



■工运研究

当前女职工权益维护的问题与建议

——对江苏省妇女权益保障立法的几点思考

刘瑛

主动参与立法、推动完善保障妇女权益的法治体系和政策制度,是维护妇女权益的重要任务和有效手段。2022年10月30日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议修订了妇女权益保障法,各省也陆续开展启动本省妇女权益保障立法的修订工作。作为工会系统长期关注女职工合法权益维护的研究人员,我特别重视《江苏省妇女权益保障条例(修订草案)》第五章“劳动和社会保障权益”的修订。最近几年,在生育政策调整的背景下,女性的平等就业、生育保护、职业发展等方面都遇到了一些实际困难。

一是就业性别歧视呈现出零星多发和更加隐蔽的趋势。三孩政策放开后,通过隐蔽手段对求职女性进行筛选似乎成了用人单位招聘的“潜规则”。调研中发现女性在求职面试过程中经常遭遇询问结婚及生育等情况,在妇女权益保障法第四十三条列举了录(聘)用过程中的违法行为后,企业HR会采取一些旁敲侧击的方式来了解女性的婚育情况,侵权行为更加隐蔽,更加难以取证。

二是优生优育政策下女性择业承受更大压力。为促进人口长期均衡发展,国家出台了一系列鼓励二孩、三孩的相关政策和配套措施,这无疑增加了用人单位的用工成本,使企业特别是民营和私营企业在招录职工时,会通过各种方法减少对女职工的录取。这在经济下行的情况下表现更为明显。调研显示,女性尤其是低竞争力女性的失业率持续上升。

三是女职工整体就业质量下降。因为要生养下一代,女职工确实有一段时间无法全身心投入工作中。在独生子女时期,女职工重回工作岗位的时间是可控的,对用人单位用工成本和工作统筹的影响也是可预期的。生育政策调整后,有个别女职工因生育多孩实在无法兼顾工作和照料孩子,只能辞职。而企业已经为女职工多次怀孕、生产、哺乳等承担了相应的待遇支出,最后落得人财两空。调研中有企业HR反映,二孩、三孩政策下,用人单位更不愿意安排女职工从事重要工作,更不愿意投入成本提升女职工,影响了女职工的职业发展。

四是女职工家庭和事业平衡难度加大。当前社会对女职工的期望值较高,既要工作赚钱又要教育培养子女,二者有时存在时间和精力上的矛盾和冲突。虽然主流媒体都在倡导夫妻共同承担家庭责任,但“男主外女主内”的传统观念普遍默认女性在家庭生活中应付出更多。这就导致女职工在家庭和事业的平衡中会面临较大的角色冲突,个人的事业追求与家庭的和谐幸福陷入两难的选择,加大了女职工的心理压力。

因此,如何真正意义上实现工作场所性别平等,获得不受歧视的发展机会,不因生育而影响岗位聘用、考核评价、职称评定、技能提升,是需要全社会关注的事情。对此,我提出如下建议:

第一点,强化现有法律监督检查。事实上,维护女职工合法权益的法律法规还是比较

全面的,江苏省建立了较为完备的职工维权法律体系“一办法七条例一规定”。如果能够完全遵守现有的法律法规,可以大大改变女性就业困境,但有法不依的情况还是在一定程度上存在。这就需要,一是加大人大、人社、工会、妇联等的联合执法检查监督力度,对违法行为要严格执法,绝不姑息。二是定期发布女职工维权典型案例、建立重大典型劳动违法案件曝光和公开谴责制度,发布违法企业黑名单。三是进一步发挥检察机关的监督职责,对侵害妇女合法权益,导致社会公共利益受损的,发出检察建议或提起公益诉讼。四是加大法治宣传的力度,让女职工清楚明白自身的合法权利,让用人单位自觉地承担自身的法律责任,事前防范事后维权更有效果。

第二点,完善用工成本分担机制。总体而言,我省的生育保险承担的用工成本比很多地方都要高,比如,已婚女性的流产假、延长产假,男方护理假期间相关待遇,都由医疗保险基金负担,而很多地方目前还是规定由用人单位来承担的。这种规定表面上是保护女性,实际上对女性就业权的负面影响效应不可忽视。建议扩大社会保险待遇的支付范围,除了现有的产假、流产假、男方护理假等方面,还可以增加婚假、育儿假、独生子女陪护假等假期,以及女职工的“两癌”筛查等。当然这些考虑都要经过科学的评估,应当在社会保险能够承担的范围内。对“两癌”筛查的年龄和频次建议“每年安排一次妇女常见病普查和乳腺癌筛查,对年满35周岁的女职工每3年安排一次宫颈癌筛查”。

第三点,细化育儿假制度。省委、省政府《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》提出,推动实行父母育儿假制度,子女3周岁之前,夫妻双方每年分别享受10天的育儿假。这项政策目前尚未有明确的法律规定,实践中经常会有疑问:这个假怎么休?是连续的还是间断的?待遇保障是多少?是否可以享受生育保险待遇等等。希望可以进一步明确。

第四点,深化集体协商制度。维护女职工合法权益的一个重要抓手就是女职工权益维护专项集体合同,这项制度作为企业民主管理的重要形式在实践中发挥了很好的作用。但因为签订集体合同的流程复杂,生效的条件严格,很多企业放弃了这一做法。2023年5月1日,《江苏省集体协商条例》正式施行,这个条例创新性地强调了依法开展的集体协商有多种形式,不仅包括集体合同,还包括会议纪要、备忘录等书面形式。这些形式都具备法律效力,一经法定程序协商确定,用人单位就需要遵守。而且《条例》还提到了集体协商的三种程序:普通程序、简易程序和应急程序,大大降低了签订集体合同的条件和门槛。本次修法应该延续《条例》的规定,把集体合同改为“集体协商”。

第五点,开展家庭友好型工作场所认定。通过家庭友好政策,支持有子女的员工实现体面工作,帮助工作父母给予孩子人生最美好的

开端。这不仅包含友善对待生育行为,还包含对两性婚育、儿童成长和家庭建设的友好支持。家庭友好型工作场所建设中,要鼓励用人单位采用多种方式为职工提供托幼服务,弹性、灵活地安排工作时间,并为女职工提供生育后返岗专项支持,以减轻育龄职工的育儿负担,平衡劳动者工作与家庭间的矛盾,为女职工产后重返职场保驾护航等措施。

第六点,探索男性强制产假制度。产假维护的不仅是女职工的合法权益,更有婴儿的成长利益,也是考查一个社会文明程度的指标。婴儿的成长发育、人格完善,不仅需要母亲的陪伴,也需要父亲的托举。国外也有男性强制产假的立法制度,很好地提高了男性在子女教育和家庭义务承担方面的参与度,有助于减少大家所吐槽的“丧偶式家庭”的出现,平衡不同性别的社会角色,更好地减轻对女性的职场歧视。如果认为立法在这一方面的探索力度过大,建议保留《江苏省妇女权益保障条例》第二十六条第二款“在女方产假期间,鼓励男方所在用人单位安排男方享受不少于五天的共同育儿假”。这条虽然是倡导性条款,但对形成男女双亲养育义务的社会共识有引导作用。

第七点,补充女职工职业发展权益的相关规定。女职工职业发展权是保障女职工享有的促进单位高质量发展并享受这一发展成果的权益,主要包括女职工有参与劳动和培训、评定专业技术职称和职业技能等级、获得晋职、晋级和股权期权奖励等方面的权利。这不仅是对女职工工作态度、基本素质、创造能力和劳动成果的充分肯定,也为女性劳动者更好地发挥能力提供了更多的机会。建议在修法时增加“为女职工提供必要的职业技能培训和发展机会,以帮助她们提升职业素养和能力”“建立公平的晋升机制,确保在晋职、晋级和评定专业技术职务和职业技能等级等方面,女职工的贡献和成就得到公正的认可和评价”等内容。

(作者单位:江苏省总工会干部学校)

■向“新”而行 “质”创未来

浅谈发展新质生产力对提升产业工人队伍素质的新要求

王永君

新质生产力是创新起主导作用,摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径,具有高科技、高效能、高质量特征,符合新发展理念的先进生产力。新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的先进生产力,是生产力要素中最活跃的因素。促进技术创新和产业升级是发展新质生产力的重要着力点,而高素质产业工人队伍在其中发挥着支撑性作用。因此,发展新质生产力对提升产业工人队伍素质提出了更新更高的要求。

一、发展新质生产力对产业工人队伍素质的新要求

发展新质生产力对提升产业工人队伍素质的新要求在于全面提升产业工人的创新思维、科技素养和实践技能。新质生产力的发展要求产业工人具备更高的素质,以适应科技创新和产业升级的需求。具体来说,这包括以下几个方面:

一是提升创新思维。新质生产力的发展需要产业工人具备求新求变的创新思维,能够勇于解放思想、主动求变,关注和追踪科学技术最新发展动态,善于运用创新思维解决改革发展中的重大问题。这就要求产业工人敢于突破过去的老框架,大胆创新思路,发掘创新潜能,形成创新思维。

二是提升科技素养。产业工人需要具备基本的科技素养,包括丰富的科学技术知识基础和前沿科技知识结构,以适应科技发展的新趋势,熟练掌握具备高科技特征的新质生产力工具。这就要求产业工人形成长期学习时刻学习的习惯,随时

掌握新知识新技能。

三是提升实践技能。产业工人应能熟练运用新技术、新工具、新方法,不断提升运用新技术、使用新工具、改造新方法的能力,以适应新质生产力的要求。

此外,新质生产力的发展还要求产业工人队伍能够适应科技革命和产业变革的发展要求,以科技创新为核心驱动力,引领创造强大的发展动能。这包括对劳动者、劳动资料和劳动对象的高要求,以及通过高效利用生产要素,推动生产管理向平台化、网络化和生态化转型,提升管理效率。

二、发展新质生产力的关键是培育高素质产业工人队伍

伴随着全球化、知识经济、网络、大数据和人工智能的迅速发展,新质生产力的兴起成为全球经济结构变化的重要组成部分。发展新质生产力,旨在通过技术创新和生产要素的优化配置,克服发展不平衡不充分的问题,推动科技创新和绿色低碳转型,进而实现高质量发展。实现高质量发展靠人才,二靠创新。高素质产业工人是产业工人队伍中掌握最新科技的创新力量,是培育新质生产力,推动高质量发展的关键因素。

提升产业工人队伍素质是为发展新质生产力提供人才支撑的需要。劳动者是劳动力中最活跃的因素,为满足新质生产力的发展需求,产业工人应具备高技能、多元化、自主学习能力、过硬的职业素养以及较强的创新能力,这种能力促进了生产力中劳动者的跃升,有利于形成新质生产力。

提升产业工人队伍素质是推动产业结构转型升级的需要。地方制造业“大而

不强”已成为产业转型升级、经济高质量发展的瓶颈之一。高素质产业工人具备的技能优势有利于推动新技术、新工艺、新设备的广泛应用,促进提升生产效率和产品质量,有利于巩固实体经济根基,建成现代化产业体系。

提升产业工人队伍素质是现代企业发展进步的需要。高素质产业工人往往具有更强的责任心和使命感,有助于形成良好的企业文化传承工匠精神,有助于激发产业工人的创造力和能动性,推动生产要素的优化组合跃升,有利于发挥科技型骨干企业引领支撑作用,促进科技型企业健康成长。

三、努力形成发展新质生产力提升产业工人队伍素质的新合力

发展新质生产力对提升产业工人队伍素质提出了更高要求。这不仅是理论上的创新,更是实践中的迫切需求。新质生产力强调创新驱动,具有高科技、高效能、高质量的特征,符合新发展理念的先进生产力特质。为了实现这一目标,对工会、企业、工人和社会各方面提出了新要求。

一是进一步深化产业工人队伍建设改革。产业工人队伍建设改革是培育高素质产业工人队伍的重要举措。自产改工作开展以来,宜兴市总会在宜兴市委的领导下在宜兴市政府的支持下,牵头市产改联席会议各相关部门制定了不少新政策,采取了不少新措施,完善了不少新机制,取得了显著成就。通过提质行动,产业工人队伍的技术素养有了明显提升;通过优化机制,发挥劳模工匠引领作用,产业工人队伍的技能养成体系更加完善;

通过地位提升,增加一线产业工人“两代表一委员”的比例等,产业工人队伍岗位成才、技能报国的坚定性、主动性更加强烈。

特别是推进工业园区和陶瓷系统行业产改,为发展新质生产力提升产业工人队伍素质提供了有力的保障。

二是企业在发展新质生产力提升产业工人队伍素质中有新作为。立足发展新质生产力,培育高素质产业工人队伍,企业应提供与发展新质生产力相适应的培训和继续教育机会,形成培训机制创新机制,加大各方面培训力度,帮助产业工人不断提升自身素质,适应新质生产力的发展需求。同时企业应围绕产改的总要求,为产业工人队伍素质提升提供全方位的保障服务和政策激励。

三是产业工人在发展新质生产力中要强化内在要求和思想自觉。在新质生产力的诸要素中,核心要素是产业工人具有掌握高新科技创新能力。产业工人自身就应该强化学习,掌握新技能,确立新思维,提升新素养,敢于和善于投入到发展新质生产力的实践之中。

发展新质生产力对提升产业工人队伍素质的要求是多方面的,包括提高技能水平、增强创新能力、适应科技革命和产业变革的要求等。这些要求不仅是为了提升产业工人的个人能力,更是为了推动整个产业向更高质量、更高效的方向发展。因此,这就需要全社会各方面来关心产业工人素质的提升,为产业工人更好地参与和发展新质生产力提供更广阔的舞台和更有效的服务保障。

(作者为宜兴市总工会副研究馆员)

构建“双向驱动”的新质生产力与职业教育协同发展体系

刘正涛

新质生产力是中国式现代化的重要物质技术基础,职业教育作为培养技术技能型人才的主阵地,与新质生产力发展具有双向驱动的内在逻辑关系。一方面,新质生产力引发职业教育理念和目标的变革,促进职业教育供给侧与产业结构需求侧协同共同发展;另一方面,职业教育通过提升劳动者的素质和技能,直接促进劳动生产率的提高与新质生产力的形成。

新质生产力驱动职业教育发展

科技飞速跃进,产业结构持续优化升级,新质生产力已崛起为驱动经济社会发展的关键发力点,不仅重塑了生产方式、组织架构及市场需求格局,更对职业教育的核心理念与目标产生了颠覆性影响,推动职业教育供给侧与产业结构需求侧迈向更高水平的融合与发展。

新质生产力引发职业教育理念的变革。新质生产力的兴起,要求职业教育必须摒弃传统的以“知识传授”为主的教育教学理念,转向以“学生中心”,注重能力培养和素质提升的新型教育理念,在强调职业教育的实用性、应用性和创新性,培养学生的实践能力、创新精神与职业素养上提出了更高要求,需要职业院校培养出的劳动者能更进一步适应新技术、新产业、新业态的发展需求。从“教”向“学”转变,从“知识传授”向“能力培养”转变,从“单一技能”向“综合素质”转变,是新质生产力对职业教育提出的新需求。

新质生产力推动职业教育目标的变革。传统的职业教育目标往往侧重于培

养学生的专业技能和就业能力,而忽视了学生的全面发展和终身学习能力。新质生产力作为科技进步与社会发展深度融合的产物,不仅带来生产方式革命性变化,更对人才需求结构产生深远影响。在信息爆炸的时代,如何筛选、甄别、评估信息,形成独立的判断与见解,对学生至关重要。因此,职业教育目标需要更注重培养学生创新能力、批判性思维、团队协作能力和跨文化交流能力等,适应快速变化的职场环境和不断升级的产业需求。

新质生产力促进职业教育供给侧与产业结构需求侧协同发展。在新质生产力的推动下,全球经济结构正经历着前所未有的深刻变革,不仅体现在技术层面革新,更深刻触及产业结构的优化升级与职业生态重塑,大量新型职业岗位应运而生,对人才需求结构与能力标准提出全新要求。职业教育作为连接教育与产业、理论与实践的关键,供给体系与产业结构需求侧的深度协同与融合发展尤为重要。新质生产力引发的产业结构优化升级,要求职业教育一方面能快速响应市场变化,精准对接产业需求;另一方面要快速响应的课程体系开发机制,缩短教学内容更新迭代周期。

职业教育激发新质生产力发展

职业教育的核心价值在于满足职业不断发展的实际需求,精准对接并激发个体的职业潜能,使学生能掌握前沿知识技能,灵活适应劳动力市场的变化,这就要求职业教育需要实现教育链、人才链与产

业链、创新链的有效对接。

完善现代职业教育体系,满足新质生产力多层次人才需求。职业教育与产业联系最紧密、服务经济最直接,因此现代职业教育体系的完善,在顶层设计上要打通从基础教育到中职、高职再到本科、研究生的上升通道,推动普职融合、职本融合,推动职业教育社会化发展,打造多层次、多样化的现代职业教育体系;区域协同上要围绕江苏省新质生产力产业部署,以市域产教联合体为载体,通过专业调整、教学改革、人才供给、科技创新、教产相伴等,增强区域发展的协调性、联动性、整体性,为发展新质生产力蓄势赋能;产教融合模式上围绕江苏战略性新兴产业、未来产业等新质生产力产业布局,由行业龙头企业、职业院校、高水平大学、科研机构等多主体协同建构行业产教融合共同体,实现高素质技能人才培养与区域经济发展战略及产业需求的良性互动。

推进职业教育内涵建设,适应新质生产力“新质”人才需求。在推进内涵建设进程中,加强并优化师资队伍建设是重要内容。以教育家精神为价值内驱动力,以新质生产力发展为牵引外驱动力,校企联动,在战略性新兴产业、未来产业等专业领域,组织知名专家、业界精英和优秀教师,打造一批核心课程、优质教材、实践项目,及时把新方法、新技术、新工艺、新标准引入教育教学实践。内涵建设的另一重要维度聚焦于实践中心的高质量构建与发展。以政府为主导,建设一批集实践教学、社会培训、技能大赛集训、真实生产

和技术服务功能为一体的公共实践中心;以企业园区为主导,建设一批集员工培训、实践教学于一体的实践中心;以学校为主导,校企共建集教学、实训、培训、科研、竞赛、科普等功能于一体的学校实践中心。

深化职业教育教学改革,适应新质生产力劳动力市场变化。职业教育作为培养技术技能人才、支撑产业升级转型的关键力量,提档升级涉及三方面改革。一是培养目标改革,将人才培养目标从传统的专业技能型人才拓展为培养具有创新意识、问题解决、团队合作以及可持续发展等能力的复合型高素质技能人才,将科技创新能力培养作为重要培养目标,使学生从具有岗位能力的“技能掌握者”成长为具备工匠精神的“技能钻研者”;二是教学模式改革,将人工智能、大数据、云计算等新一代信息技术融入课程开发和教学实践中,利用知识图谱、大数据等技术分析学习者的学习习惯和进度,提供个性化的学习路径和资源,提升学习效率和成果,形成以新质技术为引导,以学生发展为中心,以资源平台为支撑,对教与学的流程与组织再造的教学新模式;三是产教融合改革,通过加强与海外知名职业院校、行业协会、全球知名企业和世界组织的深度合作,积极参与“助企出海”,积极服务我国企业高质量“走出去”和“一带一路”建设,落实职业教育服务国际产能合作行动,助力新质生产力海外市场的拓展。

(作者为苏州城市学院太湖研究院副院长)

朱治国 赵灿
做好为基层减负工作的思考
本单位、本分管领域是否存在类似问题,有针对性地切实加以改进。各级党组织认真履行主体责任,抓好“关键少数”,突出领导带头从自身严起,从分管部门抓起,带头反对形式主义、官僚主义,自觉在深化拓展为基层减负上放出样子、作出表率,形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。

二是抓紧筹措规范,深入推进精文减会。严格落实《整治形式主义为基层减负若干规定》,进一步规范创建示范和达标活动,注重创建示范成效。发文严格实行计划管理、总量控制和发文立项制度,对会议、督查、检查、考核等,进行全面梳理,对哪些是可发可不发的文件、可开可不开的会议、可要可不要的报表、可进行可不进行的督查检查考核,哪些是可以统筹合并的文件、会议、检查考核等,摸清底数,增强计划性,努力压减数量、控制规格、缩短时间,能合并的尽量合并,抓好源头管控。强化调研工作统筹,与基层联系点工作和工会干部赴基层蹲点工作相结合,确保调研对本年度重点工作全覆盖,避免选题重叠和时间、地点过于集中,严格落实中央八项规定及其实施细则精神,轻车简从、厉行节约,倡导“四不两直”,不增加基层负担,不影响调研对象单位正常工作。

三是抓紧能强保障,大力夯实基层基础。配优党建工作指导员队伍、建强社会化工会工作者队伍,用好工会代表委员队伍,加大扶持力度,切实为基层工会注入活力,有效破解力量不足难题。牢固树立大抓基层的鲜明导向,按照“花钱必问效、无效必问责”的原则强化绩效约束,将所有项目纳入预算绩效管理范围,确保全年本级工会对下服务支出占全年支出的比例只增不降。以自建、共建、联建等方式,依托已有的各类工会资源,积极整合社会资源,加强工会驿站建设,为新就业形态劳动者提供休息如厕、饮水纳凉、餐食加热、驱寒避雨、手机充电、读书阅览等一站式服务。有序推进基层阵地建设,认真贯彻落实《关于江苏省工人文化宫功能布局的指导意见》,按照基本功能、拓展功能、特色功能三大模块对文化宫的功能布局进行规范,进一步提升文化宫的服务能力和覆盖范围。

四是抓创新强活力,不断提高工作效率。充分运用现代信息技术手段改进会议形式,积极推行电视电话会议、网络视频会议,避免层层开会,减少基层干部赶路时间,减轻重复开会负担。聚焦工会主责主业,加快数字工会建设,以职工群众“爱用、好用、常用”为关键,“适时迭代、持续改进”进行内容创新和版本管理,不断做优做强江苏工会“服务一张网”。强化数字赋能,推动工会数据与政府部门的数据实时交互,畅通新就业形态劳动者线上入会渠道,推行一键入会,有效减轻基层工作负担。继续在打通和基层工会、工会服务阵地,产改试点单位、广大职工会员数智化连通上下功夫,持续推进工会工作上网、服务上网、活动上网,为职工提供健会会、技能学习、就业创业、困难帮扶、新闻资讯等可感知、可达可得的服务。(作者单位:连云港市总工会办公室)