

深化产业工人队伍建设改革

推进工会“五化”建设 助力“产改”走深走实

观点

面对新形势、新要求，工会组织要细化举措，以工会服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化建设为抓手，推动产业工人队伍建设改革走深走实。

张奎

近期印发的《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》)确定了当前和今后一个时期深化产业工人队伍建设改革的主要目标和重大任务，围绕壮大一流产业技术工人队伍、产业工人利益诉求和队伍结构变化、党政工企合力推进产业工人队伍建设改革等，作出了具体部署和安排。

产业工人是工人阶级的主体力量，是创造社会财富的中坚力量，是实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。党的十八大以来，在党中央的坚强领导下，产业工人队伍建设改革工作在产业工人队伍思想政治建设、产业工人技能形成体系构建、运用互联网促进产业工人队伍建设、完善产业工人发展制度等方面，取得了显著成效。面对新形势、新要求，工会组织要深入贯彻落实党的二十届三中全会精神和《意见》精神，细化举措，以工会“五化”——服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化建设为抓手，推动产业工人队伍建设改革走深走实。

第一，以服务化支撑产业工人队伍建

设改革。维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责，要以服务化支撑产业工人队伍建设改革。一是切实提高服务意识。坚持把竭诚为职工群众服务作为工会一切工作的出发点和落脚点。及时了解职工所思所想所盼，不断增强服务职工本领，真心实意为职工说话办事，努力为职工提供精准、贴心的服务。二是深入开展调查研究。坚持问题导向，注意倾听产业工人的呼声，深入了解和掌握产业工人队伍建设中存在的深层次、普遍性问题，推动解决产业工人的利益诉求和热点难点问题。三是完善产业工人劳动经济权益服务保障机制。提高产业工人经济收入，进一步完善收入分配制度，坚持多劳多得、技高多得、创新多得。加强工会驿站等服务阵地建设，将工会建设成为产业工人可信赖、可依靠的“职工之家”，增强产业工人的获得感、幸福感、安全感。

第二，以体系化统筹产业工人队伍建设改革。产业工人队伍建设改革是一项系统工程，要体系化统筹推进。一是做好《意见》的贯彻落实。要立足实际、统筹谋划、聚焦主责主业，认真研究制定落实的具体方案，将中长期规划与年度工作安排相衔接，明确时间表、路线图，压实工作责任，真正把产业工人队伍建设改革工作抓紧抓实。二是加快构建和完善产业工人技能形成体系。鼓励引导用人单位完善教育培训体系，大力开展职业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训，形成产业工人终身教育闭环，深入推进产教融合。三是继续完善产业工人职业发展制度体系。不断提高产业工人的政治地位、经济地位、社会地位，发展壮大产业工人队伍，把更多优秀产业工人吸纳到产业工人队伍中来，努力建设一支有理想守信念、

懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍，为实施制造强国战略、建设现代化产业体系、实现高质量发展提供强有力的人力支撑。

第三，以品牌化带动产业工人队伍建设改革。进一步擦亮工会品牌，以品牌化带动产业工人队伍建设改革。一是认真总结产业工人队伍建设改革成效。加强经验交流和成果分享，发挥“头雁”效应，大力宣传劳模工匠、大国工匠、“最美职工”等先进典型，进一步叫响做实大国工匠品牌。二是广泛深入持久开展劳动和技能竞赛。围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，以技术创新为导向，探索新业态新业态竞赛活动新形式，打造影响力大、引领力强的竞赛品牌，不断激发产业工人投身推动高质量发展的积极性主动性创造性。三是提升工会品牌影响力。更好发挥工会平台作用，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，发挥劳模和工匠在精神弘扬、技艺传承、创新攻关、人才培养等方面的优势和特长，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的社会氛围，引导更多产业工人走技能成才、技能报国之路。

第四，以创新化引领产业工人队伍建设改革。注重激发产业工人创新活力，以创新化引领产业工人队伍建设改革。一是在全社会加快形成创新热潮。围绕创新驱动发展和新型工业化战略，以提高创新能力和技术创新素质为核心，广泛开展技术创新、管理创新、服务创新、制度创新，不断提高建设质量和运行实效，团结和动员广大产业工人积极投身创新实践，加快形成人人敢创新、人人会创新、人人善创新的良好局面。二是深化劳模和工匠人才创新工作室的建设和推广。积极发挥创新工作室的创新潜能，进一步提高

各种类型创新工作室的创新攻关能力、创新成果管理能力，组织开展产业工人创新实践、专利申报、成果转化等群众性经济技术创新活动，为产业工人创新成果转化提供服务。开展“劳模工匠助企行”专项行动，促进专精特新中小企业发展。三是发挥试点先行先试作用。积极推动产业工人队伍建设改革试点，着眼新形势下产业工人工作的特点和实际，紧盯推进改革中的矛盾和瓶颈问题，逐步探索形成一批具有产业特色、针对性操作性强、可复制可推广的经验做法。

第五，以数智化助推产业工人队伍建设改革。注重数字赋能，以数智化助推产业工人队伍建设改革。一是加快工会数智化建设。积极运用大数据、云计算、区块链、人工智能等技术，做实工会“互联网+”普惠性服务，推动工会工作上网、服务上网、活动上网，不断提升工会服务的标准化、规范化、便利化水平。利用数字技术为产业工人民主参与企业管理提供更为精准便捷的服务。二是履行工会牵头抓总职责。强化数据共享和业务协同，不断加强与相关职能部门的联系，建立健全结构清晰、数据准确、动态管理的产业工人队伍基础数据库，充实更新高技能人才和高技能领军人才数据库，利用大数据技术助推产业工人队伍建设创新发展。三是拓展产业工人队伍建设改革服务场景。创新服务内容，优化服务资源配置，不断延伸和拓展服务功能，逐步把产业工人队伍建设改革服务拓展到网上。完善线上线下服务资源，加快创建线上工会、云上课堂、线上援助、数字展馆等一系列线上、云上产品和服务，强化线上线下融合，提升服务能力和效果。

(作者单位：中国劳动关系学院)

热点思考

工会数智化建设助推基层治理效能提升的路径思考

观点

数智化建设赋能群团组织参与基层治理的理念变革、流程再造、结构重塑和绩效提升，提高了参与基层治理的精准度、协同整合度等，进而助推了基层治理效能的提升。

余茜 马春媛

随着人工智能、数字孪生、云计算等新技术的广泛应用，工会数智化建设已不再局限于某个工作领域或流程中应用数字技术，在助推基层治理效能提升方面，表现出以数智平台的搭建和运营，提高工会参与基层治理的精准度；以“整体智治”推动集约化、一体化、提高工会治理的协同整合度；以高质量的数据资源赋能服务项目，推动工会组织服务效能升级等特点。当前，数智化建设赋能工会等群团组织参与基层治理的理念变革、流程再造、结构重塑和绩效提升，进而助推了基层治理效能的提升。

第一，以数智平台的搭建和运营，提高工会参与基层治理的精准度。群团改革以来，各地工会纷纷强化基层建设，推动工会组织向基层延伸、资源和力量向基层下沉、向新兴领域拓展。在此过程中，技术赋能让工会组织不仅扩大了组织覆盖，还提升了治理的精准度。一是摸清“家底”，熟练掌握所联系

服务群众的相关基础数据。如新就业形态劳动者通过“网上入会”“扫码入会”的方式在数据平台录入人员信息，系统自动生成电子会员证，同时丰富数据维度，实现“让数据多跑路，职工少跑腿”。与此同时，一些地方工会将传统的会员普查巡查等基础数据加载到基层政务大数据平台，或是依托全省共性基础设施和支撑，将原本分散的网上学堂、电子书屋、建会入会等应用聚合到一个平台，并和省内政务APP对接，实现个人信息自动比对，职工会员可扫码登录、享受服务。

二是实现“基础数据—职工服务事项—新数据”的对应，有助于全领域、全范围和全环节精准把握职工动态需求，进而提升基层治理的“供需匹配度”。就业服务、法律服务、医疗健康等是工会维权服务的重点内容，为此，一些工会数字平台接入了基础性帮扶项目，职工数据可在各级工会间共享，汇集服务项目，职工数据可精准画像精准定制个性化服务。此外，在精准把握需求方面，基于新基建的数字服务能够形成治理场景，有助于工会组织提供更具针对性和人性化的“场景式”服务。如将货运平台、快递外卖平台等与工会APP有机结合，实现平台会员“一键入会”。数字平台再从不同维度对职工需求进行统计分析、类型化细分，将模糊、分散的诉求转化为清晰的数据图组，实现信息的可视化和更精准的服务供给。

第二，以“整体智治”推动集约化、一体化，提高工会治理的协同整合度。在共建共治共享的社会治理格局中，数智化实践探索加速了群团组织向“整体智治”迭代。如在工

资集体协商方面，有工会通过开发“云协商”应用场景，把职代会等列入“‘薪’协商一件事”平台，有效整合系统数据，横向打通人社、税务等多部门数据，对涉及企业欠薪、工资增长幅度与企业经营情况不匹配等情况的数据归集，形成企业协商需求的画像，提高协商的针对性、实效性，实现工资协商从事件驱动向数字驱动转变。

在工会基层治理的内容、流程和运行机制方面，一些省市总工会与产业工会、地方工会协同，将工资收入、安全培训、意外伤害等内容纳入网络布局，实现“项目上网”的同时推进清单化、责任化管理，协助基层工会对业务事项、业务种类和工作流程进行最小颗粒度拆解、梳理和整合，重构为多个模块的工作。数智化升级的工会APP逐步更新为检企联络站、法官工作站、法律咨询站、劳动关系服务站“多站合一”的综合服务站；工会驿站也不局限于常态化开展“送清凉”“送温暖”“送法律”等服务活动，在服务阵地基础上加载了维权枢纽功能——工会工作人员每月到驿站开展“暖新问需”活动，听取新就业形态劳动者意愿，与相关企业对话协商，增强维权服务的针对性、实效性。

同时，数字技术将公共服务的主体、资源和行动力量都凝聚在一张“网”上，实现功能有机融合，从而赋能群团组织参与基层治理向集约化、一体化转变。“数字群团”建设通过功能整合、流程再造、服务优化，实现办公事项的集中以及为民服务的集中，迭代出扁平化、整合式基层群团合作新样态，有效破解了联动难、协同难等难题。

第三，用高质量的数据资源赋能服务项

目，推动工会组织“高效办成一件事”。依托工会数字化转型搭建的数字基础设施，不少工会数智化平台已积累了大量数据富矿。这些数据库的建设与应用、累积的高质量数据资源是工会组织“高效办成一件事”的前提和基础。如针对新就业形态劳动者流动性大、会员信息不完善的特点，一些工会以新就业形态劳动者为重点，开展会员实名制入会和数据库治理工作，依托政务一体化平台联通共享，把“人找工会”变成“数据找人”。同时按照“规则一致、精准到人”的原则，针对新就业形态劳动者等特殊需求，提供分众化、差异化的网上服务。

工会云平台提供了丰富的数据分析功能，定量分析及及时、快捷调取职工参与活动的具体情况，并可生成相关分析图表，为后续活动提供数据支撑，用“算力”解放人力，以“数能”提升效能。在职工参保方面，依托数字技术，职工互助保障理赔逐步走向“免申即享”，工会通过定期对职工医疗和参保数据，向职工自动给付保障金，实现免申即得保障金。工会会员码应用场景的拓展方面，在多种场景下职工亮出会员码，经扫码确认后即可享受相应服务。此外，还联动法律服务、心理服务等多元化服务，延伸职工服务链条。开展劳动竞赛与技能培训方面，为适应智能生产线、共享制造、柔性生产相关的数字化转型，一些工会打造了数字化竞赛平台，推动劳动竞赛向“数字型”“智能型”转变，促进产业工会工作与行业发展协同配合，助力产业工人全面提升素质，适应数智时代发展趋势。

(作者单位：中共北京市委党校)

工作研究

弘扬工匠精神为制造业发展提质增效

常晶

新形势下，要通过弘扬以崇尚质量为核心的工匠精神，推动实现从制造大国向制造强国跃升，使其在全面推进中华民族伟大复兴的历史进程中发挥重要作用。

大国工匠是新质生产力的重要人才引擎。党的二十届三中全会提出，着力培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才，提高各类人才素质。全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标需要高素质劳动者，培养高素质劳动者需要大力弘扬工匠精神。

弘扬工匠精神应以顶层设计为纲，强化谋篇布局。要加大制度创新、政策供给、投入力度，弘扬工匠精神，提高技术技能人才社会地位，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才和技能支撑。抓好战略布局，创新体制机制，做好对现行工匠制度的完善。要以品质提升、品牌保护、标识管理为核心，制定和完善地方性法规与政策，建立健全激励机制、知识产权保护机制、社会诚信机制，采取更多有利于工匠成长进步、素质提升的方式方法，激励大国工匠发挥榜样示范和带头作用。

弘扬工匠精神应以产业工人培养为重，提供人才保障。人才是兴国之基、富国之基、发展之源。当前，产业转型升级特别是新能源、新材料产业对劳动者的数量与质量提出了更高要求。要通过大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路，培养更多高技能人才和大国工匠。《“十四五”就业促进规划》指出，要促进制造业产业链、创新链与培训链有效衔接。工匠精神的培育应从教育

抓起。为培育正确的价值观、择业观、职业观，职业院校应以全球视野定位发展坐标，充分发挥培训主体作用，坚持市场导向，深化教育变革，优先在高端产业急需领域布局，从目标完善、课程优化、实践强化、评价保障、教育引导等方面积极培育工匠精神。努力加大职业院校、实训基地、培训机构多元培训平台建设，着重解决人才结构与经济结构的供需矛盾。

弘扬工匠精神应以工匠文化为本，厚植企业价值观念。企业是推动新型工业化和发展新质生产力的主体。企业以质量求生存，以效益求发展。“个性化定制”“柔性化生产”和“精细化管理”都体现着现代企业对质量的重视、对品质的追求。优秀企业的立身之本就是深厚的工匠文化。将工匠文化渗透到企业文化中，营造重视劳动、尊重工匠的良好氛围。工匠文化注重磨炼心性、培育匠心。在推进社会主义现代化进程中，现代企业应大力弘扬工匠精神，把工匠精神培育与质量提升、品牌打造、文化涵养融为一体，渗透于设计技术、工艺工序、生产制造、流程管理、售

后服务等全流程各环节。要加强对工匠精神的宣传引导，给员工打下执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神烙印，通过展会、论坛、竞赛、表彰等活动，激发员工的创造力和实干精神。

弘扬工匠精神应以品牌打造为要，聚焦质量标识。品牌是企业核心竞争力的重要组成部分，也是质量强国的内在支撑。当前，我国经济发展正从要素驱动、投资驱动向创新驱动转变，发展品牌成为新常态下推进经济转型升级的重要抓手。推进实现中国式现代化需要一批先进制造业集群品牌与中国制造的卓越品牌。我国经济高质量发展要推动实现中国制造向中国创造转变、中国速度向中国质量转变、中国产品向中国品牌转变。做强新品牌、擦亮老品牌，叫响大品牌的基石在于追求品质、提升品位。只有让关注细节、追求卓越、崇尚质量真正凝练为社会风尚与时代精神，才能使工匠精神成为推动中国制造品质升级的精神源泉和不竭动力。

(作者单位：中共济南市委党校)

大龄领取失业保险金人员参保新政策
为加大大龄失业人员保障，支持大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险，人社部、财政部、国家税务总局日前印发通知，速看利好消息。
大龄领取失业保险金人员
是指领取失业保险金且距法定退休年龄不足1年的失业人员，各领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年而继续发放失业保险金至法定退休年龄的失业人员。
支付标准
大龄领金人员在失业保险领取地以个人身份参加企业职工基本养老保险并缴费，其中按当地灵活就业人员最低缴费标准的科目由失业保险基金支付，从“失业保险待遇支出”科目列支。
优化经办服务
符合条件的领金人员自行参加企业职工基本养老保险并缴费后，可以到当地经办机构申请将其失业保险基金承担的费用，经办机构审核后及时发放至本人社会保障卡银行账户。
停缴情形
大龄领金人员达到法定退休年龄时，或出现法定停止领取失业保险金情形的，停止享受由失业保险基金缴纳的职工基本养老保险费。
加强对短期参保骗领待遇、减员不离职套保等情形的甄别。对冒领、骗领行为，依法追究法律责任。
执行时间
自2025年1月1日起开始施行，执行至2039年12月31日。
来源/制图：张宇

前沿观察

运用能动司法 回应劳动权益保障新需求

姜宇

日前，一则“朋友圈被领导点赞成认定加班证据”的新闻引发社会广泛关注。案例中，劳动者利用休息时间为公司推广产品，但未提前填写《加班申请表》，公司以未经审批的加班系个人行为为由拒绝支付加班工资。劳动者出具了公司高管为加班行为点赞的朋友圈截图，并辅之以加班时间明细表，要求认定加班。法院经审理认为，截图真实有效，且截图时间与加班时间明细表基本对应，支持了劳动者的请求。

从年初“隐形加班劳动争议案”入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”到年底“朋友圈被领导点赞成认定加班证据”案件，数字技术发展背景下的劳动争议话题一直备受关注。结合年初人社部、全总等六部门联合发布《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》等新规，不难看出，数字时代劳动争议呈现出系列新特征，劳动权益保障也产生了新需求。诞生于工业时代的劳动法面临着诸多挑战。无论是在实体规则领域，还是在审判程序领域，都需要司法机关以人为本，突破陈旧的法律条文来解决新问题，以化解社会矛盾为宗旨灵活运用法律。这种主动、积极司法的方式被称为能动司法，具有在法律解释中探求立法者原意、追求实质正义、面对现实等特征。我们正处于一个深受数字技术影响的大变革时代，劳动领域的新问题同样层出不穷，运用能动司法回应新需求正当其时。

首先，在法律解释中探求立法者原意。随着时代不断发展进步，一些法律会出现不适应经济社会发展的情况。然而，立法者虽然无法预见未来发生的事，但法律所追求的公平、正义、自由等基本价值目标是不变的，适用旧法律解决新问题时需要遵循立法者的原意，而非法律自身的客观意义和目的。比如，劳动法立法者希望通过对劳动者确定量实现工作的公平发放，要求用人单位对劳动者超出规定的工作予以额外补偿，这就是加班制度的立法者原意。但是劳动者拥有自由，可以自备工具在单位提供的工作场所之外安排工作，从而突破了加班的协议性质，演变成个人行为。因此法律上认定加班的要件包括“在休息时间”“在工作场所内”“单位和劳动者达成一致”“劳动者开展工作”四项。但第二项要件是基于传统的线下“面对面”劳动管理方式提出的，在社交软件发达的数字时代，单位可以轻而易举地线上安排工作，而非劳动者随时随地完成工作任务。法院在“隐形加班劳动争议案”中即突破了客观的规则体系，将“明显占用工作时间”“提供实质工作内容”作为关键判断要素，为当下频繁发生的“线上加班”“隐形加班”等提供了可操作性的认定标准，发挥了能动司法的作用。

其次，追求实质正义。“劳弱资强”是劳动法的基本价值判断，对劳动者施以倾斜性保护是劳动立法的基本原则。新技术只是改变了企业的生产经营模式以及劳动指挥管理方式，劳动者的弱势地位并无实质性改变，且在自动化决策、算法派单、智能监控、远程办公等技术的加持下，劳动者受到用人单位的控制更加多元，对单位的经济依赖性也更强。能动司法要求司法机关将实质正义贯彻到审判实务中，在个案中对争议双方的经济地位进行充分评估，以中立者的态度判断双方的真实意愿。在“朋友圈点赞案”中，企业高管对劳动者加班行为的默许和赞赏已经能够解读出单位的本意，再加之劳动者提供的统计明细表作为佐证，法院不再拘泥于加班的事先审批制度，创造性地将事后同意视为双方已经达成了加班合意，很好地发挥了能动司法追求实质正义的功能。

另外，面对现实。能动司法要求司法机关着眼于现实，尤其是在新的生产技术给经济社会带来了新的、实质性变革的情形下，司法机关需要选择最恰当的时机和时机，妥善处理纠纷、高效化解矛盾，而非过度依赖法官的自由裁量权和法律解释。此外，调解、仲裁、诉讼并存是我国劳动争议处理领域的一大特点，诉调对接和全流程调解服务是我国近年来在程序机制方面取得的重要经验。平台用工颠覆了工业时代劳动关系和民事劳务关系的“二格局”，但是新型劳动关系的性质如何以及对应哪些劳动权益尚无立法规定，当前的新就业形态劳动纠纷一站式调解工作则充分发挥了劳动争议调解、人民调解、司法调解的特点优势，避免新业态劳动争议过早进入法院诉讼领域，促进了矛盾纠纷的实质性化解。

(作者为中国政法大学民商经济法学院教授、总工会理论和劳动关系智库专家)