

深化产业工人队伍建设改革

在深化“产改”过程中更好发挥企业民主管理作用

观点

通过建立健全的职工参与管理机制、推动企业科学化管理、完善职工利益保障体系及提升职工能力素质,能够推动产业工人队伍建设改革进一步取得实效。

张才明

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,发展全过程人民民主,保障产业工人主人翁地位。同时提出,完善企业民主管理制度。健全以职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度,涉及产业工人切身利益的重大事项必须依法依规经职工代表大会审议通过。坚持和完善职工董事、职工监事制度,深化厂务公开,积极利用数字技术为产业工人民主参与提供更为精准便捷的服务。

当前,我国正处于从制造大国向制造强国迈进的关键时期,产业工人队伍的结构性矛盾仍然存在,技能素质与产业升级需求匹配度仍有待提升,职业发展通道和权益保障机制仍有待完善。企业民主管理制度作为现代企业制度的重要组成部分,既是社会主义民主政治的具体体现,也是激发产业工人主体意识的关键抓手。如何更好发挥企业民主管理的作用是深化产业工人队伍建设改革的重要命题。

企业民主管理在深化“产改”过程中的重要作用

企业民主管理工作需要企业在经营管

理中,充分尊重和保障职工的参与权、知情权、表达权和监督权,形成企业经营管理活动中的民主决策机制、民主管理机制和民主监督机制,构建企业与职工命运共同体,进而在深化产业工人队伍建设改革过程中发挥重要作用。

一是有力促进产业工人素质提升。企业民主管理通过赋予工人更多的参与权,使其在工作中更加主动、积极,提升了职工的自我管理能力和责任感。职工在参与决策和管理的过程中,能够不断提高个人的专业素养、管理能力和创新意识,从而促进产业工人整体素质的提升。

二是有力加速企业创新步伐。企业民主管理可以促进企业管理的民主化和科学化。厂务公开确保职工知晓企业经营数据信息,职工的参与不仅带来企业决策视角和信息更为全面,还能够带来企业管理模式的创新和优化。同时,通过企业提案征集、协商技能提升、建立职工创新工作室等创新平台,鼓励职工积极面向生产经营一线开展建议和发明等创新活动,能够有力加速企业技术创新步伐。

三是有力增强企业的凝聚力与向心力。企业民主管理能够增强职工的主人翁意识,使其更加认同企业文化和发展目标。通过充分的沟通与反馈,企业能够及时了解职工的需求与意见,增强职工对企业的凝聚力和向心力,进一步推动企业团队合作,提升企业生产力。

四是有力促进社会和企业劳动关系的和谐稳定。企业民主管理是我国全过程人民民主在企业管理体系中的体现,也是企业治理体系的重要组成部分。企业民主管理不仅有助于提升职工的工作满意度和幸福感,还能够减少劳动纠纷、缓解社会矛盾,帮助企业建立更为和谐的劳动关系,促进企业和社会的稳定发展。

会的稳定发展。

在深化“产改”过程中更好发挥企业民主管理作用的路径

一是完善企业民主管理制度供给,提高制度执行的刚性。当前,我国《企业民主管理条例》中关于“劳动安全卫生标准、安全事故发生情况及处理结果”“社会保险以及企业年金的缴费情况”“设立职工监事”等内容的规定,大都是“应当”而非“必须”,这为一些企业不严格执行有关条款提供了空间。应进一步修订完善和严格执行《企业民主管理条例》,涉及职工切身利益的部分信息严格要求对职工或职工代表定时公开;提高执行的刚性要求,如规定一定规模以上企业必须设立职工监事等。

二是充分发挥工会的桥梁和纽带作用。加强工会组织建设,进一步推进各类企业建会入会,加强对工会干部的培训和经营管理能力建设,提升其与管理层沟通协商的能力。提高工会在企业管理体系中涉及职工利益的重大决策制定时的话语权。建立工会与企业高层管理反馈沟通机制,确保职工的合理诉求和意见能够及时传达和反馈。建立上级工会、职工代表、第三方机构“三位一体”的企业民主管理实施评价和监督体系。

三是建立健全职工参与企业管理体系。在深化产业工人队伍建设改革过程中,不仅要扩大参与管理的职工数量,也要扩大职工参与管理的渠道和范围。通过定期举行座谈会、设立意见箱等方式,确保职工的声音能够及时反馈给管理层。管理层应认真考虑职工的意见,并对改进措施做出回应。对于涉及职工切身利益的管理决策,职工的意见应有更重要的体现。

四是充分利用数字化手段推动企业科

学化管理。企业的信息公开程度直接影响职工参与管理的积极性和决策的科学性。在深化产业工人队伍建设改革过程中,要充分利用数字化手段建立数据信息共享平台,创新企业民主管理实现形式,让决策实现可追踪。管理层应定期公开企业运营相关信息,让职工了解企业运营状况,增强职工对企业的信任度,并加强管理层与职工的沟通机制,确保职工能够在知情的基础上参与到决策中。

五是进一步完善职工的利益保障机制。要让职工真正在企业的良好发展过程中发挥更大作用,就要确保企业管理的科学性和合理性。首先,要保障职工的基本利益,这不仅包括工资待遇、职业安全等方面,还包括提供完善的社会保障,不断改善工作环境,提供舒适、安全的生产条件,让职工能够感受到企业的关怀。同时,按照职工的工作表现、贡献和市场行情合理制定薪酬标准,打造以人为本的企业文化,构建和谐劳动关系,增强企业的凝聚力和向心力。

六是持续提升职工的能力和素质。企业可以通过组织职工进行技能提升培训、管理知识培训和法律法规培训,利用数字技术建立知识和技能共享及训练平台,提升职工的综合素质,既帮助职工提高创新能力,也提升他们的决策能力和管理水平,使其能够胜任更多民主管理职能,为企业发展提供技术创新和人才支持。

发挥企业民主管理作用,不仅是提升产业工人工作积极性和企业生产力的有效途径,也是推动社会和谐发展的关键。通过建立健全的职工参与管理机制、推动企业科学化管理、完善职工利益保障体系及提升职工能力素质,能够推动产业工人队伍建设改革进一步取得实效。

(作者单位:中国劳动关系学院)

优化创业培训 提升全过程创业能力

为优化创业服务、提升创业质量,人社部、教育部、工信部等7部门近日印发《关于健全创业支持体系提升创业质量的意见》。其中,对如何优化创业培训、提升全过程创业能力做出具体安排。

意见

强化创业意识培育

- 完善普通高等院校、职业院校创业教育体系,推进课业教学、科研实践、帮扶指导紧密结合,增强学生创新精神、创业意识。
- 结合举办大学生创新创业大赛等活动,推动高校把创新创业融入人才培养全过程。
- 组织开展创业宣讲活动,激发各类劳动者创业意识,培训创新思维。

加强创业能力培训

- 聚焦不同业态创业者不同阶段的创业需求,迭代课程体系,按规定落实职业培训补贴政策。
- 组织创业训练营等活动,开展基础培训、拓展延伸培训。
- 围绕新兴产业和未来产业,加快开发特色培训项目,提升创业者能力素质。
- 加强师资队伍建设,建立创业培训优秀师资库,带动提升创业培训水平。

开展创业经验技能实践锻炼

- 实施创业者培育行动,组织重点群体创业者开展实践锻炼,积累创业经验和创业资源。
- 开发募集有创业经验企业经营管理人员的辅助类岗位,组织青年参与经营管理实践。
- 利用新技术手段,搭建创业场景模拟实训平台,提高创业者应对实际问题能力。

来源/制图:张菁

前沿观察

完善政策提升新就业形态劳动者社会保障水平

孙洁

近年来,电子商务、共享经济等新业态快速发展,劳动者的就业形态发生深刻变化。从实际情况看,新就业形态劳动者的就业特点是没有固定或明确的雇佣关系,就业期限与就业形式较为灵活,就业流动性较强,参加社保的比例也较低。

新就业形态劳动者社会保险参保率较低的根本原因在于,现有的社会保险制度设计是以单位就业、清晰的劳动关系为前提,没有将新就业形态劳动者纳入制度覆盖范围。与目前就业多元化的趋势相比,以既有劳动关系传统的就业形态来完善现行的社会保障体系已无法满足新业态发展对劳动者权益保障的需要。

同时,还有一些具体原因也影响了新就业形态劳动者的社保参保率。其一,制度设计影响了参保缴费。从我国社保制度设计来看,灵活就业人员参加社会保险属于自愿参保,且允许参保的项目较少。新就业形态劳动者一般只能参加养老保险和医疗保险,部分地区可以参加失业保险。一些地方规定,参保其他险种(如生育保险)的前提是在本地参加城镇职工基本养老保险,这基本把新就业形态劳动者排除在外。其二,缴费能力较弱,持续缴费能力不足。从调查情况看,新就业形态从业人员存在工作时间不固定、经营状态不稳定、收入水平偏低、缴费能力较弱等状况,这些都会影响他们的参保意愿和缴费能力。其三,社保转移接续困难。新就业形态劳动者很多是异地就业,岗位更换频繁,难以满足社保连续足额缴费达到缴费年限的要求,也面临账户转移衔接困难的问题。近年来,以灵活就业人员身份参保的人数在逐年上升,缴费比率却有所下降,说明“断保”现象较多。其四,参保意识不强,缺乏正确引导。新就业形态劳动者多以青年人为主,参保意识较为淡薄。还有一些劳动者不了解工作所在地的政策和经办程序,从而影响了参保缴费。

依法享受社会保险是劳动者的基本权利。当前,新就业形态劳动者可依据灵活就业人员的政策参保,但要更好地为这个群体提供社会保险,还需要完善现行制度和政策、提高经办服务质量和水平。

第一,完善法律法规,明晰平台与新就业形态劳动者之间的法律关系。推动对相关法律进行修订,适应新业态发展实际,赋予网络平台相应的法律责任,逐步建立“非标准劳动关系”的社会保障制度。为明确从业人员与平台管理者之间的关系,交通运输部、工信部等部门曾联合制定《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》。该办法规定,网约车平台公司应当按照有关法律法规规定,根据工作时长、服务频次等特点,与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议,明确双方的权利和义务。该办法在解决平台管理者与从业人员的关系问题上进行了积极尝试,为解决电商、微商等新业态从业人员的劳动关系问题拓宽了思路。只有明晰关系,才能从根本上解决新业态从业人员的社保问题。

第二,逐步取消参保限制。放开参加各项社会保险的户籍限制,探索缴费基数与地区平均工资脱钩的办法,待遇享受时由户籍地领取转为参保地或户籍地自由选择领取。借鉴“名义个人账户制”的做法,让新就业形态劳动者的实际缴费进入社会统筹账户。医疗保险方面,允许他们参加统筹账户的大病医疗保险。工伤保障方面,进一步健全完善职业伤害保障制度。

第三,改进经办服务流程。根据新就业形态劳动者实际,允许他们以月缴、季缴、年缴等多种方式缴费,建立一次性补缴和中断后再补缴政策。建立全国统筹的社保机制和数据库,实现五险合一管理和社保基金“跟人走”,解决社保关系转移问题。实现社保卡与银行卡对接,通过授权委托进行自动扣缴扣缴,尽快实现共享网上缴费。

第四,加强政策引导,鼓励新业态从业人员积极参保缴费。可根据新业态从业人员的特点,充分利用网络平台、政务服务网、微信公众号等多种形式进行政策宣传,让他们了解社会保险的基本内容和作用,主动参保。相关部门可积极探索与网络平台合作,链接跳转各省市社保经办机构,方便网上办理业务。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

热点思考

大模型技术发展背景下劳动者职业道德的守正与创新

观点

大模型技术发展背景下,劳动者职业道德需在坚守诚信、责任、敬业等传统价值的同时,适应技术伦理要求,培养协作共融理念,树立终身学习观念,并通过加强教育、完善规范、强化监督激励等机制实现守正与创新的融合。

孟庆吉

当下,大模型技术凭借其强大的语言生成与数据分析能力,推动人工智能的快速发展和广泛应用,同时重塑劳动力市场的运行逻辑。在此背景下,劳动者职业道德的实践场域从传统人际互动扩展至人机协同,其内涵需在守正与创新间实现融合。

劳动者职业道德的守正

在大模型技术快速发展的背景下,劳动者职业道德的核心仍然在于坚守诚信、责任与敬业。在新的技术环境下,其内涵不断演进。

第一,坚守诚信原则。诚信作为职业道德的基石,在大模型技术发展背景下表现为对数据真实性与技术透明性的严格恪守。以金融领域为例,银行信贷员若通过

篡改客户负面信息操纵大模型风险评估,可能导致系统性金融风险。此类行为不仅违背职业伦理,更可能引发社会信任危机。因此,劳动者需确保数据的真实性,并通过技术文档公开、算法可解释性设计等方式增强模型透明度。

第二,恪守责任意识。大模型技术的应用需以社会责任为边界。例如,医疗AI开发方须确保诊断模型的训练数据覆盖多元群体,避免因样本偏差导致的误诊风险。责任意识的深化要求劳动者不仅关注技术效能,更需评估其社会后果,践行“预防性伦理”原则。

第三,秉持敬业精神。敬业精神是职业道德的重要体现,面对大模型技术的快速迭代,敬业精神体现为劳动者对知识更新的主动性。例如,数据标注员需掌握“半监督学习”等新兴标注技术以提升效率。研究表明,职业能力的动态适配可显著降低技术失业风险,同时推动组织创新能力的提升。

劳动者职业道德的创新

随着大模型技术发展,劳动者职业道德的创新需从多方面着力,主动适应技术变革,树立与时代相适应的职业道德。

其一,适应技术伦理要求。大模型技术发展带来了新的技术伦理问题,劳动者需要在职业道德中融入对技术伦理的考量。例如,在人工智能伦理中,存在算法偏见问题。劳动者在使用大模型时,要意识到模型可能存在的歧视性倾向。如招聘系统中的大模型

可能因数据偏差而对某些群体产生不公平的筛选结果。劳动者应积极寻求解决方案,如优化数据集、调整算法参数等,以减少算法偏见。同时,劳动者要遵循数据隐私保护原则,在使用大模型处理个人数据时,严格遵守相关法律法规,确保数据主体的隐私不受侵犯。这种对技术伦理的适应,是数字时代职业道德创新的重要方向。

其二,培养协作与共融理念。大模型技术发展背景下,工作模式更加倾向于跨领域协作,劳动者需要培养协作与共融的职业道德理念。以智能交通系统为例,计算机科学家、交通工程师与政策制定者的协同创新可有效解决复杂场景下的伦理冲突。此类协作需打破壁垒,建立基于信任的知识共享机制,并通过敏捷开发模式加速技术落地。

其三,树立终身学习观念。技术变革要求劳动者构建“T型能力结构”——垂直领域的专业深度与横向技术的适应广度。劳动者要主动适应技术变革,不断更新知识体系。例如,对于传统制造业工人来说,随着工业互联网和大模型技术在生产中的应用,他们需要学习新的操作技能和数据分析能力。企业和社会也应提供相应的培训资源和支持,鼓励劳动者参加在线课程、技术研讨等活动。终身学习观念能够使劳动者在大模型技术发展背景下保持职业竞争力,同时也为社会培养出更多适应新技术发展的高素质人才。

守正与创新的融合进阶

在大模型技术发展的背景下,为实现劳

工作研究

关于完善普惠性职工服务保障机制的思考

保障服务等工作入手,将工运事业和工会工作发展规划有效纳入其中。主动参与涉及职工利益政策文件制度的制定实施,通过地方工会和同级政府的联席会议制度等,推动完善普惠性职工服务保障机制。推动完善各级政府主导的企业工资宏观调控体系,形成职业技能和劳动收入同步增长的机制,优化产业工人队伍的素质构成和赋能成长体系。要健全企业的劳动合同和集体合同制度,加强基层劳动行政管理和劳动保障监察执法。应对数字技术发展对传统就业模式的影响,加快产业转型和行业分化孵化就业的空间。

在工作推进过程中,各级工会要把提升职工生活品质作为重要工作目标,从以下几个方面着力,完善面向高质量发展的维权服务体系,源头参与产业工人队伍建设改革路径设计,在依法协调劳动关系中更好地维护职工权益,不断提升职工服务保障水平。

一是完善职工就业服务的保障体系。探索建立提升职工生活品质发展基金,完善职工就业和创业引导资金和小额贷款政策,多渠道推动市场就业和以创业带动就业,为灵活就业和下岗失业人员提供适度小额贷款。

加大对农民工和劳务派遣工的公益性培训,推动困难帮扶机制和社会救济制度的衔接,实现数字化信息共享、资源联动和精准帮扶。

二是顺应劳动保障政策的调整变化。分析研判国际国内形势对职工队伍结构和劳动关系的影响,加强对产业经济、科技创新和人才政策的研究,明晰数智化发展下要素资源流动的规律和特征,把握劳动保障政策和公共政策的调整区间,推动完善劳动保障政策体系。发挥劳动关系纠纷预警机制的作用,畅通各类职工的利益诉求表达和维护渠道,推动集中解决职工最关心最直接最现实的利益问题。

三是拓展助力实现共同富裕的实践渠道。结合产业经济发展和职工职业需求,提升职工生活品质 and 实现社会共同富裕形成联动,要加强共同富裕政策的宣传推广力度,推动各级党委政府惠民政策在基层的落实。发挥工会职工就业创业服务体系的作用,重点加强对弱势群体和困难职工的服务。利用工会服务网络和职工教育培训网络阵地,将维权服务纳入基层社会治理和公共服务,推动制定职业培训发展计划,加快培养新兴产业

科技创新的高技能人才,促进职工就业创业培训和市场招聘联动,补齐特定群体的技能短板。

四是扩充职工互助互济机制的功能。结合产业经济和企业职工需求状况,根据企业盈利和职工收入确定职工互助互济标准,测算职工的互助互济服务项目和给付范围,从单一的医疗补充保障向养老医疗综合功能转变,形成省市县三级联动的互助互济资金池系统,使职工互助互济成为城镇职工社会保险的补充,推动企事业单位建立职工大病补充给付项目,形成职工互助互济和实现企业年金的联动效应,不断扩大职工帮扶的针对性和实效性。组织动员企事业单位职工广泛参与互助互济,扩大职工互助互济的整体参与面和受益度。围绕保持职工互助互济政策的连续性和可行性,建立企业职工参加互助互济活动的电子基础台账,完善规范化流程和电子支付系统。依托“互联网+普惠性”服务型项目网络平台系统,加大对职工互助互济的资金账目的审计监督,定期发布职工互助互济实施情况的年度报告。

(作者单位:江苏省总工会)

钮友宁

当前,在高质量发展中保障和改善民生,提升职工的幸福指数和生活品质,已成为我国劳动保障政策的优先施政目标之一。各级工会要通过深化改革、促进发展和维护稳定等举措,把聚力服务民生保障、提升职工生活品质摆在重要位置,不断提升工会维权服务的整体效能,让职工获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。

提升职工生活品质是幸福生活的逻辑起点。要深化产业工人队伍建设改革和工会改革,完善协调劳动关系和民生保障机制建设,努力把工会为职工办实事项目抓好落地见效,提升工会普惠服务的精准性和有效性。同时,推动构建普惠公平的劳动保障政策导向,从加强劳动保障和公共政策的理论研究、源头参与各级政府民生