

学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神

打造高素质劳动大军 团结职工奋进新征程

观点

习近平总书记的重要讲话是新时代坚持和发展中国特色社会主义伟大事业的纲领性文献,是激励全党肩负起时代重任、踏上新的赶考之路的政治宣示,也是指导党的工运事业和工会工作奋勇前进的强大思想武器和指路航标。

宋希斌

在中国共产党百年华诞、“两个一百年”历史交汇点和中华民族伟大复兴开启新征程的重要时刻,聆听习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话,倍感振奋、深受鼓舞。讲话深情回顾了中国共产党百年奋斗的光辉历程,全面总结以史为鉴、开创未来的“九个必须”,是新时代坚持和发展中国特色社会主义伟大事业的纲领性文献,是激励全党肩负起时代重任、踏上新的赶考之路的政治宣示,也是指导党的工运事业和工会工作奋勇前进的强大思想武器和指路航标。

强化职工思想政治引领,团结带领广大职工群众成为党执政的坚实力量

习近平总书记指出,“以史为鉴、开创未来,必须坚持中国共产党坚强领导”“加强思想政治引领,广泛凝聚共识,广聚天下英才,努力寻求最大公约数、画出最大同心圆”。工人阶级是党执政最坚实最可靠的阶级基础,在向第二个百年奋斗目标迈进的新征程中,我们必须弘扬光荣传统、赓续红色血脉,

不断深化对中国共产党光辉历程和伟大成就的认识,永远把伟大建党精神继承下去、发扬光大。在新的历史起点,各级工会必须肩负起引领职工听党话跟党走的政治责任,用党的创新理论武装广大职工群众头脑,立根铸魂,不断将思想政治引领有形化、具体化。打造“万名思想政治引领骨干”品牌,年底前完成培训1.5万名骨干的目标,规划五年内再培训5万名,充分释放骨干队伍的“播种机”效能;挖掘利用“第六次全国劳动大会”旧址,建设龙江工运史馆红色文化地标;以大庆“新时代产业工人思想教育基地”、铁人王进喜纪念馆等省内15家思想教育基地为示范,年底前建成100家企业职工思想政治教育实践点、1000个职工政治理论学习小组。筑牢工会宣传舆论阵地,将职工思想政治引领进行宽领域辐射、立体化传播、多维度转化,努力建设一支听党话跟党走的职工队伍。

加强高素质劳动大军建设,团结带领广大职工群众成为党执政的强大支持力量

习近平总书记指出,“以史为鉴、开创未来,必须坚持和发展中国特色社会主义。”在新征程上,推动高质量发展,推进科技自立自强,劳动者素质至关重要。技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要基础,对推动经济高质量发展具有重要作用。各级工会必须凝心聚力,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠,在实现高水平科技自立自强上担当作为。工会工作只有将自身奋斗目标与国家经济社会发展结合起来,才能服务党的工作全局,赢得广泛社会支持,凝聚起助推高质量发展的强大力量。要搭平台、筑赛道,打造适配产业转型升级要求的高技能人才队伍。2020年,黑龙江工会将实施“造就一支宏大的新型产业工人大军,当好主人翁、建功新

龙江”作为工作主线,构建“大竞赛”格局,广泛开展百万职工劳动和技能竞赛。规划五年内,参赛职工达到2500万人次,新建50个省级“创新工作室联盟”。同时,要扎实推进产业工人队伍建设改革,提待遇、给政策、建通道,让更多职工得实惠,将“人教岗”模式作为深化“产改”创新载体,衔接教育链、人才链和产业链,构建起与产业发展相协调的技能人才培养机制。弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,实施“龙江工匠”培育工程,引领职工群众演绎和展现劳动美,争当奋斗者。

强化职工维权服务,厚植党执政的阶级基础和群众基础

习近平总书记指出,“以史为鉴、开创未来,必须团结带领中国人民不断为美好生活而奋斗。”这充分体现了党“立党为公、执政为民”的执政理念,彰显了休戚与共、生死相依的人民立场。进入新发展阶段,在更高水平上实现人民对美好生活的向往,要求各级工会在任何时候、任何情况下都要牢记和践行党的根本宗旨,把工会工作的出发点和落脚点放在竭诚服务职工群众上。要坚持职工至上维权服务理念,在“精”上下功夫,在“细”上做文章,在“新”上求突破,亮出品牌、亮出身份、亮出作为,成为职工群众的温暖港湾和坚强后盾。今年,省总工会推出“我为职工办实事”活动,承诺10件民生实事,深得职工拥护。要继续加快应用大数据、云服务技术,全面推进“互联网+工会就业服务”平台建设,建立全省工会就业服务信息数据中心,完善求职就业全程服务。要深入探索公益性市场化融合运作模式,规范运用专业性社会力量和市场资源,打造工会事业持续服务能力。要注重提高维权服务质量,改进维权服务方式,特别是在推动户外劳动者服务站点提档升级方面,提高使用率、利用率、知晓率,提升服务

效果。推行“法律援助师、劳动关系协调师、创新创业导师、劳动安全咨询师、身心健康引导师、职工权益纠纷调解室”——“五师一室”志愿服务模式。打造新就业形态群体“工会联络员”服务品牌,以更有深度、更有温度的工会服务凝聚职工,提升他们的生活品质。

强化工会组织改革创新,以赶考的清醒和坚定加强工会组织自身建设

习近平总书记指出,“以史为鉴、开创未来,必须不断推进党的建设新的伟大工程。”新征程上,要战胜风险挑战,必须牢记“打铁必须自身硬”的道理,不断推进党的建设新的伟大工程,增强全面从严治党永远在路上的政治自觉。要坚持工会组织政治性、先进性、群众性的改革方向,在建机制、强功能、增实效上下功夫,以新思维推动工会工作发展。加强工会组织政治机关建设,严肃党内政治生活,落实好党风廉政建设有关要求。要健全完善联系广泛、服务职工的工会工作体系。发挥党建带工建引领作用,把力量和资源向基层倾斜,密切联系职工群众、打牢工会根基。加强对工会干部的教育、管理、监督,完善联系职工群众的制度机制,大兴调查研究之风,建立工会干部定点下派上挂、蹲点制度,把工作重心放在基层一线,让职工群众真正感受到工会是职工之家,增强归属感幸福感。

实现美好愿景,惟有勇往直前,不懈奋斗。我们将团结动员广大职工,紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围,以一往无前的奋斗姿态和昂扬向上的精神风貌,奋力谱写劳动光荣、创造伟大的绚丽篇章!

(作者为黑龙江省人大常委会副主任、省总工会主席)

多举措加强新就业形态劳动者权益保障



为更好保障新就业形态劳动者权益,7月7日召开的国务院常务会议确定了一系列政策措施。

具体包括以下5项措施

- ①适应新就业形态,推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系。对采取劳务派遣、外包等用工方式的,相关企业应合理保障劳动者权益。
- ②企业应当按时足额支付劳动报酬,不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。督促平台企业制定和完善订单分配、抽成比例等制度规则和算法,听取劳动者代表等意见,并将结果公示。不得违法限制劳动者在多平台就业。
- ③以出行、外卖、即时配送等行业为重点,开展灵活就业人员职业伤害保障试点。
- ④建立适合新就业形态的职业技能培训模式,符合条件的按规定给予补贴。
- ⑤放开灵活就业人员在就业地参加基本养老、基本医疗保险的户籍限制。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

搬掉“路障”,为技术工人打开人生出彩通道

徐新星

长期以来,我国技能劳动者比例偏低且结构不合理,高技能人才匮乏,高技能人才的求人倍率长期保持在2以上。多年来,国家一直在大力推进传统制造业转型升级,然而,在“人”这一“生产力中最活跃的要素”上,如今却依旧面临着“技工难求”的困境。这是一道亟须多方合力去破解的现实课题。

为了回应经济高质量发展对建设知识型、技能型、创新型劳动者大军的现实需要,人社部日前印发了《“技能中国行动”实施方案》(以下简称《方案》),决定在“十四五”期间组织实施“技能中国行动”,推动健全技能人才的培养、使用、评价、激励制度,这将有助于搬掉技术工人成长成才方面的“路障”,为无数“术业有专攻”的劳动者打开人生出彩的通道。

这方面,正好有一个非常典型的现实案例,可以侧面反映出推动《方案》落地落实的紧迫性。前不久,《新华每日电讯》报道了被誉为“柴油机调试大王”、七获省部级科技奖的“大国工匠”鹿新弟在具备条件的情况下却迟迟评不上正高级职称,单位一个“同意”的公章成为最大“拦路虎”。

在产业工人队伍建设改革不断推进、技术职称和技能等级贯通扩展到更多领域等政策利好的当下,一位实力派的“大国工匠”,按理说评聘正高级工程师职称、领跑“工人赛道”,本不应是难事,却遭遇“肠梗阻”。那么,国家激励高技能人才成长的改革政策在落地时究竟“卡”在哪里?企业人员反对的理由耐人寻味:“公司工程技术人员中,目前还没有一个正高级工程师,工人没有资格评。”不难看出,在一些企业的观念里,干部和工人存在身份、待遇的“天然差距”。

为技术人才提供广阔的职业发展空间和平台,是激发其积极性、创造性的重要因素。但在我国不少企业,工人和技术人员之间还存在身份、待遇等差异。工程技术人员可以评正高级职称,待遇和地位等同于教授,是我国工程类专业技术职称中令人羡慕的最高资格。而大部分技术工人评上高级技师就面临职业“天花板”。从2018年起,我国开始推动贯通改革,目前已近有2000名高技能人才取得专业技术职称。但试点中,各地也陆续反映企业在积极性不高等问题。

不过,不少企业也有着各种现实顾虑。除了技术人才培养周期长、投入大、担心人才流失等客观原因以外,企业在培养和使用技术工人上,还存在一些亟待打破的观念壁垒。“重装备,轻技工”“工人和干部有很大差距”的观念在一些企业依然存在。还有不少企业认为培养和选树技术工人是国家和职业教育学校的事,自己等着“摘果子”,或者在人才紧缺时“高薪抢人”“重金挖人”。

不少技术工人渴望人生出彩的机会。而企业是使用技能人才的主体,也是人才培养的直接受益者,因此应着眼长远,建立常态化的机制,让更多技能人才和技术工人有上升的渠道、提升的空间和自我发展的动力,为企业的发展和“中国智造”提供源源不断的英才。企业应清晰地看到,伴随着生产运营的智能程度大幅度提高,技术员与工人、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。

当然,培养技术人才不光是企业革新观念,社会更需要培育“匠心”土壤,必须健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,打破年龄、学历、资历和身份限制,完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价和院校职业资格认证相结合的技能人才多元评价机制。同时,解决技能人才的工资待遇、社会地位等方面的问题,为其成长成才厚植“匠心”土壤。

国家陆续出台一系列政策拓宽产业工人发展空间,鼓励企业建立健全产业工人职业晋升的多通道机制,包括多地若干技能突出的技能人才获评高级工程师。这些无疑有利于鼓励技能劳动者坚守岗位,用踏实务实、精益求精的工匠精神诠释人生价值。

当前,我国正在迈向高质量发展,为了给升级转型提供坚实的人才基石,企业等相关各方迫切需要转变观念,为技术工人开通更多、更通畅的上升通道,为他们人生出彩架桥铺路,从而迎来造就高素质技术工人的美好时代。

观点

需要对数字经济的发展给劳动力市场带来的影响做出及时的分析和判断,通过多种措施促进数字经济领域实现更充分更高质量就业。

胡放之

近年来,随着移动互联网、大数据、云计算等数字技术与实体经济的深度融合,新产业、新业态和新模式迅速发展,大量就业岗位应运而生。数字经济的发展对劳动者就业既有促进作用,也有一定影响,平台型就业在推动就业数量扩大、就业结构优化的同时,也产生了就业极化、就业质量不高等问题。因此,需要对数字经济的发展给劳动力市场带来的影响做出及时的分析和判断,通过多种措施促进数字经济领域实现更充分更高质量就业。

其一,数字技术的快速发展,使一些传统的、低技术含量的、程序化的工作岗位面临被替代的风险。当前,数字技术被广泛应用于各个领域,不断促进劳动生产率提高,使得劳动力投入相应减少,这种状况在第二产业尤其是制造业中更为明显。由于被替代的劳动者技术水平普遍较低,容易流向第三产业中的外卖、网约车等劳动密集型服务业,而生产性服务业如法律咨询、知识产权、

观点

金融等技术、资本密集型服务业吸纳就业相对较少。生产性服务业具有专业化程度高、知识密集等特点,吸纳就业潜力较大,是推动经济与就业增长的重要力量。但目前,生产性服务业在比重、结构、规模等方面仍存在不足,无法吸纳更多劳动者就业。很多低技能劳动者进入劳动密集型服务业,技术进步导致人力资本快速折旧,生产效率的提升造成部分劳动力冗余,这一矛盾将使结构性失业风险加剧。

其二,数字技能人才面临供给短缺状况。数字经济在与以制造业为代表的实体经济融合发展的同时,带来了诸多组织、业态、模式的变化,使新兴领域的数字技能人才需求增加。一方面,高端制造业领域对高技能人才需求旺盛,但劳动力供给明显不足。数字人才供给短缺一定程度上制约了经济数字化发展。人社部公布的新职业就业景气现状分析报告显示,预计未来5年,物联网行业人才缺口总量超1600万、智能制造领域达900万、人工智能领域近500万。另一方面,数字人才培养模式及结构与社会需求差距较大。制造业企业需要的技术型工人大量短缺,而从业人员的供给和需求却不相适应,很多制造业企业一直处于招工难、大学毕业生处于就业难的困境。从高校数字技能人才培养情况看,人工智能等相关专业存在师资力量不足、课程设置比较老化等问题;企业对数字人才的培训亦不重视,这使得复合型人才很难满足实际需要。

其三,建立在传统劳动关系上的社保体系不适应数字经济发展的需求。由于数字经济领域尤其是新业态劳动者与平台企业没有签订劳动合同,企业平台没有为这些劳动者缴纳社保,这使得他们难以抵御职业风险或意外伤害。新业态劳动者很多是农民工,他们技能水平低、就业能力弱,很容易受到技术替代,失业风险较高,没有及时享受到相应的社会保障。

另外,随着数字经济的发展,就业极化现象将进一步凸显。由于技术对就业的影响具有行业或岗位差异的特点,如数字技术对程序性、机械性的就业岗位替代性较强,而对非程序性、无法重复的就业岗位替代性较弱,因此就业岗位需求可能趋向于高端和低端两端分化,传统低技能岗位供过于求,新型高技能岗位供不应求,这将在一定程度上使得部分中低技能劳动者的议价能力降低。

要在数字经济领域实现更充分更高质量就业,笔者认为,一是要支持和鼓励新就业形态更好发展。一方面,加快5G、工业互联网等新基建建设,为新产业、新业态、新模式增强就业吸纳能力提供重要支撑;同时通过促进传统产业数字化转型,推进各类型产业之间深度融合,带动更多劳动者转岗提质就业。另一方面,大力扶持数字经济创新创业活动,通过“放管服”改革,营造富有活力的数字经济创新创业环境,进一步优化服务、排除创业障碍,通过税费减免等政策激发创新创业活力。

二是助力新就业形态补齐短板。探索促进和完善新就业形态发展的相关政策,明确平台企业、劳动者的权利义务,保护劳动者的正当权益。加强政府与平台企业在社会保障方面的协同治理,对数字经济下新型劳动关系进行有效规范,逐步解决新就业形态劳动

者法律保障问题。鼓励并支持平台为新就业形态从业者设计商业保险,对平台以商业保险方式为新就业形态从业者提供多层次保障予以财政补贴和税收优惠,建立多元化的新就业形态从业者职业伤害保障体系。加大监管服务力度,针对企业劳动用工、劳动契约、工资支付、工作时间、休息休假等有关劳动基准问题要加强研究,确立新就业形态从业人员劳动权益保护的标准。

三是加大对数字技术人才的培养力度。要改革高校和高等职业院校课程体系和培养模式,在人才培养过程中和一些相关企业或机构建立合作,通过校企合作,不断提高人才的综合培养能力,以满足数字经济发展对人才的需求。加大数字技能培训力度,营造“终身学习”氛围,同时完善人才发展政策,营造更好的人才发展环境,提高劳动者的积极性;完善人才激励机制,提高对数字人才的吸引力和竞争力,提高低技能劳动者适应数字经济发展的能力。

四是加大数字经济平台建设力度。一方面,鼓励平台企业吸纳灵活就业,鼓励传统企业线上线下融合发展,建设跨界交叉领域的创新服务平台,提升数字化服务水平。另一方面,鼓励平台企业承担相应责任,加强对新就业形态劳动者的法律保障。平台企业也要加强自我管理,不断深化平台经济发展,提高运营能力,降低运营风险。积极参与社会治理,利用平台大数据的优势为公共治理提供解决方案。

(作者为湖北工业大学经济与管理学院教授)

G 工作研究

创新拓展弘扬“三个精神”的路径

创新拓展弘扬“三个精神”的路径,有助于进一步在全社会凝聚共识、凝聚奋进力量,具有重大而深远的理论意义和实践价值。

彭维锋

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。当前,站在向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进的新起点上,创新拓展弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的路径,有助于更好地营造劳动光荣的社会氛围,进一步在全社会凝聚共识、凝聚奋进力量,具有重大而深远的理论意义和实践价值。

第一,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,劳模先进要发挥示范引领作用。劳模先进要加强理论学习,进一步坚定信仰、统观全局,精准定位、明确方向;要提升技术素质,进一步丰富专业知识和专业素养,提升专业能力和专业水平;要提高综合素质,

讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,推动“三个精神”飞入寻常百姓家,进入劳动者日常的生产生活中,培养正确的劳动价值观,崇尚劳动、见贤思齐,努力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

第五,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,大中小学要发挥教育引导作用。要在学校中开展以劳动创造幸福为主题的宣传教育,通过专题教育引导学生树立正确的劳动价值观,崇尚劳动、尊重劳动,以辛勤劳动为荣、以好逸恶劳为耻,增强对劳动人民的感情;要把劳动教育纳入人才培养全过程,从学生劳动价值观、劳动态度、劳动技术、劳动品德、劳动实践等方面进行系统的培养规划,让学生爱劳动、懂劳动、会劳动;强化实践体验,培养科学劳动的精神,提高创造性劳动的能力,让学生都能成为热爱劳动、勤于劳动、善于劳动的高素质劳动者,进而通过辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动成就自我、报效国家、奉献社会。

(作者为中国劳动关系学院教授)

讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,推动“三个精神”飞入寻常百姓家,进入劳动者日常的生产生活中,培养正确的劳动价值观,崇尚劳动、见贤思齐,努力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

第四,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,要发挥舆论导向的作用。要加大对劳模工匠精神的宣传力度和广度,创新宣传手段、拓宽宣传渠道、丰富宣传载体,在全社会营造崇尚劳动、热爱劳动、尊重劳模、关心劳模、学习劳模的良好氛围;要强化对劳模工匠精神的宣传,通过大众化、故事化、时代化、生活化、日常化的讲述方式和内容创造,讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事,推动“三个精神”飞入寻常百姓家,进入劳动者日常的生产生活中,培养正确的劳动价值观,崇尚劳动、见贤思齐,努力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

(作者为中国劳动关系学院教授)