

深化产业工人队伍建设改革

深化“产改”为中国式现代化提供人才保障和技能支撑

观点

要紧扣巩固党的执政基础、实施制造强国战略、全面提高产业工人素质的目标任务,强化教育、科技、人才的基础性、战略性支撑作用,建设一流产业技术工人队伍,为推进中国式现代化提供人才保障和技能支撑。

赵明霖

产业工人队伍建设改革是习近平总书记亲自谋划、亲自部署、亲自指导的重大改革,是全面深化改革的重要组成部分。日前,中共中央、国务院印发《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》,对推动改革走深走实作出系统部署。深化产业工人队伍建设改革,要紧扣巩固党的执政基础、实施制造强国战略、全面提高产业工人素质的目标任务,强化教育、科技、人才的基础性、战略性支撑作用,建设一流产业技术工人队伍,为推进中国式现代化提供人才保障和技能支撑。

第一,强化产业工人思想政治引领,凝聚进一步全面深化改革、推进中国式现代化的强大力量。党的领导是进一步全面深化改革、推进中国式现代化的根本保证。产业工人在推动我国工业化进程中,提高制造业国际竞争力、加快产业链供应链转型升级等方面具有基础性作用。党的十八大以来,广大产业工人在党的领导下,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实新发展理念,在高速铁路、载人航天工程、深海勘探、高新武器装备研制等方面

展现作为,在实施创新驱动发展战略中勇攀高峰,积极投身国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业的实施与建设中,为实施制造强国战略、推动经济高质量发展和构建现代化产业体系提供了强有力的支撑和保障。全面深化产业工人队伍建设改革,要持续强化产业工人思想政治引领,通过理论宣讲、劳模宣讲、演讲比赛、知识竞赛等方式,推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导广大产业工人践行社会主义核心价值观,展现新时代产业工人的爱国心、创造力,把进一步全面深化改革的战略部署转化为推进中国式现代化的强大力量。

第二,培养造就更多大国工匠和高技能人才,为推进中国式现代化提供基础性、战略性支撑。教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑。产业工人身处生产制造领域最前沿,在加快产业转型升级、推动新技术应用、提高企业竞争力等方面具有基础性、支撑性作用。加快推进产业智能化、绿色化、融合化,建设具有完整性、先进性、安全性的现代化产业体系,迫切需要培养和塑造一支以大国工匠和高技能人才为代表的知识型、技能型、创新型高素质产业工人队伍。全面深化产业工人队伍建设改革,要坚持发展教育、科技创新、人才培养一体推进,提高职业教育人才培养质量,着眼推进新型工业化,实施“技能中国行动”,现场工程师专项培养计划、青年技能人才锻造行动、全民数字素养与技能提升行动等。疏通技能人才引育用留的机制性梗阻,开展大国工匠人才培养工程,设立大国工匠表彰奖项,选树产业工人队伍中的技能拔尖人才、创新领军人才,培养造就更多大国工匠、高技能人才,壮大国家战略人才力量,更好支撑教育发展、创新突破。

第三,激发产业工人创新创造活力,为发展新质生产力、提升国家创新体系整体效能贡献力量。新质生产力是创新起主导作用的先进生产力质态。人是生产力中最活跃的因素,劳动者是科技创新的主导力量。创新活动不仅源自从事研发活动的科学家和工程师,同时来自从事生产的工匠和技师,工作在生产、建设第一线的产业工人在促进企业创新中发挥着重要作用,加速推动新技术、新装备更好应用与推广,让更多科技成果转化为现实生产力。全面深化产业工人队伍建设改革,要通过持续开展劳动和技能竞赛、群众性技术创新活动为产业工人创新活动营造良好条件。充分发挥劳模和工匠人才创新工作室作用,采取“揭榜挂帅”“技师+工程师”团队合作模式,引导和支持更多大国工匠、高技能人才参与重大技术革新、科技攻关项目。加强产业工人知识产权保护,做好产业工人申报国家科技进步奖、中国专利奖等组织推荐工作,充分激发产业工人的创造活力和创新动力,推动产业工人创新融入企业研发链条、国家创新体系。

第四,完善产业工人收入分配制度,推动全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。在发展中保障和改善民生是中国式现代化的重要任务。产业工人作为工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,党和国家各项事业取得新进展、新成就都离不开产业工人的奋力拼搏和忠诚奉献。市场化改革以来,不同身份、地域、行业、岗位的职工,在就业岗位、工资收入、社会福利、社会保障等方面呈加速分化趋势。当前产业工人队伍建设改革面临的一个突出问题即产业工人收入水平在行业之间、地域之间、岗位之间存在较大差异。在企业内部,一线技术工人的收入与专业技术人员、管理人员的收入仍有较大差距。全面深化产业工人队伍建设改革的主要目标即帮

助产业工人解决最关心最直接最现实的利益问题。通过引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,以产业工人薪酬激励机制为重点开展工资集体协商,推行签订劳动者工资专项集体合同(能级工资)、技术创新激励专项集体合同等方式,让广大产业工人共享改革发展成果,充分激发产业工人的积极性主动性创造性,为实现第二个百年奋斗目标 and 全体人民共同富裕贡献力量。

第五,坚持有效市场、有为政府一体发力,形成全面深化产业工人队伍建设改革的强大合力。高水平社会主义市场经济体制是中国式现代化的重要保证。产业工人队伍建设改革作为涉及党委、政府、企业、工会、社会的系统工程,既需要政府“有形之手”前哨布局、政策引导,充分发挥投入、引导和激励的作用,也需要市场机制“无形之手”推动,充分发挥各类企业在产业工人培养中的主体作用。全面深化产业工人队伍建设改革,一方面,要通过顶层设计,加强各级产业工人队伍建设改革组织推动,开展评价考核工作,增强改革系统性、整体性、协同性。另一方面,还要充分发挥企业主体作用。发挥国有企业示范作用,积极探索产业工人技能形成的中国模式,带动产业链上下游企业深化改革。推动国有企业、上市公司、民营头部企业将改革纳入企业社会责任报告、可持续发展报告。针对中小企业产业工人技能培训的能力和意愿不足问题,通过税收优惠、财政补贴等方式,激励企业加大技能培训力度。弘扬优秀企业家精神,推动构建全体员工利益共同体、命运共同体,最终形成党委统一领导、工会牵头抓总、有关部门协同推进、企业充分发挥作用的统筹协同推进工作格局。(作者单位:中国劳动关系学院)

多举措强化生育服务支持... 为健全人口发展支持和服务体系,促进人口高质量发展,国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》,其中提出一系列强化生育服务支持的政策措施。增强生育保险保障功能... 强化生育保险对参保女职工生育医疗费用、生育津贴待遇等保障作用。完善生育休假制度... 各地要完善生育休假政策,建立合理的成本分担机制,加大对生育休假落实情况的监督力度,保障法律法规规定的生育假期落实到位。建立生育补贴等制度... 制定生育补贴制度实施方案和管理规范。落实好3岁以下婴幼儿照护、子女教育个人所得税专项附加扣除政策。加大个人所得税抵扣力度。加强生育保险健康服务... 深入实施母婴安全行动提升计划和出生缺陷防治能力提升计划。加强生育健康技术研发应用,提升生育医疗服务水平。强化青少年性与生殖健康教育。

观点摘要 强化法治保障 提升企业人力资源管理水平 “大变局时代下的人力资源管理变革与法治保障”实务论坛日前在广东深圳举办,与会专家学者围绕主题,从学术研究、法律适用、实务经验等方面进行分享和深入研讨,为强化法治保障,提升企业人力资源管理水平建言献策。全球经济格局的变化、技术与社会结构的变迁对我国劳动力市场产生深远影响。与之相应,企业人力资源管理的理念、方法、技术同样需要持续精进与创新。其中,法治保障在人力资源管理中的重要性日益凸显,法治保障是企业合规经营、承担社会责任、获得客户和合作伙伴信任的重要一环。要以法治保障为主线,探讨回应当前人力资源管理领域的一系列前沿议题。广泛汇聚各方经验智慧,共同探索变局时代下人力资源管理可持续发展的之道。——中国人民大学劳动人事学院院长、教授 赵忠 技术变革催生新时代的众多发展机遇与挑战,嵌入其中的人才管理工作,以及个体的职业生涯均呈现出诸多新特征。其中一个关键的两难选择在于,在人才频繁流动、员工由组织承诺向职业承诺转变的时代,组织如何有效对员工进行人力资本投资。为加以应对,应秉承“双主体”职业生涯管理的理念,即兼顾组织职业生涯管理和个体职业生涯管理,构建人才管理体系的实践方法,实现分层分类的人才管理,最终致力于实现组织发展与员工个人成长相辅相成的目标。——中国人民大学劳动人事学院教授 周文霞 我国劳动关系以“和谐”为本质特征,并在现实中具备支撑和维系这一特征的诸多有利条件。短期内我国构建和谐劳动关系面临的一些挑战,主要来自宏观经济环境的变化、劳动力市场特征发生转变、新技术新业态的发展、国际环境错综复杂等方面。为加以有效应对,应加强劳动关系领域法治建设,增强对新业态劳动用工的指导和服,提高劳动关系矛盾调处和风险控制能力,建立劳动关系公共服务体系,加强劳动关系基础建设,从而进一步构建和完善我国和谐劳动关系治理体系。——中国劳动关系学院劳动科学研究所所长、劳动关系系主任 刘秉泉 新技术在推动生产力进步的同时,也推动着组织连接方式、沟通方式、劳动协同方式的变革,这种变革在不同行业、不同职业技能层面具有差异性。其中相对共性的规律在于组织与个体之间的关系进一步复杂化,例如,人工智能正在悄然打造“全能型员工”、算法决策与人事决策之间的张力等。在与人工智能的能力对比上,人类在情感智能、道德判断和情感价值、灵活性和适应性、创造力和艺术性等方面的优势较大。因此,有效发挥员工的心理引领能力、重塑员工职业技能,成为实现“人机协同”的关键一步。——中国人民大学人才工作领导小组办公室副主任、劳动人事学院教授 李育群 在国内国际双循环的新发展格局下,产业政策对企业发展具有重要的导向作用。产业政策的目标是构建实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的现代化产业体系。在此背景之下,企业及人力资源相关从业者应密切关注产业政策的变化,及时调整自身的发展定位和用工管理策略,从而在日益变化的市场环境中保持竞争力。同时,企业也应积极参与加快构建新发展格局的进程中,助力国家相关产业的发展进步。——中国人民大学劳动关系研究所所长、劳动人事学院教授 吴清军 首先,相较于传统国家治理体系之下的人力资源管理,全球劳动治理中的利益相关者复杂且多元,这需要跨国人力资源管理更加关注“社区”的概念。其次,在具体的管理制度层面,一元主义、多元主义等理论范式发出多样化的员工参与项目,而权力的适度分享往往是组织高绩效的充分条件。另外,不同国家劳动关系治理模式有不同的制度特征及管理挑战,深入分析这些特征能够为因地制宜调整人力资源管理策略提供情境基础。——中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任、副教授 张皓 (张青整理)

“数字劳动”观察③

规范新就业形态劳动基准的重点内容及实现路径

观点

从劳动关系治理的系统性来看,规范新就业形态劳动基准涉及多个主体、多个环节,应基于协同治理的理念,构建体系化的规范路径。

范围

劳动基准是劳动关系的重要协调机制,是加强劳动者权益保障的重要前提和抓手,也是维护劳动者合法权益的重要内容。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调,要加强劳动者权益保障,健全劳动法律法规,规范新就业形态劳动基准。从劳动关系治理的系统性来看,规范新就业形态劳动基准涉及多个主体、多个环节,应基于协同治理的理念,构建体系化的规范路径。

规范新就业形态劳动基准的必要性

劳动基准是国家通过立法为劳动关系设定的强制性最低劳动条件标准,主要包括工资支付保障、工作时间、休息休假、职业安全卫生以及女职工和未成年工特殊劳动保护标准等。劳动基准具有不可排除性和不可贬低性的强制效力,其产生是国家基于公共理性,避免用人单位利用强势地位,肆意压低劳动条件,侵害劳动者权益,以平衡劳动者与用人单位之间强弱失衡的地位。在新就业形态领域,规范劳动基准有其理论和现实的必要性。

第一,在理论层面,规范劳动基准是新业态领域构建和谐稳定劳动关系的必然要

求。新就业形态用工基于新的技术和商业模式,具有技术化、算法化、开放化以及虚拟化等特点。与传统劳动关系相比,新就业形态劳动者与平台企业之间的知识信息鸿沟越大,管理的虚实距离越远,协商的地位越悬殊。平台企业利用算法技术等优势,设置用工规则,实现了适时、定点、全过程对劳动者的监督和管理。同时,平台企业通过缔结电子合同、拟定协议内容、确定关系性质以及数字化虚拟管理,实现了“去劳动关系化”,将新就业形态劳动者排除在劳动法律保护之外。从劳动关系的协调机制来看,建立并规范新就业形态劳动基准是平衡劳动双方权利义务、协调新业态领域劳动关系之必然选择。

第二,在现实层面,规范劳动基准是解决目前新就业形态劳动者权益保障不足问题的必然要求。近年来,平台用工吸纳了大量劳动力就业。实践中,新就业形态劳动者权益保障不足的问题主要体现在劳动基准方面。一是较长的总工作时间和不断缩短的每单配送时间。二是单位时间工资较低以及设置扣费、罚款等惩戒规则。新就业形态劳动者通过较长的的工作时间,获得了较高的绝对收入,但按小时工资计算,他们的工资收入相对较低。此外,对于超时配送、客户投诉等予以扣费、罚款的较为严格的管理制度,也使劳动者劳动报酬保障不足。三是职业伤害事故发生频次较高。外卖配送领域的职业伤害事故及其导致的劳动者死亡率要高于一般工商业领域。以上这些问题都是与劳动基准相关的问题,其解决依赖于规范劳动基准。

规范新就业形态劳动基准的重点内容

劳动基准涉及劳动关系的多个方面,从劳动者权益保障的必要性来看,工作时间、休息休假等各方面都应予以规范和完善。然

而,考虑到新就业形态的特点,在规范内容的确定方面可遵循以下原则。

第一,与生命健康权相关的内容优先。劳动基准涉及劳动者的多重权利,生命健康权位居最高位阶,优先于经济权利,因此,应优先强化与生命健康权相关的内容。我国目前着重完善新就业形态劳动者的职业安全保障制度,扩大相关试点工作。应总结经验,凝练问题,在后续的实施过程中对制度予以不断完善,切实保障新就业形态劳动者的职业安全与健康。

第二,突出重点,发挥提纲挈领的作用。总体来看,新就业形态劳动基准的主要问题来源于平台采取计件工资制导致的工作时间问题,包括工时计算标准不明确、总工时较长等,由此引发客户投诉罚款、交通违章以及职业伤害事故等。因此,应以规范新就业形态工作时间标准为重点,将其作为引导平台规范用工、保障劳动者权益的“第一粒扣子”。

第三,结合平台用工特点确定适当标准。平台用工有其特殊性,其以计件制为主,总体来看用工比较灵活,因此,应与传统用工的劳动基准有所区别,根据其特点与实际,适当设置劳动基准。例如,更高的每日工作时间及其延长工作时间标准;更加弹性的工时计算方式,尤其是上线等单等放宽时间应参照民主程序协商折扣;适应新就业形态的休息休假制度以及相应的加班工资支付标准等。

规范新就业形态劳动基准的主要路径

第一,完善立法。在劳动法律体系中,我国就业促进、劳动合同、劳动争议处理、安全生产和职业病防治等方面的立法都相对完备,但作为劳动关系重要协调机制的劳动基准立法却相对滞后,与劳动基准相关的立法内容分散、层级较低,且相关规定较为陈旧,

工作研究

浅析微课在职业教育中的能动作用

观点

微课以其精细化碎片化等特点在职业教育教学中得到广泛使用。要不断攻克技术难题,协调多方力量统筹推进,促进其在职业教育中发挥更大作用。

乔秋月

随着我国国民素质的普遍提升,职业教育作为培养和输出技能人才的重要组成部分,作用日益凸显。职业教育更加侧重实践技能和实际工作能力培养,作为现代化教育技术之一的微课在职业教育教学中日渐得到广泛使用,其自身特征使其十分适合在职业教育中应用和推广。

微课是运用信息技术呈现碎片化学习内容、过程以及扩展素材的结构性数字资源。其核心组成是课堂教学视频,此外还包括与教学主题相关的素材课件、练习测试等辅助性教学资源,部分内容相结合共同营造出一个主题式、部分结构化的资源单元应用环境。在实际职业教育中,微课利用其时间短、内容简洁等优势,为学生节

省大量时间,并且可以随时回放复习。

微课通常具有以下特征和优势。一是内容精细化碎片化,学习过程用时短,便于“对症下药”。许多职业教育课程需要实操练习,难度和复杂程度不低。需要反复观摩、思考和练习的实操内容,可以通过微课的形式方便学生反复学习,达到更好的学习效果。另外,实习实训是职业教育中十分重要的一环,在学生外出实习期间,微课能够为学生回顾重要理论知识提供便利。二是微课延展了教学时空,让学生可以随时随地根据自身需要进行学习与巩固,打破传统教学课堂的限制,例如在疫情期间,微课即对教师和学生自主学习发挥了较大作用。

当前的职业教育中,微课的应用越来越普遍,弥补了职业教育线上教学的不足。然而,微课在职业教育中的推广与发展,特别是在及时推陈出新与提升微课质量等方面,还有较大空间,在职业教育中探索微课应用的发展之路也存在着很多机遇和挑战。

目前,全国多地也在积极探索和推进职业院校的微课应用。以山东省为例,在省教育厅的支持下,近年来,每年都会组织省内高职高专院校举办微课教学比赛,大力扶持微课教育研发和积极投入教学使用。全省各地的高职高专院校教师积极参与申报,经过严格筛选和认真指导,培育各系部微课作品并进行评选表彰。

同时,职业院校也在积极探索院校间的交流合作。为进一步提升教师信息化教学设计应用能力,许多职业院校邀请教学经验丰富的名师举办微课设计工作坊,秉承自愿、开放、务实、高效原则培养教师团队的教学能力。很多教师通过学习、研发,制作微课逐步成长为数字媒体技术专业学科骨干。

未来,进一步促进微课在职业教育中更好地发挥能动作用,要做到以下几点。

第一,攻克技术难题。组织职业教育专业教师、技术人员、在校学生、第三方机构等通力协作,共同参与微课研发和后期的制作

完善。微课研发设计与制作涉及教育心理学、教育基础理论知识、教育技术学以及计算机和信息技术专业等多个学科,具有跨学科的特征,要促进学科融合互动。要深入研究教学设计、教学案例、教学活动、教学评价等教学各个环节,不断优化微课内容,同时关注内容和形式的趣味性、信息化、数字化。

第二,有关部门要提供良好的发展环境。要制定相关激励机制,构建一系列完善的评价体系,开发配套微课资源包等,确保课程研发的常态化。同时,要充分发挥微课在职业教育中辅助教学的功能,提升在教育教学中应用性和实践性。

第三,协调社会多方合力统筹发展。职业教育与各类企业具备天然的紧密关系。微课要在职业教育中发挥更大作用,需要借助社会资源,吸纳更多企业的力量,形成微课学科研小组,同时加强校企合作、职业教育联盟校合作等,共同开展研发推广应用工作。(作者单位:山东省德州市东城小学)