

热点思考

发挥职业教育作用 锻造符合新质生产力要求的新型产业工人队伍

观点

产业工人队伍素质的整体跃升是形成新质生产力的必要条件。职业教育要聚焦新质生产力对劳动力的新要求,着力培养高技能人才,支撑国家高质量发展。

邱懿 孙永明

党的二十大报告提出“深入实施人才强国战略”,并将大国工匠、高技能人才纳入国家重大战略人才力量。习近平总书记强调,要积极培育新能源、新材料、先进制造、电子信息等战略性新兴产业,积极培育未来产业,加快形成新质生产力,增强发展新动能。人才是新质生产力中最活跃的因素,也是加速形成新质生产力的关键赋能要素。产业工人特别是新型高素质产业工人,是链接技术创新与生产实践最核心最基础的劳动要素,因此,产业工人队伍素质的整体跃升是形成新质生产力的必要条件。

当前,在聚焦国内外高端生产要素和技术资源,构建国内国际双循环竞争新优势的关键时期,在推动传统产业智能化、数字化、绿色化转型的攻坚时期,亟需打造一支适应时代发展和技术需要的高素质产业工人队伍。近十年来,职业教育已累计为各行各业培养输送6100万名高素质劳动者和技术技能人才,新时代新征程,职业教育必须担起历史使命和责任担当,聚焦高技能人才培养,更好地激发产业工人的智慧和力量,推动形成新质生产力,支撑国家高质量发展。

准确把握新质生产力对产业工人队伍提出的新要求

创新在新质生产力的形成过程中起主导作用,摆脱传统经济增长方式、生产力发

问题探讨

观点

通过规范公司治理结构,新公司法更好地平衡了企业所有者、经营者、劳动者之间的关系。工会应深刻理解和其中的涉工内容变化,推动相关规定落到实处,更好保障职工权益。

李利妍

2023年12月修订的《中华人民共和国公司法》(以下简称“新公司法”)对于完善现代企业制度,提升职工在公司治理中的地位意义重大,是首次在劳动法、工会法之外,以基本法律形式确认了职工在公司治理框架中的重要地位。通过规范公司治理结构,新公司法更好地协调和平衡了企业所有者、经营者、劳动者之间的关系。工会应深刻理解和其中的涉工内容变化,推动相关规定落到实处,更好保障职工权益。

激发企业民主管理活力

新公司法进一步确立了“利益相关者”原则,明确要求充分考虑包括职工在内的利益相关者各方权益,规定了公司要建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制

观点

进一步提升职工思想政治引领工作的针对性、实效性和影响力,关键在于增强职工的政治认同、理论认同、文化认同、情感认同。

杨青青

工会是党联系职工群众的桥梁纽带,加强职工思想政治引领,汇聚全面推进强国建设、民族复兴伟大事业的磅礴力量,是党赋予工会的政治责任。进一步提升职工思想政治引领工作的针对性、实效性和影响力,关键在于增强职工的政治认同、理论认同、文化认同、情感认同。

一是坚持党建引领,在“两新”领域和新就业形态劳动者中持续加大政治引领力度,实现党建带工建、工建促党建。二是探索开办新时带工夜校等学习模式,帮助职工克服工学矛盾难题,推动职工思想政治学习常态化、长效化。三是通过编写工人思想政治

展路径,具备高科技、高效能、高质量特征,是符合新发展理念的新质生产力。它在技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级的发展需求下催生,以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合为标志,特点是创新,关键在质优,本质是先进生产力。例如,为筑牢实体经济“压舱石”,江苏省常州市大力推进新型工业化、布局轨道交通、新能源等新型产业,用好多种形式的公共实训基地,放大教育、科技、人才深度融合的聚合效应,打造新型劳动者队伍、用好新型技术工具、塑造新型生产关系,加速形成新质生产力。

其中,培养掌握和运用新型技术工具,形成和积累新型劳动技能和生产经验,打造适应新型生产关系的劳动者队伍,是实现各类先进优质生产要素高效配置、发展新质生产力的决定性力量。随着大数据、区块链、人工智能等新技术的创新应用,数字技术的不断演进,持续推动传统产业系统变革,对于岗位技能要求不断转变。尤其是制造业领域,已逐步由传统加工制造延伸至高精尖技术创新、精密仪器制造、一体化软件服务和解决方案等高附加值领域,亟需一大批能够与现代科技和社会生产力发展相适应,熟练掌握新质生产资料,能够真正承担打通技术突破和创造发明“最后一公里”重要任务的高素质产业工人队伍。

系统分析产业工人队伍建设面临的新问题

正视产业工人队伍数量不足与结构失衡。第九次全国职工队伍状况调查显示,全国职工总数为4.02亿人左右。但“千工好招,一技难求”,服务科技研发与转化、数字化经营管理、高素质技术技能等复合型创新型产业的工人仍相对匮乏。当前,77.6%的产业工人集中在制造业和建筑业。教育部、人社部 and 工信部联合发布的《制造业人才发展规划指南》作为一揽子专项规划的“人才

篇”,对产业人才缺口做了预测,预计2025年高档数控机床和机器人领域人才缺口将达450万人。而相较于数量缺口,结构性矛盾更加值得关注。

检视产业工人队伍建设与培养的体系问题。当前,职工受教育程度普遍提高,高中以上学历高达85%,大学本科以上占35.5%,但劳动力供给与需求之间仍存在差距,构建中国特色、世界水平的高素质产业工人建设与培养体系是时代所需、形势所急。如何引导相关企业根据生产研发需求,进一步加大高素质产业工人培养力度;如何深化职业教育教学改革,围绕国家重大战略、重点领域,进一步提升职业教育培养高素质产业工人的成效;如何协同培育模式,充分调动和发挥大型骨干企业技术优势,进一步助力创新型拔尖型产业工人培养等,成为当前亟需解决的问题。

发挥职业教育优势培育高技能人才

职业教育是与经济社会发展紧密相连的一种教育类型,与产业发展伴生成长。面对上述产业工人队伍建设面临的问题与困境,职业教育作为产业工人培养的主阵地要主动破题,发挥关键作用。当前,建设新型产业工人队伍,发展新质生产力,首先就是要匹配新型生产关系,培养市场需求、产业发展的急需人才。为此,要继续将“一体两翼五重点”作为深化现代职业教育体系建设的重大举措,将中国特色学徒制、终身职业技能培训制度等作为重要制度保障,持续推进高技能人才培养。一是形成部际工作合力,畅通教育、科技、人才的良性循环,使人才培养供给与经济社会发展需要实现高度匹配。紧密围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业需求,强化企业主体责任,动员和依托社会各方面力量,在先进制造业、现代服务业等重点领域,深化产教融合、校企合作,针对不同类别不同群体高技能人才实施差异化培养项目,缩短劳动力市场向教育系统的反馈链条,加

强专业结构与产业布局的时空耦合度,着力促进人才培养与技术创新、工艺改造、产业升级要求相适应。

二是发挥职业学校培养高技能人才的基础性作用,以职业教育现场工程师专项培养计划等特色项目为关键举措,带动形成高技能人才增长极。紧密对接先进制造业、战略性新兴产业等重点领域高端化、数字化、智能化、绿色化发展要求,面向重点领域数字化、智能化职业场景下人才紧缺技术岗位,对接匹配职业教育资源,提升职业教育关键办学能力,培养一大批具备工匠精神、精操作、懂工艺、会管理、善协作、能创新的高技能人才。

三是发挥职业教育赋能产业发展功能,以技术协同创新,有组织推动创新型拔尖型产业工人培养。在行业产教融合共同体和区域产教联合体建设过程中,协同推动工匠学院、劳模(名师)和工匠人才创新工作室、技能大师工作室建设,支持共同体、联合体内企业、科研院所与院校面向行业基础性、紧迫性、前沿性和颠覆性技术,开展跨学科、跨领域、跨专业协同攻关。加强高技能人才技术交流、进修深造、高端培训,造就一批拔尖人才,建设一批创新团队,推出一批创新成果。聚焦高铁、新能源等领域,加强与中资企业和中国产品“走出去”相配套的国际化高技能人才培养培训。

未来,为更好发挥职业教育在锻造新型产业工人队伍中的优势,要深化职普融通、产教融合、科教融汇,以高标准推进高技能人才培养特色项目为引领,以西方发达国家优秀的学徒制人才培养实践经验为借鉴,基于我国的制度体系、法律体系、产业体系和历史沿革,系统构建中国特色学徒制标准体系。全面推进高技能人才贯通培养,打破学校与企业、教育与职业的境界,促进育人与用人相融合、所学与所用相一致,凝练高技能人才培养模式、制度、经验,培养一支规模巨大、结构合理的高技能人才队伍。

(作者单位分别为教育部职业教育与成人教育司、常州铁道高等职业技术学校)

推动企业更好履行社会责任

新公司法体现了国家对弘扬企业家精神、承担社会责任的要求,充实了企业社会责任的具体内容,强调要通过强化职工民主参与,监督企业规范经营行为,督促企业履行社会责任,同时新增公司公布社会责任报告的倡导性规定,推进企业社会责任的执行与国际接轨。工会要以此为契机,推动企业履行社会责任,更好地保障职工合法权益。

当前,用ESG(Environmental, Social, Governance)指标衡量企业社会责任已成为国际主流,包括环境、社会和公司治理3方面评级。其中,“S”(Social)领域包括员工多元化与平等、职业安全与健康等方面的职工权益。在完善企业ESG评级中涉及职工权益的指标体系过程中,可借鉴新加坡等国家将金融市场与ESG劳动者权益落实的披露要求相挂钩、突出工会在ESG标准和指标制定过程中关键作用的经验,推动工会在ESG评级中劳动者权益领域的作用发挥。工会可运用劳动法律、集体协商、企业培训委员会等多种手段介入ESG标准和指标的制定过程,完善ESG评级中涉及职工权益的指标体系,包括对劳动用工、安全生产、职业健康等劳动权益内容,以及对女性、残障人士、退伍军人等

职工结构进行量化评价,把劳动者权益融入企业治理、环境保护议程中,推动建立相关信息披露机制,激发企业和企业家履行社会责任的积极性,促进构建和谐劳动关系。

加强对职工的宣传和培训

新公司法把“职工”作为重要的公司利益相关者,其合法权益作了重申和强调,明确了职工可以通过多种途径参与公司治理的法律依据,规定了职工代表进入董事会、审计委员会和监事会的情形。这些规定有利于保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权,确保职工能够参与公司的决策和治理。作为职工利益的代表者和维护者,企业工会可以从以下两方面着手推动职工民主权利的落实。一是加强对职工的宣传,促进职工重视担任职工代表,担任职工董事、监事,进入审计委员会等程序,积极参与公司治理。特别是要推动在生产经营一线和青年职工中发展职工代表,让技术能手、青年专家等优秀人才参与到现在企业治理中。二是加强对职工的培训教育,提升职工素养,更好匹配现代企业制度。无论担任董事、监事还是审计委员会成员,都对职工代表提出了更高要求,尤其是在财务、法律、生产经营等方面,需要专业的资质和能力。工会要不断提升职工代表的综合素质,使其能够更好地胜任履职需要,为促进企业发展、维护职工权益贡献智慧力量。

(作者单位:辽宁省抚顺市总工会)

工会落实新公司法保障职工权益的路径探析

近年来,随着数字技术和平台经济的快速发展,依托互联网平台就业的人数大规模增加,催生了多种平台用工形式,突破了传统用人单位的劳动组织模式,在增进劳动效率和服务类型的同时,也暴露了劳动权益保障不足的短板。部分在平台自主接单、灵活就业的劳动者因不存在劳动关系,无法纳入劳动争议处理的规范化程序。还有部分劳动者即便符合劳动关系要件,但考虑劳动仲裁、诉讼的周期和成本也易于选择放弃维权。此类纠纷通常具有额度小、人数多、共性强等特点,如果没有及时干预处置,可能累积为行业性、群体性劳动风险。

为解决上述问题,日前,人社部、最高法、全国总工会等六部门联合印发《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》,探索构建新就业形态劳动纠纷一站式多元联合调解工作机制。明确了新工作模式下的任务目标、职责分工和机制流程,将新时代“枫桥经验”贯彻落实到调解工作全过程,补足新就业形态劳动风险防控和劳动权益保障的制度短板,全面提升此类劳动纠纷调解的便捷性、及时性和有效性,对于保障平台经济规范健康发展,维护劳动关系和谐与社会稳定具有重要意义。

新就业形态劳动纠纷一站式调解工作机制旨在实现公共调解服务的有效供给,给予劳动者快速获得权益救济渠道,便利平台企业和用工合作企业化解矛盾并改进自身业务模式,更好地协调用工效率与劳动保障的关系。据此,一站式纠纷调解机制整合和调动现有纠纷调解资源,从多层次、多角度对劳动者人事争议仲裁院调解中心现有调解职能,以“做加法”的方式凝聚合力,探索出适应新业态特点的纠纷解决新路。

第一,发挥多部门联动合力,对调解组织职能“做加法”。在不增加机构和编制的前提下,一站式调解工作机制依托现有劳动人事争议调解载体,打破部门分工藩篱,吸纳人民法院、司法行政部门、工会、工商联、企业联合会等单位的纠纷调解能力,进一步将劳动争议调解、人民调解、司法调解融合为“涉劳动大调解”,既能够有效发挥劳动争议调解人员的专业能力,又能够通过行业参与掌握新就业形态的规律和特点,将法律效果、经济效果和社会效果统一到具体劳动纠纷案件的调解中。

第二,发挥多渠道办案合力,对调解流程优化“做加法”。一站式调解不仅有线下调解中心,也有线上调解平台。基于劳动纠纷“总对总”在线诉调对接,劳动者可根据其自身情况选择适当的调解渠道。这一制度设计充分考虑到新就业形态中广泛存在的纠纷发生地与主体登记地分离情况,保障劳动者不因工作地点和从业领域转变而丧失调解维权渠道。同时,面对模式复杂、类型多样的新业态用工实践,一站式工作模式抓住纠纷易发多发的主要类型,重点突出“劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害”等基础性权益,将优势资源投放到矛盾的主要方面,夯实劳动保障底线。

第三,发挥多程序衔接合力,对调解协议保障“做加法”。一站式工作模式通过调解与仲裁、诉讼衔接的机制促进调解协议履行。一方面,对于小额的劳动待遇给付纠纷,调解组织通过自动履行激励机制,引导当事人立即履行,同步完成纠纷调解与权益落实。另一方面,对于不能当场履行的纠纷,调解组织引导当事人依法对调解协议申请仲裁审查或者司法确认,赋予自愿履行性质的调解协议以强制执行的法律效力,赋予多个劳动争议处理程序逻辑统一的整体,最终落脚在“抓前端、治未病”这一社会矛盾防治的根本目标上。

纵观一站式调解工作机制,其能够发挥多项合力,构建对新就业形态劳动纠纷的有力机制,源自劳动人事争议领域持续推进的多项改革。面对数字时代的新情况新问题,制度建设不是一日之功,而是长期探索的经验总结。劳动人事争议主管部门对现有制度资源的整合创新已经逐渐显现出体系化的实施成效,多头并进的改革措施正融合成为适应本土国情的劳动纠纷综合治理新机制。

(作者为中国社会科学院法学研究所研究员、社会法室副主任)

工作研究

进一步提升职工思想政治引领工作实效性的思考

教育读物,深入浅出、通俗易懂地把思想讲鲜活、把理论讲透彻。四是培养造就一支专业的政工师资队伍,帮助职工从身边的先锋模范中凝聚向上的精神力量,让广大职工对思想政治工作的更加可感、可知、可及。

第二,推动职工思想政治引领工作走深走实,首要任务是增强职工理论认同。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想引领广大职工,是做好职工思想政治工作的根本遵循。只有以党的创新理论武装职工头脑,才能筑牢职工团结奋斗的共同思想基础。

一是要分层分类开展宣讲,根据青年职工、农民工、新就业形态劳动者等群体的差异化需求,结合生产生活实际从小切口入手,采用启发式、案例式、体验式的方法,用“小故事”讲好“大道理”。二是要让职工成为主角,深化推广工人思政课的创新举措,通过工人党员、一线劳模等讲述自身的故事和奋斗经历,深入宣传职工凝心聚力、建功立业的火热实践,广泛宣传工会服务职工、改革创新的具体作为。三是要形成集成渗透效应,充分发挥各种学习平台的作用,把更多宣讲开展到工厂车间、生产一线,把企业生产业务工作和

职工意识形态工作有机融合、一体推进。

第三,推动职工思想政治引领工作走深走实,有效途径是增强职工文化认同。文化是一个国家、一个民族发展中,最深沉、最持久、最有力的力量。随着职工群众对精神文化生活的重视度、需求度不断提升,其中发展不平衡、不充分现象仍比较明显。要进一步发挥好文化潜移默化、沁润人心的作用,做到久久为功、持续发力。

一是要继续大力弘扬红色文化、工运文化,让思想文化教育“热”起来、“活”起来。二是要引导基层单位持续加强“职工之家”“职工小家”“职工书屋”等文化阵地建设,让更多职工感受到先进文化的沁润和熏陶。三是要培养一支专兼职结合的职工文艺队伍,挖掘和推广一批职工文化项目,培育和创作更多思想性高、艺术性强、社会影响大、群众口碑好的精品力作。四是要与行业协会、专业团队加强沟通合作,加大工会引进社会购买服务力度,打造更多可持续、有号召力的职工文化特色品牌。五是要以劳模工匠先进群体为榜样,把劳模精神、劳动精神、工匠精神阐释好、传承好、发扬好,让“劳动光荣、创造

伟大”的理念更加深入人心。

第四,推动职工思想政治引领工作走深走实,终极目标是增强职工情感认同。维权服务是工会组织的基本职责,只有职工群众的获得感、幸福感、安全感不断增强,才能在情感上与工会组织紧密联系在一起。

一是要努力为广大职工提供普惠性、常态化、精准性服务,通过整合工会网上资源深度开展职工生活品质提升行动,打造工会线上服务体系,以真诚服务赢得职工。二是要深入了解不同行业、不同职工群体的思想状况和心理特点,解决思想问题同解决急难愁盼问题结合起来,在解决实际困难中解决思想问题。三是要注重满足职工提高技能素质、追求长远发展的需求,深化产业工人队伍建设改革,不断拓宽职工的成长成才通道。四是要大力推进全过程人民民主的工会实践,建立有效沟通渠道,让企事业单位民主管理制度更加深入人心。五是要注重人文关怀和心理疏导,把心理健康服务与困难帮扶、法律援助、志愿服务等结合起来,使职工思想政治工作更有情感、更有温度、更有力量。

(作者单位:湖南省衡阳市总工会)

速看 “高技能领军人才培养计划”来了! 为进一步扩大高技能人才数量规模,提升素质水平,日前,人社部、全国总工会等七部门印发《关于实施高技能领军人才培养计划的通知》。 目标任务(2024年到2026年) 围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业需求,动员和依托社会各方面力量,在先进制造业、现代服务业等具有引领作用重点培育领军人才。 全国新增培育领军人才1.5万人次以上,带动新增高技能人才500万人次左右。 重点任务 制定专项培养计划,加强对领军人才供给需求的预测。 加大培养培育力度,提高技术研发水平、综合素质、技能水平和实践创新能力。 畅通晋升成长通道,符合条件可破格晋升职业技能等级。 提高待遇水平,企业可从成果转化、新增收益中以奖金、股权等形式给予奖励。 完善稳才留才机制,鼓励企业创新、完善相关制度,吸引稳定领军人才。 支持发挥作用,为领军人才参与重点项目和重大工程、领衔一线生产难题攻关等提供资助。 加强领军人才平台建设,对领军人才中办技能人才工作室等提供资助。 连接表彰优秀领军人才,积极推荐优秀高技能人才申报各类表彰奖励。

前沿观察

构建一站式调解新模式 拓宽新业态劳动纠纷处理渠道

王天玉

近年来,随着数字技术和平台经济的快速发展,依托互联网平台就业的人数大规模增加,催生了多种平台用工形式,突破了传统用人单位的劳动组织模式,在增进劳动效率和服务类型的同时,也暴露了劳动权益保障不足的短板。部分在平台自主接单、灵活就业的劳动者因不存在劳动关系,无法纳入劳动争议处理的规范化程序。还有部分劳动者即便符合劳动关系要件,但考虑劳动仲裁、诉讼的周期和成本也易于选择放弃维权。此类纠纷通常具有额度小、人数多、共性强等特点,如果没有及时干预处置,可能累积为行业性、群体性劳动风险。

为解决上述问题,日前,人社部、最高法、全国总工会等六部门联合印发《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》,探索构建新就业形态劳动纠纷一站式多元联合调解工作机制。明确了新工作模式下的任务目标、职责分工和机制流程,将新时代“枫桥经验”贯彻落实到调解工作全过程,补足新就业形态劳动风险防控和劳动权益保障的制度短板,全面提升此类劳动纠纷调解的便捷性、及时性和有效性,对于保障平台经济规范健康发展,维护劳动关系和谐与社会稳定具有重要意义。

新就业形态劳动纠纷一站式调解工作机制旨在实现公共调解服务的有效供给,给予劳动者快速获得权益救济渠道,便利平台企业和用工合作企业化解矛盾并改进自身业务模式,更好地协调用工效率与劳动保障的关系。据此,一站式纠纷调解机制整合和调动现有纠纷调解资源,从多层次、多角度对劳动者人事争议仲裁院调解中心现有调解职能,以“做加法”的方式凝聚合力,探索出适应新业态特点的纠纷解决新路。

第一,发挥多部门联动合力,对调解组织职能“做加法”。在不增加机构和编制的前提下,一站式调解工作机制依托现有劳动人事争议调解载体,打破部门分工藩篱,吸纳人民法院、司法行政部门、工会、工商联、企业联合会等单位的纠纷调解能力,进一步将劳动争议调解、人民调解、司法调解融合为“涉劳动大调解”,既能够有效发挥劳动争议调解人员的专业能力,又能够通过行业参与掌握新就业形态的规律和特点,将法律效果、经济效果和社会效果统一到具体劳动纠纷案件的调解中。

第二,发挥多渠道办案合力,对调解流程优化“做加法”。一站式调解不仅有线下调解中心,也有线上调解平台。基于劳动纠纷“总对总”在线诉调对接,劳动者可根据其自身情况选择适当的调解渠道。这一制度设计充分考虑到新就业形态中广泛存在的纠纷发生地与主体登记地分离情况,保障劳动者不因工作地点和从业领域转变而丧失调解维权渠道。同时,面对模式复杂、类型多样的新业态用工实践,一站式工作模式抓住纠纷易发多发的主要类型,重点突出“劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害”等基础性权益,将优势资源投放到矛盾的主要方面,夯实劳动保障底线。

第三,发挥多程序衔接合力,对调解协议保障“做加法”。一站式工作模式通过调解与仲裁、诉讼衔接的机制促进调解协议履行。一方面,对于小额的劳动待遇给付纠纷,调解组织通过自动履行激励机制,引导当事人立即履行,同步完成纠纷调解与权益落实。另一方面,对于不能当场履行的纠纷,调解组织引导当事人依法对调解协议申请仲裁审查或者司法确认,赋予自愿履行性质的调解协议以强制执行的法律效力,赋予多个劳动争议处理程序逻辑统一的整体,最终落脚在“抓前端、治未病”这一社会矛盾防治的根本目标上。

纵观一站式调解工作机制,其能够发挥多项合力,构建对新就业形态劳动纠纷的有力机制,源自劳动人事争议领域持续推进的多项改革。面对数字时代的新情况新问题,制度建设不是一日之功,而是长期探索的经验总结。劳动人事争议主管部门对现有制度资源的整合创新已经逐渐显现出体系化的实施成效,多头并进的改革措施正融合成为适应本土国情的劳动纠纷综合治理新机制。

(作者为中国社会科学院法学研究所研究员、社会法室副主任)