

# 广东工运

2025.12

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

创新粤港澳工会协同机制  
促进大湾区融合发展

调研 P05

产业工人工资增长机制的困境与突破  
——基于中山市的案例分析

典型 P09

全国工会重点工作创新案例  
(广东·2025)

实践 P17

以新业态工会代表制  
践行全过程人民民主的龙岗探索



## 项目名称

算力网络调度关键技术研究及应用  
新型无铅易切削高强耐蚀环保黄铜合金的研制与应用  
多元互动的绿色变电站数字孪生系统关键技术研究及应用  
废矿物油（脂）降粘预处理 返发电锅炉掺烧技术  
无源可视化系列化装备研发与应用  
新能源汽车动力电池材料有价金属综合回收技术及应用  
广东省中药质量检测技术集成创新与标准体系构建及应用  
格力多联机智控系统  
石脑油裂解过程硫化物脱除技术  
中国传统发酵食品安全快速检测技术  
高耐久染料系偏光片关键技术及应用



## 第二届广东省职工优秀

2025年12月24日至25日，第二届广东省职工优秀创新成果交流活动在广州黄埔知识城国际会展中心举办。省人大常委会党组副书记、副主任，省总工会主席黄宁生出席活动并讲话。活动由省总工会联合省科技厅、省工信厅、省人社厅、省市场监管局共同主办。活动组委会主任，省总工会党组书记、常务副主席温文星，各主办单位相关负责人，各地市及产业工会负责人、劳模工匠代表、投资机构与转化机构专家，以及创新成果完成团队代表等共400余人参加活动。摄影 | 林景余

活动现场设置助力“百千万工程”职工创新成果专区，发布**100项**职工优秀创新成果和**100项**优秀“五小”创新成果，并为一、二、三等奖及“最具投资价值奖”项目颁奖。



# 工创新组

## 单位

中国联合网络通信有限公司广东省分公司

广东华艺卫浴实业有限公司

深圳供电局有限公司

宝钢湛江钢铁有限公司

广东电网有限责任公司中山供电局工会委员会

江门市长优实业有限公司

广东省药品检验所新工委员会



# 秀创新成果交流活动

黄宁生(左一)为职工优秀创新成果颁奖



职工路演环节



职工创新论坛环节

## 2025年12月大事

12月1日,省总工会召开党组(扩大)会议,深入学习贯彻习近平总书记重要讲话重要指示精神,传达学习省委十三届七次全会精神,研究部署贯彻落实工作。省总工会党组书记、常务副主席温文星主持会议并讲话。

12月2日,广东省产业工人队伍建设改革工作专题培训班在广州华夏职业学院开班。省总工会一级巡视员张振飏出席开班仪式并讲话。

12月3日,“凝聚百年奋进力量 点燃十五全运激情——广东职工文体汇”2025年广东省职工八段锦表演赛在珠海海泉湾火热开赛。省总工会党组成员、副主席袁子雅,珠海市领导吕红珍、胡新天等出席活动。

12月5日,汕头市深化产业工人队伍建设改革专项活动月启动仪式暨深汕合作协议签约活动在汕头白天鹅酒店举行。省总工会一级巡视员张振飏,汕头市委副书记赖小卫,汕头市人大常委会副主任、市总工会主席马翔,深圳市总工会党组书记、常务副主席李映中等出席活动。

12月5日,由省总工会主办的2025年“南粤最美职工”进校园宣传活动在华南理工大学(五山校区)举行。活动现场,省总工会党组成员、副主席袁子雅为马可等10位“南粤最美职工”颁发“中国工人大思政课”广东师资库聘书。

12月5日,全省工会资产监督管理工作会议在广州召开。省总工会党组书记、常务副主席温文星,全国总工会资产监督管理部副部长凌晓洁出席会议并讲话,省总工会党组成员、副主席郑辉作全省工会资产工作报告。

12月6日,2025年广东省网约配送员职业技能竞赛在广州市海珠区同创汇圆满收官。省总工会党组成员、经费审查委员会主任周驷耕出席闭幕式并为获奖选手颁发荣誉证书。

12月9日,由省总工会、省人社厅联合主办的广东工会就业帮扶系列活动在广东南华工商职业学院清远校区举行。省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生出席活动并讲话。省总工会党组书记、常务副主席温文星,清远市委副书记黄建平,省人社厅党组成员、副厅长谢忠保,省总工会党组成员、副主席袁子雅出席活动。

12月10日至11日,省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生带队赴梅州市五华县开展定点联系工作。省总工会党组书记、常务副主席温文星参加活动。

12月15日,为期五天的第五届广东省中小学青年教师教学能力大赛总决赛在华南师范大学附属中学知识城校区圆满落幕。省总工会党组成员、副主席许平坚出席闭幕式并讲话。

12月17日上午,省总工会党组成员、副主席郑辉在广州会见挪威总工会特别顾问、中国事务协调人陈伟先生,双方围绕职工服务等工会工作进行了深入交流和探讨。

12月18日,“工会推进企事业单位落实全过程人民民主的制度体系与实践路径研究”项目结题评审会在广东工会大厦举行。省总工会党组成员、经费审查委员会主任周驷耕参加评审会。

12月18日至20日,香港公务员总工会主席冯传宗率交流团一行38人到广东开展“一脉相连 饮水思源”——纪



念东江水供港60周年考察交流活动。省总工会党组成员、副主席郑辉在广州会见交流团一行。

12月19日上午，省总工会召开主席工作会议，总结梳理2025年工作，谋划2026年及“十五五”时期工作思路举措。省人大常委会党组副书记、副主任，省总工会主席黄宁生主持会议并讲话。省总工会党组书记、常务副主席温文星及省总工会领导班子其他成员结合各自工作作了发言。

12月22日，省总工会党组成员、副主席郑辉带队赴清远英德，走访慰问新业态劳动者及开展工会工作调研。清远市及英德市相关负责人陪同调研。

12月24日，广东省海员系统工会举办广东省重点工程劳动竞赛总结推进交流活动。省总工会党组成员、副主席许平坚出席活动并讲话。

12月24日，省人大常委会党组副书记、副主任，省总工会主席黄宁生带队到肇庆，围绕乡村工匠赋能“百千万工程”等工作展开调研，并走访慰问乡村工匠与新就业形态劳动者。省总工会党组书记、常务副主席温文星，省总工会一级巡视员张振飏，肇庆市有关负责同志参加调研。

12月25日，省总工会党组成员、副主席许平坚带队赴东莞市沙田镇开展新就业形态劳动者走访慰问活动。

12月29日，省总工会党组书记、常务副主席温文星带队在广州开展走访慰问网约配送员活动。

·)) 我是一名老党员，也是一名老劳模，看到同胞受难，就想尽自己的一份心意。

——2025年12月1日，88岁的广东省劳动模范王伟文专程将3000元现金交到广州市劳模协会工作人员手中，委托其转捐给香港火灾受灾同胞。

·)) 没来得及见外婆最后一面，是我一生的遗憾。

——“大国工匠”人才，中国电信集团移动通信首席专家黄云飞回忆，2002年时，因为还没有定位导航系统，司机走错路多绕了几个小时，导致他没能见到亲人最后一面，从此他立志攻坚定位导航创新技术。如今，他已成功代表中国电信牵头中标了“十四五”国家重点研发计划——《北斗+5G高可信时空网关键技术》项目。

·)) 哪怕是重复性劳动，也要目无全牛。

——2025年广州南沙职工演讲比赛12月4日举行。全国劳动模范、中船集团技能带头人冯文虎获邀在现场宣讲。

·)) “要让南来北往的人，一进车站就知道，这是佛山。”

——中铁城建集团高级工程师徐昆是广湛高铁佛山站的项目总工程师。佛山站已进入装饰装修阶段，他带领团队，通过走访非遗工坊、反复修改纹样，力图在站点展现出佛山的独特魅力。

·)) 你带我跑步吧，我也想跟你一样变强。

——2025年12月28日，广州黄埔一家电子厂的普通女工文琴，夺得了黄埔马拉松赛的女子组冠军。起初她仅是一名志在减肥的业余跑者，在向专业跑友“拜师”后，她成绩飞速提升，如今已经超越国家一级运动员的标准。





《广东工运》  
2025年第12期  
总第425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** 袁子雅  
**编 委 会 成 员** 张祖耀 姚文军  
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12月30日

# 目录

## 01 调研

- 01 创新粤港澳工会协同机制 促进大湾区融合发展
- 05 产业工人工资增长机制的困境与突破  
——基于中山市的案例分析

## 09 典型

- 09 全国工会重点工作创新案例(广东·2025年)
- 09 工会维权服务提升建设工程
- 12 劳动关系协商协调工作
- 14 劳动领域政治安全工作
- 15 工会外事和港澳台工作
- 16 财务资产监督管理和经费审查审计工作

## 17 实践

- 17 以新业态工会代表制践行全过程人民民主的龙岗探索
- 20 从“体力型”到“技能型”  
——中铁广州局二公司以体系化改革锻造新时代产业工人铁军
- 24 深化“安康护航”行动 构建企业安全发展新格局  
——以湛江钢铁工会“安康杯”竞赛为例

## 27 案例

- 27 建强“思想库” 赋能“主力军”

## 28 镜头

- 28 活动惠职工 共赴“百千万”



# 创新粤港澳工会协同机制 促进大湾区融合发展

文 | 徐喜溶

建设粤港澳大湾区是习近平总书记亲自谋划、亲自部署、亲自推动的重大国家战略,是推动“一国两制”事业发展的新实践。自2019年《粤港澳大湾区发展规划纲要》印发以来,广东省总工会牢牢把握湾区建设的时代机遇,携手香港工联会、澳门工会联合总会创新粤港澳大湾区工会协同机制,通过构建常态化协同议事平台、搭建职工交流桥梁、创新跨境服务保障体系,推动规则衔接、机制对接,有效整合三地工会资源,为促进湾区融合发展注入了强劲动力,也为新时代工会工作创新发展提供了宝贵经验。

## 工作背景

粤港澳大湾区涵盖香港、澳门两个特别行政区和广东省广州、深圳等珠三角九市。加强粤港澳三地工会协作,既植根于深厚的历史传统,又肩负着重要的时代使命,更是推动区域协同发展的现实需要。

### (一)历史根基:三地同根同源,工运协同源远流长

粤港澳三地文化同源、人缘相亲、语言相通、习俗相近,人员往来与产业协作历史悠久。大湾区同属岭南文化圈,粤语方言、节庆习俗、饮食传统等共同的文化基因,是联结三地民众天然的情感纽带。早在20世纪早期,省港工人便携手发动香港海员大罢工与省港大罢工,奠定了团结互助的工运传统。当前,随着大湾区建设深入推进,三地劳动者流动日益频繁、跨境就业规模持续扩大、产业协作不断深化,职工在工作、生活等方面的跨区域需求日益增加。工会组织亟须在既有合作基础上创新联动机制,精准回应职工群众的新期待,让历史积淀的协作基因在新时代焕发更强活力。

### (二)时代使命:锚定“一点两地”定位,汇聚职工奋

## 进力量

2023年4月,习近平总书记在广东考察时,赋予粤港澳大湾区“新发展格局的战略支点、高质量发展的示范地、中国式现代化的引领地”的全新定位。2025年11月,习近平视察广东时指出,建设粤港澳大湾区,对广东来说既是重大责任,也是难得的发展机遇;广东要发挥主力军和火车头作用。大湾区高质量发展离不开高质量的劳动创造。三地职工作为建设大湾区的主力军,需要主动适应新质生产力发展的新要求,在产业升级、科技创新、城市建设等领域交流技术、联合创新。工会组织作为联系职工的桥梁纽带,必须凝聚共建共享的广泛共识,建立常态化交流合作平台,为劳动者提供更深层次的协同服务,将个体力量汇聚成推动大湾区高质量发展的强大合力。

### (三)现实需求:突破制度壁垒,提升工会协作效能

粤港澳大湾区建设面临“一国两制三法域”的制度现实,这既是大湾区特色优势,也对工会协同发展提出更高要求。受三地社会制度、法律体系差异影响,工会在组织架构、服务标准、维权机制等方面存在一定衔接障碍,导致协同效率不高、资源整合不足、合作交流不深。中国工会十八大明确提出“强化粤港澳三地工会协调合作”的要求,为破解这一难题指明了努力方向。工会组织要坚持问题导向和目标导向,推动建立更具兼容性的协作机制,优化资源共享与联动流程,推动三地工会合作提质增效,为大湾区融合发展提供坚实支撑。

## 具体举措

广东省总工会联合香港工联会、澳门工联总会积极探索、勇于创新,通过创新合作模式、建强服务阵地、





2025年4月3日，由广东省总工会轮值主办的粤港澳大湾区工会第五次联席会议在东莞召开。资料图片

强化机制对接等一系列举措，不断完善粤港澳工会协同机制。

### （一）创新合作模式：构建常态化协同议事平台

2020年，广东省总工会发起建立粤港澳大湾区工会联席会议制度，构建了常态化协同议事平台。联席会议每年举办一次，分别由粤港澳工会轮值主办，由大湾区工会负责人共商工会合作与发展，并邀请香港中联办、澳门中联办、全国总工会、广东省港澳办等作为指导单位。制度建立以来，已在广州、澳门、香港、东莞等地成功举办5次。历次联席会议主题分别是签署合作备忘录、讨论“十四五”规划、创新工会工作、加强粤港澳工会协作、促进湾区融合发展。合作内容从最初的文化交流，逐渐转向职工技能提升、权益保障、助力高质量发展，体现了三地工会合作的不断深化。

### （二）建强服务阵地：搭建职工交流互动桥梁

聚焦职工思想引领，改造提升省港罢工纪念馆等红色工运场馆，推动联合开发粤港澳“一程多站”湾区红色旅游精品线路，教育引导职工从工运史中汲取智慧和力量。用好港珠澳大桥等重大建设成果，组织港珠澳大桥建设者等亲历者在“五一劳动周”向香港职工分享国家重大工程背后的奋斗故事。聚焦职工公共服务，全面推进大湾区职工交流服务中心及分中心建设，选树命名大湾区职工交流基地40家，制定实施《关于加强广东工会与香港工会联合会内地咨询服务中心合作的工作指引》，大力支持港澳工联会内地咨询服务中心和广东办事处开展工作。聚焦就业创业，实施穗港澳职工青年创新创业基地暨工匠学院合作项目，以“政策扶持+资源对接+全链条服务”赋能港澳初创企业，由港澳青年初创的入驻企业





2024年6月1日至2日,粤港澳大湾区职工龙舟邀请赛举行,来自大湾区的18支龙舟队近500名运动员在肇庆星湖展开激烈角逐。资料图片



粤港澳大湾区职工匹克球邀请赛总决赛现场。资料图片

占比80%以上,被港澳青年称为“梦想加油站”。

### (三)强化机制对接:创新跨境服务保障体系

深化技能交流,联合开展粤港澳大湾区工匠精神传承与培育计划,探索建立大湾区工匠学院,连续举办五届粤港澳大湾区职业技能大赛,推广应用“湾区标准”“湾区认证”,助力扩大职称和职业资格认可、“一试三证”范围。深化权益保障,珠海市总工会与澳门工联总会、珠海市司法局共同建立澳珠劳动者法律服务中心,中山市总工会联合市人社局出台《中山市劳动人事争议仲裁委员会聘任港澳籍仲裁员试行办法》,推动粤港澳三地劳动法律的相关融通和协调机制的健全完善。2025年,横琴粤澳深度合作区工会、合作区商事服务局联合澳门工联会广东办事处共同建立琴澳职工劳动权益保障仲裁服务站,开创了琴澳两地工会协同参与劳动争议源头治理的新范式。

## 开展成效

广东省总工会携手港澳工联会积极构建具有大湾区特色的工会工作体系,为促进粤港澳大湾区高质量发展,助力香港、澳门更好融入国家发展大局作出重要贡献。

### (一)粤港澳大湾区工会和职工交流合作进一步深化

打造了粤港澳工会高层会晤机制、粤港工会交流营、粤澳工会交流营、港澳工会青年研讨营、粤港澳工会新春展望会等活动品牌,积极在港澳同胞中推介展示大湾区建设发展成果。广泛开展大湾区茶艺大赛、港口工匠技能交流营、旗袍展示巾帼风采竞赛以及大湾区城市各具特色的技能交流展示和文化交流交往活动。为庆祝全国总工会成立100周年,举办“千人汇湾区”活动,组织500多名香港青年走进中华全国总工会旧址和省港大罢工纪



纪念馆参观学习,凝聚爱国爱港力量。在第十五届全国运动会即将举办之际,广东省总工会联合有关部门开展2025年粤港澳三地龙舟邀请赛、职工网球赛等,营造“全民迎全运”的浓厚氛围。六年来,广东省总工会开展粤港澳职工和劳动界交流交往活动超过500批次,参与职工近2万人次。据统计,2024年港澳居民在粤参加医疗、养老、失业、工伤保险约70万人次,在粤执业港澳专业人士超5500名。

### (二)粤港澳大湾区职工建功立业氛围更加浓厚

落实在粤港澳职工参评劳动模范和五一劳动奖章工作,2019年以来,6名在粤港澳职工荣获广东省劳动模范称号、11名荣获广东省五一劳动奖章称号。打造产业工人队伍建设改革“湾区模式”,开展产业工人素质提升计划和“求学圆梦”行动,推动湾区一线职工、产业工人特别是农民工实现学历技能双提升。成立粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟,带动建设各级各类创新工作室1.5万家,积极开展创新创造、联合攻关等活动。实施“劳模工匠进万企 助力现代化产业体系建设”专项行动,参与助企劳模工匠5117人,解决技术难题6052个,培训职工4.8万人。发挥劳动竞赛“助推器”的作用,组织职工积极投身港珠澳大桥、深中通道、黄茅海等大湾区重点工程劳动竞赛。2024年,深中通道通车运营,深圳到中山车程最短缩至30分钟,日均车流量超8万辆次;黄茅海跨海通道建成通车,大湾区互联互通再添海上黄金通道。

### (三)粤港澳大湾区职工生活品质进一步提升

建立“粤港澳大湾区工会服务平台”,推动落实“湾区通”会员福利共享计划,实现三地工会资源共享和职工会员服务互通。广泛开展湾区职工疗休养活动,大力促进文旅消费,助力乡村振兴,2024年至今,港澳地区职工来粤疗休养3万余人次。珠海市总工会建立珠港澳工会协同联动机制,吸引2万余名港澳职工到珠海疗休养路线观光旅游。肇庆市总工会举办消费帮扶农产品“出山入湾”暨职工乡村疗休养推介交流活动,粤桂港澳工会共同签署《工会消费帮扶和职工疗休养交流合作框架协议》,打造合作交流新平台。依托“12351”职工服务热线平台、“法院+工会”诉调对接机

制、工会律师团等资源,维护好职工群众合法权益。2023年,由广州市南沙区总工会聘请的香港籍律师以工会律师身份顺利调解劳动争议案件,这是全国首宗工会聘请港澳律师参与劳动争议三方联调的案件。

## 经验启示

广东省总工会创新粤港澳工会协同机制的实践,为推动区域工会协作、助力高质量发展提供了宝贵的经验启示。

### (一)坚持发展壮大爱国爱港爱澳力量

工会工作首先是政治组织,工会工作首要是政治工作。工会要以增强国家认同、培育家国情怀为精神纽带,通过分层分类的爱国主义教育活动凝聚共识,通过丰富多彩的工会活动强化职工对“一国两制”的深刻认同,让爱国爱港爱澳成为三地职工的思想自觉与行动自觉,使之成为维护大湾区繁荣稳定、推动国家发展的中坚力量。

### (二)坚持弘扬传统文化

文化认同是区域协同发展的情感支撑和社会基础。对于粤港澳三地而言,岭南文化是三地职工天然的情感黏合剂。工会要深耕三地共有的文化基因,将广府美食、客家山歌、潮汕英歌舞、粤剧、龙舟等文化符号转化为职工交流的桥梁,让三地职工在文化体验中增进情感。

### (三)坚持服务高质量发展

粤港澳大湾区建设是国家重大发展战略,工会工作必须融入国家战略大局。工会要充分发挥自身政治优势、组织优势、群众优势、资源优势,深化工匠培育、劳动竞赛、创新创造等工作。

### (四)坚持增进职工共同福祉

职工的获得感与幸福感,是衡量大湾区融合发展质量的重要标尺,也是工会工作的价值追求。工会需要不断使大湾区职工在共建中共享、在发展中受益,不断满足对美好生活的向往。

---

作者单位 | 广东省总工会研究室

# 产业工人工资增长机制的困境与突破

## ——基于中山市的案例分析

文 | 欧慧娅 黄宝仪

产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量。产业工人队伍建设改革工作是习近平总书记亲自点题、亲自部署、亲自指导的一项重大改革。近年来，中山市通过深化产业工人队伍建设改革，全面推进产业工人权益维护等方面出台一系列措施，不断提升产业工人的获得感、幸福感，但是在产业工人劳动经济权益维护，提升薪酬待遇方面还面临着一些现实困境。

### 中山市产业工人基本情况

2024年末，中山市常住人口449.46万人，根据《广东省第七次全国人口普查公报》，中山15-59岁人口占75.44%，在全省排名第3，是全省“最青春”的城市之一。全市技能人才总量达89.23万人，高技能人才占比36.73%，两项占比在珠三角地级市排名前列。

近年来，中山市加强产业工人的队伍建设，市总工会积极牵头，会同有关部门、协会、企业，聚焦“产改”重点任务，在推动思想政治引领、搭建平台赋能、壮大工会队伍、深化维权服务等领域取得阶段性成效，联合市人力资源社会保障局印发《中山市职业技能竞赛管理办法》，建立政府、企业和社会多方参与的竞赛投入保障机制，提高竞赛科学化、规范化、专业化水平。创新建立“5+3+3”引领性劳动竞赛体系，以先进制造、重点领域、乡村振兴、社会治理和新业态为5大方向，香山工匠杯竞赛、安康杯竞赛和五小竞赛为3大类别，市、镇、基层级为3级体系，构建纵向贯通和横向衔接的大竞赛体系。推动形成中山市贯彻落实省“产改”三年行

动方案目标35条，牵头办理“产改”市政协提案，制定《数智工匠培育与认定规范》团体标准，拨付专项资金支持省工匠学院建设等。产业工人的归属感和获得感增强，充分调动产业工人的积极性和创造性，产业工人队伍建设取得了显著成效，为促进企业高质量发展和产业转型升级做出了积极贡献。

### 存在问题

中山作为大湾区的制造名城，拥有41个工业大类中的34个，还培育出智能家电、新一代信息技术、高端装备3个千亿级产业集群，中山的产业工人主要集中在制造业。当前中山传统制造业正面临“数智化转型”，中山的产业工人队伍建设与新时代高质量发展要求还有一定差距：

（一）技术工人工资待遇相对较低。对3678名工人调研发现，中山技术工人月收入在4000元以下的占14.3%，4001—6000元的占37.6%，6001—8000元的占30.9%，8000元以上的占18.2%，不同职业技能等级的技术工人工资收入存在一定差异，总体来看，技术等级越高，收入水平越高。受访技术工人中，初级工的月收入主要为4001—6000元（44.3%）及6001—8000元（27.9%），部分（11.3%）达到8000元以上；中级工的月收入主要为4001—6000元（37.7%）、6001—8000元（40.2%），8000元以上的占比18.2%；高级工的月收入水平主要为4000—6000元（34.1%）、6001—8000元（31.9%），8000元以上的



图1 中山技术工人工资分布概况



图2 中山技术工人工资增长概况



**表1 中山市部分紧缺适用型人才相关行业工资指导价位**

行业名称	人才类型	单位:元/月		
		高位数	中位数	低位数
电气机械和器材制造业	企业经营管理人才	23,800	10,483	6,016
	专业技术人才	13,420	7,472	5,123
	高技能人才	8,997	6,140	5,038
计算机、通信和其他电子设备制造业	企业经营管理人才	27,539	13,413	6,218
	专业技术人才	20,702	8,695	5,129
	高技能人才	10,922	7,908	4,764
金属制品业	企业经营管理人才	21,763	9,674	5,795
	专业技术人才	11,439	7,892	5,178
	高技能人才	8,884	6,717	4,608
通用设备制造业	企业经营管理人才	24,049	10,218	6,337
	专业技术人才	13,929	8,057	5,299
	高技能人才	8,960	6,499	5,062
食品制造业	企业经营管理人才	19,273	9,133	5,729
	专业技术人才	12,724	7,549	5,254
	高技能人才	8,153	6,219	4,226
家具制造业	企业经营管理人才	22,172	11,081	6,423
	专业技术人才	13,705	8,298	5,158
	高技能人才	9,753	7,311	4,924

占比进一步提高到27.6%。(图1)但技术工人的工资收入与其他行业相比仍然存在差距,据中山市人社局发布的2023年部分职位(工种)人力资源市场工资指导价位中的“部分紧缺适用型人才相关行业工资指导价位”的数据,企业经营管理人才的工资普遍比专业技术人才或高技能人才的工资高。(详见表1)

(二)技术工人工资增长较缓慢。2024年,中山新能源产业从业人员工资同比增长14.2%、生物医药工资增幅飙到13.7%、新一代信息技术工资增幅涨到21.1%,但从受访的技术工人情况来看,64.4%表示近三年月工资基本没有变化,26.5%表示增长了10%—30%,个别(7.4%)表示工资出现了下降。(图2)从不同技术等级来看,初级工和中级工工资增长幅度更大,超过30%的受访者表示近三年工资增长10%以上(不足20%的技师和高级技师表示工资有增长),而14.4%的受访技师和高级技师表示近三年工资下降10%以上(工资下降的初级工、中级工、高级工不到6%)。

(三)制造企业对年轻一代的吸引力下降。当前处于信息发达的时代,互联网、金融等新兴产业崛起,对年轻人产生了强大吸引力。制造业的高强度体力劳动、相对封闭压抑的工作环境以及有限的职业上升空间,制造型企业对年青一代的吸引力下降,其中生产条件相对滞后、人文关怀偏少的企业尤为明显,年青一代对“热”“脏”“累”的工作及严格的车间管理规章、生产要求感到厌倦,而外卖派送员、网约车司机、直播网红等新型就业方式更符合年轻人自由支配时间的需要,使得制造业在吸引年轻劳动力方面遭遇重重阻碍,产业工人队伍的更新换代面临挑战,加速了人员流失。

(四)技能转换和升级的压力大。伴随着产业结构升级以及现代信息技术、人工智能技术的快速发展,企业对技能的需求不断提高。同时,技工短缺和用工荒的压力也倒逼着企业推动自动化进程。数据显示,我国制造业智能化改造中,约60%的企业存在“机器换人”后的技能人才缺口,而高技能人才的供需矛盾尤为



突出。智能化对工人的影响呈现两极分化:一方面,重复性、低技能岗位被快速替代;另一方面,高技能、复合型人才需求激增。如入选数字化智能示范车间的中山鸿利达精密组件(中山)有限公司,该公司组件部门的用工结构,从原来的普工和技工2:1的比例,发展为技工占比二分之一。但我市产业工人技能素质有待提高,整体学历水平偏低,大部分为初中及以下学历,同时培养体系不完善,职业教育、普通教育和职业技能培训之间协调不够。部分企业反映校企合作成效还不够明显,产教融合有待提升;部分受访技术工人认为所参加的职业技能培训未能完全满足实际工作需求、培训次数少周期短难以深入掌握技能、培训专业性不足师资力量薄弱,同行交流的机会少,企业为了生产需要不愿意放人去进修、参加交流学习。

**(五)产业工人技能评价体系有待完善。**目前中山推动270个企业技能等级工种纳入评价,覆盖全市重点产业、通用岗位,全新开发112项企业技能评价规范。企业自主推进职业资格及等级认定的配套政策不够健全,影响企业实施的主动性、有效性。不少企业出于成本考虑,对技能人员培养重视不够。企业更多关注的是降成本、减税费等立刻能看到“真金白银”的政策,而技能人才培养周期长、投入大,企业“重使用、轻培养”现象仍然存在,调研企业反映,培养一个技术工人,从普工到高级技师,需要十年以上的时间,而在这个过程中有的工人可能会因为工作地点或薪酬待遇等原因离职,反而使企业精心培养的人才流失。此外,企业自主评价能力不足。开展技术工人自主评价的企业存在评价标准难以统一、评价方式较为单一、评价体系构建难度大、成本高等。部分企业自主进行考评的能力欠缺,如组织实施评价经验不足、内部评价管理制度不健全、管理人员业务不熟悉等。一些企业开展自主评价的资源有限,如题库资源有限但自主开发能力不足等。这些因素限制企业正常开展评价,企业和技能人才的评价需求无法得到满足。

## 对策与建议

**(一)强化培训培养,不断提升职业技能。**进一步

强化企业创新主体地位,聚焦数字技术新职业新工种和紧缺岗位加强职业培训,全面提升职工的数字技能素质及发展能力。通过继续教育与数字化融合,探索“互联网+”职业技能继续教育课程新模式,聘请优秀职工代表为主讲人,打造集师资队伍、教育内容、职工群体为一体的数字学堂。搭建劳动和技能竞赛平台,举办各行业、各领域职业技能竞赛,通过“以赛促学、以赛代练”的人才培养模式,把劳动和技能竞赛打造成产业工人成长成才的重要平台。

**(二)荣誉体系建设,营造良好氛围。**开展“荣誉赋能工程”,完善建立荣誉表彰评选机制,在严格标准和规范程序基础上,做好劳动模范评选表彰工作,注重向产业工人倾斜。加大对高技能人才、优秀制造业技术工人评优、评先、学历提升、提名“两代表一委员”、疗休养等激励力度,进一步提升制造业工人职业荣誉感、归属感。广泛宣传劳模先进事迹,各级宣传文化部门要把培育和弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神作为重要抓手,在典型选树、文明创建等方面,更多地向产业工人倾斜。主流媒体大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,大力宣传各类先进人物、高技能人才在社会发展中的重要作用和突出贡献,凸显产业工人的社会贡献、重要作用和在改革发展稳定中的主体地位。

**(三)优化薪资结构,提高行业整体待遇。**完善技能人才形成、晋级、使用、管理等相关政策,为促进技能人才队伍建设提供制度保证。引导企业创新职工成长模式,通过设置技能、级别、职务发展等多个通道,为职工成长成才提供广阔空间。协商建立健全职业技能等级制度,推动企业实行“新八级工”职业技能等级制度,引导企业设置岗位职级工资单元,体现不同职级的岗位工资和职称、技能津贴,畅通技能人才职级上升通道。协商建立健全技能人才评价制度,发挥企业在人才使用评价中的主体作用,推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度。

作者单位 | 中山市总工会

# 全国工会重点工作 创新案例

## (广东·2025年)

为创新实施“559”工作部署,选树培育推广先进典型标杆工作,全国总工会于2025年发布了全国工会重点工作创新案例,其中广东共有6个案例上榜。这些创新案例涵盖了工会维权服务提升建设工程、劳动关系协商协调工作等多个方面的优秀经验,值得各级工会和职工学习借鉴。

### 工会维权服务提升建设工程

#### 广州市总工会

## 创新“工会帮就业” 建设高质量充分就业服务体系

广州市总工会构建“订单培养+数字赋能+工会服务+驿站升级”就业服务体系,高效破解新就业形态下劳动力供需错配难题,为全国工会参与高质量就业服务提供可复制实践范本。

### 主要内容

一是订单培养,构建产教融合新模式。针对东西部协作地区脱贫家庭子女面临的学费负担重、就业压力大等难题,创新建立校企合作“订单班”培养机制,累计培养3200余名技能人才。打造精准就业“直通车”,联合广州港集团、广汽集团等18家广州企业开设85个“订单班”,推行“2年院校学习+1年企业实习”培养模式,学员毕业考核通过即可直接上岗,实现招生即招工、入学即入职、毕业即就业。创新培养体系,共建高标准、实景式、综合性的“广东技工”“南粤家政”“粤菜师傅”实训基地,模拟企业真实作业场景,进行实战化

教学。构建“三方共管”长效机制,签订院校、企业、工会三方协议,设立专项奖学金,落实学费减免、生活补助等帮扶措施,提供从入学到就业的全流程跟踪服务。

二是数字赋能,打造智慧就业新生态。着力破解跨区域就业距离远、职工求职成本高、用人单位到场难等难题,构建智慧就业服务体系,提供优质就业岗位超3.6万个,辐射带动协作地区1.1万人就业。建立“精准画像”系统,联合东西部协作地区工会,采集安顺学院等院校求职者就业意向、薪酬期望等数据,运用大数据和人工智能多维度刻画求职者的需求,实现供需两端高效匹配,有效缩短求职周期。创新“直播带岗”服务模式,构建“企业推介+岗位介绍+线上答疑+直播投递+连线面试”服务体系,将线下就业招聘“面对面”洽谈变成“屏对屏”畅聊。首创“游播探岗”场景化服务,到企业实地直播展示岗位工作环境,与企业员工在线互动,帮助求职者直观了解岗位特点与发展前景,提升人岗匹配精准度。

三是工会服务,构筑人才发展新环境。聚焦外来务





工人员城市融入难题,构建全周期服务保障体系。实施“暖心返岗”工程,与东西部协作地区工会联手开展“点对点”免费返穗专列(车)服务,累计为2.6万名务工人员提供“从家门到厂门”直达服务,破解春运返岗购票难题。打造“第二故乡”文化品牌,在建筑工地举办“新春团年夜饭”,组织200余名协作地区务工人员子女参加珠江夜游、广州塔打卡等活动,发放职工互助保障计划10万份,提供免费体检1.3万人次。构建法治护航网络,在东西部协作地区驻穗办事处设立工会农民工服务站、工会法律援助点,派驻定点律师,免费为协作地区在穗务工人员提供法律援助、法律咨询等服务。

四是驿站升级,建设就业服务新阵地。创新工会驿站功能融合模式,积极推进工会就业服务工作下沉。推进驿站功能升级,试点工会爱心驿站、就业驿站和零工市场共建共管,让工会驿站不仅成为劳动者的休息场所,也成为职工寻找就业机会的宝地。打造“市—区—镇街”三级服务体系,搭建“工会帮就业”服务平台,发挥广州市总工会人力资源市场的作用,在文化宫、工会驿站常态化举办“招聘夜市”“求职集市”等工会帮就业活动152场(次),提供就业岗位18.2万个。

创新“驿站+”服务模式,在市总工会职工服务中心提供工会就业窗口服务,在“就业驿站”配备专业的就业指导员,提供政策解读、技能培训、岗位推荐等“一站式”服务,帮助职工实现“家门口”就业。

## 工作成效

一是人才培养体系日趋完善。通过校企合作“订单班”机制,累计培养技能人才3200余名,构建起覆盖技能培训、岗位实习、就业安置等的全链条服务体系,打通东西部技能人才培养输送通道。

二是智慧就业服务提质增效。首创的“直播带岗+云面试+游播探岗”三维服务模式,有效破解跨区域就业信息壁垒,形成线上线下联动的智慧就业新形式,提供就业岗位18.2万个,服务覆盖3.6万名求职者,带动协作地区1.1万人就业,相关经验获《工人日报》专题报道。

三是工会服务网络持续拓展。通过驿站功能升级和三级服务体系构建,建成覆盖市、区、镇街的就业服务网络。其中工会驿站创新集成就业指导、技能培训等功能,服务阵地使用效率显著提升。

## 佛山市顺德区总工会

## 践行普惠理念 推动职工互助保障高质量发展

佛山市顺德区总工会通过制度健全、服务优化和宣传创新,搭建起“事前预防、事中补偿、事后救助”的保障体系,推动职工互助保障工作扩面、提质、增效。2024年参保13.23万人次,超过广东省19个地级市代办处的业务量,向约4000人次职工发放互助金超1500万元。

## 针对问题

- 覆盖范围有限:新就业形态职工、基层分散职工等群体参保率低,存在保障空白。
- 服务效能不足:基层服务点少,流程不够便捷,难以满足职工多样化需求。
- 宣传效果不佳:传统宣传形式化,职工对政策理解不深,参与积极性受影响。

## 主要做法

## (一)整合资源,扩大覆盖范围。

出台专项政策:制定《互助互济爱心慰问活动实施方案》等制度,规范业务管理;两年投入100万元专项资金,对近年新成立工会或首次参加互助保障计划职工的“职工医疗”“住院综合”“住院津贴”分别补贴40元,大大提高了职工的参保意愿。通过首保体验和长期服务模式相结合,推动短期参与向持续覆盖转变,切实扩大保障网络的辐射范围。

聚焦新就业形态群体:组织专班深入11家新就业形态企业、工会联合会开展宣讲,同时大力落实“工会

二次医保”赠送政策,推动近4000名新就业形态劳动者享受政策红利,让企业和职工更加深入地认识和接受互助保障计划。

## (二)优化产品,提升服务效能。

构建组织网络:广东顺德区总工会联动镇街、系统工委会建立28个代办服务点,配备32名工作人员,形成“一竿子插到底”的执行机制,实现机关、镇街、重点园区全覆盖。

便捷服务手段:在顺德工会微信公众号开设“职工服务”栏目,及时发布有关互助保障计划的信息,职工还能随时线上查询参保情况和理赔进度。

强化常态化服务:持续开展互助互济爱心慰问和应急救助,两年来慰问患病职工306人次,发放慰问金13万元,高温季投入12.45万元开展“送清凉”活动,慰问户外劳动者。

## (三)创新方式,增强宣传效果。

创新方式:以微视频、短剧形式,通过职工访谈、数据对比,如《数字背后》短视频等方式,直观展示政策效果,解答职工关心的申请流程、到账时间等问题,以职工的真实体验证明政策落地的便捷性,避免形式化宣传。

降低成本:动员职工志愿者参与创作,借助人工智能技术自动生成视频,缩短宣传视频的制作时间,提升宣传效率、压缩宣传成本。

精准触达职工:通过工会微信公众号、职工微信群传播,将业务说明、问题解答等短视频作为职工培训、政策解读的常备材料。项目启动以来发布视频47条,流量破4万,单条最高转发量超500次,带动2025年上半年参保职工数突破7万人次。



劳动关系协商协调工作

江门鹤山市总工会

多措并举激发协商活力 破解薪酬激励集体协商难题



鹤山市召开技术工人薪酬激励集体协商典型案例推广会。资料图片

江门鹤山市总工会推动将技术工人薪酬激励集体协商纳入全市发展大局,形成“党政主导、三方协作、工会力推”局面,深入企业、职工,引导企业搭建劳资沟通平台,指导企业、行业累计签订技术工人薪酬激励专项合同 152 份,覆盖约 2.5 万名职工,实现“技能增收、创新致富、企业增效”。

针对问题

● 集体协商氛围不浓。企业普遍单方面决定薪酬制度,薪酬制度不透明、不合理,导致技术工人缺乏积极性、流失率较高。

- 企业存在成本顾虑。企业经营者对薪酬激励集体协商普遍存在成本顾虑,协商意愿不强。
- 小微企业单独开展协商难。小微企业规模小、职工少、工会组织程度低,单独开展协商难度大,协商流程规范性和成果落地监督需加强。

主要做法

(一)高位部署各方协作推进,有效提升集体协商氛围。  
鹤山市总工会向市委、市政府提出开展技术工人薪酬激励集体协商的建议。市政府高度重视,出台《鹤



山市开展能级工资集体协商深化产业工人队伍建设改革实施方案》，强化党委领导、政府推动、三方协同、多方参与的工作格局，确保各镇（街）和市有关部门协作推进。规范“恳谈、草案、职代会审议、监督落实”协商程序，梳理形成“荣誉津贴+创新创造奖励+成长机制+多元化奖励+津贴直补”等技术工人薪酬激励集体协商重点内容，为企业提供参考文本。

## （二）凝聚企业发展共识，破解企业不愿谈问题。

“温暖双访”增强情感联结。依托工会送温暖活动，开展职工、企业负责人“温暖双访”，邀请分管工会的市委副书记和联系工会工作的副市长参加，鹤山市总工会党组成员带慰问组联动属地镇总工会领导，年底慰问职工时同步走访企业负责人，座谈交流职工急难愁盼的突出问题以及企业经营和管理过程中存在的困难和问题，引导企业建立完善民主管理工作机制，搭建沟通协商交流平台。

政策解读指导解决实际困难。鹤山市总工会联合人社、工商联、行业协会不定期召开专题座谈会，特邀国家一级人力资源管理师巡回各镇（街）辅导，为企业负责人解读规范用工、集体协商相关政策，提供职业技能等级认定指导服务，为技术工人薪酬激励集体协商

奠定基础。

典型引路消顾虑强信心。选取工业50强、上市企业等龙头企业突破，带头开展协商。指导企业充分听取职工意见建议，参考市场薪酬数据、公司历史数据等，经过多轮平等协商确定职级薪酬标准、各类津贴标准、绩效等级划分等关键指标。召开3次集体协商经验交流会，邀请先行试点企业现身说法，分享实践成效，组织企业现场观摩，让企业看到规范透明的薪酬制度与晋升通道，有效激发职工提升技能、创新创造的热情，为企业降本增效，打消对增加成本的顾虑。

## （三）打造行业协商样本，有效覆盖小微企业。

在水暖卫浴行业率先启动行业集体协商。行业工会联合会联合镇人社所深入企业调研，聚焦技能等级薪酬、专项技术津贴等核心内容听取意见；联合行业协会调研周边市场工资价位，为协商提供依据。由行业工会联合会遴选5名职工代表、行业协会推选5名企业方代表开展平等协商，协商制定“最低工资、工时工价、技能津贴、女职工保护”四项行业标准，形成《行业技术工人薪酬激励专项集体合同（示范文本）》，通过合规表决程序后交由各家企业参照执行。行业协商覆盖企业200多家，职工6000余人，流动率由8%降到3%左右。

## （上接第16页）

一宗一策突破：对权属清晰、资料完备的，依法依规加快办理不动产权证书；对因历史原因造成规划、建设手续不全的，在确保安全、符合现行城市规划的前提下，积极协调相关部门补办相关手续或进行现状确认；对因年代久远而原始资料灭失的，通过查找间接证据、形成完整证据链、公告公示等方式，依法进行确权；对因机构变动导致权属不清的，深入查证历史沿革，厘清产权归属脉络，通过上级工会协调、相关方协商确认等方式明晰产权；对涉及经济纠纷或法律诉讼的，积极运用法律手段，委托专业律师团队依法维护工会权益。

## （三）创新手段切实加强专业力量支撑保障。

弥补专业短板：聘请具有丰富经验的法律顾问、房地产评估机构、测绘机构等全程参与统一确权工作，为清查摸底、资料收集整理、权属认定、政策咨询、材料编制、登记申请等环节提供专业支撑。对于统一确权工作所需的调查取证、测绘评估、法律服务、权证办理等必要支出，设立专项预算予以保障。此外，建立定期通报和督查督办制度，对进展缓慢的单位进行重点督导，确保确权工作步调一致、整体推进。

促进提质增效：对已办好确权的工会资产，第一时间做好相关档案资料整理，入档入册，谋划进一步管好用好的有关安排，通过全国工会资产管理数据库系统，建立资产数字卡片，推进土地、不动产、固定资产数据的信息化、可视化和智能化管理。

劳动领域政治安全工作

深圳市总工会

前中后期全链条防控化解劳动领域风险隐患

深圳市总工会前期抓源头治理，力推建会入会，中期抓维权服务，畅通诉求渠道，后期抓应急处突，全面排查化解，依托地方联动机制守牢底线，做到风险高效处置。

主要内容

一是强化源头治理，前期筑牢风险防控关口。将全市988家工联会分为5个层级，将人财物等资源力量重点配置到劳动关系风险隐患较高、农民工和新就业形态员工较为集中的84家工联会，全市累计配备969名社会化工会工作者，近三年每年补助基层工联会超1亿元。2024年全市百人以上企业新增建会3135家，产值超10亿元或产值低于10亿元但产值增速超20%的工业企业新增建会159家。大力开展货拉拉平台司机入会专项行动，2024年新增会员1.3万，指导货拉拉完成集团总部和深圳分公司工会换届，召开首次市域协商恳谈会和首次职代会，推动货拉拉工会在深圳以外各个业务重点城市建会，实现31个省区市组织全覆盖。同时积极推动饿了么等平台企业成立工会，在各区成立区级新业态工会联合会。

二是强化维权服务，中期提升风险应对能力。畅通职工诉求表达渠道，将12351工会服务职工热线、市民生诉求系统等多个诉求反映渠道归口管理，实现全市四大类28项职工诉求集中受理和统一分拨。全

市设立262个工会法律服务站点，建立“工会+社保+仲裁+法院”工作机制，打造数字化法律服务平台，选派工会律师开展争议调解、法律咨询，有效提升劳动争议化解效能。依托社工、职业化工会工作者，组建工伤探视专业队伍，在全市87家工伤定点医院开展探视慰问，实现工伤“一键扫码、及时探视、即时支付”。

工作成效

一是基层组织凝聚力增强。通过对工联会的分类管理、资源倾斜以及大规模推动企业建会、优会强会，基层工会组织力量得到极大充实。重点企业和新业态企业建会成果显著，增强了职工对工会组织的归属感，工会在基层的影响力和号召力不断提升，为开展维稳工作奠定了坚实基础。

二是权益保障响应力提升。整合诉求渠道，实现集中受理和分拨，确保职工诉求得到及时处理，办结率达100%，职工满意度达99.5%。工会法律服务站点的广泛设立和“工会+社保+仲裁+法院”工作机制的有效运行，为职工提供了专业的法律支持和劳动争议调解服务，全年调解劳动争议案件19655宗，“一对一”法律服务达12377人次。工伤探视工作实现便捷化，切实保障职工权益，2024年探视工伤职工8079人、慰问4533人并发放227万元慰问金。

## 有效整合粤港澳工会资源 助力大湾区高质量发展

广东省总工会携手港澳工联会建立粤港澳大湾区工会联席会议机制,通过构建常态化协同议事平台、打造技能提升载体、搭建职工交流桥梁、创新跨境服务保障体系,推动政策互通、资源共享与活动联办,有效整合三地工会资源,助力湾区高质量发展。

### 针对问题

跨区域跨制度工会协作难:三地法律体系、制度体系和管理体系不同,导致工会协作存在困难。

三地工会交流合作深度不够:工会之间的交流与合作缺乏深度,对高质量发展聚焦不够。

品牌活动不多、影响力不足:具有影响力的工会活动品牌不多,难以促进三地职工的深度交流与融合。

港澳职工跨境劳动权益保障缺失:港澳职工在跨境工作时面临权益保障缺失的问题。

### 主要做法

#### (一)机制创新:构建常态化协同议事平台。

信息共享、政策共研、协调联动。粤港澳大湾区工会联席会议机制建立以来,三地工会克服疫情影响等困难,坚持每年通过线上或线下方式召开联席会议,三地工会主要负责人共同研究职工权益保障、技能培训、文化交流等关键议题,形成决策共识。协调整合三地工会力量推动落实各项任务,实现了协作有

机制、议事有平台、行动有合力。

#### (二)人才共育:打造技能提升与创新载体。

积极组建粤港澳大湾区劳模和工匠人才创新工作室联盟,为职工开展技术创新提供平台。

探索建设湾区工匠学院,构建多层次技能提升体系;将在粤港澳职工纳入当地劳模等荣誉评选范围,鼓励港澳职工参与建设。

组织劳模进企业、进校园活动,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,为推进湾区高质量发展作出积极贡献。

#### (三)文化融合:搭建职工交流互动桥梁。

举办“千人汇湾区”“粤港澳工会交流营”等品牌活动,有力促进了三地职工互访互动、深度了解。

举办港澳职工内地红色教育基地研学活动,组织9个地市举办具有地域特色的文体交流活动,进一步增进了港澳职工的文化认同、民族认同、国家认同。

#### (四)服务升级:创新跨境服务保障体系。

担任澳门工联总会广东办事处业务主管单位,并协调有关地市工会大力支持香港工联会内地咨询服务中心发展。

召开港澳工联会内地工作座谈会,制定《关于加强广东工会与香港工会联合会内地咨询服务中心合作的工作指引》,明确合作内容、方式及责任分工,推动服务规范化、制度化。

强化对服务中心、办事处及所在地市总工会的业务指导和资源支持,为在内地港澳职工提供政策咨询、法律援助、就业指导等服务的能力显著提升。



## 财务资产监督管理和经费审查审计工作

## 广州市总工会

## 攻坚克难 创新完成工会资产确权

广州市总工会结合工会阵地全面收回出租资产工作,大力推进工会资产统一登记确权。通过争取党政支持、细化分类处置、增强专业保障等有效举措,历经12年接续努力,截至2025年6月,共计完成95宗、13.2万平方米工会资产的登记确权。

## 针对问题

历史遗留问题积压:产权登记手续前置条件多,审批流程环环相扣,加之近些年经历“房地一体”改革、消防审验改革,有不少确权工作因错过时机拖成了历史遗留问题。

申办登记资料不全:待办确权工会资产普遍存在规划许可缺失、建设报批手续不全、税费缴纳资料有限、权属来源证明不足等共性问题。

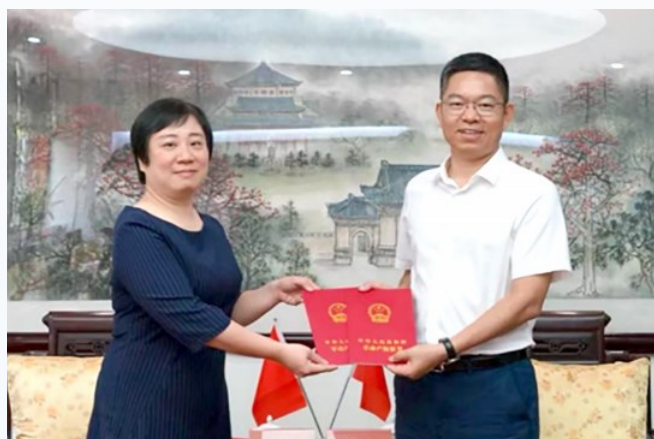
产权管理效率不高:对工会资产管理的思维意识僵化、工作方式落后、专业水平不足,制约工会资产管理能力和治理水平的有效提升。

## 主要做法

## (一)党政支持强力破解工会资产统一确权难题。

领导高位协调:市总工会主要负责同志挂帅亲自抓,分管领导具体抓,资产监督管理部门全力攻坚。邀请市政府主要领导带队现场调研,确定指导思想和明确工作方向,并争取到市职能部门及各区党政的大力支持。市政府先后四次在市长办公会、市政府工作会上专题研究,为工作创新攻坚提供了有力保障。

部门联动发力:市政府副秘书长牵头、发改部门



广州市总收到工会资产统一确权后新办的不动产权证。资料图片

督办、国土房管部门统筹,规划、城管、消防、住建等多部门配合,形成大协同、齐推进的工作机制。相关职能部门研究制定《关于印发解决我市公共服务设施确权登记历史遗留问题的若干意见的通知》,并将测绘勘察、不动产登记并联前置,画出线路图,列出时间表,明晰责任分工,对市总工会资产确权工作畅通审批绿色通道。

(二)多方设法逐步明确分类处理原则和具体操作路径。

分头分批攻坚:组织工会事业单位对管理使用的不动产进行“拉网式”“地毯式”清查,特别是对产权模糊、资料不全的进行重点核查。通过查阅历史档案、财务账册、会议记录、产权证明,以及实地勘察测量、走访老同志等多种方式,千方百计搜集佐证材料,建立了包含资产名称、坐落位置、面积、价值、来源、现状、权属证明情况及存在问题等要素的《工会资产确权登记基础信息台账》。

(下转第13页)



快狗打车深圳分公司工会为平台货运司机代表设立“司机代表工位”。资料图片

## 以新业态工会代表制 践行全过程人民民主的龙岗探索

文 | 林泠滢 杨飞 黄建添 李小红

为深入贯彻习近平总书记关心关爱新就业形态劳动者重要指示精神，全面落实广东省总工会《关于在全省新业态工会组织开展工会代表制的试点方案》部署要求，在深圳市总工会的精心指导下，龙岗区总工会立足深圳“先行示范区”战略定位和龙岗产业大区、新业态高度聚集的区情实际，聚焦发展全过程人民民主、健全人民当家作主制度体系的核心目标，先行先试并深化推进，着力构建“制度保障、组织覆盖、履职支撑”协同联动体系，系统破解新业态领域“组织覆盖难、权益维护难、作用发挥难”问题，将新就业形态劳

动者个体力量有效组织起来、稳固下来，并转化为有序参与基层治理、实践人民民主的集体动能。主要做法与成效如下：

### 强化制度保障

#### 系统化规范运行与民主参与机制

聚焦构建清晰、规范、可持续的代表制运行框架，强化制度供给与机制牵引。

一是高位推动，凝聚合力。争取区委、区政府强力





快狗打车的司机代表驱动平台推出了“199元月0抽佣”会员产品（司机可自选）。网络视频截图

支持,连续两年将“工会代表制”纳入区委全会改革项目库重点推进,建立“区委领导—工会主抓—部门协同—社会参与”工作机制。创新“工会+人大代表”联动模式,联合区人大制定专项指引并纳入2025年民主法治改革项目,有效整合人大代表密切联系群众、反映社情民意、推动政策制定的制度优势,为新业态工会代表特别是从“议事员”到“议政员”、参与更高层次民主协商提供有力法治保障。

二是制度先行,规范运行。率先在全市出台新业态行业工联会“建会入会、服务保障、民主协商、日常运

作”四项工作指引,并配套实体化运作专项经费,推动工联会规范化、流程化、常态化运作,为工会代表产生和履职提供“操作手册”和“保障网”。

三是明晰职责,精准赋能。研究制定《龙岗区新业态工会组织工会代表制操作指引》,明确准入、退出、保障和管理要求。做实工会代表组织员、宣讲员、信息员、教练员、服务员、议事员(议政员)“六员”履职体系,确保职责清晰化、履职规范化、服务精准化。同步建立日常联系、议事协商、阵地履职机制,为代表履职提供多元化平台和清晰路径。

## 创新组织建设

### 全链条织密覆盖网络与代表推选路径

针对新业态特点,织密组织网络、优化覆盖模式、精细推选代表,确保组织有效覆盖、代表广泛适配。

一是织密三级网络,筑牢组织根基。构建完善“1+11+N”区、街、社(园区)三级新业态工会组织网络(1区级+11街道级+N社区/重点企业工会),实现全域覆盖。创新设立区级工联会专委制度,吸纳职能部门负责人及优秀劳动者担任委员,并专设快递员、配送员、司机等5个服务专委,驱动资源精准下沉和对接,提供坚实组织支撑与专业保障。

二是优化入会模式,扩大有效覆盖。推行“紧密对话·灵活入会·暖心服务”三部曲工作法。在充电站、休息点、物流园设流动入会点,前移服务阵地;利用碎片化时间线上线下融合办理,优化入会时间。此灵活模式极大的提升劳动者入会意愿与覆盖面,为推选工会代表奠定会员基础。

三是精细分类推选,提升代表适配性。科学设定代表名额分配机制,打破单一行政区域划分,创新性按群体特征(年龄、性别、学历、从业经历、工作类别等)进行精细化分类推选。如龙城街道新业态行业工联会按主要从业类别(货运司机、配送员、快递员)划分代表;快狗打车深圳工会针对司机群体多样性,设置青年、中年、女性、外地户籍、高学历、退役军人等类别代表席位。这种“分类适配、精准画像”的推选机制,可确保代

表结构的多样性,增强工会组织的代表性和公信力。

**提供履职支撑**  
**多维度畅通民主渠道与激发代表活力**

聚焦解决代表“做什么、怎么做、在哪做”的核心问题,构建“履职多样化—阵地矩阵化—议事制度化”多层次赋能支撑机制,充分激发代表履职活力。

一是实施项目引领,激发履职热情。整合资源,设计专属履职项目:履职宣誓强化责任;送话费、马甲等关爱传递温度;专项体检关爱健康;评优表彰树立典型,激发荣誉感、归属感与履职热情。常态化开展学习会、交流会、案例分享会,持续提升代表履职能力。打造“新业态·新工治”等品牌服务项目,为代表深度参与党建、议事、维权、治理搭建项目化平台,推动履职融入中心工作。

二是建设履职阵地,延伸服务触角。全域推广“1+N”矩阵化履职阵地(1个“工会代表之家”+N个“工会代表联络站”)。依托11个街道级工联会及试点单位阵地,在充电站、休息点、物流园、暖蜂驿站等劳动者聚集区广泛布点建站。精准解决劳动者“点多面广人难找”、代表“无处落脚”痛点,实现劳动者“随时找代表”、代表“身边有阵地”,保障联系服务常态化、便捷化。

三是搭建协商平台,深化民主实践。制度化建立工会代表议事会、座谈会等多元协商平台。民主推荐议事能力强的代表,联动平台企业、职能部门、“两代表一委员”等主体,通过民主协商推动问题解决。如龙城街道新业态行业工联会探索形成“站点、园区、社区”三级议事和“劳动者说、谈、议、书记有约”四类形式的民主管理“龙城模式”,充分发挥工会代表“议事员”功能,将个体诉求转化为集体共识和解决方案。

**协调联动成效显著**  
**组织活力与治理效能有力彰显**

试点以来,“制度保障、组织建设、履职支撑”工

作体系的协同效应充分释放,有效提升了新就业形态劳动者的组织化程度、权益保障水平和参与基层治理效能,初步探索出一条以工会代表制赋能新业态群体、发展全过程人民民主的有效路径,相关经验获《学习强国》《工人日报》等广泛报道。主要成效体现有:

一是组织凝聚力实现跃升。发挥代表“身边人”优势,现身说法、精准服务,破解入会观望难题,发展新就业形态劳动者会员达7.2万人(仅通过代表个人带动的就达1万多人)。探索新就业形态劳动者建会入会“三部曲”获广东省创新案例一等奖,“两近两远”货车司机入会法获评全国创新案例,区总工会被评为广东省新就业形态劳动者建会入会集中行动先进集体。依托代表沟通群,实现政策信息“秒传达”、群体的需求建议“秒回应”。如,针对代表反馈的电动车维修难,龙城美团骑手代表叶奕锋牵头组建维修小组入驻驿站,半年服务近千名骑手,解决“关键小事”,赢得广泛信任。

二是权益保障力取得突破。工会代表制成为破解新业态民主协商困境的有效抓手。如,快狗打车工会首创司机代表“专属工位”制度,每周值班收集诉求、调解矛盾。针对“会员费+抽佣”双重收费质疑,代表发起履职会,经民主协商驱动平台推出“199元/月0抽佣”会员产品(司机可自选),打破行业潜规则,切实保障司机权益,彰显源头维权力量。

三是治理贡献度持续提升。通过代表专场议事会等平台,畅通劳动者参与企业民主管理和社会公共事务渠道。全区已组织新业态工会代表专场议事会8场,累计解决平台重复收费、骑手通行难、新手迷茫、路线不熟、运费拖欠等问题60余个。深化“工会+人大代表”联动,组织人大代表参与议事,推动形成《关于新就业形态劳动者申请深圳公租房配给建议》等高质量人大建议案,成功推动新业态群体权益保障问题进入市级政策议程,显著提升群体获得感、幸福感、安全感。

作者单位 | 深圳市龙岗区总工会



# 从“体力型”到“技能型”

——中铁广州局二公司以体系化改革锻造新时代产业工人铁军

文 | 王祥志 吴义五 翟岩



中铁广州局二公司承建了世界上跨度最大、宽度最宽的曲梁斜拱人行桥——广州海心桥。网络图片

作为中国中铁旗下的三级工程公司，中铁广州工程局集团第二工程有限公司（下称“中铁广州局二公司”或“公司”）认真贯彻落实习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的一系列重要讲话和指示批示精神，牢牢把握“党建引领、系统赋能、权益兜底、创新驱动”核心要义，构建形成“思想铸魂-技能强基-权益保障-队伍壮大”全链条工作体系，实现产业工人政治上有地位、技能上有提升、经济上有实惠、发展上有空间，有效激发了产业工人队伍的活力、潜力与创造力，为企业改革发展提供了强有力的支撑。

## 实践路径

### （一）强化党建引领，把稳产业工人队伍建设“方向盘”

公司始终将党的领导贯穿产业工人队伍建设全过程，以高质量党建引领改革走深走实。

一是构建“三维思政”教育体系。以项目党支部为核心，打造“理论学习+形势任务+文化浸润”思政模式。将党的创新理论、形势任务教育与企业文化宣贯融入日常。通过“党课进班组”、职工夜校、班前讲话等

载体,采用微视频、案例教学等生动形式,引导广大产业工人深刻领会国家大政方针与企业发展战略,增强“主人翁”意识,凝聚“项目成败、责任在我”的共识。

二是推动“党建+产业工人”深度融合。将产业工人队伍建设纳入党建工作责任制考核体系,积极探索在重点项目建立产业工人“党员示范岗”“工人先锋队”,让党旗在施工一线高高飘扬;推行党群协理员制度,选派优秀党员干部下沉一线,既做工人的“贴心人”,及时解决急难愁盼问题,也做政策的“宣传员”,确保改革精神直达基层。

三是弘扬先进精神聚力。健全劳模、工匠选树宣传机制,提高产业工人在各类评先评优中的比例。大力宣传先进典型事迹,邀请劳模先进深入项目宣讲,用榜样的力量激励广大工人见贤思齐。发挥劳模创新工作室的“传帮带”作用,将劳模精神、劳动精神、工匠精神转化为提升技能、攻坚克难的实际行动。

## (二)聚焦系统赋能,激活产业工人队伍成长“源动力”

面对建筑行业技术迭代加速与高技能人才短缺的矛盾,公司坚持把提升技能素质作为核心任务,着力构建多元化、系统化的技能提升平台,推动产业工人由“体力型”向“技能型”“创新型”转变。

一是构建“三级培训”体系,夯实技能基础。建立“公司-项目部-班组”三级联动培训机制。公司层面依托“专精特新”培训学院,开展关键工种、前沿技术的专项培训;项目部结合施工重难点,开展品质提升、试验检测、安全质量管理等针对性强的现场培训和技能交底;班组层面全面推行“导师带徒”制度,签订协议,明确目标,加速新工人成长。同时,广泛开展“比、学、赶、超”劳动竞赛,以赛促学、以赛促练。

二是打造“竞赛+创新”双引擎,激发创造活力。持续完善职业技能竞赛体系,形成“公司大赛-项目比武-岗位练兵”三级竞赛机制,通过举办多工种“技能比武大赛”、评选“技术标兵”等途径,逐步形成了赛、评、奖、用“四位一体”的技能人才选拔、使用机制。同时,充分发挥劳模和工匠人才创新工作室的辐射带动作用,聚焦景观桥梁、深水基础、智能监测等施工难点

开展技术攻关,累计完成技术革新成果15项,获国家发明专利22项、实用新型专利28项、软件著作权7项。大量成果应用于实际施工,有效解决了生产技术难题,提升了工程品质。

三是健全“职业发展”通道,拓宽成长空间。建立健全职业技能等级认定与晋升机制,打通“技能-管理-技术”横向流动渠道,鼓励技能人才向管理岗位或技术岗位发展,重点项目关键工序自有工人保障率达100%。实施“双师型”人才培养,鼓励工人既考取职业技能等级证书,也争取专业技术职称,拓宽成长空间,让产业工人“事业有奔头、发展有路径”。

## (三)深化权益保障,凝聚产业工人队伍发展“向心力”

只有切实保障产业工人的合法权益,才能有效提升队伍稳定性和凝聚力。近年来,公司工会始终坚守“以人为本”的核心理念,充分发挥“娘家人”的桥梁纽带作用,通过持续提升服务职工的精准度与实效性,全力促进职工与企业共融共生、协同发展,为企业改革发展筑牢了坚实的群众基础。

一是优化薪酬分配,实现“技高者多得”。建立以技能价值为导向的薪酬分配体系,推动工资总额向一线关键艰苦岗位倾斜,明确基层岗位工资标准高于机关同职级人员。实施高技能人才津贴制度和“特岗特酬”政策,使“技高者多得”落到实处。建立工资正常增长机制,确保产业工人收入与企业效益同步提升。

二是强化权益兜底,解决“后顾之忧”。系统构建“安全+健康+维权”三位一体保障网,严格落实三级安全教育,常态化开展应急演练,实现意外伤害保险全覆盖。关心关爱一线员工健康,积极联动地方工会、医疗机构,持续开展“送健康到基层”免费体检和义诊活动。同时,全面推行实名制管理和工资支付专用账户制度,常态化开展“工会主席接待日”,认真听取职工关于福利政策、工作环境等方面的意见建议,建立诉求台账,确保工人呼声“件件有回音”。

三是深化人文关怀,营造“家文化”氛围。大力推进“幸福之家”建设,改善工人居住条件,配齐生活设施,设立“爱心驿站”提供多元化便民服务,常态化开展





2024年12月,国内最大的空间斜跨偏态系杆拱桥——惠州鹅城大桥,建成通车。网络图片

“四季送”关爱活动,实现节日慰问、夏送清凉、冬送温暖全覆盖。丰富业余文化生活,举办文体比赛、集体生日会,创新开展“亲情助安”“反探亲”等活动,营造尊重、关爱、包容的“家”文化氛围,极大增强了产业工人的归属感。

#### (四)创新管理模式,筑牢产业工人队伍稳定“压舱石”

作为拥有悠久历史底蕴的综合型建筑企业,公司生产经营涉及领域较广,产业工人队伍规模庞大、地域分散、工种多元,为破解自有核心工人力量不足、协作队伍管理粗放等难题,公司积极探索队伍组织形态和管理模式的创新。

一是培育专业化作业队伍。制定并分步实施专业化作业队建设规划,重点组建测量、试验、电工及若干关键施工领域的自有核心班组。已建成的专业化队伍在横沥地下空间、金山湖一号桥等重大项目上展现出更高的施工效率和质量水准。同时通过建立内部人才市场,实现专业化队伍的精准调配和高效利用。

二是规范协作队伍管理。建立健全协作队伍“准入、考核、退出”机制,动态更新合格分包商名录。大力推行

“五同五共”(即同学习、同劳动、同管理、同生活、同报酬,共担责任、共保安全、共创优质、共促和谐、共享成果)管理模式,将协作队伍人员纳入统一培训、竞赛、评优体系,实现从“管理”到“融合”的转变,提升整体队伍素养。

三是注重青年人才培养。通过开办青年夜校、组织技能比武等方式,加速青年工人成长。实施“优秀劳务工转隶”计划,打通优秀劳务人员转为正式职工的通道。鼓励青年工人学习深造、考取证书,不断优化产业工人队伍的年龄结构和知识结构,为队伍持续发展注入新鲜血液。

### 实施效果

一是技能人才梯队结构持续优化。在改革举措下,公司聚焦工程建设核心需求,坚持“专精特新”导向,打造桥梁、铁路、市政、公路、房建六大业务板块人才梯队,选树“六大板块”领军人才,组建深水围堰施工、栈桥施工、隧道二衬施工、混凝土生产、测量、试验、电工等7个产业工人班组,初步形成了以六大业务板块领军人才为龙头、





各级职称技术人员为骨干的专业技术人才“雁阵”格局，实现了“初级打基础、中级挑大梁、高级攻难题”的良性人才梯队，队伍结构更趋合理，可持续发展能力显著增强。截至目前，公司拥有特级技师5人，高级技师46人，技师73人，各类技能人才290人，一批青年技术骨干脱颖而出，程朝龙获中国中铁“五一劳动奖章”、郑埠口船闸项目柳祥林获评河南交投港航周阜航道技术能手，珠肇高铁项目苏佳豪、陆斌获评广东省铁路项目标段工程师职业技能竞赛二等奖、三等奖，3人入选集团公司项目管理策划专家库，7人申报“中国铁道协会科技奖励专家”，公司产业工人队伍实现了从“量”到“质”的显著提升。

二是项目履约保障能力全面增强。随着产业工人队伍整体素质的提升，进一步推动了项目施工效率与质量取得新突破，横沥地下空间、珠肇高铁等重大项目超额完成产值目标，工程质量一次验收合格率100%；深江铁路四个主塔封顶、G212仁怀公路隧道开挖、河南息县淮河新区港区项目石方爆破等高风险施工安全高效推进；黄埔涌步行桥、炉慈高速公路、南沙锂离子电池材料厂房、东莞滨

河路、中国教育科学研究院南沙实验小学等一大批工程投用，项目在安全、质量、进度等方面实现系统性提升；特别是在城市景观桥领域，承建了世界上跨度最大、宽度最宽的曲梁斜拱人行桥——广州海心桥，国内最大空间斜跨偏态系杆拱桥——惠州鹅城大桥，国内首座三肢星型人行桥——南沙聚星桥，国内首座大跨度曲梁空间拱形斜拉-梁组合体系桥——广州黄埔涌步行桥等多个城市新地标，先后荣获世界人行桥年度唯一金奖、亚洲照明设计最高奖项“亚洲之光”、有桥梁界“诺贝尔奖”之称的亚瑟·海顿奖等9项国际大奖，珠肇铁路获“广东省铁路工程平安工地”称号，上横高速项目获“广西建设优质结构工程”称号，海口五源河公寓项目获评“海南省优质结构工程”，贵州仁怀酒庄项目获评“贵州省优质结构工程”……，通过规范协作队伍管理与优化人力资源配置，项目施工效率明显提升，用工成本得到有效控制，实现了“提质、增效、降本、创誉”的协同发展，企业市场信誉度明显增强。

三是技术管理创新成果明显增多。通过搭建多层次创新平台、完善激励机制，产业工人的创新潜能得到充分激发，醴娄高速上跨京广铁路桥成功转体刷新湖南省最宽最重纪录、高速铁路大跨混凝土节段梁斜拉桥施工关键技术、高速铁路大跨混凝土节段梁斜拉桥施工关键技术、空间斜跨偏态系杆拱桥建造关键技术、广州南沙横沥地下环路及综合管廊项目施工阶段BIM技术综合应用、三肢星型人行景观桥建造技术、大跨城市景观桥美学文化设计与快速建造技术……广大一线工人立足岗位，聚焦高速铁路、景观桥梁、深水基础施工、智能监测技术应用等领域，开展技术革新与工艺优化。2024年以来，累计申报专利53项，获专利授权50项，其中国家发明专利22项、实用新型专利28项；组织课题攻关16项，完成技术革新15项，获得软件著作权7项；完成科技成果鉴定22项，其中1项达到国际领先水平，1项达到国际先进水平，13项达到国内领先水平，7项达到国内先进水平。不仅有效破解了现场施工难题，提升了工艺水平和安全保障能力，更持续转化为企业的技术储备与核心竞争力，为企业高质量发展注入了强劲的科技动能。

---

作者单位 | 中铁广州工程局集团第二工程有限公司

# 深化“安康护航”行动 构建企业安全发展新格局

## ——以湛江钢铁工会“安康杯”竞赛为例

文 | 杨川

通过构建以“安康护航”行动为核心的安全管理工作体系,湛江钢铁工会实现了安全教育常态化、风险管控精准化、健康关怀人性化,有效促进了职工安全意识从“要我安全”向“我要安全”“我会安全”“我能安全”的深刻转变。

### 钢铁企业劳动保护工作现状和难点

近年来钢铁企业面临供需失衡、利润下滑、环保刚性政策等严峻挑战,亟待智能化发展和绿色技术突破。“减量提质”,加速产能优化和技术创新,构建数字化、低碳化新型生产模式也造成了人力资源集约化,许多钢铁企业工会也逐渐被纳入“大政工”管理,工会干部兼职化严重,往往身兼数职,精力无法兼顾,工作的深度、广度与精度有所缺失。

另一方面兼职工会干部对“工会工作”内涵和深度认识不到位,没有生产创新、安全监督的概念,大部分只能维持应付日常工作,对群众生产、劳动保护等方面的法律法规政策论点掌握得不深不透,深入钻研业务和理论创新的投入时间和精力不够,不能及时更新和拓展前沿知识,面对职工技能升级需求与新型职业健康风险评估能力的“底气”不足。

此外,新设备、新工艺、新生产模式日新月异,高温高压、粉尘噪声等传统风险与心理健康、人机协作等新

风险并存,职工技能从传统操作向数字化、环保技术等领域延伸,劳动保护工作与安全生产等行政工作混为一谈,全体职工和协作人员自我保护意识薄弱等一系列实际问题,导致新时期钢铁企业工会群众生产和劳动保护工作“上下沟通难”“开展活动难”的境况越来越严重。

### 具体举措与实践创新

湛江钢铁作为宝钢股份实施“二次创业”战略的重要基地,承担着打造现代化钢铁标杆企业的使命。面对新基地、新产线、新队伍的现实情况,如何快速提升全员安全素养、构建特色安全文化体系,成为企业高质量发展必须解决的重要课题。湛江钢铁工会立足企业实际,创新实施“安康护航”行动,将“安康杯”竞赛要求与企业安全管理需求深度融合,探索出了一条具有湛江特色的工会劳动保护工作新路径。

#### (一)聚焦习惯养成,构建安全教育新体系

##### 1. 创新安全文化培育机制

湛江钢铁工会将安全文化建设作为基础工程,通过多维度、立体化的教育引导,使安全意识深入人心。一是建立“安全第一”招呼机制,要求各级管理者率先垂范,通过日常问候传递安全理念,使“安全第一”成为员工的行为自觉。这一做法不仅营造了浓厚的安全氛



2025年10月21日,湛江市总工会组织钢铁、石化行业劳模工匠齐聚湛江钢铁,开展“劳模工匠助企行”及创新联盟交流活动。资料图片

围,更促进了安全理念从“墙上”到“心上”的转化。二是创新推出《安全日历》学习制度,依托“安全湛钢”微信公众号平台,每日推送事故案例、风险提示等安全知识,实现安全教育的常态化、精准化,有效解决了传统安全教育覆盖面窄、持续性差的问题。

## 2. 完善安全实训体系

针对不同岗位、不同层级员工的安全培训需求,构建了分层分类的实训体系。一是开展全员网上练兵,利用“中国宝武智慧工会”平台建立在线学习系统,通过积分激励、达人评选等机制激发学习热情。二是实施安全体感培训,针对违章人员、新员工等高危群体开展沉浸式体验教学,增强培训的实效性。三是定期举办安全技能竞赛,通过“以赛促学、以赛促训”的方式,

检验培训效果,营造比学赶超的良好氛围。

## 3. 强化基层管理能力建设

重点加强作业长、班组长等“兵头将尾”的安全履职能力培养。一方面定期组织班组安全研修,通过案例分享、经验交流等形式提升基层管理者的安全管理水平;另一方面鼓励注册安全工程师取证,对取得资格证书的员工给予专项奖励,有效提升了管理队伍的专业化水平。

## (二) 聚焦本质安全,创新风险管控新模式

### 1. 深化安全自主管理

推动安全管理重心下移,激发班组自主管理活力。一是开展安全隐患自主攻关,鼓励班组围绕本区域安全隐患开展课题研究,形成自主管理成果。二是



实施行为安全观察,建立“安全行为观察摄像系统”,通过对作业过程的实时监控和分析,及时发现并纠正不安全行为。三是推进“应用+AI”安全管理,通过“AI+应用”劳动竞赛推进人工智能技术在违章行为的智能识别和预警上的应用,为安全管理“数智赋能”。

## 2. 创新班组建设模式

创建“安全型、自主积极主动型”班组,建立涵盖业绩、安全、学习等五个维度的量化评价体系。通过开展“六个一”活动(一次排名、分析、辅导、培训、曝光、发布),实现安全管理的全过程控制。这一做法有效促进了安全管理从个体到团队、从被动到主动的转变。

## 3. 发挥职工监督作用

建立健全职工安康代表制度,定期组织现场检查,确保各项安全措施落实到位。通过注安师与安康代表的协同检查,形成管理闭环,真正实现了安全管理的群防群治。

## (三)聚焦和谐共赢,构建健康关怀新格局

### 1. 丰富职工文体生活

每月组织各类体育赛事,年均参与超5000人次,通过文体活动促进职工身心健康。同时积极开展“线上加油跑”等创新活动,适应不同职工群体的需求。

### 2. 建设文化服务阵地

建成19个文体活动阵地,成立18个文体协会,为职工提供多样化的文化活动选择。通过“好声音”“音乐角”等品牌活动,营造了“优秀工作、优雅生活”的良好氛围。

### 3. 创新健康管理机制

实施“3+3+3”健康管理行动,从健康引导、健康关怀、健康奖励三个层面构建全员健康管理体系。通过配置情绪减压器材、提供健康餐饮、实施“运动有奖励、减重有奖励、戒烟有奖励”等措施,体现了对职工身心健康的全面关怀。

### 4. 完善服务保障体系

持续推进“暖心事、贴心事、舒心事”三大类实事工程,通过改善休息环境、建设健康驿站、配置AED设备等具体举措,不断完善职工安康阵地,切实提升职工的获得感和幸福感。

## 实施成效与价值意义

### (一)安全绩效显著提升

连续四年荣获宝钢股份“安康杯”竞赛优胜单位;注册安全工程师数量达到122人,专业队伍不断壮大;2024年伤害频率、严重率等关键指标全面受控,违章总量同比下降82.66%,本质安全水平显著提高。

### (二)职工素养全面增强

安全日历学习255万人次,日均6000人次参与,职工安全意识实现从“要我安全”到“我要安全”的转变;隐患排查质量显著提升,职工参与率达到98%以上,连续三次获宝钢股份班组隐患查改案例发布一等奖;在第五届全国应急管理普法知识竞赛总决赛中,湛江钢铁员工助力广东省代表队荣获全国三等奖;能源环保部发电单元公辅作业区丁班获得“全国钢铁企业优秀安全示范班组”称号。

### (三)创新价值突出体现

一是体系创新价值。构建了“三位一体”的安全管理工作体系,实现了安全教育、风险管控、健康关怀的有机统一。这一体系既符合全国“安康杯”竞赛要求,又具有企业特色,为同类企业提供了可借鉴的经验。二是机制创新价值。创新推出《安全日历》学习、安全体感培训等工作机制,解决了传统安全教育形式化、效果差的问题。通过信息化、智能化手段的应用,提升了安全管理的效率和水平。三是文化创新价值。培育了具有湛钢特色的安全文化,使安全理念真正融入职工的日常行为和企业的管理实践,为可持续发展奠定了坚实基础。

作者单位 | 宝钢湛江钢铁有限公司

#### 参考文献:

- [1]李梅,冯杰,李萌.工会在企业安全生产中发挥作用的途径研究[J].中国工人,2023,(Z1):86-87.
- [2]李倩.工会在企业职工劳保和安全生产中的作用[J].现代企业,2022,(04):148-149.
- [3]赵小霞.关于工会工作在企业安全生产中发挥作用的调查研究[J].东方企业文化,2020,(S2):47-48.
- [4]刘鹏荣.浅谈新时期国有企业如何把工会工作和企业生产经营深度融合[N].山西科技报,2022-11-15(A06).DOI:10.28712/n.cnki.nshxk.2022.000902.

# 建强“思想库” 赋能“主力军”

## ——论广东产改智库的时代使命与实践路径

文 | 王沛君

2025年11月24日,广东省产业工人队伍建设改革智库在广州成立。广东省产业工人队伍建设改革智库的正式成立,不仅是广东工会发展史上的一件标志性事件,更是广东在新征程上扎实推进“产改”、赋能中国式现代化广东实践的一项战略性举措。智库的生命力在于服务大局、回应现实。应以清晰的定位、务实的作为,切实将智库的“研究力”转化为推动工运事业和产业工人队伍高质量发展的“现实生产力”。

锚定“政治性”这一灵魂,在加强职工思想政治引领上展现新作为。产业工人队伍是我们党执政兴国的重要阶级基础和群众基础。智库的研究应始终胸怀“国之大者”,深入探究如何用党的创新理论武装职工头脑,如何以社会主义核心价值观凝聚共识,如何结合广东改革开放前沿的生动实践讲好中国故事、广东故事、劳模故事、工匠故事,引导广大产业工人坚定不移听党话、跟党走,筑牢团结奋斗的共同思想基础。这要求研究不仅要“接地气”,准确把握新时代产业工人的思想动态、价值取向和接受习惯,更要“有高度”,确保工运事业始终沿着正确政治方向前进。

突出“人民性”这一立场,在提升产业工人获得感幸福感安全感上寻求新突破。产改的最终目的是促进人的全面发展,让发展成果更多更公平惠及广大产业工人。智库的研究要始终坚持以职工为中心的工作导向,将笔触和镜头对准一线工人,倾听他们的心

声,反映他们的诉求。应围绕职工群众在劳动就业、收入分配、社会保障、安全健康、民主参与等方面的急难愁盼问题,开展深入细致的调查研究和具有操作性的政策评估,推动工会维权服务更加精准、高效、温暖。要探索如何进一步完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,如何更有效地维护新就业形态劳动者合法权益,如何通过“人才下乡”“金融赋能”等助力“百千万工程”,让产业工人在城乡区域协调发展中发挥更大作用、分享更多红利。

夯实“科学性”这一根基,在创新工作机制和方法上探索新路径。智库的价值在于其研究成果的前瞻性、针对性和实用性。实现这一目标,必须打破“经验型”“习惯型”的工作定势。一方面,应充分发挥首批专家“荟萃百家”的优势,促进党政机关研究者、高校学者、劳模工匠、工会干部、法律心理专家等不同背景的成员深度交流、跨界碰撞,形成“产学研用”紧密结合的协同研究生态。另一方面,应勇于探索创新研究方法,善于运用大数据、人工智能等现代信息技术手段,提升研究的精度和效率。应通过搭建常态化交流平台、深化课题研究合作、完善决策咨询与转化机制等,为智库专家创造良好的研究环境,确保“金点子”能够顺畅进入决策程序,转化为具体政策和工作举措。

---

作者单位 | 肇庆市总工会



# 活动惠职工



## 高铁+疗休养

2025年12月23日，“广湛一线牵，工会一路情”珠三角—粤西职工跨区域疗休养活动在广州白云站启动。1000名珠三角一线职工搭乘新开通的广湛高铁，开启为期“三天两晚·一城一主题”的粤西之旅。

活动由省总工会联合广州、佛山、肇庆、茂名、云浮、湛江市总工会及广铁工会共同举办，投入专项经费超180万元。活动融合“农业体验+文化感知+消费帮扶”，让职工在放松身心的同时，变身粤西农文旅资源的“体验官”和“宣传员”。

摄影 | 钟阳



# 共赴“百千万”

## 赛跑+乡野游

2025年12月16日,“凝聚百年奋进力量 点燃十五全运激情——广东职工文体汇”2025年广东省职工乡野趣味跑活动在云浮市新兴县象窝山生态园举行。来自全省112家基层工会的近1000名职工参赛。本次活动属于“广东职工文体汇”省级示范项目系列,以体育为纽带,融合了文化、生态和旅游。赛道串联起桃花林、古茶园、象湖、天空露营地等数个景点。现场还精心设置了云浮特色农产品展销、非遗表演、采茶体验等环节。所有选手在完赛后都获赠温氏盐焗鸡一只,并享有一年内无限次免费游览象窝山生态园及配套温泉景区的专属权益。

资料图片







2025年12月23日,“广湛一线牵,工会一路情”珠三角—粤西职工跨区域疗休养活动启动。广湛铁路建设者、全运会志愿者及工作人员等1000名基层一线职工,乘上新开通的广湛高铁,开启为期“三天两晚·一城一主题”的粤西之旅。摄影 | 钟阳

## 通车了!我们坐上了自己建的

2025年12月26日,为庆祝深圳地铁13号线一期北段即将投入运营,中建二局组织深圳市城市轨道交通13号线土建七工区项目一线员工试乘地铁13号线,让建设者亲身感受自己劳动的果实。供图 | 田文佳

## 高铁 地铁

