减少。一是行业复苏缓慢,用工需求收缩。由经济下行引发的制造业产品供需失衡、资源错配和结构扭曲导致企业产能萎缩,影响了制造业用工的可持续性。调研发现,91.67%(22家)的受访企业近三年用工规模呈下降趋势,其中68.33%的受访企业因产能下降、开工率降低而削减用工量。二是机器换人提速,形成挤出效应。制造业“机器换人”加快提速,对部分低端劳动力用工形成替代,降低了劳动密集型企业对生产工人的依赖。据国家统计局数据表明,受机器换人影响,农民工占制造业从业人员比例由2015年的31.1%下降到2019年的27.4%。调研显示,以广东某大型家电企业为例,2011年一线工人达到5万人,随着该公司逐步建成智能工厂体系,2015年减至2.8万,2019年进一步降至1.6万,预计连续七年将减少七成工人。珠三角某市连续3年推动实施“机器换人”,2020年相对减少用工近20万人,实实在在减少了企业用工人数量。三是灵活用工盛行,用工替代加剧。随着零工经济和新型就业形态涌现,灵活用工



图为广东省三次产业就业人员比重,可以看到,服务业对制造业出现虹吸效应。

成为企业实现轻量化、灵活化、低成本化运营的模式。调研发现,近五成受访企业出于弹性应付波峰波谷、应对周期性用工变动考量,选择采用“零时工”“劳务派遣工”替代部分全日制用工。

第二,供需结构失衡,招工难与用工难并存。一是劳动者技能结构失衡。技术进步与产业变革引发劳动力需求结构变化,导致普工供给过剩而技能型人才供给不足。调研显示,我省高技能人才培养与产业发展结合不够紧密,呈现“四多四少”的局面,即初级工多、高级工少,传统型技工多、现代型技工少,单一型技工多、复合型技工少,短训速成的技工多、系统培养的技工少。我省劳动力市场上技能劳动者求人倍率一直维持在1.5以上,高技能劳动者求人倍率维持在2以上的水平,先进制造、战略性新兴产业以及民生服务等重点领域部分岗位的求人倍率甚至达到3.11,其中,焊工、金属热处理工、计算机技术人员、机器操控维修人员等处于紧缺状态。二是劳动者年龄结构失衡。制造业年轻人流失严重,老龄化问题突出,面临“新鲜血液匮乏”与“年轻人加速离厂”的普遍性困境。调研显示,在粤西粤北的纺织、服装、食品加工等传统制造业中,40-59岁的职工占比超六成。三是劳动者学历结构错配。产业转型升级不断加快而相应的教育培养结构却滞后于制造业需求,部分专业学生供过于求和紧缺专业人才短缺的结构性矛盾突出,出现“硕博满街跑,高级技工难寻找”现象。

第三,政策效度有限,可及性问题较为突出。一是政策获取不便捷。现有惠企政策宣传渠道单一、形式不够多样,企业政策信息获取较为被动,对政策的知晓和理解存在碎片化和偶然性。企业偏好通过抖

音短视频平台、微信公众号等便捷方式实现指尖阅读。二是政策兑现不及时。调研发现,近五成企业认为,惠企政策申请存在资料繁杂、手续繁琐、条件过多、门槛较高、时间过长等问题,这极大削弱了企业申报的积极性。三是政策执行不顺畅。受地方人事调整、产业政策变化等因素影响,既有惠企政策存在“空置”“打架”现象,对企业扩张性发展形成制约。近四成受访企业表示,十分关注地方政府招商引资、纾困解难、稳岗扩容等惠企政策的稳定性和连续性。

原因分析

第一,宏观影响因素。一是欧美国家与新兴国家形成双重挤压。西方国家的“再工业化”战略和美国对华的经济制裁封锁策略,加剧了产业发展的不确定性,对广东制造业发展形成冲击。与此同时,国内各要素价格不断攀升,制造业成本优势逐渐下降,叠加印度、越南、泰国等东南亚要素价格低廉国家的强有力竞争,使得广东中低端制造业产品竞争优势弱化,制造业面临着前所未有的双重夹击和严峻挑战。二是人口流动与人力资源出现重新配置。随着西部大开发、中部崛起、长江经济带建设等区域发展战略迅速落地,“西快东稳”的发展格局持续演进,人口向中西部城市回流和省内流动的趋势更加凸显。“七普”数据显示,我国省内流动人口规模为2.51亿人,约2/3的流动人口选择在省内近距离流动。可见,产业转移和中西部城市吸引力的提升,促成了生产要素和劳动力向本区域和省内近距离流动,导致东部沿海地区人口红利降低,制造业发展面临更大的成本和用工问题。

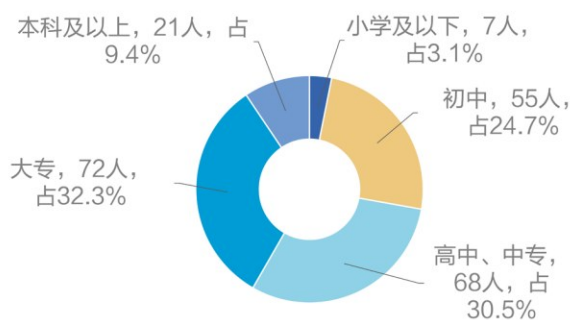
第二,中观影响因素。一是产业结构优化引发人才结构性调整。广东省产业结构持续优化带来人才需求结构性调整,使得重点行业面临“两头荒”和“后备荒”。首先,服务业和新经济新业态虹吸效应显现。广东省三次产业就业人员比重从2012年的20.1:42.6:37.3转变为2021年的10.6:36.3:53.1,服务业就业人员年均增长5.6%,成为就业主渠道。与此相反,制造业因吸引力不足、从业人员老龄化,导致行业面临“普工荒”和后继无人隐忧。其次,技术技能人才培养跟不上制造业转型步伐。广东省职业教育培训和技能人才培养均处于起步阶段,劳动力技能供给质量尚无法适应产业转型升级需要,“技工荒”和“后备荒”问题突出。2021年粤港澳大湾区

区内地9市急需紧缺人才需求超30万人,制造业急需人才缺口最大。二是制造业外贸依存度高引发连锁效应。过去十年广东外贸进出口规模屡创新高,2022年货物进出口总额 83102.9 亿元,已连续36年

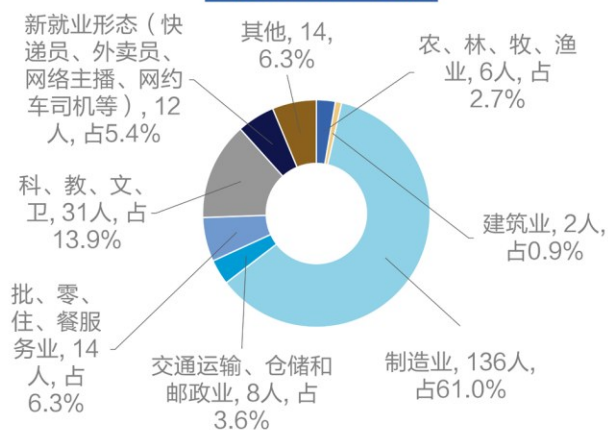
稳坐外贸第一大省地位。但高度的外贸依存度对产业发展和就业增长存在影响。首先,影响就业稳定。全省就业高度依赖外贸加工制造业,一旦国际市场发生经济危机、外资撤资或贸易摩擦,将导致业

受访广东职工(223人)状况

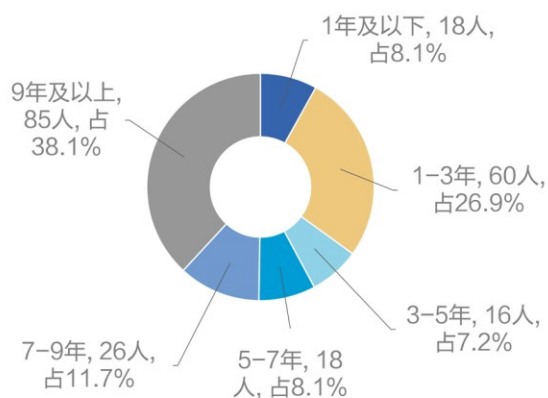
受教育程度分布



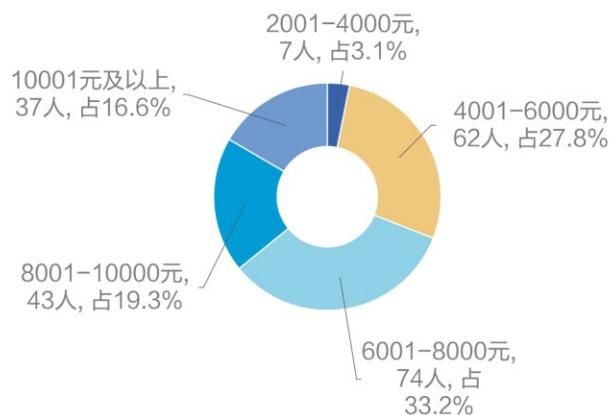
更想从事哪个行业?



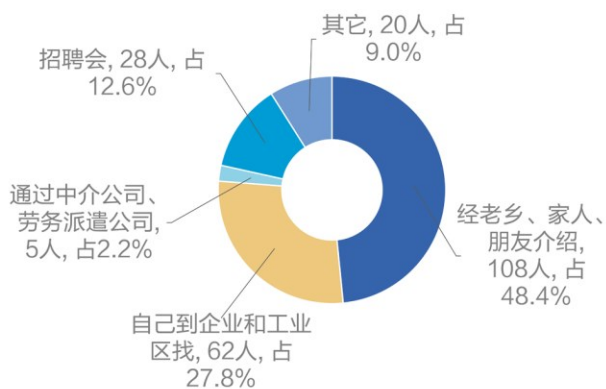
在当前公司的工作年限



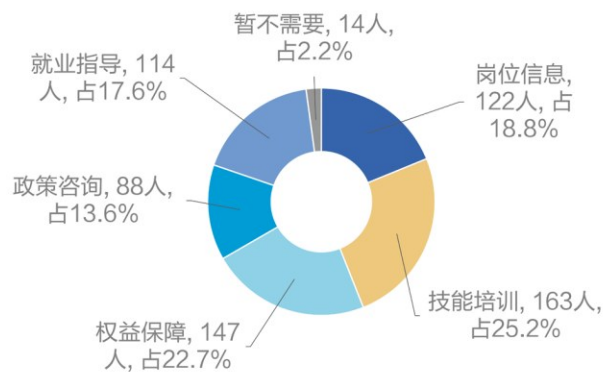
期待的税前月收入



找到当前工作的途径



希望政府(人社、工会)提供哪些帮助



“ 我省劳动力市场上技能劳动者求人倍率一直维持在 1.5 以上,高技能劳动者求人倍率维持在 2 以上的水平,先进制造、战略性新兴产业以及民生服务等重点领域部分岗位的求人倍率甚至达到 3.11,其中,焊工、金属热处理工、计算机技术人员、机器操控维修人员等处于紧缺状态。

务流失和规模性失业。其次,影响产业结构调整。广东外贸以进出口加工制造品为主,技术密集型产品过度依赖进口将影响企业自主创新能力提升,不利于产业结构的优化升级。

第三,微观影响因素。一是劳动力需求侧。首先,广东制造业企业面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力。在生产放缓、订单萎缩背景下,上扬的物流、库存、人工成本,压缩了企业用工需求。其次,制造业存在薪酬待遇吸引力弱、晋升通道过窄、成长激励不明显、工作环境差等劣势,企业即便有需求也难招工。最后,企业碎片化订单带来的短时化用工倾向与劳动者求稳意向相悖,使得行业留人缺乏吸引力。二是劳动力供给侧。新生代劳动力“退二进三”的就业取向使其远离制造业。访谈结果显示,制造业企业一线年轻普工缺口高达 66.67%。与过去“候鸟式”打工或亦工亦农状态不同,新生代务工人员追求自由、崇尚灵活、渴望体面,他们认为新业态行业工作自由、环境开放、收入较高,宁愿当骑手送外卖也不愿进工厂。三是市场供需不匹配。首先,制造业岗位同质低端与劳动者高质量就业的期盼不匹配。广东省制造业大多处于附加值较低的产业链中低端,岗位以简单劳动为主,但劳动者更青睐技术岗或晋升空间大的岗位。其次,劳动者能力转变滞后与产业高技能人才需求不匹配。随着制造业数字化转型升级和新动能发展加快,技能型人才供不应求更加突出。公开数据显示,广东每年技能人才缺口近 40 万人。

对策建议

(一) 扩展制造业发展空间,构建开放发展新格局

第一,以战略性思维融入新格局。广东作为国

内市场和国际市场“双循环”的交汇点,具有链接世界、辐射全国的战略意义。广东要立足粤港澳大湾区,充分发挥“双区”和三大重大合作平台在进出口互促,内外需扩大,“引进来”“走出去”联动,国内国外两种资源有效利用,国内国际两大市场深度联系等领域的辐射带动和引领示范作用,持续提升国内大循环和国际大循环质量,全面展现以点带面、点面结合的中国式现代化战略布局。

第二,以制度型开放获得新优势。面对全球性单边主义、孤立主义和“脱钩断链”盛行,广东要加大对外开放力度,以制度型开放格局“再造一个新广东”。要着力稳步推进规则、规制、管理、标准等制度型开放,增强对国际循环的吸引力,积极拓展对外经济联系,在巩固和扩大广东外向型经济优势基础上,形成国际竞争新优势。要实施更大范围、更宽领域、更深层次对外开放,既要鼓励企业继续走出去拓展世界市场,又要依托国内统一大市场和大湾区优越的投资环境把全球创新要素与资源引进来。

第三,以前瞻性改革凝聚新动能。要构建高水平的市场经济体制,坚持“两个毫不动摇”的政治承诺,广泛调动市场主体的积极性,全面深度释放企业家精神及其活力,进一步增强市场主体投资信心和恒心。要依法保护市场主体合法权益,加大产权保护和政策支持,探索基于新一代信息技术的科学监管、弹性监管和包容性监管,警惕过严管制和过头规制,发挥公平开放竞争下的市场效率功能,实现经济秩序和经济活力的有机统一。

(二) 支持制造业扩容提质,释放更大就业吸纳潜力

第一,树立“制造业稳则就业稳”的底线意识。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,统筹好高质量发展和稳岗就业关系,以实体经济为本,坚持制造业当家,通过实施大产业、大平台、大项目、大企业、大环境“五大提升行动”,大力推进 20 个战略性新兴产业集群建设,提质壮大现有 8 个万亿元级产业集群,加快实现由“制造大省”向“制造强省”跨越。

第二,深化“制造业优则就业优”的转型实践。积极推动传统制造业向数字化转型升级,推进民营企业向高端化、智能化、绿色化发展;稳步提升新一代电子信息、现代轻工纺织、智能家电、软件与信息服务等超万亿元级产业集群的领先优势,打造一批世界级先进制造业集群;培育壮大战略性新兴产业,加快半导体与集成电路、高端装备制造等新兴产业

集群跃增发展,打造经济增长新引擎;前瞻布局未来产业,着重抢占6G、人工智能、深海空天等产业发展战略制高点,为开发更多制造业领域技能型、优质型就业岗位奠定基础。

第三,创新“政策面好则产业好”的协同机制。首先,继续将就业优先纳入产业支持政策体系,强化财政、货币、投资政策支持就业导向,将企业用工数量、薪资水平、福利待遇、权益保障等纳入产业支持政策范畴,分层分级给予税费减免、信贷支持、财政奖补等支持。其次,要全面、及时、准确落实社保费缓缴、稳岗返还、社会保险补贴等惠企措施,不断完善调整阶段性减负稳岗扩就业政策。最后,探索建立重点行业企业订单预警体系,强化订单和用工联动监测,精准掌握企业用工变化、职业供求状况,推动产业就业政策一体化出台。

(三)破解结构性就业矛盾,实现更高质量充分就业

第一,健全人才培养体系,提升劳工职业技能素质。持续推进产教融合建设试点,通过企校联培、订单式培训等方式,培养符合数字时代需求的高技能劳动者。高质量构建产训结合体系,开展传统制造业、先进制造业产业工人技能培训,拓展学徒培训、技能研修、新职业培训等模式,促进人才培养供给侧和产业需求侧全方位融合。完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式,健全技能人才培养、评价、使用、待遇相统一的激励机制。

第二,构筑人才培育链条,改善产业工人生态系统。围绕产业链供应链构建多元主体协调融合的制造业人才生态系统,鼓励产业链链长或领军企业建设一批高水平复合型人才培养与实践基地,发挥对处于同一产业链的中小微企业的辐射作用和溢出效应,促进大中小微企业在人才培育和使用方面实现融通发展。促进形成政府、高职院校、企业及劳动者多主体协同耦合机制,形成高职院校(知识)—产业(产品)—政府(治理)—劳动者(参与)一体化的人才培养模式,以推动先进制造业人才培养的“政产学研众”高质量螺旋式发展。

第三,保障人才福利待遇,营造敬才重才社会环境。要通过配套服务留人,深入贯彻落实广东省市人才引进补贴、人才住房补贴、职称补贴等政策,推动教育、医疗、养老、住房等公共服务资源向制造业高技能人才、一线工人倾斜。要通过激励机制留

人。加大对优秀制造业技术工人、高技能人才的评优、评先、学历提升、提名“两代表一委员”、疗休养等激励力度,提升制造业工人职业荣誉感、归属感。要通过人才服务留人,提供优质高效服务环境,强化服务意识,坚持精准施策、精准发力,努力为人才提供无缝隙服务。

(四)夯实基础性保障工作,构建一流产业营商环境

第一,建立制造业配套服务更新机制。坚持以全面推进数字政府建设为契机,从改善融资环境、优化法治环境、提高贸易便利化水平、完善园区基础设施配套等方面,进一步深化“放管服”改革,提升互联网政务服务数字化水平。通过简化行政审批流程、放宽市场准入、强化市场监管、扭转信贷歧视、完善产权保护等方式,切实纾解企业外部经营环境的痛点和难点,减少企业非生产性支出对生产资源的挤占,优化企业家工作时间配置。同时,将防止促进就业政策“空转”“虚化”作为重点监督内容,确保政策用到实处。

第二,建立制造业区域结对帮扶机制。充分发挥粤港澳大湾区辐射带动能效,深入开展珠三角地区帮扶粤东粤西粤北地区优化营商环境工作,有效缩小区域差异。通过在珠三角地区和粤东粤西粤北地区之间建立结对关系,聚焦粤东粤西粤北地区营商环境的短板弱项,围绕优化政务服务、提升项目投资和审批便利度、维护公平竞争秩序等领域,进一步优化办事流程、改造信息化系统、培训人员队伍,促进粤东粤西粤北地区的办事标准和服务质效与珠三角地区、粤港澳大湾区全面接轨。

第三,建立制造业重点企业服务机制。健全重点企业用工常态化服务机制,以保障重点群体就业、企业用工需求为着力点,完善公共就业服务联系机制、就业服务专员制度,为带动就业能力强、用工规模大的重点企业提供全方位服务。健全支持制造业当家的资源要素配置新机制,强化城产、产城融合,建设一批引领型产业集聚区、支撑型产业园区和“万亩千亿”大平台,支持高新区、经开区、产业转移园等打造符合产业生态的2.0、3.0升级版园区,提高工业用地产出率。健全营商环境常态化协调工作推进机制和督查考核机制,开展粤东粤西粤北城市重要量化指标对标提升行动,全面推进区域营商环境建设。

(五)充分发挥工会作用优势,全力保障职工就业权益

(下转第27页)

做实市域社会治理的潮州工会实践

□ 卢秀樱

潮州市总工会向来重视市域社会治理工作。连年抽调干部参与驻村扶贫、乡村振兴帮扶工作,先后投入多笔资金支持帮扶单位解决基层民生问题,比如桥东街道卧石村对车尾片的自来水管网改造提升工程(支持10万元)、创卫包联单位北门外社区老灰路头路段的整修建设(支持10万元)、庵埠镇刘陇村修缮石篱项目(支持5万元)。组织职工开展创文创卫、植树、送春联等志愿服务活动,在开展职工思想政治引领工作、组织动员职工投身现代化建设、发挥维权服务职能作用方面都做了大量的工作,取得了良好成效。

传播正能量,强化职工思想政治引领

一是宣传宣讲强民心。吸收更多善讲正能量故事的党代表、中国工会十八大代表、劳模、“最美工匠”、“最美一线职工”扩充市劳模工匠宣讲团,开展习近平总书记重要讲话精神和中国工会十八大精神广东工会宣传宣讲活动潮州专场,进企业、入基层一线为工会干部和职工宣讲宣传,积极传播劳动创造美好生活理念,弘扬爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、甘于奉献的劳模工匠精神。

二是品牌运营强口碑。开辟更多专题专栏,征集工会组织、工会干部、职工群众创作的优秀图文视频作品、心得体会,共同营造浓厚学习氛围。推荐更多优秀作品参与更大平台的评选表彰,为职工发展拓宽空间。深化“潮小工”品牌,建设喜闻乐见、职工参与感强的谜台、普法、论坛,传承中华民族优秀传统文化,激励职工群众为企业发展建言献策,共同营造良好营商环境。

三是教育培训提素质。深化优秀职工学历提升计划,推荐符合条件的人员报读劳模本科班,激励职工努力提升职业综合素质,开展学习培训、劳动技能培训和竞赛活动,建设更多能用管用的职工书屋,为职工学习提升素质、发挥个人所长提供线上线下的平台和载体,在生产和服务活动中鼓励职工开展“五小”创新,表彰激励成效好的代表典范,推动产业工

人队伍建设改革方案的落实。

履行维权职责,构建和谐劳动关系

一是扩大普法宣传,做好维权服务。发挥工会法律服务律师团工作站作用,深化律师团成员挂钩联系大企业工会工作,推广12351工会服务职工热线,开展入企业普法讲座、现场咨询,充分发挥律师的专业优势和社会影响力,为各级工会组织和职工,特别是困难职工和外来工提供专业、优质的法律服务。

二是健全企事业单位民主管理制度。完善职工代表大会制度,落实《关于进一步加强国有企业民主管理促进产业工人主人翁地位制度落实的意见》,充分保障产业工人民主权利;健全厂务公开制度,坚持企业在重大决策上听取产业工人意见,形成良性互动;积极稳妥推进企业职工董事、职工监事制度建设,引导产业工人代表有序参与公司治理。建立健全集体合同制度,企业工会联系实际,建立、完善对集体合同的履行责任制和监督检查制度,进一步协调好劳动关系,助推企业和谐发展。

三是深化“法院+工会”劳动争议诉调对接和“仲裁+工会”劳动人事争议联合调解机制。落实《关于在企业中建立多形式多层次劳资沟通协商机制的指导意见》,构建多形式多层次劳资沟通协商机制,探索更多可复制的基层职工队伍维稳新举措。

竭诚服务职工群众,做职工信赖的“娘家人”

一是加快智慧工会建设步伐,广泛开展线上职工普惠服务活动。线上服务好我市已在粤工惠平台注册的1319个工会组织,8.8万多名会员。吸收“中潮情·满意购”潮州特色农产品销售帮扶活动的良好经验,持续推动助力乡村振兴战略的举措。提升工会包场看电影、送景区门票、公益课堂培训、消费券、清凉券等已有服务项目质量,探索多样化会员参与度高的线上活动。

(下转第19页)



2023年12月19日,云浮市新兴县总工会举办2023年爱心驿站授牌仪式暨新业态行业劳动者关爱活动。/ 资料图片

推动基层工会组织建设的云浮“五字诀”

□ 云浮市总工会

云浮市总工会深入贯彻落实习近平总书记关于加强基层工会建设“三个着力”(着力扩大覆盖面、增强代表性,着力强化服务意识、提高维权能力,着力加强队伍建设、提升保障水平)的重要批示精神,以高质量发展为目标,重点在统筹谋划、维权工作、职工服务、典型选树、教育培训等方面下功夫求实效,五措并举不断夯实工会基层基础,推动基层工会组织建设工作提质增效。

统筹谋划突出“高”,工会组织覆盖有效扩大

加强顶层设计,做好系统谋划,高标准推进基层工会建会入会工作。云浮市总工会围绕新业态、互联网企业、社会组织、民营企业四大领域,制定工作方案,通过深入调查摸底、强化宣传发动、加强多方联动、创新入会机制等多元化方式,开展全市新业态工会工作“六大行动”,着力扩大工会组织有效覆盖

面,提高新就业形态劳动者入会率。截至11月30日,全市新建25人以上企业工会98家,占省下达任务的196%;新发展会员9632人,占省下达任务的201%,其中新就业形态会员2697人,占省下达任务的155%,超额完成省总工会下达的目标任务。

维权工作突出“实”,职工生活品质不断提升

积极构建和谐劳动关系,统筹安排工会律师队伍挂点联系128家重点民营企业,为职工提供免费法律培训7000多人次、法律咨询4000多人次;帮助职工追讨欠薪3宗,涉及职工1073人金额227.6万元;办结省总工会交办问题25件,涉及职工710人金额660多万元;为职工提供免费法律援助72宗,帮助职工挽回损失749万多元;协助356家企业审查修改规章制度,涉及职工7900多人。做实职工服务工作,持续擦亮“送温暖”“送清凉”“送健康”等普惠活动品牌,慰问

市重点项目、重点工程建设工人5000多人次;开展新就业形态劳动者“八送”服务活动,覆盖新业态劳动者1万多人;举办心理健康课堂20场,线上线下覆盖职工4万多人;帮助困难职工缓解生活、医疗、子女入学等困难,帮扶困难职工310人次金额221.2万元,助学100人金额57.5万元,对35户困难职工家庭进行临时困难救助,巩固解困脱困成果。

职工服务突出“精”,职工精神文化日益丰富

一手抓阵地建设,新建户外劳动者工会爱心驿站98家、职工书屋10家,市总工会等3个户外劳动者工会爱心驿站被全国总工会评为2023年“最美工会户外劳动者服务站点”,广东烟草云浮新兴分公司等2个职工书屋获评2023年全国工会职工书屋示范点。一手抓活动开展,通过“以奖代补”的方式,对开展健身活动的基层工会进行适当奖补;线上开展健身运动专题活动、全民健身活动等吸引10多万职工参与;联合有关单位举办2023年云浮市中国体育彩票乡村振兴“三带”30公里徒步活动;开展工会系统徒步挑战赛,进一步丰富职工文体生活。聚焦职工日益增长的精神文化需求,创新推出“一月一主题”活动,举办了简谱钢琴公益讲座、职工应急救护知识技能培训、职工防溺水知识讲座、免费“送电影”活动以及书法、摄影、烘焙、吉他等兴趣课堂等30多场,惠及职工8000多人次。

典型选树突出“广”,辐射带动作用持续彰显

加强职工思想引领,命名4个市级产业工人思想

政治工作示范点,“邓发故居”成功入选首批广东省产业工人思想政治示范点。助推广东惠云钛业股份有限公司、广东云茂高速公路有限公司2家单位获评第四届广东省厂务公开民主管理示范单位,推荐广东粤电云河发电有限公司申报2021-2023年全国厂务公开民主管理先进单位。开展劳模和工匠人才创新工作室和“三个一批”示范点创建工作,创建4家劳模创新工作室并各给予2万元经费补助,广东罗定产业转移工业园工会联合会、新兴县水台镇良田工业园工会联合会成功申报省级“三个一批”示范点。同时,按照“四亮三感受”(亮牌子、亮身份、亮制度、亮业绩,感受到工会的存在、感受到工会的作用和感受到工会的温暖)的标准,持续抓好基层工会规范化建设示范点工作,对新创建20个基层工会规范化建设示范点各给予1.5万元经费补助。

教育培训突出“质”,工会干部能力明显提升

持续加强自身建设,紧扣提升引领力、组织力、服务力,组织举办了2023年云浮市工会干部综合能力提升培训班以及云浮市镇(街)总工会主席、基层工会财务干部等专题培训班,联合团市委、市妇联举办云浮市“十万党员进党校”系列培训暨工青妇增强服务群众能力培训班,组织参加广东省工会干部学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育网络培训班,积极选送学员参加广东省县(区)级工会干部培训班和全省社会化工会工作者业务骨干培训班,实现市、县、镇三级工会干部培训全覆盖。开展非公企业工会主席“头雁”工程建设,建立健全社会化工会工作者薪酬、考核管理、培训等制度。④

(上接第17页)

二是发挥工会干部联系职工群众的优势作用,解决更多群众“急难愁盼”的民生问题。持续开展工会春联进万家、篮球赛、徒步运动等职工文体活动,丰富职工群众的精神文化生活。组织更多职工志愿服务活动,在“春送就业、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖”以及各类工会活动中,扩大工会组织影响力和凝聚力,调动职工群众参与社会治理工作的积极性。深化关心关爱困难职工帮扶举措,多部门联动,同心合力常态化帮助困难职工解困脱困。

三是发挥情感治理柔性作用,帮助有需求的职工解决心理难题。以情绪安抚和心灵慰藉为目标的“软治理”,可以从开展心理健康知识宣传普及,开放职工心理健康咨询热线,提供专业心理服务,建设工会“心灵茶舍”服务阵地等方面,为更多有需要的职工提供免费心理健康服务。通过深化职工心理健康服务月活动,开展心理健康服务职业技能大赛,促进业务交流,提升从业人员的素质和水平。⑤

作者单位:潮州市总工会组织宣教部



户外劳动者汕尾工会爱心驿站一角 / 资料图片

浅析打造工会服务阵地的“三心”路径 ——以汕尾市总工会为例

□ 汕尾市总工会

近年来,汕尾市总工会深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,始终将职工服务阵地建设作为一项重要工作抓紧抓实,坚持“党建引领、工会主导、部门联动、因地制宜、科技赋能”的工作思路,聚焦环卫工人、外卖送餐员、快递员、出租车驾驶员等户外劳动群体,针对广大一线户外劳动者“吃饭难、喝水难、休息难、如厕难”等实际问题,不断推进工会户外劳动者服务站点建设,呈现出选址佳、建设快、服务实的特点。截至目前,全市采取新建、共建、联建等方式建成工会爱心驿站89家,实现首批汕尾本地政务服务平台“善美村居”上线驿站37家。2023年推进新建驿站100家,其中,与汕尾移动公司在移动服务站点共建的60家“户外劳动者爱心驿站”已取得了实际性成效。

坚持党建引领,齐心推进

近年来,汕尾市委致力实施“三大行动”:第一项行动就是聚焦“党建+”推进“基层基础建设年”。市总工会严格按照市委部署安排以及省总工会有关“县级工会加强年”专项工作要求,积极将党的领导贯穿于工会工作全过程各方面,以“党建+工建”作为指导思想和工作思路,把高质量推进驿站建设作为落实“基层基础建设年”行动的主要抓手和具体行动,领导班子高度重视,主要领导亲抓,成立领导小组,研究制定了《汕尾市总工会建设“劳动者驿站”实施方案》,按照“试点创建、全面推进、规范提升”的工作路径,把驿站等阵地建设作为示范点创建的重要内容,打造市级“党建带工建”示范点16个,各级工会组织也主动对接组织部门和基层党组织,把驿站

建设融入各级党群服务中心建设当中,实行阵地共建、活动共办、品牌共享,推动形成了党建引领、工会主导、部门共建的工作格局,得到省总工会和地方党政的充分肯定,省总工会给予专项资金支持150万元,市委组织部也给予经费支持,“党建带工建”示范点创建纳入市级财政补助项目。

坚持因地制宜,精心谋划

一是聚焦党委中心任务,因地制宜打造服务重点建设项目一线职工群众的前沿阵地。近年来,汕尾大力实施“项目双进年”、“百县千镇万村高质量发展工程”、党建引领“三六九”工程等重点任务,把抓大项目、大抓项目作为推进高质量发展的重要牵引。市总工会以此为契机,坚持将服务重大项目建设作为彰显工会担当的具体实践,充分发挥工会组织“桥梁纽带”作用,主动对接政府相关部门特别是“项目双进办”,坚持“哪里有重点项目、哪里有职工,驿站建设就推进到哪里”的工作指引,从2020年起,联合市发改、住建、交通等部门印发《关于在全市重点项目工地开展“工友村”“劳动者驿站”建设工作的通知》,要求建设项目工地集中住宿300人以上的建设“工友村”,不足300人的结合实际建设“劳动者驿站”,指导推动深汕中心医院、华南师范大学汕尾校区一期、陆丰核电等我市重点项目工地开展“工友村”“劳动者驿站”等服务阵地建设。研究制定《扎实推进“县级工会加强年”工作助力“百县千镇万村高质量发展工程”实施方案》,将在各中心镇、工业镇、特色小镇和重点建设项目工地全覆盖建设“劳动者驿站”“工友村”列为重点内容,加大力度推进重点建设项目一线职工群众服务阵地建设。

二是聚焦工会主责主业,因地制宜打造集“入会、服务、维权”于一体的爱心平台。大力推进“会、站、家”一体化建设,整合阵地服务内容,拓展驿站服务功能,增强驿站“入会、帮扶、关爱、维权”工会特性,部分驿站充分依托自身优势,经常开展“送温暖”活动,组织发动现场入会工作。例如,海丰科安新能源充电站党群服务站户外劳动者驿站等在开展活动中同时吸收滴滴司机、货车司机、快递员等新业态劳动者入会,取得较好效果。除此之外,部分还坚持驿站密切联系职工群众,拓展困难职工帮扶功能项目,为驿站建设赋能增效。例如,海丰县服装行业工会

推进“会站家”一体化建设,自2013年组建以来帮助服装厂职工追讨欠薪300多万元,化解矛盾纠纷40宗,切实维护了职工群众合法权益。

三是聚焦职工所需所盼,因地制宜打造提升职工群众幸福感获得感安全感的温馨港湾。近年来,全市工会坚持以职工为中心工作导向,创新服务项目和服务载体,从大局着眼、小处入手、细节发力,针对不同职工群体的不同需求,因地制宜、分类施策,切实提供精准细致服务。例如,在中建科工华南师范大学汕尾校区项目“工友村”,充分倾听工友真实诉求,从工友身边事入手,切实解决项目交通不便、周围生活设施配套不全等问题,为该项目1500名产业工人打造集“学习园地、文化阵地、居住空间、服务基地”于一体的“5分钟服务圈”。此外,市总工会还积极动员一些窗口单位,腾出几平米地方,配备一台饮水机、一台微波炉、几把椅子和常备药品、纸杯等,让户外劳动者“冬天进站温暖,夏天进站避暑,渴了有水喝,饭凉可以热,累了能歇脚”,将工会组织的关心关爱送到一线职工心坎上。针对司乘人员实际工作特点,市总工会坚持在一些符合条件的车站、加油站、充电桩推动打造“司机之家”,通过为其提供便利的工作生活设施和温馨贴心的环境布置,给广大司机职工提供一个停车休息、阅读娱乐、舒缓情绪的良好环境。

坚持科技赋能,贴心服务

近年来,汕尾大力实施“四数联动”,致力打造数字政府、数字城市、数字社会、数字经济,大力推动建设政务服务平台新“善美村居”小程序,推进政务服务“指尖办理”,打通联系服务群众最后一公里。市总工会结合全国总工会、省总工会有关建设互联网+工会工作部署,坚持把“智慧工会”融入“四数联动”,积极推进工会“互联网+”普惠性服务,把强化驿站信息化应用作为重要抓手,与市政数局联合打造“善美村居”微信公众号“工会爱心驿站”手机应用端,方便职工“零障碍”查找和了解驿站分布、最近路线、服务内容、服务时间等信息,促进线上线下驿站资源相互匹配。目前,在“善美村居”微信公众号上线的工会驿站达37个,职工群众通过手机线上查询就能快速找到身边的“家”,使驿站服务职工群众“最后一公里”变为“零距离”,为职工群众提供更加优质、便捷、贴心的服务。📱



2023年11月28日,广东省二手车鉴定评估职业技能竞赛在广物汽贸总部落下帷幕。图为选手用专业工具在查验车辆。/ 梁鸿杰 摄

以“广物力量” 推进产业工人队伍建设改革

□ 陈敏睿

近年来,广物控股集团工会在集团党委的领导下,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,认真贯彻落实省委、省政府、省总工会对产业工人队伍建设改革的部署要求,坚持党建带工建,按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维

护的总体思路,不断提升广大职工干事创业的积极性创造性,打造“广物力量”工匠品牌。近年来集团共培育3名一线工人荣获“全国五一劳动奖章”、5名荣获“广东省五一劳动奖章”、数百人荣获行业荣誉称号,为集团高质量发展提供力量支撑和人才保障。

加强思想政治建设， 以更高站位谋划产业工人思想引领

牢记习近平总书记的嘱托，积极引导职工坚定不移听党话、感党恩、跟党走。通过走入企业、厂房、车间、班组，组织举办形式多样的主题党日、学习会、交流会等，今年以来共举办1841场专题学习和宣讲会，将理论学习融入日常，引领广大职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。特别在主题教育期间，集团全面启动领导干部下基层调研“一讲两办三推”（讲专题党课，办实事、办好事，推进党建引领、项目建设和问题化解）工作，集团及所属企业领导班子成员带头讲授主题教育专题党课采取送学上门、支部共学、车间授课等模式为基层讲党课近100场。同时集团党委注重将学习阵地前移到广东数字金融创新产业园、巨正源生产车间、广物汽贸专营店等，与一线工人带着问题就地学习研讨、带着思路就地解决工作难题，以实干实绩推动学习见行见效、走深走实。积极探索“推优入党”的机制，努力把产业工人中的技术能手、青年专家、优秀工人等更多地吸收到党组织中来。近三年集团产业工人党员比例大幅提升，一线员工党员人数占集团党员总数近60%，一批优秀工人代表已纷纷加入党组织，在一线发挥了党员先锋模范作用。

强化职工队伍素质提升， 以更高标准开展产业工人队伍建设

素质是立身之基，技能是立业之本。集团秉承“守正拓新，笃行奋进”的企业精神，聚焦企业高质量发展及主业发展的需要，建设向实体转型的知识型、技能型、创新型高素质职工队伍。

提升全体职工素质。集团高度重视人才队伍建设。通过统筹制定年度培训计划，完善培训需求调研、组织管理、考核评价、质量评估等机制，整合优质培训资源分类分级组织开展基层专业能力培训、综合能力培训、技能培训和适岗培训等。广物汽贸每年开展汽车维修技能、二手车鉴定等培训，带动近3000名汽修工人提升技术技能，并结合职业竞赛与先进表彰工作，每年评选出10名“维修工匠之星”；广物中南举办主题为“比质量、比思维、比创新”的数字化运营技能竞赛，评选出优秀数字化解决方案并

开发应用于实践。鼓励一线员工提升学历，开展“圆梦计划”助力300多名员工获得在职本科、在职研究生学历。

搭建创新创效平台。完善鼓励科技创新与研发投入的长效机制，推动集团每个主业板块设立和完善对应的研发机构和创新平台，现已组建新材料研究院、湾区城市更新发展研究院等。近年来集团在创新领域屡创佳绩，广物优车荣获“中国汽车流通行业经营服务模式创新企业”奖项；巨正源公司在引进世界先进的丙烷脱氢制聚丙烯技术基础上开展自主创新，获得国家授权发明专利、实用新型专利70多项；电子口岸公司“澳车北上”“港车北上”信息系统相继上线，创新信息共享交换方式，实现跨境车辆边检备案结果“实时查”“自动办”功能，为大湾区通关便利化保驾护航。

深化“产学研”合作。充分调动企业参与产教融合的积极性和主动性，构建校企合作长效机制。集团与广东工业大学举行战略合作签约仪式，双方将围绕关键核心技术攻关需求，共建科研平台、加强人才引进和人才“订单式”供给；广物金融与广东外语外贸大学开展研究生联合培养实践活动，发挥广外高校师资智囊作用；巨正源公司联合科研院所建立“广东省高性能聚丙烯工程技术研究中心”，推动科技成果转化；华侨友谊公司与暨南大学管理学院签订了EDP战略实训基地共建协议书，通过“借智、借力”全力推进校企“产学研用”的融合、互促发展。

打造“广物力量”工匠品牌， 以更大力度推动产业工人发挥主力军作用

坚持围绕大局，服务中心工作，充分发挥职工主力军作用，以“凝聚人、培育人、成就人”的人才理念，大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，引领广大职工牢固树立主人翁意识。

提升技术工匠引领效应。集团工会结合广物汽贸业务特点，积极向省总工会、省财贸工会申请承办省级技能竞赛。2023年11月，广东省二手车鉴定评估职业技能竞赛在广物控股集团下属公司广物汽贸成功举办，40组近200人参加了比赛，参赛者对基础笔试、全车查验、事故车查验、检测仪器读数、现场答辩等环节进行技艺切磋。自2015年至今，广物汽贸已承办了9场广东省汽车营销和汽车维修技能竞赛，

挖掘出一大批专业技术人才和能工巧匠,为全省汽车行业打造交流平台。不仅提高“广物汽贸”的知名度和影响力,也巩固广物汽贸在同行业中的主导地位。

发挥劳模创新工作室辐射效应。按照“六有”标准建立劳模创新工作室,带动更多的职工钻研技术、参与创新,充分发挥劳模的业务专长、技术优势和示范带动作用。集团已建立2个省级劳模和工匠人才创新工作室,2个省财贸金融系统劳模和工匠人才创新工作室。集团劳模创新工作室坚持从实践中来、到实践中去,促进新技术新技能的应用。广物汽贸何耀全劳模创新工作室“发动机油深度清洁”服务项目获得客户的充分认可。朱木荣劳模和工匠人才创新工作室、陈傲立劳模和工匠人才创新工作室被命名为“2023年广东省财贸金融系统劳模和工匠人才创新工作室”。广物汽贸持续探索构筑“赋能+基地”模式,建设1个产业工人技能实训基地,打造10个工会服务职工阵地,带领一线职工开展技术交流活动200余场。

激发劳模工匠聚合效应。集团工会在劳模、工匠选树上采用重点培育、推优参赛、宁缺毋滥、确保质量的原则,坚持以一带十,以十带百,全面开展“劳模工匠带高徒”活动,培养出一批行业优秀劳模工匠。如,巨正源公司的张东波同志中国技能大赛交通运输行业流体装卸操作工职业技能大赛全国总决赛优秀奖并获“全国交通技术能手”“东莞市劳动模范”等称号,并组织发起“流体装卸分析”实操,带领公司职工参加2021年东莞市《流体装卸工职业技能大赛》获得团体第三及2022年获得团体二等奖;广物汽贸青年陈奇正师从于荣获“全国五一劳动奖章”、2016年广东省汽车维修技能竞赛第一名的何耀全师傅,获2021年省职工职业技能大赛汽车维修比赛冠军及获授予“广东省五一劳动奖章”;陈庆时长期从事汽车钣金喷漆工作,获得上汽斯柯达销售与服务技能大赛中国选拔赛油漆技师冠军、全球总决赛喷漆亚军,荣获“全国五一劳动奖章”,带有徒弟5名,解决数十个技术难题。

拓宽一线基层晋升渠道。帮助一线职工树立正确的职业发展规划,提高员工职业发展规划与企业发展的关联度。搭建多序列岗位职体系,拓宽职务晋升

通道,对在转型升级和创新发展中业绩突出、做出重大贡献的优秀人才和新生代人才,大胆提拔使用和推行中长期的价值分享。完善后备人才培养机制,构建人才共享、交流任职等激励机制,促进人才有序流动,保障核心人才稳定。近三年来,巨正源通过技能人才竞聘选拔,先后有32人提升至班组管理岗位,7人提拔至技术管理岗位,5人提拔至行政管理岗位。

坚持以职工为中心, 以更好的服务做实做细做好工会工作

集团工会坚持做好党联系群众的重要桥梁和纽带作用,强化工会阵地建设,充分发挥服务职工作用,切实增强工会组织的吸引力和凝聚力。

做实民生“小事”大文章。结合主题教育为民办实事,聚焦职工群众现实困难、常态化开展帮扶、提升综合素质等三个方面,制定为民办实事项目清单,梳理出续租公租房、解决荔湾大院路面坑洼出行不便、林机小区解决市政自来水管路等14项问题,逐项列明工作计划和完成时限,充分发挥主题教育学习成效,在解题思路上借鉴“浦江经验”,切实把学习成效转化为办好民生实事的强大动力。

着力建设活力型工会。紧紧围绕集团重点工作,加强集团内部工会工作交流,增进文化融合,通过指导各企业不断提升“职工之家”“职工书屋”“爱心妈妈小屋”等项目建设标准,让集团“家”文化更加浓厚。集团工会成功举办第一届职工运动会,组织举行了涵盖篮球、羽毛球、田径、电子竞技、趣味运动等多个项目近百场比赛,带动集团近两千人次参加,在活动中融合了集团企业文化宣传,更好地将集团企业文化深入职工队伍心中。

聚焦建立完善长效机制。完善发展“夏送清凉”“金秋助学”“冬送温暖”等职工关爱行动,落实常态化帮扶机制,为困难职工建档立卡,实行动态管理;常态化为老党员、老干部、一线职工、生活困难党员等送去党组织与工会的温暖与问候;建立提升员工薪酬福利长效机制,加快市场化薪酬机制建设,提高基层企业一线职工收入。①

作者单位:广东省广物控股集团有限公司

网约货车行业民主协商的“快狗模式”

□ 袁婧 李小红

快狗打车是以“互联网+短途货运”为切入点的同城货运服务平台,致力于为用户随时随地提供拉货、搬家等短途货品运送的交易服务,平台通过向灵活就业司机派送订单完成客户的运输需求。截至目前,快狗打车深圳地区注册的灵活就业司机92000人,活跃司机3120人。2023年2月,快狗打车深圳工会正式成立,工会积极开展司机关怀和民主协商等各项工作,司机满意度显著高于同行业其他平台,今年以来未发生一起群体性事件,主要做法如下:

针对“关系弱”特点, 通过活动挖掘骨干力量

灵活就业司机工作自由度高、与平台关系弱,司机与员工、司机与司机之间的熟悉程度完全不同于传统企事业单位。开展民主协商活动,首先要让工会找到司机、让司机相信工会。快狗打车自成立工会以来,努力扩大工会在司机群体中的影响力,将线上与线下活动相结合,把入会现场设到了平台司机工作一线,包括司机之家、批发市场、休息站等,让司机宣传司机,司机推荐司机,由企业推广逐步提高到司机自发宣传,努力扩大工会在司机群体中的影响力,使更多的司机认可工会并自发加入工会。截至目前,8个多月时间内已发展会员1788人。

工会建成初期,一些司机对于工会的存在和意义理解并不多,我们根据职业特点,组织开展了多种司机活动,让司机师傅们在参与活动中有更多获得感,例如,在“会员之家”为司机无偿提供休息、热饭、茶歇、常用药品;线下开展司机生日会、安全培训会、分享座谈会等;组织“货运之星”评选活动,在活动中挖掘优秀司机、工会积极分子,动员每期获得优秀“货运之星”的司机加入到工会工作中来,把有意愿有热情参与工会事务的司机培养成工会骨干力量,并发挥工会代表的作用。今年以来各类活动参与司机近2000名,并从中培育工会代表20余名。

针对“灵活性”特点, 通过平台做好日常协商工作

司机日常工作较为灵活,工作时间和时长不尽相同,针对“灵活性”特点,平台从日常入手,通过设置客服部(总部层面)、安排司管专人负责(城市层面)、建立微信群等多种方式,畅通司机日常的意见及投诉反馈渠道,做好司机群体的疏导和解释工作,对司机的意见和建议做到“件件有记录、单单有回应”。今年以来,平台多途径收集司机诉求近百条。对于司机师傅反映的具有普遍性的咨询、质询和建议,定期进行梳理总结并提交至公司高层予以优化。例如,平台对于一部分低收入的司机设计了“收入保底”活动;对于司机反映的抽佣问题,今年再次承诺降低最高抽佣比例上限2%;对于多名司机反映的运输生鲜易产生纠纷问题,努力通过保险的方式“转移风险”。

针对“分散性”和“流动性”特点, 通过线下方式开展重点议题协商工作

个体司机日常独来独往,较为分散,且流动性强,完全不同于集中在工厂和写字楼等“固定式”场所办公人员,但司机的诉求又可能存在共性和共鸣。为此,工会除了日常性的协商工作之外,会针对重点议题不定期举办线下司机恳谈会。成立至今,已在深圳举办3场司机协商恳谈会,聚焦解决师傅们关心的抽成、派单、判责、安全和权益保障等议题。在发现并解决问题的同时,从中发掘了一批工会骨干“潜力股”。再者,通过工会的推荐,平台司机翁展飞登上了深圳市人大常委会的立法会议,代表司机群体发声,也为基层社会治理工作贡献了一份力量。👍

作者单位:快狗打车深圳工会,深圳市龙岗区总工会

浅谈深化企业民主管理中的重点、难点

——以广东农垦织箕农场为例

□ 符锡照

近年来,织箕农场深入贯彻落实国企改革三年行动决策部署,把厂务公开民主管理工作摆到改革大局中来思考、谋划、推进,围绕企业改革的重点、难点、热点,不断探索民主管理途径和方法,助力改革重点任务破局闯关,企业化改革取得积极成效:橡胶产业健康发展,人均单产等指标稳居垦区之首,成为广东农垦传统产业逆势发展的一面旗帜;光伏复合项目顺利实施,建设面积、项目收益均走在广东农垦前列,为农场产业结构调整提供了重要支撑;经营效益连年提升,营业收入、利润总额屡创新高,实现了由贫困农场到经济强场的华丽变身。

构建制度体系,规范实施民主管理

为促进各项民主管理制度协同配合、功能融合,我们进一步健全了以职代会为基本形式,以厂务公开为主要途径的民主管理制度体系,有序推进企业化改革。

(一)严格落实职代会的法定职权。在推进改革过程中,规范执行《广东农垦职代会操作规范》,严格落实职代会法定职权,凡涉及全局性改革文件均提交职代会审议通过后实施,如橡胶经营体制改革、国有农场公司制改制、撤队并区、国有农场机构改革等方案分别在第十二届一次、三次、四次、五次职代会上审议通过。劳动竞赛方案、橡胶定产调整等阶段性方案则以职代会联席会议形式审议。审议事项采取无记名投票方式进行表决,并严格遵守票数过半规定。同时邀请上级工会派人参加,实行全程监督,确保改革方案的落地程序合法,职工认可。

(二)切实推进民主管理的规范公开。健全公开组织架构,完善调整公开民主管理领导小组、监督小组以及生产经营发展决策、职工切身利益事项、基建及项目计划等10个公开小组。完善公开管理制度,制订《厂务公开实施细则》《党委会议事规则》《办公会议事规则》《“三重一大”决策制度》等,并结合新形势

和新要求不断对各项公开制度进行修订补充。建立农场、生产队两级公开体系,公开重点各有侧重。农场本级侧重于全局性的生产经营重大决策、选人用人、三公经费使用等覆盖企业生产经营关键环节的12项内容,生产队二级侧重于涉及职工切身利益的定产、单价、物资分配、职工福利等8项焦点内容。同时结合改革推进过程中职工的关注点,适时调整公开内容,将改革方案、富余人员安置分流办法等及时公开。

强化全程参与,有效开展民主决策

随着民主制度建设的深入,职工民主意识逐步提升,对企业的改革发展更加关注,为了适应这种形势,我们进一步发挥好集体决策和民主协商作用,在保障职工“知情权”的前提下,更好地“参场政”“监场事”。

(一)落实落细“三重一大”决策制度。把推动“三重一大”决策制度的落实作为民主决策的重要抓手,顺应时代发展和改革发展需要,先后三次对“三重一大”决策制度进行完善,细化决策内容,增强可操作性和决策透明度。决策内容更有针对性,凡涉及改革事项,无论覆盖群体和改革内容多少,均纳入“三重一大”决策范围,减少决策失误;参与决策人员范围更广,对重大经营方案和涉及面较广的焦点问题,参会人员扩大到部门负责人及业务骨干、基层代表;决策过程更民主,改革方案经过广泛征求意见后形成“三重一大”议题,提交党委前置研究,再经办公会审议,会上发言严格按照基层代表、业务骨干、部门负责人、分管领导、其他班子成员,最后主要领导的顺序,充分保障参会人员的参政权。

(二)广泛开展民主协商。充分发挥民主协商的作用,让职工积极参与到企业管理中来。采取会议协商、群体协商、谈话协商等多种形式,在科级干部、一般干部、基层职工等各个层级、各个群体中开展民主协商,广泛听取职工意见,增加决策透明度。如推行橡胶经营体制改革,改变了生产队干部以固定月

推行橡胶经营体制改革,改变了生产队干部以固定月薪为主的薪酬分配模式,打破了铁饭碗,推行难度较大。对此采取群体协商,与抵触情绪较大的少数群体协商结算单价、割技考核挂钩办法,公开测算改革前后的收入对比,摆明改革制度的优越性,从而消除干部顾虑,支持改革。

薪为主的薪酬分配模式,打破了铁饭碗,推行难度较大。对此采取群体协商,与抵触情绪较大的少数群体协商结算单价、割技考核挂钩办法,公开测算改革前后的收入对比,摆明改革制度的优越性,从而消除干部顾虑,支持改革。推行国有农场机构改革,则采取会议协商和个别谈话协商,确保纳入改革范围的84名职工对改革政策的知晓率达到100%,同时充分尊重职工本人意愿进行岗位配置和安置分流,由于公开程度高,改革推进进度超过预期,分流富余人员20人,队伍整体稳定。

畅通公开渠道,积极维护劳动领域政治安全

为搭建起党委与职工的沟通平台,着力发挥工会联系职工群众的桥梁纽带作用,我们不断畅通公

开渠道,多渠道、多形式开展公开工作。同时树立维权就是维稳的思想,通过听民声、纳民意,积极维护劳动领域政治安全。

(一)不断丰富公开载体。随着企业新时期发展定位的调整,我们围绕新的发展定位,在运用好传统厂务公开栏的基础上,不断拓展新的公开渠道。运用新媒体,搭建了党建、党委会、办公会、生产等微信群、公众号、简报平台,及时传达改革精神,解读改革政策,宣传改革先进典型,掌握改革动态,增强改革宣传教育的覆盖面和渗透力。近年来通过新媒体及时发现基层矛盾3起,为化解矛盾,维护职工权益,保持稳定赢得先机;印发改革专题简报8期,选树改革先进典型5人,为改革发展营造了良好的舆论氛围。

(二)积极畅通建言献策渠道。设立厂务公开意见箱,公布改革监督小组,建立领导带队分区调研机制,及时搜集职工意愿诉求,解决厂务公开民主管理“最后一公里”问题,促进企业与职工之间“零距离”沟通。近年针对改革发展内容开展全面调研5批次,采纳职工意见建议9项,及时发现第一轮橡胶经营体制改革中存在的结算方式不合理、生产队发展不平衡问题,以及第二轮撤队并区改革中存在的胶工人均产能较低,用工成本较高等问题,为以“提高胶工人均产能,管控用工成本”为主的第三轮改革提供了决策依据。☞

作者单位:广东农垦织箕农场有限公司

(上接第16页)

第一,牵头抓总持续推进产业工人队伍建设改革。深化落实职工素质建设工程,积极参与制造业当家技能人才支撑工程,深化“求学圆梦”行动、劳模工匠本科班、产业工人大培训等活动,充分发挥劳模和工匠人才创新工作室、工匠学院、职业教育学院、企业实训基地等作用,着力培养一批与现代产业体系相适应的复合型、智能化、高技能人才。完善技能竞赛格局,紧紧围绕制造业当家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛开展劳动和技能竞赛,深入开展“五小”等群众性创新活动,深化培训、练兵、比武、晋级“四位一体”的产业工人职业技能发展模式。构建技能形成体系,深化产教融合、校企合作,向产业工人提供普惠性、均等化的终身职业技能培训,以技能提升促进高质量充分就业。

第二,提升工会维权服务水平。加强源头参与,主动参与涉及制造业工人切身利益的法律法规政策的制定修改,保障好制造业工人取得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生等权益。强化工会就业创业服务,聚焦制造业领域组织开展工会技能培训促就业、民营企业专场招聘、农民工专场招聘等活动,推动建立“职工创业园”“创业实训中心”等职工创业基地,搭建更多职工就业服务平台。提升收入水平,推动实施符合制造业工人特点的分配制度,完善工资平等协商机制、正常增长机制、支付保障机制,督促落实提高技术工人待遇政策,助推实现多劳者多得、技高者多得。拓宽服务领域,推动送温暖、送清凉、职工医疗互助等服务项目向制造业领域延伸覆盖,投入更多资源在制造业企业和职工聚集的园区等建设职工之家、司机之家、工会爱心驿站、职工书屋等服务阵地。☞

定格 劳动

2023年10月1日起，广东工会融媒体中心举办“光影致敬劳动者——记录他们最美的模样”照片征集活动，活动历时2个月，共征集到近2000张（组）记录南粤大地各行各业劳动者辛勤工作的照片，经过33万人次投票及专家评审，最终共评选出10个优秀参与奖，20个人气奖和51个积极参与奖。现选登部分优秀作品。

2023年春运期间，深圳机场地面工作者驾驶特种车辆搬运货物。/ 冯喆 摄



汕头市城际铁路龙华段施工现场，一名工人正在指挥吊车。/ 曾越 摄



广州白云站工程，工人正在焊接。/ 简志成 摄



2023年3月，广州新港西路天桥下，辉映。/ 郭嘉亮 摄

江门建设工人。/ 胡灿光 摄



外卖小哥与三角梅交相



市政工人在给建筑立面描画彩绘。/ 郑小春 摄



港口工程人员在紧急维修船舶的舷梯。/ 王少斌 摄



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。现有多主题面向社会征稿。

【征文主题】

- ◆ 学习贯彻习近平总书记在同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话精神和中国工会十八大精神
- ◆ 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

【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。