

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

团结动员职工为谱写中国式现代化山东篇章作贡献

徐海荣

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的重要讲话,高度评价100年来党领导的中国工人运动的光辉历程、伟大成就和宝贵经验,对广大工人阶级和工会组织寄予殷切期望、提出明确要求,是新时代新征程党的工运事业和工会工作的科学指南和行动纲领。山东工会坚持把学习宣传贯彻习近平总书记重要讲话精神作为重大政治任务,牢记嘱托、不懈奋斗,坚决扛牢“走在前、挑大梁”的使命担当,奋力开创山东工运事业和工会工作新局面,团结动员广大职工为谱写中国式现代化山东篇章作出新的更大贡献。

第一,坚持党的全面领导,始终保持正确政治方向。百年工运的宝贵经验,首要的就是坚持党对工运事业和工会工作的全面领导。在这个根本问题上,必须头脑十分清醒、立场十分坚定、行动十分坚决。坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”。认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神、对山东工作的重要指示要求和党中央重大决策部署,旗帜鲜明讲政治,对标对表抓落实。坚定不移走习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。坚持深学笃信、常学常新,深刻把握贯穿其中的立场观点方法,自觉用以武装头脑、指导实践、推动工作。坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。深刻理解这条道路的历史必然性和现实必要性,持续在深入学习、广泛宣传、积极实践上下功夫、求实效,努力使这条道路越走越宽广。

第二,强化职工思想政治引领,不断巩

固党执政的阶级基础和群众基础。习近平总书记在讲话中强调,工会要坚决扛起引领职工群众听党话、跟党走的政治责任。山东工会要牢记使命,更加有力有效做好职工思想政治引领工作,把广大职工群众更加紧密地团结在党的周围。着力增强时代性。大力宣传党的十八大以来党和国家事业取得的历史性成就、发生的历史性变革,宣传工人阶级为党和国家事业发展作出的历史贡献,宣传百年工运走过的光辉历程,筑牢团结奋斗的共同思想基础。着力突出针对性。准确把握职工思想脉搏和利益诉求,紧紧围绕职工的关心关切问题作答、解疑释惑,引导职工群众正确看待改革发展中的困难问题和利益调整,进一步凝聚攻坚克难的强大力量。着力提高实效性。坚持把解决思想问题与解决实际问题结合起来,加强人文关怀和心理疏导,教育引导广大职工与党同心、跟党走。

第三,主动服务中心大局,汇聚强省建设的磅礴力量。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、民族复兴伟业的核心任务。这一中心任务,就是我国工人运动的时代主题。山东工会要紧紧围绕全省工作大局,发挥职能优势,积极主动作为,在现代化强省建设中扛牢新使命、展现新作为。在助推高质量发展中,组织广大职工建功立业、创新创造。聚焦绿色低碳高质量发展先行区建设、实施工业经济“头号工程”等部署,广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,群众性创新创造活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,充分调动广大职工投身强省建设的积极性、主动性、创造性,助力山东打造北方地区经济重要增长极。在助力扩内需、促消费中,创新工作载体,增势蓄能、加力添彩。从扩大职工疗休养规模、助力职工文旅消费、加大消费帮扶力度、

推动带薪年休假制度落实等方面同向发力,为促进经济增长贡献工会力量。

第四,纵深推进“产改”工作,筑牢强省建设技能人才支撑。习近平总书记强调,要深化产业工人队伍建设改革,广泛开展劳动和技能竞赛,引导广大劳动者终身学习、不断提高自身素质,努力建设一支知识型、技能型、创新型的劳动者大军。为此,要强化顶层设计。以迎接全国人大常委会出台执法检查为契机,把深化产业工人队伍建设改革作为工会法实施的重要内容,尽快制定出台深化“产改”的具体措施,注重与宏观政策、产业政策、就业政策的协调联动。落实重点任务。抓住技能素质提升这个“牛鼻子”,顺应新一轮科技革命和产业变革,持续深化“齐鲁工匠”培育、“工匠学院”建设、“十万产业工人培训”等工会品牌工作,努力培养造就更多高技能人才。加强分类指导。推动“产改”纳入国有企业改革的重要内容,纳入企业社会责任报告、可持续发展报告,充分发挥其示范带动作用。

第五,提升维权服务质效,稳步增进广大职工群众福祉。习近平总书记强调,要坚持以职工为中心的工作导向,竭诚服务职工群众、促进职工全面发展。这就要求各级工会认真履行维权服务基本职责,不断增强广大职工群众的获得感、幸福感、安全感。进一步突出法治化。建立健全与人大执法检查、行政执法等协作配合机制,推动涉及职工合法权益的劳动法律法规有效落实,加强工会劳动法律监督,深化工会法律援助服务,推动维权服务在法治化轨道上有序运行。进一步提高精准性。聚焦困难职工、农民工、新就业形态劳动者等特殊群体,紧扣职工群众民主法治、公平正义、精神文化等急需需求,持续创新工作方式,努力把工会服务做得更加精准、到位。进一步扩大覆盖面。健全完善“普惠

性+特殊性”维权服务体系,建好用好工人文化宫、工会驿站等服务阵地,全面推动送温暖、送清凉、疗休养等工会服务更多更公平惠及广大职工群众。

第六,统筹发展与安全,坚决维护劳动领域政治安全。习近平总书记多次强调,坚持发展和安全并重,实现高质量发展和高水平安全的良性互动。要强化机制保障。全面推行新时代“枫桥经验”工会实践,完善劳动关系协商协调机制,健全劳动争议多元化解机制,积极构建和谐劳动关系。强化排查化解。常态化开展职工队伍风险隐患排查化解工作,对存在的苗头性、倾向性问题,做到早发现、早处置。强化能力建设。加强与国安、网信、公安等部门的协作联动,不断提高监测预警、分析研判、应急处置等能力,确保职工队伍和谐稳定。

第七,深化工会改革和建设,有效发挥桥梁纽带作用。习近平总书记强调,要深化工会改革和建设,不断增强引领力、组织力、服务力。持续改进工会工作方式方法,聚焦保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,在建强组织体系、拓宽服务领域、创新工作方法上持续用力,积极构建联系广泛、服务职工的工会工作体系,努力为职工群众提供精准、贴心的工会服务。大力夯实工会基层基础,树牢落实到基层、落实靠基层理念,健全已有的组织基础,持续扩大基层组织覆盖,把更多资源手段向基层倾斜,加强工会数智化建设。充分发挥党建引领作用,贯彻落实新时代党的建设总要求,深入推进工会系统全面从严治党,扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育,着力打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,落实整治形式主义为基层减负,以高质量党建引领保障工会工作高质量发展。

(作者为山东省人大常委会副主任、党组书记,省总工会主席)

热点思考

互联网用工防疫劳机制法律构建的思考

观点

从尊重劳动自主权、平衡劳动双方权利义务、优化救济程序等方面着力,促进互联网用工防疫劳机制的构建和完善。

何平 徐寒彬

在互联网平台劳动者的劳动强度逐步提升的背景下,休息权作为基本权利之一,成为建构就业基准的一项底线规则。2024年印发的《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》对于劳动者最长工作时间已作出要求。而现行互联网用工防疫劳机制对于劳动者的工作时间规定较为僵化,部分劳动者对最长工作时间规定、疲劳提醒形式等仍存在异议。

防疫劳机制作为新兴事物,究其本质是传统劳动法的工时基准拓展适用到新就业形态中,应从尊重劳动自主权、平衡劳动双方权利义务、优化救济程序等方面着力,促进防疫劳机制的构建和完善。

防疫劳机制需尊重劳动者自主权

劳动自主权在本质上是劳动主体性的体现,在互联网用工的语境下是一个动态概念,表现为劳动者在互联网用工中对“劳动如何进行”“劳动成果如何分配”“职业发展如何规划”等问题的自主决策能力。

首先,要切实保障互联网用工中的劳动者地位。2021年出台的《关于维护新就业形

态劳动者劳动保障权益的指导意见》明确“对劳动者进行劳动管理”成为认定标准。具体到互联网用工等新业态,主要考察互联网平台是否对劳动过程实施管理,是否决定劳动价格,互联网用工模式具备这两个条件,可以认定为“不完全符合确立劳动关系的情形”。针对此种情形,可跳过传统司法实务中“先认定劳动关系,后讨论劳动权利保障”的框架,直接参照劳动关系中对于工作时间和加班时间的规定对防疫劳机制进行构建。

其次,防疫劳机制需要强调从业人员的工作时间自主决定权。一方面,不能脱离现行劳动法律对于工作时间的规定,另一方面,也要考量互联网用工自身具有的灵活性、自主性的特点。以外卖骑手为例,其在非高峰时段处于线上待命状态以及等待商家出餐的时段,已经被相关规范性文件纳入工作时间的计算范畴,骑手配送途中、等待取餐、无单待命等不同状态,应通过算法区分劳动强度,累计一定工作时间自动强制休息。为此,可利用现有互联网用工平台的算法和对骑手的劳动管理,针对骑手的不同状态采取疲劳系数的计算方式。

第三,在防疫劳机制落实方面,平台首先应以劳动者完整的工作时间段作为防疫劳机制的时间,包括接单时间、服务准备、生理需求等时间,需与工作时间严格区分。其次通过算法完善现有“疲劳梯度机制”。将现有的疲劳提示——强制下线二级机制修订为三级机制,预警提示:弹窗建议休息;限单降权:降低派单优先级,减少订单分配;强制下线:工作到一定时长后暂停接单。最后,通过平台算法基于劳动者近期劳动强度的整体判断,对疲劳程度较低的劳动者适当延长上限时间,疲劳强度高的平台劳动者适当减少上限

时间。只有将“软提醒”变为“硬约束”,才能避免劳动者在生计压力下的高强度工作。

防疫劳机制需平衡劳动双方权利义务

平台劳动者缺乏话语权,会导致算法规则和结果对劳动者不公平。要使防疫劳机制落到实处,需要平衡互联网平台与劳动者之间的权利义务。

其一,平台应承担基本用工责任,为劳动者安全兜底。将“不完全劳动关系”场景下的劳动权益保护要求转化为平台责任清单,构建“规则制定—执行监督”的非核心算法部分及包括落实公平就业制度、健全最低工资和支付保障制度、完善休息制度、劳动安全卫生责任制度、基本养老保险和医疗保险、职业伤害保障等内容,并纳入现有劳动监察体系。

其二,促进算法透明化与规则约束,强化对互联网平台的监管。借鉴欧盟《数字服务法》有关内容,对超大型网络平台要求进行外部第三方的审计制度,将非核心算法部分及时向社会公开,接受社会监督。在征集意见的基础上出台《互联网平台落实主体责任指南》和《互联网平台分类分级指南》,对《互联网平台落实主体责任指南(征求意见稿)》增加社会监督的具体内容和监督后进行反馈的渠道和机制,在劳动者保护部分增加对“不完全劳动关系”进行保护的内容,并制定相应的处罚机制,对平台予以约束。

其三,建立骑手信息库,有关部门促进平台间打破骑手的信息壁垒。对现有不同平台劳动者的部分数据进行跨平台数据互通,开放部分数据接口,如劳动者日上线及接单时长等信息汇总,建立统一的数据库系统,及时更新数据信息,减少劳动者在某一平台达到

疲劳上限,转到其它平台继续配送服务的可能性,使得防疫劳制度被架空。同时,应根据个人信息保护法的规定,对于收集的劳动者个人信息进行严格保密,仅限对于防疫劳制度进行使用,建立统一的劳动者信息系统。

其四,完善平台劳动者的基本义务。劳动者应当配合平台企业工作,及时填写自身信息。达到用工平台规定的最长上线时间后主动下线休息,强化安全责任意识,配合落实国家与互联网平台企业的防疫劳机制构建工作。

防疫劳机制需优化劳动者权利救济程序

防疫劳机制的构建需要数千万新就业形态劳动者的广泛参与,作为劳动基准的工时制度相关内容,要征集劳动者的意见和建议。

第一,在具体形式上的救济。互联网平台应在APP上的防疫劳机制相关界面设置意见收集窗口,公开防疫劳机制的配套算法,将计算机程序语言转化为通用语言文字构成的选项,让劳动者可以直接进行操作,平台将收集的情况和信息转化为算法的改进与更新。针对劳动者自身误触的情况,平台应在操作界面明显处设置防疫劳制度申诉窗口。对于劳动者的申诉,应采取“先解锁、后核实”的原则,充分保护劳动者的劳动权利。

第二,在实质内容上的救济。拓展劳动者算法参与的范围,在目前互联网平台已经设立的算法监督职能,加强劳动同配合共同推进职工查找身边安全隐患。积极参与企业安全管理制度的制定和完善,从制度层面保障职工在安全隐患排查中的合法权益,推动企业形成安全生产长效机制。在企业内部,工会要与企业管理层保持密切沟通,定期召开安全生产和职业病防治工作会议,共同研究解决安全生产工作中的重大问题。同时,积极参与安全生产检查、事故调查等工作,对发现的安全隐患问题,主动提出工会的意见和建议,督促企业及时整改落实。健全风险防范化解机制,坚持从源头上防范化解重大安全风险。通过这些举措,能够有效整合资源,为企业的安全生产提供坚实保障。

(作者单位:武汉理工大学法学与人文社会学院)

前沿观察

新质生产力背景下
技术工人的成长路径完善

王宝杰

新质生产力的技术渗透正在重新定义产业技术工人的职业角色。当工业互联网与人工智能打破传统生产流程的线性特征,技术工人所依赖的经验法则与标准化操作规范,深受数据驱动的动态决策系统的影响。这种变革不仅影响职业群体的既有技能结构,也催生出现代职业形态的深层变化——从单一岗位的重复性劳动,转向多维技术节点的协同创新。在此背景下,职业角色的适应性调整,已成为关乎产业转型升级与人力资本增值的核心命题。

在实践场域中,职业技术工人正面临三重现实张力。其一,职业边界模糊化带来的能力重构压力。新质生产力的技术融合特性正在重构职业分工体系。人工智能、物联网等技术的渗透促使传统产业边界消融,职业技术工人面临多维度的能力迭代需求。传统岗位的单一技能结构难以适应智能化生产系统对跨领域知识整合的需求。这种转型本质上是工业化时代以岗位分工为核心的技能范式,向数字时代以任务协同为导向的能力模型转变。职业边界的流动性增强,要求劳动者从固定岗位执行者向动态技术节点转变,其核心能力需涵盖数字工具运用、数据价值挖掘及人机协作等复合维度,这对职业教育的适应性构成挑战。

其二,教育供给滞后性带来的结构性矛盾。职业技术教育体系与产业变革之间存在供需时滞。教育内容的更新周期落后于技术迭代速度,课程体系与岗位能力需求的动态匹配度不足。当前,学历教育侧重理论教学,职业培训偏重操作技能,两者未能形成有效的能力衔接,传统教学模式难以培养适应技术快速迭代的创新思维与终身学习能力。

其三,技术工人群体社会认同感的弱化。在社会认知层面,传统产业工人的身份认同与新型技术工人社会定位的模糊,反映出工业文明向数字文明转型期技术工人的身份人感弱化,影响新型技术人才的职业稳定性,也制约创新生态的良性发展。

促进技术工人技能重塑,需从优化教育供给、产教协同机制创新与制度保障体系升级三个维度破局,实现职业能力迭代与社会价值创造的同步提升,为制造强国战略注入可持续的人力资本动能。

第一,从教育供给视角要建立需求感知与教育供给的动态响应机制。通过搭建产教数据共享平台,实时捕捉技术变革信号,推动课程体系与岗位能力的精准对接。模块化课程架构设计应打破传统职教模式的路径依赖,将数字孪生、工业互联网等前沿技术纳入能力标准,形成可动态更新的技能图谱。构建基础技能、专业模块与跨域拓展的三级能力矩阵,使教育内容具备弹性适应能力;扎实推进学分银行制度建设,实现职业技能等级与学历教育的贯通,为劳动者提供终身学习通道;打破教育供给的制度刚性,建立与技术创新同频共振的能力更新机制,从而系统性提升人力资本的迭代效率。

第二,从产业需求层面要创新产教协同机制的实践转向。产教融合需突破校际合作的浅层模式,构建政校企行多方联动的生态系统。政府通过制定产教融合型企业、完善税收激励政策,引导市场主体深度参与人才培养;行业协会应牵头制定动态化的岗位能力标准;校企共建工程师工作站与产业学院,可实现教学过程与技术开发实质性融合。这种协同机制创新能够将产业现场转化为教学场景,使技术变革需求直接反哺教育供给,构建起“教育赋能—产业赋能—制度赋能”的三维赋能体系,不断实现职业能力迭代与产业变革的同频共振,形成“教育—产业”双向的良性循环。

第三,从制度保障视角需完善价值重视工程。制度创新需着力破解技术工人的身份困境与社会激励缺失问题。积极构建“新八级工”制度与专业技术职称贯通机制,有效打通职业发展通道,提升技能人才的地位;薪酬分配制度改革应强化技术要素参与分配的机制设计,通过岗位分红、技能津贴等复合激励模式体现劳动价值;推进国家技术工匠荣誉体系的完善,通过设立国家级技能勋章实现文化层面重构职业尊严,有效强化社会认同。通过法律、政策与文化层面的系统完善,构建制度保障下技能积累的社会认可机制,形成尊重技术劳动的社会价值共识。

(作者单位:四川化工职业技术学院)