

赋能与重塑:新时代工会工作的创新路径与使命担当

苏文帅

面对新时代的发展要求,中国工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,肩负着重要的历史使命。工会要进行战略性重塑,通过创新工作模式,在服务国家大局中展现新作为、彰显新价值,在我国现代化进程中谱写工会事业新篇章。

融入经济大循环:打造“产消融合”新生态,成为发展的“赋能者”

畅通国内大循环的关键在于微观主体的活力。工会凭借其庞大的组织网络和亿万会员基础,有能力在打通经济堵点、激发市场活力上发挥其独特作用。

在赋能生产端,工会应成为产业创新的“催化剂”。通过牵头成立跨企业、跨区域的产业创新联盟,推动一线技术工人、工程师与科研院所的协同攻关,将生产实践中的“金点子”转化为解决关键难题的“金钥匙”。同时,建立职工创新孵化平台,通过设立专项基金,提供知识产权保护、技术转化一站式服务,让职工创新获得资金支持和市场回报,营造万众创新的氛围。

在激活消费端,工会应善于将“会员体量”转化为市场影响力。可建立具有公信力的内循环消费平台,对优质国货、农产品进行“工会认证”或推荐,帮助会员获得优质平价商品,同时助力中小企业稳定销售渠道。探索“以技能换消费”模式,鼓励职工利用业余时间提供维修、培训等服务以换取消费券,激活人力资源,刺激社区消费,形成“生产—服务—消费”的良性循环。

在优化资源配置方面,工会要发挥系统性优势,建立区域产能协作平台,促进东部技术订单与中西部资源产能有效对接。针对中小企业设备闲置问题,可探索设立“共享工厂”,整合闲置产能,实现订单智能分包,降低整体生产成本,提升社会资源利用效率。

促进共同富裕:构建“三次分配”联动机制,成为公平的“连接器”

工会作为广大劳动者利益的代表,在推动共同富裕中扮演着关键角色,是连接政府、市场与社会三方的力量。

在初次分配中,要着力提升劳动者的议价能力和要素价值,核心是推动建立技高者多得的正向激励机制。工会应联合各方制定职业技能认证标准,与企业薪酬等级、晋升通道紧密结合。同时,推动行业层面签订“集体协商技能要素薪酬协议”,建立与利润增长、劳动生产率提升联动的工资增长机制,探索职工持股等方案,让劳动者更多地分享发展成果。

在再分配中,要完善工会主导的二次调节与福利共享。设立“职工互助基金”,资金来源包括企业利润提成、职工自愿捐赠及基金收益,专注于对因疾病、教育等原因致困的职工进行补充救助。同时,大力推动普惠性服务,在园区、社区建设工会主导的托育、养老机构,通过规模效应为职工提供“家门口”的平价优质服务,实质性降低职工生活成本。

在三次分配中,要激发广大职工的公益热情与社会价值。建立“职工公益积分”制度,将职工参与的志愿服务量化为积分,可兑换培训、休假等福利,形成“我为人人,人人为我”的良性循环。对于企业的大额捐赠,可探索设立“职工公益信托”,通过专业金融运作实现保值增值,使公益收益能够长期、可持续

地反哺职工公益事业。

参与现代治理:构建“工会+”多元共治网络,成为社会的“稳定器”

国家治理现代化需要多元主体的协同参与。工会应以其独特的政治和组织优势,成为社会治理网络中不可或缺的一环。

要打通政策传导的“最后一公里”。工会应成为政策制定的“智慧源”和政策落地的“监督员”。建立基于大数据调研的职工诉求动态收集机制,形成高质量的政策建议,通过人大、政协等渠道上传。同时,建立“政策执行观察员”制度,组织工会干部、职工代表对劳动法规、最低工资等政策的落实进行监督,发现问题直通督查平台,形成监督闭环。

要当好平衡劳动关系的“理性中坚”。在新业态领域,工会要牵头成立由劳动者、企业、政府、学界共同组成的“劳动关系协调委员会”,研究制定行业性劳动标准,为化解新型劳动关系矛盾提供权威依据。同时,联合工商联等推出“企业劳动质量 ESG 指数”,将职工福祉、社会责任纳入评价体系,并与政府补贴、信贷等挂钩,引导企业向善发展。

要建设整合社会资源的“精准平台”。工会应成为服务的“组织者”和“监管者”。吸纳优质社会组织参与心理咨询、法律援助等服务,同时握紧服务质量评价权和“一票否决权”,确保职工获得满意的服务。建设工会数字化平台,整合热线、舆情数据,实时监测预警群体性风险,协同政府有关部门将矛盾化解在萌芽状态。

实施路径:以“五维”转型驱动工会系统性重塑

新时代工会要履行新使命,需勇于自我

革新,推动自身在职能、定位、手段、机制和格局上实现全面转型升级。

服务型工会建设要实现“主动赋能”。要打造“职工全生命周期服务链”,打破部门界限,以职工从入职到退休的全过程为轴线,整合维权、帮扶、培训、文体、婚恋、养老等模块,提供“一站式”服务方案。利用数据分析,实现服务的智能匹配和精准推送。

枢纽型工会建设要贯通“平台节点”。要强化工会在人大、政协等机构的代表作用,使职工诉求精准直达决策层。同时,横向链接工商联、行业协会、企业基金会,纵向打通组织通道,将各方资源精准引导到服务职工、推动共富的领域。

数智化工会建设要实现“数据驱动”。要建设“工会大脑”决策平台,整合 12351 热线、网上工会、舆情监测等数据,构建集监测、预警、决策、处置于一体的智能中枢。拓展数字技术应用场景,打造线上“职工之家”,开展云培训、云协商、云文体,打破时空限制。

体系化工会建设要实现“闭环管理”。要构建“工作闭环”管理机制,推动重点工作形成“需求调研—方案设计—组织实施—效果评估—反馈优化”的完整闭环。健全法治化维权与协商体系,完善劳动争议多元化解机制,形成制度化、常态化的劳动关系协调体系。

社会化工会建设要实现“开放协同”。要推动服务供给社会化,将专业性强的工作通过购买服务的方式委托给社会组织,工会专注于标准制定和质量监管。要引领价值风尚社会化,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,向社会展示广大职工的主人翁形象。

(作者为中国工运研究所所长)

哪些高校毕业生

可申领一次性求职补贴?怎么领?



在毕业学年积极求职创业的低保家庭、零就业家庭、防止返贫监测对象家庭和特困人员中的高校毕业生,残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生。

怎么领?

对能依托信息系统或与相关单位信息共享、业务协同获得的信息和资料,不再要求提供纸质材料。

具体补贴标准由省级人社、财政部门结合当地实际确定,建议毕业生关注并查询当地人社部门发布的官方通知文件。

补贴来自哪类资金?

一次性求职补贴属于就业补助资金,是由县级以上人民政府设立、本级财政部门会同人社部门管理,通过一般公共预算安排用于促进就业创业的专项资金。

如何管理和使用?

注重普惠,重点倾斜

落实国家普惠性的就业创业扶持政策,重点支持就业困难群体,中央财政就业补助资金分配适度向中西部地区、就业工作任务重的地区倾斜,促进各类劳动者公平就业,推动地区间就业协同发展。

奖补结合,激励相容

优化机制设计,充分调动各级政策执行部门、政策对象等积极性。

科学合理,提升质效

优化资金支出方向,加强监督与控制,以绩效为导向、结果导向强化资金管理,并结合就业形势和工作任务变化对政策进行动态调整。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

构建多元共治的新就业形态职业伤害保障体系

刘喜要

近年来,随着我国数字经济快速发展,新就业形态劳动者群体规模持续扩大,已成为城市运行不可或缺的重要力量。新就业形态的快速发展给传统的劳动保障制度提出了新课题。随着平台经济从业人员规模持续扩大,现行以劳动关系为前提的工伤保险制度已难以适应灵活就业的特点。

2021 年,人社部等十部门联合印发《关于开展新就业形态职业伤害保障试点工作的通知》,在北京、上海等七省市选择部分平台企业开展职业伤害保障试点。截至今年 6 月,累计参保人达 1234.57 万人。根据相关文件要求,今年,职业伤害保障试点工作继续推进分步骤、渐进式扩围。

与传统工伤保险不同,职业伤害保障不仅存在劳动关系为前提,由平台企业按单缴费,劳动者无需缴费。我国职业伤害保障制度创新的关键,在于突破了传统“劳动关系绑定”的模式,建立“劳动行为关联”的新型保障机制。这一转变的核心是只要存在实际劳动行为,就给予相应的保障,不拘泥于劳动关系的法律形式。这种创新既符合平台用工灵活化的特征,也能有效扩大保障覆盖面,是社会保障制度适应数字经济时代的创新之举。

随着职业伤害保障制度的落地实施,我国建立起统一的职业伤害保障制度框架。这一制度创新推动新就业形态劳动者的权益保障工作进入法治化、规范化新阶段。然而,要将政策红利充分转化为劳动者的福祉,仍需在标准执行、服务优化、机制完善等方面持续发力。

构建科学规范的保障机制需要抓好三个关键环节:在标准执行方面,要严格落实全国统一的职业伤害鉴定规范和伤残等级评估体系,确保各地在认定程序、待遇水平等方面保持一致;在经办服务方面,要加快建设全国联网的职业伤害保障信息系统,实现参保登记、待遇申请、资金结算等业务“一网通办”;在争议处理方面,要完善多元化纠纷解决机制,为劳动者提供高效便捷的维权服务。

当前,我国新就业形态劳动者职业伤害保障工作已步入深化落实的关键时期。在此背景下,迫切需要构建多元共治机制,激发政府、平台、工会和社会等多元主体合力,打造政府主导、平台尽责、工会协同、社会参与的职业伤害保障体系。具体而言,政府部门应建立跨部门协同监管机制,整合人社、交通、市场监管等部门力量。运用大数据分析技术,实时监测新就业形态劳动者的参保情况和职业伤害发生率,为政策调整提供数据支持;通过智能交通系统,对路面交通行为进行动态监管,及时发现并纠正不安全行为;利用信用监管体系,对平台企业的经营行为进行规范,对保障措施落实不到位的企业进行惩戒。这种基于数字治理技术的协同共治,可以打破传统治理过程中的限制,提高精准性和有效性。

平台企业作为运行主体,在职业伤害保障中扮演着关键角色。应积极履行社会责任、切实履行主体责任,优化算法规则,建立职业伤害预防和应急处置机制。此外,还应将职业伤害保障纳入企业战略规划和企业文化建设。例如,通过建立企业内部的职业伤害保障基金,为意外受伤需要帮助的劳动者提供一定支持;开展安全培训和健康促进活动,提高劳动者的安全意识和健康水平。

工会要创新维权服务方法手段,持续推动在新业态领域建立区域性、行业性工会联合会,通过协商恳谈的形式,与平台企业就职业伤害保障标准、待遇等问题进行沟通协商,增强劳动者在保障体系中的话语权。同时,还可以利用互联网平台,打造线上线下相结合的维权服务平台,为劳动者提供及时、便捷的法律咨询和援助服务等。

此外,社会力量的参与也是构建多元共治体系不可缺的一部分。行业协会可以发挥行业自律作用,制定职业伤害保障行业规范,引导企业积极履行保障责任;专业机构可以开展独立的评估和监督工作,运用其专业知识和技术手段,对平台企业的职业伤害预防措施、保障效果进行评估,并向社会公开评估结果,督促企业改进。这种多元协同的治理格局,既体现了共建共享的现代治理理念,也为制度持续优化提供了实践基础。

综上,立足新发展阶段,构建适应新就业形态的职业伤害保障体系需要多措并举,从制度设计、标准统一、协同治理等方面发力,既回应劳动者职业安全保障的迫切需要,也为发展数字经济提供制度支撑。

(作者单位:河南交通职业技术学院)

G 热点思考

人工智能应用背景下的劳动安全防护体系构建

观点

通过制度创新、能力建设、伦理倡导与多方协同,构建覆盖技术全生命周期的安全防护体系,实现技术赋能与劳动者权益保护双赢,为数智化转型提供可持续发展动力。

周百顺

在人工智能技术驱动的数智化转型进程中,技术革新正深刻重塑生产组织形态与劳动方式。人工智能在提升效率与激发创新的同时,也带来了算法不透明、数据权属争议等新型治理挑战。当前,亟需通过制度化与机制化路径,构建多层次劳动安全防护体系,保障劳动者合法权益并推动人工智能技术的健康发展。

劳动安全的内涵拓展

随着人工智能技术融入劳动全过程,劳动生产安全的范畴已超越传统技术安全和数据保护层面,延伸至就业结构、劳动权益、隐私伦理等多重维度,呈现出系统性、复合化的特征。

技术安全:从系统可靠到算法可解释。传统技术安全侧重于硬件稳定性与系统漏洞防控,以保障生产连续性与操作安全。人工智能的应用将技术安全拓展至算法决策的透明度与可解释性。面对算法不透明可

能引发的决策偏差与责任模糊,应推动可解释人工智能技术的应用与审查机制建设,保障劳动者对自动化决策的知情权与参与权。

生产安全:从物理防护到数字权益。生产安全已从传统的工伤防护与操作合规,拓展至数字环境中的劳动者权益保障。面对算法管理、智能监控和远程办公等新型管理方式,应努力维护劳动者在隐私保护、人格尊严和合理休息等方面权益。

就业安全:从岗位保障到能力适应。人工智能在提高生产效率的同时,也带来了岗位结构变化与技术性失业风险。就业安全的重点逐渐从岗位存续保障转向对劳动者技能适应与职业过渡的支持。需帮助职工提升数字素养与人工智能应用技能,增强就业韧性。

数据安全:从信息保护到隐私治理。传统数据安全聚焦防泄密,防篡改与访问控制,而在人工智能依赖大规模数据训练的背景下,需更加重视个人信息与生物数据的合规使用。应推动构建涵盖数据采集、使用与销毁全周期的隐私治理体系,秉持知情同意、最小必要和目的限制原则,实现从技术性防护向系统性数据治理转型。

伦理安全:从技术中立到价值统一。人工智能系统并非价值中立,其模型与数据可能固化社会既有偏见。伦理安全强调算法须与社会价值观、劳动伦理和法律法规有机统一。

技术安全:从系统可靠到算法可解释。传统技术安全侧重于硬件稳定性与系统漏洞防控,以保障生产连续性与操作安全。人工智能的应用将技术安全拓展至算法决策的透明度与可解释性。面对算法不透明可

能引发的决策偏差与责任模糊,应推动可解释人工智能技术的应用与审查机制建设,保障劳动者对自动化决策的知情权与参与权。

生产安全:从物理防护到数字权益。生产安全已从传统的工伤防护与操作合规,拓展至数字环境中的劳动者权益保障。面对算法管理、智能监控和远程办公等新型管理方式,应努力维护劳动者在隐私保护、人格尊严和合理休息等方面权益。

就业安全:从岗位保障到能力适应。人工智能在提高生产效率的同时,也带来了岗位结构变化与技术性失业风险。就业安全的重点逐渐从岗位存续保障转向对劳动者技能适应与职业过渡的支持。需帮助职工提升数字素养与人工智能应用技能,增强就业韧性。

数据安全:从信息保护到隐私治理。传统数据安全聚焦防泄密,防篡改与访问控制,而在人工智能依赖大规模数据训练的背景下,需更加重视个人信息与生物数据的合规使用。应推动构建涵盖数据采集、使用与销毁全周期的隐私治理体系,秉持知情同意、最小必要和目的限制原则,实现从技术性防护向系统性数据治理转型。

伦理安全:从技术中立到价值统一。人工智能系统并非价值中立,其模型与数据可能固化社会既有偏见。伦理安全强调算法须与社会价值观、劳动伦理和法律法规有机统一。

三是完善政策保障与激励机制,优化创新生态。强化权益保障与政策支持,推动完善产业工人薪酬分配机制,推动企业签订合理工资集体合同,探索对高技能人才实行年薪制、协议工资制、股权激励等多元分配方式,使技能水平与薪酬待遇相匹配。

四是优化培训内容,避免同质化。高职院校与职业技能培训机构应明确各自定位,根据自身优势与市场需求,开发差异化培训课程。

五是精准对接产业需求,动态调整专业设置。高职院校应深入开展市场调研,密切关注产业工人多样化、个性化的需求。

同参与的协同治理体系。各方应明确功能定位,形成有机互补、多层协作的治理格局。

政府应发挥宏观规划与制度保障作用,构建人工智能治理的法律法规体系与行业标准,明确伦理底线与合规要求,并通过设立监管机制、推行算法备案与评估制度,引导技术稳健发展,为多元共治提供政策和制度基础。

企业作为技术落地的主体,需将合规与伦理要求融入技术研发与应用全周期,建立算法影响评估、数据使用审计等自律机制。同时,应主动与利益相关方沟通,支持员工参与算法监督,配合第三方评估,切实履行治理责任。

工会应发挥维护劳动者权益的积极作用,推动将人工智能相关议题纳入民主协商范畴,参与企业算法治理优化,助力劳动者提升数字技能,促进技术应用与劳动者权益的统筹协调,推动构建和谐的数据化转型环境。

劳动者应主动提升自身的人工智能知识水平和应用能力,积极参与企业民主管理,通过制度化渠道反馈技术应用中的问题,依法维护自身在算法决策中的知情权、申诉权等,实现主动参与。

行业协会与专业机构应组织制定行业公约与技术标准,推广优秀实践,提供算法审计、纠纷调解等专业服务,增强治理体系的科学性、公信力与社会认同。

劳动安全防护的实施路径

第一,建立算法协商监督与协同治理机制。将算法管理纳入集体协商范畴,明确算法透明度、可解释性与可审计性要求。推动设立企业算法管理委员会,引入职工代表参与算法

设计、应用与评价过程,定期开展算法合规性与公平性评估,从源头上预防算法滥用。

第二,完善人工智能相关劳动争议处理与权益保障机制。探索建立针对人工智能相关劳动纠纷的专项劳动争议调解与法律援助机制,重点解决因自动化决策产生的绩效评估、岗位调整、解雇争议等新型劳动争议。设立人工智能争议申诉平台与人工复核程序,为劳动者提供法律咨询与申诉支持,确保其合法权益在技术变革中得到及时有效的保障。

第三,构建数字能力提升与转型支持体系。推动多方协同建立岗位转型培训中心与职业过渡援助基金,系统性支持劳动者应对技术变革。在机制层面,完善就业风险监测与预警体系,实现结构性失业风险的前瞻识别与主动干预;在能力层面,系统开展数字素养与人工智能应用技能培训,增强劳动者对算法系统的理解能力、人机协作水平与技术适应能力,提升整体就业韧性。

第四,推动以人为本的人工智能治理制度建设。积极推动人工智能相关立法、国家标准与行业规范制定,倡导建立算法审计、反歧视评估、数据隐私保护等制度体系。构建适应人工智能场景的劳动标准,明确企业算法治理责任,促进形成政府引导、行业自律、企业落实、社会监督的多元协同共治格局。

人工智能时代的安全治理本质是技术进步与人的发展的平衡。应通过制度创新、能力建设、伦理倡导与多方协同,构建覆盖技术全生命周期的安全防护体系,为数智化转型提供可持续发展动力。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

职业学校服务产业工人队伍建设改革的路径探析

技成果转化。由工会牵头组建跨学科、跨行业的省级创新工作室联盟。同时,对接企业技术需求和用工计划,联系职业院校教育资源,定期举办“引智助