

热点思考

以改革红利激发技能人才创新活力

观点

技能人才是联结技术创新与生产实践“最后一公里”的关键核心劳动要素。要获取源源不断的发展动力,就要在改革中不断完善技能人才工作机制和优化广大技能劳动者发展环境,用改革红利全面激发技能人才创新活力。

童天

技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要基础,技能人才队伍建设关系我国产业转型升级、制造强国战略的实施。人力资源和社会保障部近期出台了《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》,旨在进一步深化推进人才体制机制改革,适应人才的融合发展趋势,推动人才工作与产业发展、企业用人需求保持紧密协同,坚持把发展经济着力点放在实体经济上。这是党中央立足全局、面向未来做出的重大战略抉择,具有重要而深远的意义。“十四五”时期我国仍然处在战略机遇期,同时也面临着更加严峻复杂的外部环境,经济中长期发展面临诸多挑战。发展环境越是复

问题探讨

实现体面劳动与职业技能提升的良性互动

观点

构建中国特色和谐劳动关系,实现体面劳动与职业技能提升的良性互动,是让劳动者参与发展、共享成果,实现更加充分更高质量就业,协同供给侧与需求侧改革,进而助力经济高质量发展的的重要举措。

刘盾

国际劳工组织(ILO)于1999年提出了“体面劳动”(decent work)的概念,并将“促进工作中的权利”“就业”“社会保护”和“社会对话”作为推动体面劳动议程的四个战略目标。概念一经提出即受到联合国及各国政府、工会、企业界与学界的广泛关注与积极响应。从我国的实践看,面对国内外复杂的社会经济形势与经济新常态带来的战略机遇与挑战,实现体面劳动与构建中国特色和谐劳动关系、实现更加充分更高质量就业的发展目标相契合。

实现体面劳动,一方面要求政府、企业、工会等各级组织通过协同有效的制度、政策安排,保障广大劳动者的劳动权益,另一方面,也对劳动者的职业技能和素质提出了更高要求。体面劳动的实现与职业技能的提升是一个双向作用的过

观点

劳模精神是劳动精神、工匠精神的引领;劳模精神、工匠精神是劳模精神、工匠精神的基础;工匠精神是劳动精神的更高境界,与劳模精神相辅相成。

黄帅 崔金琳

劳模精神、劳动精神、工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现,是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神是中华民族在历史洪流中屹立不倒、奋勇向前的“根”与“魂”,是全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的大精神力量。

劳模精神是劳动精神、工匠精神的引领。劳模精神的孕育、形成与发展,同中国共产党领导的中国革命、社会主义建设和改革开放伟大实践紧密相连。不同时期劳模精神有其鲜明的时代特征,劳模精神不断被注入顺应历史

杂,越要依靠改革应对变局,开拓新局,掌握发展的主动权。构建双循环新发展格局,需要以供给侧结构性改革为主线,通过需求结构改善和供给能力提升,实现更高水平、更高层次的动态平衡。

劳动力资源作为供给侧核心基础要素,是人才强国与制造强国战略的重要支撑和赢得国际竞争主动的战略资源。进一步加速推进劳动力要素市场化改革,促进劳动力素质提升与合理流动,将为新发展格局背景下提升产业链供应链现代化水平、发展战略新兴产业、加快发展现代服务业、统筹推进基础设施建设等一系列重大举措提供高质量的人才保障。习近平总书记强调,人才是创新的根基,创新驱动实质上是人才驱动。技能人才处于社会生产前沿,是联结技术创新与生产实践“最后一公里”的关键核心劳动要素,要获取源源不断的发展动力,就要聚焦新发展阶段的新形势新任务,在改革中不断完善技能人才工作机制和优化广大技能劳动者发展环境,用改革红利全面激发技能人才创新活力。

着眼长远,把握新时期发展趋势。我国具有全球最完整、规模最大的工业体系,强大的生产能力和完善的配套能力。我国技能人才队伍建设工作取得显著成绩,规模不断扩大,结构逐步优化,为经济建设提供了强大支持,但仍存在高质量供给有待加强、与产业发展结构不够匹配、创新环境有待完善等问题。同时,也面临新技术革命背景下的转型重任,以数字化、网络化、智能化技术为基础的新业态、新模式逐渐形成,伴随企业生产运营的智能程度大幅度提高,技术人员与工人、工程师与技师间的差异正在逐步缩小,远期甚至将趋于融合。构建新发展格

工作研究

浅析劳模精神劳动精神工匠精神的辩证关系

观点

构建中国特色和谐劳动关系,实现体面劳动与职业技能提升的良性互动,是让劳动者参与发展、共享成果,实现更加充分更高质量就业,协同供给侧与需求侧改革,进而助力经济高质量发展的的重要举措。

体面劳动视角下的和谐劳动关系

根据对既有文献的考证以及对京津冀地区劳动者的访谈与问卷数据分析,笔者将体面劳动的内涵归纳为如下7个方面:工资收入体面感,即劳动者能够获得一份维持“体面生活”的工资收入,并且能够感受到公平合理的工资差距;就业保障体面感,包括稳定的工作岗位、充足的就业机会以及完备的社会保障,从而保障劳动者的就业权利,免除其生计方面的后顾之忧;工作氛围体面感,包括相对安全、舒适的工作环境,以及体现尊重、信任与相互支持的同事关系;劳动强度体面感,即劳动者的工作时间与要求能够使其实现工作生活平衡,且工作带来的生理负荷与心理压力在可以接受的范围之内;民主参与体面感,指劳动者能够通过工会维护自身权益或争取工作条件的改善,并有机会参与企业的经营管理决策;职业发展体面感,包括具有技能多样性、自主性与成就感的作品内容,充足的在职培训与技能提升机会,相对明确的职业生涯发展规划与职业发展预期,从而使劳动者能够实现自身的成长与价值;社会地位体面感,指一份工作能够凭借其贡献、价值与意义获得社会的认可与尊重,从而给劳动者带来自豪感与荣誉感。

劳动关系是市场经济中最基本的社会关

系,要坚持以供给侧结构性改革为主线,立足国内市场,扩大人才对外开放,为人才提供最广阔的发展空间,形成培养、使用、评价、流动诸环节紧密衔接的人才循环系统,以高质量的人才供给对接日益升级的科技、产业和社会需求,容纳更多样化的人才,推动良性竞争,为构建新发展格局奠定坚实的人才基础。

以用为本,强调能力导向。劳动者具备的能力素质能够给生产力发展带来关键的推动力。当前,我国进入新发展阶段,经济转型任务艰巨,企业生产的智能化水平和技术含量不断提升,更有赖于高技能人才规模的持续壮大和素质结构的不断优化。因此,在体制机制建设上,应坚持“以用为本”,将“用好活用人才”“激发创新活力”作为技能人才开发工作的根本任务。一是保障落实用人主体自主权,充分发挥企业培训主体作用,全面开展企业技能人才自主评价工作,畅通技能劳动者职业发展通道,使技能人才发挥特长、各展其能,充分激发创新创造活力。二是在选用标准上强化业绩贡献,坚持“德才兼备”的正确用人导向,聚焦以德和才为基本内涵的人才素质衡量标准,高技能人才参加职称评审强调工匠精神和工作业绩,技能竞赛获奖情况、各类工作和创新成果等均可作为参评依据。三是实行差别化培训和评价,对技术技能型人才,要突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求,并根据需要增加新知识、新技术、新方法等方面的要求;对知识技能型人才,围绕高新技术发展需要,突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求;对复合技能型人才,应根据产业结构调整和科技进步发展,突出掌握多项技能、从事多种多

岗位复杂工作要求。四是顺应人才融合发展趋势促进人才队伍交流融合,在支持高技能人才参加职称评审的同时,鼓励专业技术人才参加职业技能评价,实质性搭建人才成长“立交桥”,充分激发人才活力、释放发展潜力。

科学开发,建立更具协同性和柔性化的体制机制。以人工智能、万物互联为代表的新技术革命已经开启,现在正处于由“弱人工智能阶段”迈向“强人工智能阶段”的关键节点,人才的能力要求、工作活动、职业属性、就业形式,乃至个人与组织之间的关系,均将渐次发生变革。应对新形势做好技能人才开发,将直接影响国家经济 and 产业部门等一系列重大战略工程的内生动力供给。人才的竞争在本质上还是制度的竞争,面对高质量发展时期的质量变革、效率变革、动力变革新要求,以及为应对由快速技术迭代带来的岗位替代效应、岗位极化效应、岗位创造效应等各方面深刻影响,技能人才开发制度正逐步向体系化方向“升级”,表现为多元、分类、分层和系统化特征,通过统一标准、整合各类市场主体,突破人才队伍类别和身份限制,打造囊括培养、使用、评价、激励、流动、引进、服务保障等内容的全方位一体化技能人才开发与涵养体系。

深化人才发展体制机制改革,是构筑人才制度优势、最大限度激发人才活力的战略之举,通过建设规模宏大、结构合理、素质优良、富有活力的技能人才队伍,促进人才链与创新链产业链有机衔接,助力构建新发展格局,为中华民族实现“两个一百年”奋斗目标提供更加坚实的人才保障。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

工作研究

实现良性互动,助力经济高质量发展

观点

实现体面劳动与提升职业技能相辅相成,互促互进,二者能够从供给和需求双侧推动经济转型升级。

从供给侧而言,立足有利于实现体面劳动的制度与政策安排,建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,无疑有利于提升微观工作绩效与宏观劳动生产率。面对人口红利与劳动力成本优势的逐渐减少,该举措将促进劳动者技能产业升级,推动我国经济向效率、创新驱动的增长方式转变。

从需求侧而言,实现体面劳动,加强人力资本投资,有利于通过提升广大劳动者的收入水平、缩小收入分配差距,降低因社会保障不足导致的预防性储蓄倾向,释放广大劳动者的消费潜力。这一举措将扭转我国经济增长过度依赖投资与出口的状况,实现以消费需求为主要驱动力的内需增长,助力构建双循环新发展格局。

总之,构建中国特色和谐劳动关系,实现体面劳动与职业技能提升的良性互动,是让劳动者参与发展、共享成果,实现更加充分更高质量就业,协同供给侧与需求侧改革,进而助力经济高质量发展的重要举措。

(作者单位:北京交通大学)

打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道



近日,人社部印发《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》,进一步打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道,加强创新型、应用型、技能型人才培养。

扩大贯通领域



将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文博博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等职称系列。

支持高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格。

在技术技能融合程度较高的领域实现应通尽通

完善高技能人才职称评价标准

淡化学历要求



具备高级工以上职业资格或职业技能等级的技能人才,均可参加职称评审,不将学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的限制性条件。

强化技能贡献



高技能人才参加职称评审突出职业能力和工作业绩,技能竞赛获奖情况、行业工法、操作法、完成项目、技术报告、经验总结、行业标准等创新性成果均可作为职称评审的重要内容。

建立绿色通道



中华技能大奖、全国技术能手等高技能人才,可直接申报评审正高级或副高级职称。

策划/制图:张菁

前沿观察

“法律体检”是防范劳动用工风险的良方

何应洋

许多重大劳动争议案件,起初都是一些不起眼的小纠纷,因未能在萌芽状态、争议初发之际及时处置,问题由小拖大,矛盾积少成多,逐步外溢、升级和上行,最终酿成集体劳动争议或职工群体性事件,一定程度影响了职工队伍和社会大局和谐稳定。

近日,江苏省总工会联合省人社厅、卫健委、应急管理厅印发《关于实施企业劳动用工监督评估专项服务行动的意见》(以下简称《意见》),从今年起对企业劳动用工情况进行常态化“法律体检”,帮助企业查“劳动关系矛盾隐患”,开“法律处方”,防范劳动用工风险,化解劳动争议纠纷,促进劳动关系和谐与稳定。

“主动服务、善意提醒、全面覆盖、联合处置”是《意见》的四个关键词。“主动服务”体现为将服务企业、服务理念,贯穿于行动全过程,通过精准高效的评估,帮助企业锁定用工风险、开出诊疗处方。“善意提醒”表明评估行动,不是给企业找麻烦,而是支持企业发展,发现用工情况异常时,及时预警提示,使企业易于接受、自觉整改。“全面覆盖”是指每年对所有企业特别是职工人数多、经营不稳定、劳动强度大、劳动关系矛盾多的企业,普遍评估一遍,努力做到防范用工风险无死角。“联合处置”是指工会与人社、卫生健康、应急管理等部门,建立联动机制,对经风险提示拒不整改的,移交劳动监察或者职业健康、安全生产监管等部门依法查处。

当前,疫情影响和经济下行的双重压力,逐步向劳动领域传导,一些企业经营遇到困难,劳动关系协调面临着许多新情况。同时,随着“互联网+”新型劳动用工、灵活用工数量增多,劳动关系主体更加多元,对劳动者权益保障提出了许多新课题。越是在这种情况下,越要谨防侵害职工权益行为的发生,更需要主动走进企业、监督评估劳动用工情况,及时防范较大风险隐患和矛盾纠纷。

《意见》的出台,适逢其时,能否落地见效,关键是要写好“落实”这后半篇文章。

一要因企制宜,加强分类指导。实施监督评估,既不能一张表格评到底,更不能是一种评估方式管多年。《意见》在这方面已有所考虑,针对中小企业,列出20个风险点,采用简约式“基础监督评估”,短时间快捷扫描,迅速排查用工风险。针对重点行业领域、劳动纠纷频发、职工投诉较多的企业,列出50个风险点,采用精细化“深度监督评估”,进行深入细致的评估服务。但在精准化、个性化方面仍有提升空间。比如,同一类型的企业、行业、产业,用工情况类似,风险点也大致相同。可通过分类制定不同企业、行业和产业的评价标准,分别实施评估,这样靶向明确,更具操作性和针对性。同时,还要丰富评估形式,根据企业不同需求,在预约评估、巡回评估和复查评估中择一或多种形式综合评估,以满足企业个性化需要。

二要协调联动,形成推进合力。评估行动能否取得实效,关键看各部门能否做到同频共振、同向发力。工会与人社、卫健、应急管理等部门要加强协作联动,健全完善人员互聘、信息互通、调解互邀、处置联动工作机制,确保评估行动的顺利实施。对在评估中发现的一些重大疑点,且处理难度较大的风险隐患和矛盾纠纷,要多部门“联合会诊”,综合施策,推动问题的妥善解决。

三要惩防并举,典型示范引领。查找风险、提示风险、化解风险,是评估活动的宗旨所在。要鼓励更多企业自我监督、自我评估、自我改进,实现劳动用工的法治化、规范化;上级工会及有关部门通过预约评估、巡回评估、复查评估,发现用工风险,及时提醒企业整改,防止小事酿大。增强刚性约束,将评估情况作为评优评先重要依据,纳入公共信用信息系统。对有重大风险、经多次提示督促整改后仍拒不整改的具有严重侵害职工合法权益情形的企业,通过公共信用信息平台黑名单制度,公开披露曝光,实施联合惩戒。选树一批依法规范劳动用工、职工权益落实到位、劳动关系和谐稳定的典型企业,发挥其示范引领作用,推动评估行动提质增效。

(作者单位:江苏省总工会)