

深化产业工人队伍建设改革

完善技能形成体系 支撑知识型技能型创新型产业工人队伍建设

观点

不断创新和完善产业工人技能形成体系,是深化产业工人队伍建设改革的重要内容,也是新时代加快建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍的关键举措。

李长安

中共中央、国务院日前印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》提出,适应新型工业化发展需求,完善产业工人技能形成体系。不断创新和完善产业工人技能形成体系,是深化产业工人队伍建设改革的重要内容,也是新时代加快建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍的关键举措。

近年来,我国产业工人队伍的知识技能水平有了明显提高。目前,我国技能人才总量超过2亿人,高技能人才超过6000万人。根据规划,到“十四五”时期末,技能人才占就业人员的比例达到30%以上,高技能人才占技能人员的比例达到1/3。工匠是产业技术工人的代表,《意见》提出的“力争到2035年,培养造就2000名左右大国工匠、10000名左右省级工匠、50000名左右市级工匠”,这一目标向广大产业工人展示了大有可为的职业场景和发展机遇。

产业工人技能形成体系是促进产业工人技能形成的一整套制度安排,包括技能培养培训制度、技能合理使用制度、技能评价

和资格认证制度、技能人才激励制度、社会合作制度等保障产业工人技能形成的制度体系。党的十八大以来,我国产业工人技能形成体系取得了显著进展。2017年4月,中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》中,提出了构建产业工人技能形成体系,旨在有效干预技能形成过程,形成有利于提高产业工人队伍技能水平的体制环境,为实施制造强国战略提供强大的技能支撑和人才保障。在产业工人队伍建设改革过程中,政府、企业和社会各界对产业工人技能提升越来越重视,各类技能培训和实训基地不断涌现,为产业工人提供了多样化的学习机会。同时,职业教育与产业发展的结合日益紧密,为产业工人技能形成提供了有力支撑。

当前,我国进入高质量发展阶段,以大数据、人工智能等新技术为支撑的新质生产力,正成为推动经济社会发展的新动能。与此同时,市场需求对产业工人的技能水平和结构提出了更高要求,技能人才的需求持续旺盛。据估计,到2025年,我国制造业十大重点领域人才需求缺口将接近3000万人,缺口率达48%。数字经济时代,数字化人才的短缺也十分突出,据测算,我国数字化人才缺口在2500万至3000万左右,而且还在不断扩大。特别是人工智能、智能制造、半导体、大数据等相关领域人才需求激增。

面对快速发展的技术创新与应用,我国产业工人技能形成体系仍需进一步完善,这主要表现在以下几个方面:技能培养体系仍有待完善,企业参与度不足,政策支持与激励机制仍不健全,职业教育与产业需求仍存在一定脱节,技能评价体系有待进一步优化等。《意见》提出了完善产业工人技能形成体系的主要路径,包括推动现代职业教育高质量发展、加大

复合型技术人才培养力度、落实企业培养产业工人的责任、促进产业工人知识更新和学历提升等方面。具体来说,进一步完善产业工人技能形成体系,需要做好如下几项工作。

首先,进一步深化政府和企业的责任。强化政府对技能人才培养的统筹规划和政策支持,加强对提高产业工人队伍素质和技能人才培养工作的统筹规划,明确发展目标、任务和措施。加大政策扶持力度,为技能人才培养提供更多的资金支持和政策保障。加强政策支持与激励,通过税收优惠、资金支持等措施,激发企业投资员工技能提升的积极性。明确职业培训过程中的各项财政补贴项目,规范补贴程序,对符合条件的企业在职业技能培训、高技能人才引进和培养、稳岗增岗等方面给予财政支持。企业是产业工人队伍建设改革的重要主体,是“产改”工作的执行者、落实者,也必然是培养产业工人的主体之一。要提高企业在构建现代职工技术技能培训体系中的参与度,鼓励企业加大对员工技能提升的投资力度,制定长期发展规划和技能提升计划。要落实国家关于企业培训费用税前扣除的有关规定,鼓励企业加大职业技能培训投入。同时,加强对企业的引导和监督,确保政策落实到位。

其次,加快深化现代职业教育体系改革的步伐。进一步深化职业教育改革,不断加强与企业的合作,鼓励职业院校与企业共建实训基地和研发中心,推动产学研用深度融合。有效推动产教融合内涵建设向纵深发展,构建教育链、人才链、产业链、创新链“四链”融合的职教新生态。与此同时,高度重视职业教育生源质量的提高,增强职业教育对优秀学生的吸引力。进一步改善教师待遇,组织教师开展企业挂职锻炼、技术研发等项

目建设,更好地推进教师理论素质和职业能力提升。充分发挥工人文化宫等社会公益阵地作用,向农民工、新就业形态劳动者提供普惠制、普及性技能培训服务。

再次,不断加大复合型技术技能人才培养力度。在数字经济时代,劳动力市场对复合型人才的需求十分旺盛。复合型人才不仅需要掌握技术技能,还需要有创新精神、管理经验和团队合作等。因此,复合型技术技能人才的培养应从技术技能掌握、管理经验积累、组织合作能力提升等多方面入手,结合以创新能力、质量、实效为导向的技能人才评价体系,提升产业工人综合素质,进一步壮大产业工人队伍。

另外,建立和完善促进产业工人知识更新和学历提升的体制机制。建立长效激励机制,提高工人参与培训的主动性和自觉性,是促进产业工人知识更新和学历提升的前提和基础。积极探索和完善产业工人终身职业教育制度,实现职业教育与继续教育、学历教育与非学历教育相贯通。进一步拓宽产业工人职业发展空间,创新职称评审方式方法,将职称评审惠企政策落实到企业,惠及更多产业工人。建立科学的技能评价体系,制定统一的技能评价标准,完善多元化评价方式。同时,加强对技能评价的监管和评估,确保评价结果的准确性和有效性。坚持多劳者多得、技高者多得、创新者多得,进一步完善收入分配制度。以提高高技能人才薪酬待遇为重点开展工资集体协商,探索对大国工匠、高技能人才实行年薪制、协议工资制和股权激励等,不断增强产业工人知识更新和学历提升的主动性和积极性。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员、全总工会理论劳动劳动关系智库专家)

“数字劳动”观察④

加快规范人工智能技术在劳动管理中的合理运用

观点

人工智能已成为优化劳动力资源配置的重要工具,但也为劳动者权益保护带来了挑战。要对人工智能技术合理应用加以引导,有效发挥其对新质生产力的驱动作用。

班小辉

《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》明确提出,“健全因地制宜发展新质生产力体制机制”“推动劳动者、劳动资料、劳动对象优化组合和更新跃升”。作为数字时代前沿技术,人工智能被广泛运用到劳动管理领域,成为优化劳动力资源配置的重要工具,但也为劳动者权益保护带来了挑战。立法需对人工智能技术合理应用加以引导,以有效发挥其对新质生产力的驱动作用。

人工智能技术是数字时代劳动管理的重要工具

在劳动管理领域,当前,人工智能技术被广泛应用于招聘筛选、任务分配、绩效考核等方面,它不仅对平台经济等新兴产业进行赋能,也在传统制造业、服务业等领域得到一定程度的使用。人工智能技术在劳动管理中的使用,主要体现在以下几个方面。一是招聘管理。人工智能技术被用以职位匹配与信息推送,帮助用人单位进行简历筛选以及面试,极大提升了劳动力资源与岗位需求匹配的效率。二是工作分配。人

工智能技术可以根据劳动者技能、工作时间和工作偏好等,将工作任务自动分配给合适的员工,确保工作任务与员工高效匹配。三是工作评估。人工智能技术通过收集工作场所中劳动者的各类数据信息,例如工作时间、工作完成度以及客户评价等,对劳动者工作绩效进行评估,并作出相应决策。此外,人工智能技术还被应用于职业安全管理和职业培训等方面,为劳动者提供更加精准的个性化方案。

从本质上讲,人工智能技术颠覆了传统依赖人工进行劳动管理的模式,融入了以机器自动化决策为特征的辅助或替代性手段,实现了对劳动者更加精细化的工作管理,提高了劳动管理效率,成为驱动新质生产力的重要保障。

人工智能技术介入劳动管理带来的挑战

尽管人工智能技术能够给劳动管理带来便利,但也给劳动者权益保护带来了新的挑战,尤其体现在以下几个方面。

第一,数据隐私。人工智能技术的有效运用依赖于数据信息,为促进该技术在劳动管理领域的运用,用人单位必然要更加广泛地处理工作场所各类数据,劳动者个人信息面临更大的侵害风险。例如,2022年,国家网信办曾对某公司作出网络安全审查相关行政处罚的决定,原因是其违法处理人脸识别信息、精准位置信息、身份证号等多类敏感个人信息。

第二,就业平等。与人类主观偏见相比,人工智能技术基于机器自动化的决策结果理应更具客观性,但由于技术所依赖的数据基础和算法参数等可能包含歧视性因素,亦会产生就业歧视的结果。例如,曾有公司在美国被提起诉讼,因其在线招聘软件中融入了年龄限制的参数,算法将自动拒绝年龄不符合要求的应聘者。

第三,劳动强度。人工智能技术的运用目标在于不断优化工作任务分配和强化绩效考核,但如果相关技术参数过度强调“效率”,忽视对劳动者休息权、职业安全健康等因素的考虑,势必会增加劳动者的工作强度,引发身体与心理健康问题。例如,在即时配送行业,平台企业若采取最严算法,设置不合理的配送时效,易引发超速行驶等危险工作行为,威胁新就业形态劳动者的职业安全。

完善对劳动管理领域人工智能技术应用的有效治理

当前我国立法针对人工智能技术在劳动管理领域的应用,形成了两层规范体系。一是从个人信息保护和数据治理角度,通过《个人信息保护法》、《互联网信息服务算法推荐管理规定》等进行规范。二是基于劳动用工的视角,由相关部门出台政策性规范,对平台用工领域算法问题提出要求。然而,现行一般性规范与劳动用工领域特殊性规范存在衔接不足问题,且一些规定层级较低,内容较为原则,缺乏配套法律责任,不利于规范目标的实现。未来应完善立法之间的有效衔接与协调治理,并从以下几方面加强对技术运用的规范。

第一,强化对职场个人信息处理的规范。应结合劳动用工和人工智能技术运用的特殊性,进一步加强对用人单位处理劳动者个人信息行为的规范,确保劳动者知情同意的真实性,综合运用比例原则等,合理判断何为实施人力资源管理所必需的个人信息。同时,进一步强化对职场敏感个人信息处理的监管,尤其应当明示用人单位禁止处理的高风险个人信息情形。例如,禁止用人单位在劳动者非工作时间收集其个人信息等,从个人信息保护的源头规范人工智能技术的运用。

第二,强化用人单位对人工智能技术运用的人工监督与解释义务。为避免人工智能技术在自动化决策中出现偏离或误差,使其运行符合人类基本伦理和伦理要求,融入人工干预被视为必要手段。我国个人信息保护法第二十四条规定,通过自动化决策方式作出对个人权益有重大影响的决定,个人有权要求个人信息处理者予以说明,并有权拒绝个人信息的处理者仅通过自动化决策的方式作出决定。

为此,一方面,用人单位应为人工智能系统建立完善的人工监督体系,定期对技术运用进行审查评估,及时纠正不合理的因素和结果,并在涉及劳动者重大权益事项的自动化决策时,进行必要的人工审核,确保自动化决策结果的公平公正。另一方面,如果用人单位基于人工智能技术的自动化决策工具,对劳动者做出降薪、降职甚至解聘等重大决定时,劳动者应有权利要求用人单位对此做出解释说明。

第三,充分发挥集体协商的协调作用。作为劳动管理的人工智能技术,有关工作规则的内容应符合劳动合同法第四条有关规章制度程序的要求,对涉及劳动者基本权益事项内容,依法保障劳动者的知情权和参与权,未经过民主程序的规则不能作为确定双方权利义务的依据。同时,规范人工智能技术的应用应是数字时代集体协商的重点事项。鉴于人工智能技术的复杂性,可考虑由工会聘请相关专家,协助对技术的合规与合理性进行评估,进一步强化集体协商协调作用。

可以预见,随着人工智能技术的不断深入,未来工作场所的劳动管理将迎来更深层次的变革。立法应在保障劳动者权益的基础上,积极引导和规范人工智能技术的应用,促进新质生产力的快速发展。

(作者单位:武汉大学法学院)

从工运历史中汲取奋进力量

全国铁路职工临时代表会议召开的历史意义

理和运输,1949年1月,中共中央决定成立全国铁路工人革命军事委员会铁道部,统一领导全国各解放区铁路的修建、管理和运输。军委铁道部的成立,形成了铁路统一领导体制,是铁路总工会成立的组织前提。

1948年8月,中华全国总工会恢复成立。组建全国性产业工会是当时全国总工会的一项重要工作。1949年5月,全国总工会召开常委会扩大会议,决定指派专人负责,首先筹备建立全国铁路、邮电、海员、纺织、矿山等系统的产业工会。同年6月4日,东北铁路职工总会致函全国总工会称坚决支持筹备建立全国铁路总工会,并提议召开临时全国铁路代表会议。1949年6月10日,全国总工会同意东北铁路职工总会的建议,作出筹备恢复全国铁路总工会的决定。

经过一系列的准备工作,全国铁路职工临时代表会议于7月1日在北平召开。到会代表127人,共7个代表团、8个单位。参会代表覆盖党领导下的各地区铁路机构,代表近38万铁路职工。会议指出,当前革命已接近全国最后胜利,在这胜利形势下,铁路工人阶级最

大的任务是:迅速恢复全国铁路交通,支援人民解放战争,争取全国最后胜利。会议对当时全国革命的胜利形势作了深刻分析,指出铁路在发展工业和支援人民解放战争中的重要作用,号召铁路职工为恢复与建设人民铁路网、支援解放战争而奋斗。会议选出全国铁路总工会筹备委员会,并通过四项决议:一、同意铁道部关于目前形势与铁路建设任务方针和关于业务的报告;二、同意恢复全国铁路总工会;三、同意铁路工厂管理民主化草案;四、全国铁路总工会组织章程基本通过。

全国铁路职工临时代表会议是铁路工运史上一次承前启后、继往开来的重要会议。会议对中国铁路发展史、铁路工运发展史乃至新中国铁路发展史都具有非常重要的意义。一是产生全国铁路总工会筹备委员会,为铁路总工会的正式恢复做准备。会议选出全国铁路总工会筹备委员,实际恢复了铁路总工会的活动。在筹备会的领导下,铁路总工会各项业务有组织地开展起来。铁路各级工会数量和会员人数快速增长。经筹委会努

力,1950年2月,铁路总工会正式成立。

二是会议通过的各项报告对铁路职工认清形势、明确任务具有重要意义。会议对当时铁路面临的形势、任务、存在的问题进行了深刻分析,对铁路发展任务进行了正确总结。提出人民铁路的基本方针是“依靠工人阶级,团结一切愿意为人民服务铁路从业人员,恢复与建设人民铁路的铁路网,为最后消灭反动残余势力,加速中国工业化而奋斗”。会议对激励全国铁路职工团结一心,支援解放战争取得最终胜利,发展人民铁路事业具有重要作用。

三是会议讨论通过的工会组织办法、方针、章程等对铁路工运事业产生深远影响。会议对铁路负责制、管理民主化以及工会组织的具体问题进行了深入讨论,这些都是新中国铁路当时迫切需要解决的问题。会议在总结东北等地先期探索的基础上,讨论了管理民主化的一系列重要问题,通过了工厂管理委员会草案。此后,各铁路单位纷纷建立职工代表会议和管委会等,民主管理快速发展。

(作者单位:国铁集团档案和史志中心)

灵活就业社会保险补贴 哪些人能享受?

政策对象: 就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生

对就业困难人员灵活就业后缴纳的社会保险费,给予一定数额的社会保险补贴,补贴标准原则上不超过其实际缴费的2/3。

补贴期限除距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休外,其余人员最长不超过3年。

对离校2年内未就业的高校毕业生灵活就业后缴纳的社会保险费,给予一定数额的社会保险补贴,补贴标准原则上不超过其实际缴费的2/3,补贴期限最长不超过2年。

政策标准: 根据灵活就业人员缴纳社保费的一定比例确定 原则上不超过其实际缴费的2/3

政策期限: 长期执行

策划/制图: 张菁

热点思考

构建人才链建设服务体系 有效培育优质人力资源

杨付 周林峰

高质量人才链是推进我国现代化产业体系建设,加快发展新质生产力,增强产业链供应链韧性和竞争力的第一资源。人才的有效激励与培育是实现创新精准投入与高效产出,产业加快转型与稳步提质,提高全要素生产率,促进社会生产力实现跃升的关键。新时代新征程,大力推进现代化产业体系建设,加快发展新质生产力,催生新产业、新模式、新动能,需要人才链建设肩负起新使命。

第一,以服务业环境引领高质量人才队伍建设。围绕发展新质生产力深化经济体制、科技体制改革,打造服务化的人才链建设制度环境。一是要树立尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才理念。以社会主义核心价值观为引领,认同不同专业价值作用,遵从科学研究客观规律,服务人才成长个性需求。二是要营造更加积极开放的创新氛围。筑牢创新创业平台基础,优化专精人才资源配置,协同多元人才共育共享,激发人才的融入感、安全感。三是要聚焦“供需兼顾”,构建悉心育才、精心育才的管理机制。以政产学研人才供需双向兼顾为目标,创造学习生活基础条件,完善创新成果评价机制,激发人才的使命感、责任感。

第二,以数字化路径赋能多层次人才培养。围绕新质生产力发展,新型城镇化推进的人才引育留用要求,借助数字化平台、技术、渠道赋能多元人才培养,打通数字化人才链建设核心路径。一是要促进“人岗匹配”,搭建画像精准、对接高效、预测可靠、动态优化的数字化人才管理平台。以政产学研组织人才动态需求和人才职业发展个性诉求为切口,整合优化招聘需求发布、人才盘点测评、供需分析预测等工具方法,为组织与人才的双向动态匹配提供更加便捷的途径。二是要赋能“人才成长”,开发规划超前、多方协同、多元个性的数字化培训发展体系。综合需求迫切程度、开发成本投入、应用范围大小等因素,开发多层次行业虚拟现实、模拟系统等数字化培训技术与资源。三是要服务“人才布局”,设计全流程管控、全业务服务、全数据流通、全场景覆盖的数字化人才引育渠道。构建面向政产学研和人力服务服务的数字化引育渠道,为产业链创新链深度融合提供全面智能的人才解决方案。

第三,以定制化政策助力高层次人才引进。以补齐短板、拉长长板、锻造新板为目标,围绕产业空间布局优化、人才比较优势形成和新型产业体系构建,设计定制化的人才链建设政策措施。一是明确“引进标准”,设计专业匹配、程序透明、激励得当、多重保障的定制化高层次人才引进政策。构建个人、团队直接引才与离岸引才、飞地引才、科技特派等柔性引才的立体化引才体系,引领产业链创新链深度融合发展。二是支撑“团队搭建”,协同基础研究、应用研发、实验试验、发展管理的专业化团队建设扶持政策。以创新绩效、产业发展与人才集聚同频共振为目标,建设基础研究经费、创业产业基金、办公实验场地、临时周转住房、技术合作推介等团队服务绿色通道,助力产业链创新链深度融合发展。三是要完善激励评价、公共服务、购房落户、医疗健康等个性化宜居宜业配套政策。以打造一站式公共服务功能区比较优势,提升产业人才聚集效应为目标,科学设计高端人才及团队激励评价标准,保障产业链创新链深度融合发展。

第四,以协同化机制搭建创新团队。坚持产学研、供应链上下游、研发生产流通人才横向协同与纵向流通,围绕创新驱动新产业、新模式、新动能,构建一体化的团队合作机制。一是要推进理论探索、研发创新、技术转化的产学研纵向知识流通和复合人才培养。持续开展基础性理论研究、探索式技术研发和创新转化,畅通教育、科技、人才良性循环,为技术革命性突破提供关键智力与人才保障。二是要探索技术创新、产品创新、管理创新的供应链上下游信息畅通和产业生态构建。以满足产业短期收益需求和长期发展需要为目标,利用知识溢出效应,围绕人才职业发展边界拓宽,产业供应链资源整合,为生产要素创新性配置提供生态基础和信息支持。三是要协同产品研发、生产工艺、市场发展的组织内多部门资源配置。以全要素生产率大幅提升,快速适应外部竞争与市场需求为目标,围绕组织内部创新成果产生和外部竞争能力提升,优化组合创新主体的人才、资源和技术,为产业深度转型升级提供核心资源和优势。

(作者单位:西南财经大学)