

深化产业工人队伍建设改革

牵头抓总尽责 把产业工人队伍建设改革引向深入

观点

要进一步提高思想自觉、政治自觉、行动自觉,充分发挥工会组织优势,切实履行好牵头抓总职责,不折不扣把习近平总书记的殷殷嘱托、党中央的部署要求落到实处。

梁敬华

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。中共中央、国务院出台的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》),为深化“产改”指明了前进方向,注入了新的动力。

第一,深刻领会工会牵头抓总职责的政治考量。产业工人队伍建设改革是一项战略性、全局性的系统工程,涉及部门众多,迫切需要各部门勇挑重担、牵头抓总,主动承担起组织协调的关键任务,把资源和力量整合起来,把各方面积极性调动起来,拧成一股绳,下好“一盘棋”。

热点思考

以深化运用“一函两书”完善劳动关系治理的理论基础

观点

“一函两书”制度有着深厚的理论基础。制度体现了协同治理的理念,兼顾维护职工合法权益和促进单位合规经营的双重职责,践行新时代“枫桥经验”,切实做到预防在前、运用法治、就地解决。

范围

目前,全国劳动关系总体保持和谐稳定,但也面临诸多新情况、新挑战,如外部环境的压力、劳动关系主体及其利益诉求的多元化、劳动用工形态的多元化等。党的二十届三中全会提出,完善劳动关系协商协调机制,加强劳动者权益保障。为积极响应新时代劳动关系治理的新需求,全国总工会大力推行体制机制创新,切实履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责,于2024年2月修订了《工会劳动法律监督办法》,将“一函两书”作为强化工会法律监督的重要制度创新,并与最高人民法院联合印发《关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知》。

观点

二次劳大的突出成果是正式成立了中华全国总工会。自此,中国工人阶级和广大革命工人汇聚在它的旗帜下,劈波斩浪、奋勇前行。

范晓婧 王利中

1925年5月,第二次全国劳动大会(以下简称“二次劳大”)在广州举行。此次大会在中国工人运动由低潮转向复兴的背景下召开,承载着承上启下、团结工界、推动工运新高潮的重任。大会的突出成果是正式成立了中华全国总工会。自此,中国工人阶级和广大革命工人汇聚在它的旗帜下,劈波斩浪、奋勇前行。

政治保证:中国共产党是二次劳大的领导者、推动者、组织者

二次劳大的成功召开离不开中国共产党的坚强领导。首先,中国共产党为二次劳大的召开创造了有利条件。二七惨案的沉痛教训使中国共产党认识到,要战胜强大的敌人,必须建立革命统一战线。为此,中国共产党积极推动国共两党合作,促使国内革命形势发生有利变化,中国工人运动出现复兴的势头,并首先在革命势力占优势的广东地区兴起。这为二次劳大在广州召开提供了有利条件。其次,中国共产党是二次劳大的领导者、推动者、组织者。1925年1月召开的中国共产党第四次全国代表大会强调,工人阶级要取得民族革命运动的领导地位,需要有自己的组织。这为二次劳大的召开和全国总工会的成立,

方面力量共同奋斗是党的优良传统,也是工会的优势所在。走过百年奋斗历程的工会组织,能够发挥自身政治优势、组织优势、群众优势,履行好“产改”的牵头抓总职责。

第二,坚定履行牵头抓总职责的信心决心。服从服务于党的中心工作,是工会组织的使命担当,履行好“产改”牵头抓总职责,是工会组织和工会干部责无旁贷。这项重任也是对工会干部政治素养、担当精神的实战考验。在党的坚强领导下,我们应充满信心,坚决把牵头抓总职责扛在肩上,从党的创新理论、百年党史、百年工运史等红色资源中汲取智慧和力量,团结引导产业工人在中国式现代化建设中发挥主力军作用。

第三,充分发挥牵头抓总综合协调作用。推动“产改”走深走实,必须在党的统一领导下,切实把各方力量凝聚起来,形成上下互动、左右联动、统筹协调的工作格局。近年来,山西省总工会忠诚履职担当,积极探索创新,形成了一系列行之有效的工作思路和做法。

一是争取党政支持。推动“产改”工作纳入党委、政府重要日程,纳入地方发展规划和党管人才总体规划。省委、省政府连续3年将“产改”列为督查检查考核计划,各地市党委和政府多次就“产改”作出专题研究部署。先后召开全省“产改”工作座谈会,深化“产改”推进会,进一步统一思想、凝聚共识、汇聚力量。发挥工会界别在政治协商工作中的重要作用,联名提交提案,主动为深化“产改”发声。

二是深耕主责主业。将“产改”作为牵引

全会精神的重要抓手,持续做好职工思想政治引领、劳动竞赛、技能提升、维权服务等职责范围内的各项工作。利用全省2400余个工会党的创新理论宣讲站点,把“思政课”开在基层劳动一线,省级示范开展“劳模工匠进校园、思政教师进企业”“送理论、送文化、送温暖、进项目、进企业、进工地”活动累计350余场,带动各级工会开展2000余场,推动党的创新理论在产业工人中落地生根。挂牌建立涵盖省、市、县及产业行业的工匠学院137个,将200余项技能培训精品课程搬进生产现场,培训一线职工近万人次。纵深推进“五小”创新大赛,全年全省职工发明创造共获9500余项,取得专利5800余项,制作发布30个职工在线学习“五小”成果微课堂。全省每年开展技能竞赛约2000场次,引领106.8万名职工参与各级“大比武”“大竞赛”,在第八届全国职工职业技能大赛总决赛荣获团队总分第一名。聚焦机械操作人员和货车司机安全保障工作开展专题调研,开展全省职工安全隐患和职业危害“随手拍”活动,全年发现并整改各类隐患2.3万余,推动全省煤矿智慧井口群众安全工作站、群众安康工作服务站建设提档升级,统筹推进106个“司机之家”和群众安康工作服务站“一体化”建设,工会驿站累计服务职工570万人次,职工获得感、幸福感、安全感得到提升。

三是强化部门协作。去年底,全国总工会召开推进产业工人队伍建设改革协调小组会议,就贯彻落实《意见》有关事项进行审议,并讨论交流下一阶段工作。山西省总工会

按照全总部署要求,主动靠前,在全省深化“产改”推进会后,立即组织相关职能部门召开省级“产改”专题工作会议,构建起新的工作推进机制。同时,充分发挥政府与同级工会联席会议作用,省、市、县三级联席会议实现全覆盖并于年内全部召开,研究相关议题200余项。省总工会先后与人社、民政、教育等部门沟通协商议题,特别是针对快递业职工群体,主动对接省邮政管理局,省快递协会建立联席会议制度,联席会议工作机制实现新突破。市、县两级工会协调联动责任单位,聚力“产改”重点任务,推动基层工作走深走实。

四是广泛宣传引导。组织专班编印学习贯彻《意见》口袋书,梳理政策要点、选编优秀案例、传递产业工人心声,制作反映“产改”成果的专题片,全方位宣传贯彻《意见》。建立全省工会重点工作创新案例常态化报送发布机制,全年发布“产改”创新案例100多个,及时总结推广深化“产改”创新举措和鲜活经验。主动加强与中央驻晋和省内主要媒体合作,共同开展“全媒体调研”,推出“我的奋斗故事”系列主题宣传报道,举办“三工”题材征文活动,设计制作《致敬劳动者》宣传册、《了不起的劳动者》图文海报等,大力营造关心关爱产业工人的良好氛围。

做好“产改”牵头抓总工作,责任重大,使命光荣。工会组织要牢记嘱托、不负厚望,不断推动产业工人队伍建设改革再上新台阶、取得新成效,为谱写中国式现代化新篇章贡献工会力量。

(作者为山西省总工会党组书记、常务副主席)

新版职业教育专业教学标准发布
职业教育专业教学标准是职业教育国家教学标准体系的重要组成部分,也是开展专业教学的基本文件。近日,教育部印发758项新修(制)订的职业教育专业教学标准。
11个方面要素
与标准相比
新标准系统设计中职、高职专科、职业本科教学要求,更加强化职业综合素质和行动能力培养,促进专业教学紧跟产业和技术发展,推动以数字化和人工智能赋能教学。

观点撷英

数智时代劳动科学与工会理论研究探讨

日前,中国劳动关系学院2025年新年学术报告会举办,会议主题为“数智时代劳动科学与工会工作高质量发展”。多位专家学者围绕数智时代的人力资源管理、劳动经济研究、工会理论研究、国内外劳动关系治理、劳动法治建设、劳动教育研究等劳动和工会领域热点问题进行交流研讨,为提升我国劳动科学和工会理论研究水平建言献策。

数智赋能人力资源高质量发展的时代已经到来。企业人力资源服务有数智赋能,其创新力、影响力将会大大提升。数智赋能人力资源呈现出三种趋势性变化,包括技术技能人才需求由数量型向质量型转变,新增劳动力供给由无限供给向有限供给转变,一大批新生代投身新业态。数智赋能人力资源的五个创新方向包括,加快激发数字经济活力的机制创新,加快数智赋能的技术创新,加快产业融通和智慧场景的创新,加快数字经济的人才创新,加快数据要素聚集的环境创新。

当前,需要更全面地反映劳动力市场运行的短期情况,从微观角度度量和理解当前面临的难题。新一轮技术进步已经表现出革命性特征,无论是从供给侧的技术创新,还是需求侧体现的渗透率看,技术进步的速度在加快。这要求我们拥抱新技术革命,同时确保不破坏就业增长机制。在人口高质量发展发展的背景下,劳动力市场制度的改革与完善要与时俱进,新发展阶段劳动力市场条件的变化会有新的问题,这需要最新的劳动经济学研究成果支撑。

新形势对调查研究工作提出了新要求,要建立工会理论研究和调查研究制度化常态化机制,探索走出新时代工会理论研究新路子。进一步加强工会理论研究,要突出研究重点,坚持问题导向,聚焦职工群众急难愁盼问题、工会工作重点难点问题。建立上下结合、内外协作、整体推进的研究格局,定期组织研讨活动,发挥全总智库专家和社会研究机构等外脑作用,建立合作机制,探索形成“研究+”机制。明确研究任务,对工会工作重大理论和实践问题进行深入研究。同时,推动研究成果转化应用,切实规范调研过程管理。

从百年工运史中汲取奋进力量

第二次全国劳动大会的历史贡献

做了思想上、政治上的准备。同时,为应对国民党右派攻击共产党领导的中国劳动组合书记部,中国工会从谋求工人阶级内部广泛团结的大局出发,放弃由中国劳动组合书记部召集二次劳大的计划,改由当时国内最大的4个工会——中华海员工业联合会、汉冶萍总工会、全国铁路总工会、广东工人代表会联合召集。二次劳大召开前夕,中国共产党向大会致贺信,明确指出国民党的敌人是国际资本帝国主义和国内军阀及大地主大资产阶级,提出只有工农联合的力量才能给敌人致命打击。中共的贺信奠定了二次劳大的会议基调。大会通过的各项决议全面贯彻共产党的思想主张,保证了决议能够代表工人阶级利益、有利于工人运动发展。

理论贡献:明确革命对象、领导力量、斗争目标

二次劳大审议通过《工人阶级与政治斗争的决议案》《经济斗争的决议案》《工农联合的决议案》等30多个决议案,对国民革命中工人运动的革命对象、领导力量、目标任务、方针政策等重要议题做了深入探讨,形成一系列契合时代特点,符合工运要求,适应实际情况,具有科学性、前瞻性、可操作性的理论成果,成为指导中国工人运动的有力武器。

第一,明确工人阶级的革命对象和革命同盟。大会指出,农民是工人天然的同盟者,大会不仅倡导工农联合,还要联合士兵,致力于推动工农兵等被压迫阶级的大联合。大会意

识到各国的无产阶级亦受他们本国资产阶级的残酷剥削,因此谋求全世界无产阶级的团结,通电加入赤色职工国际,开创中国工人加入国际工人组织与世界工人联合的先河。

第二,提出工人阶级在民族革命中应掌握领导权的思想。大会决议指出“中国工人自身的解放,必须担任民族革命的急先锋”“中国的民族革命运动,非得工人的无产阶级参加,并取得领导地位,提携着广大的农民群众进行,是不能成功的”。在国共合作背景下,这一思想为工人阶级在国民革命中认清自身地位、争取革命领导权提供了正确指导。

第三,制定中国工人运动分两步走的策略。大会提出工人阶级的最终目标和近期目标。最终目标是打倒帝国主义和军阀,推翻资本主义制度,取得政权,实现“劳动的完全解放”;近期目标是获得普选、集会、结社、言论、出版自由等政治权利以及改善经济条件,实现最低限度工资、八小时工作制等。分两步走的策略是基于对中国国情和社会矛盾的正确判断,基于对中国工人阶级的阶级属性和使命任务的深刻把握,是对中共二大最低纲领和最高纲领思想的贯彻与继承,既为工人阶级确立了奋斗目标,又从实际出发规划了工人运动的现实步骤和着力方向。

组织成果:成立中华全国总工会、选举领导机构、制定工会总章

二次劳大正式宣告中华全国总工会成立。大会通过的《中华全国总工会总章》明确

规定全国总工会以“团结全国工人、图谋工人福利”为宗旨,并对其主要职责、组织架构、公约、经费来源等做出具体规定。根据这个总章,中国工会全国代表大会为最高机关,大会闭会期间,执行委员会执行最高机关职权。据此,二次劳大选举产生由林伟民、苏兆征等25人组成的全国总工会执行委员会。中国共产党在全国总工会内设立党团,邓中夏任书记。林伟民、苏兆征、刘少奇、邓中夏等全总第一届领导班子成员多为中国早期工运领袖、早期中共党员。他们具有丰富的斗争经验、坚定的理想信念和百折不挠的革命精神,既对工人运动新高潮的到来起到积极的推动作用,又为工人运动沿着党的正确路线前进提供了重要保证和坚实基础。

参加二次劳大的工人代表来自全国166个工会组织的281人,决议通过《中华全国总工会总章》,表明这些工会自愿接受全总领导。这意味着中国广大工会组织在全总的旗帜下形成新的团结和统一,中国工人阶级的组织化程度达到新高度,开启了中国工人运动的新纪元,也由此拉开全总百年辉煌的历史大幕。

二次劳大闭幕20余天后,轰轰烈烈的五卅反帝爱国运动爆发,在中国共产党领导和全国总工会组织下,中国工人阶级在运动中发挥了先锋和骨干作用,推动形成全国规模的反帝怒潮,谱写近代大革命高潮的光辉序章。(作者单位分别为中国劳动关系学院、中国职工文化体育协会)

全球劳动治理刻画了国际劳工标准从制定到执行的过程,核心劳工标准是其他标准得以有效执行的框架条件。作为权威性的治理机构,国际劳工组织在全球劳动治理领域发挥着重要的标准制定和价值引领作用。劳工组织起源于保护工人,致力于确保公平的市场和贸易体系。治理机制中需要遵循普适性的基本原则。全球劳动治理正面临诸多困境,为应对困境,在经济全球化背景下形成了多种确保国际劳工标准得到有效执行的模式。我国也面临着诸多挑战,需要采取相应的研究策略。

海外劳动力市场在劳动雇佣管制方面与国内存在差异,涵盖了劳动合同、工作时间、休息休假、最低工资、雇佣外籍劳工的管制、社会保障和福利等方面。中国企业正面临海外劳动力市场的多重挑战,如海外用工争议多发,各国的劳动力发展实际情况差异较大等,需要构建完善的制度规范。应关注海外劳动力市场关键指标监测,如劳动力规模、劳动参与率、失业率、工资水平等因素。中国企业“走出去”背景下的人力资源国际化,需要应对好海外劳动争议,积极培养国际化人才,关注本土化招聘,同时多方联动、协同施策。

数字时代劳动用工的变化包括用工方式多样化、资源整合平台化、劳动组织扁平化、劳动管理算法化、劳动关系去管制化等。数字时代劳动用工变化对劳动带来的挑战包括,劳动用工形态的多样化对传统劳动二分法提出的挑战;市场主体“求变”与劳动者“求稳”之间的冲突;劳动者追求劳动灵活性、劳动从属性之间存在张力;劳动管理算法化带来的挑战;劳动者人格尊严、数字权益需要制度回应;司法实践带来困境等。基于此,劳动法的因应要坚持“变”与“不变”,既要坚持劳动法治有立场,又要积极回应数字时代给劳动用工带来的挑战。

数字时代劳动用工的变化包括用工方式多样化、资源整合平台化、劳动组织扁平化、劳动管理算法化、劳动关系去管制化等。数字时代劳动用工变化对劳动带来的挑战包括,劳动用工形态的多样化对传统劳动二分法提出的挑战;市场主体“求变”与劳动者“求稳”之间的冲突;劳动者追求劳动灵活性、劳动从属性之间存在张力;劳动管理算法化带来的挑战;劳动者人格尊严、数字权益需要制度回应;司法实践带来困境等。基于此,劳动法的因应要坚持“变”与“不变”,既要坚持劳动法治有立场,又要积极回应数字时代给劳动用工带来的挑战。(作者单位分别为中国劳动关系学院、中国职工文化体育协会)