

廣東工運

2026.1

广东省总工会主办
内部资料免费交流
准印证(粤O)L0150053

调研 P04

人工智能对广东产业工人队伍
影响调研报告

实践 P12

“人大代表+工会”
协同联动模式的龙岗经验

实践 P16

“工会+检察”联动
赋能劳动者权益保障



装物
须指绳
400kg

广东省委
广东总工会
广东劳动教育
广东劳动教育
广东劳动教育
广东劳动教育



1月6日，职工消费助力“百千万”暨粤工惠焕新发布活动在佛山举行，省总工会数智化服务平台迈入新阶段。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。活动上，省总工会党组书记、常务副主席温文星发布了广东国家地理标志产品上线“粤工惠享”商城计划。省总工会党组成员、副主席袁子雅为5名“粤工惠推广大使”授牌。粤工惠平台第1200万名实名会员、新业态劳动者代表、劳模工匠代表、基层工会工作者代表等5名“推广大使”分享了与粤工惠平台的故事和寄语。现场还举行了“粤工惠运营中心”启动仪式、粤工惠年度主题活动运营计划发布、粤工惠生态伙伴签约仪式。摄影 | 林景余



活动现场，与会领导、嘉宾视察广东国家地理标志产品展示区。



粤工惠生态伙伴签约仪式



粤工惠吉祥物“工小粤”亮相

“粤工惠享”商城计划

依托工会的组织优势和动员能力，构建起“工会搭台、地标唱戏、职工受益、乡村兴旺”服务模式，广泛链接各类生态伙伴和社会资源，激活广东千万职工会员的消费潜力，并将其转化为助力“百千万工程”的强大动能。

粤工惠平台

广东省总工会主导建设的综合性数智化服务和工作平台，提供从建会入会、维权服务、技能提升到工会福利、消费帮扶等覆盖职工会员工作生活各方面全方位的工会服务。此次焕新升级，是粤工惠平台在总结既往经验基础上的一次系统性提升。

1月大事

1月7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中山,围绕产业工人队伍建设改革、职工服务阵地效能提升、基层工会建设及新就业形态劳动者权益维护等工作开展调研,并看望慰问新就业形态劳动者。省总工会党组成员、经审会主任周驷耕,中山市有关负责同志参加调研。

1月12日,省总工会党组成员、副主席许平坚带队前往广州市越秀区法院,专题调研劳动争议诉调对接工作开展情况。

1月12日,省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生一行先后到中国电信广东公司、广东省人民医院,看望慰问劳模、一线职工代表,转达党和政府的关怀关爱,送去工会组织的问候及新春祝福,并开展调研。

1月13日至15日,省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生率调研组赴汕头、揭阳、潮州调研工会工作,并开展“情暖劳动者 喜粤过大年”慰问活动。省总工会党组书记、常务副主席温文星,汕头、揭阳、潮州市有关负责同志参加调研。

1月20日,省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席黄宁生率队到广晟控股集团、中国工商银行广州第二支行工会爱心驿站调研,并开展送温暖慰问活动。省总工会党组书记、常务副主席温文星,省总工会党组成员、经审会主任周驷耕参加调研。

1月20日—21日,茂名市工会第十四次代表大会暨茂名市劳动模范、先进工作者和先进集体表彰大会

召开。省总工会党组成员、副主席许平坚出席会议并讲话。

1月20日,省总工会一级巡视员张振飏率队赴香港科技大学(广州)项目二期工程现场开展专项调研及慰问活动。

1月21日,省总工会党组成员、经费审查委员会主任周驷耕率队赴中外运-敦豪广东分公司广州黄埔服务中心开展专项调研及慰问活动。

1月21日至23日,全国总工会副主席、书记处书记、党组成员钟洪江带领慰问组到广东省中山、深圳两市,深入企业车间、重点交通保畅场所、重点建设项目、新就业形态劳动者服务平台、困难职工家庭等场所,亲切看望慰问劳动模范、困难职工、一线职工、新就业形态劳动者等。省总工会党组成员、副主席袁子雅参加慰问。

1月22日,省总工会党组成员、经费审查委员会主任周驷耕率队到广新控股集团所属广青科技调研,并开展新春慰问活动。阳江市人大常委会副主任,市总工会党组书记、主席冯周海参加调研。

1月28日,省总工会党组成员、副主席袁子雅率队到广东省第一强制隔离戒毒所、滴滴出行司机服务之家调研,并开展送温暖慰问活动。

1月30日,2026年“油点爱·情暖回家路”暨“喜粤过年,驿路油我”活动在中国石油广东销售公司佛山南海新桂加油站正式启动,现场同步开展春节慰问活动。省总工会党组成员、副主席郑辉出席活动。

1月面孔



1月24日,2025年“大国工匠年度人物”宣传活动在甘肃兰州录制发布仪式,现场揭晓50位入围人选,入围人选包含10位年度人物及40位提名人选。其中,来自广东的刘松柏、潘桂新和刘宇辉3人入选。

刘松柏是温氏食品集团股份有限公司高级畜牧师,潘桂新是中国联合网络通信有限公司广东省分公司首席创新官,刘宇辉是中国南方航空集团股份有限公司工程技术分公司飞机系统管理专家。2025年9月,3人被中华全国总工会认定为“大国工匠”人才。

1月之声

·)) 我领了,真的到账!

1月11日起,广东省总工会给新就业形态劳动者送上的暖心礼物——工会服务职工暖“新”礼包,正式上线“职工之家”APP,每份礼包内含一份50元话费充值权益。领到暖“新”礼包的新就业形态劳动者十分欣喜,纷纷跑到“广东省总工会”微信公众号的相关推送下留言。

·)) 亏了算我的,保底10%分红,盈利了五五分成,还发工资保障日常开支。

湛江雷州市覃斗镇流沙村因当地带头人何德边的坚守与攻坚,重焕“中国南珠第一村”的生机。为打消农户顾虑,他创新推出“公司+基地+合作社+农户”的管理入股、分红机制,带动近千名村民直接就业。

·)) 我在街上看到售卖俄罗斯套娃的,当时脑海中灵光一闪。

2021年“大国工匠年度人物”张路明介绍,他在苦于突破滤波器里调频金属片的技术限制时,从套娃里获得了把金属片改成嵌套桶状结构的灵感。他说,搞技术的人看似木讷,其实他可能只是沉浸在工作难题的思考中。

·)) 我们的技术就是帮机器人理解物理世界。

广汽集团平台技术院的具身智能机器人专家闫春香介绍,即使只是“拿桌上的玻璃杯给我”的简单指令,机器人也需要计算“看到”杯子,理解玻璃杯的形狀、材质,与桌子、空间、动作之间的物理关系,预测抓握的姿态和力度等复杂问题。

·)) 我们不是来送文件的,是来解决问题的。

广州市南沙区总工会开展“走进非公企业,走进职工心里”专项行动,推动工会工作从“被动响应”转型“主动服务”,解决了企业职工提出的健身空间不足、劳资知识培训需求等痛点。

·)) 因为我不藏私,我把我懂的都告诉你。

湛江市遂溪县遂城第十小学美术教师徐茂深凭借一手蛋雕绝活,吸引了一批美术教师、艺术从业者慕名前去请教。他们惊讶,在外面学要花几千元的技巧,到徐茂深那里很快就掌握了。他对此解释道。



《广东工运》
2026年第1期
总第426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 广东南方报业传媒控股
有限公司印务分公司

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 2026年1月30日

目录

01 学习贯彻党的二十届四中全会精神

- 01 中华全国总工会关于贯彻落实党的二十届四中全会精神
团结动员亿万职工群众为实现“十五五”规划目标任务建功立业的决议

04 调研

- 04 人工智能对广东产业工人队伍影响调研报告

11 实践

- 11 中山市工人文化宫：“232工作法”全链条赋能新业态劳动者技能提升
- 12 “人大代表+工会”协同联动模式的龙岗经验
- 16 “工会+检察”联动赋能劳动者权益保障
- 18 职业院校培养高素质产业工人的实践路径探析

21 论坛

- 21 让工会送温暖成为职工群众的“暖心工程”
- 22 白云机场重大工程宣传的融媒实践与创新范式

25 案例

- 25 生育津贴高于工资，公司不补差额怎么办？

26 读书

- 26 《习近平与一线职工朋友们》选读①

28 镜头

- 28 “工”贺新春 “会”聚温暖

中华全国总工会关于 贯彻落实党的二十大精神 团结动员亿万职工群众 为实现“十五五”规划目标任务建功立业的决议

(2026年1月29日 中华全国总工会第十八届执行委员会第四次全体会议审议通过)

党的二十大是在向第二个百年奋斗目标进军的新征程上举行的一次十分重要的会议。全会对“十五五”时期经济社会发展作出顶层设计和战略擘画,是乘势而上、接续推进中国式现代化建设的又一次总动员、总部署。为深入贯彻落实党的二十大精神 and 中央经济工作会议精神,团结动员亿万职工群众为实现“十五五”规划目标任务建功立业,中华全国总工会第十八届执行委员会第四次全体会议作出如下决议。

一、强化政治建设,团结引导亿万职工群众坚定不移听党话、跟党走

1. 深入学习宣传贯彻党的二十大精神。把深入学习宣传贯彻全会精神作为重大政治任务,原原本本学习习近平总书记在全会上的重要讲话和全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》,深刻领会全会提出的新思想、新论断、新部署、新要求,切实把思想和行动统一到全会精神上来。把全会精神作为工会干部教育培训的重点内容和必修课,开展分层次、全覆盖学习培训,帮助广大工会干部全面系统领会全会精神。发挥主流媒体和工会宣传舆论阵地作用,在吃透中央精神、紧贴亿万职工切身需求上下功夫,做到既有声量,又有流量,更有质量。找准工会贯彻落实全会精神的结合点切入

点着力点,科学制定工会“十五五”发展规划,推动党中央重大决策部署在工会系统落地生根、形成生动实践。

2. 持续强化理论武装。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,跟进学习习近平总书记最新重要讲话和指示批示精神,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,尤其是在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话精神贯通起来,不断深化领会习近平新时代中国特色社会主义思想的科学体系、核心要义、实践要求,从党的创新理论中明方向、悟规律、学方法、增智慧,坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,切实把学习成果转化为推动工会工作创新发展的实际成效。

3. 加强职工思想政治引领。构建工会大宣传格局,打造数智传媒及全媒体传播矩阵,强化工作宣传联动,提升工会工作能见度。创新宣传内容展现形式,打造“中国梦·劳动美”、职工岗位“云讲述”等品牌,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。落实《中国共产党思想政治工作条例》,创新开展“中国工人大思政课”,紧贴职工群众所思所想,针对职工关心的话题,用职工听得懂的语言,采用分众化、矩阵式线上线下相结合方式,宣讲党的创新理论、党的路线方针政策,进一步统一思想、凝聚共识、坚定信心、鼓舞斗志,巩固党长期执政的阶级基础和群众基础。

二、围绕中心任务，组织动员亿万职工群众为实现“十五五”发展目标贡献智慧和力量

4. 充分激发广大职工建功立业、创新创造热情。聚焦深入贯彻新发展理念、加快构建新发展格局、推动高质量发展，围绕建设现代化产业体系、加快高水平科技自立自强、发展新质生产力等战略任务，广泛深入持久开展各种形式的劳动和技能竞赛，深入开展技术革新、技术协作、发明创造、合理化建议、网上练兵和“五小”等群众性创新创造活动，鼓励广大职工在促进传统产业优化升级、新兴产业和未来产业培育壮大中发挥主力军作用，汇聚起建功“十五五”、奋进新征程的磅礴力量。

5. 深化产业工人队伍建设改革。贯彻落实《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》，认真履行工会牵头抓总职责，推动加强产业工人队伍建设政策保障。聚焦强化思想政治引领、保障产

业工人主人翁地位、完善产业工人技能形成体系、健全职业发展体系、维护劳动经济权益、发挥产业工人主力军作用、壮大产业工人队伍和加强组织领导等改革任务，以推动重点难点问题解决为牵引，综合施策、攻坚克难，加快建设一支知识型、技能型、创新型产业技术工人队伍，为巩固壮大实体经济根基、推动高质量发展提供坚实人才支撑。

6. 发挥劳模工匠示范引领作用。创新开展“劳模工匠助企行”，聚焦广大中小微企业及其职工在科研、生产、服务中面临的难题，用好“职工之家”APP和“工会智脑”大模型，组织劳模工匠发挥专业特长、展现高超技能，帮扶广大中小微企业大力解决实际技术问题，帮扶广大职工提升技术技能水平。加强劳模工匠创新工作室及其联盟、工匠学院建设，完善大国工匠培育、推选、评定、激励、作用发挥工作机制，为工匠人才创新才智充分涌流创造条件和环境。做好劳模工匠管理服务工

深圳市宝安区茅洲河工联会“流动党课”把党的二十届四中全会精神送进园区、企业一线。供图 | 宝安工



推动落实劳模工匠政策和待遇,提升社会地位。

三、助力共同富裕,推动现代化建设成果更多更公平惠及全体职工

7. 切实维护职工合法权益。落实就业优先战略,推动完善高校毕业生、农民工、困难职工等重点群体就业支持体系。参与制定实施城乡居民增收计划,推动企业开展工资集体协商,完善职工工资决定、合理增长、支付保障机制,推动健全最低工资标准调整机制,完善劳动标准体系,促进稳步提高职工收入水平。聚焦新就业形态劳动者重点关注的算法向善、劳动报酬、工作时长、安全保护、社会保障等问题,积极开展算法和劳动规则协商,推动职业伤害保障制度落实,鼓励支持新就业形态劳动者参加职工保险,助力实现平台企业和平台内劳动者共赢发展。

8. 竭诚服务职工群众。健全完善“普惠性+特殊性”职工维权服务工作体系,做优做实工会就业服务、送温暖、送清凉、金秋助学等传统服务职工项目,深入开展职工互助保障、工会移动体检、工会“爱心餐”、工会爱心互献、公益慈善、托育托管等创新服务职工项目。健全完善困难职工常态化帮扶机制,保障困难职工家庭基本生活。坚持数智赋能职工服务工作,充分发挥“职工之家”APP作用,积极探索服务职工新模式。加强工人文化宫、工会职工服务(帮扶)中心、工人疗休养院、工会驿站、“司机之家”、职工书屋、工匠学院、职工培训基地等服务职工阵地建设,提升服务阵地综合效能。

9. 积极构建和谐劳动关系。落实以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,切实保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。健全协调劳动关系三方机制、政府与同级工会联席会议制度。全面升级12351工会服务职工热线,运用好劳动关系实时智能监测系统,全域、全时、智能响应职工群众诉求。主动参与社会治理,全面推行新时代“枫桥经验”工会实践,完善“工会+法院+检察院+人社+司法”劳动争议多元化解机制,用好“一函两书”,努力把劳动关系矛盾

纠纷化解在基层、解决在萌芽状态。

四、深化建设和改革,更好发挥工会组织联系服务职工群众的桥梁纽带作用

10. 持之以恒推进工会系统全面从严治党。严格落实“第一议题”制度,坚决贯彻落实党中央重大决策部署。巩固拓展深入贯彻中央八项规定精神学习教育成果,落实整治形式主义为基层减负长效机制,推进作风建设常态化长效化。坚定不移推进反腐败斗争,深化标本兼治,一体推进不敢腐、不能腐、不想腐。坚持党性党风党纪一起抓,严明政治纪律和政治规矩,强化监督执纪问责,营造风清气正、干事创业的良好政治生态。

11. 推动工会改革向纵深发展。聚焦国有企业工会、非公企业工会、“小三级”工会等,健全完善工会基层组织建设工作体系。优化“职工之家”APP各维权服务模块功能,推进“职工之家”APP省域市域、重点产业重点企业融合融通,提升职工数智技能,提高工会工作质效,持续为基层减负赋能。完善标准化工会业务与工作体系,运用数智手段实现一体融合。推动全总本级及省总本级工会“业财融合、数智融通”,更好发挥财务资产保障服务工会重点工作作用。总结提炼各地涌现的标杆样本和创新举措,形成可复制可推广的经验,以点带面推动各项工作取得新进展新成效。

12. 锻造忠诚干净担当的工会干部队伍。加强工会干部队伍建设,把改革创新精神和系统思维融通于干部“选育管用评”全链条,强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练,推进领导干部能上能下常态化,做到精心培育、严格选拔、岗位锻炼和全方位监管相结合,激发干部队伍内生动力和整体活力。

踔厉奋发开新局,接续奋斗建新功。新征程上,让我们更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真贯彻党中央重大决策部署,团结动员亿万职工群众只争朝夕、奋发进取,为确保基本实现社会主义现代化取得决定性进展作出新的更大贡献!

人工智能对广东产业工人队伍影响调研报告

文 | 省总工会经济工作部

当前,世界正经历百年未有之大变局,人工智能正成为新一轮科技革命和产业变革的重要驱动力量。近年来,广东坚持实体经济为本、制造业当家,加快培育发展未来产业,深入推动人工智能与机器人产业创新发展。人工智能在与实体经济深度融合的同时,也对我省产业工人队伍建设改革带来影响和挑战。为深入贯彻习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,认真落实《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》要求,深入了解人工智能对广东产业工人队伍的影响,省总工会自2025年6月开始,组织课题组开展调查研究,并形成调研报告如下。

广东产业工人基本状况

(一)产业工人队伍结构状况

一是产业工人年轻化程度较高。调研数据显示,我省产业工人平均年龄为34.77岁。在各年龄分组中,18—40岁占比超七成,其中18—30岁段占比38.3%,31—40岁段占比36.8%,41—50岁段占比18.3%,51—65岁段占比6.4%,整体呈现明显的年轻化特征。

二是产业工人以男性为主。调研数据显示,当前产业工人队伍中男性占比为65.9%,显著高于女性占比的31.4%,性别比例差异达到31.8个百分点。这是因为广东作为制造业大省,部分行业由于工种特性、技能要求及行业传统等因素,男性劳动力占比相对偏高。

三是产业工人中农民工数量较为庞大。调研数据显示,在5964个产业工人队伍样本中,农村户口有

2801人,占比47.0%。这缘于广东作为改革开放前沿阵地,经济发展走在全国前列,优越的区位优势和开放包容的政策环境,不仅吸引了本省农村劳动力向城市转移,更对周边湖南、广西、江西等省份的农村剩余劳动力形成强大的虹吸作用。

四是产业工人向珠三角集聚。调研数据显示,广东产业工人呈现显著的区域集聚趋势,珠三角地区成为产业工人就业的主要承载地,占比高达81.7%。这是由于珠三角地区拥有完善的产业链配套体系,具有竞争力的薪资水平以及优质的公共服务资源,持续吸引着产业工人向该区域流动。

(二)产业工人队伍技术技能状况

一是文化素质较高。调研数据显示,大学专科及以上学历合计占比80.6%,其中大学本科学历占比50.0%,研究生及以上学历占比5.1%。这表明,我省产业工人队伍的知识技能构成正在快速优化,具有高等教育背景的工人已占多数,成为产业升级的关键人力资源。这与我省产业结构转型升级的战略进程高度契合,也体现出我省高端制造业和现代服务业等新兴领域对高素质劳动力的需求持续攀升。

二是技能人才梯队较为完备。调研数据显示,我省当前技能人才队伍呈现较为完整的梯次结构,其中,基础技能人才占比最高,初级工、中级工分别占比18.3%、17.9%,合计占比达36.2%,构成技能人才队伍的主体;高技能人才梯队初具规模,高级工、技师、高级技师分别占比10.4%、6.1%、2.8%,合计占比19.3%。这表明我省技能人才培养体系日趋完善,形成了从学徒工到首席技师的完整成长通道。

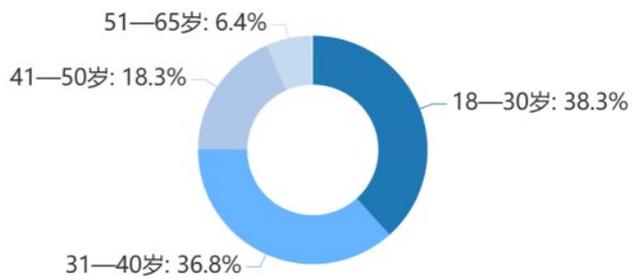


图读广东省产业工人概况

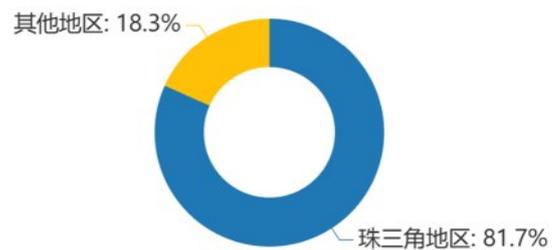
(样本量 5964)

年龄结构

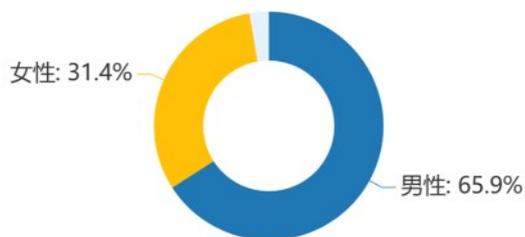
(平均 34.77 岁)



就业地区占比

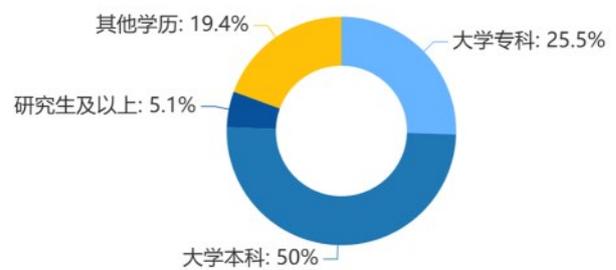


性别结构

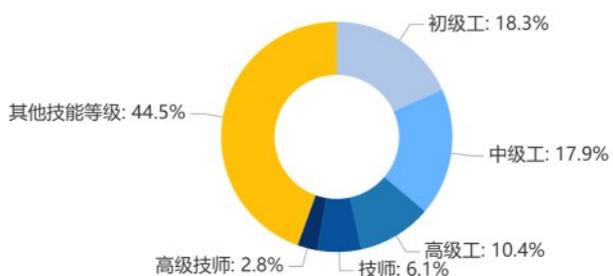


学历结构

(大专及以上学历 80.6%)



技能结构



户口结构



制图: 王斌

三是职业技能较为全面。调研数据显示,超过六成工人需频繁处理文本材料,其中经常占比35.7%、较多占比27.5%。同时,近八成工人高频使用电脑,经常运用逻辑推理的占比38%。这反映出,随着生产数字化、管理精细化程度的提升,文字处理、计算机操作、逻辑推理等基础技能,已成为现代产业工人履职的重要能力。

(三)产业工人数字素养情况

一是产业工人对人工智能认知度较高。调查数据显示,近乎100%的受访产业工人听说过人工智能,超七成产业工人表示对人工智能有一定了解。具体来看,7.1%表示非常了解,熟悉人工智能原理与应用场景;65.4%表示有一定了解,知晓其基本概念及常见应用。对于所在企业人工智能的具体应用领域,87.5%的产业工人表示清楚其用途。这表明,人工智能在我省产业工人群体中已具备较高的普及度,其概念与应用已广泛渗透至该群体日常工作场景中。

二是产业工人获取人工智能知识的意愿较为强烈。调查显示,数字媒介是产业工人认知人工智能的主渠道,通过网络媒体与短视频平台了解的比例分别为65.1%与64.7%。相较之下,组织化培训则是其构建专业化能力的核心路径,通过企业培训、工会及行业协会获取相关知识的比例分别为47.9%与26.2%。由此可见,产业工人的人工智能素养获取,呈现出“大众认知靠广度传播,专业培养靠深度培训”的鲜明双路径特征。

三是对创新创造表现出较高积极性。调研数据显示,当前产业工人创新参与度呈现“广覆盖、多领域”的显著特征。63.8%的产业工人曾参与各类创新活动,且主要集中在技术攻关、技术革新和“五小”创新三大领域,分别占比36.8%、35.4%、35.2%,反映出产业工人创新活动与生产实践紧密结合的特点。值得关注的是,随着智能制造的深入推进,已有15.3%的产业工人开始涉足人工智能相关创新领域。

(四)产业工人职业影响状况

一是企业广泛引入人工智能。根据调查数据,在具体的应用场景中,智能制造(如自动化产线)以49.7%的占比成为最主要的落地领域;质量管控(如视觉检测)以32.7%位居第二;而设备维护、仓储物流、客

户服务及工艺优化等领域的应用占比均在21.0%左右。从职工感知来看,人工智能技术已对工作产生实质影响,23.8%的职工认为影响非常大,工作方式与内容发生深刻变化;50.2%的职工认为有一定影响,部分工作已由人工智能辅助或替代(如智能审批系统取代人工审核)。

二是产业工人职业发展体系有待完善。调研数据表明,当前,产业工人认为职业发展路径单一化和复合型人才培养机制不健全的占比55.2%;认为技能等级与职称/学历互认机制缺失的占46.5%。同时,40.4%的职工反映企业晋升机制不透明、标准模糊,33.6%认为行业技能认证和评价标准缺位。此外,31.1%指出新兴产业高技能岗位开发不足,18.9%认为劳模工匠的引领作用未充分发挥,15.7%遭遇不合理的年龄与学历限制。

(五)劳动经济权益及劳动关系状况

一是企业薪酬制度设计呈现多元化激励导向。调研数据显示,年度固定调薪机制覆盖近半数企业(44.8%);技能认证加薪(41.8%)与岗位津贴制度(33.6%)也较为普遍,反映出企业对技术人才与关键岗位的专项激励较为重视。值得注意的是,有24.5%的企业将调薪决策权高度集中于管理层;这种模式下,若缺乏透明的制度与标准,可能影响薪酬分配的公平性感知,并带来人才流失的风险。

二是劳动关系总体积极向好。调研数据显示,对于企业劳动关系的认可程度,近六成(59.8%)员工给出4分及以上(满分5分,下同)评价。在企业对职工的人文关怀建设成效方面,61.4%给予4分及以上评价。在职工对企业的友善程度整体评价方面,62.6%的员工给予4分及以上评价。

三是产业工人倾向于理性维权。产业工人具有高度明确的维权意识,90.6%表示不会忍气吞声。大部分产业工人会通过正式渠道解决问题,其中,向企业上级反映的占比59.0%,求助工会、人社等部门的占比61.9%,求助法律机构的54.5%。这反映了产业工人维权行为的理性化趋势,以及对制度化解决机制的较高信任度。

存在的主要问题

(一)传播格局变化造成思想引领“融圈”受阻

人工智能深度融入产业工人日常生活,正在重构传统思想传播格局。实地调研发现,生成式人工智能已广泛应用于职业指导、法律服务、医疗健康、情绪管理等专业咨询领域。这些智能系统以高度拟人化的“对话者”身份,能够根据工人的个性化需求,从海量信息中精准提取有效内容,但算法隐含的西方话语框架可能强化文化偏见,导致传统思想引领面临智能传播竞争。而且,在算法推荐的中介下,具有相同政治立场和思想观点的产业工人在网络上形成细分的聚合体,成员认同圈内观点而排斥圈外观点,圈内人员越来越有默契并逐渐固化。圈层固化阻碍不同群体间的交流,容易引发个体对立与群体极化,导致圈层冲突和舆情危机事件频发,不利于在各圈层间凝聚共识。访谈中,青年产业工人表示,会根据兴趣爱好加入以B站、微博、抖音、小红书为阵地的兴趣圈层,而当前思想引领工作却难以覆盖并融入如此多的智能媒介平台,常常陷入“融不了圈”的困境。

(二)产业工人就业观与人际关系发生变化

一是灵活就业偏好与个体多元需求矛盾凸显。随着人工智能技术的广泛应用,传统固定岗位的用工形式逐步被灵活就业形式替代,工作内容呈现非标准化、非规律性特点,劳动者职业稳定性下降。传统“爱岗敬业”的工作理念面临挑战,以创造性劳动为主的新型产业工人更倾向于“忠于专业而非组织”的职业选择。同时,“90后”“00后”新生代产业工人普遍具有学历层次高、个体意识强、维权能力突出等特征,他们追求职业发展与生活品质的有机统一,重视个人发展空间、工作自主性和职业尊严。调研数据显示,超三成(31.3%)的产业工人渴望建立灵活的职业转换支持机制。这种就业形态灵活化与诉求多元化的矛盾,对传统劳动价值观塑造提出了新挑战,亟须建立更加包容、更具弹性的管理服务体系。

二是人际关系呈疏离趋势。在人机协同生产模式下,产业工人人际交流空间受到挤压,工人与智能设备的互动频次显著增加,导致生产过程中人际交往密度

下降,社会连接弱化。调研数据显示,产业工人对工作同事的满意度评价中,负面评价占比31.5%。其次,就业形态碎片化、分布式特征明显,工人作为技术单元被嵌入多重技术系统,按照系统预设模式运行,个体化趋势进一步加剧。最后,社会心理问题显现,过度竞争环境与原子化个人观叠加影响,导致部分工人出现孤独倾向。调研数据显示,当前超半数(53.2%)的产业工人对工作的趣味持中性或负面评价。同时,近三成产业工人未在工作中感受到尊重。

(三)劳动报酬与价值创造存在失衡

一是人工智能未能显著降低产业工人的劳动负荷。针对人工智能技术应用引致的工作强度变化,34.2%的产业工人表示工作强度有所增加,其中显著增加占比12.5%、略有增加占比21.7%;36.7%表示基本不变。同时,仍有49.7%的产业工人面临中度以上重复劳动,60%的工人需要承担体力劳动。

二是人工智能尚未普遍带动产业工人收入增长。调研数据显示,人工智能技术对产业工人岗位收入的影响呈现分化态势:约两成(21.2%)工人收入获得提升,其中明显提升者仅占5.3%;同时,近一成五(14.8%)工人收入面临下降,其中3.4%遭遇显著下滑。同时,行业收入差距持续扩大,高端制造业薪酬快速提升而传统产业收入增长缓慢。

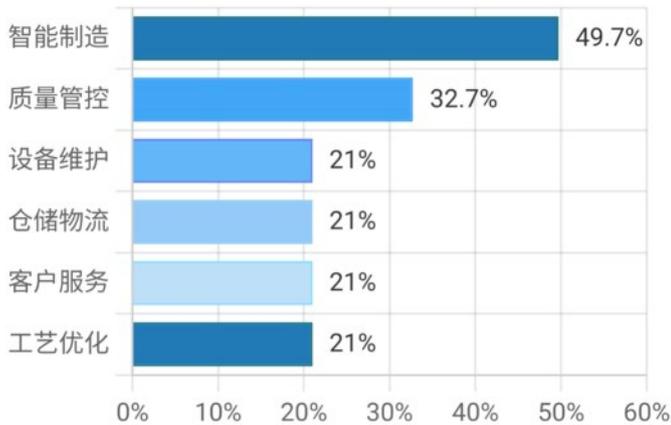
三是劳动价值未获合理体现。虽然智能化改造提升了劳动效率,但因劳动总量减少导致实际收入下降,且产业工人作为人机协同主导者承担的设备监控、异常处置等新型劳动价值未获合理体现。超四分之一的产业工人认为劳动投入与薪酬回报失衡,23.0%认为劳动价值与薪酬回报“不太匹配”、2.5%认为“完全不匹配”。访谈还显示,多数企业将智能化收益单纯计入固定资产而未建立相应的薪酬增长机制。

(四)人工智能重构就业结构引发就业隐忧

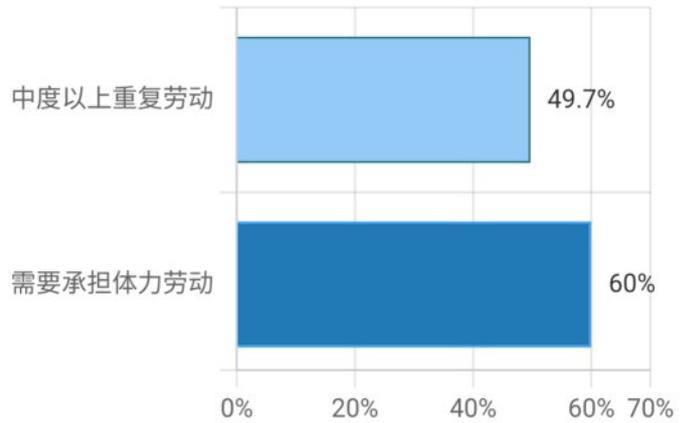
一是企业岗位结构受到显著影响。调研数据显示,近三年,38.1%的企业优化了常规性人员,31.8%的企业缩减了岗位编制,32.6%的企业调整了员工职责,显示出初步的劳动力替代效应。此外,18.1%的企业表示其经营业务因此改变;访谈中,服务类企业普遍

AI 目前对产业工人的替代概况

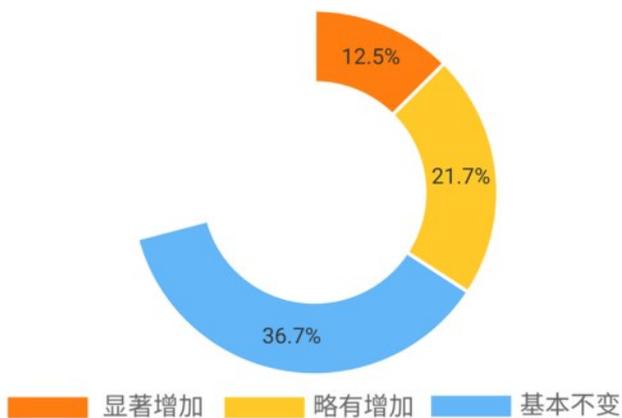
企业应用AI领域



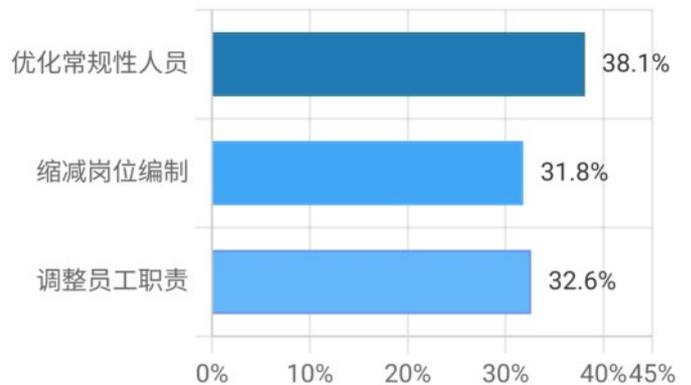
产业工人劳动负荷



产业工人工作强度变化



AI 劳动力替代效应



制图: 王斌

反映人工智能正在重构并拓展其服务模式与服务内容。综合来看,当前阶段人工智能的影响已从具体岗位延伸至企业业务与组织设计层面。

二是技术替代效应日益凸显。一方面,工业机器人、自动化装备等智能技术在制造业和服务业的广泛应用,正逐步替代重复性、流程化的劳动岗位,降低了部分环节对人工的依赖。另一方面,智能制造和数字化转型在催生新业态的同时,也推动部分传统岗位转型或缩减,使主要依靠体力或从事高度重复性操作的产业工人面临较大的转岗压力。调研显示,我省约有五成产业工人从事重复性、程序化程度较高的工作。

受限于技能结构、学习适应能力等多重因素,这部分劳动者在技术迭代过程中更易遭遇职业发展瓶颈,需要得到重点关注与支持。

(五)技能供需错配和培养体系缺陷

一是技能结构供需错配。传统技能与智能产线需求脱节,制造业智能化改造导致62.0%的传统岗位技能要求发生本质改变。传统技能加速贬值的同时,面向工业互联网、数字孪生等新型技术领域的复合型技能供给严重不足。另外,虽然我省高技能人才梯队已初具规模,但顶尖技能人才储备明显不足,难以满足产业转型升级的迫切需求。为此,亟须加快构建更加合

理的技能人才梯队结构,以实现技能人才的供需匹配。

二是产业工人与技术应用之间适应失衡。调研数据显示,实际中企业针对产业工人的人工智能系统操作培训呈现三重断裂。其一,系统性缺失,有18.0%的工人陷入“零培训”困境,其中认为培训现状完全不符合其技能提升与实际工作需求的占比5.5%,认为不符合的占比12.5%;其二,培训形式化执行问题突出,高达30.7%的工人反映所接受的培训流于形式;其三,有效赋能不足,分别有25.4%和25.8%的工人分别认为培训符合或非常符合其需求。培训的失效也导致职工技能转化困境。中国劳动学会2024年的调研显示,45岁以上工人的智能技能培训合格率不足40%,显著低于35岁以下群体的82%。这些数据表明,部分企业将人工智能系统的部署简单视作技术交付,而忽视了与其配套的人力资本适配和系统性技能教育培训。

三是培养体系不够完善。调研数据显示,42.5%的职工反映职业技能培训服务体系建设不够健全,技能培训资源少;40.1%认为技能培训成果转化机制缺失,技能认证与岗位晋升脱节。在技术适配方面,37.7%认为技能培训内容滞后于技术发展,36.9%认为技能培训方式单一。在配套支撑方面,25.7%认为缺乏个性化学习路径,未根据工人技能水平因材施教。此外,产教融合不足(18.8%)与区域失衡(11.7%)进一步暴露了资源协同机制存在的短板。

对策及建议

2025年4月25日,习近平总书记在主持二十届中央政治局第二十次集体学习时强调:“人工智能作为引领新一轮科技革命和产业变革的战略性技术,深刻改变人类生产生活方式。”人工智能创新与产业转型的深度融合,对产业工人的思维方式、知识结构、技能要求和就业结构产生系统性影响。落实《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》,聚焦广东“1310”具体部署,必须准确把握新形势下产业工人的发展路径,以更大力度和更实举措,加快建设一支适应

新质生产力发展要求、服务现代化产业体系的高素质产业工人队伍,为广东在推进中国式现代化建设中走在前列提供坚实的人才支撑和技能保障。

(一)全面加强产业工人思想政治引领

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作为基本功和必修课,引导广大产业工人坚定不移听党话、跟党走。大力弘扬劳模精神劳动精神工匠精神,深入开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育,组织开展劳模工匠进企业、进社区、进机关宣传活动,用好微信公众号、云课堂等数字资源,打造“中国工人大思政课·广东篇”,构建全方位、多层次的职工思想政治引领体系。加强在产业工人中发展党员,注重把生产经营骨干培养成党员。深入组织实施党建引领“新潮涌粤”工程,探索加强新经济组织、新就业群体党建工作有效途径。

(二)积极完善产业工人技能形成体系

一是提升产业工人数字技能。围绕“数字产业化”与“产业智能化”,创新省域、行业、企业等多层次数字技能竞赛模式,提升产业工人在多场景中运用数据驱动并解决问题的综合素养。强化劳模工匠数字创新工作室建设,建立区域性、行业性数字技术创新联盟,助力企业在数字技术创新领域实现“聚合效应”,推动解决跨行业、跨领域关键共性数字技术问题。积极推动数字技术创新成果转化,带动孵化出更多数字工匠,进一步推进创新链、产业链、人才链的深度融合。

二是大力发展现代职业教育。引导职业院校紧密对接产业发展前沿,特别是数字技术领域,深化校企合作,全面推进“工学一体化”人才培养模式。推动人才培养方案、课程体系与教学实践,同数字化岗位能力规范及行业技术技能大赛标准深度融合,实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接。

三是推动产业工人提高综合素质。鼓励更多高等学校开设劳模工匠人才和高技能人才学历教育班、高级研修班,促进产业工人技能学历双提升。鼓励大型企业制定数字人才发展战略,建设工匠学院、职工培训中心、职业技能培训学校。督促企业按规定足额提取



我省约有**五成**产业工人从事**重复性、程序化程度较高**的工作。这部分劳动者在技术迭代过程中更易遭遇职业发展瓶颈,需要得到重点关注与支持。



多数企业将智能化收益单纯计入固定资产而**未建立相应的薪酬增长机制**。



人工智能**尚未普遍带动**产业工人收入增长,行业收入差距持续扩大,高端制造业薪酬快速提升而传统产业收入增长缓慢。

和使用职工教育经费,确保60%以上用于一线职工教育和培训。

(三)健全产业工人职业发展体系

一是打破向上发展“天花板”。优化技能人才评价体系,积极开展产业工人技能等级自主评价,加快落实“新八级工”职业技能等级制度。推进职业技能等级认定结果与岗位使用有效衔接,畅通管理、技术、生产岗位间的职业发展通道,进一步完善技能人才职业发展长效机制。

二是拓宽横向发展“新路径”。推进学历教育学习成果、非学历教育学习成果、职业技能等级学分转换互认,推动职业资格、职业技能等级与职称、学历相互认证,引导企业更加重视培养产业工人专业技能,不断壮大高技能人才队伍,让产业工人职业发展路径越走越宽。

(四)维护产业工人劳动经济权益

一是提高经济收入。完善收入分配机制,坚持多劳者多得、技高者多得、创新者多得的原则,健全劳动、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的机制,注重对高技能人才和创新型人才的激励。不断优化薪酬结构,探索股权激励、超额利润分享等多元化分配方式,切实改善产业工人收入现状。

二是提速智能产业扩容扩岗。强化产业科技互促双强,推动人工智能技术创新和产业突破,加速推进技术进步对就业的补偿效应释放。大力培育“人工智能+”新业态,开发人工智能训练师、算法工程师、数据标注师等新兴职业,促进人工智能与制造业、服务业深度融合,拓展就业新空间。支持灵活就业、共享用工等新型用工方式,将新就业形态纳入就业优先政策体系,

充分激发人工智能产业带动就业的潜力,实现更高质量更充分就业。

三是做好维权服务工作。坚持和发展新时代“枫桥经验”,完善“工会+法院+检察院+人社+司法”劳动争议多元化解机制,常态化开展劳动保障监察执法,积极维护产业工人安全健康权益。构建劳动争议智能调解平台,创新发展人工智能时代的劳资双方平等对话机制,做好新业态劳动者建会入会和维权服务工作。做好职工疗养休养、困难职工解困脱困与提高生活品质相衔接等各项工作,不断增强产业工人获得感、幸福感、安全感。

(五)积极发挥产业工人主力军作用

一是完善劳动和技能竞赛体系。广泛深入持久开展各层级、多形式劳动技能竞赛,探索创新新产业、新业态竞赛活动形式,不断扩大竞赛覆盖领域,改进劳动和技能竞赛组织运行体制机制。办好各级各类职业技能赛事活动,鼓励企业对竞赛获奖选手建立与岗位职工薪酬待遇挂钩的长效激励机制,不断提高竞赛的影响力和引领力。

二是鼓励产业工人创新创造。聚焦新质生产力,组织产业工人踊跃参加面向生产全过程的技术革新、技术创新、技术攻关、技术创造和“五小”等群众性创新创造活动。筹建职工创新活动平台,推动群众性创新活动、创新成果申报和转化等工作全面向数智化转型。

三是充分发挥劳模工匠示范引领作用。建优建强国家级高技能人才培训基地和国家级技能大师工作室,持续开展“劳模工匠进万企”专项行动,为专精特新、中小微企业提供技术服务、进行技能培训,为企业解决技术攻关、工艺改进和管理提升等问题。将大国工匠、南粤工匠和高技能人才纳入党管人才总体安排。

中山市工人文化宫：

“232 工作法”全链条赋能新业态劳动者技能提升

文 | 李静

为破解新业态劳动者技能更新慢、职业认证难、工学矛盾突出等发展瓶颈，中山市工人文化宫于（以下简称“文化宫”）2025年8月—9月组织实施2025年新业态从业人员“三个100”专项技能提升行动，聚焦快递飞手、直播新农人、养老护理三大重点领域，创新运用“232工作法”，助力新业态劳动者提升职业技能、拓宽就业渠道。截至目前，累计开展各类教学及实训活动55场，服务劳动者约5800人次，近百人通过职业技能等级认定。

“双驱动”激发职工学习兴趣

针对新业态劳动者学习时间碎片化、职业认证需求强等特点，构建“资质+榜样”双轮驱动机制。一是以“硬认证”提升学习获得感。将培训与职业技能等级认定直接挂钩——“快递飞手”课程嵌入无人机安全操控考试；“养老护理”直通初级工认证通道并提供补考支持；“直播新农人”对接市“项目制”免费培训资源，优秀学员可获参赛推荐，让技能“学得会、证有用”。二是以“活榜样”树立职业认同感。邀请省“五一劳动奖章”获得者、劳动模范等亲授技能，用“身边人”的成功经验激发学习兴趣，并通过成果展示、优秀学员评选等方式，营造“我要学”的积极氛围。

“三精准”破解工学矛盾难题

立足新业态就业灵活、时间不固定等特点，打出精

准施策组合拳。一是精准对接行业新需求。紧扣无人机配送、直播助农、智慧养老等新趋势，面向从业人员规模较大的领域提供免费、前沿的技能培训。二是精准设计弹性课程体系。“快递飞手”强化户外实操与模拟飞行；“直播新农人”覆盖从账号定位到AI文案的全链路技能，并组织企业研学；“养老护理”增设沟通与情绪管理情景课，提升服务温度。三是精准实施灵活教学安排。采用“线上+线下”混合模式，将课程设置在晚间、周末等业余时间，有效破解新业态劳动者“没空学、学不全”的难题。

“两融合”筑牢职业发展根基

针对新业态就业稳定性弱、发展支持不足等痛点，构建“培训—认证—就业”全链条支持体系。一是融合多方资源降低学习成本。联动行业协会、技能培训机构、考证院校和企业等，为学员提供理论教学、实操实训、企业观摩一站式服务，实现“零成本”提升。同时，对承办机构明确教学标准，对学员实行学习承诺与反馈机制，确保教学服务规范可靠。二是融合就业服务促进稳定转化。已累计培养300名新业态劳动者，90名优秀学员获优先推荐至合作企业就业。快递飞手理论通过率达100%，养老护理认证通过率98.8%，直播新农人超九成实现技能增收，有效拓宽职业发展通道。

作者单位 | 中山市工人文化宫

“人大代表+工会”协同联动模式的龙岗经验

文 | 李小红

随着改革开放的深入推进与社会结构的深刻变革，基层治理正面临诉求多元、矛盾复杂、主体分散的全新挑战。工会作为党联系职工群众的桥梁纽带和国家治理体系的重要组成部分，在维护职工权益、协调劳动关系、参与社会治理等方面肩负着重要使命。如何提升工会在更高层级治理中的参与效能，成为亟待解决的课题。

深圳市龙岗区总工会敏锐把握人大代表与工会组织在职能、对象与目标上的高度互补性，在区委坚强领导和区人大机关的大力支持下，于2022年率先探索“人大代表+工会”协同机制改革，历经三年多实践，逐步形成以“议事共商、权益共护、阵地共建、资源共享”为核心内容的实践路径，并配套建立“1+4”系列制度机制（即“人大代表+工会”常态化协同联动工作机制，以及阵地融合、联合议事、职工诉求转化为人大代表建议、人大代表所在企业工会示范化建设等制度）。通过这套机制，龙岗工会成功将人大代表的权威性、监督力与工会的群众性、组织力深度融合，有效贯通体制内外资源与民意政策通道，产生“1+1>2”的协同治理效能。实践表明，该机制显著提升了工会组织在源头化解矛盾、维护职工权益、服务区域发展、深化基层民主等方面的能力，使工会参与基层治理的广度、深度和实效性实现质的飞跃，为破解治理碎片化、深化全过程人民民主贡献了宝贵的“龙岗经验”。

具体举措

龙岗区总工会作为改革的主导者与实践者，围绕“赋能基层、协同增效”目标，系统构建了四大核心实践路径。

（一）议事共商，畅通诉求上行渠道。一是搭建平台。工会主动将“人大代表+”元素嵌入企业—园区—社区“小三级”职工议事会体系，创新建立“人大代表+工会”联合议事模式，定期邀请人大代表参加基层职工议事活动。二是闭环管理。工会主导会前广泛征集职工诉求；会中组织人大代表现场听取意见、代言发声，利用其影响力推动问题得到关注；会后工会协同人大代表建立“现场解答、逐级反馈、共同推动、跟踪处置”的闭环机制，确保“事事有回音，件件有反馈”。三是诉求升级。工会牵头成立人大建议工作专班，梳理联合议事中发现的普遍性、社会性诉求，协助人大代表研判并转化为高质量的人大代表建议，推动职工诉求进入更高层级决策程序。此路径显著提升了工会推动解决复杂问题的层级与能力。

（二）权益共护，筑牢和谐稳定根基。一是织密维权网络。工会积极整合人大资源，共建覆盖全域的“1+50+27”法律服务网络（1个区级法律服务中心、50个基层站点、27个律师驻点），提供“零门槛”法律咨询和援助，为职工维权提供坚实后盾。二是嵌入代表监督。工会主动争取人大代表支持，推动其所在企业规范化组建工会，并争创“星级工会”“模范职工之家”“民主管理示范单位”；聘请人大代表担任工会劳动法律监督员，融合政治监督与群众监督，增强监督刚性和源头预防能力。三是发挥调解优势。工会推动人大代表所在企业建立劳动争议调解委员会，引导人大代表发挥公信力优势参与劳动争议调解，有效化解劳资纠纷。四是参与法治建设。工会积极推荐具有法律背景的职工代表、工会干部加入人大立法信息员队伍，延伸立法信息采集触角，从源头参与劳动领域法治建设。

(三)阵地共建,打造综合服务平台。一是空间融合共享。工会主动对接人大代表“家、站、点”、立法联系点等阵地,按照“场地、对象、活动”三融合要求,将工会的职工服务中心、暖蜂驿站、职工之家等嵌入其中或共建共享,亮出人大代表联系二维码,打造集多种功能于一体的民主示范实践基地。二是拓展服务功能。工会在共建阵地统筹资源,常态化开展招聘会、技能培训、法律咨询、政策宣讲、文化娱乐等活动,将其升级为“诉求反映、权益维护、素质提升、文化娱乐”一站式综合服务站。三是聚焦新业态服务。工会联合人大代表,依托融合阵地,以“人大代表活动月”“新就业形态劳动者服务月”为契机,开展新业态群体专项关爱活动,提升群体归属感与服务覆盖面。

(四)资源共享,服务区域发展大局。一是联盟搭台促产业。工会利用“星级联盟”资源库,结合人大代表产业联系点,组建街道级星级工会联盟,组织产业对接、技术交流活动,促进企业间合作,服务区域产业集群发展。二是劳模工匠助企行。工会推荐劳模、工匠担任人大代表产业联系点驻点顾问,开展“劳模助企行”活动,深入企业听取职工诉求,收集企业在政策扶持、人才引进、营商环境等方面存在的问题,提供专业建议和技术支持,解决实际困难。三是竞赛赋能激创新。工会联合人大代表,组织开展多层次、多工种的劳动和技能竞赛,搭建“五小”创新平台,激发职工创新创造活力,推动成果转化为经济效益,助力产业升级和区域经济高质量发展。

工作成效

“人大代表+工会”的深入实践,为龙岗工会工作注入了强大动能,在提升治理效能上取得显著成果。

(一)诉求响应层级与解决率显著提升。通过联席会议平台,累计组织人大代表参加职工议事活动49场,推动解决职工诉求400余件;成功将58件职工集中反映的普遍性、典型性诉求转化为人大代表建议,纳入更高层级解决通道。人大代表结合职工反映的欠薪问题提出《关于强化对恶意欠薪企业实际经营者责任追究的建议》等,

进一步凝聚了职工劳动经济权益保障的社会共识。

(二)劳动关系源头治理能力切实增强。依托“1+50+27”法律服务网络,累计受理法律援助案件266件,帮助职工挽回经济损失395.84万元;目前全区人大代表所在企业100%建立工会,其中23家获市级以上荣誉。辖区累计建立劳动法律监督组织3804家,构建起严密的监督网络;人大代表参与调解案件5926件,帮助职工争取经济利益4700余万元,有效践行了新时代“枫桥经验”。

(三)服务阵地效能与覆盖面大幅拓展。打造了一批特色融合阵地,如宝龙街道总工会依托人大代表社区联络站,打造“忠哥调解室”“叶国安调解室”“邱广焱调解室”等特色调解阵地,累计调解各类纠纷案件156宗,充分展现了融合阵地在民主协商和矛盾化解中的实践成效。通过“人大代表活动月”“新就业形态劳动者服务月”等契机,近两年累计开展新就业形态群体专项服务活动431场,服务超25万人次。

(四)服务高质量发展贡献度更加凸显。推动人大代表产业联系点开展“星级工会联盟活动”,促成合作意向30项、涉及金额711万元。推动劳模工匠担任人大代表产业联系点驻点顾问,开展“劳模助企行”活动覆盖企业130家,培训职工711人,解决技术难题42项,带动增收超2300万元。联合人大代表开展劳动竞赛及“五小”创新活动,累计转化经济效益达9.7亿元。

(五)工会组织政治地位与影响力有效提升。工会借力人大代表成功突破参与治理的层级限制与监督刚性不足的困境,在解决跨部门、跨层级复杂问题上展现新作为,公信力和凝聚力显著增强。工会系统立法信息采集员从12名增至217名,提出立法建议391条,其中36条被采纳,源头参与作用逐步显现。

经验启示

龙岗区“人大代表+工会”模式,是工会组织主动作为、借力赋能、提升治理效能的成功探索,其核心经验在于:一是借力权威是突破瓶颈的关键路径。工会组织主动且善于借助人大的系统等体制内权威力量,弥补自身在



龙岗区总工会 2025 年新就业形态劳动者技能大赛。资料图片

决策影响力、跨系统协调力与监督刚性上的短板,有效破解“天花板效应”。二是组织网络是赋能履职的坚实根基。工会健全的“小三级”组织网络与常态化联系机制,是人大代表深入基层、精准掌握民情、提升履职质效不可替代的“源头活水”与支撑平台。三是制度协同是效能提升的核心保障。构建权责清晰、流程规范、运行高效的双向赋能制度体

系(如“1+4”机制),是实现常态化、长效化协同、避免改革“一阵风”的关键。四是资源整合是释放潜能的有效手段。通过阵地、信息、人才(劳模工匠)、监督力量等资源的深度共享共用,极大拓展工会的行动空间与服务能力,实现治理资源效益最大化。五是目标同向是深化协同的内在动力。服务职工、服务发展、深化民主是工会与人大的共同目标,



找准目标交集,才能激发持续协同的内生动力。

推广建议

龙岗实践为基层工会借力人大赋能提供了可行路径。为在全国层面更广泛、更深入地释放这一协同模式

的潜力,亟须从全总系统与顶层设计层面加强赋能。

(一)推动建立全国性协同指导框架。建议全国总工会联合全国人大常委会等部门出台《关于加强人大系统与工会组织协同联动 赋能基层治理的指导意见》,明确协同的指导思想、基本原则、主要领域(如诉求表达转化、权益维护监督、参与立法修法、服务高质量发展)、组织保障与激励措施,为地方探索提供权威指引与政策依据。

(二)完善相关法律法规支撑。推动在《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国地方各级人民代表大会和地方各级人民政府组织法》等法律法规修订中,增加支持工会与人大建立制度化联系、信息共享、协同监督等条款,明确工会组织在人大监督、立法协商中的角色与渠道,为工会借力人大提供更坚实的法治保障。

(三)构建跨层级跨区域的协同平台。探索建立全国总工会与全国人大相关专门委员会(如社会建设委员会)的常态化联系机制,鼓励各级工会与同级人大建立对口联系制度,支持在有条件的产业集群、重大工程项目等设立跨区域的人大代表与工会联合工作站,应对跨区域劳动关系与职工诉求问题。

(四)强化数字赋能与信息共享。建议全国总工会推动建设或升级现有工会数字化平台,预留与人大信息系统对接的标准化接口,探索建立安全、高效的工会职工诉求信息、劳动关系风险预警信息向同级人大相关机构定向报送、共享的机制,使人大履职更精准对接职工“急难愁盼”,支持地方建设统一的“人大代表+工会”数字化协同平台。

(五)纳入干部培训与评价激励体系。将人大代表工作纳入工会干部培训必修课程,提升工会干部运用人大渠道、协同人大代表的的能力,探索将推动“人大代表+工会”协同机制建设及成效纳入对地方工会工作的考核评价体系,对在协同工作中表现突出的人大代表与工会干部予以适当激励。

(六)深化理论研究和经验推广。全总可设立专项课题,系统研究“人大赋能工会”的理论逻辑与实践,系统总结提炼龙岗等地的成功经验,通过多种形式在全国推广。

作者单位 | 深圳市龙岗区总工会



广州市黄埔区人民检察院与广州开发区总工会、广州市黄埔区总工会在易翔科技园共同举办了“护航新业态”普法宣讲活动。资料配图

“工会+检察”联动赋能劳动者权益保障

文 | 张浩

近期，中华全国总工会与最高人民法院联合制定《关于建立健全工会劳动法律监督与检察机关法律监督协助机制的办法》，旨在通过加强工会与检察机关的协同配合，合力维护劳动者合法权益，构建和谐劳动关系。为全面贯彻办法要求，将协同优势转化为维权实效，广州市黄埔区总工会与区检察院精准对接需求、优化工作举措，创新构建全流程保障、全方位护航的“工会+检察”劳动者权益保障机制。2025年以来，黄埔区检察院已成功办理涉劳动者权益案件88件，为劳动者追回欠薪122.49万元，成效显著。

聚焦协同共治，构建“工会+检察”权益保障机制

（一）搭建制度框架

黄埔区总工会与区检察院联合签署《关于建立劳动者合法权益保障协作机制工作备忘录》，构建“工会+检察”劳动者权益保障核心协作框架，明确线索互通、会商研讨、宣传联动、专项治理等关键内容，形成“发现一介入一治理”全流程闭环管理，实现工会劳动法律监督与检察机关法律监督双向赋能、同频共振，为劳动者提供坚实高效的法律支撑。

（二）打造“家门口”的维权阵地

为打通劳动者权益保障的“最后一公里”，精准回应群众“有感能问、有怨能诉、有理能讲”的维权诉求，黄埔区检察院在企业聚集的园区创新设立“工会+检察”维权服务站，同步搭建劳动者权益保障与企业用工指导服务站，从权益维护与规范用工双维度发力，将维权服务深度延伸至企业园区一线，推动劳动矛盾纠纷

第一时间、就地高效化解。

（三）构建多元共治格局

以检察机关民事支持起诉职能为支点，联动区司法局法律援助中心、区人社局劳动监察等部门，实现“工会+检察”机制与行政部门职能无缝对接，建立多部门协同履职的矛盾化解体系，形成劳动者权益共建共治共享的大保护格局。

夯实诉讼保障，推动矛盾纠纷依法高效化解

（一）多元联动化解薪资争议

黄埔区总工会与区检察院始终践行新时代“枫桥经验”，将促和解贯穿矛盾化解全过程。在办理涉劳动者权益案件时，既依托一线服务站的区位优势，又采用灵活务实的调解模式，通过靶向释法说理，引导劳动者依法提出合理诉求，推动企业与劳动者双向互谅、友好协商。工作中既坚守法律底线维护劳动者权益，又充分兼顾各方实际利益，有效减轻了劳动者的诉讼负担。2025年以来，累计促成涉劳动者薪资纠纷调解和解32件，帮助劳动者兑现合法报酬53.44万元。

（二）依法精准调查核实

在引导当事人自行收集完善证据的基础上，针对劳动者因客观条件限制无法获取，且符合检察机关协助调取情形的关键证据，依法依规予以调取支持，为劳动者通过诉讼主张权益筑牢证据支撑，切实将劳动争议纳入司法程序规范解决，从源头防范长期信访或群体性讨薪事件。例如在某工伤争议案件中，经多次协调未达成和解后，检察院为劳动者提供全面法律咨询，协助调取关键证据，引导其先行提起劳动关系诉讼，后续顺利完成工伤认定，确保合法权益及时落地。

（三）全力支持诉讼维权

在积极促成和解的同时，始终以诉讼作为矛盾化解的最后保障。对于分歧较大、难以调解的纠纷，第一时间引导劳动者通过诉讼途径维权，确保纠纷得到公正处置。近年来，黄埔区检察院受理的劳动者权益保障支持起诉案件中，支持起诉意见法院采纳率100%，劳动者合法诉求均获生效判决支持，维权成功率实现

全覆盖。

（四）严厉打击欠薪犯罪

办理涉劳动者权益案件时，同步审查涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪的线索。依托刑事检察职能提前介入，引导劳动监察部门完成行政前置措施，同步开展立案监督，持续强化打击力度。如在阳某等3人薪资纠纷案件中，发现犯罪线索后迅速移送公安机关立案侦查，相关人员依法被追究刑事责任，形成了有力震慑。

强化源头治理，筑牢权益保障法治防线

（一）精准赋能企业用工

针对美团、货拉拉等新业态企业集聚的特点，黄埔区总工会与区检察院推行“上门服务+定制化赋能”模式，主动对接辖区新业态用工集中园区。通过深入企业问需问计，深度摸清经营管理中面临的劳资纠纷等法律痛点，以以案释法、专题辅导、法律答疑等方式提供精准专业的法律服务，帮助企业规范用工管理，从源头降低劳资纠纷风险。

（二）多维开展法治宣传

在辖区3个工会服务中心开展劳动者权益保护巡回讲座，实现工会组织普法全覆盖；以民法典宣传月为契机，走进顺丰快递等新业态园区开展定向普法，面向快递员、外卖骑手等新就业形态劳动者开展靶向宣讲，累计覆盖600余人次，有效提升了其依法维权意识与自我保护能力。

（三）深度参与社会治理

针对办案中发现的部分企业“无差别”签订竞业限制协议、协议内容与实际工作不匹配，既限制劳动者就业择业权利、妨碍人才合理流动，又易引发劳动争议、增加企业诉累等问题，联合运用《检察建议书》和工会“一函两书”，精准督促相关部门依法履职、企业规范用工。通过“个案切入、类案预防、系统治理”的监督模式，精准助力民营企业健康发展，为民营经济高质量发展提供坚实法治保障。

职业院校培养高素质产业工人的实践路径探析

文 | 吴洁仪

技能人才是支撑中国制造与中国创造的核心力量。中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》)明确提出,要“以培养更多大国工匠和各级工匠人才为引领,带动一流产业技术工人队伍建设”。职业院校肩负着为中国式现代化建设培养并输送技术技能人才的重任,是新时代产业工人的重要锻造基地。当前,广东正加快从“制造大省”向“制造强省”迈进,从“制造业起家”向“制造业当家”转型,我们应充分发挥职业院校的优势作用,为建设知识型、技能型、创新型的产业工人大军贡献力量。

时代价值

一是深刻认识职业院校是弘扬三种精神的重要高地。劳模精神、劳动精神、工匠精神是广大劳动者为广东制造业高质量发展拼搏奋斗的精神动力,能够有效激发劳动者建功立业的内在动力、创造热情和奉献精神,塑造其严谨、执着、实干、创新的美好品质。职业院校是学生塑造世界观、价值观的重要场所,也是培植三种精神的核心阵地。在新征程上,职业院校需强化三种精神教育,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,激励更多青年学子走技能成才、技能报国之路。

二是深刻认识职业院校是传承技术技能的重要阵地。职业教育是对接产业最密切、服务经济最直接的教育类型,以培养服务区域发展的高素质技术技能人

才为己任,尤其服务于中小微企业的技术研发与产品升级。广东拥有全国乃至全球最齐全的制造业门类,新技术、新工艺、新业态的持续涌现推动岗位技能要求不断更新。面对产业转型升级对高技能人才的迫切需求,职业院校要以技能传承为己任,自觉承担起推进技术技能积累、传承与创新的历史使命。

三是深刻认识职业院校是促进就业创业的重要平台。《意见》指出,要“加强政策支持和就业指导、就业服务”。近年来,职业院校作为人力资源开发的重要组成部分,在保障就业、服务经济社会发展方面发挥着重要作用。现代制造业、战略性新兴产业和现代服务业中,70%以上的新增一线从业人员来自职业院校,职业院校毕业生已成为新一代产业工人和技术人才的主体。在产业格局深刻变革的时代背景下,职业院校应坚决扛起培养高素质产业工人的责任,着力培养富有创新精神、敢于探索、勇于拼搏的创新型技术技能人才,为产业升级和高质量发展提供坚实的人才支撑。

存在问题

职业院校为广东经济社会发展提供了有力的人才和智力支撑。随着我省产业升级和经济结构调整,各行各业对技术技能人才的需求愈发紧迫,职业院校的重要地位和作用日益凸显。然而,其在实际运作中仍存在一系列亟待解决的问题。

一是身份认同感薄弱,对口就业率偏低。受“重学历、轻技能”传统观念的影响,进入职业院校往往被视



广东华夏高级技工学校实训车间里,学生正在学习操作设备。摄影 | 黄细英

为一种“无奈的选择”。职业院校学生受社会观念影响,对自身的身份认同感、专业认同感较低,对进入制造行业成为蓝领工人存在排斥心理。近年来,职业院校毕业生就业岗位与专业的相关度仅约为62%,更有近半数学生在毕业后三年内转岗甚至转行。

二是培养与需求脱节,结构性矛盾突出。职业院校的专业设置、人才培养计划等未能紧跟区域产业发展变化的步伐,教材、课程内容更新滞后,培养出的技能人才难以适应生产需要,无法满足企业对新技术、新工艺的要求,造成结构性失业与企业用工困难并存的局面。

三是办学条件受限,教育教学质量欠佳。先进制造、新能源、人工智能等新兴专业所需的设备与软件成本高昂,而学校财政投入有限,导致存在设备数量不足、型号老旧等问题,难以匹配现代化工厂的实际生产条件。同时,受待遇、编制、职称评定等因素影响,职业院校难以引进经验丰富的企业技术骨干,缺乏“实战型”教师向学生普及前沿技术并开展实践指导。

四是校企合作浮于表面,资源共享亟待深化。企业常将学生视为解决用工荒的廉价劳动力,缺乏人才培养的内在动力,不愿投入资源,“校热企冷”现象普遍。此外,校企合作多依赖个人关系维系,一旦相关人员调动,合作便可能无疾而终,不利于形成紧密的利益共同体,缺乏长效合作机制。

培育路径

优化高素质产业工人培育路径,需充分发挥职业院校的主体优势,构建“思想奠基—技能夯实—产教互补”的培育体系。

一是以思政引领筑牢身份认同根基。随着制造业智能化、数字化转型的深入推进,现代产业工人已成为掌握先进技术、操作智能设备的知识型、技能型、创新型人才,是推动高质量发展与创新驱动战略的关键力量。职业院校应帮助学生建立对职业的深刻认知与认同感,摆脱“工人即从事低端体力劳动”“进厂就是

先进制造、新能源、人工智能等新兴专业所需的设备与软件成本高昂,而学校财政投入有限,导致存在设备数量不足、型号老旧等问题,难以匹配现代化工厂的实际生产条件。



干苦活累活”的传统观念束缚。要深化思政课程与课程思政的协同效应,将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入思政课与专业课堂,并贯穿职业教育育人全过程。通过解读中国制造、广东制造的发展历程、光辉成就与未来前景,让学生深刻理解“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”,扭转“重学历、轻技能”的片面认知。要以先进典型营造认同氛围,开展“劳模工匠进校园”“中国梦·劳动美”等主题活动——例如广东南华工商职业学院常态化开展“劳模工匠进校园”“劳模大讲堂”等品牌活动,聘请国家级、省级劳模工匠导师与专任教师“1+1”结对;举办技能文化节、优秀校友讲座,组织学生深入先进制造企业参观见习,让学生在先进典型的面对面交流中感受现代工业的魅力,增强对产业工人身份的认同感与自豪感。还要树立身边榜样,建设特色校园文化,积极开展校园文化活动,支持学生参与社会实践、创新创业与竞赛活动;定期举办技能比武,紧密对接市赛、省赛、国赛开展技能训练,培育校园技能能手与“校园工匠”,树立可感可及的榜样,营造“重素养、重技能”的校园文化氛围。

二是以实践导向提升技术技能水平。以职业能力为本位是职业教育区别于普通教育的核心特征,其关键在于实践与技能的习得。因此,强化职业院校学生的技术技能水平是职业教育发展的重要任务。要动态调整专业设置,围绕区域重大战略,紧密对接产业发展与技术变革趋势,以行业需求为导向布局专业类别,及时更新教学标准,将新技术、新工艺、新规范与典型生产案例

纳入教学内容;开设一批紧缺型、符合市场需求的专业,改造一批传统专业,撤并淘汰供给过剩的专业。要加大实践教学投入,建设校内现代化实训基地,争取政府、企业等外部资源,共同引进与行业企业技术标准同步的先进生产设备、仪器与软件;探索与政府、行业龙头企业共建实训基地,推进政校企资源共享;推进“互联网+职业教育”,运用现代信息技术改进教学方式,利用虚拟现实技术建设虚拟工厂等网络学习空间。要打造“双师型”教师队伍,建立校企互聘制度,组织职业院校教师定期到企业跟岗实践,参与企业实践项目与技术研发;聘请企业技术能手、高技能人才担任兼职教师,承担核心实训课程,教授一线最新技术与规范;开展“一体化”教师培养,助力教师成长为“会动手、能理论”的复合型人才,从源头上解决“双师”队伍建设问题。

三是以融合共育深化产教优势互补。“学用脱节”是技能人才培养中广泛存在的困境,职业院校应结合自身特点与人才培养需求,主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展深度合作。等方面开展合作。推动专业共建。职业院校需主动吸纳行业龙头企业深度参与人才培养方案制定,以及专业规划、课程设置、教材开发、教学设计与评价体系建设,实现专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程的精准对接。大力推广“订单班”“现代学徒制”模式,达成“招生即招工、入学即入职”的培养目标。推动基地共建。职业院校与企业、园区携手共建集教学、生产、研发功能于一体、兼具育人与培训功能的产教融合实训基地,打造“校中厂”“厂中校”,积极探索建立产业学院、研发中心等合作载体,让学生在校期间即可接触并掌握行业前沿技术与装备,实现从校园到车间的无缝衔接。推动证书互通衔接。引入行业龙头企业的技术标准与职业技能等级标准,推动龙头企业核心工种技能等级证书与职业院校“1+X”证书制度的有效衔接,着力培养更契合市场需求的技能型人才,提升其就业竞争力,实现“毕业即上岗”的就业效果。

让工会送温暖成为职工群众的“暖心工程”

文 | 王沛君

全国总工会近日启动2026年元旦春节期间工会送温暖行动。即日起至2026年3月3日,全国工会系统统一开展工会送温暖行动,把党中央的关心关怀送到职工心坎上,确保职工温暖过冬。

工会送温暖行动是工会组织践行以人民为中心发展思想的具体体现,是工会组织履行维权服务基本职责的重要载体。各级工会应以高度的政治责任感和使命感,扎实做好2026年元旦春节期间送温暖工作,把党中央的关心关怀送到职工心坎上,确保职工温暖过冬,为促进社会和谐稳定、推动经济社会高质量发展贡献工会力量。

送温暖行动的核心在于精准识别、精准帮扶。各级工会要通过“数据比对主动发现+脱困职工回访复查+实地走访精准识别”的方式,全面摸排困难职工。重点关注因非个人意愿下岗失业、家庭收入水平明显偏低、子女教育费用负担过重等原因造成生活困难的职工;本人或家庭成员因遭受各类灾害、罹患重病或突发意外等情况造成生活困难的职工;关停并转等困难企业中,因停发、减发工资而导致生活困难的职工;因工伤或职业病致残的职工和因公牺牲职工的家属;因重大疾病手术、住院的职工。建立困难职工档案,实行动态管理,做到应帮尽帮、应扶尽扶,确保不让一个困难职工掉队。

送温暖行动应重点关注新就业形态劳动者及灵活就业人员;国家重点工程和重大项目建设等重点领域在节日期间坚守岗位的一线职工和艰苦岗位职工;在重大活动、重要任务、重点工程中涌现出的先进模范人物等重点群体。深入企业、车间、生产一线,广泛开展走访慰问,了解他们的工作生活状况,倾听他们的心声诉求,解决他们的急难愁盼问题。针对不同群体的特

点,采取不同的帮扶措施,做到精准滴灌、靶向施策,让每一位职工都能感受到党和政府的温暖。

送温暖行动不仅是物质上的帮扶,更是精神上的关怀。各级工会应充分发挥12351职工服务热线作用,畅通职工维权渠道,及时回应职工诉求。配合政府部门开展“根治欠薪冬季行动”,对因欠薪导致生活困难的职工,及时给予就业援助、困难帮扶等。加强对新就业形态劳动者的权益保障,推动平台企业落实劳动报酬、休息休假、劳动保护等基本权益。发挥工会劳动争议调解作用,及时化解劳动纠纷,维护劳动关系和谐稳定。

送温暖行动应与时俱进,不断创新服务方式。应充分发挥全国各地工会驿站以及工会职工服务中心、工人文化宫等工会服务阵地作用,持续拓展服务项目。通过“职工之家”APP,为职工提供直达工会的快速通道以及精准便捷、触手可及的帮扶救助,让职工体验指尖上的“工会一直在您身边”。结合节日特点,开展送年夜饭、送演出、送文化等活动,加强对坚守岗位一线职工、就地过年职工群众的关心关爱,让他们安心舒心过节。

各级工会应把送温暖行动作为当前的一项重要政治任务来抓,加强组织领导,精心安排部署,确保各项工作落到实处。各级总工会领导干部要带头深入一线,通过召开座谈会、个别访谈等形式走访新就业形态劳动者,深入了解劳动者的权益保障情况和工会维权服务工作成效。加大宣传力度,讲好工会送温暖故事,营造关心关爱职工的良好社会氛围。严格资金管理,确保送温暖资金专款专用、规范使用,把每一分钱都用在刀刃上,让职工群众真正感受到党和政府的温暖。

作者单位 | 肇庆市总工会

白云机场重大工程宣传的融媒实践与创新范式

文 | 郑海芹

当前,随着互联网的飞速发展,舆论生态发生深刻变革,“全程媒体、全息媒体、全员媒体、全效媒体”的传播特征日益凸显,为国有企业宣传思想工作带来了前所未有的机遇与挑战。作为我国三大门户复合型国际航空枢纽机场之一,白云机场既承担着保障航空运输、服务国家战略的国企使命,又肩负着对投资者负责、提升品牌价值的上市公司责任。近年来,白云机场已形成应急宣传、服务宣传、营销宣传、文化宣传、形象宣传“五位一体”的宣传格局,通过微信、微博、抖音、视频号、小红书等自媒体与传统媒体的协同联动,在2025国际机场博览会、T3航站楼投运等重大事件宣传中取得突破性成效。其中,博览会宣传实现全网互动声量超696.94万,影响力值达10.74亿,连续两天登上微博区域热搜榜第三位;T3航站楼投运宣传更是创下全网互动声量7374.58万、影响力值156.36亿的传播佳绩,正面信息占比超83%。然而,面对融媒体时代舆论生态的复杂变化、旅客需求的多元化升级以及行业竞争的日趋激烈,白云机场宣传思想工作仍需从传播效能、内容创新、舆情应对等方面持续优化,以适应企业高质量发展的现实需求。

机遇与挑战

融媒体时代,企业宣传思想工作面临诸多机遇与挑战。

(一)机遇方面。一是传播渠道更立体,企业可整

合官方账号、短视频平台、行业媒体等多阵地,实现“一次生产、多渠道分发”,有效降低传播成本;二是互动性大幅提升,通过评论、直播等形式直接对接受众,既能快速收集反馈,又能沉淀私域流量、强化用户黏性;三是内容形式更灵活,短视频、图文、动画等多元形态可适配不同受众偏好,让企业故事更易被接受与传播。

(二)挑战方面。一是内容竞争白热化,信息过载导致用户注意力稀缺,海量信息推送使企业内容容易被淹没,难以实现持久性传播效果;二是专业能力要求升级,优质作品的生产需兼具内容创意、多平台运营、技术适配等综合能力,单一技能难以打造兼具传播力与影响力的爆款作品;三是合规与风险管控难度加大,多平台传播速度快、范围广且规则不一,内容失误易快速发酵,即便第一时间删除,“互联网记忆”也会使影响难以消除。

实践启示

以白云机场近期国际机场博览会举办、T3航站楼投运两项重磅宣传实践为例:

T3航站楼投运宣传通过“主流媒体定基调、社交平台引流量、互动话题强穿透、全网受众全覆盖”的矩阵化传播,实现了品牌影响力的大幅提升。实践证明,重大工程宣传需提前策划、统筹资源,结合建筑特色、智慧设施与文化内涵打造传播亮点,同时注重用户互动体验,通过网红打卡、攻略分享等形式深化情感连接。



白云机场 T3 航站楼正式投运。供图 | 白云机场

2025 国际机场博览会宣传采用“多维度布局、全链条推进”的系统化策略，实现了“广度覆盖与深度传播”的有机统一。这启示我们，重大活动宣传需筑牢意识形态“防火墙”，建立专项工作专班，强化全流程审核把关；同时要整合全球传播资源，通过城市空间渗透、国际平台展示等方式，扩大活动影响力与品牌辐射力。

两项实践共同验证了“内容为王、渠道协同、用户中心、安全为基”的宣传工作原则。白云机场应在此基础上总结经验，进一步建立重大主题宣传常态化工作机制，强化数据思维，通过分析传播效果数据优化宣传策略，提升宣传工作的针对性与实效性。

创新路径

（一）构建“国企+上市公司”双属性融合的融媒矩阵

广州是我国重要的中心城市、综合性门户城市和粤港澳大湾区核心引擎，地处“两个前沿”和“两个窗口”。白云机场作为广州的城市客厅、传播岭南文化的特色窗口，必须深入学习贯彻习近平文化思想特别是关于新闻舆论工作的重要论述，立足国企使命与上市公司属性，优化“五位一体”宣传格局，打造“权威发布+多元互动”的全媒体矩阵——这一模式在 T3 投运与博览会宣传中已得到充分验证。

在外部协同方面，一是深化与中央、省市主流媒体合作。T3 投运期间，组织 68 家媒体超百名记者参与报道，央视总台累计发稿 27 条；博览会吸引 153 家媒体参与，央视《新闻联播》等栏目三次报道，借助媒体权威性提升重大主题宣传影响力；二是发挥自媒体大 V 的传播作用。国际机场博览会在省市宣传部门支持发动下，邀请 15 名大 V 达人参与宣传，通过逛展攻略等多

形式内容传递展会特色亮点,有效提升展会影响力。

在内部整合方面,统筹微信、微博、抖音、视频号、小红书等自有平台,实现“一次采集、多元生成、全媒分发”,形成核心内容多平台分发格局。明确各平台定位:微信公众号聚焦权威发布,视频号主打场景化内容,微博发起话题互动,小红书针对年轻群体打造打卡攻略,《白云机场报》开展深度解读。通过多渠道矩阵发布,切实提升宣传效果。

在国际传播方面,依托粤港澳大湾区国际门户优势,T3投运通过新华社海外渠道以英、日、韩、印尼语4种语言推广,落地海外媒体超400家;博览会在纽约时代广场大屏投放海报,通过脸书等平台发布英文资讯,中国日报脸谱账号相关内容曝光超342万次,有效提升了国际品牌认知度。

(二)打造“使命+价值”双导向的内容生态

聚焦国企使命传递,强化思想引领功能。围绕党的创新理论传播,结合两大活动实践,采用“大屏宣讲+小屏推送”模式,将企业发展与国家战略紧密结合。博览会期间,通过“1+1+5+6+7”专班,对218份材料进行前置意识形态审核,排查300多个展台,整改问题地图、港澳台表述不规范等问题148处,坚决守牢国土表述红线;T3投运宣传中突出“粤港澳大湾区世界级机场群建设”战略意义,彰显国企担当。

突出品牌价值塑造,兼顾市场传播需求。挖掘文化内涵:T3投运打造“羊城花冠”建筑意象,融入“中国风、岭南味、国际范、时代感”元素,其全景航空观景平台成为网红打卡点;博览会主展台以T3造型设计,融入“花开羊城”理念,展示岭南特色文化。通过声、光、电、大幅电子屏幕及交互装置营造时尚动感氛围,展示省机场集团在全方位门户复合型国际航空枢纽建设、港产城融合、数字化成果等方面的进展,突出广州白云机场“世界一流国际航空枢纽”的企业形象。同时,展示“We CAN”文化价值,打造企业文化IP,设计大会吉祥物“羊羊通”,与广州塔元素融合,让文化成为塑造品牌的精神纽带。

创新内容呈现形式,提升传播感染力。运用短视频、H5、直播等形式,T3投运期间邀请近80名网络大

V发起#羊城花冠T3启航#话题,阅读量突破1200万;博览会组织15名自媒体大V发布逛展攻略,大V通过微信公众号、视频号、微博、抖音、小红书等平台传播博览会信息,传递展会特色亮点,介绍逛展攻略等,总曝光量超2000万。这些融媒体传播方式与轻量化内容生产,适配新媒体传播场景,有效提升了用户参与感。

(三)建设“政治+专业”复合型宣传队伍

在融媒体时代,加强复合型宣传人才队伍建设是企业思想政治工作高质量发展的重要保障。首先,在新闻宣传队伍建设上,要坚持政治引领,正确把握新闻宣传工作方向,从讲政治、讲大局的高度,将新闻宣传工作摆在更突出位置抓实抓好,摒弃“重业务轻宣传”的思想,把更多优质内容向新媒体平台汇集,更好地传递“机场好声音”。其次,为构建高效专业的宣传团队,企业需加强团队成员的专业培训与技能提升,使其具备扎实的新闻采编、信息传播和舆情分析能力。尤其要加强管培生队伍等年轻人才的培养和引导,他们年轻有活力、富有干事创业热情、思维活跃且熟悉新媒体浏览习惯,充分发挥其在新闻宣传中的作用,为企业宣传工作注入强大动力。最后,应建立健全激励机制,激发宣传团队成员的工作积极性和创造力,鼓励他们在宣传工作中发挥更大作用,同时加强团队内部沟通协作,形成工作合力,共同推动思想政治工作在新媒体平台上的高质量发展。通过这些措施,不断提升宣传队伍的整体素质和能力水平,为思想政治工作开展提供有力人才保障。

作者单位 | 广州白云国际机场股份有限公司

参考文献:

- [1]吴城华,史伟宗.全力打造具有示范性引领性的新型主流媒体 为推进中国式现代化广州实践凝聚强大正能量[Z].2025-11-14.
- [2]霍志明.思想引领聚伟力 融媒发展谱新篇——以“媒”之力赋能世界一流企业建设[J].中国报业,2025.
- [3]申祎.发挥公众号在国企宣传工作中作用的路径探索[J].石油化工管理干部学院学报,2024,26(5):67-70.
- [4]韩贺.新媒体时代国有企业舆情管理探索[J].企业管理,2024.
- [5]卢宇.国有企业新闻宣传的创新路径研究[J].晋能控股集团学报,2024.
- [6]彭彬彬.新时代国企政工宣传工作的策略思考[J].政工研究,2024.
- [7]吴茜.国有企业宣传报道如何“出圈”[J].新闻前哨,2023(17).

生育津贴高于工资，公司不补差额怎么办？

文 | 广东胜伦律师事务所

案件概况

陈某于2021年3月入职广州市某科技公司，担任技术工程师一职，公司依法为其缴纳生育保险。2024年7月，陈某生育一女，根据《广东省人口与计划生育条例》规定，享受178天产假及奖励假。在奖励假期间，公司按其原月工资8000元的标准支付了产假工资。

产假结束后，陈某通过医保局官方平台查询得知，社保经办机构已按规定将其生育津贴（公司上年度职工月平均工资11000元）拨付至公司账户，但公司未主动该情况，也未补足生育津贴与原工资的差额。

陈某随即向公司提出补差要求，但公司以“已支付产假工资，无义务再支付额外费用”为由拒绝。陈某认为，公司的行为侵犯了其合法权益，遂向工会律师咨询：公司拒付差额是否合法？应如何维权？

回复意见

首先，生育津贴的拨付路径、差额支付义务均有明确的依据：其一，生育津贴是对职工生育期间工资收入的保障，并非对企业的补贴，计算基数为用人单位上年度职工月平均工资，计算公式为“生育津贴=用人单位上年度职工月平均工资÷30×法定产假天数”；其二，此前部分地区存在社保经办机构先将生育津贴拨付至用人单位的情况，但这并不改变津贴的归属主体——职工。无论津贴先拨付至公司还是直接发放至个人，职工已享受的产假工资低于生育津贴的，用人单位均需在津贴到账后补足差额；职工已享受的产假工资高于生育津贴的，用人单位不能要求职工返还差额。

其次，从劳动者权益保护角度来看，该公司的行为已违反上述规定：其一，混淆了生育津贴的归属主体，将职工应享的津贴视为“企业补贴”，拒绝支付差额无

法律依据；其二，在社保经办机构已拨付津贴至公司账户的情况下，未主动核算并支付差额，侵犯了陈某的合法权益。

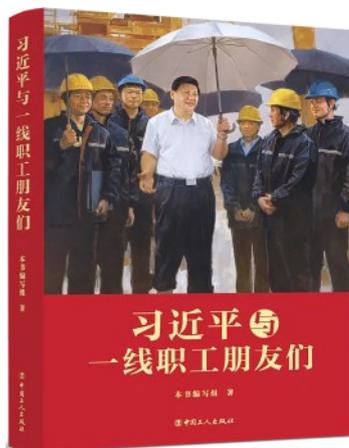
综上，建议陈某按以下步骤维权：一方面，可再次与公司沟通，出示《广东省职工生育保险规定》相关条款、医保部门出具的生育津贴拨付至公司的明细记录，明确告知差额支付的法定义务，要求公司限期核算并支付差额。另一方面，若沟通无果，可向当地医保经办机构或劳动保障监察部门投诉举报，提供劳动合同、生育保险缴费证明、产假工资发放银行流水、医保局出具的津贴拨付记录、与公司的沟通记录（书面函件、微信、邮件记录等）等证据，请求相关部门介入督促公司补足差额。最后，若公司仍拒不履行义务，可向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，通过法律途径强制要求公司支付差额，维护自身合法权益。

案例拓展

问题：生育津贴的拨付路径有哪些？不同路径下，差额支付义务是否有区别？

回复：根据《广东省职工生育保险规定》及各地实操流程，生育津贴的拨付路径分为两种，核心区别在于资金流转环节，但差额支付义务完全一致。旧路径（部分地区此前执行），社保经办机构先将生育津贴拨付至用人单位账户，再由用人单位核对后支付给职工（或补足差额）；新路径（2025年12月1日起）：社保经办机构将根据职工的申请，直接将生育津贴发放至职工本人银行账户。

无论哪种路径，“职工产假工资低于生育津贴的，用人单位补足差额”是法定义务，不得以“津贴已拨付公司”“已支付产假工资”等为由免除，且需在津贴发放、拨付后完成差额的结算及支付。



该书通过 23 篇采访实录,讲述了习近平同志在河北正定、福建、浙江、上海和到中央工作以来,深入建设工地、厂矿车间、港口码头,与一线职工朋友们真诚交往,关心关爱职工生产生活,勉励他们不断创新创造的感人故事。该书的出版,有利于广大党员干部更好体悟习近平同志始终与广大职工想在一起、干在一起的人民情怀,团结动员亿万职工为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴贡献智慧和力量。

摘编自新华社、《工人日报》

《习近平与一线职工朋友们》选读①

中华全国总工会组织 编

内容摘读

1982年至1985年,习近平同志在正定工作期间,十分关心关爱劳动群众。1984年深秋的一天,朱河乡农机站工人张俊贤的手指被电锯锯断了,习近平同志得知后马上安排县委专车将其送往石家庄市里的医院。

在平时的工作和生活中,习近平同志非常关心身边职工,体谅司机、厨师、门卫等工友们的工作,经常询问大家有没有什么困难,总是处处为别人着想,总怕给别人添麻烦。在离开正定时,习近平同志与大家逐一道别,还把自己收藏的图书送给喜欢看书的工友和北贾村小学的师生。

◇◇◇

1990年4月至1996年2月,习近平同志担任福州市委书记期间,经常深入街居里弄体察民情、了解街居工作,走访困难家庭、慰问社区工作者,看望离退休职工、孤寡老人。

从1991年至2014年,习近平同志三次来到福州市鼓楼区军门社区考察调研。在军门社区干了一辈子工作的林丹说,习近平总书记强调的“如何让群众生活和办事更方便一些,如何让群众表达诉求的渠道更畅通一些,如何让群众感觉更平安、更幸福一些”,为打造共建共治共享的社区治理格局指明了方向。

1991年12月底,在时任福州市委书记习近平的大力推动下,福州市水运公司104户居住在连家船和竹架棚里的船工搬进了岸上的单元楼新居。习近平同志在调研连家船工生活状况时指出,要学习焦裕禄同志精神以同情心和紧迫感,为最困难的群众雪中送炭。

从现场调研到楼房动工再到组织搬迁,船工们只用了不到十个月的时间就上了岸。搬迁上岸的船工不仅结束了祖祖辈辈“上无片瓦、下无寸土”的漂泊生活,更扭转了代代贫困的命运。

◇◇◇

2007年4月27日,从苏北到上海务工的朱雪芹作为第一批当选上海市劳动模范的农民工代表,参加了上海市劳动模范表彰大会并作为劳模代表发言。会上,时任上海市委书记习近平对朱雪芹等劳模的发言作了点评,指出要“切实关心劳模的工作、学习、生活和健康,为广大劳模发挥更大作用创造良好的条件”

一年之后,朱雪芹又当选为首批农民工全国人大代表,在全国两会上习近平同志和她再次进行了互动交流。对于朱雪芹提出的农民工面临的现实问题,习近平同志回应说,“这个

群体很庞大,我们要关心好”。

◇◇◇

2013年2月8日,除夕的前一天,习近平总书记来到施工中的北京地铁8号线南锣鼓巷站工地,看望慰问春节期间依然坚守在工作岗位的一线劳动者。习总书记一边和大家一一握手,一边送去新春慰问:“快过节了,知道大家节日不能休息,来看看大家,给节日坚守岗位的劳动者拜年。”

在地下20多米深的作业平台,习总书记强调“农民工是改革开放以来涌现出的一支新型劳动大军,是建设国家的重要力量,全社会一定要关心农民工、关爱农民工”。

◇◇◇

2013年10月23日,习近平总书记同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话。会前,习总书记在与身穿工装的全国总工会兼职副主席郭明义握手时,亲切地说:“这身衣服不错,这是产业工人的象征,体现了产业工人的精神劲儿。”

从中国工会十六大到中国工会十八大,郭明义曾三次身着工装聆听习总书记的教诲。习总书记在鼓励他“好好干”的同时,还叮嘱他“注意身体”,细微之处彰显了习总书记对工人阶级的关心与关怀。

2016年5月23日,习近平总书记在黑龙江伊春考察时,专程看望了上甘岭林业局林场职工,并走进退休职工刘养顺的家。

习总书记同刘养顺一家及街坊四邻围坐在小院里聊家常,一一询问林区停伐后他们主要做什么、收入来源有哪些,日常生活和就业、上学还有哪些困难等。习总书记欣慰地说,看到林场职工生活不断改善,很高兴、很踏实。他同时勉励大家,要自力更生,多找新的门路。

◇◇◇

2018年12月18日,庆祝改革开放40周年大会在北京人民大会堂隆重举行。现场聆听习近平总书记的重要讲话,国家电网天津市电力公司滨海供电分公司职工张黎明心潮澎湃、倍感振奋。在这次会议上,他以“创新型一线劳动者的优秀代表”身份荣获“改革先锋”称号。

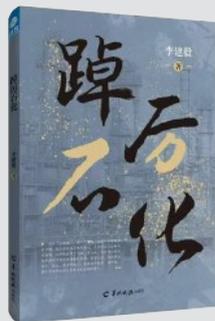
一个月后,在天津滨海一中关村协同创新展示中心,张黎明再一次见到了习总书记,并向习总书记演示了配网带电作业机器人的操作情况。习总书记看得很认真,当场称赞“你作出了贡献,也作出了创新示范”,并特别勉励张黎明“一定要树立终身学习的理念”。



《石龙工运百年》

东莞市石龙镇总工会 编

该书由石龙镇总工会牵头编纂,系统梳理百年工运脉络,抢救性挖掘口述史料,是东莞首部镇级工运史专著,具有重要的史料价值和教育意义。



《踔厉石化》

李建毅 著

该书以一只小鸚鵡“娟鵡”的视角,串联起大亚湾石化区的发展变迁、石油工人的奋斗历程及对生态保护的坚守,让工业场景与鲜活的生命故事相互交织。

摘编自《南方工报》

“工”贺新春 “会”聚温暖



1月16日,由广东省总工会指导,中国工商银行广州分行主办的“工商银行暖巢 致敬户外劳动者——爱心驿站年度系列关爱活动”首场活动在中国工商银行广州第二支行工会爱心驿站举行。供图 | 工行广州分行



1月5日,江门市江海区总工会走进江门市宝士制冷电器有限公司,为一线职工送“福”。供图 | 江海工



1月19日,东莞市厚街镇总工会在厚街先锋号职工服务中心开展2026年“关爱新业态·工会送温暖”慰问活动。供图 | 厚街工



1月20日,2026年肇庆市总工会新春送温暖行动暨消费帮扶农副产品产销对接交流活动现场。摄影 | 彭新启



1月22日,佛山工会促消费暨2026年新春系列活动启动仪式。现场为职工代表赠送慰问品。摄影 | 黄细英

粤工惠焕新上线

工会福利 一键直达

工会服务

精彩活动

粤工惠享

会员福利



福利集采



消费帮扶



职工疗休养



微信扫码
进入小程序

