

认真学习贯彻党的二十届三中全会精神

# 全面深化改革创新 推动工会工作高质量发展

李珂

党的二十届三中全会是在以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的关键时期举行的一次十分重要的会议。全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》,紧紧围绕推进中国式现代化这个主题擘画进一步全面深化改革的战略举措,是新时代新征程上推动全面深化改革向广度和深度进军的总动员、总部署。新时代以来,在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,我国工人阶级在党和国家事业发展中发挥主力军作用,工运事业取得历史性成就,工会工作实现全方位进步。进一步深化工会改革创新,要锚定中国式现代化的总目标,着重从领导体系、组织体系、制度体系、工作体系、评价体系、保障体系等方面发力,持续提升工会工作服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化水平,扎实推动工会工作高质量发展。

**第一,坚持正确政治方向,构建引导职工听党话、跟党走、跟党走的领导体系。**引导职工听党话、跟党走的领导体系,是实现工会工作现代化的政治前提。深化工会改革创新,就要持续加强党的全面领导,最大限度凝聚改革共识,切实承担起党赋予工会组织的政治责任。一是强化党的创新理论武装。要用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,不断增强学习践行党的创新理论的思想自觉和行动自觉,以理论上的清醒确保政治上的坚定。二是时刻紧绷旗帜鲜明讲政治这根弦。要以高度的政治自觉,抓好政治建设这个根本性建设,推动政治原则、大是大非面前,坚决做到头脑特别清醒、立场特别坚定。三是提升职工思想政治引领的针对性、实效性。根据不同职工群体的个性化、差异化特点,供给分众

化、柔性化的思想引领服务,团结动员职工群众坚决拥护改革、积极支持改革、自觉投身改革,为顺利推进改革创造良好条件,夯实党长期执政的阶级基础和群众基础。

**第二,创新建会入会方式,构建纵横交织、广泛覆盖的组织体系。**纵横交织、广泛覆盖的组织体系,是实现工会工作现代化的组织载体。深化工会改革创新,就要把“哪里有职工群众,哪里就要有工会组织”的要求落到实处。一是完善农民工工会方式,最大限度把农民工吸收到工会组织中来。推动形成以真诚服务吸引人会、以灵活方式创新入会、以典型经验引领入会、以法律法规规范入会、以维权实效巩固入会、以技术赋能强化入会的工作新机制,为农民工融入城市贡献工会力量。二是坚持工会靠前,实现对新就业形态劳动者的有效覆盖。新就业形态劳动者的工会组织,不仅要建起来,更要转起来。要充分发挥工会作为群团组织的优势,聚焦新就业形态劳动者急难愁盼问题,推动构建维权服务综合体系,以优质服务效能提升工会组织黏性。三是有效联系引导社会组织,坚决维护劳动领域政治安全。一方面要贯彻落实《推进社会组织建会专项行动方案》,积极推动社会组织建立工会;另一方面要强化对社会组织的联系引导,主动联合相关部门开展工作。

**第三,深化体制机制改革,构建边界清晰、运转高效的制度体系。**边界清晰、运转高效的制度体系,是实现工会工作现代化的重要保障。深化工会改革创新,就要从固本强基的高度,加强制度改革,完善制度体系。一是加大源头参与力度,提升工会参与国家治理效能。围绕党的中心任务开展源头参与,持续提升工人阶级参与国家治理的话语权,推动建立涉及职工切身利益的决策联动机制。二是完善职工代表大会制度,推动全过程人民民主在基层落地。落实企事业单位民主管理的法律责任,提高职工代表履职能力。三

是明确职责定位,完善“地方—产业—基层工会”协同机制。进一步明确地方工会、产业工会、基层工会的职责定位,把“强三性”与“增三力”贯通起来。探索制定县级工会职责清单,为县级工会“减负赋能”。四是健全协商协调机制,维护劳动关系和谐稳定。推动劳动领域法律法规执行,积极参与劳动争议多元化解,从源头提升三方协商机制的权威性,大力推动构建和谐劳动关系。加强与行业协会、头部企业合作,探索新就业形态劳动基准,以集体合同实现对一线劳动者的兜底保障。

**第四,树牢职工需求导向,构建联系广泛、服务职工的工作体系。**联系广泛、服务职工的工作体系,是实现工会工作现代化的关键环节。深化工会改革创新,就要围绕保持和增强政治性、先进性、群众性,进一步健全工作体系,不断提高职工群众的获得感、幸福感、安全感。一是深化产业工人队伍建设改革,加快建设一流产业技术工人队伍。以法治、培训、竞赛等深化“产改”,推动建设职工成长型社会。二是关心关爱困难职工,扎实推进共同富裕。分层分类做好帮扶工作,形成政府救助、工会帮扶、社会支持有机衔接的常态化梯度帮扶机制。三是持续推进工会数智化建设向纵深发展,打造线上线下联动格局。建立数字技术与智慧工会的耦合机制,用好“职工之家”APP,建成直达基层一线、回应职工需求、业务系统集成的数智化工作体系,打造以满足职工需求为导向的应用场景矩阵,推进工会服务与政务服务、社会服务有机融合,切实走好新时代网上群众路线。

**第五,推进评价制度改革,构建指标明确、动态量化的评价体系。**指标明确、动态量化的评价体系,是实现工会工作现代化的必然要求。深化工会改革创新,就要切实增强工会组织主动围绕中心、服务大局的能力。一是突出中心工作和职工需求,健全导向明确的评价体系。根据新时代党对工会的职能

定位,结合全总“559”工作部署,深入总结“全国工会重点工作创新案例”经验,从党建工作、参与党和国家战略工作、重点工作、常态化工作等方面,探索建立全方位模块化评价体系。二是针对基层工会特点,建立差异化评价体系。统筹考虑机关企事业单位工会、国有企业工会、非公企业工会、社会组织工会、工会联合会的共性和个性,明确评价主体、内容、形式,推动形成“各美其美、美美与共”的生动局面。三是深化“接诉即办”改革,实现向“未诉先办”升级。建好用好12351热线,建立“首接负责、上下联动、分类处理”的快速反应机制。创新运用新时代“枫桥经验”,推动隐患在一线排查、问题在基层化解。建立工会干部与一线职工直接联络的长效机制。

**第六,增强干事创业能力,构建层次立体、强化兜底的保障体系。**层次立体、强化兜底的保障体系,是实现工会工作现代化的必要条件。深化工会改革创新,就要引导资源向基层工会倾斜,向一线职工倾斜,确保基层工会有人干事、有钱干事、有能力干事。一是加强工会干部队伍建设,提升工会组织的战斗力。以贯彻落实《全国工会干部教育培训规划(2024—2028年)》为契机,着力提升工会干部的政治能力、改革创新能力和群众工作能力、调查研究能力。二是提高经费使用效率,增强对工会中心工作的支撑能力。逐步厘清全总本级和省级工会的事权和支出责任,推动解决县级以上特别是基层工会经费不足的问题。三是突出公益性和服务性,提高工会资产管理效能。推动工人文化宫、职工学校等工会阵地建设纳入当地经济和社会发展规划,明确产权、规范管理。落实“统一所有、分级监管、单位使用”的工会资产监督管理体制,构建“突出公益、聚焦主业、自主经营、依法监管”工作格局。

(作者为中国劳动关系学院党委常委、副校长、工会学院院长)

## 什么是医保待遇等待期?

国务院办公厅近日印发的《关于健全基本医疗保险参保长效机制的指导意见》,健全基本医疗保险参保长效机制,设置了固定和变动待遇等待期。

### 什么是医保待遇等待期?

是指参保人员因未按照政策规定及时参保缴费,导致无法立即享受医保待遇,需要等待一段时间才能享受,这段时间即医保待遇等待期。

在待遇等待期内发生的医疗费用无法报销,需要参保人自己承担。

### 为什么设定待遇等待期?

我国居民医保不是强制参保。过去,部分人员选择性参保缴费,健康时不参保不缴费不缴费,生病时参保缴费享受待遇,损害全体参保人的利益。

着眼制度长期可持续,需要对断缴人员和未按时参保人员设定待遇等待期。

### 待遇等待期是如何规定的?

指导意见设置了两个“等待期”,即固定等待期和变动等待期。

自2025年起,除新生儿等特殊群体外,对在居民医保集中参保期参保或未连续参保的人员,设置参保后固定等待期3个月。

未连续参保的,每多断缴1年,在3个月的固定等待期基础上再增加1个月的变动等待期。

允许参保人通过补缴修复变动等待期,缴费参照当年参保地个人缴费标准,每多缴纳1年的费用可以减少1个月的变动等待期。

策划/制图:张芳

## 热点思考

# 做优做细托育服务 助力女职工实现工作家庭平衡

## 观点

优质高效的工作场所托育服务能够帮助女职工更好平衡工作和家庭。要充分发挥工会优势,探索托育服务在工作场所的嵌入机制,做优做细托育服务。

薛伟玲 王晓慧 王维

平衡工作和家庭是职工全面发展和权益保护的重要内容,直接关系到职工家庭幸福、工作效率和生活品质提升。当前,我国女性劳动参与率达到61%,超过很多发达国家水平,如何做好工作和家庭平衡成为广大女职工面临的重要问题。养育子女是女职工做好工作和家庭平衡的关键点,优质高效的工作场所托育服务能够帮助女职工更好平衡工作和家庭。要充分发挥工会广泛联系职工群众的优势,探索托育服务在工作场所的嵌入机制,做优做细托育服务。

### 女职工工作家庭平衡现状

其一,女性就业人口中,育龄妇女人口占比较高。国际上育龄妇女的标准年龄段为15岁~49岁,而我国家育龄人口的标准年龄段为15岁~59岁,劳动年龄段覆盖育龄期。根据《2023年中国人口和就业统计年鉴》,在女性就业人口中,16岁~49岁

育龄妇女占65%。

其二,照顾家庭成育龄期女性离开工作场所的主要原因。有调查显示,城镇失业人口结束上一份工作原因统计中,照顾家庭成为25岁~49岁育龄女性人口的主要原因。对多位已婚育龄女职工的深度访谈发现,生育子女是其难以平衡工作和家庭的重要原因。

其三,工作家庭平衡困难现象在大专及以上学历人群中更加突出。根据中国综合社会调查(CGSS)2021年工作家庭平衡数据,大专及以上学历者更难平衡工作和家庭。在15岁~49岁女性人口中,69.66%的大专及以上学历者存在不同程度的工作影响家庭生活情况,大专以下该比例为48.51%。

### 托育服务面临的关键问题

目前,托育工作仍面临几个亟待破解的关键问题。

一是托位总量尚不充足。自2020年以来,国家有关部门和地方密集出台了一系列关于做好托育服务的政策文件,托育工作也开始系统推进,但目前托位仍然不足。根据国家卫健委数据,截至2022年底,全国共有托育服务机构约7.5万家,提供托位数约350万个,每千人口托位数约2.5个,托位缺口达200多万。

二是工作场所托育服务缺位。课题组访谈发现,0~3岁婴幼儿家长对用人单位办托育设施存在较高期待,这种类型的托育服务既能满足职工托育服务的现实需求,又能满足职工利用工间闲暇时段陪伴孩子的高价值

需求。北京市统计局调查发现,家长更加倾向于选择居住地或者单位附近的托育机构,而目前用人单位为职工子女提供托育服务的仍然较少。造成工作场所托育服务缺位的主要原因是理念、场地、人才、资金等问题。

三是距离远、价格贵、信任不足制约托育服务有效供给的关键因素。根据《2022年北京市托育行业发展报告》,北京50%的职业女性希望将未入园的孩子送往托儿所,距离和价格因素是家长考虑的重要因素。除此之外,对托育机构人员业务能力、职业素养的不信任是婴幼儿未送托育的重要原因。

四是托育服务与假期政策联动不足。延长假期对于缓解职工家庭的育儿时间焦虑具有重要作用。当前托育服务有效供给不足,且针对两岁婴幼儿的托育有效供给更加短缺,难以和生育假无缝衔接。

### 发挥工会助力托育服务作用的建议

工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在破解当前托育服务困境,打造更加高效可及的托育服务,帮助职工更好实现工作和家庭平衡方面可以发挥特殊且重要的作用。

第一,发挥工会广泛联系职工群众的特殊优势,建立职工托育服务动态需求监测数据库。聚焦职工托育需求,统筹考虑职工家庭幸福和工作效率提高双重目标,分不同就业特征、年龄结构、家庭类别开展更加细致、精准、有针对性的职工托育服务需求调查。建立职工托育服务动态需求监测数据库,及时、准确、动态掌握托育服务新需求,及时调

整供给。

第二,依托健全的工会服务网络,推动质优价廉普惠的托育服务扩面提质。通过正向激励和宣传引导,鼓励有条件的企事业单位将职工之家等场所同民生日业融合起来,在原有设置基础上增加职工托育服务设施和职能。强化街道、乡镇工会的托育服务功能,整合、重组辖区内写字楼、园区、商圈闲置、低效办公空间,改建、增建楼宇、园区、商圈托育服务。创新传统托育供给模式,增设职工托育自治工作小组,对有意愿的职工进行培训,制定参与计划,对专业托育服务形成高效补充。

第三,突出工会深入工作场所的嵌入机制,创新托育服务监管模式。充分发挥工会深度嵌入工作场所的优势,创新多元监管模式,提升托育服务监管的社会化水平。进一步提升托育服务智能化水平,满足行政监管和家端了解情况的双重需要。建立工作场所托育服务标准,按照标准建立统一、联动监管预警平台,将该平台接入具体的托育场所,达到及时预警、高效监管的效果。

第四,加强区域间合作,形成产业、高校、科研机构之间的协同发展,根据国家需求、产业需求、生产力发展需求,以先进的教育理念和人才培养机制,优化设计专业人才培养模式。建设产教融合的综合资源教育平台,在共同培养设计人才的进程中,结合产业的智能化、数字化趋势,重点关注创新能力和综合能力的培养。人工智能、大数据、区块链等新技术催生了众多新兴产业,通过产业需求导向和教研融合,促进高等学校、职业院校的设计人才资源配置和学科设置的优化。

(作者单位分别为:中共北京市委党校、北京物资学院、中央社会主义学院)

## 观点

要树立改革思维、推出创新举措,坚持在法治轨道上推进企业民主管理工作,精准掌握企业民主诉求,实现企业民主管理工作创新发展。

王利华

党的二十届三中全会提出,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,完善企业职工参与管理的有效形式。各级工会组织要按照全会对企业民主管理工作提出的新要求,树立改革思维、推出创新举措,推动企业民主管理工作进一步凸显具体性和现实性,为实现我国企业民主管理工作的“全链条、全方位、全覆盖”和“最广泛、最真实、最管用”打牢工作基础。

### 在法治轨道上推进企业民主管理

企业民主管理的法定职权,是确保企业民主管理工作顺利开展的根基。近年来,河北省承德市总工会一直把普及企业民主管理法律知识摆在工作突出位置,通过组织开展法律知识竞赛、工作擂台赛、发放企业民主管理法律明白纸、律师说法等多种形式,提升工会工作者和企业、职工的

## 工作研究

# 以改革思维创新举措提升企业民主管理实效

法治素养,提高他们对企业民主管理法定职权的认知和运用水平。依法法定职权推进企业民主管理,为做实做深做细此项工作起到了稳预期、固根本、利长远的作用。

企业民主管理工作首先要坚持在法治轨道上推进。《企业民主管理规定》对企业职工代表大会制度、厂务公开制度、职工董事、职工监事制度等职权作出了明确规定。要按照工会法、公司法、《企业民主管理规定》等法律法规的规定,依法而行、靠法推进。推动企业和职工尊崇企业民主管理法律法规,尊重企业民主管理职权,参与职权落实,是深化推进企业民主管理工作的题中应有之意。

### 精准掌握企业和职工的诉求

企业民主管理要突出具体性、现实性,关键在于各级工会尤其是企业工会能够动态了解企业和职工的具体诉求。只有坚持问题导向,企业民主管理工作才能有旺盛的生命力。承德市总工会试水企业民主管理“问题式”调研法。组织发动各县(市)区总工会民主管理工作,深入基层一线调查了解企业

和职工具体诉求。对汇总上来的诉求和问题进行分类,不属于企业民主管理职权的,转交或协调相关部门解决,属于企业民主管理职权范围的,指导企业及时解决。

要深入开展调查研究,弄清企业民主管理工作的现状和问题,通过增强针对性、有效性、实效性,积极探索开展工作的正确思路、科学方法和具体措施,找准着力点和落脚点,努力在提升整体素质、建立健全工作机制等方面下功夫,切实发挥企业民主管理的重要作用。积极探索互联网时代企业民主管理的方式方法,通过网上职代会、网上职工代表提案等形式,畅通职工参与日常管理的渠道,建立企业与职工的有效沟通平台。

### 具象化推动企业民主管理

把企业民主管理的制度优势,转化为职工参与管理的实践成效,需要结合本地本企业实际,掌握科学的方法路径。近年来,承德市总工会经过反复实践和经验总结,初步形成了具象化推动企业民主管理的新模式。所谓“具象化”,就是在工作实施层面制定“见人

见物见事见效”的“四见”工作规程。在“见人”方面,明确上级工会干部、企业工会干部的具体职责,实现责任到人、不悬空。在“见物”方面,明确企业职工参与管理的有效形式,落实到促进企业生产经营管理的每一件物化成果上。在“见事”方面,明确企业把民主管理制度付诸具体问题的解决上。在“见效”方面,明确每年的职工代表大会等工作都要结合本企业实际,切实解决企业民主管理中的新卡点、新堵点,在维护职工合法权益、促进企业发展、构建和谐劳动关系等方面,要有真实的数字、事例和成效来支撑。

同时,把成效评价权交给基层,实行企业经营层、一线职工评,发现问题,立行立改,不断完善。例如,承德市总工会在双桥区推行的区域性职代会实践基地建设,形成了“一大三小”工作法。“一大”指大格局,“三小”指小探头、小切口、小成效。该工作法打通了实现企业民主管理工作目标的“最后一百米”,把企业民主管理切分成小且鲜活的实践场景,激发了小微企业和职工参与民主管理的积极性。

(作者单位:河北省承德市总工会)

## 前沿观察

# 培养适应数智技术发展的设计专业人才

戴山山

新质生产力的发展将改变现有的设计产业结构,传统的生产力和生产关系也随之发生变化。不同于传统的设计方式,新兴设计方式将更多运用人工智能、数字建模等数字设计工具及平台,不断提升设计效率。同时,新兴制造技术与材料技术的广泛应用,如生物材料、纳米材料、绿色建筑等,为设计材料提供了更广泛的选择和可持续设计的可能性。数字化、智能化的设计方式,融入设计项目的调研、目标设定、流程设置等环节,将进一步提升设计质量。

当前,在新质生产力的推动下,设计产业的一些基础性工作已逐步由智能技术完成。在智能设计与数字技术不断更新的背景下,如何提高技能和素质,用好数字化和智能化技术,是设计专业人才培养的新课题。

科技、教育、人才、产业协同发展是发展新质生产力的关键,科技创新催生新的生产方式、产业结构、经济增长方式,同时也促进了教育体系、教育资源分配、教育理念的发展,为社会培养更优质人才,实现新质生产力与教育的双向赋能。2024年政府工作报告提出,深入实施科教兴国战略,强化高质量发展的基础支撑,加快发展新质生产力,迫切需要大批的拔尖创新人才。设计专业在我国现代化建设中发挥重要作用,涵盖了经济建设中的工业、农业、航天、机械、产品、艺术等重大产业和领域。发展新质生产力对设计专业人才培养提出了新课题,也为设计专业人才培养提供了平台和契机,对设计专业人才的思维能力和知识结构、实践技能等层面的培养提出了更高要求。

首先,以新质生产力的要求为主导,以新兴产业的需求为导向,培养创新型设计人才。通过国家的战略引导和政策导向,加强区域间合作,形成产业、高校、科研机构之间的协同发展,根据国家需求、产业需求、生产力发展需求,以先进的教育理念和人才培养机制,优化设计专业人才培养模式。建设产教融合的综合资源教育平台,在共同培养设计人才的进程中,结合产业的智能化、数字化趋势,重点关注创新能力和综合能力的培养。人工智能、大数据、区块链等新技术催生了众多新兴产业,通过产业需求导向和教研融合,促进高等学校、职业院校的设计人才资源配置和学科设置的优化。

其次,思维能力是设计专业人才的命脉,适应发展新质生产力需要的设计专业人才,是对不断革新的科学技术拥有高度敏感和持续学习的能力,同时拥有创新思维和跨学科学习能力。通过综合运用交叉学科知识与方法,引领设计理念更新,实现设计过程的科技性、便捷性、创新性。新质生产力涵盖了多学科协同与学科交叉衍生的科技进展与成果,优秀的设计师需要具有跨学科的知识以及跨学科的设计项目整合与实施能力,是最前沿的设计理念和创造更好的作品。创新思维是设计思维的关键,也是优秀设计师的核心竞争力与动力源泉。作为思维层面关键的一环,设计产业的先进生产力体现在设计作品的创意性、原创性。因此,适应发展新质生产力的复合型设计人才从精神上应兼具科学精神与人文精神,能够从人的需求和社会需求出发,在不断变化的环境中保持积极的学习和创新能力。

另外,为适应发展新质生产力和中国式现代化建设,设计专业人才的知识结构应当具备国际化的专业视野、深厚的专业知识储备、跨学科跨领域的综合素养。在公共必修课程中,在大学生职业生涯规划、创新创业教育、大学生就业指导课程体系中融入更多国家科技前沿趋势内容,将创新创业教育与专业教育融合。在专业课程建设中,重视基础专业课程与创新素质的融合,包括科技创新类、思维创意类、技能创新类课程,促进专业人才的全面发展与个性化发展的协调。在跨学科课程中,注重综合性、跨学科性和实践性协调,以培养学生的创新精神和实践能力为核心,提高学生的综合素质。在实践实训培养进程中,重视流程管理、团队管理等环节,培养设计人才的沟通能力、团队协作能力、心理素质、抗压能力等,以适应现代设计项目管理的需求。强化实践环节,提供更多实践机会和平台,如校企合作、实习实训等,让学生在真实项目中锻炼和成长。

(作者单位:湖北工业大学)