

深化产业工人队伍建设改革

努力把农民工培养成高素质现代产业工人

观点

面对知识和技能转型升级的压力,以及把农民工培养成高素质现代产业工人的目标要求,要从提升培训质量、调整培训重点、加强宣传引导等方面不断深化改革。

田永坡

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》明确提出,要把农民工培养成高素质现代产业工人,并从技能培训、学历提升、融入城市、均等服务、保障权益、稳定就业等方面部署改革任务,为新形势下做好农民工工作明确了方向,提供了遵循。

农民工是产业工人队伍的重要组成部分,是促进人口高质量发展和实现共同富裕的重点群体,在社会主义现代化建设进程中发挥着重要作用。近年来,每年农民工的总量有所波动,但总体上呈现增长趋势。根据国家统计局的监测数据,2023年,全国农民工总量为29753万人,比2018年增加了917万人,增长3.18%。其中,本地农民工12095万人,比2018年增加525万人,增长了4.547%;外出农民工17658万人,比2018年增加392万人,增长了2.27%。

近年来,国家出台了一系列政策提高农民工素质、促进农民工融入城市。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》,围绕加强和改进产业工人队伍思想政治建设、构建产业工人技能形成体系、运用互联网促进产业工人队伍建设等重点改革举措,明确“促进农民工融入城市、稳定就业”。2023年,人社部办公厅印发《关于加强农民工职业技能培训工作的意见》,提出在加强组织发动和信息公开、大力开展就业技能培训、强化在岗农民工职业技能培训、创新开展创业培训和职业技能新业态培训、优化就业服务与职业技能培训衔接融通、加强职业技能培训载体建设和加强职业技能培训资源建设等方面发力,提升农民工技能水平。国务院今年出台的《深入实施以人为本的新型城镇化战略五年行动计划》提出,以公办学校为主将随迁子女纳入流入地义务教育保障范围,加大公办学校学位供给力度,持续提高随迁子女在公办学校就读比例;加快将随迁子女纳入流入地中等职业教育、普惠性学前教育保障范围,为进一步提升农民工家庭的总体素质提供了有力支撑。全国总工会联合教育部实施“求学圆梦行动”,持续推动农民工学历和能力双提升。围绕农民工相对集中的新就业形态,全国总工会深入开展新就业形态劳动者入会专项行动,持续推进15工程和“新双15工程”,在全国主要城市和城市重点区域基本实现15分钟服务圈交叉覆盖的工会服务体系,为新就业形态劳动者提供暖心服务。为改善社会各界对农民工的职业认知,积极选树和宣传农民工先进典型,在2020年全国劳模评选中,农民工占8.7%,在

2024年全国五一劳动奖章评选中,农民工占18.2%。

在系列政策的推动和社会各界的努力下,农民工素质逐步得到改善,保障水平逐步得到提升,有力支撑了农民工的职业发展。主要表现为,一是农民工受教育程度进一步提高。作为劳动者综合素质的重要指标,农民工的受教育程度近年来逐步提升。国家统计局发布的《2023年农民工监测调查报告》显示,大专及以上学历农民工占比继续提高。在全部农民工中,大专及以上学历程度农民工所占比重比上年提高2.1个百分点。二是代际间人力资源素质提升的基础进一步夯实。《2023年农民工监测调查报告》显示,2023年,进城农民工3~5岁随迁儿童入园率(含学前班)为90.9%,比2018年提高了7.4个百分点。其中,42.3%入园儿童在公办幼儿园,比2018年提高了16.3个百分点;30.6%入园儿童在普惠性民办幼儿园。小学阶段随迁儿童90.1%在公办学校就读,比2018年提高7.9个百分点;初中阶段随迁儿童91.0%在公办学校就读,比2018年提高6.9个百分点。

在看到农民工素质改善、就业能力提升的同时,还有一些新的形势需要注意:一是在大的人口年龄结构转变的背景下,农民工群体的老龄化程度也在不断加剧,对那些从事以体力劳动为主的群体带来持续影响。二是科技进步呈现加速发展的趋势,对劳动者的数字技能、综合素质提出了新的要求。尽管农民工的教育和技能水平在近年来得到较大改善,但依然面临着知识和技能不断转型升级的压力。综合这些新形势,以及把农民工

培养成高素质现代产业工人的目标要求,未来,可以在如下方面继续深化改革。

一是充分利用数字技术改善农民工培训质量。随着数字技术的发展和其在教育培训领域的广泛应用,劳动者通过不断学习来提升技能的途径和方式也发生较大变化,在线化、碎片化、模拟化的特征凸显。因此,要立足当前劳动者特别是新生代劳动者的学习特点,在职业教育、技能培训等方面大力开发数字化教学培训资源,培养掌握数字化教学技能的师资队伍,切实提升农民工的技能水平。

二是以科技进步和工作形态变革需求为牵引,动态调整职业教育和培训重点。充分发挥用人单位、劳动者、各类人力资源协会等方面的积极作用,及时更新职业变化及其对劳动者的需求信息。利用互联网、新媒体等手段,建立多渠道展示的全国家职业信息动态调整平台,为劳动者参加学习、各类学校和职业教育培训机构开展人才培养提供参考。

三是加强舆论宣传引导。充分利用主流媒体、自媒体等传播渠道,加大反映产业工人风貌的文化作品的传播力度,营造崇尚劳模、尊重劳动、尊崇工匠的社会氛围。进一步发挥劳模工匠等群体的示范作用,鼓励产业工人中的优秀代表进学校、进企业、进社区、进机关,宣传和弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导更多农民工增强成为高素质现代产业工人的思想自觉和行动自觉。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任)

新版职业病分类和目录 有哪些调整? 为适应经济社会发展新形势新要求,日前,国家卫健委等四部门印发调整后的《职业病分类和目录》。 主要调整 《目录》由原10大类132种职业病调整为12大类135种职业病(包括4项开放性条款)。 新增2个职业病类别 分别为职业性肌肉骨骼疾病、职业性精神和行为障碍,每个类别中分别新增1种职业病。 职业性肌肉骨骼疾病类别中新增腕管综合征(限于长时间手部重复作业或用力作业的制造业工人); 职业性精神和行为障碍类别中新增创伤后应激障碍(限于参与突发事件处置的人民警察、医疗卫生人员、消防救援等应急救援人员)。 将原其他职业病类别中的滑囊炎(限于井下工人)调整至职业性肌肉骨骼疾病类别。 为保持职业病归类的统一性,将原职业性眼病类别中的放射性白内障单列,并调整至职业性放射性疾病类别。 将原职业性化学中毒类别中的砷及其化合物中毒调整至职业性放射性疾病类别。 对相关职业病类别和病种进行了重新排序。 实施日期 2025年8月1日起实施 策划/制图:张芳

热点思考

个人养老金制度全面实施,有何亮点? 如何用好?

观点

个人养老金是养老收入保障的重要支柱。参保者可结合自身风险偏好、理财知识、年龄情况等配置产品,在基本养老保险和企业、职业年金的基础上增加一份养老积累。

张盈华

日前,人社部、财政部、国家税务总局等五部门联合印发的《关于全面实施个人养老金制度的通知》(以下简称《通知》)提出,从12月15日起,凡参加城镇职工基本养老保险或城乡居民基本养老保险的劳动者均可参加个人养老金制度,这标志着我国养老保险体系的“第三支柱”全面建立,劳动者可通过参加个人养老金,为自己养老保障增添砝码。

我国个人养老金制度于2022年11月在36个城市(地区)先行先试,到今年11月,已有超过7000万人开立账户。那么,这项制度到底是什么?有何亮点?如何用好?

政府支持自愿参加的养老金融制度

个人养老金制度是在我国落实积极应对人口老龄化国家战略、促进养老保障体系可持续发展背景下建立和实施的。根据2022年4月国务院办公厅印发的《关于推动个人养老金发展的意见》,个人养老金实行个人账

户制度,缴费由个人承担,实行完全积累。从2022年11月启动,到此次《通知》提出全面实施,个人养老金制度呈现几个显著特征。

一是政府政策支持。按照规定,个人缴存款项可从应税收入中扣除,享受免税优惠。为了兼顾激励与公平,目前设置1.2万元年缴存上限。不同收入的人按上限缴存,最多可节税5400元,最低360元。作为纳税人,参与个人养老金可直接获得节税。

二是个人自愿参加。与第一、二支柱不同,个人养老金的参与、缴存、投资取决于个人意愿,缴存全部进入个人资金账户,投资产品由个人选择,个人自主决策,自愿参加。作为消费者,参与个人养老金可培育长期储蓄习惯。

三是市场化运营。个人开立账户并缴存资金后,可在合格产品中选择投资。截至今年12月,共有23家银行可开立个人养老金资金账户。目前,个人养老金可供投资的产品数量已超过900种。这些投资产品实行市场化运营,并置于政府监管之下。作为投资者,参与个人养老金可获得长期投资收益。

制度定位为养老收入保障的重要支柱

与世界很多国家一样,我国的养老保险体系也是多层次多支柱架构,第一支柱是基本养老保险制度,其中城镇职工基本养老保险强制参加;第二支柱是企业年金制度,其中职业年金强制参加;第三支柱是个人养老金制度,个人自愿参加。作为重要的养老保障支柱,个人养老金制度具有明确的功能定位。

一方面,实现养老保险补充功能。个人养老金采取个人账户管理并实账运营,其首

要任务就是补充养老收入。如果按每年缴存1.2万元,比同为实账运营的“第二支柱”企业年金,借助其过去15年的投资收益,估计18万元的缴存资金可为个人带来超过24万元的养老金积累,如果拉长周期,积累规模将更可观。这是养老金融的优势,能够为劳动者提供补充养老收入。

另一方面,弥补养老保险体系短板。进入新世纪以来,很多发达国家开始着重发展补充养老保险,例如,福利国家英国就在2008年实行改革,将补充养老保险的自愿加入改为自动加入,增加强制性,以弥补养老保险短板。我国个人养老金制度全面实施,有望补齐多层次多支柱养老保险体系短板,促进公共养老金与私人养老金平衡发展,合力应对人口老龄化挑战。

通过优化不断提升制度效能

与试点政策相比,《通知》进一步明确了相关支持政策,并就投资产品、提前支取、风险管理等问题作出了一系列调整,进一步优化了个人养老金的制度内容,使其更加贴近多元化养老需求。

一是变更开户银行更加便捷。参与者可在全国统一线上服务入口或符合规定的商业银行开立个人养老金账户,每年可两次变更个人养老金资金账户开户银行,便利参与者的同时,也敦促商业银行不断提升服务质量。

二是产品种类更加丰富全面。试点期间纳入理财产品、储蓄存款、商业养老保险、公募基金等四类金融产品,《通知》增加了第五类国债,并将特定养老储蓄、指数基金纳入产品目录,增加养老理财产品,鼓励研发与养老需

求匹配的个人养老储蓄、低波动基金产品等。

三是更加注重投资风险控制。鼓励金融机构提供绝对收益策略基金产品,增强个人养老金投资的安全性。《通知》还要求,根据风险等级分类展示个人养老金产品,此举可引导不同风险偏好参与者的理性选择,也有助于降低面对近千种产品时的选择难度。

四是领取条件更加人性化。试点期间,参与人可在应急条件下提前领取的诉求,《通知》积极回应这些诉求,规定除了达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国(境)定居等三个条件之外,参与人在罹患重大疾病、领取失业保险金达到一定条件、正在领取最低生活保障金等三个新增条件下,也可以申请提前领取。

五是领取方式更加完善。个人养老金以养老为目的,达到领取条件后,参与人除了按月或分次领取以外,《通知》还规定可以一次性领取,并允许变更领取方式,参保人的选择权更有保障。考虑到养老需求的长期性,应鼓励开发符合终身领取、长期领取的金融产品,并与养老服务、长期护理等养老需求相匹配,提升参与人的获得感和满意度。

大力发展个人养老金,不仅是国家积极应对人口老龄化的政策措施,也是提升全民金融素养、引导长期投资的社会行动,更是补齐社保短板、提高老年生活水平的积极选择。参保者应早做准备,结合自身风险偏好、理财知识、年龄情况等配置产品,在基本养老保险和企业、职业年金的基础上增加一份养老积累,为老年生活再添一份保障。

(作者为中国社会科学院中国式现代化研究院研究员)

工作研究

观点

推动工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合,不仅是时代精神的积极回应,更是提升高校思政教育质量、培养高素质人才的迫切需求。

王心亮 马艳

习近平总书记指出,要在全社会弘扬精益求精的工匠精神,激励广大青年走技能成才、技能报国之路。

在高校教育领域,工匠精神与“大思政课”之间存在着深刻的内在联系,前者为后者提供了丰富的教学资源,后者则为弘扬和培育工匠精神的重要阵地和载体,二者共同构成了新时代高校思政教育的重要组成部分。因此,推动工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合,不仅是时代精神的积极回应,更是提升高校思政教育质量、培养高素质人才的迫切需求。

二者有机融合的价值内涵

将工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合,不仅具有深远的理论意义,更蕴含着丰富的价值内涵。

首先,有助于促进学生全面发展,提升人才素质。将工匠精神融入“大思政课”,能够助力学生培养为具有高尚职业道德、精湛职业技能和强烈社会责任感的高素质人

工作研究

工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合的路径浅析

才。通过工匠精神的培养和实践,学生能够更加专注于学业和职业发展,不断提升自我,实现个人价值与社会价值的统一。

其次,有助于推动社会进步发展,助力经济转型升级。当前,我国正处于经济转型升级的关键时期,对高素质技术技能人才的需求日益迫切。将工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合,能够为社会输送更多具有工匠精神的高素质人才,为经济转型升级提供有力的人才支撑。

另外,有助于弘扬优秀传统文化,增强文化自信。工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合,有助于深入挖掘和传承中华优秀传统文化中的工匠精神元素,增强大学生的文化自信和民族自豪感。

二者有机融合的内在逻辑

工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合体现在内容、价值与实践等层面,共同构建了一个完整而系统的教育体系。

在内容层面,工匠精神与思政教育高度契合。工匠精神内涵丰富,包括执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越等多个维度,与高校“大思政课”的教学内容高度契合。通过讲述工匠精神典型案例,分析工匠精神在职业发展中的重要作用,引导学生深入理解

工匠精神的实质与内涵,激发其学习热情和职业追求。

在价值层面,工匠精神与思政教育存在共鸣。工匠精神所蕴含的价值理念,与“大思政课”所倡导的爱国主义、集体主义、社会主义核心价值观相契合。将工匠精神培育融入“大思政课”,有助于引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观,培养其成为有理想、有本领、有担当的时代新人。同时,工匠精神所强调的创新创造精神,也是“大思政课”培养学生创新思维和创新能力的重要资源。

在实践层面,工匠精神与思政教育相互促进。实践是检验真理的唯一标准,也是工匠精神培育与“大思政课”有机融合的重要途径。通过校企合作、工学交替等方式,能够将思政课堂延伸到生产一线,让学生在真实的职业环境中体验工匠精神。同时,通过参与企业实践、社会服务等,学生能够将所学的思政理论与工匠精神相结合,解决实际问题,提升职业素养和综合能力。

二者有机融合的实践路径

在新时代背景下,为实现工匠精神培育与高校“大思政课”有机融合这一目标,可以从以下四个方面着手。

一是完善课程体系,强化理论支撑。将

工匠精神培育纳入思政课程体系,要开设相关课程或专题讲座,系统讲解工匠精神的内涵、价值及实践要求。结合不同专业的特点,将工匠精神与专业知识相融合,使学生在专业学习的同时,深刻理解工匠精神在专业领域的应用价值。

二是丰富教学形式,增强实践体验。要积极探索多样化的教学形式,如案例教学、小组讨论、模拟实训等,让学生在参与中感受工匠精神的魅力。通过组织学生参观企业、拜访工匠大师、参与社会实践等活动,让学生亲身感受工匠精神的实践过程,增强认同感。

三是加强师资建设,提升教学质量。要重视思政教师的培养和引进,鼓励教师深入研究工匠精神,不断提升自身的专业素养和教学能力。邀请企业工匠、行业专家等担任思政兼职教师或客座教授,通过他们的实践经验,为学生传授工匠精神的精髓。

四是营造文化氛围,促进文化传承。要充分利用校园文化的育人功能,通过举办工匠精神主题展览、讲座、研讨会等活动,营造尊崇工匠精神的校园文化氛围。鼓励学生成立相关社团或兴趣小组,开展丰富多彩的实践活动,让学生在参与中传承和弘扬工匠精神。

(作者单位分别为兰州工业学院、甘肃省总工会)

提升职工幸福感 促进企业可持续发展

孟泉

中国工会十八大报告提出,切实维护职工群众合法权益,努力解决好急难愁盼问题,不断增强广大职工群众的获得感、幸福感、安全感。企业工会要将企业的战略目标、工会的组织目标和职工的成长目标有机融合,助力打造企业与职工命运共同体,让企业认识到关爱人才、培育人才、尊重人才才能打造一支高素质的职工队伍,让职工不断发挥能动性和创造力,为企业创造持续的价值。在这一过程中,提升职工的幸福感是职工队伍持续建功立业的必要条件,是职工技能提升的动力机制,也是职工地位提高的具体体现。

当前,企业工会提升职工幸福感的途径主要包括三个方面。其一,构筑多元化、精准化、持续化的服务路径,特别是将维护职工的生命健康权益、保障职工的身心健康融入日常的服务工作中。当前,“95后”“00后”职工数量不断增加,他们对于工作环境、人文关怀和身心健康等方面的需求愈加强烈,工会要顺势而为,探索更加适合新生代职工的服务方式和服务项目。

其二,构建人才成长与发展的培育空间,让职工的技能提升培育、创新能力培养和人才发展机制形成闭环。为应对产业转型升级和数智化科技快速发展,企业的发展战略往往变得更加敏捷化和灵活化。职工需要不断提升自身的专业技能和综合素质,才能更好地适应发展节奏。因此,工会应不断深化产业工人队伍建设改革,为职工搭建更多技能提升的平台,实现技能提升与人才发展同步推进,提高产业工人的竞争力,推动发展新质生产力。此外,工会在保障职工合法权益的同时也应强调“发展亦是权益”。

其三,建立长效的企业民主管理机制,实现职工需求、意见和期望都能通过参与、建言和沟通的渠道获得倾听、满足和改善,形成职工权益的保障空间。同时,民主管理机制可以通过了解职工的需求和思想动态,对容易引发争议的风险因素进行及时介入、干预和调解,发挥工会在劳动风险防控方面“治未病”的优势。

通过以上这三条路径,可以推动职工工作质量的全面提升,进而提高职工幸福感。同时,幸福感的持续提升能够进一步促进职工对企业组织的认同感,形成促进企业可持续发展的重要动力机制。

笔者在调研中发现,一些企业的实践经验印证了这三条路径下职工幸福感不断提升的效果。例如,中交一公局集团工会推出的“幸福一局”计划,将职工幸福感提升作为促进企业发展的重要动力。该计划实施以来,形成了围绕国家战略目标、对标企业战略发展和符合职工需求的“融入型”工会工作体系,聚合企业工会的资源,搭建各类服务、维权和人才培养平台,形成了职工幸福感知觉机制的创新。公司打造的全周期关怀机制,以职工生命历程中的重要节点作为工会精准服务的焦点,让职工充分体会到企业和工会“始终在你身边”。又如,国网江苏电力公司工会持续6年的科学化职工问需工作,成为企业民主管理和职工参与机制的重要支柱,通过定位提高职工的幸福感和获得感,构建了日常沟通与集中问需相结合的方式,确保职工代表大会上工会反映的职工诉求、意见和建议都具有高度的代表性、可行性和创新性。

综上,企业工会提升职工幸福感,要紧密围绕企业发展建设的总体战略目标,把工会工作突破点和落脚点定位在广大职工群众在工作岗位、企业空间、生活领域中的体验和不断改善和优化之上。

企业、职工、工会共同努力打造企业与职工命运共同体,实际上要融合企业的运行逻辑、职工的行为逻辑和工会的工作逻辑。在企业的发展战略不断升级、职工的需求不断变化和工会工作亟待创新的背景下,提升职工的幸福感知可以作为促进企业发展的重要抓手。职工幸福感的提升来源于职业稳定性和工作安全性带来的安全感;来源于技能提升和收入提升带来的获得感;也来源于权益保障和福利保障带来的满足感。而这些因素也是产业工人队伍建设改革要实现的目标,从这一角度来看,帮助职工提升幸福感对产业工人队伍建设改革的走深走实具有积极的助推作用。

(作者单位:中国劳动关系学院)