

深化产业工人队伍建设改革

推动产业工人队伍建设改革再上新台阶

观点

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。《意见》坚持与时俱进、求真务实,提出了许多切合实际、操作性强的创新举措。要切实抓好《意见》的贯彻落实,以实际行动推动产业工人队伍建设改革向纵深发展。

廖枢权

中共中央、国务院日前印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》),充分体现了习近平总书记和党中央对工人阶级和工会工作的高度重视,对广大产业工人的关心关怀,为进一步深化产业工人队伍建设改革指明了方向,提供了遵循。

深刻理解和深化产业工人队伍建设改革的重大意义

产业工人队伍建设改革是习近平总书记亲自谋划、亲自部署、亲自指导的重大改革,是党和国家一项具有战略性、全局性的重大决策部署。

深化产业工人队伍建设改革是推进中国式现代化的必然选择。推进中国式现代化是党的中心任务。工人阶级是我国的领导阶级,产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主力军。推进中国式现代化,必须充分发挥产业工人在中国式现代化建设中的主力军作用。深化产业工人队伍建设改革,有利于组织引导好产业工人,把产业工人更加紧密地团结在党的周围,巩固党长期执政的阶级基础和群众基础;有利于推动解决产业工人急难愁盼问题,激发产业工人积极性主动性创造性,为实现党的中心任务贡献智慧和力量。

深化产业工人队伍建设改革是落实党的二十大精神的重要体现。全会紧紧围绕推进中国式现代化,提出了300多项进一步全面深化改革的重大举措,很多都与产业工人密切相关。比如,着力培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才,建设一支产业技术工人队伍,建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系,等等。把全会提出的涉及产业工人的重大改革举措落到实处,让

开栏的话

《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》日前印发。《意见》明确了深化产业工人队伍建设改革的总体要求、主要目标和重大任务,为进一步深化产业工人队伍建设改革指明了方向,提供了遵循。

广大产业工人感受到进一步全面深化改革带来的实实在在好处,进一步坚定听党话、跟党走的信心决心,必须深化产业工人队伍建设改革。

深化产业工人队伍建设改革是推动高质量发展的内在要求。当前,我国已进入高质量发展阶段,发展新质生产力,突破重点领域核心技术,实现产业转型升级,不仅需要一支高素质的科研人才队伍,也需要一大批高技能产业工人和大国工匠。与不相适应的是,作为实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量,我国产业工人队伍整体素质还不高,高技能人才、大国工匠总量仍然不足。深化产业工人队伍建设改革,鼓励更多产业工人关注技能、学习技能、提升技能,走技能报国、技能成才之路迫在眉睫。

准确把握《意见》的重要创新点

《意见》坚持与时俱进、求真务实,立足推进中国式现代化、推动高质量发展的新形势新任务,结合产业工人队伍建设实际,提出了许多切合实际、操作性强的创新举措。

一是突出产业工人政治地位。以产业工人为代表的工人阶级是党最坚实最可靠的阶级基础,引导产业工人听党话、跟党走,保障产业工人主人翁地位,是产业工人队伍建设改革的基础性工作。《意见》把加强产业工人思想政治引领和保障产业工人主人翁地位摆在更加突出的位置,强调围绕以习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂,对产业工人“开展普遍轮训”,强调支持劳模工匠在中小学、职业学校、高等学校兼职,强调加强对产业工人政治代表的教育培训,等等,充分体现了鲜明的政治导向,与推进产业工人队伍建设改革强调的“在政治上保证”的原则要求一脉相承。

二是突出产业工人成长成才。产业工人队伍建设当前存在的较为突出的问题是产业工人技能提升和发展通道仍有待畅通。《意见》把完善产业工人技能形成体系和促进产业工人成长成才两项内容同步规划、同步提

出,强调“加大复合型技术技能人才培养力度”和“落实企业培养产业工人的责任”,并从产业工人横向发展和纵向发展两个维度,为产业工人成长成才规划了明确的发展通道,彰显了鲜明的问题导向,抓住了消除产业工人成长成才障碍的关键,为从制度机制上保障产业工人发展权益提供了重要依据。

三是突出产业工人权益维护。劳动经济权益是产业工人的基本权利。《意见》把维护劳动经济权益单独成篇,提出了很多具有创新性的提法,比如,把创新创造作为产业工人薪酬分配的重要考量指标,提出多措并举推动企业建立健全基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度;为适应数智化条件下服务产业工人的需求,提出建立以社会保障卡为载体的产业工人电子档案等。把这些涉及产业工人最关心最直接最现实的利益问题解决好,是坚持以人民为中心的发展思想的生动体现。

四是突出产业工人发展壮大的重大任务。《意见》围绕发挥产业工人主力军作用、壮大产业工人队伍,谋划了一系列重大改革举措,强调深入开展劳动和技能竞赛,广泛开展面向生产过程的“四技”“五小”等群众性创新活动,引导和支持大国工匠、高技能人才参与重大技术革新、科技攻关项目;强调统筹推进制造业转型升级和保持产业工人队伍稳定,引导更多大学生走技能成才、技能报国之路,促进农民工融入城市,等等。这些重要举措,具有极强的现实针对性,将有力推动产业工人队伍持续健康发展。

以更大力度推进产业工人队伍建设改革走深走实

《意见》出台后,首先要学习好,坚持原原本本学,联系实际学,达到学深悟透的效果。在此基础上,要进一步增强责任感使命感紧迫感,切实抓好《意见》的贯彻落实,以实际行动推动产业工人队伍建设改革向

纵深发展。

第一,坚持党的领导。党的领导是中国特色社会主义制度的最大优势。深化产业工人队伍建设改革必须进一步加强党的领导。把深化产业工人队伍建设改革放在推进中国式现代化、进一步全面深化改革的大局中去思考,推动建立党委常态化听取改革汇报、研究推动解决改革相关问题的制度机制,发挥党委在改革整体谋划、顶层设计、监督问责中的重要作用,将“产改”作为地方政府和同级工会联席会议的常设议题,完善党委领导、政府支持、工会牵头、各方协同的推进改革工作机制,促进各项改革举措及时有效落实落地。

第二,加强统筹协调。产业工人队伍建设改革是一项系统工程,需要加强统筹协调,形成工作合力。工会要发挥好牵头抓总作用,及时制定落实《意见》的分工方案,进一步明确改革任务落实的责任单位、时间表、路线图、优先序,会同相关部门齐心协力抓好任务落实。加强改革过程控制,实时了解改革进展,对需要协调沟通的问题,健全重大问题协商联动机制,及时推动解决。强化政策协调,相关部门出台涉及产业工人队伍建设政策文件时,要加强沟通会商、广泛征求意见,增强改革政策取向一致性。

第三,夯实基层基础。企业是深化产业工人队伍建设改革的主体。推动“产改”取得新成效,必须夯实企业这个基层基础。强化国有企业政治责任,把深化产业工人队伍建设改革作为国有企业履行政治责任的重要衡量标准,及时选树国有企业推进改革的典型标杆,加强宣传推介,充分发挥其他企业的示范带动作用。坚持小步快跑、循序渐进,强化对非公企业推进“产改”的宣传引导,增进其对推进“产改”给企业发展带来利好的认知和理解,推动企业结合自身规模、发展阶段、行业特征等积极支持“产改”、踊跃投身“产改”。

第四,注重调查研究。调查研究是做好各项工作的基本功。随着产业工人队伍建设改革不断深化,必然会有新情况新问题出现,这就要求我们必须进一步加强调查研究,及时掌握情况、解决问题,让改革更加贴近产业工人队伍实际。建立常态化听取企业和一线产业工人改革意见建议制度,通过多种方式收集基层和一线产业工人对改革的所思所盼,根据职工群众的意见及时调整完善相关政策制度,提高改革实效。发挥涉“产改”科研院所、智库机构、专业研究机构的作用,加强对“产改”重大问题的研究,努力以理论创新推动“产改”实践创新。

(作者单位:全国总工会研究室)

推动解决结构性就业矛盾 最新政策亮点

为实施就业优先战略,促进高质量充分就业,中共中央、国务院近期出台《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》。其中,着力解决结构性就业矛盾做出部署。

提高教育供给与人才需求的匹配度

- 扩大理工农医类专业招生规模,优化调整学科专业设置。
- 对就业质量不高的专业实行红黄牌提示制度。
- 推进职普融通、产教融合、科教融汇,培养更多高素质技术技能人才。
- 组建一批技工教育联盟(集团),遴选建设一批优质技工院校和优质专业。

健全终身职业技能培训制度

- 构建贯穿劳动者学习工作终身、覆盖职业生涯全程的技能培训制度。
- 加强公共实训基地、高技能人才培训基地建设。
- 指导企业按规定足额提取和使用职工教育经费,保证60%以上的经费用于一线职工教育培训,允许用于企业建立职业学校(含技工院校)。

拓宽技能人才发展通道

- 建立完善国家资历框架,推进“学历证书+若干职业技能证书”制度实施,积极挖掘培育新的职业序列,及时发布新职业。
- 畅通职业发展通道,支持符合条件的企业开展特级技师、首席技师评聘工作,建立一批技能大师工作室、劳模工匠创新工作室。
- 动态发布技能人才薪酬价位信息,引导企业逐步提高技能人才薪酬待遇。

策划/制图:蔡奇

前沿观察

优化制度设计 促进个人养老金健康发展

费平

个人养老金制度是多层次、多支柱养老保险体系的重要组成部分,是实现养老保险制度可持续发展、积极应对人口老龄化的战略布局,也是积累长期资金、服务国家经济社会发展大局、促进经济社会高质量发展的重要举措。

为摸底个人养老金制度实施情况,给优化政策提供依据,中国劳动和社会保障科学研究院课题组于2023年到2024年组织对部分央企、事业单位及职工开展调查。调查以央企为重点,被调查的企业事业单位平均职工人数在10万人以上,涉及群体1300万人,共发放问卷4万份。汇总用人单位和职工在参与意愿、投教服务、税收优惠等方面的诉求,并提出相关建议。

根据调查结果,用人单位的意见主要包括以下方面。一是部分央企积极响应政策号召,其他一些单位持观望态度或缺乏行动意愿。二是部分单位认为组织推动没有政策依据。有的单位认为个人养老金属于职工个人事项,如果政策没有明确要求单位有相关义务,单位不便组织推动。三是部分单位认为代销渠道提供的产品不全,希望建立全市场产品超市并为职工挑选产品。四是部分单位担心承担投资风险,对个人养老金产品业绩波动表示担忧。五是大部分单位希望借助引入个人养老金的契机,打造集账户开立、资金缴存、产品购买、资产查询、政策投教以及资金领取于一体的二三支柱一站式养老服务平台。

职工意见主要包括以下方面。一是政策宣传不足。部分职工表示缺乏了解政策的渠道;部分职工虽然了解政策,但没有认识到参加个人养老金的好处和必要性。二是优惠政策覆盖范围有限,政策吸引力不足。三是缴费额度相对较低,对个人退休生活补充作用有限,希望适当提高缴费上限。四是金融服务供给不充分、不均衡。目前部分金融机构“重开户、轻其他”,职工在产品选择、投资服务等方面获得的服务有限。五是系统、全面的投教服务相对稀缺,职工在养老规划、操作流程、产品选择及投资理念等方面需要系统、专业、持续的服务。六是领取政策需要优化,部分职工希望增加特殊情况下提前领取方式。

针对整理分析的调查结果,课题组提出了相应对策建议。

第一,优化优惠政策,扩大政策覆盖面,提高个人养老金参与率。一是配合个人养老金缴费额度,建立基本限额和高档限额双账户,设置不同的免税政策;二是进一步完善领取端的税收政策,对领取期限达到一定年限以上的,领取金额免税;三是借鉴家庭综合所得税制下的个税抵扣制度,将家庭成员的个人养老金缴费纳入抵扣范围,拓宽参与群体;四是逐步提高每年免税额度,增加个人养老金积累。

第二,发挥央企在推动个人养老金扩面中的主阵地作用,提高扩面效率。一是政策层面鼓励央企在政策宣传、推动职工参加个人养老金等方面提供服务;二是选择部分央企在个人养老金平台建设、提供一站式业务办理服务等方面先行先试,提供示范借鉴;三是探索个人养老金受托管理试点,例如授权年金管理部门代表职工利益,行使受托人职能,管理职工个人养老金,提高投资收益。

第三,探索多样化资金来源,扩大个人养老金资金规模。一是鼓励部分有条件的企业使用职工福利费、补充医保结余资金等为职工匹配缴费;二是鼓励没有条件建立企业年金的企业,向职工个人养老金账户缴费;三是探索打通养老保险二、三支柱,衔接优惠政策,允许资金在年金和个人养老金之间流动。

第四,拓宽开户渠道,提高非银行金融机构参与积极性,营造公平良性竞争生态。一是允许非银行金融机构为职工开立个人养老金账户,提高覆盖能力;二是非银行金融机构代理职工开立个人养老金资金账户,降低职工参与难度,实现个人养老金业务一站式办理,提高业务参与率。

第五,扎实推进个人养老金制度稳步发展。逐步扩大覆盖范围,依靠的是制度吸引力,应在政策优惠、制度管理、系统协同建设、个人养老金产品开发、金融服务提升等方面不断优化,不断提升服务效率和质量,促进制度长远健康发展。(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

“数字劳动”观察②

劳动用工数字化对劳动法的挑战及应对之策

观点

为更好应对数字化发展给劳动者权益保护带来的挑战,应扩大劳动法保护范围,强化劳动者新型权利保护,加强协同治理,完善劳动用工场景下的数字技术治理规则。

谢增毅

数字技术的快速进步促进了新就业形态的蓬勃发展,同时给新就业形态劳动者权益保障带来挑战;职场广泛使用数字技术进行用工管理也给传统用工场景下劳动者权益保障带来深刻影响。对此,我国相关部门在立法和政策等方面作出了积极回应,但劳动用工数字化的影响深远,还需不断完善应对之策。

新就业形态蓬勃发展与劳动法应对

数字技术的使用使新型用工方式蓬勃发展,最典型的是平台用工规模的扩大。第九次全国职工队伍状况调查数据显示,我国新就业形态劳动者达8400万人。多个平台的从业人员达数百万人。我国平台用工在促进就业、增加居民收入的同时也暴露出一些问题:从业人员法律地位模糊、部分从业人员工作时间过长、职业伤害保障不足、平台算法不够合理等。

国家高度重视新就业形态劳动者权益保障。党的二十大报告指出,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。为此,我国从立法和政策等方面积极加强新就业形态劳动者权益保障。例如,修改安全生产法和工会法,把新就业形态劳动者纳入法律保护的范畴。国家各部门从各自工作职责出发协同发力,积

极推动新就业形态劳动者权益保护。2021年,人社部等八部门发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》;市场监管总局等七部门发布《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》;交通运输部等八部门发布《关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见》。同时,推动开展新就业形态从业人员职业伤害保障试点,截至6月底,7个试点省市累计参保人员达886万人。各级工会积极推动新就业形态劳动者加入工会,2023年,全国新发展新就业形态劳动者会员380万人。在全总和各级工会推动下,多家头部平台企业建立了协商协调机制。最高人民法院2022年发布《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》,就“依法规范新就业形态用工,推动平台经济可持续发展”提出了具体意见。

数字技术参与用工管理与劳动法应对

近年来,数字技术广泛应用于职场用工管理,给劳动者的传统劳动权益保障带来较大挑战。

一是劳动者的休息权受到挑战。休息权是劳动者的一项基本权利,随着数字技术的应用,用人单位可以随时随地给员工分派任务,员工也可以随时随地开展工作,导致部分劳动者的工作时间过长,休息权受到极大挑战。

二是劳动者的个人隐私和个人信息权益受到挑战。数字技术的运用使用用人单位对员工个人信息的处理几乎覆盖所有工作环节。基于雇主和雇员的劳动关系以及雇主的指挥管理权,雇主可以主张其具备处理劳动者个人信息的合法性基础,雇主合法权利和雇员个人信息保护的平衡更为困难。例如,在求职招聘环节,雇主有权要求雇员提供各类信息,并可能进行自动简历筛选等信息处理;在劳动关系存续期间,雇主可能

持续监控雇员的工作表现;在劳动关系终止后,雇主仍可能存储和转移前雇员的相关信息等。如何保护劳动者的个人信息权益成为一个重要课题。

三是算法的使用使劳动者的合法权益容易受到侵害。职场广泛使用算法进行用工管理,存在算法不透明、不合理、算法歧视等问题。

对此,近年来,我国从立法和司法等方面加强了数字时代劳动者权益保护。针对个人信息保护问题,我国出台了个人信息保护法,该法也适用于职场的个人信息保护。针对算法问题,相关制度也作出规定,例如,2021年国家网信办等发布的《互联网信息服务算法推荐管理规定》要求,算法推荐服务提供者向劳动者提供工作调度服务的,应当保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等合法权益,建立完善平台订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等相关算法。针对工时问题,司法机关依据劳动法有关工作时间的规则,科学认定加班时间和加班工资。例如,隐形加班劳动争议案被评选为“新时代推动法治进程2023年度十大案件”。

当前应对之策的特点及未来议题

我国职场数字技术的使用已经走在世界前列,对于劳动用工数字化带来的挑战也进行了积极应对,并显示出我国的制度优势和显著特点。总体上,我国应对劳动用工数字化挑战的对策措施具有以下特点。

第一,多部门、多角度综合施策。面对劳动用工数字化,我国除了应用传统劳动法手段,还综合利用平台治理、数据保护、人工智能治理等新型数字治理方式,以及行业管理等多种规制途径。不同主管部门从多个角度积极应对数字技术应用给劳动用工带来的挑战,各部门之间相互协作、形成合力、共同监管。

第二,“硬法”和“软法”并用。我国对数字劳动的治理既依靠法律、行政法规和部门

规章等正式的立法规范,还积极利用“指导意见”“指引”等“软法”规则,充分利用立法的强制力以及“软法”的灵活性。例如,在应对数字化劳动管理方面,正式的立法包括个人信息保护法、《互联网信息服务算法推荐管理规定》等,同时,相关部门还发布了多部指导意见、指引指南等。这种组合方式体现了审慎监管的原则,既体现了监管部门保护劳动者权益的坚定决心,也体现了鼓励创新、促进数字经济发展的导向,有助于推动经济高质量发展。

第三,大胆探索,积极创新。面对数字劳动这一新现象,我国立法机关和相关部门在应对措施上打破了传统思维的束缚,大胆探索、积极创新。例如,将平台治理、数据保护、人工智能治理等新型数字治理手段用于数字劳动的治理;将劳动法的部分规则适用于新就业形态劳动者,无论其是否与雇主建立劳动关系;在传统的工伤保障制度之外,进行职业伤害保障制度试点,为新就业形态劳动者提供职业伤害保障;行政部门使用“指引”等弹性规制方式等。

当前,我国在应对劳动用工数字化的挑战上积极作为,并取得了显著成效。但数字化发展对劳动法的影响是全面和深刻的,我国在立法和政策上仍需不断探索和完善。

第一,劳动法应扩大自身调整对象,在政策实施及其效果检验的基础上,将新就业形态劳动者纳入劳动法调整范围,通过特殊规则,为新就业形态劳动者提供相应保护。第二,强化劳动者新型权利保护。劳动法应加强对劳动者言论自由权、个人信息权益、休息权的保护,在立法上引入离线权,加强对劳动者使用数字技术和数字设备的安全卫生保障。第三,强化协同治理。继续加强与平台治理、数据保护、人工智能治理等数字治理方式,以及行业管理等规制途径的综合应用、协调配合,完善劳动用工场景下数字技术治理的具体规则。

(作者为中国社会科学院法学研究所副所长、研究员,全总工会理论和劳动关系智库专家)