

学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 书写工运事业壮丽时代篇章

努力书写首都工运事业高质量发展新答卷

齐静

4月28日，习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上发表重要讲话，高度评价100年来党领导的中国工人运动的光辉历程和伟大成就，深刻总结工运事业和工会工作的宝贵经验，对我国工人阶级和广大劳动群众奋进新征程、建功新时代寄予殷切期望，对做好新时代新征程工会工作提出明确要求。北京市各级工会要深入学习贯彻总书记重要讲话精神，坚持以新时代首都发展为统领，团结动员广大职工群众，为奋力谱写中国式现代化的北京篇章贡献智慧与力量。

始终坚持党的领导，牢牢把握正确政治方向

习近平总书记强调，要坚持正确政治方向，把广大职工和劳动群众紧紧团结在党的周围。坚决维护党中央权威和集中统一领导，把党的领导贯彻落实到工会工作全过程和各方面。坚持党的领导，是工会工作的最高政治原则和根本政治保证，任何时候、任何情况下都不能动摇、不能偏离。我们要牢记“看北京首先要从政治上看”的要求，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，坚定捍卫“两个确立”、坚决做到“两个维护”，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。要强化思想政治引领，深化“中国梦·劳动美”主题宣传教育，打造“中国工人大思政课”示范专区，发挥职工文化阵地作用，唱响“北京劳动者之歌”，用党的创新理论武装职工，用理想信念教育职工，用正确舆论引导职工，用先进文化培

育职工，坚定扛起引导职工听党话、跟党走的政治责任。要坚决维护劳动领域政治安全，守好意识形态阵地，壮大主流思想舆论，着力凝聚人心、化解矛盾、激发动力，不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。

紧密围绕中心大局，团结动员职工建功立业

习近平总书记指出，党的二十大明确了以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的中心任务。这一中心任务，就是我国工人运动的时代主题。新时代新征程，必须紧紧围绕党的中心任务，汇聚起工人阶级和广大劳动群众的磅礴力量。当前，全市上下正在深入落实首都城市战略定位，全面深化改革、扩大开放，努力率先基本实现社会主义现代化，这赋予了首都工人阶级和广大劳动群众新的历史使命，为工会干部干事创业提供了广阔舞台。我们要紧紧围绕加强“四个中心”功能建设、提高“四个意识”水平，组织广大职工群众，在推动京津冀协同发展、构建现代化产业体系、提升超大城市治理水平等工作实践中建功立业，在深化改革扩大开放、增强发展新动能、发展新质生产力过程中奋勇争先，在构建新发展格局、推动高质量发展中，奏响“咱们工人有力量”的时代最强音。

要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。劳模先进是首都劳动群众的优秀代表，是全市人民学习的榜样。我们要尊崇劳模先进，学习劳模先进，发挥好劳模先进的示范引领作用，深入开展“劳模工匠助企行”等活动，深化劳模和工匠人才创新工作室建设，推动更多劳动模范和先进工作者竞相涌现，带动广大职工群众辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。要顺应新一轮科技革命和产业变革，全面提升劳动者素质。深化产业工人队伍建设

改革，充分发挥北京教育、科技、人才资源丰富的优势，紧紧抓住人才这个核心要素，加快构建职普融通、产教融合、科教融汇的职业教育体系，推进首都工匠学院建设，科学编制实施“十五五”时期职工发展规划，建设一流产业技术工人队伍，培养造就更多大国工匠、北京大工匠和高技能人才，引领带动更多年轻人走技能报国、技能成才之路，为首都改革发展提供坚强有力的人才支撑和技能保障。

着眼推进共同富裕，用心用情做好维权服务

习近平总书记强调，要着眼推进共同富裕，稳步增进广大职工和劳动群众福祉。共同富裕既要依靠广大劳动者来实现，又要体现到广大劳动者身上。工会是职工利益的代表者和维护者，维护职工合法权益，竭诚服务职工群众是工会的基本职责，是工会的初心所系、使命所在。我们要始终站稳职工立场，厚植人民情怀，把稳就业摆在更加突出位置，采取多种措施增加劳动者收入，提升劳动者地位，改善劳动安全卫生条件，让广大劳动者共享改革发展成果，更好地满足职工群众对美好生活的向往。要健全劳动法规制度体系，扎实做好集体合同条例、《中华人民共和国工会法》实施办法修改工作，进一步落实工会劳动法律监督“一函两书”，完善民主管理制度，发挥好劳动争议调解六方多家联动机制作用，开展好劳动争议调解、法治体检等工作，构建和谐劳动关系。要围绕北京市“七有”目标和“五性”需求，完善“普惠性+特殊性”职工维权服务体系，做优做强冬送温暖、夏送清凉、互助保障等服务品牌，推进服务阵地建设，落实接诉即办制度，解决好职工群众关心关注的实际问题，保障好新就业形态劳动者合法权益，让首都各行各业劳动者更有奔头、更有保障。

深化工会自身改革，有效发挥桥梁纽带作用

习近平总书记强调，百年工会正站在新的历史起点上，党和国家对工会组织寄予厚望，职工群众对工会组织充满期待。各级工会要全面贯彻落实党中央决策部署，推动工会工作高质量发展，书写我国工运事业更加壮丽的时代篇章。我们要从中国工运百年光辉历程中汲取力量，围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线，持续深化工会改革和建设，进一步完善制度机制、健全工作体系、强化工会职能，不断增强引领力、组织力、服务能力。要强化基层组织建设，发挥“双沟通”平台作用，推进非公企业工会、“小三级”工会建设，加强新经济组织、新社会组织、新就业群体建会入会工作，不断扩大工会组织覆盖面。要走好新时代党的群众路线，持之以恒整治形式主义为基层减负，推动工会资源向基层倾斜，打通服务职工“最后一公里”。要持续加强智慧工会建设，推进数智化建设工程，运用12351智能化平台，提高工会工作质量和效率。要全面加强工会系统党的建设，建设高素质专业化工会干部队伍，认真开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，持之以恒纠治“四风”，营造风清气正的良好政治生态。

新时代是劳动者挥洒汗水、拼搏奋进的黄金时代，新征程是劳动者追逐梦想、续写荣光的壮阔征程。我们要认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神，接续奋斗、勇毅前行，团结带领广大职工群众，努力书写首都工运事业高质量发展新篇章。

（作者为北京市人大常委会党组副书记、副主任，市总工会主席）

家政服务职业技能专项培训行动来了

为进一步促进家政服务职业化发展，人社部、全国总工办等六部门决定自2025年至2027年组织开展家政服务职业技能专项培训行动。

培训对象

面向有家政领域就业培训意愿的劳动者和已从事家政服务的人员，广泛开展家政领域相关职业（工种）技能培训。

培训内容

开展家政培训的机构，要按照家政领域相关职业（工种）的国家职业标准、职业培训包、职业培训教材，统等确定培训课程，科学制定培训方案，分类实施培训。

培训任务

推行“岗位需要+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式，积极开展多层次多层次家政培训，每年培训150万人次。

其中，家政行业职业技能培训90万人次，工会家政培训10万人次，巾帼家政提质扩容技能提升工程培训20万人次，教育培训系统开展家政培训30万人次。

策划/制图：张菁

G 观点撷英

高水平对外开放目标下社会法的挑战与应对

为加快涉外法治理论创新与制度完善，应对高水平对外开放给社会法领域带来的挑战，日前，由中国社会法学会主办，武汉大学法学院、武汉大学国际法学院承办的“高水平对外开放目标下中国社会法的挑战与应对”专题研讨会在武汉大学举办。会上，专家学者围绕国际法学与社会法交叉议题展开深入交流，探讨国际经贸规则完善、涉外法治人才培养与劳工保护等问题，为高水平对外开放目标下社会法的完善建言献策。

在高水平对外开放的背景下，社会法的核心任务是通过法治手段平衡对外开放带来的经济效益与社会公平，保障全球化进程中的劳动者权益、社会保障的可持续性以及社会秩序的稳定。这一过程中，劳动权益跨境保护、社会保障制度衔接、跨国企业合规用工等，成为社会法亟待回应的问题。面对高水平对外开放的宏伟蓝图，社会法不仅是“稳定器”和“安全网”，更是推动社会进步、实现全球正义的重要工具。要在保障国内社会公平的同时，主动融入国际规则体系，以法治方式化解开放中的风险，最终实现“以开放促发展，以法治保公平”的目标。

——中国社会法学会会长，中国法学会学术委员会副主任 张鸣起

依据法律适用法及其司法解释的规定，若劳动关系的主体、客体或内容中至少有一个要素发生在中华人民共和国领域外，就应当认定为涉外劳动法律关系。涉外劳动法律关系有以下三个特点：与国家主权的双重属性密切相关；受国际法与国内法的双重调整，在劳动仲裁裁决和司法适用时受到国际相关规则的约束；既有平等性法律关系，也有支配性劳动管理关系。中国劳动法应当具有域外效力。对于劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法适用范围的理解不应采取绝对的属地主义观念。只要符合法律另有规定的条件，应适用于境外的用人单位、劳动者和其他涉外劳动关系。具体可以根据法律适用法有关冲突规范和强制性规定两条路径展开分析。

——中国国际私法研究会常务副会长，武汉大学国际法学院院长、人文社会科学资深教授 肖永平

涉外法治人才是熟悉党和国家方针政策，了解我国国情，具有全球视野，熟练运用外语，通晓国际规则，精通国际谈判的专业人才。涉外法治人才必须政治立场坚定，专业素质过硬，德才兼备、以德为先。以联合国为核心的国际体系法治人才，需要将和平与发展这两大当今世界主题作为重要理想。涉外法治人才不仅要精通语言，还需要了解各国文化。完善以实践为导向的培养机制，模拟法庭、模拟联合国，乃至模拟国际劳工组织等实践教学，既能激发学生兴趣和积极性，又能锻炼学生的检索研究能力、外语表达能力、临场应变能力、抗压能力等，是很好的培养方式。

——亚洲国际法律研究院秘书长，武汉大学周鲠生讲席教授 黄解放

“一带一路”是我国实行高水平对外开放的重大举措，引起的重视多，面临的挑战也很多，制度层面的挑战包括：国际劳工标准适用；如何理解和适用东道国的劳动法律与制度；企业社会责任的指引；行业协会劳动标准的影响；我国自身的法律问题。应对这些问题，需要在政策层面、技术支持层面、教育层面等作出努力。有必要将劳动保护问题作为“一带一路”倡议的核心议题，需要理论与实务界更加主动地探讨。政府层面，可以倡导“一带一路”国家联合发布劳动保护社会进展报告，建立同一国家中资企业间的交流机制等。

——中国社会法学会副会长兼秘书长，北京大学法学院教授 郑静

国际经贸协定劳工条款有五点变化：一是从全球性到区域性，目前全球越来越注重区域性的劳工标准与劳工协定；二是越来越注重劳动的基本条件，这与劳动者的基本权利密切相关；三是需要从国际法视野回归国内法视野，国际法的条款需要通过国内立法和执法对接与推动；四是更加注重争端解决机制，需要快速反应、推进执行；五是要求更严格的、更有效的监督机制。尽管劳动立法、社会立法不断推进，但在劳动基准的执行等方面仍然存在问题。解决这些问题，需要围绕“国内法对接国际标准”进一步思考。

——中国社会法学会常务副会长，中国人民大学法学院教授 林嘉

（张菁 整理）

G 工作研究

产业工人能级跃迁赋能现代化产业体系的工会实践思考

观点

工会应在教育链、人才链、创新链与产业链深度融合中找准实践路径，聚焦破解“产教”“产才”“产创”适配问题，构建产业工人能级跃迁生态，激发职工应用创新成果、开展技术创新的活力。

潘思晓

高素质产业工人队伍是发展新质生产力的核心驱动力。工会应立足紧密联系职工的组织优势，充分发挥桥梁纽带作用，在教育链、人才链、创新链与产业链深度融合中找准实践路径，聚焦破解“产教”“产才”“产创”适配问题，构建产业工人能级跃迁生态，激发职工应用创新成果、开展技术创新的活力。

第一，以促进教育链与产业链融合为导向，构建协同育人生态，推动产业工人向高技能工人跃迁。新质生产力的技术迭代周期远快于教学体系更新周期，产教融合模式面临教育滞后困境。工会可成为“产业标准—教学内容”转化的枢纽，参与构建协同育人生态，推动校企融合向“同步迭代”发展。

第二，以促进人才链与产业链融合为导向，构建技能提升生态，推动产业工人向技能人才跃迁。技能断层导致企业智能化改造成本增加，部分企业面临“高端设备低端操作”的困境。工会可成为“产业需求—职工技能”转化的枢纽，参与构建职工技能全周期培训生态，推动职工技能与岗位需求动态匹配。

第三，以促进创新链与产业链融合为导向，构建产业创新生态，推动产业工人向创新主体跃迁。技术孤岛、转化断链等问题制约产业创新发展。覆盖车间一线的基层工会网络体系，能够实现创新资源有效链接和精准触达，工会可成为职工“生产主体—创新主体”转化的枢纽，参与构建产业驱动创新生态，推

动融通的枢纽。以区域联盟统筹资源，以产业链特色分院和企业实训基地垂直渗透，共享师资，共享设备，打破资源碎片化局面。

二是发挥产业链工会作用，构建数据治理体系，成为“产才”供需衔接的枢纽。依托“链主企业—核心配套企业—边缘企业”三级工会组织，联动行业协会，制定产业链数据采集标准，动态整合并构建数据治理体系，应用智能分析工具，实现产业发展的技能缺口预警、共性技能需求标准化培训和培训效果追踪，将职工培训学分与技能认证数据同步至企业管理使用。

三是强化工匠人才激励，构建激励技能提升的服务体系，成为贯通技能价值与经济社会价值的枢纽。加强源头参与，以提升工匠人才待遇为抓手，推动技能要素参与经济分配、产业发展，成为享受住房、落户待遇和社会公共服务待遇的标准。例如，青岛市专门制定打造工匠之城的意见，设立城市工匠日，将工匠培育纳入政府工作报告、全市人才发展规划、干部培养体系，推动企业将技能等级与薪资、岗位晋升挂钩，积极构建多方联动、物质激励和社会荣誉一体化的激励保障体系。

第三，以促进创新链与产业链融合为导向，构建产业创新生态，推动产业工人向创新主体跃迁。技术孤岛、转化断链等问题制约产业创新发展。覆盖车间一线的基层工会网络体系，能够实现创新资源有效链接和精准触达，工会可成为职工“生产主体—创新主体”转化的枢纽，参与构建产业驱动创新生态，推

动职工创新与产业升级有效对接。

一是融通区域创新资源，构建区域性创新要素共享平台，成为职工技能供给与产业创新需求衔接的枢纽。联动产业链企业打造“AI+职工创新”平台，构建行业级企业创新需求与职工技能数据库，应用智能工具分析生成“创新机会图谱”，跨企业、跨链条调度资源；建设云端合作网络，引入工业互联网，以跨区域技术协作适应创新需求。

二是全链条发挥职工创造性，构建职工主体的阶梯式创新机制，成为职工创新与产业技术创新的枢纽。在基础层，开展职工群众性“五小”创新竞赛，发挥一线职工扎根生产场景的“在地性知识”优势，精准识别技术痛点，推动实践驱动型创新。在中间层，打造“劳模工匠创新工作室+中试平台”协同体、“技师+工程师”协同网络等，推动跨能级协作创新。在尖端层，联合发布技术攻关榜，组织团队揭榜攻坚，实施攻坚创新引领。

三是强化风险防控和激励保障，构建职工创新服务体系，成为职工创新与产业化应用的枢纽。强化制度保障，从法律法规政策上推出职工创新权益保障清单、技术转型保障清单。强化收益保障，推动企业建立创新成果转化收益共享机制。强化成果转化保障，设立“职工创新基金”，通过风险共担机制支持中小微企业承接职工技术专利；建立职工创新成果“转化中心”“云展厅”，打通从实验室到车间的“最后一公里”。

（作者为山东省青岛市委组织部党组书记、常务副部长）

从百年工运史中汲取奋进力量

观点

职工董事和职工监事制度的发展先后经历了早期探索、健全完善及法治化规范化三个阶段。回顾这段发展历程，有助于工会工作者更好地参与推动制度的实践与创新。

邓雅丹

职工董事和职工监事制度是企业民主管理制度的重要组成部分，从其建立开始一直发挥着重要作用，不仅推动了现代企业法人治理结构的完善，有效维护了职工合法权益，也是积极发展基层民主的重要体现。职工董事和职工监事制度的发展先后经历了早期探索、健全完善及法治化规范化三个阶段。回顾这段发展历程，有助于工会工作者更好地参与推动制度的实践与创新。

为适应企业公司化改革需要，1992年6月，国家体改委等部门联合下发《有限责任公司规范意见》和《股份有限公司规范意见》等文件，对职工监事制度作出明确规定。不过，这些文件未对职工董事作出明确规定。而后，全国总工会下发《关于股份制试点企业职工民主管理工作的几点意见》，不仅明确提出董事会、监事会都应有工会和职工代表出任，还更为具体地规

职工董事和职工监事制度的发展历程及启示

定了实施要求，比如职工代表由职工代表大会推选产生并对后者负责。

1993年公司法颁布，正式确立了职工董事和职工监事在公司治理结构中的地位。其中规定，两个以上的国有企业或者其他两个以上的国有投资主体投资设立的有限责任公司董事会、监事会成员中应当设立职工代表；国有独资公司的董事会成员、股份有限公司的监事会成员中应当有职工代表。但对国有独资公司设立职工监事、股份有限公司设立职工监事并未作出规定。1995年，全国总工会下发《关于加强现代企业制度试点企业工会工作和职工民主管理的若干意见》，明确要求在试点企业建立职工董事、职工监事制度。

这一阶段的职工董事、职工监事制度呈现出试点推广、逐步建立的特征，处于初步探索阶段。

随后，公司法在1999年进行了第一次修正，增加了国有独资公司监事会、人员组成和职权的相关规定，但仍未对股份有限公司设立职工董事作出规定。为了适应非公企业公司化发展需要，公司法在2005年进行了大修，允许非国有公司为主体或非国有控股的有限责任公司和股份有限公司设立职工董事制度，同时要求有限责任公司、国

事制度向着法治化、规范化发展不断迈进，并取得了实质性进展，逐渐臻于成熟。

回顾历史，职工董事、职工监事制度的发展，为做好新时代工会工作带来启示。

第一，职工董事和职工监事制度是公司制企业实行民主管理的重要方式。工会应进一步落实以职工代表大会为基本形式、职工董事和职工监事等多种形式的企业民主管理制度，确保职工能够充分表达自己的意见和诉求，参与企业决策和管理。

第二，职工董事和职工监事制度的一个重要功能是维护职工合法权益。通过选举产生的职工董事和职工监事发挥监督作用，确保企业的决策和行为符合法律法规，不损害职工合法权益。工会在新时代应更加积极地履行维权和服务基本职责，推动和谐劳动关系构建，这些可以通过职工董事和职工监事制度的有效实施加以实现。

第三，完善具体措施，为制度发挥作用创造条件。规范履行程序，畅通双向信息渠道，提高职工董事、职工监事的履职能力。将其综合素质提高纳入人力资源培训的重要内容，增强其参与企业管理、决策和监督的能力，夯实职工董事、职工监事制度的基础。

（作者单位：中国劳动关系学院）