

深化产业工人队伍建设改革

健全职业发展体系 促进产业工人成长成才

观点

要紧盯科技战略和科技转化发展态势,不断优化技能劳动者发展的制度环境,培养造就更大规模新型产业工人队伍,延续充足和高质量的技能型人力资本供给。

童天

产业工人作为工人阶级的主体力量,是我国现代工业生产的关键要素,庞大的技能劳动者群体是其重要主体。人才制度改革,以维护好劳动者切身利益为初衷。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》),立足新时代新形势,坚持系统观念、问题导向、守正创新,能够引导产业工人在中国式现代化建设中发挥主力军作用。

《意见》针对我国产业工人队伍存在的技术工人总量不足、技能素质总体不高等问题,提出了“力争到2035年,培养造就2000名左右大国工匠、10000名左右省级工匠、50000名左右市级工匠”的主要目标,多维发力的改革机制以及多方面重大政策举措。深化产业工人队伍建设改革,重点是解决广大产业工人的切身利益诉求,这是选才、用才、育才、留才等工作的基本前提。《意见》明确提出从横纵两个方向健全职业发展体系、打通产业工人成长通道,这是适应生产条件不断改善、科技化程度持续提升、劳动者素质不断提高的新发

展形势,为技术工人谋发展、激发劳动创造力,维护广大技能劳动者根本利益的体现。

近年来,在党和政府的高度重视下,各项改革举措密集出台落地见效,技能劳动者社会地位不断提升,经济收入不断提高、工作环境不断改善、职业前景更加明晰,技能成才之路越走越宽。

其一,更加注重系统性和有效性。国家先后发布了一批针对性、组合性、协同性很强的改革措施,打造“1+N”技能人才队伍建设制度框架,实施技能中国行动、高技能领军人才培养计划等。培养、使用、评价、激励制度的综合效应显著,广大技能劳动者在变革中不断进取,职业发展之路走得更高、更宽。

其二,准确把握发展大势,精准打通堵点。我国适应经济社会和产业结构调整新变化、新趋势,持续发布新职业,新修订颁布的职业分类大典,标注数字职业97个,绿色职业133个。技能劳动者横纵双向职业通道取得突破,“新八级工”职业技能等级制度突破技能人才职业“天花板”,已累计评聘3000多名特级技师、首席技师;高技能人才与专业技术人才职业发展相互贯通,破除“唯学历”“唯论文”评价方式,评价工作更加注重工作业绩、生产经营实效,对建立新型技能人才队伍和更好促进人才融合发展具有重要意义。

其三,技能人才队伍持续壮大。技能人才制度深化改革,政府、企业、院校、社会、个人形成更高层次的发展合力,广大技能劳动者获得技能、职位、待遇提升,激励更多年轻人才投身技能报国之路。

制度是人才发展的根本动力。制度作为一种规范性、交互性关系的产物,是理论在实践中的应用,也是经济社会发展的基础。全

面深化改革,是在党的领导下以制度建设为主线的系统性变革,产业工人队伍建设改革为技能人才高质量发展提供强大动能。

职业发展,是全体劳动者根本利益之所在。劳动者职业发展,是个人的专业化成长历程,也是衔接人才开发工作各主要业务条线的关键节点和激励人才发展的内生动力。广义的职业发展体系不仅限于职业通道建设,更强调运用系统思维,牢牢把握“发展”这个核心要义,将促进劳动者职业发展作为一条贯穿人才工作的价值主线,统领人才制度体系贯通融合、协同运行。“融合发展”是新时代创新驱动发展的重要指导思想,要强化科技、产业、教育、人才要素一体化发展,使人才的培养、使用、评价、激励工作深度融合,共促劳动者成长成才。

技能人才体制机制改革,不是应急式的、临时性的调整完善,而是更为高远的科学运筹。要着眼于人才战略生态竞争,紧盯科技战略和科技转化发展态势,把握产业和人才协同发展基本规律,锚定创新驱动发展战略对人才制度体系作出超前谋划布局,“以变应变”不断优化技能劳动者发展的制度环境,培养造就更大规模有知识、懂技能、善创新的新型产业工人队伍,延续充足和高质量的技能型人力资本供给。

当前,我国迎来“数字化”叠加“智能化”的创新发展新阶段。党的二十届三中全会提出,以国家标准提升引领传统产业优化升级,支持企业用数智技术、绿色技术改造提升传统产业。技能人才队伍数智化转型面临挑战与机遇并存、不确定性与确定性并存的复杂形势——数智化渗透经济社会全场域,改变传统人才管理模式,“平台+个人”全新分工架构

正在形成,劳动者的“软技能”备受重视,传统人才队伍边界日益模糊,科技赋能非线性职业发展的趋势显现,员工更加重视自身价值与企业发展的适配性……各领域数智发展的潜力和韧性,根本上取决于数智人才的建设水平。

技能人才队伍的数智化转型,是长期的系统性升级之路。技能劳动者职业发展体系要适应新形势,围绕如下四方面持续深化改革。一是夯实人才理论基础。牢固树立新时代“聚天下英才而用之”的“大人才观”,将“不拘一格选人才”“各尽其能用人才”“因材施教人才”“近悦远来留人才”的观念植入人才制度体系制定、实施和完善的各个环节。二是分层谋划技能人才工作。持续跟踪和判断科技替代劳动能力的进程、劳动形态演化趋势、职业技能更新情况、教育形态变革方向等,制定并适时修正技能人才远中近期发展战略、发展规划、实施计划和相关体制机制,使劳动者与机器智能建立良性循环的差异化协作发展关系。三是完善基础性制度。强化市场感知能力,建立科技、产业、教育、人才监测预测制度,建设专业化人才队伍,动态监控职业变革、人力资源配置、就业质量情况,为政策决策提供可靠依据;深化落实“新八级工”制度,统合各类人才资历标准、质量保障、认证、学分转换等核心子系统,加快建立国家资历框架制度体系,为复合型、创新型优秀技能人才提供“多通道”乃至“网状”职业路径。四是建设“跨界协同”“央地联动”的综合治理架构。开展多元、柔性、敏捷的技能人才综合治理,整合科技、人社、教育、工信、工会、财政等多部门横向协同,中央和地方上下联动施策,以技能人才发展为导向共建“成长型”综合制度环境。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

如何加快建设现代职业教育体系
培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才

近日,中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》。其中,对加快建设现代职业教育体系,培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才作出要求。

塑造多元办学、产教融合新形态

深入推进行业教育试点,落实地方政府统筹推进职业教育与行业教育,建设市域产教联合体、行业产教融合共同体,优化职业教育布局。推动有条件地区将高等职业教育资源下沉到市县,鼓励企业举办或参与举办职业教育,推动企业在办学、育人、就业等方面深度合作。健全德技并修、工学结合育人机制,在产业一线培养更多大国工匠。

以职普融通拓宽学生成才通道

支持普通中小学开展职业启蒙教育、劳动教育。推动中等职业教育与普通高中教育融合发展,加强优质中等职业学校与高等职业学校衔接贯通。加强校企衔接,优化高考内容和形式。鼓励应用型本科院校举办职业技术学院或开设职业技术专业,稳步推进职业本科院校数量和招生规模。

提升职业学校关键办学能力

优化实施高水平高等职业学校和专业建设计划,建设一批高水平职业本科院校。加快推动职业学校办学条件全面达标,实施职业教育质量提升计划,系统推进专业、课程、教材、教师、实习实训改革,建设集实践教学、真实生产、技术服务功能于一体的学生实训基地。

优化技能人才成长政策环境

加大对产业、财政、金融、就业等政策支持,新增教育经费加大对职业教育支持。积极推动职业学校毕业生在落户、就业、参加招聘(聘)、职称评定、晋升等方面与普通学校毕业生享受同等待遇。落实“新八级工”制度,以技能水平和创造贡献为依据,提高生产服务一线技能人才工资水平,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。

策划/制图:张菁

G 观点撷英

更好发挥社会法作用
积极应对人口老龄化少子化

日前,由中国法学会社会法研究会指导,中国人民大学法学院、中国人民大学劳动法和社会保障法研究所主办的2024年度社会法前沿论坛在京举办。在论坛的“人口老龄化少子化背景下的社会法应对”主题单元,多位专家学者围绕当前热议的养老、生育等问题进行深入分析并提出建议。

我国社会保险的保险要素占比低,较为依赖政府转移支付,这会给财政带来较大压力。可以通过发放生育津贴、降低个人所得税等方式,减轻年轻人的生育负担。在人口老龄化少子化的背景下,家庭养老面临压力,看护照料失能老人将给子女尤其是独生子女带来较大负担。在此背景下,养老服务社会化具有必要性。未来应加强社会养老服务法制建设,通过构建长期护理保险等制度实现养老服务的社会化互助共济。

——清华大学法学院教授 郑尚元

从劳动法视角解决“一老一小”的权益保障问题,应当注重对年龄歧视、性别歧视等进行规制,这符合促进人的全面发展理念的要求。未来劳动法应当落实劳动基准制度,对行业工作时间、工作水平进行指导,确立行业工时基准、工资定价基准等,以克服个别劳动关系的盲目性、短期性等问题。上述措施可以提升家庭生活、社会生活的比重,从而提升大众生育意愿,保障生产和消费的良性互动。

——中国政法大学民商经济法学院教授 姜宇

在人口老龄化少子化的宏观背景下,坚持体系思维和成本思维具有重要意义。体系思维要求运用法律思维看待社会保障问题,运用法律概念阐释社会保障领域的重要基础性问题。人口结构变化导致劳动力年龄结构发生变化,故而体系思维还要求将劳动法和社会保障法作为整体看待,更好地回应新形势新问题。未来,社会法研究应致力于更新既有知识范式和分析框架,解决既有法律框架下现实存在却难以解决的问题。成本思维要求在既有制度约束下,对成本的大小、承担成本的主体等进行充分考量,进而提出具有可操作性的建议,将法学理论转化为可落地、可操作的具体机制。

——中国社会科学院法学研究所研究员 王天玉

我国养老服务制度建设正在从政策之治向法律之治转变。养老服务法治化的首要问题是,要从法律上界定养老服务的内涵,明确养老服务的法律属性,确定养老服务的承担主体。养老服务源自养老服务承担者与实际照料提供者的分离。养老服务经历了从老年福利服务到社会养老服务,再到养老服务的演进历程。养老服务属于养老服务,而非老龄服务,是养老服务的实现方式,是养老服务机构基于财产化契约而提供的生活照料服务。养老服务应实行多元主体共担机制,义务主体包括家庭、社会和国家。

——中国政法大学民商经济法学院教授 王显勇

多样化的养老金待遇支付机制能够促进弹性退休政策核心功能的实现。未来应在完善基本养老保险立法的基础上,通盘考虑如何促进落实弹性退休制度。基本养老保险立法的主体应不局限于确立劳动关系的劳动者,而应结合缴费能力、劳动贡献综合考量,将新就业形态劳动者纳入养老保险主体范畴。从技术性角度来看,立法应考虑如何将工作时间的持续性作为法定要件,对于缴费期限的要求应更加灵活多元。基本养老保险制度不仅需要强化实体性权利保障,还要加强对程序性权利的保障,双管齐下回应弹性退休提出的要求。

——辽宁大学法学院教授 汤国森

当前,老龄化少子化面临的问题之一是子女缺乏照护能力,尤其是对失能老人的照护,应尽快推进长期护理保险制度建设。同时,应完善并促进陪产假制度的落实。从社会责任和企业责任的角度来看,落实陪产假制度要求会提升企业的管理成本,由于制度缺乏相应的法律后果规定,在企业尤其是非公企业中落实的难度仍然较大。此外,按照传统劳动关系的路径构建职业化养老服务队伍会在一定程度上提高养老成本,可探索多元化用工方式,但要注意提高对超龄劳动者、非全日制劳动者等群体的劳动权益保障水平。

——白话劳动法品牌创始人 白永亮

(张菁 整理)

观点

基于当前产业工人队伍建设改革面临的新形势,未来应不断健全完善企业民主管理制度,保障产业工人主人翁地位。

范丽娜

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。企业民主管理制度是保障产业工人知情权、参与权、表达权和监督权的重要制度,在推进产业工人队伍建设改革中发挥了重要作用。基于当前产业工人队伍建设改革面临的新形势,未来应不断健全完善企业民主管理制度,保障产业工人主人翁地位。

企业民主管理助推产业工人队伍建设改革

近年来,在各级工会组织的积极推动下,我国企业民主管理制度在推进产业工人队伍建设改革过程中发挥了重要作用,有力促进了产业工人有序参与基层企业民主管理,保障产业工人主人翁地位。

企业民主管理助推产业工人队伍建设改革面临新形势

新步伐。以滴滴、美团、饿了么等为代表的头部平台企业,正探索搭建新就业形态产业工人群体表达合理利益诉求的渠道,建立健全新就业形态产业工人民主权利保障机制。

延伸民主管理体系层级。工会组织积极推进企业集团职业代会制度建设,探索推进与企业管控模式、管理层级相匹配的多层次职业代会制度体系。此外,很多企业在实践中建立了厂、车间、班组上下贯通、责权分明的三级民主管理体制,民主体系实现从上到下的全层级贯穿。目前推行的区域性、行业性职业代会制度也扩大了企业民主管理覆盖面。

拓展民主权益内涵。当前,基层企业民主管理的实践不断丰富,例如,在职工代表选举中提高产业工人比例,通过能级集体协商落实产业工人参与技术革新、发明创造等奖励措施,对产业工人队伍建设改革方案的落实、产业工人关注的改革重点难点问题的解决开展专项监督巡视等,使民主权益内涵不断拓展。

丰富民主管理形式。当前我国用人单位在推进基层民主治理中建立以职业代会为基本形式,辅之以多种形式的民主管理制度体系,如厂务公开、职工董事监事、集体协商和集体合同制度、劳动关系三方协商机制、劳动争议调解制度等。还搭建了意见箱、信箱、论坛、工会主席接待日、午餐沟通日等多样化渠道,产业工人参与企业基层治理的渠道更加多元化。

企业民主管理助推产业工人队伍建设改革面临新形势

当前,新一轮科技革命和产业转型升级相互促进、加速迭代,使我国产业工人队伍建设

改革面临新形势,也对企业民主管理制度如何更好保障产业工人主人翁地位提出新要求。

其一,激发高质量发展新动能,提升产业工人建功立业积极性面临新课题。亿万产业工人既是进一步全面深化改革的参与者、受益者,也为推进中国式现代化实现高质量发展提供人才保障和技能支撑。如何提升民主管理制度效能以激发广大产业工人投身改革发展的积极性、创造性成为当前的重要课题。

其二,推动产业结构优化升级,保障产业工人民主政治权利面临新使命。传统产业转型升级是我国从制造大国走向制造强国的必经之路,在产业转型升级过程中,新技术在传统产业的广泛应用,加大了生产一线产业工人技术性失业的风险,尤其是在一些劳动密集型传统制造业,更要发挥好企业民主管理的作用,保障产业工人合法权益。

其三,构建和谐稳定劳动关系,回应产业工人对美好生活的向往面临新要求。部分传统企业民主管理制度落实情况依然有待加强,新就业形态劳动者民主权利保障也面临许多新情况。另外,数字技术为产业工人民主参与提供了更为精准便捷服务的可能,但仍需警惕数字技术潜在的种种异化风险。

健全企业民主管理制度更好保障产业工人民主权利的路径

一是深化“民主促发展”活动,激发产业工人建功立业积极性。推进民主管理和劳动竞赛创新结合,开展可视化职工(代表)提案大赛,做到提案大赛可视化、优秀提案公开化、经验分享科普化。优化产业工人参与民主管理

激励机制,在评先评优时将候选人参与单位建功立业表现相挂钩。创新“公开解难题,民主促发展”活动,适时推出“悬赏解难题”揭榜挂帅制度。聚焦战略性新兴产业、未来产业中亟待突破的产业链关键环节和技术堵点,开展跨区域、跨行业、跨企业的“抱团攻关”。

二是守正创新助推企业民主管理制度提质增效。引入企业事业单位职业代会制度质量评估机制。质量评估应坚持依法规范、职工满意、注重实效、持续提升的原则,将组织落实、制度落实、职权履行、程序规范、代表管理、闭会期间工作、决议落实等作为重点评估内容。发挥厂务公开民主管理领导小组的协调机制作用。包容审慎探索新业态群体民主管理新机制。构建多元互补的新业态企业(行业)民主管理机制,将恳谈会、议事会、工会代表制等作为职业代会制度的有效补充和民主管理工作的拓展延伸协同推进。

三是数智赋能提升企业民主管理效能。坚持网络职业代会标准不降、程序不变、职权不变、环节不少的“四不原则”,明确网络职业代会是线下职业代会的有效补充,每年应至少召开一次现场职业代会,对因客观情况,或遇突发性、临时性、紧急性事项无法召开现场职业代会的,可通过召开网络职业代会履行相应民主程序,明确涉及职工切身利益重要事项需现场表决。秉承数智协商民主“为基层减负,为职工服务”初衷,对网络职业代会系统实施减少量化指标。提升数智协商民主的技术监督和隐私保障,为避免数据安全和隐私风险,应采取加强数据加密和访问控制措施,建立严格的数据使用规范。

(作者单位:中国劳动关系学院)

G 工作研究

数智化对中国工运史研究的挑战及其应对

更加注重事物之间的相关关系,以大量数据的客观史实,得出正确的历史结论;具备多元性思维,充分认识到海量历史数据本身就是各种样态的数据群和信息集,不再局限于搜集利用文本材料,要将图像、声音、物质材料等纳入视野;具备开放性思维,以开放的心态对待新技术新模式,看待新事物新形态。要探索推动建立中国工人运动历史研究与数智化发展融洽互动的机制。

三是用好数智化手段开展中国工人运动历史研究。现代信息技术是一种全新的技术工具,为中国工人运动历史研究提供了全新的手段。如何有效利用这些技术,对中国工人运动历史进行深入研究是一个重要问题。比如,如何利用数字技术进行历史资料的数字化处理、分析和可视化展示,如何通过大数据分析揭示历史事件的深层次关联和规律等,都是需要探索和实践的问题。因此,要进一步提高中国工人运动历史研究的数智化程度,推动研究工作,将党的创新理论最新成果融入研究工作中,既保证研究的正确政治方向,又进一步增强研究的体系化、科学性和精准性。

四是通过中国工人运动历史研究为工会数智化建设助力。工运史研究可以推动工会更好理解信息技术从工具性应用向全新工作理念的转变过程,更好认识数智化转型的重

要性;可以帮助工会深度挖掘有关历史数据和信息,为工会数智化建设提供丰富的数据资源;可以帮助研究不同领域数智化平台建设的历程与经验,促进数字技术和工会工作融合;可以帮助工会了解各个历史时期职工需求的变化,以及职工在数智化时代的新需求新期盼,提升工会决策的科学性和精准性。

察往可以知来。工会组织必须找准数智化建设与工人运动历史研究的结合点,围绕用心用情做好工会维权服务的主业主责,通过运用全新的技术、思维和方法,揭示历史本真和规律,梳理历史经验和发展,不断增强吸引力、凝聚力和创新发展的合力。

一要提高历史思维与数智思维水平。认真学习贯彻习近平总书记关于网络强国的重要思想、习近平总书记关于党的历史的重要论著、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,同中国工人运动历史研究结合起来,将党的创新理论最新成果融入研究工作中,既保证研究的正确政治方向,又进一步增强研究的体系化、科学性和精准性。二要以工会史志编撰和出版为牵引进一步推动中国工人运动历史研究再上新台阶。工会组织开展的工运史、工会史志编修是中国工人运动历史研究的重要成果。要重视中国工人运动历史的编撰和出版工作,不仅要圆满完成《中国工运史》《中国工会志》的编撰和出版任务,更要积极策划和推出内容丰富、形式多样的学术论文、著作,全面推进中国工人运动历史研究工作,为书写工人阶级和广大劳动群众光荣而壮丽的历史贡献智慧力量。

(作者单位:中国工运研究所)