

廣東工運

2024.9

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



调研 P03

**积极探索新形势下职工大省
工会工作高质量发展新路径**

以新提质看粤工 P13

**“新质产业工人”赋能新质生产力的
广州实践路径研究**

实践 P18

**玉雕师品牌矩阵培育计划
在深圳玉石文化产业中的实践应用**



9月23日,香港工会联合会在广州东方宾馆举行联欢会。400多名来自大湾区内地城市的香港同胞共聚一堂,共同庆祝中华人民共和国成立75周年暨工联会湾区服务20周年。广东省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升(右五),中国职工对外交流中心秘书长张广,香港特区政府劳福局副局长何启明,香港中



联办广联部主任范克胜,广东省总工会党组成员、副主席杜玲(左五),香港特区政府驻粤经济贸易办事处副主任苏紫贤、翁碧霞,澳门工会联合总会副理事长赵兰瑛,以及来自大湾区内地城市的各市总工会代表、广东省内相关单位的代表等近百名嘉宾应邀出席。/林景余 摄

9月大事

9月3日,由省总工会主办的“汇智聚力·共谋发展”2024年工会社工队伍建设与发展主题交流活动在珠海举行。活动现场发布了由省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升作序的《广东省工会社会工作优秀案例汇编(2024)》;通报了2024年广东省工会社会工作优秀案例获奖名单,省总工会党组成员、经审会主任冯建华出席活动并为获奖者颁发证书。全国总工会基层工作部组织建设处处长、一级调研员钱鑫等出席活动。

9月3日,2024年县级工会推进“强基工程”建设交流观摩活动在珠海香洲举行。省总工会党组成员、经费审查委员会主任冯建华出席活动并讲话。全国总工会基层工作部基层组织建设处处长、一级调研员钱鑫等出席活动。

9月3日,中交广航局2024年“六比六创·三型一流杯”夺标劳动竞赛中期推进会暨产业工人队伍建设改革工作部署会在顺德水道项目召开。省总工会二级巡视员刘国斌等出席并讲话。

9月5日,省总工会一级巡视员张振飏率慰问组一行先后到中铁六院广东分公司深圳地区项目以及中铁建南方公司穗莞深城际中铁22局项目,开展调研及“送清凉”慰问。

9月6日至10日,省总工会党组成员、副主席杜玲率队到深圳市福田区红岭中学等院校走访慰问优秀教师代表、困难教师代表,并代表省总工会向全省广大教职工致以节日的祝福和诚挚的问候。



9月10日,2024年广东省首届中药传统名堂职业技能竞赛暨第三届全国中药传统名堂职业技能竞赛广东省选拔赛在广州圆满落幕。中国能源化学地质工会副主席、党组成员张金亮,广东省总工会二级巡视员陈昭庆等出席相关活动。

9月10日,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东一行到中铁二十五局西北分公司调研并慰问海内外职工。

9月11日至13日,2024年全国行业职业技能竞赛——第八届全国职工职业技能大赛决赛在陕西西安、宝鸡、渭南三地同时举行。广东派出18名选手将分别参加6个工种的“巅峰对决”。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东应邀出席大赛决赛开幕式并在赛前慰问广东代表队。

9月14日,省总工会召开主席工作会议,传达学习省委十三届五次全

会精神,研究部署贯彻落实工作。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、常务副主席陈伟东传达省委十三届五次全会精神。

9月19日,纪录电影《滚烫年华》在广州塔首映。省人大常委会党组成员、省总工会主席吕业升,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,深圳市人大常委会副主任、市总工会主席高圣元,省委宣传部二级巡视员杨基炫,劳模工匠等出席首映会并观看影片。

9月22日,2024年广东省智能网联汽车技术应用暨汽车装调工(汽车整车装调工)职业技能竞赛在广州市交通技师学院落下帷幕。省总工会一级巡视员张振飏出席闭幕式并讲话。

9月25日晚,“中国梦·劳动美”粤港澳大湾区职工文艺汇演在澳门

百老汇舞台举行,庆祝中华人民共和国成立75周年及澳门回归祖国25周年。澳门特别行政区社会文化司司长欧阳瑜,澳门中联办副秘书长兼社会工作部部长黄华盖,中国职工交流中心秘书长张广,广东省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,中央政府驻澳门联络办公室人事部部长艾一平,外交部驻澳门公署领事部主任林如海参赞,澳门工会联合总会会长何雪卿,香港工会联合会副会长程岸丽,澳门警察总局代表李志辉,及澳门各界社会贤达、嘉宾友好、职工代表等超过2000名观众出席观看演出。

9月25日,省总工会在广州市南沙区种业小镇广州冠胜农业公园开展“助力‘百千万’情暖农民工”2024年中国农民丰收节走访慰问活动。省总工会党组成员、副主席杜玲出席活动,省总工会二级巡视员陈昭庆参加活动,为现场农民工代表送上慰问礼包。

9月26日,广东法院司法警察业务技能竞赛在广州落下帷幕。省总工会党组成员、专职副主席许平坚出席活动并为获奖选手颁奖。

9月26日,广东省海员系统工会广东省重点工程建设劳动竞赛总结推进会在广州南沙国际邮轮母港举行。省总工会二级巡视员刘国斌出席会议并讲话。

9月30日,由省总工会指导,省港大罢工纪念馆和广东革命历史博物馆主办的“广州·1949”图片展览走进省职教城,开幕式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、副主席杜玲参加开幕式。

“用心去倾听,用心去学习,你将会发现,所有的挑战都会化作你成长的乐音。

——9月2日15时,由广东省总工会主办的《南粤工匠》纪录片(第二季)系列直播“开学第一课——这是我们要追的‘星’!”在省总工会微信视频号等平台同步直播。片中,南粤工匠、广州珠江钢琴KA厂厂长、钢琴调律特级技师梁钊明如是寄语广大学子。

“既接地气、也有升华;既有笑点、也有泪点。

——由广东省总工会、深圳市委宣传部指导,深圳市总工会发起的纪录电影《滚烫年华》,9月19日在广州塔首映。华南农业大学宣传部副部长王敏观看影片后评价道。

“关键时刻更要冷静地分析、解决问题。

——在第47届世界技能大赛上,广州市工贸技师学院00后教师马贞鹏夺得移动应用开发项目金牌,实现我国在该项目上的两连冠。回想起赛场的“惊险一幕”(他开发的应用程序出现严重问题),他总结道。

“有点像教刚出生的婴儿。

——人社部公布了19个新职业和28个新工种,其中,老年助浴员、文创产品策划运营师、口腔卫生技师、人工智能数字人训练师等“入列”。人工智能数字人训练师郭峰在受访时如是介绍他的工作体验。

“以一层楼3米的高度,8米/秒的高速电梯,到达21楼大概要多少秒?

——中山市总工会组织劳模工匠进校园活动,中山市首席技师、美迪斯智能装备有限公司工程部总监周建文走进中山市技师学院,为电气班的58名学生授课,课上他向学生们抛出物理问题,解密智能制造。



目录

CONTENTS

《广东工运》
2024年第9期
总第410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 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

投稿信箱 gdgy1720@163.com

印 刷 广州市晨兴印刷有限公司

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9月30日

01 学习贯彻党的二十届三中全会精神

01 为进一步汇聚改革动力、深化改革实践贡献广东工会力量

03 调研

03 积极探索新形势下职工大省工会工作高质量发展新路径

08 广州黄埔新就业形态劳动者现状需求调研报告

13 以新提质看粤工

13 “新质产业工人”赋能新质生产力的广州实践路径研究

16 实践

16 “两代表一委员+工会”开启基层民主新篇章

17 “三下功夫”助力“百千万工程”高质量发展

18 玉雕师品牌矩阵培育计划在深圳玉石文化产业中的实践应用

22 论坛

22 发挥工会组织优势打造新型高素质劳动者队伍

24 激发非公企业建会热情 要帮助企业“懂工会”

26 浅谈企业工资集体协商机制的构建

28 案例

28 用人单位不支付高温津贴,员工如何维权?

为进一步汇聚改革动力、 深化改革实践贡献广东工会力量

省人大常委会党组成员、省总工会主席 吕业升

党的二十届三中全会是在以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的关键时期举行的一次十分重要的会议。全会对进一步全面深化改革作出系统谋划和部署,广东工会将进一步提高政治站位,切实把思想和行动统一到以习近平同志为核心的党中央重大决策部署上来,迅速在全省各级工会和广大职工中掀起学习宣传贯彻的热潮,确保全会精神在广东工会落地生根,形成新的生动实践。

广东是改革开放的排头兵、先行地、实验区。对于广东工会而言,改革也是广东工会闪闪发光的时代标识和继续前行的强大动力。广东工会历来具有敢闯敢试、敢为人先的优良传统,为工运事业发展贡献了广东智慧、广东经验。改革开放以来,总结形成了职工维权工作“蛇口模式”、“小三级”工会组织建设“宝安模式”等一批经验做法。近年来,探索形成职工教育“广州模式”、产业工人文化服务“佛山经验”、源头治理劳动纠纷“三个一批”模式、推进百人以上企业建会经验等一批经验做法,通过先行先试、改革实践推动全省工人文化宫阵地建设、维护劳动领域政治安全制度机制建设、新业态工会工作体系建设、工会数智化建设等多项工作广泛开展,创造了许多可复制可推广的经验模式。新时代新征程,我们将继续弘扬敢闯敢试、敢为人先的改革精神,在全面深化改革大局中找准新方位、担当新使命、彰显新作为,为进一步凝聚改革共识、汇聚改革动力、深化改革实践贡献广东工会力量。

一要强化思想政治引领,团结引导广大职工自觉做全面深化改革的支持者、参与者、推动者。广大职工是支持改革、推动改革的重要力量。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,要充分发挥自身的政治优势、组织优势、群众优势,做好统一思想、凝聚人心的工作,做好增进感情、激发动力的工作,做

好组织动员、教育引导的工作,把广大职工群众的智慧和力量最大程度凝聚到改革上来。要坚持不懈用党的创新理论武装广大职工头脑,引导广大职工深入学习贯彻习近平总书记关于全面深化改革的一系列新思想、新观点、新论断,与学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神结合起来,与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和对广东重要讲话、重要指示精神结合起来,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。要加强和改进职工思想政治工作,依托“中国梦·劳动美”“劳模工匠宣传党的创新理论”等品牌载体,用好用活红色工运场馆、产业工人队伍思想政治教育示范点等职工文化阵地,广泛开展有特色、接地气、入人心的宣讲活动,大力宣传全面深化改革的重大成就,宣传进一步深化改革的光明前景,充分激发广大职工投身改革的积极性、主动性、创造性。

二要强化担当作为,找准工会融入服务全面深化改革的结合点、切入点、着力点。《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》明确重要改革举措,有的与职工和工会直接相关,有的需要工会主动作为、积极落实,有的需要工会协同开展、助力推进,要从中找准主攻方向、积极履职担当、彰显作用价值。要聚焦健全推动经济高质量发展体制机制,紧密结合广东省委“1310”具体部署和深化改革最新部署要求,紧扣粤港澳大湾区建设、发展新质生产力、高水平科技自立自强等重点任务,深化拓展劳动和技能竞赛、群众性创新活动等职工建功立业载体,着力提升职工竞赛和创新活动对高质量发展的贡献度、转化度。要聚焦构建支持全面创新体

改革也是广东工会闪闪发光的时代标识和继续前行的强大动力。近年来,广东工会探索形成了一批特色经验模式。



职工教育的“广州模式”

图为2022年7月9日,广州市职工素质建设工程和谐家园毕业典礼在广州开放大学举行。



产业工人文化服务的“佛山经验”

图为9月27日晚,佛山市顺德区容桂街道总工会主办的《匠心筑梦—致敬容桂最美奋斗者》新书发布暨容桂产业工人庆国庆文艺汇演举行。

机制,着眼深化人才发展体制机制改革,抓住粤港澳大湾区高水平人才高地建设重大机遇,大力实施产业工人队伍建设工程,助力建设一流产业技术工人队伍。要聚焦健全全过程人民民主制度体系,推动完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,推动协调劳动关系三方机制、多形式多层次沟通协商机制规范化常态化发展。要聚焦完善中国特色社会主义法治体系,以改革思维深化工会工作法治化建设,建立健全与人大执法检查、行政执法等协作配合机制,不断提升依法建会、依法管会、依法履职、依法维权水平。要聚焦健全保障和改善民生制度体系,构建“普惠性+特殊性”标准化权益维护体系,推动完善工资平等协商机制、正常增长机制、支付保障机制,加强困难职工群体就业兜底帮扶,助力加强普惠性、基础性、兜底性民生建设。要聚焦推进国家安全体系和能力现代化,找准工会在维护国家安全中的职责和定位,加强劳动领域风险隐患监测、预警、排查、化解的全流程工作机制,用好12351热线、工会律师团、“法院+工会”等工作机制,确保劳动领域政治安全。

三要强化工会改革,切实增强基层工会引领力、组织力、服务力。全会提出,发挥工会、共青团、

妇联等群团组织联系服务群众的桥梁纽带作用。这对进一步深化新形势下工会改革和建设提出了更高要求。要紧扣保持和增强政治性、先进性、群众性改革主线,因应新形势新任务新要求,推动思想再解放、改革再深入、工作再抓实,积极构建联系广泛、服务职工的工会工作体系,推动全省工会改革取得新的更大成效。要坚持系统观念,以筹备召开广东省工会第十五次代表大会为契机,系统谋划未来五年乃至更长时间全省工会改革思路举措,不断增强全省工会改革的系统性、整体性、协同性。要加强基层组织建设,大力实施强基工程,落实非公企业工会建设三年行动、小三级工会建设三年行动,推动资源力量进一步向基层倾斜投放,打通联系服务职工的“最后一公里”。要全面推进工会数智化建设,为广大职工群众提供更多智能化、便捷化的工会服务。要提高能力水平,进一步树立改革思维、强化创新意识,与时俱进改进工作体系、工作内容和工作方式,永葆“闯”的精神、“创”的劲头、“干”的作风,以扎实有效的改革举措为广东工会工作高质量发展赋能增效。📍

来源:2024年9月2日《工人日报》

积极探索新形势下职工大省 工会工作高质量发展新路径

□ 王吉龙

7月12日,广东工会落实省委“1310”具体部署和全总“559”工作部署推进会召开,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。他强调,要进一步明晰新形势下推动工会改革创新、实现各项工作继续走在前列的方法路径,并结合广东实际提出了一个问题:广东作为经济大省、职工大省、工会大省,面对职工队伍结构构成多维化、思想观念多元化、利益诉求多样化等特征,进一步提升维权服务层级,更加注重从“有没有”向“好不好”“优不优”转变,注重“扩面”与“提质增效”并重,不断满足职工多样化、个性化需求将成为提升职工生活品质、推动实现共同富裕的重要维度,我们应当如何准确把握、积极应对?这对全省各级工会进一步深刻认识省情、市情、县情,准确把握当地职工队伍发展变化状况,不断提高工会职工工作能力水平提出了新的更高要求。

广东是经济大省、人口大省,也是劳动力大省、职工大省。数据显示,全省就业总人口约7000万,占全国1/10;农民工总量4365万,其中外省农民工2300万,约占全国跨省流动农民工总数的32%;产业工人超过2500万,约占全国总数12%;新就业形态劳动者超过960万,约占全国11%;技能人才总量2019万,其中高技能人才722万,在全国名列前茅。规模庞大的就业群体和职工队伍,蕴藏丰厚的人力资源,为广东经济社会高质量发展提供坚实支撑。用心用情做好职工群众工作、充分激发广大职工建功新时代的积极性主动性创造性,一直是广东工会围绕中心、服务大局的重要着力点和切入点,也是实现工会工作高质量发展的基本立足点和突破口。

立足职工大省实际,全面打造具有广东特色的联系广泛、服务职工的工会工作体系

近年来,广东工会牢牢把握职工大省、工会大省的使命担当,敢闯敢试、敢为人先,积极构建与职工大省相适应的工会工作体系、运行机制、管理模式,切实以坚定的政治性引导职工、以鲜明的先进性组织职工、以广泛的群众性凝聚职工,推动全省工会职工工作创新发展。

工会组织覆盖不断扩大。大力实施“强基层、补短板、增活力”行动,举全会之力深入开展“县级工会加强年”专项工作,全面实现县级工会“七个全覆盖”目标,即工业园区工联合会全覆盖、劳动争议多元化解机制全覆盖、工人文化宫建设和服务全覆盖、职工服务中心全覆盖、“全域智慧工会”模式全覆盖、社会化工会工作者专业队伍建设全覆盖、工会干部培训全覆盖。实施强基工程,推动资源力量向基层倾斜,制定《广东省社会化工会工作者管理办法》等系列制度文件,探索形成社会化工会工作者培养管理使用“广东模式”,目前广东工会已建成一支达3564人的社会化工会工作者队伍,成为推动工会工作的重要力量。连续开展基层工会建设年、落实年活动,大力实施农民工、货车司机等重点群体入会、百人以上企业建会攻坚、新业态劳动者入会等集中行动,总结推广新业态“五建模式”(即重点建、行业建、联合建、区域建、兜底建)、“三位一体”入会模式(即广东新业态入会小程序+市级新业态行业工联合会+赠送意外医疗互助保障计划)和顺丰集团“工会代表制”经验(即新业态工会——工会代表——工会委员的组织体系和工作体系)等一批



9月2日,由广东省总工会主办的《南粤工匠》纪录片(第二季)系列直播“开学第一课——这是我们要追的‘星’!”在省总工会微信视频号等平台同步直播。当天,活动还推出了“5本新课本”(五位南粤工匠课本),让广大青年学子汲取工匠精神的“星”力量。

经验模式,最广泛地把新业态劳动者吸引过来、组织起来、稳固下来。目前全省建立市、县两级普遍建立新业态行业工联会,实现全域覆盖。

工会工作覆盖不断扩大。广泛开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育,全面打造以中华全国总工会旧址、省港罢工委员会旧址、第一次全国劳动大会旧址纪念馆等红色工运场馆为引领,以产业工人思想政治工作示范点、工人文化宫等为支撑,以职工书屋、书香企业、工人艺术团等为依托的覆盖全省、辐射全员的职工文化阵地群。目前,全省已建成各级各类职工书屋1.5万家,广东工人艺术团每年开展送文艺进企业活动近百场,线上线下覆盖职工超过1800万人次。深入开展粤港澳大湾区建设全国引领性劳动竞赛,每年参与竞赛职工超过

1000万人次,近100万职工通过岗位练兵、技术培训、技能比赛活动提高技能等级。深化产业工人队伍建设改革,在省市县三级全面开展“深化产业工人队伍建设改革 推动高质量发展”专项行动,累计投入近3亿元连续11年开展“求学圆梦”行动,惠及职工300万。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。实施新时代“南粤工匠”培育计划,精心制作的首部工匠技能人才专题纪录片《南粤工匠》全网播放量超1.2亿次,累计培育选树“南粤工匠”110人,引领带动全省各地形成“羊城工匠”“深圳工匠”“韶关工匠”等一批品牌,构筑起工匠人才聚集的高地。

工会服务覆盖不断扩大。健全源头治理劳资纠纷经



验、多形式多层级劳资沟通协商模式等工作机制,在全国率先建立覆盖全省的工会劳资纠纷应急处置分队、劳动关系信息员队伍、工会千人律师团,推动建设近10万个区域性行业性和企业内部劳动争议调解组织,推动全省各级法院普遍设立劳动争议诉调对接工作站。建设“12351”维权服务热线,平台累计服务63.4万人次,维护职工合法权益金额超过3亿元,职工满意度高达99.7%,热线建设“广东模式”在全国工会推广。开展职工生活品质提升行动,持续扩大农民工平安返乡、“二次医保”、心理健康服务等品牌效应。建强用好“粤工惠”会员实名服务平台,平台连续多年获评全国互联网+工会普惠服务“省级十佳”平台,目前,平台实名注册会员超1100万人,平台访问量超6.9亿,累计服务会员超过800万人次。全

面推进职工服务阵地建设,目前,全省建成“工会爱心驿站”1.6万家,数量位居全国第一,覆盖服务劳动者1500万人次;建成县级以上工人文化宫114家、职工服务中心(站点)6962家、省级职工服务综合体和幸福企业65家、职工疗休养基地139家、爱心妈妈小屋6338家、司机之家1037家,努力实现哪里的职工需要服务,工会服务阵地就延伸覆盖到哪里。

研究职工队伍变化,深刻认识把握做好新形势 下广东职工工作面临的新情况新问题

随着新一轮科技革命和产业变革深入发展,新产业、新业态、新模式蓬勃兴起,企业组织形式、管理模式、用工方式深刻变革,与之相适应,职工队伍在结构成分、就业方式、思想观念、素质能力、价值追求等方面也出现了许多新的变化。就广东而言,规模庞大的职工队伍,结构构成多维化、思想观念多元化、利益诉求多样化等特征更为明显。

职工队伍结构发生深刻变化。《广东统计年鉴2023》显示,全省从事第一、第二、第三产业的人数分别为722万、2524万、3658万,与2017年相比,第一、第二产业就业人员比重分别下降3.1%、1.3%,第三产业就业人员比重提高了4.4个百分点,第三产业职工增长趋势明显。同时,随着平台经济的迅速发展,依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新业态劳动者数量大幅增加并呈发展上升趋势,新业态劳动者占全省就业人口比例超过13.7%,已成为职工队伍的重要组成部分。广东省第九次职工队伍状况调查显示,48%的受访职工认为“共享经济”“数字经济”“平台经济”等新业态能为自己带来更多就业选择,从事过或正在从事互联网专兼职工作的占22.5%,准备从事互联网专兼职工作的职工达47.2%。由此可见,新业态的蓬勃发展既改变着职工队伍整体结构,也对职工就业观念和就业状态产生了不可忽视的影响。

职工思想观念更趋复杂多元。一方面,随着经济社会不断发展,职工有了更强的社会心理需要。特别是当前“80后”“90后”成为职工的主体,他们在收入分配、利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现日益多样化、差异化的新特征,追求体面劳动、提升生活品质、实现自我价值等社会性、精神性需求更为明显。调查显示,职工更加注重追求工作和生活均衡化,69.4%的职工希望在休息时间陪伴家人,29.4%的职工认为生活品质主要体现在“更多的闲暇时间”。另一方面,互联网飞速发展一定程



职工更加注重追求工作和生活均衡化,69.4%的职工希望在休息时间陪伴家人,29.4%的职工认为生活品质主要体现在“更多的闲暇时间”。

度上改变着职工的思想观念、行为方式和习惯。调查显示,职工更加依赖互联网及其衍生产品和服务,网上购物、移动支付和交友聊天等是职工使用频率较高的互联网产品或服务,分别达到79.5%、59.2%和55.3%;“微博、微信”(63.4%)、“新闻网站”(61.5%)、“手机资讯”(48.6%)等网上渠道已经超过“广播电视”(34.6%)、“报刊”(11.5%)等传统渠道,成为职工了解新闻、获取社会热点信息的主要渠道。广东是全国网民第一大省,职工网民规模庞大,这对我们走好网上职工群众路线,做好职工网上思想引领、舆情引导、维权服务、建会入会等工作提出了新的课题。

职工技能素质还需提升。从总体上看,近年来,我省职工整体技能素质大幅提升,技能人才总量位居全国前列,但技能人才规模与我省第一经济大省发展实际、与制造业高质量发展需求还不适应。数据显示,当前我省技能人才占就业人员总量的比例为28.8%,高技能人才占技能人才的比重为35.8%,与德国(50%)、日本(40%)等发达国家相比仍有差距。^①从技能人才需求来看,随着现代产业体系建设、新型工业化进程的推进,特别是产业科技创新、加快发展新质生产力的背景下,对职工的技能素质提出了新的更高要求。调研显示,我省专业技术人才较为缺乏,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,“一工难求”向“一技难求”转变的趋势更加明显。从长远来看,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。

职工队伍稳定发展面临新挑战。广东是改革开放的排头兵、先行地、实验区,产业变革新情况、业态模式新变化往往最先出现在广东,广东对此的感知最深也最先受到冲击。而这种风险挑战也极易衍生到职工队伍和劳动领域。比如,随着平台经济的快

速发展,新业态劳动者大量涌现,他们组织方式平台化、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,对原有劳动法律体系、管理服务方式、社会保障政策等形成了一定的冲击,劳动关系认定难、职业安全风险较高、组织程度偏低、权利救济困难、流动性强等问题仍然不同程度存在,对职工队伍稳定造成一定影响。再比如,随着近年来智能制造和数字化转型的深入推进,自动化技术特别是人工智能技术被广泛应用到企业生产中,进一步重塑了企业岗位结构,减少了企业对重复性、程序性普通工人岗位的需求,一大批“黑灯工厂”、“灯塔工厂”应运而生,催生所谓“机器换人”浪潮。调研显示,广东某地连续3年推动实施“机器换人”,每年相对减少用工近20万;某制造业企业建成智能工厂体系,连续七年减少近七成工人。“机器换人”浪潮一定程度上减少了制造业实际就业人数,对制造业职工队伍的稳步发展壮大产生一定影响。

把握职工工作规律,努力探索新形势下 职工大省工会工作高质量发展新路径

迈上新征程,职工队伍发展出现新情况新变化,要做好职工大省职工群众工作,亟需我们与时俱进深化工会改革和建设,突破思维惯性、跳出路径依赖、提升质量效能,注重提升工会引领力、组织力、服务力,以工会工作高质量发展的有力举措和扎实成效赋能职工群众工作,让广大职工人心更加凝聚、干劲更加鼓舞、素质更加提升、权益更有保障、队伍更加和谐。

强化系统思维。做好大体量大规模职工队伍工作,首先要树立系统思维,加强前瞻性思考、全局性谋划、整体性推进,确保职工工作有力有序有效。一方面,紧密结合经济社会发展和科技产业变革情况,关注好职工队伍在政治、经济、文化、社会等各层面需求,关注好职工在思想文化、素质技能、权益保障、队伍稳定等各方面发展变化,关注好不同地域、不同领域、不同行业、不同企业等各层面职工群体的不同情况,针对性加强顶层设计、优化资源配置,确保职工队伍总体良性健康发展。另一方面,工会要充分依托职能优势、加强源头参与,积极参与涉及职工队伍、劳动领域和工会工作法律法规政策制定,推动涉职工法律法规政策与宏观经济政策、产业政策、就业政策及相关社会政策等的协调联动,为职工队伍权

^① 日本所拥有的产业工人队伍中高级技术工人占技能劳动者的40%,德国拥有的高级技术工人占比已超过50%。见《中国高技能人才就业形式分析》,中国人才研究会副秘书长王瑛编著

“一工难求”向“一技难求”转变的趋势更加明显。从长远来看,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。

“机器换人”浪潮一定程度上减少了制造业实际就业人数,对制造业职工队伍的稳步发展壮大产生一定影响。

益保障和稳定发展提供良好政策环境。

强化创新思维。职工队伍的发展变化决定了工会工作必须积极应变、主动求变,优化提升工会组织体系和服务质量,以适应时代要求、满足职工队伍发展需要。一方面,要改进工作内容。探索把现代先进理念、先进工具和先进方式运用到工会工作各方面和工会组织运行全过程,着力破除工会各领域各方面体制性障碍、机制性梗阻、政策性创新问题,切实改进和提升职工思想政治教育方式、组织动员方式、维权服务方式、联系引导方式,推动职工工作提质增效。另一方面,要尊重基层首创。大力支持基层开展更多原创性、差异化改革,加强总结提炼、推广适用,特别是要总结推广好职工大市、职工大县、职工聚集的大型园区和企业等的职工工作经验模式,全方位提高职工工作能力水平。

强化服务思维。竭诚服务职工群众,是工会一切工作的出发点和落脚点,也是工会做好职工群众工作的基础和前提。一方面,构建全方位全流程的职工维权机制。优化从源头参与、协商协调到争议调解、法律援助的工会参与模式,健全从就业创业、收入分配到支付保障、帮扶救助的工会工作机制,强化从劳动领域维稳专业队伍、劳动关系信息员到12351职工热线、工会律师团的工会维权力量,探索建立“一站式”职工维权体系。另一方面,坚持普惠服务与精准帮扶相结合。从产业工人、农民工、新业态劳动者、困难职工、女职工等不同职工群体个性化、多样化需求出发,全面建立以职工满意度为导向的工作评价机制,推行工会服务职工工作项目清单制度,全面建设职工服务综合体、职工服务站点、司机之家、工会户外劳动者服务站点、幸福企业等辐射覆盖全体职工的服务阵地群,不断满足职工群众对美好生活的向往和对高品质生活的追求。

强化基层思维。面对规模庞大的职工队伍,延伸工作“触角”、扩大服务范围,打通联系服务职工“最后一公里”,亟需建立一个有效覆盖、高效运转、

发挥作用的基层工会组织体系。一方面,要加强组织建设。坚持分类施策,国有企业工会建设方面,要注重规范建设、充分发挥示范带动作用;非公企业工会建设方面,要着力注重指导支持、确保建强建好、有效运转;职工聚集的工业园(区)、乡镇(街道)、村(社区)工会、区域性行业性工联会建设方面,要注重依托借力、充分发挥协同优势集合各方资源推动组织建设;互联网企业、平台企业工会建设方面,要注重工作创新、着力做好扩面提质增效工作,把工会组织网络织牢织密,真正让每一名职工想入会都能找到工会组织。另一方面,要加强资源力量保障。以实施大抓基层三年行动为抓手,巩固拓展“县级工会加强年”专项工作成果,进一步推动资源力量向基层倾斜,重点解决基层缺经费、缺办公场所、缺工作人员等难题,确保基层“有人干事、有钱办事、有场所服务”。

强化数字思维。加强工会数字化建设,是提升工会工作质量效能的重要动力,也是最大限度满足庞大体量职工队伍多样化需求的内在要求。一方面,要提升智慧化服务水平。加强“全域智慧工会”建设,推动网上网下服务深度融合,打造更多“一键入会”“一网通办”“云端服务”等更多更便捷的网上服务,构建“智送温暖”“智送清凉”“智送健康”“智送岗位”等智能化服务机制,形成上下互联互通、资源高效集约、触达全体职工的智慧化服务体系,努力实现服务对象全覆盖、服务内容全方位、服务时间全天候。另一方面,要加快推动工会工作数字化转型。建立和完善工会数据资源管理体系,推进会员管理、组织登记、维权服务、工会信访、财务管理等共性应用系统规范化、标准化、集约化建设,优化组织框架、创建指标体系、再造工作流程,探索建设工会大数据分析研判和决策支撑系统、推进人工智能应用,赋能工会工作高质量发展。📡

作者单位:省总工会研究室

广州黄埔新就业形态劳动者现状需求调研报告

□ 石冬茵

近年来,以平台经济为代表的新业态蓬勃兴起,聚集了大量新就业群体,包括网约车司机、货车司机、外卖送餐员、快递员等。新就业形态劳动者是我国劳动力大军和产业工人队伍的重要组成部分,广州市黄埔区(广州开发区)总工会、广州开发区穗港智造合作区总工会高度关注辖区新就业形态劳动者,在2023年开展了一次专题调研。

调查数据分析

通过调查问卷,收集到102位新就业形态劳动者现状需求反馈,问卷数据结果如下:

(一)基本情况分析

据问卷结果分析得出,新就业形态劳动者基本情况主要呈现以下特点:一是性别上多以男性为主。男性占比84.1%,女性占比15.69%;二是在年龄结构上以“中年人”为主。36岁至45岁和46岁至59岁占比最大,分别是30.39%和37.25%;三是文化程度上以中专或高中水平为主。中专或高中学历占42.16%,初中学历占比为34.31%;四是户籍特征上以外地农业户口劳动者为主,占比为59.8%,外地非农户口占比为16.67%,本地户口共占比23.53%;五是从事新就业形态类型上多以货车司机为主,占比为44.12%,其次是快递配送员,占比为31.37%。

(二)工作现状情况分析

据问卷结果分析得出,新就业形态劳动者工作现状情况主要有以下几个方面特点。

1. 新就业形态劳动者以专职为主,占比为91.18%。与企业(平台)签订了劳动合同或用工协议,占比为55.88%,其次是与劳务派遣公司(第三方公司)签订劳动合同或用工协议,占比为19.61%,只

签订劳务协议占比为12.75%。

2. 工作年限方面以工作5年以上为主,占比为56.86%,其次是工作1到3年,占比15.69%。在上班时间和工作时间方面相对较长,有47.06%新业态劳动者受访者每月上班26天及以上,65.69%受访者平均每天工作8到12小时。

3. 新就业形态劳动者月收入方面大多在5千至8千之间,占比为46.08%,其次是3千至5千,占比为28.43%。货车司机、快递员、外卖配送员的收入高低是直接和收派量挂钩。

4. 社会保险等劳动权益保障方面,75.49%新业态劳动者受访者表示已缴纳社保;其中通过企业(平台)缴纳社保占比为56.86%,另外是通过其他途径缴纳占比为22.55%,没有缴纳任何保险的占比为15.69%。

5. 选择新业态就业动机方面,大多数选择“时间较自由”“行业门槛低”为主,分别占比为59.8%和34.31%,因为找不到工作暂时过渡的占比10.78%。

6. 从业担忧方面,新就业形态劳动者最担心的是工资收入越来越低,占比为50.98%,其次是工作强度大、时间长,怕身体垮,这项占比为41.18%。其他方面担心包括:没有签订劳动合同、合作协议不公平、顾客不合理差评和没有缴纳社保等。

7. 工作培训方面,大部分都有参加过入职培训、从业技能培训和交通规则及相关法律法规培训,其中以入职培训为主,占比为75.4%。

8. 发生劳动争议处理方式方面,新就业形态劳动者以自行与企业(平台)协商解决为主,占比为43.14%,其次通过劳监部门、劳动仲裁部门解决占比为39.22%,通过工会协调解决占比为32.35%,通过人民法院诉讼解决占比为12.75%,有19.61%新业态

劳动者表示未曾发生过劳动争议。

(三)建会入会和保障情况分析

据问卷结果分析得出,关于建会入会和权益保障情况,新就业形态劳动者对工会和工会维护劳动者合法权益相关政策的了解程度一般。受访者所在的企业(平台)加入工会情况调查数据显示,已成立工会占比为53.92%,未成立工会占比为13.73%,还有不了解不清楚情况的占比为32.35%;新业态劳动者个人加入工会和注册粤工惠的意愿较强,占比为63.73%。

在参与过的工会活动或享受过的工会服务方面,主要以文体活动如送清凉为主,占比为70.59%,其次是困难帮扶,占比为21.57%;继而是技能培训、法律服务和户外劳动者驿站服务(如司机之家),占比分别为16.67%、15.69%和14.71%;受访者比较感兴趣的工会活动主要有技能提升培训、身心健康检查、文体活动、劳动权益普法,占比依次分别为57.84%、48.04%、30.39%、26.47%。

新就业形态劳动者参与工会举办的活动面临的主要影响因素有:个人时间有限,挣钱要紧,难以抽身为主,这项占比为43.14%;而缺乏有效途径了解活动情况、上级组织比较少、对工会活动不熟悉也不感兴趣、工会活动福利不够有吸引力等因素占比分别为31.37%、29.41%、22.55%、20.59%。

在希望工会为新就业形态劳动者提供服务方面,主要以提供法律援助,维护合法权益和提供困难帮扶、职工医疗互助为主,占比分别为69.61%和43.14%,其次是举办技能培训和相关知识讲座、提供身心健康服务,占比分别为36.27%和35.29%,再而是开展文体活动、帮助指导签订用工合同、提供婚恋交友子女托管等服务、加强户外劳动者驿站建设,占比依次为27.45%、25.49%、12.75%、10.78%。

此外,新就业形态劳动者对工会工作的建议方面,有希望工会多关心劳动者,倾听其心声;多举办户外活动;协调解决外来务工子女入学读书问题;增加对司机的身心健康和驾驶技能安全培训;加强户外劳动者爱心驿站建设,缓解司机如厕困难问题;督促企业成立工会组织,切实落实帮扶困难群体的生活和医疗救助等。

调查结论及原因分析

通过调研数据分析可知,新就业形态劳动者在就业现状、建会入会、劳动权益等方面主要存在问题

及原因有以下几点:

(一)从业现状复杂,劳动风险突出

新就业形态下的劳动市场尚在发展阶段,新的劳动关系和用工模式较传统的就业形态相比,更具灵活性,但也意味着存在较大的漏洞空间和模糊地带。新就业形态劳动者从业现状困境复杂,劳动风险突出,原因主要有:

一是以网络化、数字化、智能化运营为主的平台企业,在其隐性管理和控制下,劳动者与平台企业的劳动从属关系弱化,易出现模糊不清,有些从业人员同时服务多个平台企业,劳动权益的责任主体难以明确。新业态行业在劳动用工形式、劳动关系契约化程度等方面参差不齐,书面劳动合同签订的缺失,导致新业态劳动者目前处于较为弱势的状态,面临多重风险挑战,得不到充分保障,甚至在劳动合法权益受到侵害时申请维权较难。

二是新就业形态劳动者的个人责任意识不强,缺乏长远的职业规划。大多新业态从业者文化水平相对不高,以中专或高中学历为主,只顾着眼前,从事新业态图其工作时间自由、行业门槛低、挣钱快等,而且可依照个人意愿喜好随意变换工作,局限于眼前的收入,工作稳定性不强,加上缺少系统的职业培训和晋升渠道指引培训,其长期职业规划不清晰和职业空间拓展不大。

(二)受劳动关系环境影响,建会入会推行难

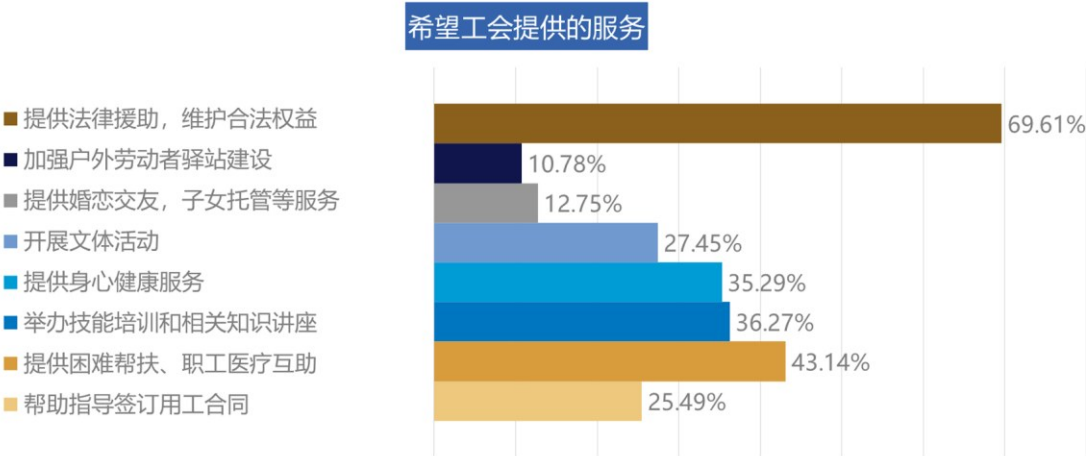
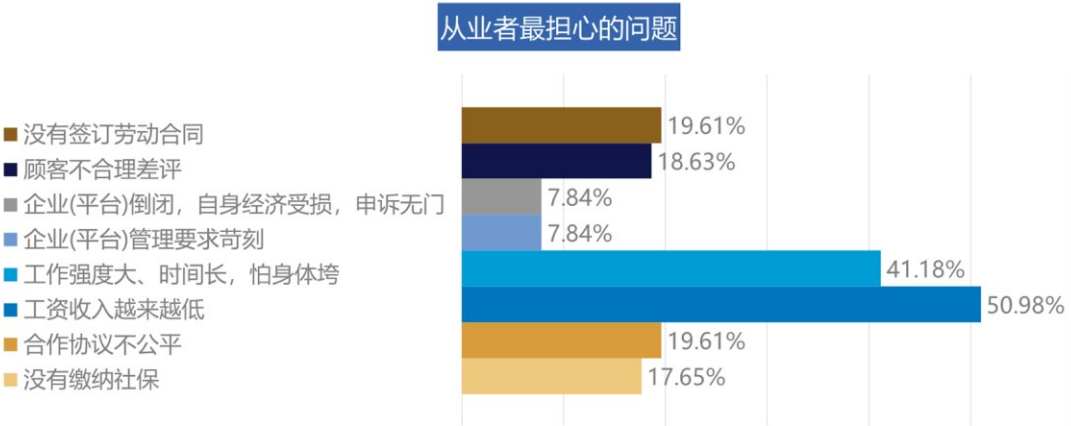
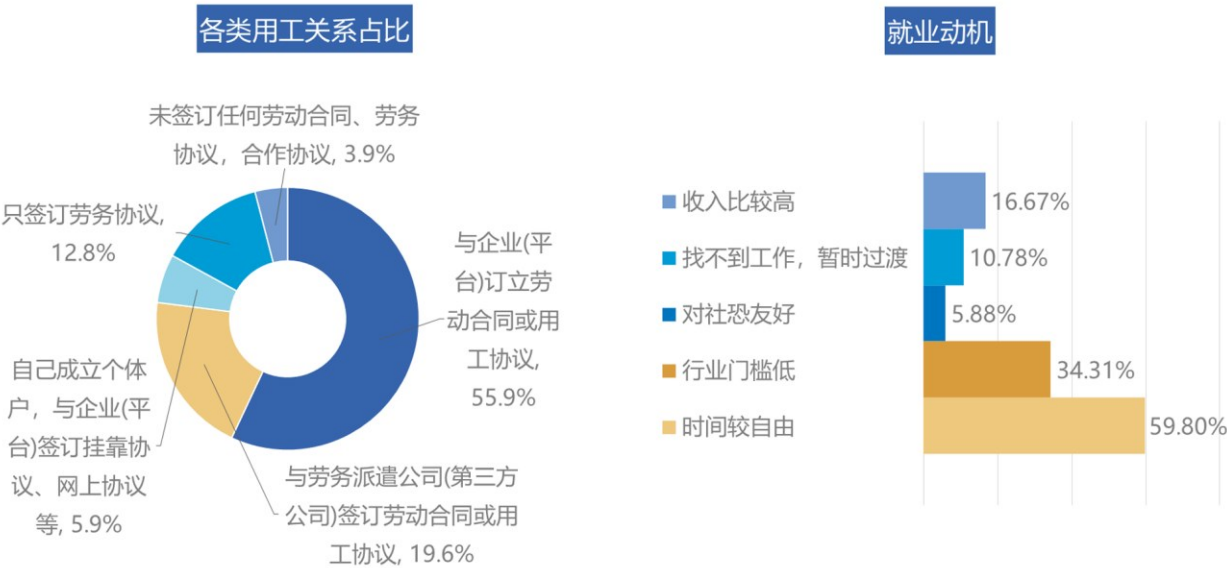
新就业形态劳动者若不是平台企业正式员工,只是签订相关协议,没有真正建立劳动关系,没有缴纳社保,那就难以获得现有法律规定的标准劳动关系下的保护与保障。而平台企业缺乏监管,劳动者工作流动性大,工作时间和工作场所的不固定,给新业态平台企业建会入会带来一定阻力,特别是网约车企业、外卖配送企业建会难度较大。

由于新就业形态行业的性质和特点,新就业形态劳动者相比传统就业劳动者加入工会意愿不强。建会入会难的原因主要有:

一是客观上平台管理下从业环境范围太大,工作方式的分散性,劳动者凝聚力不强,异地就业流动性大,比如货车司机有接单就全国各地到处跑,跨地区流动频繁,会员流失自然常见。

二是主观上新就业形态劳动者对平台企业的黏性和依赖程度不高,对工会的认知度不高,在调研过程中发现新业态劳动者的休息时间很少,主要是以眼前挣钱为主,并不过多关注其他方面,入不入会无

黄埔新就业形态劳动者部分现状



所谓。

三是平台企业管理层对组建工会的重视程度一般,受后疫情时代经济形势的影响,很多中小企业面临关停并转、降低成本裁减人员的压力挑战,无暇顾及成立工会,同时认为后续的会费管理比较麻烦,工会经费保障难以保证,推进相关工作没有经费来源,建会入会也难以持续。

四是工会对于新就业形态劳动者相对比较陌生,工会宣传力度不够,新业态劳动者对工会的了解不多,不熟悉其职能作用,工会过往服务活动较为单一,工会举办的活动缺乏吸引力等。

(三)责任意识不强,劳动者权益缺乏保障

在新就业形态劳动者从业现状调研中发现,独自成为个体户,依托平台企业实现就业,只签订挂靠协议、网上协议等的新业态劳动者数量不少,劳动关系难以认定,劳动合同签订率低,劳动者权益缺乏法律保障。原因主要有:

一是新业态从业者的工作话语权比较弱。调研发现劳动者比较担心平台规则和严苛管理导致自身收入降低,包括劳动报酬标准、平台费用的提取比例、单项订单的价格等,都是各大共享经济平台主导,即便不合理,大多数从业者只愿自行沟通协商处理,在一定程度上合法权益得不到充分保障。

二是新业态从业者劳动强度比较大,工作时间比较长,休息的时间比较少。调查显示,新业态劳动者在上班时间和工作时间方面相对较长,有47.06%受访者每月上班26天及以上,65.69%受访者平均每天工作8到12小时。像外卖配送员,工作高度流动分散,每天工作都在拼速度抢时间,无暇顾及其他方面。

三是新业态从业者个人责任意识不强,缺乏系统培训和职业提升教育,在权益保障方面知识比较缺乏。有些平台企业用工规范,缴纳社会保险相对比较正规,而有些平台企业缴纳社保情况一般,如网约车司机和外卖配送员等只缴纳人身意外险,新就业形态劳动者在发生劳动争议时,大多选择私下协商沟通解决,个人抵御风险能力弱,存在较大的隐患。

总结及行动建议

针对新就业形态劳动者现状需求调研结果及存在问题,建议可以从多个方面加强新业态劳动者建

会入会和权益保障,推动服务新就业形态劳动者工会工作往深里走、往实里抓。

(一)完善劳动法律法规,维护新业态劳动者合法权益

完善劳动法律法规和政策体系,从法律层面有效保障新业态劳动者的基本权益。出台权威性的法律法规文件指引,则执行新业态劳动者权益保障工作便有法可依,有据可查,能大大加强执行力度,为新业态健康稳定发展保驾护航。比如就新就业形态用工关系不清问题,能否合理区分区域试点,进一步梳理明确政府、平台、相关企业、从业人员在新就业形态中的权利义务关系,探索增加新就业形态劳动者作为补充劳动法律保护主体路径,把薪酬保护、劳动时间、劳动安全,同劳动权益、用工性质、合同管理、集体协商及对企业的监管统一起来。在平台企业监管方面,奖罚分明,对促进社会就业发展、切实维护劳动者权益的平台企业进行政策优惠和扶持。对故意转移经营风险、逃避用工责任的平台企业,加大处罚力度,执法必严,违法必究。发挥司法部门在新业态劳动者维权典型事例处理的宣导作用,通过劳动争议仲裁或法院的判例对平台用工等新型用工行为进行引导,明确劳动关系从属性认定的统一标准,让新就业形态劳动者明晰区分如何认定为劳动关系、劳务关系和合作关系。

(二)完善社会保障制度,提供灵活多元的社会保障

政府及相关部门探索建立社会保障联动合作机制,完善社会保障制度,提高新业态劳动者相关社会保障制度在法律中的地位,增强企业和劳动者的保险意识和职业安全意识。通过构建多层次的社会保险体系,助力新就业形态劳动者社会权益的保障。加大对新业态行业性、区域性工会联合会的经费投入和使用力度,积极协调地方财政补贴,把更多的经费用在新就业形态劳动者的社会保障上,为有需要的新业态劳动者提供困难帮扶、职工医疗互助,探索建立适合新就业形态劳动者工伤保险制度,全方位构建新就业形态劳动者权益保障机制。调动区域资源,积极引导新业态平台企业和新就业形态劳动者参加商业保险,为新业态劳动者购买人身意外保险和职工互助保险,为新就业形态劳动者抵御重大疾病增加防护,提供保障。

(三)创新入会方式,提供职工劳动技能培训及相关培训

明确劳动关系从属性认定的统一标准,让新就业形态劳动者明晰区分如何认定为劳动关系、劳务关系和合作关系。

在促进新业态建会入会方面,要突破思维定势,创新入会方式,坚持问题导向、需求导向、效果导向,坚持“先服务,后入会”的工作思路,针对一些对工会性质、职能作用和业务范围认识还不够的新业态劳动者,可从他们身边的小事做起,让他们逐步感受到工会组织这个“娘家人”信得过、靠得住,从而主动向组织靠拢,加入工会大家庭。加强多部门沟通协作与信息共享,建立健全新业态企业联合工作机制,对新业态行业开展区域统计和分析,全盘掌控新就业形态劳动者就业动态,充分利用智慧工会“码上”入会、“云入会”等方式,广泛地把新就业形态劳动者吸收到工会中来,助力推进新就业形态劳动者入会工作。

针对有需要的新就业形态劳动者提供一系列技能提升培训,全面系统地进行培训,充分发挥线上线下服务阵地作用,深入持久地开展新就业形态劳动者继续教育、在职培训活动,根据需求开展各种各类的普法讲座和知识讲座,增强劳动者的个人责任意识和长远职业规划,提高新就业形态劳动者的职业稳定性。

(四)建立健全新业态服务平台集体协商机制

工会要充分发挥团结凝聚最广大职工群众的力量作用,积极为新业态从业者提供支持,密切联系头部企业、区域行业协会、工联会等,以点带线、以线带面地发挥示范带动作用,大力推行集体协商机制,帮助新业态从业者改善工作条件,维护合法权益,并无法作为个体或劳动者的社会保障团体提供组织支持和职业保护。通过集体协商建立起权益保护的常态化机制,指导新业态领域劳动合同与集体合同签订,在劳动报酬、劳动安全、保险福利、技能培训、就业保障等方面可以得到企业的承诺,让广大职工有更多幸福感、获得感、安全感。通过多方通力合作的支持,在安全生产、职业病防治、知识培训,督促企业落实员工体检、疗休养等方面的工作更容易开展,也能更广泛地覆盖吸收新就业形态劳动者入会。

(五)加强阵地建设,合理增设新业态劳动者服务阵地

传统工会服务模式不适用于服务新业态劳动者,加强劳动关怀,要多与新业态劳动者近距离接触,摸清劳动者实情,主动走近他们身边。

新业态劳动者多以户外劳动为主,工会可因地制宜,以职工需求为导向,在新就业形态劳动者聚集度高且流动频繁、工会覆盖不到的各类园区、社区及楼宇等地增设职工服务站、户外劳动者工会爱心驿站、“司机之家”、“快递员之家”等场所,配强硬件、规范管理、活动丰富,建好管好用好职工服务阵地,积极打通服务新业态劳动者的“最后一公里”。

持续扩大开展工会会员普惠性服务,让更多新业态劳动者共享社会经济发展成果,打造方便快捷、务实高效的新业态领域服务新通道,帮助新业态劳动者解决饮水、就餐、如厕、休息等现实问题,为其提供“冷可取暖、热可纳凉、渴可喝水、累可歇脚”的贴心服务,实实在在地让他们感受工会组织的关怀和温暖,进而吸引更多新就业形态劳动者加入工会组织。

(六)加强劳动关怀,组织丰富多样的工会服务活动

平台经济的兴起与发展,新就业形态劳动者的存在为城市人们的生活带来了便利和舒适,他们理应得到尊重和认可。传统工会服务模式不适用于服务新业态劳动者,加强劳动关怀,要多与新业态劳动者近距离接触,摸清劳动者实情,主动走近他们身边,了解他们的急难愁盼问题,弄准他们到底在想什么、需要什么、希望工会干什么,即是新业态发展到哪里,职工在哪里,工会建设就跟在哪里。创新工会组织管理手段,根据职工需求,不定期开展流动式的新业态劳动者身心健康义诊、两癌筛查、户外普法讲座等;开展他们感兴趣的活动如送清凉、技能提升培训、知识讲座、社交活动等;开展他们关心的政策宣讲服务,如子女入学、落户、公租房等政策资讯,推动基本公共服务均等化;为有需要的新就业形态劳动者提供免费法律咨询、法律援助、心理辅导等服务;借助互联网技术的应用,给新就业形态劳动者提供多样化的服务形式和服务内容,把分散的新就业形态劳动者吸引过来、组织起来、凝聚起来。📍



“新质产业工人”赋能新质生产力的广州实践路径研究

□ 朱泯静

2024年3月5日,习近平总书记在参加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。新质生产力的核心在于科技创新,路径在于产业升级,基础在于人才支持。加快形成新质生产力,不仅需要“高精尖缺”科技人才,还需要一大批高素质技术技能人才、大国工匠、能工巧匠等。党的二十大报告也明确提出,要加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多大师、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。那么,如何高质量培育“新质产业工人”赋能新质生产力是实现高质量发展新突破的重要命题之一。本文立足广州实际,聚焦企业对产业工人队伍建设的集中诉求与政策感知出发,透视产业工人队伍建设中存在难点、堵点,并提出培育“新质产业工人”推动创新链产业链资金链人才链深度融合赋能新质生产力的广州实践路径。

企业在产业工人队伍建设中的集中诉求与政策感知

(一)企业对产业工人的需求呈现出:对高技能人才需求持续旺盛,对普工季节性增多的特点

在新一轮产业加速数字化、智能化变革的背景下,随着企业数字化转型的需要,先进制造业、战略性新兴产业中的企业对熟练掌握数字技能和自动化智能化设备操作技术的高技能人才需求持续旺盛,需求量和结构都呈现攀升态势。此外,现代农业生产、食品加工等传统行业由于生产经营季节化特点,对普工

的需求呈现季节性增多的特征。这一结论与《2022年广州人力资源市场发展情况及2023年展望》结果保持一致:随着制造业智能化和数字化转型升级加快,对信息传输、软件和信息技术等技能人才需求加大,传统制造业企业对普工需求量仍较大。目前人才市场上高技能人才的求人倍率维持在2以上,一些自动化、数字化、智能化相关的紧缺岗位求人倍率甚至高达10以上,符合新时代产业发展方向的产业工人供不应求。中智咨询的《2022年一线蓝领用工及薪酬管理调研》结果显示,83%的制造企业有不同程度的蓝领用工荒问题,其中32%的企业常年存在用工荒及用工短缺问题,42%的企业特定时期会遭遇用工荒,“新质产业工人”的培养和发展迫在眉睫。由此可见,广州新质生产力形成发展过程中,对“新质产业工人”,尤其是高技能人才的需求旺盛,人才需求端发生了时代变化,亟需调整和优化产业人才供给。

(二)企业的产业工人队伍表现出一定的老龄化趋势,年轻人因薪酬待遇低导致呈现紧缺态势

《中国人力资本报告2023》指出:截至2021年底,我国劳动力平均年龄已逼近40岁。当前产业工人队伍同样表现出一定的老龄化趋势,这使得其数字技能水平难以达到产业智能化、数字化、网络化转型所需,经济高质量发展亟需储备年轻产业工人后备力量。按照《“技能中国行动”实施方案》的规划:“十四五”时期,我国要新增技能人才4000万人以上,技能人才占就业人员比例达到30%。这也从一个侧面反映出,广州坚持产业第一、制造业立市战略,需要一支在年龄结构、技能等级、专业领域等维度上科学搭配、梯度发展的产业人才队伍支撑。市

社科院2023年关于技能人才的调查结果显示,造成年轻人不愿意进入一线、基层工作的主因是“薪酬待遇较低,缺乏吸引力”。结合广东省2022年不同岗位的工资价位来看,技能岗位在10%、25%、50%、75%、90%的分位点上均明显低于管理岗位、专业技术岗位。可见,吸引留住年轻人到一线和基层工作,最为可行的举措是从提高薪酬待遇入手。

广东省不同岗位、等级的工资价位表

单位:万元/年

分位数 岗位类型	10%	25%	50%	75%	90%
管理岗位	4.74	6.00	8.63	13.96	23.92
专业技术岗位	5.23	6.43	9.00	13.23	19.90
技能岗位	4.22	5.61	7.76	10.85	16.59

资料来源:广东省人力资源和社会保障厅《2022年广东省人力资源市场工资价位及行业人工成本信息》

(三)推进产教融合向纵深发展是企业对优化产业工人队伍的集中诉求

深化产教融合是促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,推动人力资源供给侧结构性改革的迫切要求。从深入走访海珠区、白云区、黄埔区、天河区、南沙区不同类型的企业的反馈来看,企业对产教融合方式解决技能人才紧缺持肯定态度,并表示愿意参与其中。当前产教融合模式以订单式培养等浅表层合作形式为主,企业与职业院校共同开发教学课程、共同开展技术研发等深层次合作仍较少。值得注意的是,现有研究表明,产教融合在实践层面始终存在着人才培养与产业发展“两张皮”的问题,“校热企冷”也长久困扰着职业教育发展。一方面,由于职业院校缺乏获取全市产业转型升级的最新信息,使得职业院校专业设置与产业匹配度不高;同时,制造业大多数职业(工种)都归属于重资产类,涉及的教学设备动辄上百万或上千万,职业院校经费有限难以紧跟产业发展需求及时更新设备,也缺乏熟悉前沿技能操作的教师,造成教育链、产业链在一定程度上脱节。另一方面,职业院校与企业开展产教融合的合作方案仍停留在表层,涉及权责划分等深层次问题缺乏政策指引,双方权益难以保证,导致产教融合向纵深发展进程较慢。

(四)小微、私营企业以及产业工人个体都是政策知悉的“低洼”处

当前产业工人队伍同样表现出一定的老龄化趋势,这使得其数字技能水平难以达到产业智能化、数字化、网络化转型所需。

近年来,为切实加强产业工人队伍建设,省市密集出台了一系列包括新型学徒制、“产教评”技能生态链评价、产改等举措。目前这些政策的知晓度较高,但熟悉度不足。尤其是中小微企业、私营企业及产业工人个体对政策了解和熟悉度较低,这就导致政策红利惠及度不够广,产生的政策影响力有待提升。从进一步询问企业对政策熟悉度不高的原因来看,主要集中于“政策宣传不够到位”“政策碎片化导致搜寻成本高”等,企业普遍期待政府能够强化对政策的宣导和提高政策精准性。

广州推进产业工人队伍建设的创新做法与亮点成效

(一)省市持续推出产业工人创新政策,形成良好的产业工人队伍建设制度环境

从政策供给角度,广州市人社局、市总工会、市发改委、市国资委等职能部门聚焦产业工人队伍建设这一重点,在政策层面形成了较为完善的产业工人培养发展制度环境。相继印发了广州市培养“羊城工匠”行动计划、职业技能提升行动实施方案、全面推行新型学徒制、开展集体协商健全技能人才薪酬激励机制等政策,进一步完善产业工人培养、使用、评价、激励等政策体系,逐步建立起产业工人培养使用全过程、全链条的良好制度环境,为吸引、留住、发展科学合理的产业工人队伍构建坚实的制度保障。

(二)高质量亮相技能竞赛平台展实力,形成良好的尊重认可产业工人社会氛围

广州统筹建立以世界技能竞赛为指引,全国技能大赛为龙头、省市技能竞赛为主体的全市职业技能竞赛管理体系、搭建技能比武和技能展示平台,为产业工人成长、发展创造条件。广州也是国内参加世界技能大赛最早、获奖最多的城市,过去5年世界技能大赛,广州共获得6金3银5铜14优胜奖的佳绩,特别是45届世界技能大赛中,获得4金7优胜奖,金牌数占全国的25%、广东省的50%。在广东省

第一届“南粤家政”技能大赛上获金牌数、奖牌数全省第一。广州还成功协办2020年第一届全国技能大赛、成功承办2021年第二届全省职业技能大赛(广州赛区)。广州高质量亮相各级技能竞赛,形成良好的尊重认可产业工人社会氛围。

(三)纵深推进产教融合和产改工作,形成良好的人才链赋能产业链全新格局

2021年7月,广州入选国家产教融合试点成立,同年21月广州市正式印发《广州市建设国家产教融合城市试点方案》,这是广州实施国家产教融合试点城市建设的重要举措,规划构建“一轴三区多支点”产教融合发展空间布局,到2025年,建设培养10个以上具有一定示范带动作用的产教融合型行业、400家以上省级产教融合型企业,建设立足国家中心城市、面向粤港澳大湾区的产教融合示范城市,形成国内产教融合改革、政策“双高地”,打造试点城市的“广州标杆”。广州有条不紊向纵深推进产教融合和产改工作,加快实现人才链赋能产业链全新格局。

培育“新质产业工人”赋能 新质生产力的实践路径

针对企业在产业工人队伍建设中的集中诉求与政策感知,本文提出“政府—企业—学校”三主体的“新质产业工人”赋能新质生产力的实践路径。

(一)政府层面:发挥好政策指引作用

一是加大向工科类、制造业类重资产专业的财政支持力度。对开展符合广州经济高质量发展方向的重资产型技能人才培养工科院校适当增加财政支持力度,主要用于及时更新教学设备和聘请企业导师。

二是构建结构化、系统化、集成化政策宣导机制,提升政策的使用率转化率。系统集成整合省市技能人才相关的政策信息,从技能人才队伍建设全链条出发,集成分散化、碎片化在各职能部门网站上的政策信息,建议按照技能人才培养与招聘、技能晋升、积分入户等维度梳理展示。组建由人社、教育、发改、国资等多部门相关专业人员构成的政策宣讲团,定期面向制造业企业,尤其是中型、私营企业,举办线上、线下专题宣讲活动。

三是贯彻落实《关于提高技术工人待遇的意见》中“分配向高技能人才倾斜,高技能人才均工资增幅应不低于本单位管理人员均工资增幅”的要求,探索按技术分配原则下,鼓励企业构建充分体现知识、技术等创新

吸引留住年轻人到一线和基层工作,最为可行的举措是从提高薪酬待遇入手。

要素价值的收益分配机制,提高广州整体技能人才薪酬待遇,吸引年轻人投身服务产业转型升级。

四是发挥政府政策引导功能,出台更具针对性的产业工人激励制度,从培训补贴制度等入手增强产业工人的荣誉感及获得感。

(二)企业层面:参与好产业工人培养

产教融合必须理清产教双方在供给侧和需求侧的具体需求,以需求为导向的基本起点,拓展双方的有效合作,建立可持续合作的新工科教育治理长效机制。借鉴美国、德国、加拿大、日本等国家经验,采用以成本补偿为主的政策工具,提升企业参与产教融合的积极性;明确界定产教融合的行动框架,以规范和引导合作各方的参与行为。构建政府主导的公共管理体制、自愿申请与合同管理的运作机制、严格完善的考评制裁机制等以保证政策理念与目标的实现。同时,借鉴新加坡技能创未来计划中建立的“政府主导、社会参与”的多元化财政支撑体系经验,建议广州构建产业工人培训多元资金投入机制,出台“政府—企业—职业院校”产教融合成果风险收益分担细则,通过财税优惠等鼓励政策吸引企业加大在产教融合领域资金支持、人才支持,推进产教融合向纵深发展。

(三)学校层面:承担好人才培养责任

职业院校是产业工人培养的摇篮。应重塑产业工人培养体系,按照《中华人民共和国职业教育法》中职业院校战略定位,构建以就业为导向、体现终身教育理念的教育体系,健全专业结构动态调整机制,构建与产业发展规划相衔接的产业工人数量需求库和职业教育专业设置动态调整数据库,实现专业设置与产业需求精准对接,为中国式现代化的广州实践培养高素质产业工人。具体而言,理念上,主动服务广州重大战略需要,支撑和引领行业产业发展,构建紧密对接创新链、产业链的学科专业体系、高水平产业工人培养体系;模式上,探索实施面向“卡脖子”技术和未来战略必争技术领域,以基于项目学习为载体,跨学科、多主体协同、国际化的产业工人培养模式。🔗

作者单位:广州市社会科学院

“两代表一委员+工会” 开启基层民主新篇章

□ 李小红

党的二十届三中全会提出,发挥工会、共青团、妇联等群团组织联系服务群众的桥梁纽带作用。完善协商民主体系,丰富协商方式,健全政党协商、人大协商、政府协商、政协协商、人民团体协商、基层协商以及社会组织协商制度化平台,加强各种协商渠道协同配合。2024年,深圳市龙岗区总工会出台《深圳市龙岗区工会系统“两代表一委员”联系服务职工助力高质量发展工作方案》,明确“十个一”工作举措,搭建工会系统“两代表一委员”联系职工、服务企业的平台载体,发挥“两代表一委员”在政治立场、行业领域、职能资源等方面的优势,更有效地解决职工诉求,提升工会组织的感知力、响应力、影响力和凝聚力。

联合议事篇

“两代表一委员+工会”联合职工议事模式以企业-园区-社区“小三级”职工议事会为重要载体,按照职工议事会“会前、会中、会后”闭环管理要求,向职工群众征集诉求,按照处置权限进行跟踪和分类,邀请工会系统“两代表一委员”参加社区(园区)工联会职工议事会,通过“两代表一委员”为职工的诉求发声,推动职工普遍性、社会性的诉求得到高效处置。龙岗区坂田街道总工会聚焦电子信息、跨境电商等产业高质量发展,探索“两代表一委员+工会”服务职工联合议事机制,推动“两代表一委员”为职工权益发声,推动职工诉求高效处置,累计召开“两代表一委员+工会”联合职工议事会6场,分层分类协调解决工业园区配套服务、交通出行、环境卫生、公共服务、文体娱乐等100余件职工诉求,为企业发展提供良好的营商环境,为职工成长提供助力,为发展新质生产力汇聚聚能。

权益保障篇

建立“两代表一委员+工会”职工诉求处理机制,通过现场回复、逐级反馈、共同推动、跟踪处置等环节,建立“两代表一委员”参与处置职工诉求闭环管理机制,做到事事有回音。职工提出的诉求,可以解决答复的,当场予以解答;不能解决的,依权限逐级与职能部门协商解决;对于涉及职工群众共性利益,需要市、区政府有关部门协调解决的,邀请代表委员共同参与推动解决。龙岗区宝龙街道总工会针对城区流动人口密集、工厂企业多、劳资纠纷频发的特点,打造以“矛盾纠纷调解”为特色的“两代表一委员+工会”工作特色品牌,建立健全“职工提诉求——工会来收集——业务部门来办理——代表委员来督办”闭环工作机制,调解各类纠纷案件156宗,涉及人数295人,涉及金额约98万元,切实把问题解决在基层、化解在萌芽状态,以实际行动深入践行新时代“枫桥经验”。

职工服务篇

打造“两代表一委员+工会”职工服务新阵地,区、街工会依托人大代表联络站、工会职工之家等阵地分级设立工会系统“两代表一委员”工作室,搭建“两代表一委员+工会”服务平台,定期组织“两代表一委员”驻点接待接访职工群众,及时掌握职工群众需求,精准开展职工服务。截止目前,全区已建立13家工会系统“两代表一委员”工作室,通过阵地共建共享方式为职工做好关爱服务。龙岗区龙岗街道总工会统筹“两代表一委员”和工会系统等资源,依托阵地平台资源开展专项招聘会、职工技能培训和竞赛、职工夜校等活动,为新就业群体提供法律咨询援助、职业技能培训、惠民政策宣讲等服务,累计开展职工服务活动263场,服务职工6500人,推动联系服务职工群众走心走实。

(下转第27页)

“三下功夫”助力“百千万工程”高质量发展

□ 云浮市云城区总工会

今年以来,云浮市云城区总工会紧紧围绕“工会心贴心”“劳模面对面”“工匠手把手”“帮扶一对一”四大主题,以精准化、专业化、品牌化“三化”工作法为切入点,立足自身职能,主动发挥工会群团组织的优势和力量,以“三下功夫”为载体,用心用情做好劳模宣讲、劳模工匠助企行、劳模助消费等工作,充分发挥劳模工匠在助力“百千万工程”中的“先锋模范作用”,以劳模精神引领,形成人人关心支持、全社会共同参与“百千万工程”的良好氛围。

劳模宣讲团在“讲好”上下功夫 进一步让党的创新理论入心入脑

云城区总工会坚持以筑牢职工群众思想政治根基为目标,不断创新劳模工匠宣讲的形式,通过组建劳模工匠宣讲团,以聚焦宣讲党的创新理论精髓为重点,紧跟形势政策变化,及时更新宣讲主题,引导劳模工匠将劳模精神、劳动精神、工匠精神与党的创新理论有机融合,结合自身成长成才经历、专业知识及参与“百千万工程”中的亲历故事与自身所感所悟,充实宣讲内容,让宣讲更贴近基层、贴近一线。今年以来,云城区劳模宣讲团聚焦“党的二十届三中全会精神”“中国梦·劳动美——凝心铸魂跟党走团结奋斗新征程”等主题,广泛开展劳模宣讲进基层活动9场次,覆盖职工群众500余人次,进一步动员广大职工群众大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,爱岗敬业、创新创造,踊跃投身“百千万工程”,为推进乡村全面振兴而不懈奋斗,在发展新质生产力中建功立业。

劳模助企行在“做实”上下功夫 进一步让企业提质增效落地落实

为深化产业工人队伍建设改革,充分发挥劳模

工匠示范引领作用,实现技术与人才的精准匹配对接,加快发展新质生产力,云城区总工会多渠道精准对接企业需求,搭建“技术会诊”桥梁,建立“1+8+N”工作机制(即组建1支云城区“劳模工匠助企行”技术服务队、8个镇(街)服务联络组、N个精准需求清单),以解决企业技术难题为重点,为企业“排忧解难”,打造“企业点菜、劳模工匠做菜、工会送菜”的全方位专项行动服务矩阵,把“劳模工匠助企行”打造成为培育工匠技能人才的“新路径”。如,针对云浮市永盛农林有限公司花卉培育、管护难题,选派“劳模工匠助企行”技术服务队在农业种植领域有着资深经验的专家劳模赴企业开展种植技术难题培训,把脉问诊、现场解惑,帮助14名种植技术人员提升种植管理水平,解决企业技术难题13个。截止目前,云城区“劳模工匠助企行”技术服务队已开出22张派工单,组织22人次劳模工匠,服务企业9家,解决技术难题76个,帮助312人次职工提升技能水平,创造经济效益1000余万元。

劳模助消费在“见效”上下功夫 进一步让本土优质产品双线出圈

云城区总工会充分发挥工会密切联系职工群众的桥梁作用,找准找实工会组织服务“百千万工程”大局的结合点、切入点和着力点,广泛动员各级劳动模范积极参与“百千万工程”,鼓励各级劳模结合自身优势在产业发展、助力消费帮扶中发挥“先锋作用”。组织劳模工匠参加第六届乡村美食(番薯)旅游季活动,在文旅活动摊位前劳模化身农产品“推销员”,采用线上线下“双线”带货模式,传播爱心消费帮扶理念。同时通过微信群、朋友圈发布本地农产品资讯等方式,发动单位同事参与消费帮扶工作,帮助农户打开销路,助力云城优质农产品“出圈”。

玉雕师品牌矩阵培育计划 在深圳玉石文化产业中的实践应用

□ 王敏 潘维东 郭凌鹏

在玉石文化产业中,玉雕师是至关重要的一环。他们是玉石制品的主要创作者,是品牌的经营者和传承者。本文以深圳市玉石文化产业中的玉雕师品牌矩阵培育实践为研究对象,旨在探索出一条高质量发展的玉雕师品牌培育之路,并通过实践检验研究成果,总结成功经验,为其他区域玉石文化产业集群的持续发展提供借鉴和思考。

深圳玉石产业和玉雕师品牌现状

玉石文化是中国传统文化的重要组成部分,拥有悠久的历史和文化底蕴^[1]。在当今时代,随着经济的发展和进步,玉石文化产业正在经历着蓬勃发展的阶段。深圳市作为中国玉石文化产业的重要集散地有着得天独厚的优势和潜力,拥有完整的产业链和市场体系,聚集在三联水晶玉石文化村,已成为重要的玉石制品加工、定制、销售和交易中心。

深圳蓝皮书 2019 深圳文化发展报告《深圳三联水晶玉石文化村发展策略研究》指出,深圳市玉石文化产业曾一度是国内的一张名片,在国内水晶玉石产业享有一定的声誉。然而,近年来由于珠宝玉石大环境不景气以及交通状况、营商环境等诸多因素的影响,深圳市玉石文化产业陷入了发展困境。该研究认为重振深圳市玉石产业,必须进一步明确发展定位,创新发展模式,才能探索出一条实现产业升级,重新焕发文化活力的发展道路^[2]。

根据 2023 年深圳市玉石交易市场的数据显示,深圳国际珠宝玉石综合贸易平台交易额达到了 25.9 亿元^[3]。此外,中国珠宝玉石首饰行业协会发布的《2023 年中国珠宝行业发展报告》显示,2023 年我国珠宝玉石首饰产业市场规模约为 8200 亿元,同比增

长 14%,创历史新高。在这 8200 亿元的规模中,黄金产品市场规模约为 5180 亿元,同比增长 26%。而玉石这一品类在 2023 年的占比为 18%^[4]。

数据显示,全国玉雕产业的从业人员达数百万^[5],其中不乏一些知名品牌,随着玉雕师品牌数量的增多,越来越多的玉雕师通过品牌建设提升自身的知名度和竞争力。越来越多的玉雕师开始注重品牌建设,通过品牌建设提升自身的竞争力和知名度。

深圳作为我国重要的金银珠宝产业集聚地、品牌聚集地,珠宝玉石注册企业超过 1.5 万家,拥有 500 多家黄金珠宝首饰厂商,从业人员达到 25 万人^[6],玉石文化产业得到了快速发展,玉雕师已经成了这个产业的核心竞争力。深圳市玉石文化协会通过开展调研发现,深圳玉雕师具有创新意识强、接受新技术新材料能力强、设计感强、工艺水平高等特点。现在,深圳玉雕师已经形成了一批以个人工作室为单位的具有代表性的品牌。

构建玉雕师品牌矩阵的核心方法论

为了有效实施构建玉雕师品牌矩阵培育,我们需要采取一系列策略和方法,确保玉雕师品牌矩阵培育工作既有系统性又具有可操作性。以下是本文构建的玉雕师品牌矩阵的核心方法论:通过深圳市吉华街道三联水晶玉石产业工会联合会执行玉雕师品牌矩阵培育实践。通过提炼个人传记、作品展示和职称评审等成功经验的共性,我们需要构建一个既标准化又充满个性化的培育流程,确保每位玉雕师在技艺、品牌和市场方面都能获得均衡发展。

在玉雕师品牌矩阵培育的实践中,每位玉雕师都将接受专业的技艺培训,以提升他们的雕刻技能和艺术创造力。同时,通过作品展示和参与各类展

览、比赛,玉雕师将有机会将自己的艺术成果推向市场,增加知名度。此外,职称评审不仅能够激励玉雕师追求专业成长,还能为他们提供更广阔的职业发展空间。为了确保每位玉雕师都能在技艺、品牌和市场方面获得均衡发展,我们还将鼓励他们发展个人品牌,通过故事讲述、社交媒体推广等方式,让公众更好地了解他们的创作理念和艺术风格。同时,我们将倡导行业内的合作精神,鼓励玉雕师之间的交流与协作,通过共同创作、技术交流等方式,实现资源共享和相互促进。

“匠心筑梦,玉见未来” 玉雕师品牌矩阵培育计划的实践

在深入分析了深圳玉石文化产业中玉雕师品牌矩阵培育的重要性后,针对个体及整体发展的需求,深圳市玉石文化协会联合三联水晶玉石文化产业工会联合会启动了“匠心筑梦,玉见未来”玉雕师品牌矩阵培育计划。

(1)计划目标与措施

目标:打造玉雕师品牌培育矩阵,形成玉雕人才聚集效应,助力玉石产业高质量发展。通过有针对性地培养和提升,将玉雕师群体打造成具备高水平职业技能和卓越艺术创造力的大师级人才。这些玉雕大师将代表工联会的品牌形象,展示深圳市玉雕行业的优秀水平和创新能力。为实现这一目标,计划采取以下措施:

系统培训:通过组织职业技能培训和评价考核,提升玉雕师的职业能力等级,确保其具备高级职业技能。

创作和推广:鼓励玉雕师创作高质量的作品,并通过展览、比赛和推广活动展示其才华和技艺。

荣誉评定:参评各类玉雕评奖项目,争取获得市级及以上的荣誉称号,突出玉雕师的成就和地位。

个人形象塑造:完善个人简历、传记等资料,凸显玉雕师的个人魅力和创作理念,打造个人品牌。

建立大师工作室:根据职业技能等级证书和深圳市玉石雕刻大师评定结果,申请建立大师工作室,展示玉雕师的行业影响力。

通过以上措施的实施,工联会将打造出一支高水平的玉雕大师矩阵,为深圳市玉雕行业树立起标杆,推动玉雕人才聚集效应,引领行业的发展,同时也为试点改革提供亮点和示范。

(2)具体实施步骤

帮助玉雕师在职业发展过程中实现阶段性目标,并鼓励他们通过培训、评定、竞赛等方式提升技能,获得荣誉称号和认证。方案分为三个阶段:

第一阶段的主线是职业能力等级提升,包括职业技能培训和评价考核,最终获得职业能力等级评价证书。同时,在该阶段需要进行论文撰写、申请专利版权、参评获奖以及个人荣誉等。

第二阶段的主线是参加深圳市玉石雕刻大师评定,并进行工艺美术师职称评审。

第三阶段的主线是建立大师工作室,通过工联会申请区级或市级的大师工作室,并争取获得五一劳动奖章、龙岗工匠、鹏城工匠、优秀人才和非遗传传承人等荣誉。

项目自2023年正式启动,通过深圳市吉华街道三联水晶玉石产业工会联合会的“造师计划”,将为深圳市玉雕师的职业发展提供全方位的支持和指导,推动其在职称和职业技能等级上的提升,从而提升其品牌影响力和竞争力,促进深圳市玉石文化产业综合实力的持续发展。

(3)项目进度与成绩概览

①职业技能培训

项目尝试探索与“吴庆国劳模创新工作室”合作,发挥工作室传帮带功能,提升玉雕职工的技能,从2023年9月至10月,共举办了多场次的贵金属首饰与宝玉石检测员培训,紧密围绕国家职业大典04-08-05-03贵金属首饰与宝玉石检测员的相关标准进行培训,共有51人通过培训和考核。

②奖励与认可

组织项目内覆盖的玉雕师品牌参加全国各级别的评比、评选、评审活动,其中10位玉雕师成功被评定位深圳市工艺美术大师,玉雕师潘昭亮提升为国家高级工艺美术师职称,吴庆国、潘维东、张雄、鲍侯男等提升为中级工艺美术师职称,还有15位青年玉雕师晋级助理级工艺美术师职称。

其他奖项还有如作者郭凌鹏的论文获得中国轻工业联合会主办的中国工艺美术博览会二等奖、朱登科在技能竞赛中获得多个荣誉,获得全国轻工技术能手殊荣。三联职工参加深圳工艺美术博览会和粤港澳大湾区工艺美术博览会,斩获至少5个国家级奖项“国匠杯”金奖,8个省级奖项“飞花奖”金奖,以及20多个银奖和铜奖。

③专业交流与创新



玉雕师品牌矩阵培育计划启动



玉雕职业技能培训现场

“玉甸园”工作室玉雕师陈学献发起的深圳玉雕艺术创意研讨会为玉雕师提供了一个交流和学习的平台。包括在文博会期间,深圳玉雕创客大赛期间,在诸多玉雕作品参展期间举办玉雕职工之间的创意研讨会,提升职工艺术创意

④技能大赛的举办

由深圳市玉石文化协会承办的深圳市技能大赛(工艺品雕刻工赛项)于2023年10月28日成功举办初赛,11月5日举办决赛,100多人报名参赛,63名玉雕师晋级决赛,这是一个展示深圳市技术能手的重要平台,孵化出了8名深圳市技术能手,他们将成为推动深圳市技术进步的重要力量。

深圳市玉石文化协会承办的另一个赛事“2023年全国行业职业技能竞赛——第六届全国珠宝玉石检测制作职业技能竞赛——‘陆子冈’全国工艺品雕刻工职业技能竞赛半决赛”于2023年12月6日正式开赛,本次全国半决赛共吸引了182名参赛者,包括110名职工和72名学生,分别来自上海、重庆、福建、北京、深圳、河南、辽宁、广东、云南等赛区选手,共同角逐重庆总决赛名额。

⑤参与玉雕体验活动

为了对外宣传玉雕师的品牌,项目组织玉雕师成立玉雕体验小组,以自己的技术辅导市民上机体验玉石雕刻。自2023年6月2日文博会盛大开幕以来,玉雕师们已经成功接待了50多场市民玉石雕刻体验活动,辅导市民体验雕刻。

⑥职称和荣誉评定、考取职业技能证书

项目积极推进产业职工的专业技能提升和职称

评定工作,成绩斐然:1位产业职工荣获工艺美术师高级职称,5位获得中级职称,20余位获得助理级职称。通过专业的培训,25位玉雕师获得中国轻工业联合会颁发的职业技能等级评价证书,40位玉雕师获得了中国轻工珠宝首饰中心CIC珠宝鉴定师的职业资格证书。

⑦玉雕师品牌形象塑造

为了进一步塑造玉雕品牌,项目通过专题报道、访谈、社交媒体互动以及公共关系活动,这些玉雕艺术家的形象将深入人心。

借助于深圳的文化产业基础,这些活动将有助于提升玉雕艺术的社会地位,同时也将为深圳市玉石文化产业、为三联水晶玉石文化村带来更多的关注和尊重。目前已经通过各种宣传手段推出了30多位青年玉雕师。

(4)实践结果检验

2022年,项目向龙岗区总工会推荐了全国技术能手吴庆国,建立了“龙岗区吴庆国劳模创新工作室”并带领团队参与本项目建设,同时项目向街道总工会推荐了张雄、王显克和蒙民航等三位业界领军人物,成功建立了三个基层大师工作室。2023年继续这一势头,工会又成功推荐了朱登科、刘海林和金虎三位专家,进一步增设了三个大师工作室。

2024年,深圳市龙岗区吉华街道总工会精选37个玉雕师品牌工作室,建立基层劳模创新工作室,并联合原有的7个工作室组成劳模创新联盟。为提升品牌,联盟强化技术交流、文化推广,并通过教育合作培养新人。同时,鼓励设计理念与技术革新,利用



深圳玉雕艺术创意研讨会现场

“庆宝轩”工作室玉雕师、全国技术能手、鹏城工匠吴庆国正在指导市民体验玉石雕刻。
/ 组图由深圳市玉石文化协会提供

互联网扩展市场,创新文化体验活动,促进跨界合作,共同推动玉石文化产业创新发展。

通过参与政府及群团组织主办的评选活动,玉雕师们获得了诸多荣誉,这不仅提升了他们的个人品牌,也为整个玉石文化产业增添了光彩。“庆宝轩”工作室的吴庆国玉雕师荣获深圳市人力资源和社会保障局颁发的“鹏城工匠”称号,同时在深圳市技能大赛中表现卓越,被授予“深圳市技术能手”并荣获“深圳市五一劳动奖章”。朱登科玉雕师在深圳市技能大赛中夺得第一名,并荣获“全国轻工技术能手”称号,该荣誉由中国轻工业联合会颁发。此外,“盛世凯达”工作室的王显克玉雕师因其卓越的玉雕技艺,被龙岗区人民政府及文化和广电旅游体育局认定为玉雕艺术非物质文化遗产项目的传承人。这些荣誉不仅是对玉雕师个人技艺的认可,也是对深圳玉石文化产业实力的肯定,有助于提升整个行业的社会地位和影响力。

在2023年的文博会三联水晶玉石文化村分会场上,玉雕师品牌矩阵承担了重要角色,不仅推动了玉石原材料的交易,还通过玉雕艺术创意作品展、市民玉雕体验活动和创意集市等项目,展示了玉雕文化的丰富内涵和艺术魅力。这些活动不仅加深了公众对玉石文化的认识和兴趣,也为玉雕师们提供了一个展示技艺和创意的平台,带来了显著的经济效益。

同年12月,深圳市第一届玉石文化节在龙岗区红立方成功举办,这一以玉石为主题的文化盛会,标志着玉雕师品牌矩阵引领整个产业走向更广阔的舞台。在这一活动中,玉雕师们不仅展示了他们的产

品和品牌,还通过现场展览实现了销售收入,获得了经济利益。更重要的是,活动的高人气吸引了众多热爱珠宝玉石的市民,为他们的品牌赢得了潜在客户,为未来的私人定制服务奠定了基础。

2023年底,本实践项目“匠心筑梦,玉见未来”玉雕师品牌矩阵培育计划获深圳市龙岗区总工会认可,被评为优秀项目。🏆

作者单位:

王敏,深圳市吉华街道三联社区工联会;

潘维东,深圳市玉石文化协会;

郭凌鹏,深圳市玉石文化协会

参考文献:

[1]朱怡芳.中国玉石文化传统研究[D].清华大学,2010.

[2]吉华街道办课题组.深圳文化发展报告(2019)[M].深圳蓝皮书.2019年06月

[3]深圳市发展和改革委员会.关于深圳市2023年国民经济和社会发展规划执行情况与2024年计划草案的报告[EB/OL].(2024-02-19)[2024-04-14].http://fgw.sz.gov.cn/gkmlpt/content/11/11148/post_11148964.html#2648

[4]中国珠宝玉石首饰行业协会.2023年中国珠宝行业发展报告[EB/OL].(2024-03-29)[2024-04-14].<http://www.xfrb.com.cn/article/exclusive/13412251389267.html?btwaf=59879852>

[5]刘春明.玉雕产业的历史传承与未来发展[N].宝玉石周刊.2016.第09版

[6]方伟彬.深圳黄金珠宝行业8家单位发出联合倡议[EB/OL].<http://www.gd.chinanews.com.cn/2024/2024-04-09/434144.shtml>.(2024-04-09)[2024-04-14]

发挥工会组织优势 打造新型高素质劳动者队伍

□ 张巧凤

发展新质生产力与工会工作是有密切的内在关联的。“新质生产力中最活跃、起决定作用的要素是劳动者,劳动者的能力素质决定了生产力的水平与发展程度;除劳动者、劳动资料、劳动对象等物质形态的生产要素外,知识、技术、管理也是生产要素,通过劳动者的创新与管理,渗透于物质形态的生产要素之中”。^[1]企业工会作为职工群众的组织,为了职工、提升职工、依靠职工是职责所在、使命所在。这与发展新质生产力的内在要求是一致的。

为了满足企业产能提升和新质生产力发展的需求,企业工会应把打造新型优质劳动者队伍作为工会工作的一项重要任务,特别是要鼓励广大职工多学习、多钻研,同时多措并举培养高素质劳动者,使其不断增加知识、增强技能。事实证明,劳动者队伍是支撑企业发展的重要力量,而高素质的劳动者队伍是建设产品卓越、品牌卓著、创新领先、治理现代的优秀企业的基本要素。建设高素质的劳动者队伍,可以为推动发展新质生产力提供强有力的人才保障和智力支持。

在更加注重质量要素的新形势下,全国总工会要求,各级工会要引导广大职工成为推动发展新质生产力的尖兵,做到立足岗位提能、聚新、强基、树风,聚焦前沿技术、关键技术、重要领域“卡脖子”技术钻研攻关,运用人工智能等新技术赋能自身发展,充分调动职工群众的积极性、主动性、创造性。^[2]这既阐明了建设高素质劳动者队伍对于发展新质生产力的重要意义,又明确了方法路径,也提供了实践依据和根本遵循。

建立完善的人才培养体系

人才培养不是一朝一夕之功、一蹴而成之事,而是一项长期的、系统的工程。企业工会应该联合企业人力资源部门制定全面的培训规划,包括长期的、短期的

人才培养计划,涵盖技术培训、管理培训、职业素养提升等方面。同时,注重培训的分类分级,即根据职工的岗位职责、技能水平和职业发展需求,进行分类分级培训,确保培训内容和形式的针对性和有效性。

广州市道路研究院有限公司(以下简称“道路研究院”)作为一家国有科技型中小企业,公司工会与公司人力资源部密切配合,每年定期对所有职工进行盘点,为职工设立个人未来三年的学历提升、职称评审、职业资格证书考取(增项)以及职业技能培训提升的目标;建立不同的发展通道,通过纵向的岗位晋级、职务晋升,以及横向的岗位转换、向核心岗位的水平移动等,为职工提供多重职业发展通道,使职工的职业生涯发展科学化、多元化、便捷化;开展“双选双育”行动,将职工职业发展规划与薪酬激励办法一并执行,在年度考评中对于阶段性超额完成提升目标的专业技术骨干、经营管理人员,优先列为党员发展对象、公司后备人才库重点培养对象,同时将党员培养成专业技术骨干、经营管理人员,实现党员政治素质、专业技能“双提升”,技术骨干、党员身份“双重合”。一系列人才培养举措,构建了较为完备的人才培养体系,为企业高质量发展奠定了坚实的人才基础。

夯实人才的创新能力基础

夯实人才的创新能力基础主要通过技能培训。第九次全国职工队伍状况调查显示,95.3%的职工有兴趣学习新的职业技能或知识。^[3]

在道路研究院工会组织的相关问卷调查中,有兴趣学习新的职业技能或知识的职工占比96%,体现出较高的学习热情。这也启示我们,工会在履行工会职能时,一方面要切实保障职工的教育培训权,监督企业按规定按比例提取职工教育经费,并监督五分之三以上的职工教育经费总额用于直接从事生产和经营业务一线工人的教育培训。另一方面要善

于整合优质资源构建高质量职工教育培训体系,打造在职职工技能培训项目,满足职工的技能需求,通过技能培训培养造就一批创新型劳动者。

2024年上半年,道路研究院工会围绕业务重点难点问题和工作实际,联合相关部门组织开展了桥梁健康监测、道路养护管理、AI应用等专题培训,持续办好人才培养“2+3”计划之职工沙龙,使职工不断开阔视野、增长见识、提升技能。同时,承办并参与广州交投集团2024年“羊城工匠杯”“数字高速”创新编程技能竞赛,以及承办或组织职工参与广州职工大学堂广交投分校系列培训,课程涉及绿化品质提升案例分享、建设项目档案专项验收经验交流、海珠湾隧道环城高速主线桥快速拆除和复建施工组织策划与实践经验分享等。一系列定期或不定期的专业技能培训,不断提高人才队伍整体水平,营造了重才爱才育才的良好氛围,也有效夯实了人才的创新能力基础。

组织技能竞赛和创新活动

劳动和技能竞赛是工会围绕中心、服务大局的重要载体,是人才培养、人才选拔的竞技,是工会工作的“拳头”。企业工会应“立足党和国家各项事业发展全局,立足党中央对改革发展稳定各项工作的决策部署,围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛深入持久开展劳动和技能竞赛”。^[4]

道路研究院工会积极承办或组织职工参与公路工程试验检测劳动技能竞赛、“羊城工匠杯·数字高速”创新编程技能竞赛等,大力营造“比学赶超”竞赛氛围,在劳动和竞赛中发现人才、培养人才。以“广东技工”工程羊城行动——“羊城工匠杯”2022年度公路工程试验检测劳动技能竞赛为例,道路研究院工会组织10支代表队20名队员参赛,其中获金奖2人,银奖3人,铜奖5人名,占获奖总人数的56%,充分展示了公司在公路工程试验检测领域的实力。目前,公司职工总数近800人,中、高级职称人员占比已超50%。与此同时,工会不断发挥培训、练兵、比武、晋级“四位一体”的竞赛机制作用,以赛促训、以赛促学,为建设技术技能型、复合技能型和知识技能型的职工队伍奠定坚实的基础。

搭建平台推动产学研合作

产学研合作是指企业、科研院所和高等院校之间

的合作,旨在通过优势互补、资源共享,实现技术创新和人才培养的有机结合。^[5]在发展新质生产力背景下,企业如何与高等院校、科研机构、同行企业、政府及其他社会资源有机结合起来,以产学研合作方式,打造新型劳动者队伍,成为企业高质量发展不可回避的一个课题。企业工会在为职工搭建发展平台、创新平台推动产学研合作方面主要大有可为:可以开展校企合作,与高校、科研院所等建立长期合作关系,共同开展技术研发和人才培养,促进学术研究成果向生产力转化;建立实习与实践基地,为高校学生提供实践机会,提前培养企业自身所需的高素质人才等。

道路研究院工会持续推动职工创新工作室和高校共建活动,深入实施职工职业发展、名师带徒、创新项目、自主创新成果转化等助推计划,有力推动了企业科技成果的研发与应用。近年,公司与华为公司签署合作协议,确立了道路交通领域战略合作关系,设计的轻量化道路病害智能识别系统完成华为公司云基础设施兼容性认证测试,并将该系统作为联合解决方案进行推广;与腾讯公司签署合作协议,建立交通领域联合创新实验室,公司研发中心团队作为实验室主要成员,围绕智慧高速核心业务场景共同开展科创研究;积极寻求与高质量制造业企业合作拓展产品制造业务,在软硬件适配认证、行业联合拓展、技术研发合作等方面形成优势互补、协同创新,提升软硬件创新水平。目前,公司已拥有高速公路联网收费系统、高速公路监控管理系统、公路资产管理与智能化养护系统等多项自主研发、自主知识产权的软件成果,并与省内外多家著名公路科技单位合作,源源不断地为交通业界贡献力量。^④

作者单位:广州市道路研究院有限公司工会

参考文献:

- [1]肖巍,何云峰,陆敬波等.新质生产力与工会工作[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2024,(03):4-24.
- [2]全国总工会召开新质生产力工会行动研讨会[J].工会博览,2024,(10):6.
- [3]邹瑞琼.工会助推工人阶级促进新质生产力形成的理论逻辑与实践路径探析[J].北京市工会干部学院学报,2024,39(01):9-17.
- [4]学习习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会的重要讲话精神团结动员广大职工以劳动创造价值以奋斗成就梦想国家电网有限公司工会-《国家电网报》-2020-12-07
- [5]王鑫.基于产学研合作的地方本科院校创新创业人才培养机制研究[J].四川劳动保障,2024,(06):92-93.

激发非公企业建会热情 要帮助企业“懂工会”

□ 王巍 易媛

党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》中，多处聚焦于“工厂、工会、工人”，并着重强调了工会等群团组织在联系和服务群众方面应发挥的桥梁纽带作用。宝安地处粤港澳大湾区核心区域，是深圳的产业大区、经济大区、人口大区，被誉为制造业的“冠军摇篮”。8月27日，在深圳经济特区44岁生日之际，宝安区总工会举办“企业家谈工会”——基层工会工作高质量发展座谈会。此次活动紧密围绕民营经济转型升级、民营企业高质量发展的实际，有效汇聚了民营企业建会工作的睿智之见、务实之策、创新之举，充分彰显了宝安区总工会在以“进”促“稳”过程中的“工”字作为。

工会工作的开展离不开经营者的重视和支持。只有当企业家心中有工会，工会工作在企业中拥有应有地位时，才能更好地发挥其效用。激发非公企业建会的热情，并推动工会工作的创新发展，首先需要各级工会组织帮助企业更“懂工会”。

企业家“懂工会”的三重意义

企业家“懂工会”是夯实基层工会组织建设、做好基层工会工作的重要基础。企业工会是工会的重要组织基础和工作基础，是企业工会会员和职工合法权益的代表者和维护者，在企业管理及公司治理方面均发挥着不可替代的作用。中华全国总工会2010年发出《关于进一步加强企业工会建设充分发挥企业工会作用的紧急通知》，提出要进一步推动企业工会组织建设，以应对日趋复杂的经济关系和劳动关系，实现“维护职工权益、促进企业发展”的愿景

目标。在企业内部，工会工作与企业生产经营的多个要素息息相关。只有当企业家对工会认同和支持，才能进一步激发非公企业建会的热情，投入资源来建立和健全工会组织，为职工提供更好的福利和保障；也只有当企业家对工会有深入的理解和认识，他们才更有可能在企业内部赋予工会应有的地位，将工会工作纳入企业治理体系的一部分，确保企业工会能够充分发挥其代表职工利益、维护职工权益的职能。

企业家“懂工会”是推动工会工作不断创新发展的**重要力量**。当前，经济发展方式和职工队伍结构都发生较大变化，这就要求工会组织要以更好地满足职工多样化需求为导向，不断探索创新工会的工作模式、体制机制及方式手段。中国工会十八大提出“服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化”的“五化”建设方向，这为各级工会做好新时代工会工作指明了前进方向、提供了根本遵循。企业家“懂工会”，才能引领工会创新发展路径，引导企业工会围绕高质量发展要求持续升级。一是构建工作体系，基于科学方法精准研判职工需求，推进工会工作体系化管理及标准化运作，做工会工作的“设计师”；二是构建品牌体系，打造与企业文化及党建品牌相适应的、具有企业特色的工会工作品牌，丰富工会品牌项目体系，做工会工作的“引领者”；三是构建传播体系，深入挖掘工会工作的亮点和成就，展现工会在新时代背景下的新作为、新气象，讲好新时代工会故事，做工会工作的“传播者”。

企业家“懂工会”是构建和谐稳定劳动关系的重要保障。随着经济发展与科技创新的不断演进，广

大人民群众对美好生活的需要日益广泛、迭代提升,对美好生活的向往已经从追求“有没有”向追求“好不好”转变,从满足物质性需求向体面劳动、实现自我价值等社会性、精神性需求转变,利益诉求日益多元,自主意识、法治意识、维权意识不断增强,近年来劳动争议案件呈现增长趋势。因此,工会工作成为企业人力资源管理的有效补充与软性支撑。当企业家深入理解工会的作用、职责以及其在维护职工权益、促进企业和谐发展中的核心价值,工会才能切实发挥桥梁纽带作用,为企业构建和谐稳定的劳动关系,从而实现企业与职工的共赢发展。这不仅是企业内部的事务,同时更是将企业的使命、价值观和经营理念主动与国家战略对接,在推动共同富裕中获取更大的发展。

企业家“懂工会”的三个要点

企业家“懂工会”,首先要深刻理解工会的政治地位。工会作为中国共产党领导下的工人阶级群众组织,不仅是职工利益的代表者和维护者,也是党联系职工群众的桥梁和纽带,更是国家政权的重要社会支柱。这一政治地位赋予了工会独特的角色和使命,使其在企业与职工、政府与社会之间发挥着不可替代的作用。工会通过在维护劳动领域政治安全,促进职工队伍和谐稳定等方面有效发挥作用,成为推动国家治理体系和治理能力现代化的重要力量。而对于企业和企业家来说,用好工会这一“桥梁”,及时把握方针政策、解决营商问题、参与政治活动、申报政府荣誉等,对于企业的可持续健康发展具有深远的意义。区级以上总工会通过推荐优秀技能骨干和职工代表担任党代表、人大代表、政协委员等社会职务,不仅拓宽了职工群众参政议政的民主渠道,也有助于构建更加公正、透明、高效的社会治理结构,为实现企业与社会的共同繁荣奠定了坚实基础。

企业家“懂工会”,还需要全面认识工会的管理价值。高质量发展表明中国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段,也是从向“人口”要红利转到向“人心”要红利的新阶段。新阶段必须有新理念、新作为,才能拥抱新格局,工会不是高质量发展伟大进程的“旁观者”,更不是企业经营管理的“成本项”,而是“人心”红利的重要创造担当。“投资员工幸福度=高绩效企业=高投资回报”早已在公司治理、企业管

理、经济金融等领域达成共识,而工会工作是实现这一公式的有效手段。具体来说,工会在几下方面赋能企业高质量发展:一是铸魂,与党的建设融合,持续思想引领;二是强基,与公司治理融合,加强民主管理;三是激活,与企业文化融合,塑造雇主品牌、激发职工活力;四是赋能,与人才发展融合,促进技能提升。同时,越来越多的企业将工会组织作为弘扬企业家精神和激发企业创新活力的发力点,将提升员工福利水平和幸福指数作为履行社会责任和践行ESG(Environmental, Social and Governance,即环境、社会和公司治理)的第一要务,有效提升雇主形象、完善治理体系、激发创新活力,推进职工幸福和企业发展的双向提升。

企业家“懂工会”,还需要融入发展新质生产力大局。为了适应高质量发展阶段的新要求,习近平总书记前瞻性地提出了“新质生产力”的概念,而且将新质生产力与新能源、新材料、先进制造、电子信息等战略性新兴产业以及未来产业紧密联系在一起。一系列聚焦思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点任务的顶层设计陆续出台,畅通教育、科技、人才的良性循环。企业遵循《新时期产业工人队伍建设改革方案》《中华全国总工会办公厅关于印发<“1+1+N”工匠学院体系建设三年行动方案(2024—2026年)>的通知》等工作指引,从加强培养、完善使用、规范评价、促进激励等方面落实“产改”政策,不断延伸教育链、服务产业链、支撑供应链、打造人才链、提升价值链,形成“企业出题、校企共答、产业阅卷”的产学研一体人才培养机制,对于进一步解决当前技能人才发展瓶颈问题有重大意义,也为企业高质量发展提供有力的技能人才保障。

产业工人始终是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的有生力量。以宝安区总工会此次座谈活动为示范,各级工会组织多措并举消弭企业家对于工会工作认知偏差,进一步释放中国特色社会主义工会治理的显著优势和生机活力。助力企业家把工会作为维持和谐劳动关系、激发创新活力、促进高质量发展的发力点,进一步激发企业建会热情,加强企业工会建设,充分发挥企业工会作用。🔗

作者单位:中企群工效能研究院(北京、广州群工效能管理咨询有限公司)

浅谈企业工资集体协商机制的构建

□ 李旭仁

开展好企业工资集体协商,有利于构建和谐稳定的企业用工局面,提升职工的获得感。H公司是一家大型制造业国企,成立于20世纪50年代,控股十余家子公司,拥有三万余名员工。由于多种用工形式及组织结构共存,加之制造业普遍存在环境差、加班多、技能工人流动性高等问题,H公司的劳动争议仍有发生。本文将从该企业内部的工资协商经过出发,分析其中问题,提出相应对策。

产生工资争议的原因分析

(一)企业基于主客观原因规避讨论工资

除了常设的职能管理部门,H公司的生产运营采取事业部制和模拟分权制。各子公司及事业部独立经营,单独核算。整个企业职能管理人员及技术性研究人才占比5%,其余均为一线生产工人。

一线工人普遍认为,工资是劳动付出的报酬,是生计的来源;而对于企业,工资只是运营成本的其中一部分,涉及运营成本的还有国际材料价格波动、产品合同的利润、生产损耗、资金周期等。当出现涉及工资的矛盾时,劳资双方单纯围绕“多少钱”来展开争论,并不足以解决纠纷:一方面,生产工人平时埋头苦干,并不具备参与讨论、制定工资制度所需的管理素质;另一方面,企业管理方为避免影响生产秩序,出台了一些“员工管理规定”“保密办法”等,不鼓励工资被公开讨论。更何况,各部门的独立核算还涉及部门利益。不能民主公开地讨论工资计算方法,这成为开展工资集体协商的最大阻力。另外,大部分生产型企业是按工时或按生产物量支付工资,和地区经济发展的水平也并不同步。

(二)工资协商的内部矛盾与外部矛盾

H公司是中央国资委直属企业,面对的业务群体涉及海外客户和国内多种组织。其子公司及分支独立法人多达十余家,均为围绕生产业务的非生产型供应商,如酒店、学校、医院、钢材采购公司、电脑网络公司等。面对如此大型的管理网络,企业承受

着外部和内部双重考验:监管工程公司工资支付周期不到位、考核加班工时的出勤率执行难、计算岗位工资和生产绩效的同时还要增发地区物价补贴……这些内部矛盾,直接影响着内部员工的实际收入。而资金链、汇率、产业结构、所在行业的经济地位,则是外部矛盾。在这样的复杂环境下,工会代表如果忽略企业管理者角度而提出的工资集体协商,容易苍白无力,容易流于形式。

构建工资集体协商机制的对策

(一)公开工资岗位级别及工资指导线

1、开展工资集体协商,首要是明确企业的定薪制度。不同的岗位,要采取不同的定级与定员。要始终遵守按劳取酬、同工同酬、外部平衡、合法保障四大原则。不同岗位级别指定的工资系数,要通过公告进行长期宣传。要畅通职业发展通道,明确工人、干部等的职业晋升方式。

2、深入调研,明确工资集体协商的目标。由工会领导和财务负责人等,围绕企业经营利润、工资总额预算、不同岗位的行业平均工资、社保和福利支出、生产率、工资分配形式等,收集好数据;根据地方政府提供的工资指导线的标准,制定好企业自身的工资指导线;对比物价消费指数和居民可支配收入等公开数据,推算新年度的工资总额。还要按季度公布企业的工资指导线达标水平。有了可量化的指标可以参考,工资集体协商才能找到共识点。

(二)保障工会职能履行

1、落实工会委员的专职独立。落实工会经费专款专用,不受企业运营成本制约,取之于工、用之于工。落实工会监督权高于人事管理部门的行政干预权,并健全工会的民主选举程序。

2、发挥协商专员等职能角色的作用,通过法制培训和专职指导,不断提高企业工资集体协商中职工代表的专业知识和谈判能力。过程中,工会应大量宣传集体协商制度,鼓励企业与职工代表发扬协

实例解析

某企业工资集体协商的过程及成果

鉴于员工普遍关注工资分配问题,某生产型企业建立了工资集体协商制度。

1、明确工程承包的经营效益主导工资分配形式;

2、经过工会决议,确定集体协商指导思想、内容和原则;

3、规定企业管理层及法人代表为资方代表;而职工代表,要先广泛征求职工意见产生名单,再经职工大会及工会投票选出。保证协商双方的代表人数一致。

4、协商程序有预审、召集、公示、正式协商和签字仪式等。

5、双方代表共同把协商内容上报主管部门,并进行公告,接受监督。

工资集体协商制度的建立,首先,让员工共享了企业发展成果,提高了员工对企业的归属感、对工会的信任度,大大减少了劳动争议。其次,协商后,员工更加关心企业发展。工资协商确定了人均工资年度增长率是11%,但企业盈利实际增长超过35%,员工实际工资年收入增长超过15%。工资集体协商制度促进了劳资共赢。

商精神、签订集体协议。

3、工会应着力监督工资纠纷的个案率,积极检查集体协商过程中有否回避个案问题,以杜绝“重签订,轻履行”的形式主义。

(三)外部合作与内部配合

工资集体协商涉及面广,协商期长。过程中,不能只依靠工会组织,行业协会间也应重视工资集体协商。要积极接受第三方监督,如积极听取民主党派、行业协会、法律援助组织等的意见。要营造重视集体协商的沟通环境,让工会成为沟通的枢纽。可邀请上级工会对企业工会开展指导,确保协商的公平性,提高协商的行业参考性。

(四)积极配合行政管理部门修订条例

对行政管理部门制定的相关政策法规,工会应积极参与听证并反馈意见。每一个集体协商的案例都是行政管理办法修订可参考的实例。政策修订应与时俱进,并且具有科学性、前瞻性、实用性和可操作性。建立依法平等集体协商的适用程序,保证协商的劳资双方真实意愿得到合理表达。

(五)转变企业资金管理方式

过去的“盈余结算-工资发放”的资金周转方式,是工资纠纷的根源所在,已不适合现代理念。协商机制中,可落实企业管理资金流的方法,不应再循环于“塘枯鱼死”的“敛财性”管理。可成立工资协商基金,并对该基金进行专项管理。工资的发放不再局限为“按工给酬”,更应该抽出一部分去推动员工的公共福利。工资协商基金甚至可以保障工资支付、缓解工资危机、减少集体事件、减轻政府对欠薪企业的负担,成为维稳维法的有力保障。🔗

(上接第16页)

提案建议篇

建立人大建议或政协提案专班机制,邀请工会系统的人大代表、政协委员结合职工联会议事的实际情况,研判涉及广大职工普遍性、社会性意见建议,为代表委员提供建议提案转化的相应条件和必要支撑,推动职工诉求转化为人大建议或政协提案,在更高政治层面解决职工诉求。龙岗区园山街道总工会对于涉及职工群众普遍性、社会性意见建议,邀请代表委员

共同参与推动,建立工作专班为代表委员提供建议提案转化的条件和支撑,推动职工诉求转化为人大建议或政协提案。从各工联会中挑选11名具有法律背景的工会积极分子聘为街道立法信息员,其中孙俊钦在《中华人民共和国刑法修正案(十二)(草案)》中提出的1条修改建议被采纳。另有4位企业工会主席提出6条针对省科技创新条例修改的立法意见,聚焦新质生产力大力推进低空经济、低碳、军民融合、房地产、时尚黄金等产业和科技互促双强。🔗

作者单位:深圳市龙岗区总工会

用人单位不支付高温津贴， 员工如何维权？

□ 广东胜伦律师事务所

案件概况

张某于2022年5月1日加入省内一家制造企业，担任生产线工人。随着夏季的到来，车间内温度持续升高，但公司并未采取有效的降温措施，也未向张某等一线员工发放高温津贴。张某通过同事间的交流得知，根据广东省的相关规定，劳动者在高温条件下作业应当享受高温津贴。于是，张某向公司人事部门询问，得到的回复是公司并未将高温津贴纳入福利体系，因此不予发放。

张某对此表示不解和不满，认为自己在高温环境下辛勤工作，理应获得国家规定的高温津贴。他多次尝试与公司管理层沟通，但问题始终未得到解决。张某于是寻求工会律师的帮助，希望了解：用人单位不支付高温津贴是否合法？员工应如何有效维权？

回复意见

针对张某的情况，首先要明确的是，广东省对高温津贴的支付有明确的法律法规依据。《广东省高温天气劳动保护办法》等文件明确规定，每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。

从劳动者权益保护的角度来看，用人单位不支付高温津贴显然违反了广东省的相关法律法规，侵犯了劳动者的合法权益。劳动者有权要求用人单位依法支付高温津贴，并可以通过合法途径维护自己的权益。

对于张某的维权建议如下：首先，张某可以与公司管理层再次沟通，明确指出高温津贴是广东省规定的劳动者权益，要求公司立即补发并承诺未来按时支付。若沟通无果，张某可向当地劳动保障监察部门投诉举报，提供相关证据材料（如工作记录、气温数据、同事证言等），请求监察部门介入调查并责令公司改正。此外，张某还可以选择申请劳动仲裁或提起诉讼，通过法律手段维护自己的合法权益。

需要提醒的是，劳动者在维权过程中应保留好相关证据材料，确保自己的主张有据可依。同时，也应理性维权，遵守法律法规和程序规定，避免采取过激行为影响社会稳定和自身形象。

案例拓展

问题：广东省内高温津贴的具体标准是多少？如何计算？

回复：根据《广东省人力资源和社会保障厅关于做好高温天气 劳动权益维护有关工作的通知》（粤人社函〔2022〕219号）的规定：“每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。从2021年6月1日起，我省高温津贴标准调整为每人每月300元，如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天13.8元。各级人力资源社会保障部门要督促露天岗位工作和有高温作业场所的用人单位依照规定按时足额发放高温津贴，用人单位提供的清凉饮料不能充抵高温津贴。”因此，广东省内高温津贴标准调整为每人每月300元，如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天13.8元。☀



8月30日,广州连锁餐饮企业首家24小时爱心驿站在越秀区杨箕肯德基餐厅启用。当日,越秀区杨箕和海珠区金聚的两家肯德基餐厅正式升级为24小时爱心驿站,为户外劳动者打造“不打烊”的暖心港湾。图为环卫工在店里使用站内的充电装置。/穗工宣供图



截至9月,深圳全市已建成暖蜂驿站超过1000个,其中有32个被评为全国总工会“最美工会户外劳动者服务站点”,116个被评为广东省“户外劳动者工会爱心驿站”。图为外卖骑手在暖蜂驿站内休息。/深工宣供图



9月27日,珠海市第五人民医院新业态劳动者工会驿站揭牌。这也是珠海市首个24小时开放并配备专业医疗资源的智能化工会驿站。图为新业态劳动者在站内测量血压血糖。/金湾工供图



9月10日,中建八局南方公司广州分公司在黄埔双沙城市更新项目工地为建筑工人赠送中秋月饼和水果,同时邀请工人一起为“筑友驿站”揭牌。这是该公司在广州地区的第一座“筑友驿站”。/郗建新 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。