

廣東工運

2025.3

广东省总工会主办
内部资料免费交流
准印证(粤O)L0150053

调研 P01

职业技能与跑单时长对收入的共同作用
——以骑手为代表的新就业群体研究报告（节选）

调研 P07

2025年广州市主要行业
职工薪酬福利集体协商参考信息（节选）

调研 P16

职工代表如何提出
职代会优秀提案

工会主席直播带岗

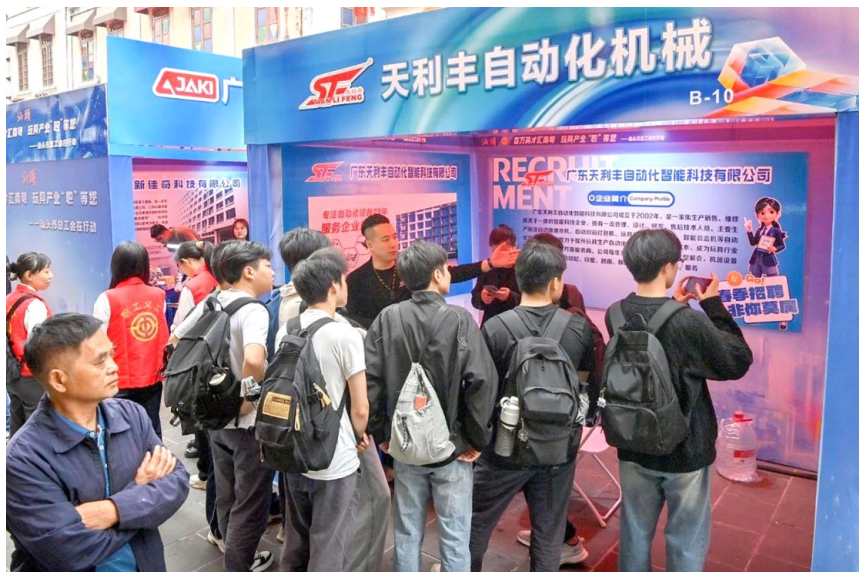
① 3月5日,省总工会在广州市番禺区举办了**全国首场**“娘家人送岗”——工会帮就业·工会主席直播带岗活动,为求职者推荐优质岗位,助力企业招才引智。活动吸引了广汽研究院、广汽传祺等多家优质智能网联和新能源汽车产业企业参与,提供就业岗位2000余个,线上直播观看人数突破1.1万人次,并同步在番禺万达广场举办线下招聘会。图为该次活动中,广州市番禺区人大常委会党组成员、副主任,区总工会党组书记、主席陈松辉走进直播间,化身“带岗主播”。

② 3月28日,由汕头市总工会主办的玩具产业专场招聘会在汕头小公园国平南路启动。招聘会以“招聘+贸易+展会”的创新模式举行,各家企业不仅带来了丰富的招聘岗位,还展示了最新的玩具产品。市人大常委会副主任、市总工会主席马翔走进直播间“带岗”。图为线下招聘会现场。

③ 3月20日,南沙区总工会“娘家人送岗——工会帮就业·工会主席直播带岗招聘活动”举行。南沙区人大常委会副主任、区总工会主席蒙自强化身“带岗主播”。直播间累计吸引2.7万人次参与,简历投递量突破340份。本次活动,吸引了广船国际、番高领航、广东芯粤能半导体、六福珠宝(广州)等知名企业参与,涵盖船舶、半导体、珠宝、货运、金属制品等热门行业,重点推介超过1600个优质岗位。

④ 3月31日,“娘家人送岗——工会帮就业·工会主席直播带岗活动”暨2025年佛山市顺德区智能制造产业专场直播招聘活动在顺德融媒体中心举行。区人大常委会副主任、区总工会主席李福信“变身”带岗主播,携手海信家电、新宝电器等6家区内优质制造业企业,为广大求职者推荐134类岗位、349个就业机会。

/ 图片均为地方工会提供





3月4日,全国总工会组织部、广东省总工会组织部、广州市总工会组织部党支部在第一次全国劳动大会旧址联合开展“百年奋进映初心 薪火相传启新程”主题党日活动。全国总工会书记处书记、党组成员,组织部部长王娇萍出席并讲话。省总工会党组成员杜玲出席并主持交流座谈会。广州市人大常委会党组副书记、副主任,市总工会党组书记、主席唐航浩出席。

3月5日,中华全国总工会书记处书记、党组成员,组织部部长王娇萍一行到广东省总工会干部学校开展调研,并组织召开“地方工会干校建设”专题座谈会。省总工会党组成员杜玲主持座谈会。

3月5日,省总工会在广州市番禺区举办了全国首场“娘家人送岗”——工会帮就业·工会主席直播带岗活动。省总工会党组成员、副主席袁子雅参加现场招聘活动。

3月6日,省职工文化体育协会第四届第二次会员代表大会在广州召开,会议总结回顾了过去一个阶段省职工文化体育协会工作,研究部署下一阶段工作。省总工会党组成员、副主席许平坚出席会议并讲话。

3月6日,省总工会第七届女职工委员会第五次全体会议在阳江阳春召开。省总工会党组成员、副主席、女职委主任袁子雅出席会议,并代表省总工会第七届女职工委员会作工作报告。

3月12日,省总工会党组书记、常务副主席温文星率队到广东省工人医院调研。省总工会党组成员、省纪委监委驻省总工会机关纪检监察组组长梁小岸,省总工会党组成员、副主席郑辉及省总工会相关职能部门负责人参加调研。

3月17日,省总工会党组书记、常务副主席温文星一行到广州市总工会开展“发挥劳模作用 推动高质量发展”专题调研。省总工会一级巡视员张振飏,广州市总工会党组副书记、常务副主席张哲参加调研。

3月18日,省总工会、省人社厅、省企业联合会/省企业家协会、省工商联联合在广州举行以“共商共建构建和谐 共创共享促发展”为主题的2025年集体协商“集中要约行动”启动仪式暨全省工会集体协商工作会议。省总工会党组成员、经审会主任周驷耕出席会议。



3月19日,省总工会组织机关党员干部到阳江阳春市石望镇碧湖生态公园开展“绿美广东 工会在行动”义务植树活动。省总工会党组书记、常务副主席温文星,省总工会党组成员、直属机关党委书记杜玲,省总工会二级巡视员陈昭庆,阳江市委副书记雷玉春和省总工会领导班子成员共计70余人参加活动。

3月19日,省总工会党组成员杜玲率队到阳江阳春市石望镇开展了“百千万工程”纵向帮扶工作调研。省总工会二级巡视员陈昭庆,阳春市委领导,对口帮扶协作驻阳春工作队及相关负责人参加了活动。

3月20日,省教科文卫工会第八届委员会第五次(扩大)会议召开。省总工会党组成员、副主席袁子雅出席会议并讲话。

3月20日至21日,省财贸金融系统工会2025年度工作会议在广州召开。省总工会二级巡视员刘国斌出席会议并讲话。

3月25日,省总工会机关召开深入贯彻中央八项规定精神学习教育动员部署会,对省总工会机关开展学习教育进行动员部署。省总工会党组书记、常务副主席温文星主持会议并讲话。



3月25日,省总工会党组召开研究机关党的建设暨全面从严治党工作专题会议,传达学习习近平总书记重要讲话精神和中央、省委、全总、省直各级相关会议文件精神,推动党中央、省委关于全面从严治党各项决策部署在省总机关落地落实。省总工会党组书记、常务副主席温文星主持会议并讲话。

3月26日,省总工会组织机关党员干部到河源市东源县古冰川遗址公园环山道路开展“绿美广东 工会在行动”义务植树活动。省总工会党组成员、直属机关党委书记杜玲,省总工会党组成员、副主席袁子雅,省总工会二级巡视员刘国斌等60余人参加活动。

3月28日,由省总工会主办,省总工会女职工委员会、省教科文卫工会、华南农业大学工会委员会共同承办的“奋进新征程 巾帼绽芳华”巾帼劳模工匠宣讲进校园活动走进华南农业大学。省总工会党组成员、副主席、女职委主任袁子雅等出席活动。

3月31日,省总工会联合省妇联在广州市工人文化宫开展“粤韵春晖 致敬环卫玫瑰”慰问全省女环卫工人活动。省总工会党组成员、副主席、女职委主任袁子雅,省妇女联合会党组成员、副主席曾晓佳,省住建厅二级巡视员宋健,以及广州市各岗位女环卫工人代表共100人参加活动。

“很多人问我,为什么要连续创业,为什么选择在广东做长周期的大投入,这源于广东特别完善的产业链供应链基础,为企业先行先试提供创业沃土。

——小鹏汽车董事长、CEO何小鹏坦言,在今年全国两会的代表通道上,自己对广东的“特别感谢”绝非虚言。

“这个社会需要有很多人去付出,如果每个人都想着自己的小家,就不会有大家。人生的意义不在于时间,而在于经历。

——面对“为什么要去援疆?”这个问题,广东援疆干部、现任疏附县住建局副局长黄涛如果说。

“选择自己感兴趣的事业,遵循自己内心的呼喊,你才会全身心地投入。

——2024年宝安大工匠、深圳市裕同包装科技股份有限公司技术总监梁勇军在由深圳市宝安区总工会推出的《宝安劳模工匠全媒体深度访谈》首期节目中说

“农业人口老龄化倒逼我们必须用科技替代传统人力。现在拖拉机和收割机的驾驶舱配有空调,比小轿车还舒适;无人机飞手一天能完成过去数十人的工作量。年轻人更愿意从事这样的“新农业”。

——广州宇从农机专业合作社社长钟航这样介绍他们团队研发的新型高效农机

“害怕是肯定有的,但我觉得没什么比挽救一条生命,更能让我勇敢的了。

——3月16日,广汽埃安第一智造中心制造部涂装员工冯华印见义勇为,抢救失事车辆的司机离开驾驶舱,彼时该车随时有爆燃的可能。



目录

CONTENTS

《广东工运》
2025年第3期
总第416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 温文星
编 委 会 副 主 任 许平坚
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 2025年3月30日

01 调研

- 01 职业技能与跑单时长对收入的共同作用
——以骑手为代表的新就业群体研究报告(节选)
- 07 广州市人工智能产业薪酬增长率持续领跑
- 16 职工代表如何提出职代会优秀提案
- 20 国有建筑企业推进产业工人队伍建设改革路径浅探

23 实践

- 23 深圳龙岗区总工会：
以“三结队四起来七保证”推动新业态工会联盟高质量发展
- 27 以“幸福桂园”品牌提升职工生活品质的创新探索

29 镜头

- 28 春色如画 芳华似锦

近期多个平台陆续宣布为骑手缴纳社保引发社会热议。骑手社保权益应如何保障？日前，中国人民大学劳动人事学院新就业研究课题组发布相关报告并提出建议：骑手的社会权益保障方案，需要兼顾骑手职业的灵活性、流动性等特征，在保障从业者的现金、自由等需求的基础上，做个性化设计，不适合简单套用过去的“五险一金”。以下节选登载该报告的第四部分“研究结论与政策建议”，并省略若干注释，受访骑手的口语、错别字等均未作修正。

职业技能与跑单时长对收入的共同作用

——以骑手为代表的新就业群体研究报告(节选)

□ 中国人民大学劳动人事学院新就业研究课题组

研究结论

外卖骑手的职业现状

(1)职业特征：灵活性、稳定性与易操作性的优势

骑手职业具有多方面独有的特征。从工作年限来看，呈现两极波动趋势，半年以下和2年及以上的骑手数量较多，而半年至2年工作年限的骑手数量相对较少，这反映出骑手职业既有较高的流动性，又有部分长期从业者，体现了其流动性与稳定性并存。从职业动机的分布而言，零工经济提供的弹性工作制度、低准入门槛与即时薪酬体系，有效契合了城市非正规就业群体在职业流动性、技能适配性及经济安全性方面的复合需求，这种供需关系的耦合性构成了新型服务业态发展的内在动力机制。骑手策略选择呈现出“效率优先、关系次之”的理性特征，其核心策略聚焦于工作流程优化与效能提升，而社会关系策略则作为辅助性工具，主要用于应对职业发展需求。这种策略选择模式既反映了零工经济中劳动者对自主性与效率的双重追求，也揭示了平台经济下劳动关系重构对劳动者行为策略的深远影响。

(2)工作时长与收入：平台用工尚未形成普遍性高强度就业形态

外卖骑手的劳动形态呈现显著的差异化分布特征，其工作时长、收入水平与城市层级、用工类型形成结构性关联。零工经济中劳动者通过弹性化时间配置实现工作生活平衡，但不同城市经济生态与平台用工机制共同塑造了多元化的就业模式。研究数据来源于2835名外卖骑手的抽样调查，虽不具备完全代表性，但为理解平台劳动者的生存状态提供了重要观察窗口。

一是工作时长分布具有三重维度特征。首先，总体分布呈钟型曲线特征。数据显示，骑手日均跑单时长集中分布于4至8小时区间，符合劳动经济学中的适度劳动理论。其中12小时以上极端劳动仅占0.1%，这种分布印证了“生存工资理论”与“劳动供给曲线”的复合作用：多数骑手通过中等强度劳动获取基本生活保障，而边际效用递减规律抑制了超时劳动选择。其次，城市层级形成梯度差异。一线城市骑手在6至8小时段占比达31%，显著高于其他城市，印证“大都市效应”下更高的劳动需求。三线及

以下城市各时段分布均衡,体现低线城市用工形态的多元化特征。最后,用工类型决定时长选择。专送骑手在6至10小时段的劳动供给曲线呈现陡峭上升特征;众包骑手在0至4小时段集中度达40%,符合补充性就业特征。特别值得注意的是4至6小时段成为关键转换节点,专送(20%)与众包(29%)骑手在此形成显著交集,揭示零工经济中就业形态的动态转换机制。

二是在线时长的空间分化特征。其一,城市经济梯度塑造时间配置。一线城市骑手在线时长6至12小时占比56%,体现高密度订单市场的规模效应;三线及以下城市同区间占比达65%,新一线城市呈现独特双峰分布(4至6小时20%,8至10小时26%)。其二,用工模式决定时间投入强度。专送骑手在线时长10至14小时段占比67%,众包骑手4至8小时段占比44%,体现“算法弹性化”管理特点。两类群体时间配置差异体现了用工契约类型对劳动过程的规制作用。

三是收入分配的空间重构效应。一方面,城市层级形成收入阶梯。一线城市专送骑手月收入6000元以上占比65%,显著高于三线及以下城市(15%),验证“空间溢价”理论,反映城市经济发展水平与收入差异的正相关关系。另一方面,用工类型固化收入结构,专送骑手4000至8000元区间占比56%,形成典型橄榄型分布,揭示平台用工模式对收入分配的形塑作用。

(骑手27-王某某:众包一个月也就挣个四五千块钱。一个月大概就跑个20天不到。对,然后一天就是有的时候就接,有的时候不接。现在(专送)得看跑单。就是稳定下来大概一个月大概8000多块钱。)

综上所述,外卖骑手的劳动形态是城市经济生态、平台算法机制与个体理性选择共同作用的产物。中等强度劳动成为主流选择,验证了“工作至生活平衡”的现代劳动伦理,城市层级的梯度差异印证了“空间生产理论”的劳动重构效应,用工类型的制度设计导致了显著的就业形态差异。

职业特征变量与工作时长、工作收入的关系

(1)农村户籍、专送骑手相对有更高收入,不同职业动机对收入构成差异性影响

在当今共享经济蓬勃发展的背景下,骑手作为新兴职业群体,其收入影响因素备受关注。通过对

相关数据的深入分析,我们发现多个因素与骑手工作收入之间存在着紧密联系,这对企业平台制定合理策略以及骑手自身规划都具有重要意义。

从数据分析结果来看,性别、年龄、工作类型、户籍类型、工作年限等个人属性因素均对骑手收入有显著影响。性别变量P值小于0.05,表明性别与收入关联显著;年龄变量P值小于0.05,对收入影响明显;工作类型虽影响相对较小,但在统计上也显著;户籍类型和工作年限同样显著影响收入。这意味着不同性别、年龄、工作经历和户籍的骑手,在收入上呈现出明显差异。

在骑手对工作特性的认知和选择方面,“容易上手”与月均收入呈显著负相关,因为仅选择容易上手订单会因订单量少而难以提升收入;“时间自由”对收入存在显著负面影响,工作时间碎片化难以形成稳定订单收入流;

(骑手11-郭某某:“众包你想下线就下线的那种,更自由点。众包挣不了钱嘛,我这种人。专送就你排个班,就还给你稍微推一下。”)

“经济压力太大”对收入有显著正向影响,经济压力大的骑手会通过增加工作投入来提高收入;而“收入不错”“收入发放准时”与月均收入虽呈正相关,但在统计学上不显著,骑手更关注实际到手收入和工作强度;“短期过渡”对收入无统计上的显著影响,将工作视为短期过渡的骑手工作投入不高,难以提升收入。

(骑手5-刘某某:“你像这种众包,我想跑就跑,不跑就不跑。你像这种团队机制的,它是有一定的标准的。比如说。每天需要开早会。在线时长还有一定的跑单量的一些指标。就跟那个上班一样,我到底是全职。”)

此外,对于工作时长相关因素,如骑手月均在线时长和跑单时长都对劳动收入有显著的正向影响,且在线时长影响更为突出。在线时间越长,系统派单数量越大,收入越高;跑单时长增加,完成任务和赚取佣金增多,收入也相应增加。

(骑手10-殷某某:“到得熟了,反正就是一个字熬。”)

(骑手26-潘某某:“更多的话你说对于你跑单的话,我感觉就是在线的时长,然后你需要怎么讲呢?会跑,然后你的时长够长,你比如说你像正常的话,人家可能就是等不到单或者怎么样,他就会选择下线,去吃饭。但是正常的你像我们跑单的话,你比如



主动学习能力与月均跑单时长呈负相关关系,因为主动学习能力强的人能通过学习技巧缩短跑单时间。

说我们在吃饭的时候,我们也会上线,因为他会刷你的一个活跃度,系统就会愿意给你派单。然后你跑得越多,系统就会愿意给你派。这个不知道他有没有这种算法,但是我们的理解跟感觉就是这样的。”)

(2) 骑手主动学习能力、智能操作技能越强,跑单时间越短

在对骑手月均跑单时长的研究中,多种因素被纳入分析,这些因素从不同维度对骑手的工作时长产生作用,对其深入剖析能够为平台的运营策略制定提供关键参考。

从骑手自身特征来看,在模型1和模型2中,年龄、工作类型、户籍类型和工作年限均对骑手月均跑单时长存在显著影响。年龄越大、工作年限越长,月均跑单时长可能越长;不同工作类型和户籍类型的骑手在月均跑单时长上差异明显。性别虽在模型1中未达到传统显著性水平(0.05),但接近该水平,且在模型2中对月均在线时长存在显著影响,所以性别因素也不可忽视。

(骑手35-宋某:“平均下来就45、40多单。这我说的是我,人家男同志这么多(60至80单),我要回家做饭。”)

在职业动机方面,容易上手、收入不错、经济压力太大、短期过渡对骑手月均跑单时长没有呈现出统计学意义上的显著影响。

(骑手24-杨某某:“花点时间跑点单的情况下,收入能高一点,但是基本上还是平均稳定的,主要这个还是看自己,因为你多跑点单肯定会多点收入。”)

时间自由对骑手月均跑单时长存在显著的负面影响,即时间自由越强,骑手月均跑单时长可能越短,因为骑手会为职业发展保留自由时间。

(骑手9-杨某某:“赚得多点外卖,虽然辛苦点辛苦点,但是得独立性,你要是说餐饮和外卖对比,我感觉外卖需要自己,只要自己努力。想赚多少钱,完全取决于自己。”)

收入发放准时对骑手月均跑单时长存在显著的正向影响,看重收入发放准时的骑手会为维持经济安全感而增加跑单时长。

(骑手31-武某某:“及时,对工资啥的都比较及时。”)

从职业技能角度分析,人际沟通能力越强,月均跑单时长反而可能越低,可能是沟通能力强的人善于协调工作生活。

(骑手46-高某某:“现在最基本保安,反正到时候你给人家发个烟,说几句好话。哈哈,是吧?毕竟人家管的那个大门嘛,你要是跟人家犟,你肯定就不能进了。”)

主动学习能力与月均跑单时长呈负相关关系,因为主动学习能力强的人能通过学习技巧缩短跑单时间。

(骑手25-池某某:“只要你跑熟悉了其实都一样,你知道那些商家卡餐不卡餐,或者然后去进行一个配送,那些小区好不好送,怎么去送?你可以先送。比如说你有一个小区他骑车是不让进的,对不对?那你可以先从隔壁一个可能也可以骑车进来,然后最后剩点时间对吧?我们走进去送也是可以的,主要还是根据自己去规划。只要你送达能力可以的情况下,然后你自己去规划一下。”)

(骑手5-刘某某:“人在这里,我感觉有一些比较重要的因素。比如说,他能够合理安排时间,或者对这片区域非常熟悉,知道哪个地方会堵车,哪个地方不会堵车,先去哪里,后去哪里,送单的顺序如何安排。我现在都按照他的方式去取餐和配送。”)

(骑手49-苏某某:“我们这边学校的话没有。没有学校可以进去。都是放门口的外卖柜。外卖各位架子或者保安室专门小学,中学。高中大学。这边都是的。他门口子要么有架子,要么有桌子嘛,要么放保安室嘛。再就是医院的医院的,你想都不用想。电梯肯定很难的。你顺利十分钟上去,十分钟下来了。不顺利的时候,有时候一栋楼你就送一个篮子,半个小时可能就在电梯里面卡着了。他医院电梯他层层停,而且很慢。你万一是再遇见一个做手术的。人家有病床的那种。那一下子耽搁了。很麻烦的。当然,再一个就是说。一般我15层以下。所以说电梯如果很卡的话,15层以下我基本上就走楼梯了。就直接从楼梯直接下来了。上去的话也是有很多技巧的嘛,你像我们这边门诊的话,它有一个手扶梯是可以到六楼。”)

情绪调节能力虽未达到常规显著性水平,但可

能与月均跑单时长存在潜在正向关系,情绪调节能力强的人能更好应对压力,保持工作积极性。

(骑手5-刘某某:“美团这个工作,干了这么长时间后,我才发现,之前在我的认知里,它只是一个简单的活儿,取一个送一个就完事了。是个人都能送,看似谁都能做,但随着时间的推移,我发现并不是每个人都能送好。在跑外卖这一块,他每个月的数据都保持得非常不错,单量也特别多,吃了不少苦。所以,我觉得哪怕他不做这个工作,去干别的,也不会有太大问题。”)

智能操作技能对月均跑单时长存在显著影响,且呈负相关关系,表明智能操作技能强的人能更好操作软硬件系统,提升配送工作效率,减少时间延误。

(助理兼骑手2-于某某:“跑的时间久了,几乎都不看系统推送的规划路线,而是按照自己的经验来判断。因为系统的规划路线可能会让你在商家那里等待,而在这个时候,我需要考虑,是等还是不等?如果选择等,后面的订单可能会少送很多;如果不等,这个单子顶多超时,和顾客解释一下,大不了赔点钱就完事了。但如果选择等,后面所有的订单都会超时,那就不只是赔一两个订单的钱,而是影响整个送餐效率,带来更大的损失。”)

(骑手27-王某某:“我如果熟悉的话,我也可以接更多的单。比如说他明明给你派了四五单,对不对?但是你觉得这个时间非常充分,或者是你觉得你送得来来得及。就心里大概有个预估。比如说来得及的话,时间还是很充分的情况下,我肯定会在大厅里面就去再抢。对,去抢或者看系统会不会再给我再派。虽然说它是方向不同的地方取餐,但是我取餐拿到手了,你肯定点取餐。如果说你四五个餐厅一起送,但是时间还有半个多小时,非常充分。还有多余的时间,我会在那等个五分钟,他可能给你派的也是同方向的,然后就可以接更多的单。”)

(骑手28-赵某某:“也不是上线时间是什么,还是跟自己的账号有关系。对,不超时,没有其他违规,然后就是快取快送。”)

(骑手48-张某某:“畅跑他们属于那种。没有后台,但是他不管你这些事。都要你自己去处理那种。人又是手上还有几个单子要送,又着急。人家还为难你,人家开着车子,因为送外卖,整体来说还是被大部分人是看不起的。不说大部分小部分人看不起。他正好就碰到那种,当时我看他那个脸色真的是我当时也是比较难受的。因为我庆幸的就是怎

么说呢?还有个算是个大家庭里面,因为有些人在帮衬着把你手上单子调走什么的。”)

(3)短期内骑手日均跑单时长对收入的影响较高,但在工作年限超过半年后,影响趋于稳定

在不同工作年限下,日均跑单时长对收入的影响存在显著差异,呈现出特定的变化规律。从模型数据来看,工作年限半年以下时,日均跑单时长的系数仅为0.0623,收入提升幅度小,这可能是因为新手骑手对路线、商家出餐时间等还不够熟悉,跑单效率低。

(骑手25-池某某:“因为那时候刚开始干不怎么熟悉,就感觉跑的太少了,跑单太少了。对,因为你路线不熟悉,你要去找商家,路线也不熟悉,又怕超时什么的吗。”)

(高琦51553217:“我在这领了第一个月,干了20天。嗯2000多,2800,反正你有导航,没导航就不能干。”)

随着工作年限增长到半年至1年,系数跃升至0.1709,表明这一阶段骑手对业务逐渐熟练,跑单效率提升,跑单时长增加带来的收入提升幅度更大。

(骑手45-韩某某:“开始一天也就是个20来单了,一天20多单,你刚开始路不熟,你给你再多也送不了,是吧?20多单现在无所谓了,都能送了,都能送,都路都熟了(后面钱)就开始多了。”)

(骑手41-王某某:“熟练了,现在收入肯定比以前高……就是时间变短挣的差不多现在7个小时就能挣之前十来个小时才能挣到钱。”)

1年至1年半阶段,系数为0.1716,与半年至1年组相近,说明跑单时长对收入的影响程度维持在较高水平且稳定。而1年半至2年工作年限组,系数为0.154,较之前略有下降,可能是市场饱和度增加,可接单数量受限,或者骑手个人体力精力开始难以支撑长时间高强度工作。

(骑手37-成某某:“刚开始当过单王……现在年龄一年比一年大,肯定体力方面我差点……你爬楼,你体力爬楼是吧?骑车你都得精力集中啊?对不对?”)

但跑单时长对收入仍有显著促进作用。2年及以上工作年限组,系数为0.156,与1年半至2年组接近,影响保持相对稳定。

由此可见,对于新手骑手,可以通过培训、经验分享等方式帮助他们快速熟悉业务,提高收入;而对于长期从业的骑手,平台可考虑优化派单机制,合理分配订单,减轻骑手压力,以维持其收入水平。



3月27日,广州市花都区新就业群体“一站式”友好商圈在狮岭镇合成广场揭牌。在这里,新就业群体可以以优惠价格享受充电、吃饭、购物、休息、喝水等一系列服务。图为在商圈中“幸福食堂”排队打餐的外卖小哥。/ 吴润婵供图

政策建议

平台层面

派单算法机制的改进。优化算法调度机制,降低骑手的无效等待时间。考虑到骑手对工作灵活性和易操作性的重视,在平台规则制定和任务分配上应进一步优化。平台应依据这些时长分布特点,合理调整派单机制,提高骑手的工作效率;关注骑手长时间在线的疲劳问题,制定科学的派单规则,保障骑手休息时间,以维持骑手的工作积极性和身体健康,以提升骑手的工作体验,促进整个行业的可持续发展。

薪酬激励政策的设计。根据骑手工作年限的分布特点,制定更有针对性的长期激励政策,以稳定有经验的骑手群体;针对收入集中在中等水平的情况,可探索优化收入分配机制,提高骑手的工作积极性;在制定骑手招聘体系以及激励政策时可根据工作年限设计差异化的薪资结构,针对不同工作类型提供更精准的收入方案,同时合理引导骑手的工作选择,提高其工作积极性、可持续性,进而提升平台的运营效率和效益。

骑手社会权益保障方案,需要兼顾骑手职业的灵活性、流动性等特征,在保障从业者的现金、自由等需求的基础上,做个性化设计,不适合简单套用过去的“五险一金”。对此,政策探索上已经达成了共识。2月22日,人社部副部长李忠在第十一届全国

社会保障学术大会上表示,目前一部分农民工、灵活就业人员、新业态从业人员,由于劳动关系不明确、工作方式灵活、收入不稳定等原因,难以直接参加传统的以单位为依托的社会保险制度,

“漏网”“脱网”“断网”问题比较突出,参不起、不愿参、不便捷并存,成为权益保障的重点,需要积极研究完善降低门槛,给予参保补贴等相关政策措施,尽可能地把他们纳入社会保险覆盖范围。在这一政策信号基础上,近期,美团、饿了么、京东等平台宣布为骑手缴纳社保,美团将为全国范围内全职及稳定兼职骑手缴纳,预估惠及超百万骑手;饿了么在部分城市展开试点为骑手缴纳社保;京东先宣布逐步为外卖全职骑手缴纳五险一金,为兼职骑手提供意外险和健康医疗险,2月24日又宣布签约的外卖全职骑手缴纳五险一金的所有成本,包括个人所需缴纳部分,全部由京东承担,2月25日宣布将快递员和外卖骑手实现人才打通等。比起已经逐渐形成的新就业群体保障政策,京东针对外卖员群体的“五险一金”方案沿用了过去针对传统就业形态的解决思路,相对激进而复杂,劳动者个人与企业为此

所付出的成本也相对较高,可能会对行业产生未知的影响。此外,按照现行《社会保险法》《住房公积金管理条例》等规定,员工社保由企业代扣而非代缴,这一方案的具体执行细则,尚需京东与人社部门

共同商议解决。因该方案并不是现行的政策方向,行业内也并未有过大规模实践,因此,作为研究者,我们也期待京东明确披露外卖全职骑手的总量及构成,包括计划招募全职骑手数量、达达外包骑手转化全职骑手数量、快递员转化骑手数量等。唯有京东尽快对外公布详细的方案,才能具体评估对行业的真实影响。

人文导向的管理实践。平台可通过强化人文导向的人力资源管理实践,将零工工作者纳入平台的人力资源视野中,注重有效回应和解决劳动者在劳动过程或职业发展中遇到的问题,提升零工工作者的职业认同感和平台忠诚度。

骑手层面

注重职业技能的提升和策略的采用。外卖骑手通常被认为是一份入职门槛较低的工作,对于其技能水平和劳动过程,大多数人倾向于进行简化的概括性理解,认为是低技能的、重复性高的、无法创造更多附加值的。然而,有高质量就业特征的骑手往往拥有与复杂劳动过程相匹配的技能。外卖骑手可以在配送实践中充分调动着自身主观能动性,尝试在配送实践中开动智慧为自身争取更多利益,这无形之中也在帮助平台克服技术应用的“最后一公里”困境。

充分发挥劳动者的主观能动性。外卖骑手基于自身能力、工作技能与数字情境进行有效的互动,主动调整工作内容、关系、认知的过程,提升对数字零工劳动的正向体验,形成数字零工劳动者与平台共创、共荣、共成长的态势。外卖骑手可以有意识地提高主动学习能力和情绪调节能力,以更好地应对算法管理带来的新变化和新挑战。对于骑手个人来说,要认识到自身对工作情况和技能提升的选择会显著影响收入,综合考虑多方面因素,合理规划工作,以实现收入的最大化。

政策层面

新兴职业具有“就业蓄水池”的作用,政府应为劳动者获得平等就业机会创造良好的制度环境,进一步加强对骑手在内的新就业形态劳动者的权益保护。2021年7月,人社部等八部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,该

文标志着我国劳动制度正式引入了第三种劳动形态,为新业态灵活就业人员劳动权益保障提供制度基础。2022年7月,人社部面向外卖骑手等新就业形态试点职业伤害保障,由美团、饿了么等平台为骑手缴纳保费,解决骑手工伤保障诉求,其中美团已出资14亿元为7个试点省市的全量骑手缴纳职业伤害保费,未来将进一步覆盖所有省市所有骑手。

从国家层面来说,相关政策的制定和完善一直在稳步推进,在保障骑手劳动权益和兼顾平台发展效率方面做好平衡,确保灵活就业群体劳动关系认定、社保缴纳等政策的公平性和可持续性。有关部门应充分指导平台,与平台、骑手等利益相关方共同探索和制定个性化、符合实际需求的社保缴纳方案,比如不同年龄层骑手的缴纳意愿存在差异,年轻骑手更看重工伤和医疗;不同户籍地骑手需求也有差异,农村户籍骑手公积金缴存意愿低等。

对各类灵活用工形式分类规制。现代社会,劳动者越来越成为独立、自主的个体,除了传统的用工关系外,出现了许多新模式、新业态下的就业形式,彼此之间的社会关系可能是劳动关系、雇佣关系、劳务关系或合作关系。对于这些社会关系的法律调整,政府应推动劳动法与民法实现功能上的整合,既应该保障人的主体性权利,实现当事人的充分自治,又应该保护作为劳动者的权益免受不正当的损害。

在社保等劳动权益保障方案上,也应更灵活、个性化,满足不同骑手的需求,建立差异化的劳动保障体系。比如,一线城市重点规范短时就业者的权益保护,三线以下城市应强化中等时长劳动者的社会保障;针对二线城市超时工作者群体,需完善劳动强度监测与干预机制;新一线城市的均衡分布特征,为探索零工经济转型路径提供了试验空间,可灵活针对不同年龄层的骑手提供个性化的保障。城市治理应依据不同层级的发展特征,在促进灵活就业与防范劳动风险之间寻求动态平衡,以实现零工经济与城市发展的良性互动。

另一方面,通过组织职业培训等举措,提升骑手劳动技能,为骑手提供组织支持。此外,注重消除社会公众对骑手的偏见和歧视。积极利用新闻及其他媒体渠道,加强对公众的教育引导,宣传骑手等群体为城市美好生活所做的贡献,营造良好社会氛围,帮助他们树立正面形象,获得公众尊重和认可。在短期内难以完全消除职业身份歧视的情况下,推动优化各类保障制度设计,帮助骑手形成职业认同。🍷

3月18日,广州市总工会发布《2025年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》(以下简称《参考信息》)。《参考信息》覆盖广州市11个行政区2200多家企业的薪酬数据信息,涵盖行业从去年的30个提升至38个细分行业。结合近年广州市产业布局和经济结构的变化,今年的《参考信息》围绕汽车制造、超高清视频与新型显示等特色产业,重点调研相关岗位薪酬福利,并针对不同行业、不同等级的专业技术职工进行薪酬分析,为开展技术工人薪酬激励集体协商提供数据参考。以下节选登载其中的“‘战略性新兴产业集群’薪酬调研数据”和“新就业形态劳动者薪酬情况分析”两大部分,标题为编者所拟。

广州市人工智能产业薪酬增长率持续领跑

——《2025年广州市主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息》节选

□ 广州市总工会

广州市“战略性新兴产业集群”薪酬调研数据

今年1月,广州市委、市政府深入学习贯彻习近平总书记关于建设现代化产业体系的重要论述精神,提出建设“12218”现代化产业体系,坚持产业第一、制造业立市,推动制造业、服务业“两业融合”,数智化、绿色化“两化转型”,把广州打造成为发展新质生产力的重要阵地,重构产业发展新优势。2月6日,

广州市召开高质量发展大会,对建设“12218”现代化产业体系进行再动员、再部署,以“12218”现代化产业体系建设有力支撑广州继续在高质量发展方面发挥领头羊和火车头作用。

广州“12218”现代化产业体系中明确重点发展15个战略性新兴产业集群,并根据产业基础、成熟程度细

(上接第20页)

2. 提案的规范要求

把握“三性”。提出提案要牢牢把握提案的“三性”,即全局性、普遍性、紧迫性。全局性是所提的问题虽然出现在局部,但不解决将会影响全局。例如动力部门的动力供应存在设备老化,随时可能产生整个企业动力断供问题。普遍性是指企业各部门普遍存在的问题,解决后可改善企业整体状况,如职工体检安排问题。紧迫性是指问题不解决将对企业造成重大威胁。如办公区域消防安全隐患问题。

提案与局部的一般性工作建议不同,要在国家和法律允许范围内,属于职代会职权范围内能决定的问题,否则不能作为提案,更不能立案。

格式要求。一份完整的提案主要包括案由及内

容、问题分析和建议三个部分。提案案由要精炼概括主题或问题,准确反映提案实质;内容应简洁明确,抓住核心问题和关键建议进行阐述,避免冗长繁杂、主次不分的表述。问题分析要从制度、管理、资源等多维度深入挖掘背后的深层次因素,定性定量分析其可能造成的危害,明确影响范围和程度。建议则需提出解决问题的措施,明确操作步骤、责任主体和时间要求。

形式要求。提案一般以书面形式呈现,要求一事一案。书写提案时,要用统一印发的提案表,字迹要工整清楚,要用钢笔或圆珠笔填写。

审核流程。提案由职工代表团进行初审,再由提案审查组进行复审并写出审查报告。🔍

作者单位:湛江市总工会

各产业重点岗位薪酬水平(元)

产业名称	岗位	25p	50p	75p	产业名称	岗位	25p	50p	75p
智能网联与新能源汽车产业	解决方案工程师	158012	228075	145233	时尚消费品产业	版师	137359	175802	216069
	电池设计工程师	214365	263318	166965		商品规划专员	136266	174069	228810
	生产管理专员	248571	286414	199490		媒介策划专员	101043	130003	175408
超高清视频与新型显示产业	图像处理工程师	159974	124675	116813	轨道交通产业	算法工程师	283887	346550	396367
	结构设计师	212127	159088	152494		图像识别工程师	202679	290343	345304
	产品规划专员	283110	201875	170244		实施工程师	143278	164310	205683
生物医药与健康产业	临床监查员	127198	173578	189552	船舶与海洋工程产业	船舶总体工程师	220248	283085	335666
	医学研究员	178433	253361	269916		电气工程师	162276	219374	281918
	试剂生产组长	117101	133262	150514		分段车间技术工	102659	143412	168573
绿色石化与新材料产业	材料研发专员	168112	236105	321758	智能建造与工业化建筑产业	研发工程师	205030	270854	330693
	产品检测工程师	149391	211977	243332		实施工程师	157268	202015	247927
	品质管理专员	127670	152462	176802		质量管理专员	109058	148639	188756
软件与互联网产业	算法工程师	223207	283246	345849	分为新兴支柱、战略先导、特色优势3类:全力发展6个规模较大、支撑作用较强的新兴支柱产业,形成新的工业带动引领力量,即智能网联与新能源汽车、超高清视频与新型显示、生物医药与健康、绿色石化与新材料、软件与互联网、智能装备与机器人;定向发展5个当前规模相对较小,但未来发展空间很大,具有较强赋能带动作用、为其他产业提供基础要素支撑的战略先导产业,即人工智能、半导体与集成电路、新能源与新型储能、低空经济与航空航天、生物制造等;着力推动4个产业基础扎实、在细分领域有较强比较优势的 特色优势产业转型升级、做大做强,抢占更多的国内、国际市场份额,即时尚消费品、轨道交通、船舶与海洋工程、智能建造与工业化建筑。				
	系统分析工程师	178515	222760	281264					
	测试工程师	173354	202429	260076					
智能装备与机器人产业	软件开发工程师	226320	308588	381968					
	图像处理工程师	191231	238441	280987					
	数据开发管理专员	180011	210632	246229					
人工智能产业	临床监查员	127198	173578	189552					
	医学研究员	178433	253361	269916					
	试剂生产组长	117101	133262	150514					
半导体与集成电路产业	算法工程师	248400	319070	398563					
	解决方案架构师	229431	309794	356135					
	数据分析管理专员	207294	238545	275934					
新能源与节能环保产业	技术研发工程师	140081	187151	207451	以下重点围绕以上15个战略性产业集群,分析各产业的薪酬增长趋势及重点就业岗位的薪酬水平。				
	物料认证工程师	127277	148520	190402					
	质量控制专员	82942	95201	116606	(一)智能网联与新能源汽车				
低空经济与航空航天产业	结构设计工程师	171537	205700	235541	智能网联与新能源汽车产业快速发展和极具市场潜力,对相关高水平技术人才具有高需求,在此条件下,近几年的薪酬增长率呈现波动上涨的趋势,2024年达到4.3%。				
	工程计划工程师	111406	152964	197517					
	销售代表	117927	156778	219726					
生物制造产业	生物信息研究专员	179727	231184	270741	智能网联与新能源汽车产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中处于较高水平,软件开发工程师的薪酬分位值在25%、50%和75%的水平分别为226320元、308588元和381968元,显示出该岗位在				
	新药品研发工程师	151134	199926	222530					
	临床测试工程师	141437	187193	217623					

行业中的核心地位。图像处理工程师和数据开发管理专员的薪酬水平虽然略低,但同样处于较高水平,说明整个产业对技术人才的需求较旺盛。

(二)超高清视频与新型显示

超高清视频与新型显示产业的薪酬增长率近几年有所回升,从2023年的4.1%增长至2024年的4.4%。其薪酬水平在广州市战略性新兴产业中相对中等,其中图像处理工程师薪酬的中位值为212,127元,体现该岗位在技术领域的重要性;而结构设计师、产品规划专员的薪酬低于图像处理工程师,中位值分别是159,088元、152,494元。

(三)生物医药与健康

生物医药与健康产业的薪酬增长率从2023年的4.1%增长至2024年的4.7%,反映了广州市在生物医药领域的投资增加和行业扩张,从而对专业人才的需求增加。

生物医药与健康产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中相对中等,其中医学研究员的薪酬分位值较高,25%、50%和75%的水平分别为178433元、253361元和269916元,显示出该岗位的专业性和重要性。临床监查员和试剂生产组长的薪酬水平相对较低,但仍然保持在中等水平,说明该行业对各类专业人才的需求和薪酬待遇相对均衡。

(四)绿色石化与新材料

绿色石化与新材料产业薪酬增长率从2023年的4.0%增长至2024年的4.8%,这表明该产业在广州市具有强劲的增长潜力,且随着技术进步和产业升级,薪酬水平有望进一步提高。

绿色石化与新材料产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中表现出一定的差异性,其中材料研发专员的薪酬分位值较高,25%、50%和75%的水平分别为168112元、236105元和321758元,显示出研发岗位的高价值。产品检测工程师和品质管理专员的薪酬水平相对较低,但仍然具有竞争力,反映出该行业对技术和质量控制岗位的重视。

(五)软件与互联网

软件与互联网产业在广州市的经济发展中扮演着重要角色,近几年的薪酬增长率呈现出波动上涨的态势,2024年达到5.1%。

在广州市战略性新兴产业中,软件与互联网产业的薪酬水平相对较高,尤其是算法工程师的薪酬分位值在25%、50%和75%的水平分别为223207元、283246元和345849元,显示出该岗位在行业中的高

需求和高价值。系统分析工程师和测试工程师的薪酬水平虽然略低于算法工程师,但同样处于较高水平,反映出整个产业的薪酬水平普遍较具竞争性。

(六)智能装备与机器人

智能装备与机器人产业薪酬增长率近年有所回增,从2023年的4.3%增长至2024年的4.9%,反映了智能装备和机器人技术的快速发展以及在广州市制造业中的广泛应用。

智能装备与机器人产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中较高,如软件开发工程师的薪酬分位值在25%、50%和75%的水平分别为226320元、308588元和381968元,显示出该岗位在行业中的核心地位。图像处理工程师和数据开发管理专员的薪酬水平虽然略低,但同样处于较高水平,显示了图像处理技术在智能装备中的应用价值和数据管理在智能装备产业中的重要性逐渐提升。

(七)人工智能

人工智能产业薪酬增长率一直保持较高的态势,且近年有所回增,从2023年的4.9%增长至2024年的5.2%,反映了该产业的快速发展和对人才的高需求,以及行业薪酬竞争力的增强。

人工智能产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中较高,其中算法工程师、解决方案架构师薪酬中位值分别为319070元和309794元,反映了AI领域对算法开发、全面的技术视野和架构设计能力的重视;而数据分析管理专员:中位数为238545元,相对前两者较低,但在各个产业中仍然处于较高水平。

(八)半导体与集成电路

半导体与集成电路产业薪酬增长率一直保持较高的态势,且近年有所回增,从2023年的4.7%增长至2024年的4.8%,反映了该产业处于快速发展阶段,有较大的发展潜力和上升空间,企业盈利增长,有能力为员工提供更高的薪酬。

半导体与集成电路产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中处于中等水平,其中芯片研发工程师的薪酬中位值分别为255905元,反映了岗位在该产业中具有较为重要的地位;解决方案架构工程师、生产准备专员的中位值分别为185604元和132791元,低于芯片研发工程师。

(九)新能源与新型储能

新能源与新型储能产业薪酬增长率近年来持续稳定上升,从2023年的3.9%增长至2024年的4.6%,或与全球对可持续发展和环境保护的重视程

度增加有关,导致该行业人才需求和薪酬水平的提升。

新能源与新型储能产业的薪酬水平较高,尤其是技术研发工程师,其薪酬水平在中位值达到187151元,显示出该岗位在行业中的高需求和高价值。物料认证工程师和质量控制专员的薪酬水平中位值分别是148520元与96201元,差距较为明显。

(十)低空经济与航空航天

低空经济与航空航天产业薪酬增长率近年来平稳增加,从2023年的4.0%增长至2024年的4.4%,反映出产业技术在不断创新突破,对高端技术人才需求大,进一步拉动薪酬增长。

低空经济与航空航天产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中处于中等水平,其中结构设计师的薪酬中位值分别为205700元,工程计划工程师、销售代表的中位值分别为152964元和156778元,低于结构设计师。

(十一)生物制造

生物制造产业的薪酬增长率近几年经过了一个波动发展的态势,但目前从2023年的3.8%增长至2024年的4.2%,有一定回升。

生物制造产业的整体薪酬水平在各大产业内居中,其中生物信息研究专员的薪酬中位值为231184元、高于新药品研发工程师的199926元和临床测试工程师的187193元。

(十二)时尚消费品

广州时尚消费品产业薪酬增长率近年来平稳增加,从2023年的3.7%增长至2024年的4.0%,反映出产业稳步发展的态势。

其中,版师岗位的薪酬中位值为175802元,而商品规划专员的中位值略低于版师,为174069元,这两个岗位在时尚消费品行业中薪酬水平相近,且都处于较高水平。另一方面,媒介策划专员的薪酬

中位值为130003元,低于前两个岗位。

(十三)轨道交通

轨道交通产业薪酬增长率从2023年的3.8%增长至2024年的4.2%。尽管增长速度稍缓,但轨道交通产业作为广州市基础设施建设的重要组成部分,其薪酬增长仍然稳定。

轨道交通产业的薪酬水平在广州市战略性新兴产业中处于较高水平,尤其是算法工程师的薪酬分位值在25%、50%和75%的水平分别为283887元、346550元和396367元,显示出该岗位在行业中的高需求和高价值。图像识别工程师和实施工程师的薪酬水平虽然略低,但仍然保持在较高水平,反映了图像识别技术在轨道交通安全和效率中的应用价值和实施工程师在项目中的执行性质。

(十四)船舶与海洋工程

船舶与海洋工程产业薪酬增长率整体变化较缓,从2023年的3.6%增长至2024年的3.9%。尽管增长速度稍缓,但产业基础雄厚,其薪酬增长仍然稳定。

在所列的三个岗位中,船舶总体工程师的薪酬水平最高,其中位值为283085元,该岗位的中等收入水平已经超过了电气工程师和分段车间技术工的75分位。这可能是因为船舶总体工程师通常需要具备较高的专业技能和丰富的经验,负责整个船舶的设计和总体协调工作,对整个项目的成功至关重要;电气工程师的薪酬水平次之,中位值为219374元;分段车间技术工的薪酬水平最低,50P中位值为143412元。

(十五)智能建造与工业化建筑

智能建造与工业化建筑产业薪酬增长率近几年缓慢回升,从2023年的3.8%增长至2024年的3.9%。

智能建造与工业化建筑产业研发工程师的薪酬中位值为270854元,明显高于实施工程师的202015元和质量管理专员的148639元。

新就业形态劳动者薪酬情况分析

2024年,广州经济呈现出多元化发展的态势,同时伴随着技术的迅猛进步,新就业形态劳动者市场得到了持续的扩展和壮大,为广州就业市场注入了新的活力。这种变化不仅为劳动者提供了更多选择,也为整个城市的经济发展带来了新的动力和机遇。在此发展趋势下,广州市总工会坚持系统推进、

重点突破,积极探索实践新业态民主协商新路径,指导基层工会围绕新就业形态劳动者特点确定协商议题,结合实际分类开展协商,取得一定的成效。

以下为网约配送员、网约车司机、快递员、大型货车驾驶员等重点新就业形态从业者薪资水准、年龄与学历结构、收入范围、工作时长等具体情况的分析。

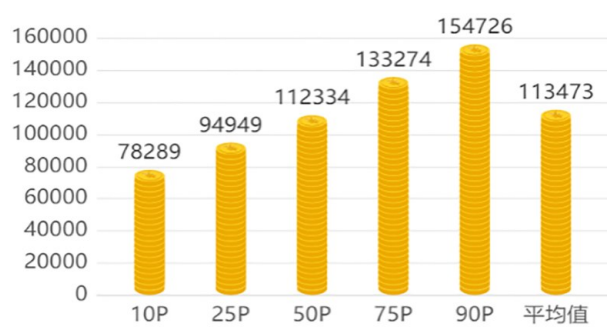
大货车驾驶员/货车司机

近年来,公路货运行业面临显著的总量下降趋势,与此同时,该行业内的 车辆与司机数量持续增加,导致行业竞争愈发激烈。这种状况标志着货运行业 已从过去的“黄金时代”步入了一个高度竞争和内卷化的时期。司机收入由此 出现下降,其权益保障问题引起了政府部门、企业以及社会各界的广泛关注与重视。

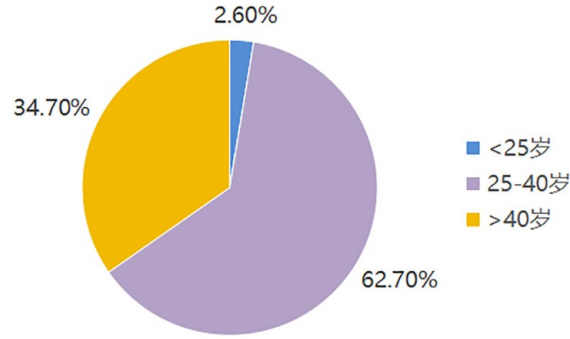
广州市大货车驾驶员/货车司机薪酬差距在整体上表现出显著性,最高值约为最低值的2倍。
大货车驾驶员/货车司机的年龄结构普遍以超过25-40岁人员为主,学历结构偏低,高中及大专学历超过一半。

相比2023年,2024年大货车驾驶员/货车司机薪酬涨幅近1万元。
大货车驾驶员/货车司机收入区间在6000-8000元的占比为45.08%,收入超过8000元的占比约47%,为保障其驾驶安全,该岗位工作需要充足的休息,故其工作时长大多在12小时以内。
大货车驾驶员/货车司机的收入随着工作年限的上升表现出稳步增加,工作年限10年以上的薪酬增长趋于平缓。

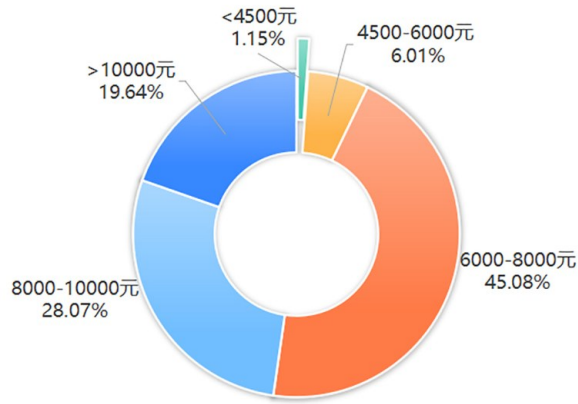
大货车驾驶员/货车司机不同分值薪酬水平



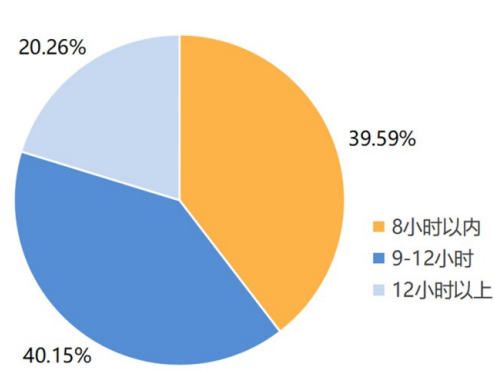
大货车驾驶员/货车司机不同年龄结构占比



大货车驾驶员/货车司机不同收入区间结构占比



大货车驾驶员/货车司机不同工作时长占比



网约配送员

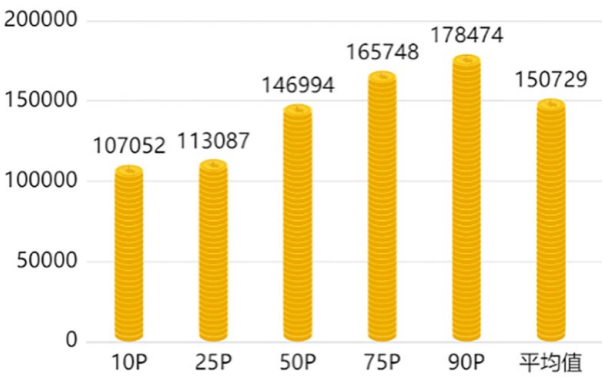
2024年,广州市网约配送员整体薪酬水平有所提高,最低分位值已达到10万元以上,平均值为15.07万元。每个分位值之间的差距不很明显,但最大分位值与最小分位值之间的薪酬差距约为7万元。

25岁以下的网约配送员占比约57%,其次是25-40岁的网约配送员,占比约32%,网约配送员年龄结构上呈年轻化趋势。从学历上看,高中学历占到50%以上。

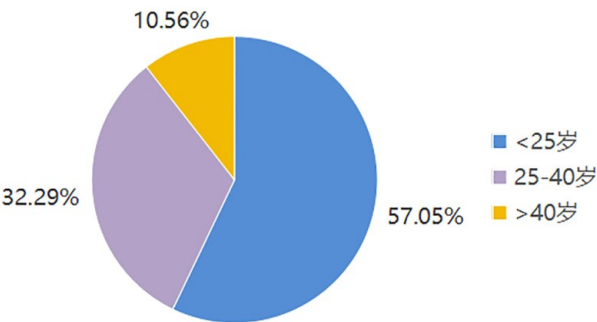
相比2023年,2024年网约配送员的薪酬为1.5万元。

从收入区间看,超六成网约配送员的收入介于8000-10000元。工作时长是主要因素,日均送餐介于9-12小时的员工占比约76%。

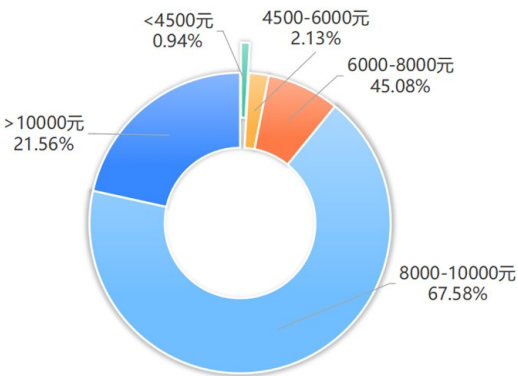
网约配送员不同分位薪酬水平



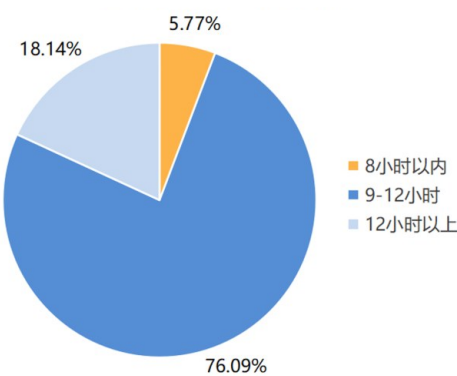
网约配送员不同年龄结构占比



网约配送员不同收入区间结构占比



网约配送员不同工作时长占比



网约车司机

2024年广州网约车市场也在经历显著的变化。从注册报备的网约车数量方面来看,从2023年9月的9.74万辆增至2024年5月的12.12万辆,注册驾驶员数量也从12.91万增加到13.85万,增长幅度明显。网约车司机的日均订单量从2023年12月的14.21单下降至2024年5月的12.22单,日均营收下滑约10%,从343.34元降至311.63元。广州网约车数量急剧增长,但市场需求并未同步增长,运力饱和。

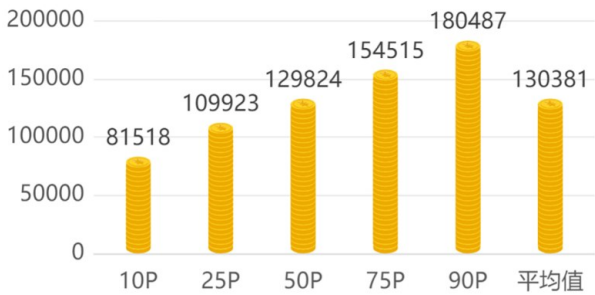
网约车司机不同分位值薪酬水平有显著差距,90分位值是10分位值的2倍多,表明该岗位内的薪酬水平存在一定落差。

从年龄分布段看,约有接近70%的网约车司机年龄在25-40岁之间。学历水平以大专居多,占到将近半数。

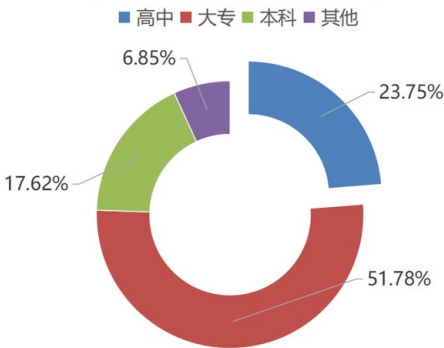
虽行业竞争程度激烈,2024年网约车司机薪酬相比于2023年也有一定涨幅,约为0.6万元。

从收入区间看,1万元以上收入以及8000-10000元收入的占比分别达到43.12%、41.46%。工作时长是影响收入的决定因素,近六成以上网约车司机日工作时长在9-12小时。

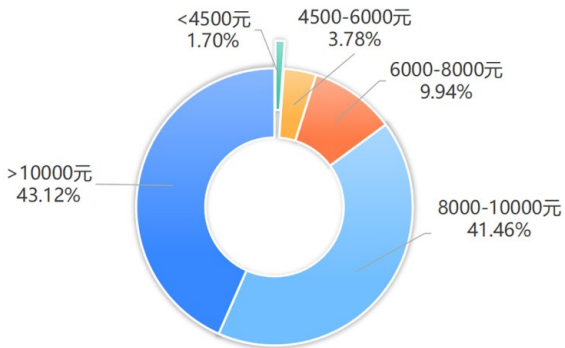
网约车司机不同分位值薪酬水平



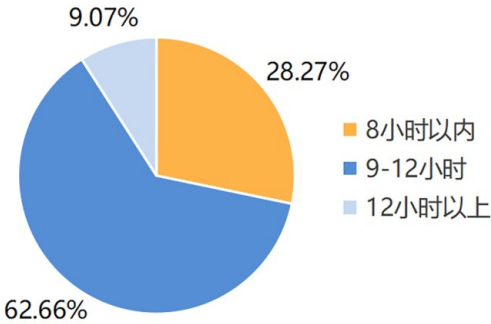
网约车司机不同学历结构占比



网约车司机不同收入区间结构占比



网约车司机不同工作时长占比



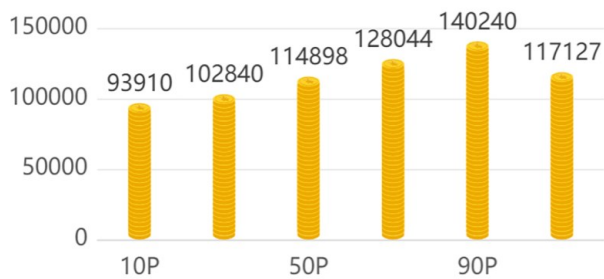
快递员

自 2024 年以来,多个政府部门和地区纷纷出台了一系列鼓励消费、扩大内需的政策。这些政策的实施,为消费领域注入了新的活力,进而推动了快递业务量的显著增长。进入旺季后,快递物流行业继续提升服务质量和效率,新技术和设备的不断引入为市场带来了新的生机。

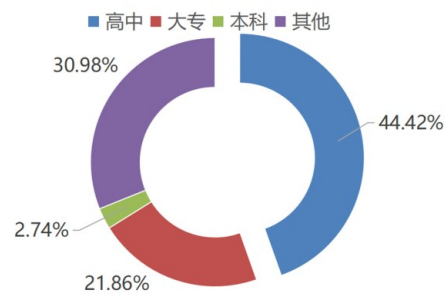
广州市快递员薪酬的整体落差约为 4.6 万元,各分位值的薪酬差距较为平缓。
快递员的年龄小于 25 岁的占比约 42.23%,25-40 岁占比 51.37%。学历以高中及大专为主,占比近六成。

与 2023 年相比,2024 年快递员的薪酬有所提升,但行业内竞争有所加剧。
从收入区间看,6000-8000 元占比接近半数,8000-10000 元达到 25.79%,日均工作时长在 12 小时以上的超过 66.32%,表明快递员收入与工作时长息息相关。

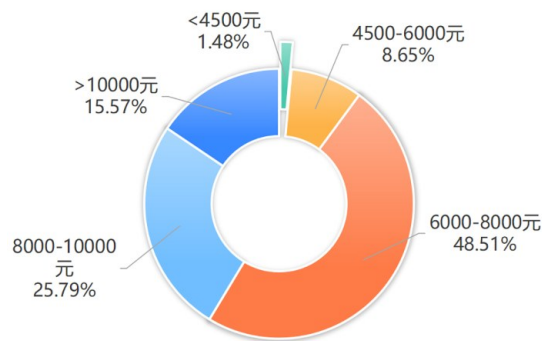
快递员不同分位薪酬水平



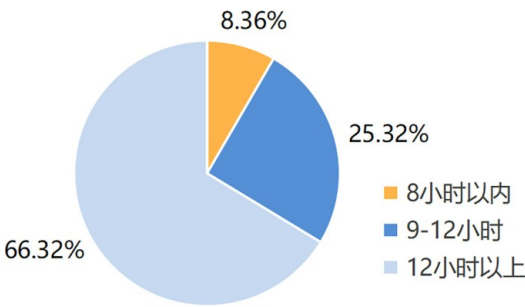
快递员不同学历结构占比



快递员不同收入区间结构占比



快递员不同工作时长占比



互联网主播

近年来,广州市积极培育直播电商行业,通过探索“直播+跨境电商”的新模式,广州跨境电商进出口规模在过去九年增长了93倍。此外,广州已连续四年举办以城市为平台的直播电商节,推动“广货带天下”潮流。

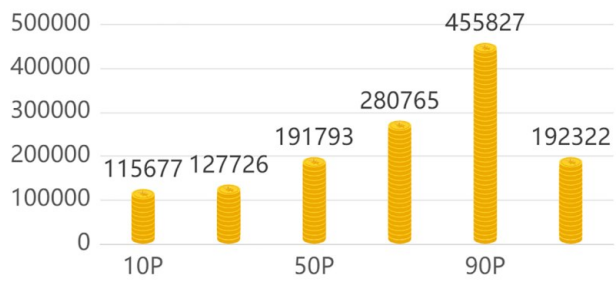
广州市互联网主播薪酬整体最大差距高达34万元,收入跨度大,表明其收入受个体差异影响较为显著。

互联网主播普遍年龄区间偏低,25岁以下占比近59%。从学历来看,互联网主播文化素质中等,本科及大专学历占比合计约75.6%。

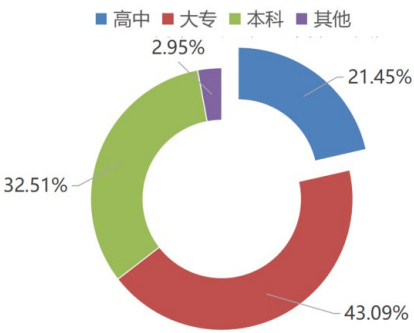
相比2023年,2024年互联网主播薪酬增长速度放缓,涨幅比例约8%。

从收入区间看,互联网主播收入10000元以上占比高达63.13%,其次是8000元-10000元,占比27.41%。且该岗位工作时间较长、无固定性,每天工作9小时以上占绝大多数。

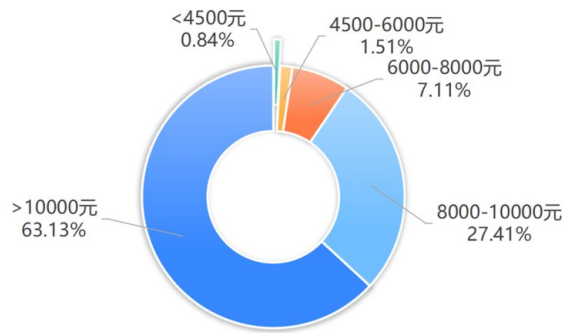
互联网主播不同分值薪酬水平



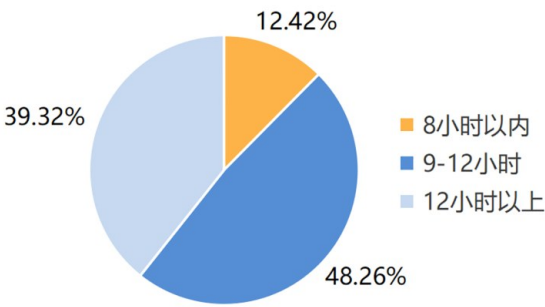
互联网主播不同学历结构占比



互联网主播不同收入区间结构占比



互联网主播不同工作时长占比



职工代表如何提出职代会优秀提案

□ 王伟

职工代表大会(以下简称“职代会”)是企事业单位民主管理的基本形式,是职工参与企事业决策、管理、监督的重要途径。职工代表提案是指由企业内部的职工代表向企业管理层提出的关于企业运营、员工福利、工作环境等方面的建议或要求。提案质量直接关系到广大职工能否充分行使民主权利,有效推动企事业解决实际问题,提高管理水平和经济效益,也决定着企业民主管理的实际水平。因此,如何提出优秀提案,成为每一位职工代表必须认真思考和努力实践的问题。

职代会提案的重要性

(一)反映职工诉求,维护职工权益

职代会提案是职工表达自身利益诉求的重要渠道。通过提案,职工可将工作和生活中遇到的问题、困难以及对企业的期望和建议反馈给企业管理层,促使企业关注职工需求,采取有效措施解决实际问题,维护职工合法权益。

(二)促进企业发展,提高管理水平

职代会提案往往涉及企业生产经营、管理体制、企业文化等方面的问题。这些提案能为企业提供有价值的参考,帮助企业发现管理中的漏洞和不足,及时调整经营策略和管理方式,提高企业管理水平和经济效益,促进企业可持续发展。

(三)增强职工参与意识,推动企业民主管理

职代会提案的征集和提交过程,是职工参与企业民主管理的具体体现,能激发职工的主人翁意识,增强职工的责任感和使命感,提高职工对企业的认同感和归属感。同时,也能促进企业管理层与职工之间的沟通和交流,营造民主、和谐的企业氛围,推动企业民主管理不断深入。

湛江市各类企业职代会提案的现状及其存在的问题

(一)现状调查

通过对湛江市各类企业的实际调研发现,驻湛

央企、省属企业、市级国企及非公企业的职代会职工代表提案,总体能按照有关法律法规的规定,尤其是《企业民主管理规定》的具体要求,但仍普遍存在提案质量水平不高、提案程序不规范、提案可实施性不强、提案方向单一等诸多问题,影响了企业职工民主权利的落实,严重制约了企业高质量发展。因此,研究职工代表如何提出优秀的职代会提案具有重要的现实意义。

(二)存在问题及原因分析

1. 职工代表方面

一是认识不足。部分职工代表未充分认识到提案是职工参与企业民主管理、表达自身诉求的重要途径,对企业和自身权益维护的重要意义认识不足,存在不愿提、不敢提、不会提的问题。不愿提是有些职工代表认为,提出提案会增加自身负担,要征求职工意见、开展实际调研并撰写提案,觉得是自找麻烦。不敢提则是担心提出的提案会让上级领导不高兴,害怕领导日后给自己穿小鞋,于是抱着多一事不如少一事的想法,要么不提,要么提出一些不痛不痒的问题敷衍了事,在提案撰写和提交过程中也不认真负责。不会提就是对提案提出程序不了解,不清楚选题原则,不会撰写提案,提案逻辑不清,甚至将一般性建议当作提案提出,提案超出职代会职权范围。

二是提案代表性不强。部分职工代表仅从个人利益角度出发提出提案,未代表广大职工行使民主权利。有的职工代表只与交往密切的小圈子里的职工交流,征求意见范围狭窄,未能反映广大职工的心声。

三是调研不充分。一些职工代表在提出提案前,未进行充分调研和了解,对企业实际情况、政策法规、行业动态等信息掌握不全面、不准确,导致提案内容与企业实际不符,缺乏科学性和合理性。

四是沟通协调能力不足。职工代表在提案提出和办理过程中,需与相关部门、人员及其他职工代表进行沟通协调。但部分职工代表沟通协调能力欠佳,不能有效表达自己的观点和意见,也难以充分理

解他人的想法和需求,影响了提案效果。

五是职工代表群众威信不高。有的职工代表自身政治觉悟和业务能力不足,无法较好地完成本职工作,缺乏大局意识和责任意识,不关心集体,纪律性差,难以融入群众,无法密切联系群众,得不到职工信任,也就无法代表职工提出优秀职代会提案。

六是提案针对性不强。提案所提问题过于宽泛,缺乏具体举措。例如《关于解决我司职工能力不足问题的提案》,未明确职工具体是何种能力不足,自然无法制定具体解决措施。若改为《关于解决我司职工岗位实操能力不足的问题》,则可制定技能培训、岗位练兵、技术比武、技能竞赛、师带徒等解决措施。

七是提案可行性不高。部分提案超出职代会职权范围或企业解决能力范围。如《关于由职代会决定企业发展规划的提案》,根据总工发【2012】12号《企业民主管理规定》,职代会对企业发展规划只有审议建议权,无审议通过权,该提案不具可行性。又如《关于要求企业在全世界经济危机背景下确保全体员工薪资不受任何影响且每年稳定大幅增长的提案》,未考虑宏观经济对企业的影响、企业成本压力 and 市场竞争因素等,远远超出企业现有解决能力。再如《关于要求企业统一为员工解决子女义务教育阶段跨区域择校入学的提案》,企业虽可在合理合法范围内关心员工子女教育问题,但直接干预义务教育入学安排不现实且不符合规定。

2. 企业层面

一是宣传引导不充分。企业对职代会提案工作宣传力度不足,职工对职代会提案的意义、流程、要求等了解不深入,导致职工参与提案的积极性不高,影响了提案的数量和质量。

二是激励机制不完善。部分企业未建立完善的提案激励机制,对优秀提案和提案办理工作先进部门及个人缺乏表彰和奖励,对敷衍了事的提案和办理工作不到位的部门缺乏有效监督和问责,影响了职工代表和职能部门的工作积极性。

三是提案办理不到位。一方面是企业部分职能部门对提案办理工作重视不足,将其视为例行公事,未将其作为改进工作、提高管理水平的重要契机,办理过程中存在敷衍塞责、拖延办理等情况,导致提案落实率和职工满意度不高。另一方面是办理流程不规范,有的企业在提案办理过程中,未建

立健全办理流程和制度,对提案的收集、登记、交办、督办、反馈等环节缺乏规范管理,导致提案办理工作混乱,易出现遗漏、错办等问题。此外,企业在提案办理完成后,未及时向职工代表反馈办理结果,或反馈内容不详细、不明确,职工代表无法了解提案办理情况和实际效果,影响了其对提案工作的信任和参与度。

3. 提案质量

一是提案提交不规范。一件提案中提出多个不相关或关联性不强的事情,涉及多个部门,导致主办单位难以确定,增加了提案处理的难度和复杂性,影响了提案办理效率和效果。部分提案仅反映少数人工作或生活上的意见和建议,未广泛收集和反映广大职工的诉求和关切,不能代表大多数职工的利益和意愿,难以引起企业的高度重视。

二是提案效益不突出。提案实施后投入多产出少,大量人力、物力、财力资源被低效利用,预期目标难以达成。例如,一项旨在引入新生产工艺提高产品质量和产量的提案,企业投入资金进行生产线改造、聘请外部专家指导,但最终产品质量提升有限,产量未达预期增长幅度,无法增强产品市场竞争力,企业期望的市场份额扩大、利润增长等目标难以实现。究其原因,一是前期调研不充分,提案形成和实施前缺乏细致全面的调研,未准确把握实际需求、市场环境和企业自身适配性;二是执行过程缺乏有效监管和调整,未建立健全监管机制,不能及时发现和解决执行过程中出现的问题,导致投入产出比失衡,效益无法凸显。

三是问题分析不深入,解决方案缺乏可行性。部分提案仅简单提出问题,未对问题进行深入分析和研究,缺乏对问题产生原因、影响因素等方面的探讨,导致提出的解决方案缺乏针对性和可行性,难以解决实际问题。

解决措施及改善路径

(一)提升职工代表素质与能力

一方面,企业应定期组织职工代表参加各类培训活动,涵盖民主管理理论、企业运营管理知识、提案撰写技巧等方面。通过专家授课、案例分析、模拟演练等多种形式,让职工代表深入学习相关知识,提升其政治素质、业务素质和提案撰写能力。另一方面,企业应为职工代表提供更多调研渠道和资源支持。例如,开放企业内部数据库,方便代表获取相关



企业应为职工代表提供更多调研渠道和资源支持。例如,开放企业内部数据库,方便代表获取相关数据资料。

数据资料;安排专人协助代表进行调研,提供调研指导和建议;鼓励代表采用线上线下相结合的方式,广泛收集不同岗位、不同层级职工的意见和建议,确保提案能充分反映广大职工的诉求。此外,开展沟通技巧培训课程,教授职工代表在不同场合与不同对象进行有效沟通交流的方法,包括清晰表达观点、倾听他人意见、处理分歧等。同时,企业应搭建更多沟通交流平台,如定期组织职工代表与管理层、各部门之间的座谈会、交流会等,促进信息流通和相互理解,提升代表们的沟通协调能力。

(二)构建提案的提出、实施与效益评估等管理体系

首先是加强提案前期调研工作。要求职代会提案的提出者联合相关部门,对提案涉及的项目进行深入、广泛的调研。包括内部收集员工意见、分析企业现有资源和能力状况,对外考察市场趋势、借鉴同行业成功案例等。例如,在提出关于拓展新业务领域的提案前,充分调研目标市场的规模、竞争态势、潜在客户需求以及企业自身是否具备相应的技术、人才、资金等进入条件,确保提案具有可行性和较高的潜在效益,从源头上避免盲目投入。

其次,完善实施过程监管与动态调整机制。建立专门的监督小组,对职代会提案实施全程跟踪,定期检查项目进度、成本支出、质量把控等方面情况。一旦发现实际执行与预期出现偏差,及时组织相关人员分析原因,根据实际情况对方案进行调整优化。比如在进行一项基础设施建设提案实施时,若发现原材料价格上涨导致成本超出预算,监督小组应协调采购部门寻找替代材料或重新谈判价格,并相应调整后续施工计划,保障项目能在合理成本控制下按预期产出效益。

最后,构建科学的效益评估体系。结合不同类型的职代会提案特点,确定合适的效益评估指标,如经济效益方面考量成本降低率、利润增长率、投资回报率等;社会效益方面关注企业形象提升、员工满意度提高等指标。在提案实施前设定明确的效益目标,实施过程中定期评估分析,根据评估结果及时调整实施策略,实施结束后全面总结经验教训,为后续提案实施提供参考,不断提升职代会提案实施的效益水平。

(三)完善提案办理流程与机制

企业管理层应高度重视提案办理工作,将其纳入企业年度重点工作任务之一,并与部门绩效考核挂钩。通过明确各部门在提案办理中的职责和任务,建立健全考核评价机制,对办理工作成效显著的部门给予表彰奖励,对办理不力的部门进行问责,促使各部门切实重视提案办理工作。同时,规范办理流程,由企业相关管理部门牵头,结合企业实际情况,借鉴其他先进企业的经验,制定一套完善的提案办理流程 and 制度;明确提案的收集、登记、交办、督办、反馈等各个环节的具体操作规范和责任人,确保提案办理工作有章可循、有条不紊地进行,减少遗漏、错办等问题的发生。此外,要及时跟踪反馈,建立高效的信息传递机制,利用现代信息技术,如企业内部办公软件、即时通讯工具等,确保办理部门能够及时将提案办理结果准确无误地反馈给职工代表。要求反馈内容应详细、明确,包括办理过程、采取的措施、取得的效果等方面,让职工代表能够全面了解提案的办理情况,增强对提案工作的信任和参与度。

(四)强化企业层面支持与引导

企业应制定全面的宣传计划,将职代会提案工作作为宣传重点内容之一。采用多样化的宣传方式,如制作生动有趣的宣传视频、举办提案工作专题讲座、开展线上知识竞赛等,深入宣传提案工作的意义、流程、要求等内容,提高职工对提案工作的认识和参与积极性。同时,建立一套完善的提案激励机制,对优秀提案和提案办理工作先进部门及个人给予丰厚的表彰奖励,如颁发荣誉证书、给予物质奖励等;对敷衍了事的提案和办理工作不到位的部门制定明确的监督和问责措施,如进行通报批评、扣减绩效分数等,通过正负激励相结合的方式,激发职工代表和职能部门的工作积极性,提升提案工作质量。企业还应将职代会提案工作纳入企业长期发展战略规划中,作为企业民主管理的重要组成部分持续推进。定期对提案工作进行总结评估,根据评估结果不断调整和完善相关工作机制,确保提案工作能够随着企业的发展而不断优化和发展,为企业的持续健康发展提供有力支持。

(五)提升提案质量路径

1. 优秀提案的标准

经济效益突出。一是提升产品质量。通过质量管控和生产流程优化,提高产品合格率,减少返工和售后成本,增强市场竞争力,带动产值与利润增长。二是提高生产效率。优化工作流程,引入自动化设备和精益生产理念,减少工序和等待时间,增加单位时间产出,加快项目交付速度,实现产值与利润双提升。三是提高工艺水平。改进生产工艺,引入新工艺和新材料,降低生产成本,提升产品性能优势,增强市场议价能力。四是增加产值与利润。提出创新业务拓展思路,开发高附加值产品或服务,优化成本结构,合理定价,直接增加营业收入,实现利润稳步增长。五是提高产品市场竞争力。关注市场动态,提出打造品牌形象、加强营销渠道建设和提升客户服务水平的提案,帮助企业扩大市场份额。六是促进节能降耗。推广节能设备,优化能源管理系统,减少能源消耗,降低企业成本,响应绿色发展号召,树立良好社会形象。七是实现降本增效:分析采购、物流、人力等环节成本,优化供应商选择,整合物流线路,实施精准人力配置,降低运营成本,提升效益。

社会效益突出。一是促使企业更好履行社会责任。积极响应国家政策,关注扶贫、乡村振兴等社会议题,提出产业合作帮扶项目,助力贫困地区发展,同时拓展企业资源渠道,树立良好形象。二是提升环保水平。聚焦企业环保问题,提出污染治理、绿色生产技术和资源循环利用的提案,减少环境负面影响,符合可持续发展战略,提升企业美誉度。三是促进安全生产。重视员工生命健康安全,提出完善安全生产管理制度、增加安全设施投入、加强员工安全培训等提案,降低安全事故发生率,保障员工安全,营造稳定的生产经营环境。

针对性强。一是立足岗位实际。职工代表结合岗位工作,深入观察分析,以实践为基础提出提案,确保内容贴合企业运营实际。二是提问题并给建议。清晰指出问题,提出可操作性建议,如简化繁琐工作流程,使提案既有洞察力又有解决思路。三是把握提案的度。要充分考虑到企业的职能和权限范围,提案所涉及的问题应是企业通过自身的管理决策、资源调配等方式可以着手处理的,聚焦企业内部实际可操作的事项。在提出建议和期望解决问题的程度上,要把握好度,提出适度合理、具挑战性的目标和措施,避免过高或过低。

观点清晰事实明确。核心观点明确,让读者迅速理解主旨和意图。列举企业实际运营中的具体事实,凸显问题存在和严重性;运用准确数据说明问题、现状及预期效果,增强说服力。文字表达要简单明了,逻辑性强,避免复杂生僻词汇和冗长句子,按合理逻辑顺序组织内容,准确传达核心内容。

可行性高。一是提案的实施的条件比较成熟,解决问题的建议措施也相对简单易行,一经通过,企业即可迅速组织实施,短期内就能见效。二是提案对企业来说实施起来有些难度,但经过充分的可行性论证,其预期效益显著,企业可投入资源推动实施。三是分段实施。有些提案因涉及范围广、工程量大等原因,只具备部分实施要素,可以合理的分步分段实施,制定详细的阶段性计划,明确每个阶段的目标、任务、责任部门以及时间节点等。

方向准确。一是提案要立足企业发展重点。职工代表要紧跟企业战略规划和发展目标,围绕重点工作方向提出提案,助力企业达成战略目标。二是提案要立足职工关注焦点。提案要关注薪资待遇、职业发展、工作环境等热点问题,营造良好内部氛围。三是提案要立足维护职工权益。提案要重点关注工资福利、劳动安全卫生、休息休假、社会保险等权益问题,增强员工认同感和忠诚度。

重点突出。提案要聚焦生产计划、现场组织、设备维护、质量管控等环节,提出优化提案,提高生产运营水平。要针对体制改革、组织架构调整、业务流程再造等问题,提出平稳推进改革的提案。要关注市场调研、营销策略、客户关系管理等,提出助力企业扩大市场份额的提案。要从完善内部治理体系出发,提出优化职责分工、加强审计监督、提升决策科学性等提案。要强调党建工作引领作用,提出加强党组织建设、推动党建与企业文化融合等提案。要关注劳动关系协调、员工权益保障、文化建设等,提出营造和谐氛围的提案。

要鼓励多维度创新活动,提出加大研发投入、建立激励机制、搭建合作平台等提案。要重视员工精神文化需求,提出开展文化培训、道德讲堂、志愿服务等。要着眼于廉洁风险点,提出完善制度、加强教育、强化监督等提案。要围绕人力资源管理环节,提出优化招聘、培训、考核、职业发展等提案。要综合考虑提高效益途径,提出优化成本结构、提高效率、创新产品等。

(下转第7页)

国有建筑企业 推进产业工人队伍建设改革路径浅探

□ 张立伟

【摘要】产业工人是支撑中国制造、中国创造的重要力量。在新形势下,打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍,是坚定不移推进国有企业改革走深走实的有力抓手。本文对国有建筑企业推进产业工人队伍建设改革相关问题进行分析研究,探索性提出实施路径,助力国有企业更好发挥国民经济的主力军和压舱石作用。

【关键词】产业工人;队伍建设;实施路径;国有建筑企业

产业工人队伍建设改革是党和国家一项具有战略性、全局性的重大决策部署。近年来,习近平总书记多次强调要加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军,培养造就更多大国工匠和高技能人才,并就推进产业工人队伍建设改革发表重要讲话、作出重要指示。2017年,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,为产改提供了行动指南。2021年,新修改的《中华人民共和国工会法》在总则部分增加了推动产改的专门条款,实现了产改入法。2022年,全国总工会和国务院国资委党委联合印发《关于充分发挥国有企业在推进产业工人队伍建设改革中带动作用的意见》,强调国有企业在培养产业工人方面的主体责任,对新时期产改提出具体要求。2023年,在第十四届全国人大一次会议上,31位全国人大代表联名提交议案,推动《产业工人队伍建设改革促进法》立法。

在此背景下,深入研究国有建筑企业在推进产业工人队伍建设改革中面临的障碍及对策,分析影响改革实施效果的关键因素,对于推动建筑行业高质量发展、落实产改目标具有十分重要的现实意义。

国有建筑企业 产业工人队伍建设的现状及存在的问题分析

近年来,国有建筑企业对产业工人的用工形式从足额配备到核心工种员工自有,再到完全市场化用工,产业工人的身份也经历了正式职工、市场化用工、专业劳务公司分包等形式的转变。在此过程中,产业工人队伍的建设主体不断改变,工作开展缺乏落脚点,从而产生了一系列问题。

(一)对产业工人队伍的引进、培养缺乏主动性

建筑行业受工程规模、施工地点、季节变化等因素的影响,对产业工人队伍的需求差异较大。当前,国有建筑企业的用工形式多以劳务外包为主,一定程度上解决了施工现场灵活用工的问题,但长此以往,会大大削弱企业在自主引进、培养高素质产业工人队伍上的功能与作用。企业在面对一些急难险重问题时,可能存在“找不到队伍干”的情况,尤其是对有特种作业持证要求的工序,没人顶得上、没人干得了,这与建筑企业高质量发展对技能人才的需求相悖。

(二)对提高产业工人整体素质的作用发挥不明显

按照国家对产业工人队伍建设改革的工作部署,企业应当履行培育高素质劳动者的主体责任。

但是,当前国有建筑企业对产业工人的思想政治建设、职业道德建设相对薄弱,忽略了这一群体的可塑性。这导致一部分产业工人对行业政策、法律法规不了解、不掌握,进取意识和职业技能提升意识不强,缺乏职业发展信心。因此,大众对产业工人的认知仍停留在文化较低、脏繁重累、出卖体力的传统印象里。

(三)对产业工人培育投入少、技能评定成效弱

当前,国有建筑企业自主举办的基础型、普惠性技能培训、工地夜校普遍存在“内容重复”“用处不大”等情况,无法满足产业工人对高层次、多样化职业技能提升的追求。产业工人技术等级评定、职业资格认定结果运用不到位,部分企业仍保持管理人员和一线作业人员相区分的双轨管理体制,尚未形成一套有效的转岗机制。

问题分析

一是对政策的把握不够精准。部分企业对国家、有关部门出台的产业工人队伍建设改革纲领性文件认识不到位、落实不够力,制定的措施办法缺乏前瞻性和系统性,以文件落实文件,没有形成工会组织牵头抓总,各职能部门协同推进,下属基层单位贯彻执行的局面,不利于具体工作开展。

二是没有给予产业工人足够的身份认同。根据各级政府、有关部门对产业工人队伍建设改革的相关要求,产业工人在企业党代会、职代会、团代会等占比应持续提高,畅通其建言献策的通道。但目前许多企业并不重视产业工人这一群体,对产业工人政治待遇的落实不全面不充分,缺乏产业工人参与民主管理、集体协商的措施和手段。

三是缺乏培育产业工人的措施手段。部分企业在引进高技能人才、提高产业工人专业技能素质方面措施不足,尚未建立切实可行的工作机制,存在重“用”不重“育”的情况。不重视产业工人思想政治建设,没有把党的先进理论、方针政策等在这一群体中充分宣贯。

国有建筑企业

深化产业工人队伍建设改革的必要性

国有建筑企业肩负着培养知识型、技能型、创新型高素质劳动者的时代使命,是国民经济的骨干力量和构建现代化产业体系的重要基础,也是产业工人最集中、作用最明显的就业领域。因此,国有建筑企业需要更加重视产业工人队伍建设改革,打通产

业工人成长成才通道,促进行业持续健康发展。

(一)经济社会发展需要高素质的产业工人队伍作为支撑

在中国式现代化的推动下,我国经济和社会结构进入深刻变革阶段,坚持社会主义市场经济成为国企改革必须遵循的基本规律。随着产业工人人口老龄化加剧和从业人数骤减,劳动力短缺问题不断加重。同时,在数字化转型的推动下,技术设备不断升级,懂技术、会干活的产业工人队伍成为各家建筑企业争相合作的对象,劳动力市场竞争日趋激烈。解决这些问题需要我国政府及相关部门采取更加积极有效的政策措施,但落脚点还在于用工单位。因此,必须以企业为平台,对培养高素质、多元化的产业工人队伍提供更多帮助,不断创新和完善产业工人培养体系。

(二)深化产业工人队伍建设改革是高质量发展的必经之路

推进产业转型升级,是实现高质量发展的内在要求和必然选择。当前,许多国有建筑企业都在转型升级,整体呈现出由单一到多元、由传统到现代、由职业到专业、由国内到国际的变革趋势。在推动转型升级高质量发展的进程中,产业工人通过提高生产效率、生产质量,推动企业技术创新,为经济社会发展作出突出贡献。因此,国有建筑企业必须为其提供更多的就业岗位,提升产业工人的技能水平和创新能力,帮助他们更好适应中国式现代化的发展需求。同时,要关注、解决产业工人的困难和诉求,坚持构建和谐劳动关系,确保劳动领域政治安全,为我国经济社会高质量发展筑牢防线。

新时期国有建筑企业 推进产业工人队伍建设的方法路径

当前,发展新质生产力是我国顺应新技术革命和产业变革趋势的必然选择。结合建筑行业的特点来看,打造现代化产业工人队伍是培育新质生产力的重要手段。国有建筑企业要按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,推动产业工人队伍建设改革向纵深发展。

(一)坚持党的领导,塑造思想之魂,让产业工人精气神“提起来”

坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,把“学思想”放在首位,把“强党性”做在



企业在面对一些急难险重问题时,可能存在“找不到队伍干”的情况,尤其是对有特种作业持证要求的工序,没人顶得上、没人干得了,这与建筑企业高质量发展对技能人才的需求相悖。

经常,加强对产业工人的政治引领。

一方面,要着力推动习近平新时代中国特色社会主义思想在产业工人队伍中得到大学习、大普及、大落实。依托在建项目设立产业工人活动阵地,将党建展馆、企业文化展馆与产业工人培训基地一体统筹,促进思想政治教育和岗前培训相结合。

另一方面,要重视产业工人党员队伍的培育工作,健全体制机制,强化组织保障,把技术水平高、作用发挥明显的产业工人发展成党员,增强工人党员的组织归属感、身份认同感。

再一方面,要培养产业工人岗位争先创优的意识。结合重大工程、重点任务、重要岗位,创建一批产业工人示范岗,鼓舞带动产业工人在急难险重任务中冲锋在前、勇挑重担,并广泛宣传相关先进事迹,打造产业工人新名片。

(二)坚持服务大局,赋予创造之能,让产业工人竞争力“强起来”

坚持目标引领和问题导向,围绕服务企业高质量发展这一主线,充分激发产业工人干事创业的积极性,推动产业工人全面发展。

一方面,探索建立符合建筑行业特点的产业工人市场化用工制度。从人才培养、技能认定、岗位晋升、激励保障等方面提出具体工作举措,采用契约化方法,从产业工人队伍中公开选聘技能高超、具有创新创效能力的技能人才,进一步拓宽产业工人发展空间,引导他们走专业化发展道路。

另一方面,要聚焦“高质量项目管理”,扎实开展好劳动和技能竞赛。采用“引进劳务队伍+建立竞赛目标+竞赛过程督导+考核成果运用+奖励兑现”的方式,树立起劳务队伍之间的竞争意识,筛选一批懂技术、会管理的产业工人队伍,并建立长期合作关系,助力建筑行业全员劳动生产率持续提升。

再一方面,要灵活运用数字化、信息化管理手段,以“五小”创新创效为抓手,建立健全创新成果转化应用机制,确保资金投入充足,促进产业工人在提高生产效能、攻克“卡脖子”难关上大展身手,培育适应中国式现代化要求的创新型工匠人才。

(三)坚持以人为本,维护合法之权,让产业工人腰杆子“挺起来”

坚持以人为本的发展理念,在维护产业工人地位、构建和谐劳动关系等方面发挥主体作用。

一方面,要深化全过程企业民主管理,落实职工代表大会、集体协商、厂务公开制度,保障产业工人的知情权、参与权、表达权和监督权。同时,适当提高产业工人在党代会、职代会、团代会以及各类群团组织委员会中的占比,给予产业工人同等的政治身份。

另一方面,要积极践行“我为群众办实事”实践活动,帮助解决产业工人的急难愁盼问题,不断改善施工现场生活环境、提升劳动保护和作业环境基本配置,常态化开展送清凉、送温暖等慰问活动,建立健全产业工人活动中心、职工书屋、爱心驿站等设施,推进“会、站、家”一体化服务体系建设。

再一方面,要坚持构建和谐劳动关系、维护劳动领域政治安全,做到守土有责、守土尽责。建筑企业要开通劳动者维权“绿色通道”,将劳动争议调解、劳动保护监督检查等产业工人服务机构设置在生产一线,把矛盾化解在最前端,引导产业工人正确维权、合法维权。

结语

工程建设是建筑行业的看家本领,而真正将工程质量、安全、环保、进度、成本目标落实落地的,是广大产业工人。国有建筑企业要从党委部署、工会牵头、相关部门协调配合的高度出发,统筹推进产业工人塑魂、赋能、维权三大工程,持续抓好思想政治引领、综合素质提升、身份地位提高等工作,努力培育适应时代发展、符合时代特征的宏大产业工人队伍,为全面建设社会主义现代化国家提供坚实的人才支撑。🔗

作者单位:中交广州航道局有限公司党委工作部

参考文献:

- [1]曹仲卿、吴晓霞,甘肃省建筑企业产业工人队伍建设改革的路径探索[J],2022年12月,甘肃科技第38卷24期
- [2]张丽娟、江爱华,中国式现代化视域下新时代产业工人队伍建设改革的路径[J],2024年2月,江苏经贸职业技术学院学报2024年第2期

深圳龙岗区总工会：

以“三结队四起来七保证” 推动新业态工会联盟高质量发展

□ 杨诗勇

为进一步夯实基层工会工作基础，增强工会组织团结引领产业工人建功新时代的凝聚力，助力辖区企业高质量发展，近年来，深圳市龙岗区总工会坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，以及对广东、深圳系列重要讲话和重要指示精神，贯彻落实广东省工会第十五次代表大会精神及龙岗区委、区政府工作部署，组建了区域性、行业性星级工会联盟。龙岗区总工会将工会组织强基建设与企业资源拓展、新质生产力发展和产业工人队伍建设紧密联系，聚焦“为产品找场景，为场景找产品”，推进“全领域、全区域、全流程”场景应用创新工作，团结引领广大产业工人队伍为龙岗经济高质量发展聚力赋能。在新业态工会联盟推进中，龙岗区总工会明确提出“三结队四起来七保证”的具体要求和工作举措。

“三结队”织密新业态工会联盟线面网 构建工会联盟工作矩阵

（一）纵向“结队”成线

龙岗区总工会各部室负责人、业务骨干等组成挂点联系小组，分别挂点联系2-3个街道总工会、社区（园区、行业）工联会、非公企业工会，并将工作开展情况纳入考核。通过纵向直插到底的“联帮促”工作方式，强化了联系交流，有效构筑了直面基层、直面问题和直接联系职工群众的工作线条。挂点联系单位之间通过电话、微信随时保持联系，每月联系不少于1次，每季度开展学习交流与队伍锻炼不少于1

次，年终还对结合共建产出的成果进行集中评估和展示。通过多种方式、不同途径及不间断交流，进一步强化了联系。例如，龙岗区总工会办公室挂点联系龙城街道，仅今年初已先后陪同湖北省总工会、赣州和德州市总工会前往龙城街道新就业形态劳动者服务中心参观交流和调研考察。

（二）横向“结队”成面

龙岗区总工会根据分类分级分层管理模式，按照领域相同、地域相近、层级相当的原则，要求各街道总工会选择4个以上成效相对突出的工联会，与互联互通基础相对薄弱、活力相对不足、作用发挥不够充分的工联会进行结对帮扶。通过工联会横向“结队”的方式，以职工需求为导向，开展组织带建、思想带学、活动带办、干部带训等工作，在阵地、机制、平台和队伍等资源上实现联动，进一步推进工联会综合改革向纵深发展。这种互联互通的方式有效统筹了工会的力量和资源，改变了企业工会“有人干但不专业”、工联会“人手少单打独斗”的局面，有力推动了区总工会重点工作的落实，帮助解决了基层工会存在的问题和困难，提升了基层工会干部的工作水平和业务能力，谋划了基层工会工作新思路，总结了工作新亮点。

（三）斜向“结队”成网

龙岗区总工会将21名龙工先锋队队员分成6个小组，分别与6个街道进行结对共建。通过发挥龙工先锋队队员的专业工作水平和先锋模范作用，与结对街道总工会紧密合作，聚焦工作中的痛点、难点以及亮点工作，共同谋划、集思广益，不断提升工会工作质效，强化工会亮点培育。通过斜向“结队”的方式，形成了社会化工会工作者队伍资源的互通有无和交流碰撞，推动各街道总工会全面均衡发展。在

龙工先锋队的带动下,全区116个社区工联合会都积极行动起来,以丰富多彩、形式多样的文体活动满足广大职工群众不同的精神文化需求,拉近与职工会员的距离。例如,龙城街道新就业形态行业工联合会率先开展《外卖单王“工”享独家“秘籍”》培训活动,为网约配送员提供了一份职业成长的“地图”。打造的最有“工味”的“工”字招牌群众身边的大食堂和“舌尖”上的工会,已成为群体性共建、共治、共享的工会服务职工枢纽平台。

“四起来”明确新业态工会联盟目标任务 实现工会联盟“建转活强”

(一)建起来,扩大新业态工会联盟覆盖范围

深入开展摸底调研,积极做好沟通联络,加强建会入会宣传,不断创新建会入会方式、优化建会入会路径,实现便利入会和有序有效覆盖入会。加强“小三级”工会联动和会员会籍动态管理,发挥“工会+”机制优势,推动龙岗区新就业形态劳动者建会入会工作均衡充分发展。以“五清楚”(清楚企业[站点]数量、清楚所属辖区、清楚未建会原因、清楚企业法人建会态度、清楚职工人数)和“三掌握”(掌握关键人物、掌握联系方式、掌握基本情况)为具体要求,按照“先服务后入会,先维护再发展”的工作思路,采取对话、服务、维权、入会“四位一体”标准化工作链条,不断丰富和充实“认工会、入工会和爱工会”新就业形态劳动者建会入会工作“三部曲”经验,以“两近(亲近就近)两远(远端远段)”工作法吸引新就业形态劳动者入会,达到“两好(对会员群众好、对工会好)两帮(有困难就帮、有诉求就帮)”的成效。

(二)转起来,完善新业态工会联盟运行机制

规范新业态行业工会联合会运作,理顺区域内新业态行业工会联合会的组织关系,促进条块联动发展。建立区、街道新就业形态行业工会联合会,设立社区工联合会新就业形态行业工会小组,将新业态平台企业、站点单独建会或覆盖建会纳入工会组织,构建完善的新就业形态工会组织体系。优化新业态工会组织人员结构,由新就业形态劳动者代表和人社、市监、社保、交通、交警等相关职能部门代表共同组成。强化实行区街社区“小三级”联动机制,建立跨部门协调机制和“诉求直通-应急帮扶-技能赋能”服务链,加强人才、财务、阵地保障。调查研究和反映涉及新就业行业及新就业形态劳动者切身利益的

重大问题,共同推动新就业形态劳动者权益保障工作。组织开展具有龙岗区特点、新业态行业特色的劳动和技能竞赛、经济技术创新等活动,加强对新就业形态劳动者的思想政治引领,通过民主协商或其他形式参与新业态行业民主管理和民主监督。积极适应新业态发展趋势,不断总结并创新工作方式方法,提升服务质量和水平。

(三)活起来,丰富新业态工会联盟工作内容

统筹区域资源,推动职工之家、司机之家、暖蜂驿站和小哥工作室等服务站点共建共享,链接爱心商家等社会资源,打造新就业形态劳动者温馨港湾。建设“互联网+”服务职工体系,链接“深i工”和“龙岗工会”线上服务平台,形成线上线下有机融合、相互支撑的服务链条。根据新就业形态劳动者职业特点和需求,开展职业教育培训、岗位技能培训,推动新就业形态劳动者职业素质整体提升,助力提高职业竞争能力。建立新就业形态劳动者法律援助工作机制,组织开展贴近新就业形态劳动者群体特点的法治宣传教育,督促企业、平台合法用工,积极指导行业协会、企业代表组织,围绕新就业形态劳动者劳动基准问题建立沟通协商机制。全力构建多部门联动的服务体系,整合资源、共同发力,为新就业形态劳动者创造更好的发展环境和职业环境,助力新业态企业高质量发展,引领新就业形态劳动者建功新时代。以普惠性、常态化、精准性的服务成果,提升工会联盟工作实效。

(四)强起来,提升新业态工会联盟服务效能

建立健全新业态工会组织—工会代表—工会会员的组织体系和工作体系,开展民主协商能力提升培训,建立工会代表日常工作交流群。通过新业态行业劳动者议事会、工会代表议事厅、工会代表沟通会,集体协商、协商协调会、协商恳谈会等多种形式,搭建新就业形态劳动者参与民主协商和社会公共事务的平台,畅通新就业形态劳动者与平台企业、行业工联合会的沟通联系,推动劳动者诉求得到及时反馈和解决。充分发挥工会系统“两代表一委员”的作用,推动将涉及新就业形态劳动者切身利益、普遍关注的权益问题形成人大建议、政协提案,指导鼓励新业态企业和工会组织、劳动者代表双方积极开展协商,推动诉求得到关注和解决。探索适合新业态行业特点的民主协商新路径,培养新就业形态劳动者民主协商意识,营造新业态行业良好的民主协商氛围,提升新业态工会联盟服务效能。



2月27日,深圳市龙岗区龙城街道新就业形态劳动者服务中心举行新就业形态劳动者经验分享会,外卖“单王”分享送餐“秘笈”。/ 杨涛勇供图

“七保证”强化新业态工会联盟工作举措 推动工会联盟创新发展

(一)以固本行动加强创新保证,探索新业态工会联盟工作新路子

系统全面梳理龙岗区新就业形态行业工联会、各街道新就业形态行业工联会近年来在新就业形态领域建会入会方面探索形成的“认工会”“入工会”和“爱工会”建会入会“三部曲”,推出的“工会组织、会员宣传和职工自愿”的建会入会全新工作链条,打造的工会组织有活力、工会会员有活跃度的“两活”工会样板,探索的以“两近两远”实现网约货运司机入会服务的“两好两帮”等新举措,有效总结推广新就业形态劳动者工会工作综合改革取得的经验,全面推广实施《新就业形态劳动者工会工作基层操作指引(试行)》,发挥先试先行、示范引领作用,不断探索新业态工会联盟工作新路子。

(二)以筑基行动加强阵地保证,探索新业态工会联盟影响辐射面

充分考虑现有的软硬件条件,在党建和工会阵地建设方面进行有效整合,实现党建和工建在人员、资源、项目、活动、品牌等方面的有效整合。找准结合

点,在策划、开展工会活动时进行有效整合,不断提升活动组织力和影响力。充分发挥企业工会、园区工会和社区工会“小三级”工会联动“兜底”作用,以“小三级”工会为“支点”,与各企业、站点“连线”,形成区域性覆盖“带面”,切实消除建会入会的“空白点”和“盲区”,有效织密新就业形态劳动者工会工作组织网。规范完善新业态平台企业及关联企业工会组织架构,以工会网格化模式,带动建会、建制、建家、建队伍等工作,不断探索新业态工会联盟影响辐射面。

(三)以暖工行动加强服务保证,探索新业态工会联盟服务新经验

在“三集(收集需求、集中物资、集合队伍)三助(自助、他助和互助)”“换岗体验、互送清凉”“职业体验式”夏令营以及在“暖蜂驿站”进驻工会代表组成的外卖员电动车维修小组等新就业形态劳动者服务工作实践基础上,不断撬动链接辖区各方资源,推动更多暖心贴心服务举措,打造好工会“互助屋”,支持创业、帮助择业、倡导敬业,积极推进“有家可归、回家有路、住家有爱、爱家有为”新业态领域管理服务“四部曲”新实践。采取蹲点、包片及深度访谈的方式,开展新业态劳动者服务、维权、就业、发展等综合性调研活动,结合“送清凉”“送温暖”活动,同步开展工会会员实名认证工作,不断

探索新业态工会联盟服务新经验。

(四)以集中行动加强建会保证,探索新业态工会联盟建会入会新路径

加大建会入会宣传动员力度,提供符合新就业形态劳动者切身需求的工会福利,调动入会的积极性。开展“集中+驻点”宣传、挂点联系企业及“集中走访月”等活动,采取集中入会、网上入会、现场入会等灵活多样的方式,切实践行群众路线,与劳动者深度融入融合,让劳动者亲近工会人、相信工会组织、认可工会组织,积极主动加入工会组织,不断夯实建会基础和工会组织的群众基础,不断探索新业态工会联盟建会入会新路径。

(五)以“工治”行动加强参与保证,探索新业态工会联盟参与治理新方式

推行“新业态·新工治”计划,开展“劳动者说”“劳动者谈”和“劳动者议”三个主题活动,解决新就业形态劳动者“想表达、敢表达、愿表达和能表达”的“四个表达”问题,建立新就业形态劳动者参与基层社会治理的志愿者、信息员和应急处置等三支队伍,使新就业形态群体成为组织动员的能手、协调关系的行家、应急处置的先锋。加大对新就业形态劳动者关爱服务工作力度,重点围绕快递员、外卖员等群体,推出“新业态·心向阳”之安全骑行路、温暖骑手心、发现骑手美等三个主题活动,探索构建新就业形态劳动者参与基层社会治理人文环境,打造可学习、可操作、可复制、可推广的新业态工会联盟参与基层社会治理样板。

(六)以“创优”行动加强作风保证,探索新业态工会联盟高质量发展

以全省新业态工会组织开展工会代表制的试点

工作为契机,以推行工会代表制为载体,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,结合新业态领域沟通对话机制建设“三层四式”的工作经验,形成具有龙岗特色的新业态工会工作和民主管理机制新经验。加强新就业形态领域相关课题的调研,关注破解新就业形态劳动者建会入会难题,不断梳理新就业形态劳动者工会工作基本成效,推动区域内新就业形态劳动者工会工作均衡、充分发展。以对内做好维权服务工作和向内链接社会资源输入,对外做好展示宣传推广和向外贡献工会资源输出的“工会+”机制作用优势为基准,让新业态工会组织有活力、新就业形态工会会员有活跃度。

(七)以宣传行动加强引领保证,探索新业态工会联盟示范新效果

加大“工会组织、会员宣传和职工自愿”的新就业形态劳动者建会入会全新链条线上线下运用力度,让工联会基层一线委员、新业态工联会工会代表和工会积极分子自发、自愿地成为工会活动的策划者、参与者、见证者、推动者和宣传者,主动在活动现场亲身示范、现身说法。让劳动者当主角,使基层的会员群众成为工会会员实名认证和工会宣传引导工作的主力军,用群众的方法做群众的工作,以群众的带动影响群众,将工会工作做到职工群众的身边和心坎。广泛运用各种宣传手段,加强与各类新媒体合作,营造良好舆论氛围。争取得到更多社会支持,引导培育关心关注新业态工会联盟的良好社会风尚,不断开创工会宣传工作示范引领新局面。④

作者单位:深圳市龙岗区龙城街道总工会

(上接第28页)

(二)“幸福桂花园”深度推广赋能省市工会同行工作

经过三年的工会创新探索,“幸福桂花园”品牌已基本完善。2023年,该品牌在广州市总工会开展基层调研时被发掘推广,并先后在广州市三八妇女节庆祝活动、广州市女职工大会、广州市工会干部学校、广东省工会干部学校进行经验分享和授课,积极展示广州市规划院在赋能职工提升生活品质方面的创新实践和优秀成果,与同行互相学习借鉴,提升了工会品牌的知名度和影响力。

广州市规划院通过优化职工保障制度、升级阵

地建设、迭代福利体系、健全健康教育服务、助力婚恋交友以及强化工会品牌推广等多维度、系统性的举措,在赋能职工生活品质提升方面取得了显著成效。这不仅让职工切实享受到工作和生活全方位的关爱,还进一步增强了职工对单位的认同感和忠诚度,为广州市规划院事业的高质量发展筑牢了坚实的人才基础。未来,广州市规划院将继续秉持以职工为中心的发展理念,不断探索和创新,为职工创造更加美好的未来,在推动城市规划事业发展的征程中书写新的篇章。④

作者单位:广州市城市规划勘测设计研究院有限公司工会

以“幸福桂花园”品牌 提升职工生活品质的创新探索

□ 马云

为深入贯彻全国总工会关于提升职工生活品质的要求,广州市城市规划勘测设计研究院有限公司(以下简称“广州规划院”)工会精心打造“幸福桂花园”工会品牌,以提升职工生活品质为目标,以满足职工需求为导向,借鉴现代商业服务模式与方法,积极探索工会工作创新模式,力求多维度、全方位促进职工生活品质提升,实现全生命周期、全龄友好的工会工作,让职工及其家庭切实感受到工会的关怀与支持,从而以更饱满的热情和昂扬的斗志投入工作。

构建多元职工阵地 打造多彩生活空间

一是构建线上线下“职工阵地”。鉴于广州规划院分支机构分散、高知群体集中的特点,院工会以总部为核心枢纽,联动11个区分院和13个省内外分院,构建起线上线下相结合的职工之家。创新性地建立“桂花园福利体验官群”,整合全院工会工作积极分子,层层贯彻落实院的战略部署,为工会工作建言献策,深入挖掘职工需求,参与工会福利选品,并交流推广基层工作经验,成为工会最具影响力和号召力的“线上职工阵地”。同时,全覆盖推广各级分院的二级职工活动中心,打破地域限制,让不同区域的职工都能便捷参与丰富多样的活动,有效提升了职工的活动参与度和凝聚力。

二是打造咖啡馆里的职工书屋。院工会带领由院青年设计师组建的工会社团“创享园艺社”,活化利用大堂夹层储藏室的消极空间,建立了广州市级职工书屋,并将咖啡馆引入其中。这种创新的空间设计,不仅为职工提供了安静舒适的阅读环境,还打造了满足文化沙龙活动和商务洽谈等复合需求的场景,营造出轻松愉悦的交流氛围。职工书屋成为规划院一张靓丽的空间名片。

三是开展深夜暖心驿站服务。为关怀深夜加班

的职工,院工会提供暖心的深夜驿站服务,打造迷你免费版“7-11”便利店。根据不同加班时段和季节变化,不断更新迭代慰问品。“越夜越精彩”活动为半夜加班的职工提供丰富的食品和物资供应;在广州漫长的雨季,为职工准备雨伞、雨衣和雨鞋;五一为年轻人准备减压玩具;六一为加班的爸爸妈妈准备儿童绘本和玩具;“夏至”和“冬至”等时节,推出结合季节变化的新品,为深夜奋斗的职工送上无声而温柔的关怀。

四是建立广东省5A级“爱心妈妈小屋”和亲子托管工作室。针对院进入生育期的年轻人较多的特点,院工会对标省5A级母婴室要求,建立规划院爱心妈妈小屋,为哺乳期妈妈提供更加私密、安全、舒适的哺乳环境。近3年来,陪伴150多名新手妈妈顺利度过哺乳期。2025年,对爱心妈妈小屋进行改造升级,以全新面貌迎接新手妈妈。此外,优选专业的托管托育机构,共建“规划院亲子工作室”,为职工解决后顾之忧,促进职工家庭与单位的和谐发展。

五是设立职工理发室和职业健康防治室。设立时尚的“头号匠人”职工理发室,满足男职工理发和女职工护发美发需求,并根据职工反馈不断优化服务项目,提高客户满意度,为职工提供舒适便捷的理发体验。针对规划院职工颈椎脊柱发病率高达63%的情况,建立温馨的职业健康防治室,缓解职工职业疼痛,让职工感受到贴心关怀。

升级迭代职工福利体系 提升职工生活品质

一是创新节日慰问品选品机制。院工会致力于成为专业优秀的产品经理,为不同用户画像的职工和职工家庭提供全面丰富的节日慰问品。选品秉持“要么爆(爆品)、要么抵(便宜)、要么新(新品)”三大原则,通过问卷调查深入挖掘职工需求,借助抖音、小红书和视频号等社交媒体挖掘时尚生活爆品,并

结合职工高频率使用场景进行精准选品。这种创新选品方式使节日慰问品更贴合职工需求,为职工和职工家庭带来更多惊喜和实惠。

二是开展岗位送温暖系列活动。积极开展“春送岗位、夏送清凉和冬送温暖”活动,为一线职工送去适合不同季节的慰问物资和防护用品。“深夜扫楼送温暖”和“节日扫楼送温暖”活动,定期为深夜和节日加班的职工送上班零食和提神饮品。“外业岗位送温暖”和“长期驻外岗位送温暖”活动针对特殊岗位职工开展专项关怀。“将温暖送到家”活动,每季度一次性将“慰问品、理发和职业健康防治”三位一体的服务送到每个驻外分院。全方位的送温暖活动,确保全体职工在各自岗位上都能感受到组织的温暖。

围绕职工健康和教育痛点 深度服务职工及家庭

(一)完善“心灵桂花园”EAP心理援助计划

院工会依托“心灵桂花园”EAP心理援助计划,设立心理咨询室,配备专业心理咨询师,为职工提供免费、保密的一对一心理咨询服务。定期邀请心理学专家举办心理健康讲座,围绕职场压力应对、情绪管理、人际关系处理等常见心理问题深入讲解,传授科学的应对方法和技巧,提升职工心理素质。同时,研判分析不同部门需求,开展趣味性强、实用性高的心理课程下基层活动。为职工提供婚前一对二的心理咨询服务,解决婚姻焦虑问题。建立并优化职工心理危机应急干预工作流程,避免恶性事故发生。

(二)构建线上线下的职工医疗互助体系

线下构建“四位一体”的职工医疗保障体系,让职工全覆盖参与广州市医疗保障和补充医疗保险,集体参保工会系统的“省市职工医疗互助保障计划”,并参与局和院两级医疗和重疾保障计划,为职工提供全面医疗保障。线上创新建立“桂花园职工医疗群”和“桂花园神兽医疗群”,群内配有专业全科大夫和儿科大夫,及时解答职工及子女日常疾病疑问,进行科学分诊和建议。线上医疗互助社群深度服务职工及其家庭,极大提高了就医时效,得到了职工及其家人的高度认可。

(三)构建线上线下职工子女教育互助体系

为解决职工子女教育升学焦虑痛点,由院女职委牵头,与规划院职工家委会合作,精选教育咨询团队。线上建立“桂花园教育幼小群”和“桂花园教育

初中群”,为职工及时提供儿童教育升学的规划和资讯,解答教育困惑。线下为职工组织各类教育规划升学讲座,为升学季的职工组织升学志愿填报咨询专场服务,极大缓解了职工和职工家属的焦虑。

围绕职工婚恋痛点 创新建立“情定桂花园”体系

(一)开展“交个朋友吧”单身联谊社群

院工会积极拓展广州各大机关企事业单位的工会系统朋友圈,在开展丰富多彩的线下单身交友活动基础上,每年定期开展为期两个月的“交个朋友吧”单身联谊社群活动。通过每日线上话题互动、每周线下剧本杀、飞盘和撸猫等时尚小联谊以及每月定期大型相亲活动,为20+年龄的青年男女提供广阔的交友平台,助力他们相识相知相爱。

(二)开展“桂花园30+半熟女神脱单训练营”

针对规划院30+女生脱单难问题,院工会定期开展“桂花园半熟女神脱单训练营”活动。线上开展半熟女神脱单陪跑活动,借助网络技术,提供线上情感辅导课程、个人形象改造等内容,帮助职工提升自身吸引力,掌握恋爱技巧,实现脱单愿望。

(三)开展520集体婚礼

鉴于院适龄适婚青年较多的特点,院工会制定了每三年一度的“情定桂花园、共绘未来城”520集体婚礼活动。集体婚礼为职工留下难忘的美好回忆,让他们在共同规划城市建设的同时,开启幸福的婚姻生活,也成为规划院大家庭最令人瞩目的集体盛事。

现代商业模式成就“幸福桂花园” 经验推广赋能省市工会同行工作

(一)现代商业模式成就“幸福桂花园”品牌孵化器

在“幸福桂花园”的孵化过程中,院工会积极学习现代商业模式的新模式和新方法,运用产品经理思维、用户画像精准定位、SOP流程管理和线上社群管理等有效商业工具。借鉴快速消费品供应链与选品、婚恋、教育、心理、医疗、图书、美发等多条商业赛道上的专业打法,与小而美的供应商合作,为院、工会小组、职工和职工家庭等各类细分工会用户策划设计并提供产品化的优质服务,激发工会组织活动,为品牌孵化奠定了良好基础。

(下转第26页)

春色如画 芳华似锦



3月7日,由省总工会主办的广东省女职工2025年“三八”国际劳动妇女节踏春徒步活动在阳江阳春市春湾镇石林举行,图为参加活动的女职工乘坐小火车畅游花海。/ 阳江工供图



3月1日,由珠海市总工会、香港工会联合会、澳门工会联合总会广东办事处、横琴粤澳深度合作区工会工作委员会联合举办的珠港澳琴女职工庆“三八”标准舞、拉丁舞表演赛在珠海市工人文化宫举办。/ 珠海工供图



3月3日，“英雄花开英雄城 红色工运启羊城‘羊城职工大思政课’暨2025红色工运之旅”在第一次全国劳动大会旧址启动。在活动现场，职工代表传递手工折叠象征炽热初心的木棉花。/ 广州工会供图

百年工运 红色传承



3月22日，“2025佛山五十公里徒步”活动开走。300多名职工组成“顺德工会方阵”，以昂扬的精神面貌庆祝中华全国总工会成立100周年。/ 佛山工会供图