

廣東工運

2024.4

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

观察 P4

加快发展新质生产力背景下的 工会定位与担当

调研 P13

广州市产业工人基本情况和工作状况



推进建会入会 加大服务保障

4月18日,广东省货拉拉平台司机入会专项工作推进会在广州举行。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升主持会议并讲话。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东作动员讲话。

会议就进一步推动货拉拉工会建设作出要求,一要加强组织领导形成工作合力。二要大力推进货拉拉公



司建会入会。三要加大货车司机群体服务保障,将教育培训、学历补贴、技能竞赛等服务项目重点向货车司机群体倾斜,用好全总、省总针对头部平台企业的支持政策和福利礼包,同时完善并用好各类服务阵地。四要努力构建和谐稳定劳动关系,畅通诉求表达渠道,健全争议调解机制。

会上,省总工会党组成员、经费审查委员会主任冯建华详细解说了《货拉拉平台司机入会专项行动工作方案(征求意见稿)》,就目标任务、工作措施、进度安排、组织保障等方面作了介绍。

广州、深圳等14个市总工会,以及省总工会有关部门负责同志参加了会议。/林景余 摄

4月2日,“巾帼匠心逐梦 强国复兴有我——南粤巾帼劳模走进省职教城”宣讲活动在广东南华工商职业学院清远校区举行。省总工会党组成员、副主席、女职委主任杜玲,清远市人大常委会副主任、市总工会主席余国平,以及省职教城各院校师生代表共约200人到现场聆听宣讲。

4月3日,在省高级人民法院党组书记、院长张海波,省人力资源和社会保障厅党组成员、副厅长、一级巡视员杨红山,省总工会一级巡视员张振飏,省工商业联合会党组成员、专职副主席冯日光,省企业联合会会长唐军的共同见证下,五家单位联合签署《关于共同构建和谐劳动关系助力高质量发展合作框架协议》,共同推动构建更广覆盖、更全方位、更多层次的和谐劳动关系新机制。

4月8日至12日,省总工会二级巡视员刘国斌率调研组,先后赴四川和湖南两省考察调研工会财务工作。川湘粤三省工会围绕工会经费收缴、预决算管理和绩效考核、内控制度建设、财务信息化建设和阵地建设等工作深入交流和探讨,互学互鉴,共同致力于以高水平的财务工作助推工会工作高质量发展。

4月9日,由澳门工会联合总会轮值主办的粤港澳大湾区工会第四次联席会议在澳门召开。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席会议并讲话。中央人民政府驻澳门特别行政区联络办公室副主任严植婵、中华全国总工会中国职工交流中心秘书长张广作为指导单位嘉宾应邀出席会议并讲话。



4月9日至10日,省总工会在江门鹤山市举办广东工会劳资沟通协商工作会议暨全省工会基层劳动关系公共服务样板站点推广活动。会议总结和部署全省工会劳资沟通协商工作,交流和探讨广东工会基层劳动关系公共服务样板站点培育建设。省总工会一级巡视员张振飏出席会议并讲话。

4月11日,省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升带队到茂名调研加强县级工会建设、重点企业工会工作开展情况,并出席粤海集团“百千万工程”项目集中签约暨环北部湾广东水资源配置工程劳动竞赛启动仪式,宣布环北广东工程劳动竞赛正式启动。

4月15日至17日,2024年全省工会驿站“新双15工程”推进工作培训班在深圳举行。省总工会党组成员、副主席杜玲,深圳市总工会党组书记、常务副主席李映中等出席活动。

4月16日,粤港澳大湾区2024年重点建设项目劳动竞赛(中铁二十五局赛区)暨南珠(中)城际3标二工区劳动竞赛启动会在广州南沙举行。省总工会一级巡视员张振飏出席启动仪式并讲话。

4月19日,省总工会印发《关于全面推进工会劳动法律监督“一函两书”工作的意见》,在全省部署推进工会劳动法律监督“一函两书”工作,努力实现工会劳动法律监督组织建设全覆盖、工会劳动法律监督员培训全覆盖、“一函两书”工作全覆盖目标,更好维护职工合法权益,积极构建和谐劳动关系。

4月23日,由全国总工会宣传教育部和中国工人出版社指导,广东省总工会主办的“阅读经典好书 争当时代工匠”全国工会职工书屋主题阅读交流活动广东专场暨2024年广东省职工主题阅读活动启动仪式在湛江垦区广前公司举办。中国农林水利气象工会副主席、分党组成员姜晓捷,省总工会二级巡视员刘国斌等和职工代表等300余人参加活动。



4月25日,货拉拉公司集中入会仪式在深圳货拉拉司机之家举行。全国总工会、广东省总工会向货拉拉公司工会赠送了“支持货拉拉工会工作大礼包”。随后,全国总工会召开货拉拉公司工会组建推进会,省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升出席会议并致辞。

4月28日,2024年庆祝“五一”国际劳动节暨全国五一劳动奖和全国工人先锋号表彰大会在北京隆重召开。广东共有14个单位获全国五一劳动奖状,58名职工获全国五一劳动奖章,47个集体获全国工人先锋号。10名广东先进代表参加表彰大会。

4月29日,省总工会机关干部赴基层蹲点动员部署会在广州举行。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东参加会议并作动员讲话。省总工会党组成员、经费审查委员会主任冯建华主持会议。

“在我看来,读书的好处非常多。正如古人云,书中自有千钟粟、黄金屋、颜如玉,读书不仅可以养家糊口,还可以让我们追求美好的生活。

——全国五一劳动奖章获得者、广东农垦热带作物研究所党总支副书记、所长谢黎黎

““生活品质”涵盖了从生存到发展、从物质到精神多个方面。提升职工生活品质,既要保证物质富足,也要关注职工的精神、健康、心理、社会等非物质性富足。

——中山大学政治与公共事务管理学院教授岳经纶

“在清单上,我们很快找到了当前最急需的技术服务项目,即“竹刨花板的生产与应用”。

——韶关市总工会组织百名劳模和工匠人才深入企业,根据服务清单和需求清单开展技术攻关。其中,华洲木业公司响应环保倡议、开展技术创新,推出了一款用竹子作为原料的新品板材。

“基层派出所的工作历练,让我逐渐意识到刑警在面对违法犯罪分子时要有一颗如医生般的“仁心”,在有限的审讯时间里,通过“望、闻、问、切”挖掘出他们犯罪的潜在内因,并与之建立有效联系,既能还原案件形成完整的证据链达到破案的目的,又能直击人心令其悔悟,从而减少其认罪伏法后再次犯案的几率。

——深圳市公安局盐田分局治安管理大队政委刘晓光

“做工会工作,要学会换位思考,以知心服务赢得职工信赖。知心,胜过千言万语。

——八马茶业股份有限公司工会主席李莎莎

“我明白一部分人对殡葬感到害怕,但我觉得这是关于生命的职业,是神圣的职业,跟许多平凡的岗位一样,也需要年轻人去学习、传承。

——广州市殡葬服务中心殡仪三部的遗体火化师袁英



目录

CONTENTS

《广东工运》

2024年第4期

总第405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 2024年4月30日

01 观察·以新提质看粤工

- 01 在发展新质生产力中充分展现工会作为
04 加快发展新质生产力背景下的工会定位与担当
08 “制造业当家”挺起广东现代化建设的产业“脊梁”

13 调研

- 13 广州市产业工人基本情况和工作状况
16 新就业形态劳动者权益保障政策构建初探

22 实践

- 22 推进试点,分类探索新业态“工会代表制”
23 工会赋能“科技惠农”,助力乡村全面振兴
25 以“三个坚持”加速推进生物医药产业工人队伍建设改革

26 论坛

- 26 在聚力“五色”工会建设中实现更大作为

27 案例

- 27 医疗期满后,员工还能否请病假?

28 镜头

以新提质 看粤工

去年以来,习近平总书记围绕新质生产力作出一系列重要论述,强调“发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点”。加快发展新质生产力,成为工会服务新形势下高质量发展大局面临的崭新课题。《广东工运》特别推出“以新提质看粤工”栏目,将从理论到实践,对南粤职工发展新质生产力、推动高质量发展的壮阔热潮,进行长期观察。

高层声音

在发展新质生产力中充分展现工会作为

全国总工会党组书记、副主席、书记处第一书记 徐留平

习近平总书记高度重视发展新质生产力,作出一系列重要指示,深刻阐明了“什么是新质生产力、为什么要发展新质生产力、怎样发展新质生产力”的重大理论和实践问题。各级工会组织

和广大工会干部要认真学习领会习近平总书记关于发展新质生产力的重要指示精神和党中央决策部署,努力做到提高认识、把握实质,明确思路、推动落实。

一、学习领会习近平总书记关于发展新质生产力的重要指示精神

2023年9月,习近平总书记在黑龙江考察调研时首次提出新质生产力。此后,又先后在中央经济工作会议、中央政治局集体学习、全国两会等重要会议上,以及在浙江、广西、天津、湖南等地考察时,多次就发展新质生产力发表一系列重要讲

话,系统阐述了新质生产力的科学内涵、现实意义和方法路径。习近平总书记关于发展新质生产力的重要指示精神,是对马克思主义生产力理论的创新和发展,进一步丰富了习近平经济思想,为在新征程上推动我国高质量发展提供了科学指引。

工会工作的着力点就是如何催化、促进技术发生革命性突破。

技术的质变式突破,常会带动生产关系、劳动关系甚至社会关系随之发生质变式变化。

第一,把握新质生产力的核心要义。习近平总书记在中央政治局第十一次集体学习时指出,新质生产力“由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生,以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵,以全要素生产率大幅提升为核心标志,特点是创新,关键在质优,本质是先进生产力”。其一,技术进步特别是革命性、颠覆性技术突破(即技术革命),是发展新质生产力的前提、第一推动力。因此,工会工作的着力点就是如何催化、促进技术发生革命性突破。其二,新质生产力概念中的技术突破不是一般意义上的技术进步,而是质变式、革命性的突破。并且,这种技术的质变式突破,常会带动生产关系、劳动关系甚至社会关系随之发生质变式变化。其三,新质生产力必然催生新企业、新产业。企业是生产要素的组合,产业的实质是“企业的集合”,两者都是技术革命性突破的重要载体。随着新质生产力的产生和发展,企业、产业都将发生极其深刻的变化,创造出新型企业和新兴产业。其四,新质生产力强调全要素生产率的提升,突出劳动者素质提升的重要性。全要素生产率是一个宏观经济学的概念,新质生产力不是单要素投入后的简单生产率增长,而是全要素投入后产生的超额增长。劳动者素质提升在新质生产力中占有极其重要的位置,因为掌握、催生、实现新质生产力的劳动者是最积极和活泼的要素。

第二,理解把握新质生产力提出的时代背景。其一,从必要性看,中国的发展到了高质量发展的重要转折阶段。过去较长时间内,我国经济、科技以跟跑为主,走的是消化、吸收、再创新的道路。随着经济、科技的快速发展,中国已经成为世界第二大经济体、第一大贸易国,一些企业、产业、经济领域已经逐步从“跟跑”进步到“并跑”,甚至到“领跑”阶段。同时,过去的粗放式发展方式,带来诸多问题,也不能长期持续下去。在这种情况下,我国必

须走高质量发展的路子,而高质量发展的一个重要内涵,就是发展新质生产力。其二,从可能性看,中国的经济技术的长足发展为新质生产力提供了前提和基础。党的十八大以来,我国大力推进新一代信息技术、高端装备、新材料、新能源汽车等战略性新兴产业,在新能源汽车、光伏太阳能、锂电池、数字经济等领域实现了换道超车,并在近年来加强了未来科学、未来能源、未来制造、未来材料、未来空间和未来健康等未来产业的前瞻性谋划布局,所有这些都为加快实现技术革命性突破、发展新质生产力奠定了良好基础。其三,从前景看,中国发展新质生产力具有光明的前途。我国在这个时候提出发展新质生产力,就是希望通过技术的革命性突破、技术群组的革命性进展,催生一批新型企业、新型企业集群和新型产业,进而带动经济社会高质量发展。这样,就构建起“技术—企业—产业—经济社会”的良性发展循环。只要适当引导支持,充分发挥每个劳动者、企业家的积极性创造性,遵循技术、经济发展规律,突出企业主体作用,就一定能推动技术发生革命性突破,一定会源源不断催生新质生产力。其四,从国际环境看,发展新质生产力也是应对当前国际国内形势变化的关键棋。我们必须要有雄心壮志,创造出中国人的科技创新高地——新质生产力,既要实现领先,又要深度内嵌在全球(高端)技术链、产业链、生态链中,既高质量发展自己,又有效打破封锁。

第三,发展新质生产力的核心是技术革命。技术革命是怎么产生的?来源主要包括三个方面:其一,某项技术本身不断突破的积累。长期技术进步,积累到一个突变时刻,就产生了革命性创新。其二,多项技术跨领域交互融合创新,不仅实现单项技术的创新突破,而且实现成组技术群的协同性突破。其三,通用基础技术的创新对所有技术的创新升级产生基础性的驱动作用。这一轮技术革命与以前不同的是,通用基础

人是生产力中最活跃、最具决定意义的因素,新质生产力对劳动者的知识和技能提出更高要求。我们要适应发展新质生产力要求,努力培养造就宏大的知识型、技术型、创新型劳动大军。

技术如人工智能、量子计算等对所有技术都进行了“扫荡式”赋能或者驱动。其四,技术革命

能够持续熊熊燃烧的底层逻辑是形成了需求驱动的良好循环。

二、深刻认识发展新质生产力对工会工作的新要求

发展新质生产力,工会要展现新作为、取得新突破。

第一,组织动员亿万职工积极投身发展新质生产力。亿万职工长期战斗在技术工作的一线,发挥着技术革命性突破的主力军作用。一是要聚焦前沿技术、关键技术、重要领域“卡脖子”技术等,组织动员广大职工开展技术攻关、技术革新、技术协作、发明创造,久久为功、持之以恒,不断推动技术取得革命性进展。二是要聚焦通用基础性技术、专业技术和相关技术的融合,组织动员广大职工积极开展跨技术领域的技术创新活动,加强交流、优化协作,有力促进技术创新创造。三是要积极支持重大技术创新突破及其掌握者(职工)作为关键生产要素,创建新型企业。进而,有力支持承载新质生产力的产业发展,实现产业重大转型升级。

第二,亿万职工要成为发展新质生产力的“尖兵”。人是生产力中最活跃、最具决定意义的因素,新质生产力对劳动者的知识和技能提出更高要求。我们要适应发展新质生产力要求,努力培养造就宏大的知识型、技术型、创新型劳动大军。尤其是做好以下四项工作:一是提能,引导广大职工勤学苦练、深入钻研,不断提高技术技能和专业能力。二是聚新,引导广大职工增强创新意识、培育创新思维、提高创新能力,成为新技术的创造者。三是强基,引导广大职工掌握如人工智能这样的通用基础关键技术,加快实现技术赋能和更新。四是造势,引导广大职工群众认识到发展新质生产力既是发展的大势所趋,也是自身的使命所在,积极营造浓厚的创新文化氛围,形成亿万职工群众踊跃投

身发展新质生产力的热潮。

第三,积极拥抱新质生产力时代的新型生产关系。新质生产力必将产生新型生产关系和新型劳动关系。要持续关注、研究企业组织形态、产业形态、劳动关系等方面的深刻变化,努力使工会工作适应这种变化了的形势。其一,就企业组织形态而言,在新质生产力时代,企业组织形态会加速数字化时代已呈现的分散化、灵活化、网络化、平台化等发展态势。其二,就产业形态而言,新质生产力在推动企业组织形态发生重大变化的同时,有力促进产业深度转型升级。未来的产业形态或有可能是“平台+专业应用开发+离散创新+小型企业”的模式。其三,就劳动关系而言,新质生产力催生了劳动关系灵活化、就业无界化、工作安排去组织化等显著特征的新业态,这与由原来的企业组织生产、有较为固定的工作场所和固定的工作时间等传统业态有非常大的区别。

发展新质生产力,是以习近平同志为核心的党中央着眼加快推动高质量发展这一首要任务提出的重大战略举措。各级工会组织要提高政治站位,切实把思想和行动统一到习近平总书记重要指示精神和党中央决策部署上来,找准工作结合点、切入点、着力点,深入学习研讨,进一步提出新思路、新举措,不断丰富完善,组织动员亿万职工群众热情拥抱新质生产力,主动适应新质生产力,积极推动新质生产力,为推进强国建设、民族复兴伟业贡献智慧力量。📍

来源:《中国工运》

理论探讨

加快发展新质生产力背景下的 工会定位与担当

□ 王吉龙

加快发展新质生产力,是新时代新征程解放和发展生产力的客观要求,是推动生产力迭代升级、实现现代化的必然选择。习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调:“发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点”“新质生产力已经在实践中形成并展示出对高质量发展的强劲推动力、支撑力”。3月,习近平总书记参加他所在的十四届全国人大二次会议江苏代表团审议时强调,要牢牢把握高质量发展这个首要任务,因地制宜发展新质生产力。面对新一轮科技革命和产业变革,我们必须抢抓机遇,加大创新力度,培育壮大新兴产业,超前布局建设未来产业,完善现代化产业体系。习近平总书记的重要论述,丰富发展了马克思主义生产力理论,深化了对生产力发展规律的认识,进一步丰富了习近平经济思想的内涵,为开辟发展新领域新赛道、塑造发展新动能新优势提供了科学指引。

2月18日农历新春第一个工作日,省委、省政府召开全省高质量发展大会,省委书记黄坤明深刻指出,推进产业科技创新、发展新质生产力是广东的战略之举、长远之策,强调要快马加鞭,“以新提质”,用科技改造现有生产力、催生新质生产力。向全社会释放大力发

展新质生产力、持续推动高质量发展的强烈信号,向全省上下发出奋力建设一个靠创新进、靠创新强、靠创新胜的现代化新广东的总动员令。

加快发展新质生产力,是工会服务新形势下高质量发展大局面临的崭新课题,迫切需要各级工会切实提升工作效能、最大限度发挥职能优势,在新赛道上找准定位、担当作为。

深刻把握工会服务 新质生产力发展的切入点

新质生产力以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵,具有强大发展动能,能够引领创造新的社会生产时代。从本质属性看,新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的先进生产力质态,这就决定了新质生产力代表了先进生产力的演进方向;从生产力要素看,人是生产力中最活跃、最具决定意义的因素,这就决定了更高素质的劳动者是新质生产力的第一要素;从发展路径看,新质生产力是摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径的先进生产力,具有高科技、高效

图集

劳模工匠助企行

为充分发挥劳模工匠人才示范引领作用和技术技能优势,广东今年开展了“劳模工匠助企行”专项行动。该行动以专精特新、中小微企业等为重点对象,组建“省—市(产业)—县—基层”四级劳模工匠技术服务队,深入企业开展技术服务、技能培训等一系列活动。



广东省劳模和工匠人才技术服务队开展助力长园深瑞继保自动化有限公司现场技能提升行动,为企业“问需把脉”,以技术帮扶助力企业高质量发展。/ 黄细英 摄

广大劳动者特别是产业工人,身处产业创新、企业创新、生产创新、技术创新的最前沿和第一线,在创造新型生产工具、拓展新的劳动对象、促进新质生产力诸要素实现高效协同匹配等方面发挥着至关重要的作用。

能、高质量特征,这就决定了创新是其第一动力,创新起主导作用。要准确把握工会在发展新质生产力中的职能定位,首先要深刻认识工人阶级、劳动者素质、创新等要素与生产力发展的关系。

第一,要准确认识把握工人阶级在生产力跃升中的重要作用。习近平总书记强调,工人阶级是我国的领导阶级,是先进生产力和生产关系的代表,是坚持和发展中国特色社会主义的主力军。马克思主义工运理论认为,工人阶级随着产业革命而产生和发展,他们是最先进的阶级,与最先进的经济形式相联系,力量最集中,掌握先进技术知识最多,代表着新的生产力和生产关系;他们是具有远大前途的阶级,大工业越是发展,工人阶级队伍力量也越强大;他们是最革命最坚决最彻底的阶级,觉悟程度最高,在斗争中勇往直前;他们是最有组织性纪律性的阶级,具有大公无私、团结互助的优良品质。从历史的纬度来看,不管是风雨如磐的革命年代,如火如荼的建设时期,春潮欢涌的改革开放岁月,还是激越奋进的新时代新征程,我国工人阶级始终是推动先进生产力发展和社会全面进步的根本力量。随着时代的发展,包括广大知识分子在内的工人阶级群体,受教育程度不断提升,知识化进程不断加快,劳动技术水平不断提高,成为全社会中掌握现代科学技术和知识最多的先进阶级,作为现代化建设主力军的地位和作用更加凸显,在发展新质生产力、推

动生产力跃升的历史进程中,工人阶级也必将发挥主力军作用、展现主人翁风采。

第二,要准确认识把握劳动者素质在生产力跃升中的重要作用。习近平总书记强调,劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。当今世界,综合国力的竞争归根到底是人才的竞争、劳动者素质的竞争。加快发展新质生产力,既需要具有国际视野的企业家队伍,也需要具有创新创造能力的科技人才,更需要有一支规模宏大的高素质技术人才队伍,他们是具备多维知识结构、熟练掌握新质生产资料的应用型人才,包括以卓越工程师为代表的工程技术人才和以大国工匠为代表的技术工人。党的二十大明确提出,加快建设国家战略人才力量,努力培养更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。中央把“大国工匠、高技能人才”纳入国家战略人才力量的范畴,足见技术人才在生产力发展中的重要作用。从广东来看,2500多万产业工人,1979万技能人才,690万高技能人才是广东加快发展新质生产力的宝贵资源。但当前,我省技能人才占就业人员总量的比例仅为26.1%,技能人才规模与我省发展新质生产力需求还不适应,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、战略性新兴产业等重点领域部分岗位的求人倍率甚至达到3.11,从长远来看,



省总工会会同湛江市总工会相关人员组成调研小组,前往中海石油(中国)有限公司湛江分公司,调研该公司开展“劳模工匠助企行”专项行动的工作情况。/ 冉荣华 供图



在广州市总工会的牵线搭桥下,广州供电局“劳模工匠技术服务队”到广汽丰田汽车有限公司开展“劳模工匠助企行”专项交流活动,就广汽丰田用能需求、电费电价等问题提供优化建议。/ 广州供图

人口老龄化加剧、劳动年龄阶段人口减少,技能人才短缺问题将更加凸显。发展新质生产力迫切需要加快打造一支宏大的知识型、技能型、创新型高素质劳动大军。

第三,要准确认识把握创新在生产力跃升中的重要作用。习近平总书记深刻指出,必须加强科技创新特别是原创性、颠覆性科技创新,加快实现高水平科技自立自强,打好关键核心技术攻坚战,使原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现,培育发展新质生产力的新动能。2024年政府工作报告指出,要大力推进现代化产业体系建设,加快发展新质生产力。充分发挥创新主导作用,以科技创新推动产业创新,加快推进新型工业化,提高全要素生产率,不断塑造发展新动能新优势,促进社会生产力实现新的跃升。新质生产力,新在新的科学技术、新的生产方式、新的产业形态,核心要义是以科技创新驱动生产力向新的质态跃升。从人才视角看,推进产业科技创新,人才是决定性因素,掌握了创新人才的主动,就掌握了创新的主动。广大劳动者特别是产业工人,身处产业创新、企业创新、生产创新、技术创新的最前沿和第一线,在创造新型生产工具、拓展新的劳动对象、促进新质生产力诸要素实现高效协同匹配等方面发挥着至关重要的作用。从企业视角看,企业是发展新质生产力的主体,是创新的主角。运用新技术、新设备、新材料、新工艺,提升产品品质、提高生产效率、推动企业高质量发展、带动产业转型升级,实现这一良性循环,是发展新质生产力的题中之义和内在要求,而这些都离不开企业的创新创造。发展新质生产力,迫切需要我们想方设法让创新智慧竞相迸发、创新能量充分释放、创新成果大量涌现,以创新创造的扎实成效为新质生产力发展注入源源不断的动力和活力。

充分发挥工会 在加快发展新质生产力中的重要作用

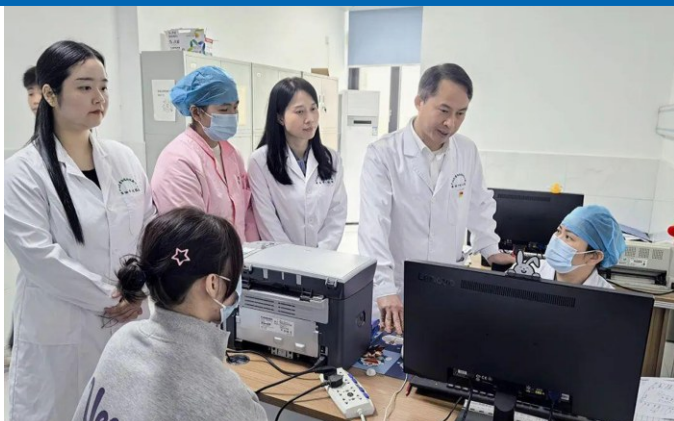
工会作为党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,作为产业工人队伍建设改革的牵头推进单位,在提升劳动者技能素质、激发职工创新潜能、服务助力企业发展,团结动员工人阶级和广大劳动群众为高质量发展建功立业等方面发挥着不可替代的重要作用。加快发展新质生产力,工会大有可为,也必将大有作为。

一要做好凝聚思想共识的工作。强化职工思想政治引领,加强对党的创新理论的宣传宣讲,引导广大职工深入学习习近平经济思想,特别是深入学习关于发展新质生产力的重要指示要求,深刻理解其丰富内涵、精神实质和实践要求,深入学习贯彻中央和省委关于发展新质生产力的部署要求,不断巩固广大职工团结奋斗助力高质量发展的共同思想基础。创新职工思想政治教育方式方法,多用职工群众喜闻乐见的方式、听得懂的语言,多用身边人、身边事宣传好发展新质生产力的成就成果、政策利好等情况,突出做好知识分子、技能人才、青年工人等重点群体工作,切实增强思想引领实效。推动落实全心全意依靠工人阶级的方针,在全社会大力宣传工人阶级的历史贡献和伟大品格,大力宣传工人阶级是先进生产力和生产关系的代表、是坚持和发展中国特色社会主义的主力军,充分焕发工人阶级和广大劳动群众的主人翁意识,汇聚起紧跟总书记、奋进新征程的强大力量。

二要做好激发创新潜能的工作。持续深化群众性创新活动,突出新型工业化、新兴产业、数字经济等领域,广泛组织职工参加技术革新、技术协作、发明创造、



河源市总工会召开“劳模工匠助企行”专项行动推进会暨技术服务队授旗仪式。/河源供图



汕尾市总工会组织276人次的劳模工匠开展了36次活动,已解决技术问题54个。图为“劳模工匠助企行”技术服务队员深入华侨管理区人民医院开展技术指导。/汕尾供图

合理化建议、网上练兵和“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”等群众性创新活动,引导职工在发展新质生产力的历史洪流中创造一流的工艺、一流的质量、一流的管理、一流的服务。加强职工创新成果评选、展示、交流、推广,健全职工创新成果分享机制,加强创新成果转化利用,强化创新知识产权保护,充分调动保护职工创新创造热情。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,面向新质生产力发展各领域、各行业,加强劳模和工匠选树宣传,引导更多职工争当先进、争创一流、勇于创新,营造全社会尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

三要做好提升技能素质的工作。持续深化产业工人队伍建设改革,聚焦加快实现高水平科技自立自强、加快建设现代化产业体系等发展方向,加强技能人才培养,深化落实职工素质建设工程,推动建立完善现代职业教育体系,深化产教融合、职普融通,推动培养更多熟练掌握新质生产资料、新型生产工具的应用型人才,培养更多以大国工匠、卓越工程师等为代表的工匠技能人才,着力打造与新质生产力发展相匹配的复合型、智能化、高技能新型高素质劳动者队伍。构建技能形成体系,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,优化培训、练兵、比武、晋级“四位一体”的职工职业技能发展模式,充分发挥劳模和工匠人才创新工作室、工匠学院、职业院校、企业实训基地等作用,向广大职工提供普惠性、均等化的终身职业技能培训。

四要做好增进职工福祉的工作。推动落实人才政策,推动将高技能人才纳入党委政府人才队伍建设规划,健全高技能人才引进、使用、保障、激励机制,对具有高超技艺技能和一流业绩水平,为新质生产力

作出突出贡献的高技能人才加大表彰奖励力度,进一步提高技能人才社会地位。认真履行维权服务基本职责,深入实施职工生活品质提升行动,切实维护好职工特别是技术工人劳动就业、收入分配、技能培训、社会保障、安全卫生等各方面合法权益,着力发展壮大技术工人队伍。提升技能人才待遇水平,推动企业建立健全技术工人技能要素和创新成果按贡献参与分配的机制,鼓励企业对高技能人才实行技术创新成果入股、岗位分红等激励方式,推动技术工人享受促进科技成果转化的有关政策。拓宽技能人才发展空间,推动落实“新八级工”职业技能等级制度,推动高技能人才与专业技术人才职业发展贯通,搭建技能人才职业成长平台。

五要做好助力企业发展的工作。立足工会职能加强企业服务保障,深化企业“大走访·大宣讲·大服务”专项行动,加大对数字化转型、技术改造等惠企政策的宣讲普及力度,健全“一企一策”“工会干部挂钩联系企业”等工作机制,全面了解企业生产经营状况和招工、人才储备、职工培训、社会保险、劳动关系等方面需求,帮助解决实际困难。聚焦未来产业、战略性新兴产业,针对专精特新企业,全面实施“劳模工匠助企行”专项行动,依托劳模工匠技术服务队积极开展技术帮扶、技能培训、“师带徒”等活动,切实帮助企业解决技术难题、提高创新能力、提升管理水平。发挥工会协同优势,注重发挥企业主体作用,推动构建龙头企业牵头、高校院所支撑、各创新主体相互协同的创新联合体,推动创新资源向优质企业集聚,鼓励支持企业积极参与数字化转型和技术改造,提升企业核心竞争力。🔗

作者单位:省总工会研究室



佛山市高明区总工会组织劳模和工匠代表到佛山市高明区鹏力农业科技有限公司,开展劳模和工匠人才创新工作室交流学习活动。图为劳模工匠参观培育苗种植大棚。/高明供图



云浮市郁南县总工会组织农业方面的劳动模范到生态农业公司开展技术帮扶。/郁南供图



贺利明正在操控“机器人”。/ 贺利明供图

提质案例

“制造业当家”挺起广东现代化建设的产业

□ 马大为 黄细英

作为改革开放的前沿阵地，广东制造业走过了从起家、发家到当家的发展历程，从“三来一补”做起，产业发展从小到大、由弱变强，不仅拥有“珠江水、广东粮、岭南衣、粤家电”的传统优势产业，新能源汽车、工业机器人、无人机、5G手机等新兴产业也是蓬勃发展，已成为全国工业第一大省和全球重要的制造业基地，实现了从“迎

头追赶”到“持续引领”的跨越式发展。

党的十八大以来，广东省委、省政府旗帜鲜明地提出了“制造业立省”，加快培育十大战略性支柱产业集群和十大战略性新兴产业集群。在深入学习贯彻党的二十大精神的重要时刻，省委书记黄坤明提出“坚持制造业当家”的决策意见，并在广东省委十三届二次全会上



吴国辉正在操作需要检测的X射线机。/ 马大为 摄



汤鑫正在查看流水线的生产数据。/ 马大为 摄

“脊梁”

作了全面部署,要求突出制造业当家,高水平谋划推进现代化产业体系建设,坚持抓大产业、大平台、大项目、大企业、大环境,把制造业这份厚实家当做优做强,在新的高度挺起广东现代化建设的产业“脊梁”。

从“立省”到“当家”,意味着广东制造业的分量更重了,承载的使命更多了,更凸显了广东发展制造业的

雄心壮志。下面,让我们分赴深圳、佛山,走进分别代表传统产业、支柱产业、新兴产业的三家制造业企业,以其创新性劳动解析我省在“制造业当家”前景下的高质量发展之道。

回望百年工业化 “智改数转”赋能传统产业

继深圳、苏州、上海之后,佛山规上工业总产值已突破3万亿元,成为全国第二个、全省第一个“工业3万亿”的地级市,晋级“中国工业第四城”。

实际上,中国第一家民族资本企业——继昌隆缫丝厂便诞生于佛山,它是中国早期工业化的重要起点。新中国成立以后,特别是改革开放以后,佛山制造业逐步发展,形成“一镇一品”的产业特色布局:北滘家电、南庄陶瓷、乐从家具、西樵纺织、大沥铝材、盐步内衣、张槎针织……皆驰名于中外。

佛山,亦有“陶瓷之乡”的美誉,禅城区南庄镇更是被称作“中国陶瓷总部”,与之毗邻的禅城区石湾镇、顺德区乐从镇等也是陶瓷产业重镇。佛山市顺德区乐华陶瓷洁具有限公司(以下简称“乐华陶瓷”)正坐落于乐从镇大墩工业区。近年来,以数字化、智能化为特点的新一轮技术变革正全方位地重塑着陶瓷行业的形态。

走进乐华陶瓷的数字化生产车间,只见一个个黄色机器臂一刻不停歇地把智能坐便器等洁具用品运送到指定位置,快速完成一道道工序。

然而,早在2004年,“佛山·大城工匠”、乐华陶瓷箭牌家居装备部总监贺利明刚踏入陶瓷洁具制造行业时,陶瓷行业的自动化程度非常低,“从原材料到成型工艺,从喷涂到包装,几乎每个生产环节都是人工操作,连简易的自动化装备都没有。”一次外出考察,更是让他看到了一条“鸿沟”：“五十多年前,国外已经有了从原料阶段到成型阶段的全套自动化装备”。

“国内陶瓷洁具行业要达到新高度,技术革新是必然之路。”从洁具成型注浆到原料生产,再到干燥、施釉、烧成检验,每个工序都留下了贺利明钻研的背影。他从‘人机结合’开始尝试制作简易的自动化设备,从简单的搅拌、破碎、喷涂、检验,再到关键工艺成型生产线、施釉生产线的机械化自动化生产技改,处处都有其技改团队挥洒的汗水。

2015年,贺利明团队研发的国产机器人喷釉流水线面世。人工喷涂一遍产品,机器便会记录喷涂的动作并进行复制,从而实现半自动化喷涂——机器人喷

新质生产力的生发过程是劳动者素质技能提升和科技创新实践应用相互作用、相互促进的演进过程。科技创新是发展新质生产力的核心要素,而新型劳动者则是发展新质生产力的核心要素,创新起主导作用的新质生产力发展离不开高素质新型劳动者的人力支撑。

釉流水线这个看似简单的编程,却是贺利明团队奋战三年的成果,没有技术可以借鉴,贺利明团队便没日没夜地待在喷涂一线、调试一线、加工一线去测试方案、去统计参数。该成果也是陶瓷洁具行业装备自动化进程中迈出的艰难一步。如今,该机器人技术工艺装备已推广到全国。

技改是保持制造业生命力旺盛的关键密码。扎根陶瓷卫浴行业智能制造技术革新工作20年,贺利明的创新步履从未停止。“如今,我们车间普遍使用智能化设备,用上了新材料,工人们技改技革的意愿很强烈。”对于培育新质生产力,贺利明建议,加大科技创新投入及国家支持,特别是“卡脖子”的关键技术。加大投入教育及培养新型人才,培养具有创新能力、实践能力和国际视野的高素质人才。同时,加强产学研合作,打造有利科技创新条件,重视科技成果,提高科技创新激励及待遇。

广州市委党校副教授杨涛指出,“新质生产力的生发过程是劳动者素质技能提升和科技创新实践应用相互作用、相互促进的演进过程。科技创新是发展新质生产力的核心要素,而新型劳动者则是发展新质生产力的核心要素,创新起主导作用的新质生产力发展离不开高素质新型劳动者的人力支撑。”

在佛山积极推动传统制造业“智改数转”的背景下,贺利明定下了近两年的新目标:建设国内领先的陶瓷洁具高压成型智能化工厂,建造机器人智能化铸造车间,并大力推进乐华陶瓷数字化智能智造样板工厂等重点科技攻关项目。

改革初期奋争先 提升支柱产业优存量

2024年全省高质量发展大会何以“花落”深圳?作为中国最具活力和创新力的城市之一,深圳持续完善“基础研究+技术攻关+成果产业化+科技金融+人才支撑”全过程创新生态链,以科技创新

引领产业创新,带动城市创新“硬核力”不断提升、经济增长“硬实力”不断增强。2023年,深圳市规模以上工业总产值、工业增加值连续两年实现全国城市“双第一”。

深圳市宝安区的石岩街道拥有27个工业大类、近万家制造业企业,其中,国家级专精特新“小巨人”35家、规上工业企业736家。深圳安科高技术股份有限公司(以下简称“安科”)正是其中之一。

距离南山医疗器械产业园、光明现代生物产业园均不足20公里的安科可谓成名已久,改革开放初期,其所研制生产的全国第一台核磁共振成像扫描机ASP-015被誉为中国医疗器械行列的“小原子弹”,此时距离世界第一台核磁共振成像系统的诞生不到十年。

《广东省制造业高质量发展“十四五”规划》指出,推动高端医疗器械研发产业化,发展高质量植入产品、康复产品和高性能体外诊断产品。这家成立于1986年的老牌医学影像设备企业已拥有了CT、磁共振(MRI)、X射线摄影系统以及微创治疗设备全系列产品,在医疗器械领域内无人不晓。

在安科影像中心的屏蔽室内,一台新款的X射线机正待检测。“要检测X射线的准确性和稳定性,机器的操作情况以及成像质量。”安科X射线产品研发部经理吴国辉取出一块内嵌有PMMA材质的树脂体模置于X射线机的载物台上,“这块体模可以模拟出人体的纤维组织、肿块、钙化点等内容,用于检测产品效能”。

随后,吴国辉走出屏蔽室,坐在电脑前,远程操控机器,X射线通过限束器打在体模上,一张黑白的检测图像就出现在电脑屏幕前,“大的白点代表肿块,小的白点代表钙化点,白色条状代表纤维。纤维可能是血管,也可能是腺体。钙化点是肿块的初期情况,如果在真实检测中发现,就要预防其长成肿块。”他说,“透过X射线,它们的长短、粗细、大小、显隐等数据都能观测到,再与体模的实际情况作对比,就能判断这台机器的检测成效了。”屏蔽室

内,还有用于乳腺穿刺的体模、能模拟出血液环境的水模以及有机玻璃等,一台X射线机在验收成功前要经过不同模具的大量反复的检测。

“刚入行时,哪有屏蔽室,只有几块铅屏风挡着。”吴国辉于2003年入职安科,负责硬件电路开发和嵌入式软件开发,参与研发的第一款设备是用于抗击“非典”的X射线机ASR-100,两个月内赶制出来,并走国家绿色通道完成审批工作,年底即投放到医院开始使用。“当时像这种能拍摄胸部影像的机器很少,这款产品还是可移动式的,更为便捷。”

时隔20载,中国医疗器械行业飞速发展,迈瑞医疗、理邦仪器、宝莱特、微点生物等知名品牌相继问世,但这些品牌创始人却与安科渊源颇深。在刚刚召开的第89届中国国际医疗器械博览会上,安科重磅发布了全球首台四百万像素超高清512层CT机、国产首台多自由度可移动式O形臂等创新产品,后者具有多角度拍摄、多模态成像、多设备联用等优势,能大幅度提升手术成功率、减少并发症,同时降低医疗成本。

“新质生产力的一个重要表现应该是,研发新产品、应用新技术。”吴国辉说,“我们正在尝试应用AI技术从而实现机器的自动识别、自动摆位,并在成像的后处理算法中用以提升产品的图像质量,但更要避免成像失真,目前仍是难点,需要持续研究。”

战略布局新时代 壮大新兴产业发展新质生产力

随着制造业的发展,一小时内,能生产出多少片电池?需要多少人工操作?“第一代,人工流水线能生产800片,需要45人;第二代自动化生产线效率提升了630%;第三代,智能化生产线效率在第二代基础上提升了440%;第四代或者说是智能化的高级阶段,在数字孪生技术的加持下,我们的产能会再提升10%,且无须普工人工操作。”欣旺达电子股份有限公司(以下简称“欣旺达”)电池事业二部制造副总经理谭翔以数据直观地点出了不同智能制造水平的生产效率和生产方式。

在欣旺达总部智慧园区9楼电池事业二部的生产车间,一块名为“智能工厂战情室”的数字孪生系统大屏立于车间一侧的中心位置,对生产现场进行实时监控并形成数据。通过“战情室”的两侧面

板,设备综合效率(OEE)、车间生产管理(WIP)、产量、生产部KPI等数据都能一目了然,而中间位置则模拟出工厂、车间、线体、设备的当前运行状态。

“我们各条线体、AGV(搬运机器人)状态怎样、操作什么,都能直观看到。如果哪里出现运行障碍,不仅生产线上会同步亮灯提醒,各处电脑屏幕都能立马收到异常提醒,有些问题可以直接在系统上处理完,有些则需要到现场。”欣旺达电池事业二部项目部经理汤鑫说。所谓数字孪生,指的是对现实生产的数字模拟,以此不断积累得到非常翔实的生产数据,通过大数据分析不断总结,为后续的AI技术的应用和AI决策打下基础。

欣旺达创办于1997年,长期深耕锂电池模组和新能源动力电池等领域。新能源产业正是十大战略性新兴产业之一。历经20年,欣旺达已发展成为全球锂离子电池领域的领军企业。2014年,开始切入锂离子电芯业务,并与某品牌深化合作,从手机电池业务拓展到其平板电脑、智能手表、无线耳机等电池业务。

“这块是无线耳机内的电池,整个壳体厚度仅0.1毫米,里面装着电芯和保护板,这么小的零件要焊接在一起,力量大了会焊穿,力量小了粘不住,而且有没有焊穿,看不出来,得有检测手段。”汤鑫指着一块成品电池,讲述了他经历了上千次的切片试验最终攻克这一技术难关的故事,“从两部分入手,一是机械方面,要保证这么小的电池操作上的精准度和角度,二是能量方面,要找到刚刚好能焊得住的熔深,并控制好焊点数及面积。”

现场,数十台搬运机器人忙碌于生产区与仓储区之间,把暂存在仓储区的物料源源不断地输送到线体上,并将废料装好送回,替换了以前人工拉料的场景。“每条线体都由二三十台机器组成,每台机器负责两三项操作工艺。”汤鑫站在一条正在生产某品牌某型号的手机电池的线体旁介绍,“如果我现在想改为生产这款手机的另一种型号,两者的生产工艺只有几处不同,那么我们可以运用SMED技术(快速换模),在一分钟内实现这一想法。”

“当前,生产设备已经可以自己学习代替人工的数据分析,利用数字孪生和AI技术进行情景模拟,代替人工进行决策和异常处理。”谭翔坦言,未来,在发展新质生产力方面,我们将引进更多技术人才,将数字孪生和AI仿真技术运用到制造业的生产中,带动中国制造业快速发展。

案例评析

提升工会数字化服务能力 助力制造业转型升级

“敢拼敢闯、敢为人先的精神,是广东改革开放、工业腾飞的底色。这种精神非常重要,绝不能丢。”广东省工业和信息化厅规划与产业政策处处长、一级调研员邹勇兵指出,改革开放以来,广东制造业以超常规的“广东速度”和“广东力度”带动了广东整体经济的后来居上,实现了从“迎头追赶”到“持续引领”的跨越式发展,创造了一个又一个的发展奇迹。

“对标对表世界一流和国内先进,当前广东坚持制造业当家加快建设制造强省,在制造业的核心竞争力、扩量提质的驱动力、协调融通的聚合能力、高质量发展的突破力等四个方面亟待提升。”邹勇兵坦言,要着眼于制约广东制造业高质量发展的突出问题,积极探索中国式现代化的广东路径,系统谋划、统筹推进,以当仁不让、舍我其谁的全新姿态主动去闯、主动去创、主动去干,加快推动制造业由“压舱石”向“顶梁柱”跃升、“制造业立省”向“制造业当家”转变,持续巩固制造业在全省经济社会发展中的基础性和主导性地位,全力打造世界一流的先进制造业基地、制造业创新集聚地、制造业高水平开放合作先行地以及制造业发展环境高地。

“随着由科技创新驱动的新产业、新模式、新动能

的加速涌现,制造业转型升级的程度不断加深、广度不断拓展,以自动化、智能化设备为基础的数字化生产已经成为制造业不可逆转的未来发展趋势,其中‘立’与‘破’迭代演化,为发展新质生产力提供条件和基础。”杨涛表示,科学有序推进“立”与“破”,合理有效处置两者关系,是促进制造业转型升级和发展新质生产力的关键,这对根植于广大职工群众、立足于工作场所生产车间的工会提出了更高要求,需要工会最大程度发挥好连接劳动者与科技创新的桥梁纽带作用。

杨涛指出,面对助力实现制造业转型升级及其更高层次发展新质生产力的战略目标,工会可以在以下方面持续进行主动变革:一是以培育工会干部数字化素质为路径,强化提升工会数字化服务能力;二是以提升劳动者素质技能为抓手,分类分层推进产业工人队伍建设改革,其中既有对一线操作工的兜底培育,也有对高精尖工程师的拔高培优,实现新型劳动者多元化发展,充分满足人机协同生产和颠覆性技术研发及应用的不同的人力资源需求;三是以构建劳资命运共同体为目标,推动劳动者职业发展与企业生产经营、技能提升与科技创新的良性循环,进而将劳动关系发展形态从和谐稳定发展到协作共生。①

(上接第24页)

二是开展撂荒地种植技术难点攻关,锻造技术团队能力素质。撂荒地多为土壤贫瘠、水源稀缺、交通不便,存在耕种难、产量低、不愿种的问题。如何推动撂荒地复耕复种,挖掘耕地生产潜力,中心组织专业技术人员到各县(区)开展“深调研”,掌握耕地撂荒现状,检测撂荒地土壤地力指标,研究提出复耕复种技术意见,编印《撂荒耕地复耕复种技术手册》,开展线上线下复耕复种技术培训。走访30多个行政村,实地“把脉”开“药方”,围绕复耕后“种什么,怎么种”等关键问题提出综合性解决方案,实现“一村一策”。

三是加快农业科技成果转化,推进现代农业提质增效。中心职工队伍按照总书记指示,加快成果转化,把论文写在大地上,把实践中形成的真知变成论文,当好人民需要的农博士、真专家。几年来,每

一个干部职工用专业技能服务农业生产,在工作实践中不断总结经验、催生成果。先后选定横沥、湖镇、多祝等9个农业产业基础好的镇作为乡村振兴示范镇,以“6+N”清单式服务模式,集中项目、人力和资金等要素,完成产业调研、绘制种植地图、壮大农业企业、打造示范基地、培育乡土人才等服务,助力示范镇做强现有农业产业,挖掘新的优势产业,进一步创强培优、提质增效。围绕市人大、政协提案,成立茶产业工作专班,召开茶产业发展研讨会,制定种植技术规程,开展野生茶树保护利用,组织最美茶园宣传推介,指导柏塘、多祝和南昆山等镇打造茶叶专业镇,把特色产业做大做强。推动全产业链技术服务,在农产品生产、加工和销售过程中,帮助企业对接引入科技元素,指导成立企业家联谊会,搭建交流合作和产销对接平台,助推品种培优、品质提升和品牌打造,促进农业一二三产业融合发展。②

广州市产业工人基本情况和工作状况^①

□ 许云泽 孙中伟 吴蕾 吴忠

广州市产业工人基本情况

2023年11-12月,广州市总工会经济工作与劳动保护部联合华南师范大学政治与公共管理学院在全市范围内开展了一项针对产业工人的专题调研。调查对象为制造业、建筑业、交通运输、物流仓储、采矿、农场等行业的一线产业工人。本次调查收集有效问卷3200份。本文主要基于本次调查数据进行研究,并结合2022年广州市产业工人状况调查进一步进行比较和趋势分析。

(一)人口特征

在本次调查的样本中男性占比60.33%,女性占39.67%,男女性别比例相差较大。工人平均年龄为38.79岁,与2022年相比增长了3.69岁,且30岁以下的青年下降显著,从32.19%下降至19.45%。从户口类型来看,以本市户籍为主,占比60.77%。从婚姻状况来看,已婚者占主体,占比74.47%。

(二)学历分布

广州市产业工人受教育水平有所提高,本科学历产业工人增加。受教育程度在“初中及以下”的工人比2022年下降了14.46个百分点,受教育程度为“高中同等学历”的下降了6.44个百分点,本科学历的工人大幅增加,较2022年增加了19.39个百分点,“大专同等学历”和“研究生”的产业工人也有小幅增加,分别增加了0.99%和0.51%。

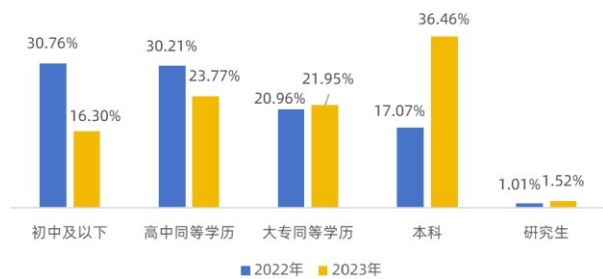


图1 受教育水平

(三)职业技能

广州市产业工人职业技能水平有所上升,从职业资格证书的获得情况来看,52.83%的调查对象拥有职业资格证书,较去年增加了18.42%,其中49.58%的产业工人拥有1-2种,3.25%拥有多个职业资格证书。

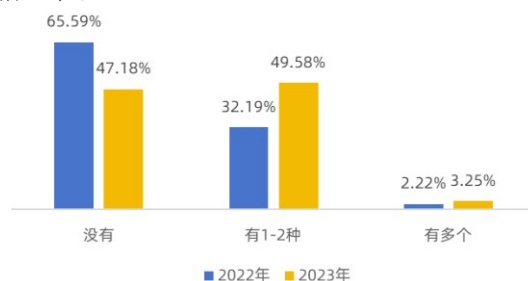


图2 职业资格证书获得情况

从职业技能等级来看,仍有半数(51.71%)的产业工人没有获得过职业技能等级。在有职业技能等级的产业工人中,初级工占16%,中级工占12.99%,高级水平者(高级工、技师、高级技师)占15.92%,各类职业技能等级占比均较2022年有所上涨,但总体来说技能水平仍然较低,高级技能的产业工人仍较为缺乏。

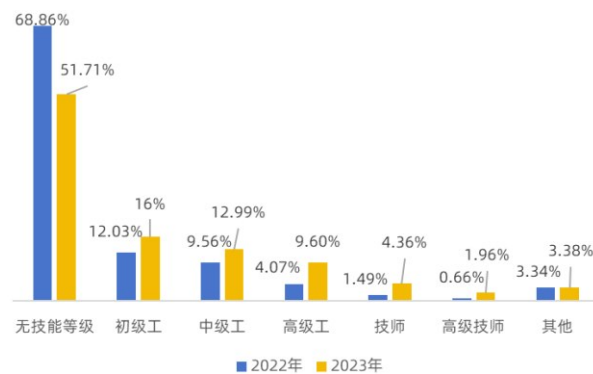


图3 职业技能等级

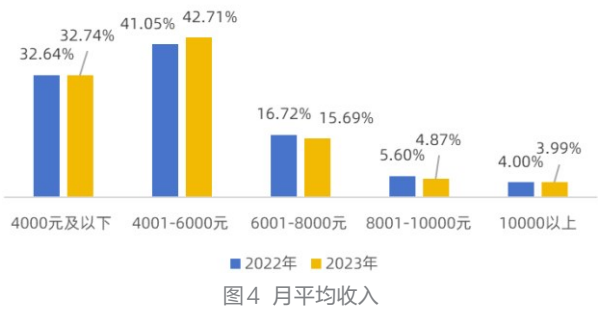
^①本文为《2023年广州产业工人工作与生活状况研究》一文的节选,标题为编者所加。

广州市产业工人工作状况

本节重点分析当前广州市产业工人工作状况，将结合调查数据从工资收入、工作时间、社会保障、工作满意度、劳动权益以及工作稳定性等多方面考察广州市产业工人工作状况。

(一)工资收入

我市产业工人工资收入相对稳定,但整体水平仍然相对较低。调查数据显示,产业工人月平均工资为5578.77元,其中4000元及以下的占32.74%,每月4001-6000元的占42.71%,每月6001-8000元的占15.69%,每月工资8000元以上的仅有8.86%,和2022年相比差异不显著。但根据广东省人社局公布的数据,2022年全省全口径城镇单位就业人员月平均工资为8807元,其中,第一类片区(广州市、深圳市、省直)全口径城镇单位就业人员月平均工资为10449元^②。从调查数据情况来看,目前广州市产业工人的收入水平仍低于全省和全市的平均水平,且存在一定差距。



(二)工作时间

产业工人普遍存在加班情况,但较2022年有所缓解。数据显示,受访产业工人每日平均工作时间为8.79小时,其中每天工作10个小时及以上的占24.21%,较2022年(44.27%)有所下降。平均每周工作5.52天,其中每周工作6天占41.4%,每周工作7天的达8.56%。

	2022年	2023年
每天工时(小时)	9.26	8.79
每周工作天数(天)	5.78	5.52

表1 工作时长

(三)社会保障

随着我国社会保障制度体系基本形成、社会保障覆盖范围不断扩大、社会保障待遇水平稳步提高,广大产业工人也享有了更多的社会保障权益。从参保情况来看,本次调研对象的基本医疗保险、基本养老保险、工伤保险、失业保险参保率均在96%以上,且享有住房公积金的工人占90.69%,但参加企业年金的比例较低,仅有59.08%。

	医疗保险	养老保险	工伤保险	失业保险	住房公积金	企业年金
有	98.32%	97.53%	98.04%	96.27%	90.69%	59.08%
没有,单位不给交	1.06%	1.61%	1.38%	2.83%	7.80%	37.07%
没有,是我不愿意交	0.62%	9.86%	0.58%	0.90%	1.52%	3.85%

表2 社会保险参保情况

与2022年相比,我市产业工人各项社会保险参保率均有所上升,其中参加住房公积金与企业年金的工人比例增长最为显著,分别增加了20.26%和8.79%。

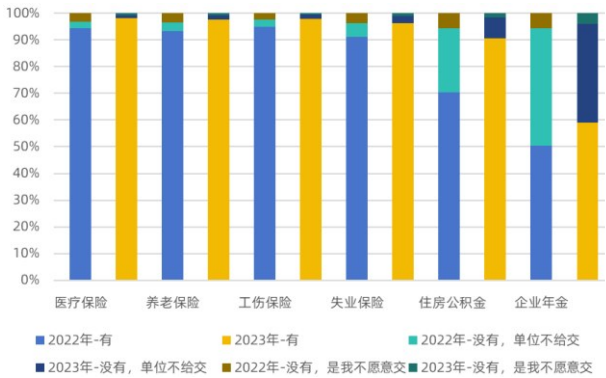


图5 社会保险参保情况

(四)工作满意度

问卷调查了产业工人对其工作各方面的满意度情况,1分代表非常不满意,5分代表非常满意。数据显示我市产业工人对当前所从事的工作满意度较好,平均分为3.53分,较2022年略微有所下降。其中对于“同事关系”“工作环境”和“工作时间”的满意度较高,分别为3.79分、3.72分和3.6分,但对于“晋

^②《关于公布2022年全省全口径城镇单位就业人员月平均工资和2023年职工基本养老保险缴费基数上下限有关问题的通知》
https://hrss.gd.gov.cn/zwgk/xxgkml/bmwj/qtwj/shbz/content/post_4210987.html。

升机会”和“工资收入”满意度则较差,且较2022年满意度有所下降,分别下降了0.14和0.32分。



图6 工作满意度

(五) 劳动权益

1. 劳动合同

从劳动合同签署情况来看,高达99.36%的产业工人签订了劳动合同、派遣合同等用工合同,仅有0.64%的人没有签订任何合同,较2022年的3.75%有所下降。总体合同签订比例上升,劳动关系更加规范化。

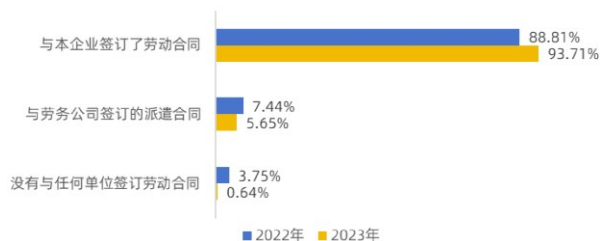


图7 合同签订情况

在已签订合同的工人中,半数以上(52.25%)签订的为无固定期限合同。其次,有32.89%的工人签订的为三年期合同,其他年限合同占比较低,均在10%以下,总体来看以长期合同为主。广州产业工人工作稳定性未受到明显冲击。

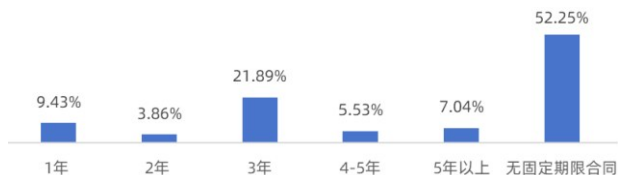


图8 合同签订年限

2. 劳资冲突

在过去一年中,工人权益遭到损害的情况较少。调查结果显示,发生率最高的情况是“企业减薪”,有12.6%的工人反映遭遇过1次,有5.92%的工人有过2次或以上。其次,有7.61%的工人表示在过去一年内有过停工经历。除此之外,其他不良事件

的发生率均低于5%,工人在过去一年中相对较少遭遇其他形式的权益损害。

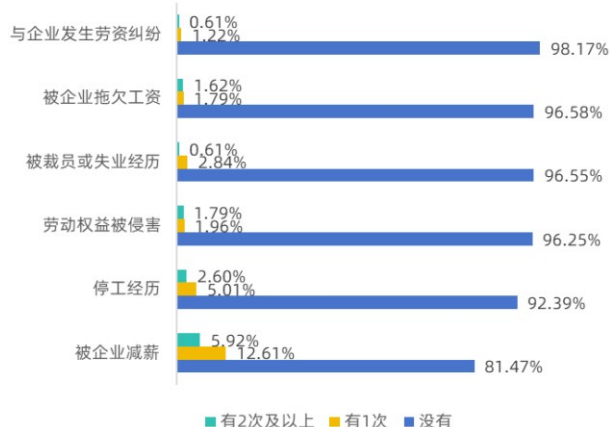


图9 不良事件发生情况

(六) 工作稳定性

从工作年限来看,大多数(67.75%)的工人在目前工作的企业已经工作5年以上,其中工作6-10年的占21.31%,11-15年的占15.53%,15年以上的占比最高,达30.91%,总体来看,产业工人的就业稳定性较好。

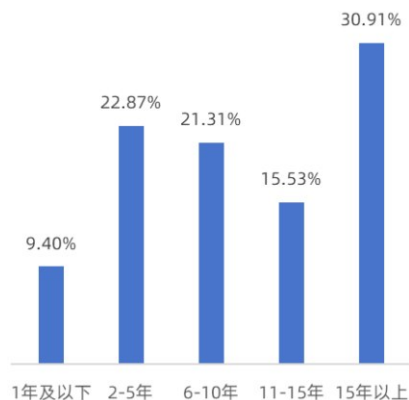


图10 在目前工作企业的工作年限

此外,大部分的工人表示对于未来一年内工作变动情况难以确定,认为“不好说”的占比最高。但总体上,认为工作不会发生变动(选择“不可能”和“完全不可能”)的比例均高于认为工作可能发生变动(选择“非常可能”和“比较可能”)的比例。在预计工作可能有所变动的各类情况中,认为“找一份收入更高的工作”和“被企业解雇或裁员”的情况发生的比例较高,分别为8.7%和5.31%。此外,有较多(76.56%)的受访产业工人认为在附近重新找一份新的工作存在困难。

(下转第21页)

新就业形态劳动者权益保障政策构建初探

□ 陈宇

【摘要】平台经济不仅深深嵌入国人出行、购物、饮食等日常生活,也将大量新就业形态劳动者卷入其中。他们的劳动权益如何保障,成为近年来学术界和舆论场的重要话题。在司法保护未能统一尺度的情况下,我国通过出台一系列政策,初步建成了较为完整的政策保护机制。

【关键词】新就业形态、新业态、权益、保障、政策

据有关统计,目前我国共享经济从业人员已超过8400万人。近年来,网约车司机、网约送餐员长时间、超负荷劳动猝死事件发生,引发舆论和公众关注。

2019年8月,《国务院办公厅关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》提出,“落实和完善包容审慎监管要求,推动建立健全适应平台经济发展特点的新型监管机制”,表明对平台经济的治理进入新阶段。2020年5月23日,习近平总书记在全国政协经济界联组会上指出,新就业形态脱颖而出,但在劳动者法律保障问题、保护好消费者合法权益等问题上存在法律短板,要及时补齐,在变化中不断完善。2021年7月7日,国务院常务会议明确要求,“适应新就业形态,推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系”。规范平台企业、新就业形态劳动者权益保障的顶层设计方案已经明确。

本文将梳理近年来我国各地涉及新就业形态劳动者权利保护的司法案例,以及已颁布实施的法律政策文本,初步探讨我国新就业形态劳动者权利保障的制度性建构。目前,平台劳动者这一概念并没有统一术语。本文参考了广东省人力资源和社会保障厅等八部门联合颁布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(粤人社规〔2022〕14号)。该意见中的“新就业形态劳动者”,指所有依托互联网平台实现就业的劳动者,包括了与平台企业形成劳动关系的劳动者、与平台企业形成不完全符合确立劳动关系的灵活就业人员、与平台形成平等民事关系的就业人员等三种情形。下文如无特别指出,“劳动者”一词的使用范围与“新就业形态劳动者”

一致。同时,为了表达更清晰,本文将与企业建立正规劳动关系的劳动者称为“职工”,将与平台企业形成不完全符合确立劳动关系的灵活就业人员称为“新业态者”。

司法对新就业形态案件的应对

司法往往比立法更早面对经济、社会和科技发展带来的法律难题。近年来,涉及互联网平台与劳动者关系定性以及由此引出的权利义务的争议层出不穷。平台一方,认为其作为信息服务的平台,仅仅为劳动者提供中介性的信息服务,不承担雇主责任。劳动者一方,则将双方建构为劳动关系,这样在法律权利的保护方面更全面,在举证责任和法律适用方面更有利。

北京市第一中级人民法院课题组对2018年至2020年期间北京、上海、广东、浙江4省市审结的2000余件涉外卖、快递新就业形态相关民事纠纷一审案件进行过梳理,其中侵权类纠纷占比超过70%,该类案件绝大多数为外卖快递配送车辆发生交通事故致人损害引发的赔偿纠纷;劳动争议案件占比30%,主要是要求确认劳动关系、追索劳动报酬及加班费、索要工伤保险待遇的案件。^[1]如何认定平台与新就业形态劳动者之间的法律关系是审理这两类案件的前提。

目前,裁判机关关于劳动关系确认的法律依据是《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号),这部低位阶的部门规章,其条文内容在适用平台劳动用工关系认定上,存在明显的不周

延,以至于在具体个案的判决,出现了截然不同的结果。有学者^[2]梳理相关案件审理结果,发现存在一定的规律性:对于涉及劳动者本身或者第三人人身损害赔偿的案件,法官即使未对法律关系做明确的认定,但裁判结果一般对劳动者有利。这种裁判思路和结果,在一定程度上“以驾驶员是否受伤为标准来认定劳动关系,没受伤就不认定劳动关系,受伤了就认定劳动关系,这明显脱离了劳动关系认定的从属性标准。反映了有困难找组织、受伤了由组织保障的计划经济痕迹思维”。^[3]

这种司法逻辑在2018年李某诉“闪送”平台案件中就能体现(详见《李相国与北京同城必应科技有限公司劳动争议一审民事判决书》,(2017)京0108民初53634号)。该案中,李某一定程度上可自由决定是否接单以及服务时间和地点。但法院认为:“闪送”平台的经营模式是通过大量提供货物运输服务来获取利润,故闪送平台的运营公司并不是一家信息服务公司,而是一家从事货物运输业务经营的公司;且平台公司与李某间具有从属性,双方间属于劳动关系。

也有法院除了确认新就业形态劳动者与平台存在劳动关系之外,还作出了适用《劳动合同法》第82条关于未签订书面劳动合同二倍工资差额的判决。例如全某与广州加速度科技有限公司劳动争议纠纷案^[4]中,法院认为全某对加速度公司具有人身从属性、经济从属性及组织从属性,双方之间用工也具有连续性、稳定性,故全某与加速度公司应认定为劳动关系。法院判决,公司应支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金等。从该判决结果可见,法官认可全某享有现行法律规定的劳动者应享有的各项劳动法及劳动合同法上的权利。

2022年7月1日,最高人民法院发布了第32批指导性案例,其中指导案例179号《聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案》,对新就业形态劳动者法律关系认定问题进行了回应。该案例的裁判要点指出:劳动关系适格主体以“合作经营”等为名订立协议,但协议约定的双方权利义务内容、实际履行情况等符合劳动关系认定标准,劳动者主张与用人单位存在劳动关系的,人民法院应予支持。最高人民法院的指导性案例,适用和指导的效力更高,有利于统一裁判标准、促进司法公正、弥补平台用工和劳动者权益保障在法律适用上的分歧。

新就业形态劳动者权益保障的立法实践

2021年7月16日,人社部等八部门发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《意见》)。《意见》最引人注目之处,是在原来“劳动关系—民事关系”的二元框架之外,增加了不完全符合确立劳动关系情形,也就是接受了大部分学者的主张,形成“雇员—一类雇员—独立承包人”三分的法律政策框架。《意见》规定了新就业形态劳动者享有公平就业、薪资收入、休息休假、劳动安全卫生、社会保障、集体协商等权利,同时也规定了享受就业服务、社保经办、职业技能培训等公共服务的权利。可以说,《意见》对司法实践因制度性缺失所造成的裁判标准不统一、行为预测性低等问题,提供了初步的政策解决框架;特别是最高人民法院作为参与部门之一,对在实践中的适用《意见》,提供了切实的司法保障。

随后,交通运输部、市场监管总局等业务主管部门牵头,密集出台了快递员、外卖送餐员、货车司机等新业态劳动者权益保障的部门规章。国家网信办牵头工信部、公安部等,于2021年11月出台《互联网信息服务算法推荐管理规定》,明确“算法推荐服务提供者向劳动者提供工作调度服务的,应当保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等合法权益,建立完善平台订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等相关算法。”

2021年12月,第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十二次会议通过《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》,明确新就业形态劳动者参加和组织工会的权利,增加规定:工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系等方面的发展变化,维护劳动者参加和组织工会的权利。新修订的《工会法》已于2022年1月1日施行,为新就业形态劳动者以劳动者的身份加入工会组织提供了法律依据。

为贯彻《意见》的要求,2021年下半年以来,全国绝大部分省(市、自治区)都颁布了相关的实施细则,进一步规范平台劳动用工行为,细化新就业形态劳动者权益保障。部分省、市的政策颇具看点,在不完全符合确立劳动关系的认定、法律的适用、平台企业的算法规制、新就业形态劳动者权利的内涵、工会代表劳动者与平台企业开展沟通协商等方面,作了创造性的尝试。其中关于平台企业与新业者之间权利义务的创设,值得高度重视和解读(见表1)。

表 1

省份	政策名称	颁布时间	主要亮点
重庆市	《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(渝人社发〔2021〕38号)	2021年10月	1. 企业与新业者签订涵盖基本劳动权益必要条款的书面协议; 2. 新业者法定节假日加班加班费可约定参照劳动法的规定执行; 3. 平台企业应为符合确立劳动关系情形的劳动者参加工伤保险,在两个及以上平台企业同时就业的,平台企业应当分别为其缴纳工伤保险费。
浙江省	《浙江省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》(浙人社发〔2021〕56号)	2021年10月	1. 平台企业应明确告知劳动者与其建立的法律关系的类型,根据用工事实界定成立劳动关系或者不完全符合确立劳动关系情形; 2. 关于新业者加班工资支付的标准,由双方约定或者协商确定;没有约定或者协商的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬; 3. 经人社部门批准后,新业者的工时制可以根据生产实际情况实行不定时工作制等特殊工时制度; 4. 对连续工作的休息时间及劳动定额进行了具体的规定; 5. 对女性新就业形态劳动者的劳动安全权益规定专门条款; 6. 新业者参加社会保险作为平台企业的义务,并具体规定了劳动者同时接送多单且难以确定责任的,由同一路程首单平台企业承担工伤保险责任。
江苏省	《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》(苏人社发〔2021〕125号)	2021年12月	1. 平台企业应当将双方拟建立的法律关系以书面形式告知劳动者并作出明确说明,且禁止将劳动者注册为个体工商户; 2. 要求平台企业按照民主程序制定涵盖内容完整的规章制度,并必须向劳动者公示;在制定、修订直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法时,应充分听取工会或新业态劳动者代表的意见建议,并将结果公示告知新业态劳动者; 3. 对于网约车驾驶员、网约配送员、外卖送餐员、网约同城货运驾驶员等新业态劳动者,连续工作超过四个小时的,企业应设置强制休息规则,二十分钟内不再派单。企业应通过技术手段保障新业态劳动者每个工作日享有合理的连续休息时间; 4. 对新业者与企业有关工资报酬、应参加未参加职业伤害保障赔偿争议案件,法院和仲裁机构应予受理并依照本意见及双方用工协议约定处理; 5. 要求劳动监察处置新业者与企业之间有关工资报酬的投诉举报案件;对工时超长、未通过民主程序制定并公示平台规则及规章制度的,应联合相关职能部门和行业主管部门、工会对企业开展约谈、警示督导。

省份	政策名称	颁布时间	主要亮点
河南省	《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》(豫人社规〔2021〕8号)	2021年12月	1. 平台企业应与新业态者订立书面协议,按照维护劳动者劳动权益各项要求,明确劳动时间、劳动任务、劳动报酬、劳动保护、社会保险等事项; 2. 平台企业制定修订规则和平台算法及职工(代表)大会审议情况要在确定后30日内报监管部门备案。
上海市	《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(沪人社规〔2022〕1号)	2022年1月	1. 企业因工作性质或工作特点,不能实行标准工时制度的,符合条件的可以申请实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法; 2. 要求算法和规章制度的出台和修改需经过民主程序,保障劳动者的知情权;支持企业工会加强对企业执行相关制度规则和平台算法情况的有效监督。
湖北省	《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的若干措施》(鄂人社发〔2022〕11号)	2022年3月	1. 对平台企业的算法规制更为具体详细,明确了若干保障劳动者权利的变量; 2. 将新就业形态劳动者劳动保障权益纳入劳动监察日常巡查内容,重点治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题; 3. 明确行业主管部门要对行业领域内重点企业、协会组织制定的劳动管理规章制度、涉及劳动者切身利益的算法规则等进行严格监督审查。
广东省	《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(粤人社规〔2022〕14号)	2022年5月	1. 建构更为清晰的“劳动关系的就业人员、新业态者、民事关系的就业人员”的三分框架; 2. 对新型用工关系的界定要件进行较为具体的描述;将平台企业与劳动者订立书面新型用工关系协议作为平台企业的义务,明确协议应包括的条款; 3. 新业态企业与新业态者建立新型用工关系的,应保障新业态者取得从业报酬、休息休假、社会保险、职业安全等基本权益,承担相应的主体责任;禁止平台企业通过诱导、强迫等方式要求劳动者注册个体工商户或个人独资企业等,以规避用工主体责任; 4. 明确企业制定和修改算法时应保障的劳动者的各项基本权益; 5. 为保障劳动者休息权,细化了派单规则,并提倡原则上劳动者每周至少休息1天; 6. 规定每年6月至10月期间,参照规定向符合条件的新业态者发放高温津贴。

规制与赋权——平台劳动用工治理的逻辑

经过一段时间的法律与政策的建构,我国对于平台企业劳动用工的治理框架已经初步完成。《意见》将新就业形态劳动者与平台企业之间的法律关系,分为劳动关系、不完全劳动关系、民事关系,与大部分学者主张的“雇员—半雇员—独立承包人”的思路一致;政策对处于劳动关系与民事关系两端之间的法律关系,定位为不完全劳动关系,而不是半民事关系,表明决策者更倾向于将新业者置于劳动法的框架内进行保护,在权利的保障上,是围绕劳动权利做加法,而不是围绕民事权利做加法。

早期,雇员与雇主之间的权利义务关系适用的是民法,但形式上的权利义务平等,无力弥补实质上的地位与力量对比的失衡。随着法律文明的进步,民法脱胎出劳动法,劳动关系则是对民法债权中雇佣关系的矫正。

1994年《劳动法》颁布之后,劳动关系领域发生了显著变化。农民工概念的出现,对以正规劳动关系作为主要调整对象的劳动法律造成了冲击。其中在建筑行业,明确农民工与建筑企业、劳务公司、包工头之间复杂的关系,更是一大难题。

但经过一系列政策的调适,例如,项目总承包建筑企业与不具备用工资质的包工头,对农民工的工资支付承担连带责任;建筑企业在与农民工没有建立劳动关系的情况下,对发生工伤的农民工承担工伤责任等,在很大程度上扭转了建筑行业中农民工工伤、欠薪频发的趋势。

劳动法更多时候被看成政策而不是法律,因其使命是在变动不居的经济、政治和社会条件下,努力平衡经济效率与社会公平两种价值,实现最大公约数。不管是劳动法的演进史,还是我国政策对劳动关系的从属性理论的局部突破实践,都为当下规范平台劳动用工提供了成功经验和法理基础。

从《意见》出台,到《工会法》修订,再到各省(区、市)纷纷出台实施办法,这些治理进路形成了两个向度——规制与赋权,即对平台企业的部分经营管理权进行规制,对新就业形态劳动者进行赋权。而且,“此之权利”即“彼之义务”,规制在给一方设置义务的同时,也是在为它的反方创设权利。

比如新政策明确,最低工资标准等劳动基准适用于新就业者,既是对平台的规制,也是赋予新业者获得高于最低劳动报酬之权利。

(一)对经营管理权的规制

梳理各地政策,订立书面协议、算法制定与修改、工伤责任、用工报告制度、合作企业选择等方面的规制,呈现出政策的创新和对问题的关切,而在规制的力度上,各地存在较大差异。

在要求平台企业与劳动者订立书面协议方面,大部分地方都将其作为平台企业的责任,规定了“应当”,一部分地方(北京、广东)的要求更为严格,在要求应当签订书面协议基础上,规定了书面协议应当包括的必备条款。这种政策思路承袭了《劳动合同法》关于书面劳动合同的强制性规定。当然,也有部分地方(四川、天津)则仅为“指导”,政策的强制性不强。

对社会关注度更高的平台企业对算法的制定与修改权,政策的介入程度也更深。大部分地方的政策都将平台涉及劳动者切身利益的算法视同企业的规章制度,要求平台企业将这方面管理权限向工会及劳动者进行部分让渡。这大体上也沿用了《劳动合同法》第四条关于企业制定规章制度需要履行民主程序和告知程序的要求。有些地方的政策走得更远,规制的力度更大,例如支持企业工会对平台算法进行有效监督(上海),要求报监管部门备案(河南),行业主管部门对算法规则进行严格监督审查(湖北)。

工伤责任、用工报告制度、合作企业选择等方面的规制措施,各地也有异同,本文不再做具体分析。这些政策,看似是针对平台用工管理的规制创新,但细究可以发现,建筑工地农民工权益保障的政策是其背后重要的参照系,政策之间的效仿与学习可见一斑。

(二)对新就业形态劳动者的赋权

劳动法学界将劳动权利划分为个体劳动权利与集体劳动权利,法律政策对新就业形态劳动者的赋权也沿用了这个思路。《意见》在个体劳动权利方面,赋予了公平就业、工资收入、休息休假、职业安全、社会保障等权利;在集体劳动权利方面,赋予了团结权、集体协商权、一定程度的参与决策权等权利。

各地的实施办法,对新业者的赋权更具操作性也更有针对性。工资收入方面,赋予了新业者在正常工作时间收入不低于最低工资标准的保护之外,对法定节假日加班费方面,明确了须高于平时的收入。重庆的政策支持平台和新业者可参照劳动法,约定支付标准,浙江则要求实行同工同酬。对于休

息休假权利,政策的保护网织得更密集。浙江规定对于劳动者连续工作超过4小时的,应当设置不少于20分钟的工间休息时间。广东除了有类似于浙江的规定外,还提倡劳动者每周至少休息1天。在职业安全权的规定上,浙江有类似于劳动法关于女职工劳动安全保护的专门条款,广东则规定每年6月至10月期间,参照劳动法的规定向符合条件的新业者发放高温津贴。

在集体劳动权利方面,新修订的《工会法》赋予了新业者加入工会的权利,在集体协商权利方面,各地政策都要求平台企业必须积极响应工会或者劳动者代表提出的协商要求,协商议题通过列举的方式,尽可能穷尽可协商的议题。可以说,作为新业者,并不因为其从属性的缺失而影响其集体劳动权利的行使。

结语

当平台经济已改变人们的生活生产习惯,平台劳动用工的无序、失衡侵害了劳动者、新业者的切身利益,公权力机关介入并开展有效治理就成为必然。相比政策,法律有着更为漫长的立法修法流程,

为规范平台用工、保障劳动者权益,我国的实践是政策先行。目前,在认可了劳动法理论韧性的前提下,初步建构起来的政策框架填补了原先制度对新业者群体保障的空白;未来,要真正驯服肆意的算法、保障新业者的权益,还要靠优化法律政策的司法适用与强化对新业者的法律救济去实现。

作者单位:汕头市总工会

参考文献:

[1] 北京市第一中级人民法院课题组.新就业形态下平台用工法律关系定性研究[J].人民司法,2022(7):11-19.
[2] 范围.互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析[J].中国人力资源开发,2019(12):134-143.
[3] 郑文睿.“互联网+”时代劳动关系变革的法理分析和立法回应[J].社会科学,2021(1):89-99.
[4] 肖逸思、罗倩雯.共享经济下互联网平台用工的劳动关系认定——全某与广州加速度科技有限公司劳动争议纠纷案[EB/OL].(2020-12-31)广州审判网,https://www.gzcourt.gov.cn/ck487/ck335/ck490/2020/12/31153116949.html.
[5] 黄越钦(台).劳动法新论[M].北京:中国人民大学出版社,2003:196.

(上接第15页)

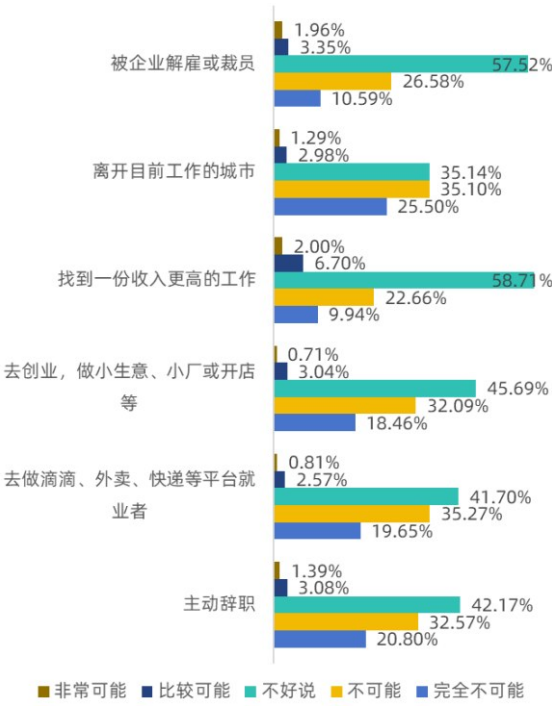


图11 工作变动可能性

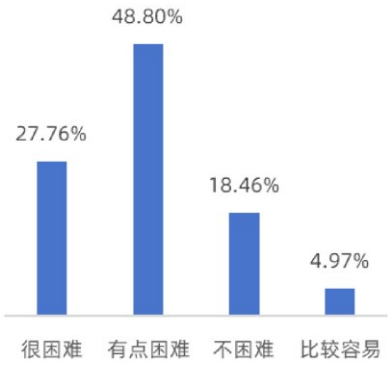


图13 重新找工作难度

作者单位:

许云泽、孙中伟,华南师范大学政治与公共管理学院;
吴蕾、吴忠,广州市总工会经济工作与劳动保护部

推进试点,分类探索新业态“工会代表制”

□ 李小红

深圳市龙岗区总工会以推行工会代表制为载体,选定龙城街道新就业形态行业工联会和海南五八到家货运服务有限公司深圳分公司工会委员会(快狗打车工会)作为第一批“工会代表制”试点单位,通过三项举措积极探索新业态工会组织的有效管理方式、服务方式和运行方式,以及新就业形态劳动者参与新业态行业和企业民主管理的有效形式和履职方式,取得明显成效。

完善新业态行业工作指引

龙岗区总出台《新就业形态劳动者建会入会工作指引》,围绕增强工会组织的吸引力影响力,更广泛地联系新就业形态劳动者、更好地服务新就业形态劳动者这一着力点,按照“先服务后入会,先维护再发展”工作思路,采取对话、服务、维权、入会“四位一体”的工作模式,通过建立常态化沟通机制、优化建会入会路径、畅通诉求表达渠道、开展日常关爱服务等方面明确新就业群体建会入会的方式和路径,以规范性文件保证新就业形态劳动者的民主权利有章可循,夯实新业态行业工会代表工作基础。同时,制定《龙岗区新业态工会组织工会代表制操作指引》,进一步明确工会代表的产生、作用发挥、机制保障、长效管理等方面,针对性地指导“工会代表制”试点单位推进工作。

重点开发专属服务项目

一是组织开展工会代表集体学习会,重点做好新业态行业工会代表的思想引领及履职培训,引导工会代表更好地发挥作用。

二是建立工会代表议事机制,探索新业态行业民主协商新模式。通过推行新业态行业职工议事会、工会代表议事厅、工会代表座谈会等形式,帮助工会代表对自身职责有更好地理解与认可,搭建工会代表参加企业民主管理和社会公共事务的平台,

反映新就业形态劳动者诉求,提出合理化建议,推动工会代表为企业和社会发展献计献策,不断提升工会代表的归属感和荣誉感。

三是建立工会代表“1+N”服务阵地,即1个工会代表之家和N个工会代表联络站点。结合新就业形态劳动者灵活自由的特点,在工会代表制试点单位建立1个工会代表之家与N个工会代表联络站相匹配的矩阵化服务阵地,使新业态劳动者随时随地找得到工会代表,充分发挥阵地联系作用,搭建工会代表常态化沟通联系平台。

分类打造试点样板

龙岗区总选定新业态行业性工联会及新业态企业工会两种试点类型,分类探索工会代表制的实践模式。目前,以龙城街道新就业形态行业工联会为代表的行业性工联会培育了一批20人的工会代表队伍,并推出“新业态·新工治”项目(“劳动者说”“劳动者谈”和“劳动者议”),让新业态行业工会代表为社区治理建言献策。自2023年以来,通过工会代表参与而推出的劳动者友好线路图、工会伴你度过新手期、破解骑手通行之困、新业态群体“随手帮”等举措均获得良好社会反响,同时工联会也探索形成了“三集三助”和“打时差”的职工服务工作经验。

以快狗打车为代表的企业工会,针对司机与平台“关系弱”特点,通过活动挖掘工会代表骨干力量,培育了一批40人的工会代表队伍。针对司机工作“灵活性”特点,通过线上平台做好日常协商工作,对司机的意见和建议做到“件件有记录、单单有回应”。针对司机“分散性”和“流动性”特点,通过线下举办协商恳谈会,邀请工会代表开展重点议题协商工作。自2023年推行工会代表制以来,司机满意度显著高于同行业其他平台,形成了网约货车行业工会代表的“快狗模式”。🐕

作者单位:深圳市龙岗区总工会

工会赋能“科技惠农”，助力乡村全面振兴

□ 惠州市农业农村综合服务中心工会

“百县千镇万村高质量发展工程”实施以来，惠州市农业农村综合服务中心工会聚焦乡村振兴战略目标，坚持以党建为引领，以科技赋能助农为抓手，以产业发展为目标，扎实抓好耕地质量保护提升、良种良法示范推广、技术难点攻坚克难、科学防灾减灾和科技成果转化运用等工作，组织广大干部职工把农业技术服务送到千家万户，为“百千万工程”和乡村全面振兴注入新的活力，在农业高质量发展实践中展现出敢打硬仗、勇挑重担的时代风采。

凝聚党建引领力，统筹推进工作“先手棋”

实现乡村振兴，关键在党。中心深入学习贯彻习近平总书记关于党建和“三农”工作的重要论述，牢固树立“围绕中心抓党建、抓好党建促发展”理念，建立“党建带工建，工建服务党建”机制，探索形成了独具特色的“农技先锋惠三农”党建品牌，激发基层党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，有效推动党建工建与业务工作相融合相促进。

一是创新学习新模式，让理论武装入心入脑。坚持领导干部引领学，每年选定1—2个专题给干部职工工作专题辅导，解读习近平新时代中国特色社会主义思想；坚持专家学者辅导学，邀请党校、高等院校专家学者为党员干部进行辅导，宣讲党的创新理论和方针政策；坚持红色基地体验学，组织党员干部到红色教育基地举办理想信念培训班，赴东江纵队纪念馆、叶挺将军纪念园等参观学习；坚持党员干部集中研讨学，每周举办一次党员学习分享会，做到理论学习常态化；坚持党员干部线上学，利用“学习强国”App、干部培训网络学院等平台，开展“百年党史”“中国式现代化”等学习活动；坚持田间地头实践学，结合下乡指导，将“三会一课”从办公室搬到基层一线。

二是创建农技先锋岗，让党旗在基层一线高高飘扬。充分发挥党员干部在保障粮食安全上的先锋模范作用，组织引导全体干部职工担负起保障粮食安全的政治责任，在粮食生产一线展现新担当、实现新作为。整合全市农业农村综合服务系统农技推广

力量，在7个县(区)创建市、县(区)、镇(街道)三级粮食安全农技先锋岗，重点对64个乡镇(街道)871个村，按照“市联系县、县联系镇、镇联系村”的管理模式，引领300余名农技人员把田间地头当主战场，履行好政策宣传、农情调查、防灾减灾、技术推广、民意收集和示范带动等职责，把新品种、新技术、新农艺送进村、入到户，让更多农民群众种出好粮食、获得好收成，首批19个示范点粮食增产达5%以上。

三是创立共建帮扶组，让示范引领向乡村阵地延伸。中心党组织带领工会组织与相关镇、村和农业企业党组织、工会组织结对共建，成立“党员共建·科技示范基地”，组织部分“优秀党员和农技宣讲员”和村、企业党员职工互联互通，开展“一对一”对接服务；组织双方党员过“政治生日”和学习分享，进一步提升党员职工干事创业的凝聚力创造力。近年来，与惠东县梁化镇小禾洞、大禾洞、育民、黄竹浪、马安岭等5个村结对共建，开展“践初心、进基层”政治生日系列活动，建好基层党建营地，开展党建、文化、民俗相融合，展现了镇村新的精神风貌和时代风尚。与企业结对共建，依据企业需求，帮助引进蔬果、花卉等优新品种，示范推广生物农药，定期现场技术服务，助推企业扩大种植面积，实现增产增收。

强化科技服务力，赋能带动产业“大振兴”

农业发展需要科技支撑，科技落地需要农技人员的示范与推广。中心工会紧紧围绕产业振兴目标，充分发挥广大职工专业技术优势，扎实抓好耕地质量保护与提升、良种良法示范推广、农技服务“轻骑兵”乡村行和科技防灾减灾等工作，为乡村全面振兴插上科技的翅膀。

一是保护提升耕地质量，夯实基本农田“绿”根基。知土保生态，护土促生产。先后建立2千多亩地力培肥和化肥减量技术示范点，集成推广测土配方施肥、稻(秸)秆粉碎还田等技术，增加土壤有机质，提高土壤肥力。开展土壤污染防控治理，推动土壤重金属含量实情动态监测，每年完成60个地力监测

点检测任务,对检测结果进行统计分析、综合评估,耕地平均质量等级逐年有提升。开展土壤普查样点校核、样品采集检测和质量控制等工作,为第三次土壤普查提供技术支撑。建立化肥减量增效“三新”示范区,集成示范种植绿肥、增施有机肥和缓释肥等新型肥料,化肥施用量逐年减少。

二是引进推广优新品种,激活粮食生产“芯”动能。粮为社稷之本,种是粮食之基。为攥紧种子“芯片”,中心大力开展农业主导品种、主推技术等遴选和引进,先后引进推广水稻、玉米、花生等优新品种169个,繁育高产优质稻丝苗米品种18个,示范种植面积2万多亩,实现增产10%以上;推介蔬果、南药、茶叶、花卉等特色产业品种150多个,建立示范点14个,种植凤梨、蜜柚、樱桃番茄、芭戟、灵芝等优新品种30多个,促进品种的更新换代。全市主要农作物良种覆盖率保持在99%以上。

三是示范推广先进技术,加持农业生产“技”支撑。科技强则农业强,科技兴则农业兴。中心发挥专业技术优势,推广良种良法良机集成应用,推动农业产能迈上新台阶。针对农作物品种特性,配套推广强源活库优米、丝苗米增香提质增效集成技术;围绕良种良法良机应用,推广农机农艺融合,集成示范机插秧、无人机飞撒播等适用机械化技术;推进农业绿色发展,推广“生态调控+释放天敌”“稻田养鸭(鱼)+性诱+生物防治”和“灯诱+性诱+生物农药”等绿色防控技术;提高农产品产量质量,推广测土配方施肥、水肥一体化、秸秆还田等施肥技术;聚焦数字化智能化需求,利用物联网、大数据等现代信息技术建立智慧农业基地,推广环境自动监测、水肥药智能喷灌等新型技术。

四是开展农业科技下乡服务,当好助农行动“贴”心人。“奋进百千万,有我轻骑兵。”围绕服务乡村全面振兴,打通科技进村入户“最后一公里”,中心创新农技推广服务方式,统筹市、县(区)、镇(乡)农技人员、院校专家和乡土专家,组成9支农技服务“轻骑兵”队伍,结合农时季节,行走于田间地头,通过讲座培训、示范演示、观摩交流和田间指导等方式,每年开展活动600多场,指导服务1.6万人次。中心农技服务“轻骑兵”队伍被广东省评为2023年度轻骑兵“十大先锋队”。

五是抓好科学防灾减灾,守牢粮食安全“坚”盾牌。农业生产过程中会受到病虫害、台风、寒流和干旱等自然灾害影响,为保障农业生产稳产增收,中心

结合农时季节科学预警、科学防治。加强重大病虫害监测预警,建立40个病虫害监测点和67个绿色防控技术示范基地,制定下发年度农作物重大病虫害防控技术指导方案。博罗县、龙门县先后获得全国农作物病虫害“绿色防控示范县”和“统防统治百县”称号。

激发职工创造力,勇攀农业科技“新高峰”

技术更新迭代,需要劳动者持续研究与探索。中心工会通过劳模示范引领、劳动技术竞赛、疑难问题攻关、技术成果转化等方式,激发广大职工创新活力,立足岗位建功立业。

一是弘扬劳模精神、工匠精神,激励广大职工爱岗敬业。在工作实践中,干部职工积极进取,争先创优,先后涌现并被表彰的有全国“五一劳动奖章”荣誉称号、全国“第九届人民满意的公务员”和全国“三八红旗手”刘凤沂,全国土壤墒情监测优秀信息员张海斌,广东省“第四届人民满意的公务员”和惠州市“为民先锋”模范人物李雄兵,惠州市“首届最美公务员”单泽林,惠州市“三八红旗手”钟雅清和优秀驻镇帮镇扶村干部、小禾洞第一书记薛刚等一批先进劳模和优秀代表。中心工会大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,充分发挥先进典型的示范带动作用,引领广大职工在乡村振兴实践中争当追求卓越的“示范员”、爱岗敬业的“实干家”和创新创造的“先遣兵”。建好“职工书屋”,开展“职工读书日”“读者分享会”等学习活动,劳动模范和先进代表带头参与,主动分享学理论、学业务、强技能、争先进的体会,引领广大职工争做“学习型、知识型、技能型、创新型”的新时代职工队伍。开设“农技大讲堂”,邀请机关领导、院校专家和劳动模范授课辅导,开展政策形势教育、“三农”专题讲座和专业技术培训,干部职工结合工作实际轮流上台讲课和分享,激发每名职工爱学习、勤思考、善总结、会教学,丰富自己专业知识和传授技能。开展技能比武竞赛,定期组织技能比赛,劳模帮带新手,个人积极参与,立足岗位比技能、比成绩,培养农技战线的“多面手”、服务“三农”的“全能人”和工作一线的“新专家”,让每个人思想活、知识新、技能精,增强干部职工“劳者有其尊,优者有其荣”的荣誉感责任感。中心农业机械推广部组队参加第四届全国农业行业职业技能大赛,2名选手获奖;参加广东省早造水稻机插秧大比武,1名选手荣获三等奖。

(下转第12页)

以“三个坚持”加速推进生物医药产业工人队伍建设改革

□ 梁添胜

深圳国家生物产业基地位于深圳市东北部的坪山区坑梓街道辖区,处于广深科技创新走廊坪山高新区内,是2005年6月由国家发改委批准认定的国家首批三个生物产业基地之一,定位为深圳市生物产业核心集聚区、全国领先的综合型生物产业示范区、产城融合的现代生物科技新城,面积3.29平方公里。目前入驻企业近400余家,逐步形成了高科技企业集聚、高端人才汇聚的发展格局。

为推动新时期产业工人队伍建设改革任务落地见效,坑梓街道总工会以“党建带工建,工建服务党建”工作机制为指引,形成产业党委和园区工联会“组织共建、阵地共用、资源共享、服务共融”的工作格局,加快构建技能形成体系,不断提高产业工人技术技能水平,助推生物医药产业创新发展。

坚持多方合力,搭建技能人才“育苗池”

强化企业主体作用,拓展产业工人发展空间,落实企业职工培训制度,鼓励企业把技能人才培养规划纳入企业发展战略,全面推进学习型企业建设。联合坪山区人力资源局,链接坪山工匠园、深圳市第三职业技术学校等资源,组织新产业生物、大佛药业等30家生物医药行业优秀代表,开展生物医药行业高技能人才培养与人才梯队建设新模式沙龙,强化企业人才培养与梯队建设能力。建立科学人才评价制度,推动园区企业建立完善职业能力和工作业绩相结合、考核评价与企业聘用相适用的“评聘合一”技能人才评价体制。

坚持实践淬炼,厚植技能人才“沃土”

设立职工教育培训机构,完善职业教育培养模式,开展系列针对性培训。充分发挥骨干企业的示范

引领作用,在大型企业等重点企业和学校建设高技能人才培养基地,打造立体式培训平台,开展“万乐药业新型学徒制”“创新工作室”等活动,带动上下游企业及中小企业积极开展职工培训。围绕坪山区“聚龙工匠”等政策,联合BIOTECH创新中心、坪山区生物医药人力资源协会、深圳技术大学,搭建技能研发型人才培养平台,推动重点企业与学校建立稳定合作关系,与深圳技术大学就学生入企实习合作、就业基地合作以及产学研等领域开展深入交流,合力破解学生就业难、企业招工难等问题,拓宽产业工人发展空间,优化产业工人成长环境,增强产业工人后备力量。目前,已有新产业生物、国药集团、海普瑞药业、华先医药、无忧跳动等20余家企业参与合作。

坚持问题导向,稳固人才成长的“压舱石”

强化公共服务工作,重点解决新兴产业工人切身利益问题,从中小企业劳动法律风险防控、企业招聘、企业文化建设与留人、员工关系与劳动关系处理等方面着手,加强企业人力资源管理者培训,引导企业规范用工,保障劳动者合法权益。推动相关部门与企业联合优化公共交通网络,推动园区搭建“定制包车”等平台,共享班车资源,提供多层次、集约化通勤出行服务。按照市总工会指导,组建园区劳动关系信息联络员队伍,充分发挥工会“第一知情人、第一报告人、第一协调人、第一帮扶人”作用,及时发现可能存在的劳动关系风险隐患,积极协助园区劳动关系调解委员会调解纠纷。深入落实市总工会“3+N”法律服务,在园区设置常态化律师驻点,提供法律咨询、法律援助、法治宣传、调解等各类法律服务,依法维护职工合法权益,助力园区劳动关系和谐发展。📍

作者单位:深圳市坪山区坑梓党建工作办公室

在聚力“五色”工会建设中实现更大作为

□ 王沛君

习近平总书记同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话的重要讲话精神,高屋建瓴、内涵丰富、博大精深,体现了习近平总书记和党中央对工运事业和工会工作的新部署、新要求、新期待,为新时代工运事业发展和做好工会工作指明了前进方向、提供了根本遵循。学习好贯彻好习近平总书记重要讲话精神,笔者认为,就要以聚力“五色”工会建设为切入点。

坚持党的全面领导,强化政治意识,不断厚植工会的“红色”。工会组织首先是政治组织,工会工作首要是政治工作。要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想统领工会工作,全面学习贯彻落实党的二十大精神,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,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,深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,以党的最新理论思想武装头脑、指导实践、推动工作。严格执行重大事项及时向党委请示报告制度,自觉把党的全面领导贯穿于工会工作的全过程各方面,不断厚植工会的“红色”。

坚持服务中心大局,实化担当作为,不断增强工会的“本色”。围绕中心、服务大局是工会组织的光荣传统。要围绕强化思想政治引领、健全技能形成体系、构建职业发展体系、维护劳动经济权益、推进全过程人民民主、完善建功立业平台等要求,持续深化产业工人队伍建设改革,赋能制造业当家。要聚焦“百千万工程”和绿美广东建设,做实做细工会经费消费帮扶政策,助力城乡区域协调发展,以工会高质量履职助推经济社会高质量发展。

坚持维护社会稳定,细化权益保障,不断夯实工会的“底色”。大力推行“重点建、行业建、区域建、联合建、兜底建”的建会模式,把灵活就业群体和新就业劳动者吸引过来,组织起来,稳固下来。充分发挥劳模宣讲团作用,开展多层次、多形式宣讲活动,强

化思想政治引领,推动习近平新时代中国特色社会主义思想“六进”,团结带领职工群众听党话、跟党走,与党同心、跟党走。大力开展各类普法活动和“安康杯”竞赛,不断提高职工劳动保护意识和安全生产能力。健全法律服务和法律援助机制,完善“法院+工会”“人社+工会”“仲裁+工会”等劳动争议多元化解机制,推动企业建立健全多形式多层次劳资协商机制,将“五个坚决”落到实处,确保“五个不发生”,确保劳动领域政治安全和职工队伍稳定。

坚持提升生活品质,优化精准服务,不断增添工会的“暖色”。竭诚服务职工群众是工会组织的基本职责。要主动协助政府和企业做好稳就业工作,创新完善工会、人社、教育(院校)、企业“三方四家”用工协调联动机制,建立健全工业园区、企业之间用工动态调剂机制,解决企业招工难、群众找工作难问题。要进一步打造“春送岗位、夏送清凉、秋送助学、冬送温暖”工会工作品牌,开展职工互助保障慰问、爱心托管培训、暑期公益培训等活动,为职工提供困难帮扶、互助保障、法律援助、职业培训、心理咨询等服务,做实“互联网+”工会普惠性服务,不断增强广大职工的获得感、幸福感和安全感。

坚持改革创新,深化岗位练兵,不断擦亮工会的“特色”。要紧紧围绕重大工程、重大项目、重点产业,深入开展产业工人队伍建设改革,以高质量产业工人建设改革赋能制造业高质量发展。要以强化产业工人创新能力为着力点,积极构建起广覆盖、多层次、高质量、可持续的劳动竞赛工作体系,广泛开展技能培训、岗位练兵、技术革新、技能竞赛等活动,为推动高质量发展培养更多高素质技术技能人才。要把劳动和职工技能竞赛与选树先进典型结合起来,强化竞赛成果运用,实现普通职工向技能人才转变、技能人才向高技能人才跃进。🔥

作者单位:肇庆市总工会

医疗期满后,员工还能否请病假?

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

辛某于2021年10月20日入职某公司,担任销售主管一职。2023年10月5日,辛某因患病而被医生建议病休。2024年4月2日,公司人力资源部门通知辛某,其医疗期已经届满,并称其不能再享受病假。如果医生仍建议病休,那么需要请事假。

对于公司人力的意见,辛某觉得不能理解。医生明明建议是病休,他要申请的应当是病假,为什么公司要他请休事假?他于是向工会律师求助:医疗期满后,员工还能否请病假?

【回复意见】

医疗期属于劳动者的特殊保护期。虽然从立法本意来看,用人单位对病假的审批有决定权,但对于医疗期内的员工,如其能够提供病假证明的,一般应当批准病假。

可是,如果员工在医疗期内无法痊愈,医疗期满后仍需要请假接受治疗的,其能否继续请病假?用人单位能否不批准病假?这个问题涉及劳动者权益的保护和用人单位的自主经营权的平衡。

从劳动者的权益保护的角度来讲,如果劳动者确因身体原因无法在医疗期内痊愈,需要继续停工接受医疗的,如不能再申请病假,似乎违背人道主义精神。

从用人单位的角度来看,如果一名劳动者医疗期满后还可以享受医疗期同样的病假待遇,那么法律对劳动者的医疗期保护将没有期限,意味着用人单位将永远无法适用《劳动合同法》第42条的规定解除劳动合同,这显然与医疗期的立法本意

并不相符。

因此,笔者倾向于认为,医疗期内的病假保护和医疗期满的病假保护不能等同,应有所区别。一般认为,是否批准医疗期满的员工继续请病假,属于用人单位的用工自主权。用人单位可以在规章制度中,规定员工医疗期满请病假的上限以及审批程序。如果员工不按规定请病假,用人单位有权不予批准。如员工既不按规定请病假,又无正当理由不来上班,用人单位可以按照旷工处理。

但值得注意的是,规章制度的制定需遵循合法、合理原则。如果员工确实患病,或者非因工负伤、急需诊疗,而用人单位的规章制度规定不予批准的,该制度的法律效力可能很难得到司法裁判部门的认可,用人单位据此执行,存在较大的法律风险。

【案例拓展】

问题:如果员工可以继续请病假,那么病假工资应如何计算?

回复:关于病假期间的工资,国家的规定是比较明确的。原劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知(劳部发[1995]309号)规定,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。此外,部分地方对病假工资还有更高的支付标准。

因此,对于没有特殊规定的地区,一般可按照不低于当地最低工资标准的80%支付病假工资。当然,如果部分地区规定或用人单位的规章制度明确在此标准之上支付病假工资的,应按当地或单位的相关规定执行。🔴



4月20日,由广州市总工会、黔南州总工会主办的“匠心黔艺·山海情深——2024年广黔工匠联手创作作品展”在广州开展。图为参赛单位茶艺展示。/广州供图



4月14日,2024年“羊城工匠杯”粤菜师傅“百花宴”果蔬雕刻技能大赛在广州市北京路步行街举行。图为参赛选手用萝卜雕刻作品。/林景余 摄



4月9日,佛山市总工会在市工人文化宫举办首批职工乡村疗养活动路线发布仪式,发布首批20条佛山职工乡村疗养活动路线。图为职工体验佛山剪纸文化。/佛山供图



4月24日,“中国梦·劳动美”——聚力“百千万工程”阳江工会在行动2024年阳江市庆“五一”职工健步行在阳江市鸳鸯湖公园举行。/阳江供图



4月11日,江门市江海区总工会在区工人文化宫举办安全生产应急技能竞赛暨集体协商“要约行动”活动。图为参训人员进行消防灭火技能竞赛。/江海供图



4月12日,深圳市南山区委组织部、南山区总工会联合四家工会大食堂举办“蜂起南山 暖新护航”新就业形态劳动者暖蜂盒饭服务活动。图为外卖骑手为活动点赞。/ 南山供图



4月25日,由佛山市顺德区总工会主办的2024年顺德区职工职业技能大赛花卉艺术技能竞赛在陈村镇花卉世界举行。图为参赛选手制作花艺作品。/ 黄细英 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
- ◆ 在发展新质生产力中展现工会作为
- ◆ 职工思想政治工作
- ◆ 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。