

【工会工作研究】

工会推进产业工人队伍建设的探索研究

庞嘉萍,辛宝英

(山东管理学院 山东新型城镇化研究所,山东 济南 250357)

[摘要] 产业工人是工人阶级的主体,在国民经济发展建设中发挥支撑作用。工会作为代表广大工人阶级利益的群众组织,在推进产业工人队伍建设改革中肩负着不可推卸的责任和重担。在目前新形势和时代变革下,我国产业工人队伍建设的现状还不能很好地适应经济转型中出现的新情况和新问题。对工会推进产业工人队伍建设的情况进行研究,在借鉴制造业强国经验的基础上,从思想政治引领、搭建发展平台、打造能力提升工程、利用“互联网+”和完善保障体系五个方面进行探索建设,从而为工会组织持续打造高素质产业工人队伍工作提供政策借鉴。

[关键词] 产业工人;队伍建设;工会

[中图分类号] D412.6

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-7416(2020)02-0066-08

一、研究背景

党的十九大报告指出:“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。”^[1](p25)]当前,我国经济正在向高质量发展阶段过渡,对知识型、技能型、创新型劳动者的需求扩大^[2],这对产业工人队伍建设提出了新的要求。工会作为代表广大工人阶级利益的群众组织,在推进产业工人队伍建设中肩负着不可推卸的责任和重担^[3]。但是,受产业工人职业发展规划机制不完善和高技能人才结构失衡等长久以来遗留问题的影响,我国产业工人队伍建设的现状还不能很好地适应经济转型中出现的新情况和新问题。

因此本文对工会推进产业工人队伍建设的情况进行探索研究,从而为工会组织持续打造高素质产业工人队伍工作提供政策借鉴。

二、新时期产业工人队伍建设现状

(一)新时期产业工人的特点和需求

首先,产业工人队伍日益壮大,队伍结构发生很大变化,整体素质不断提高。截至目前,我国产业工人已发展到两亿多人。从产业行业分布上看,超八成集中在第二产业中的制造业和建筑业;从来源构成上看,农民工占六成左右,已经形成了以城市工人和农民工为主体的产业工人队伍,改变了原先以城市工人为主的结构组成;值得注意的是,“80后”“90后”作为新生代产业工

收稿日期:2020-03-05

基金项目:本文系国家社会科学一般项目“城乡融合发展的就业、土地与农民增收联动机制研究”(项目编号:18BJY143)、教育部人文社会科学研究青年基金项目“以农村土地流转推进农民工市民化的策略研究”(项目编号:17YJCZH201)、山东省社科规划项目“乡村振兴战略下农村劳动力回流促三产融合路径研究”(项目编号:19CJJJ19)的阶段性研究成果。

作者简介:庞嘉萍(1988—),女,山东临沂人,管理学硕士,山东管理学院山东新型城镇化研究所讲师,主要研究方向为城乡区域发展、工会理论研究。辛宝英(1978—),女,山东滨州人,管理学硕士,山东管理学院工会理论研究院副院长、山东新型城镇化研究所所长,副教授,南京航空航天大学经济与管理学院博士生,主要研究方向为城乡融合与城镇化、工会与农民工问题研究。

人,他们的受教育程度、文化素质相较于以往的工人群体有所提高,比较注重个人价值的实现与发展,权利意识、参与意识也比以往产业工人群体要强烈。

其次,随着产业结构的变化和社会经济的发展,新时期产业工人队伍的需求也在不断升级。由于其文化水平的提高和思想观念的变化,他们的需求从单纯的满足温饱问题向追求美好幸福生活等更多元化的方向发展。主要表现为:一是在物质层面,产业工人除了对工资福利待遇特别关注外,更注重所在企业的工作环境、发展空间、子女的受教育环境和生活环境的舒适性和便利性等;二是在精神层面,产业工人同样渴望在社会中得到尊重和认可,他们更加注重自我价值的实现和提升,希望所在工作环境能更加和谐融洽,希望在工作之余能够更多地享受到丰富多彩的精神生活;三是在发展层面,新时期产业工人处于我国经济发展和转型的关键时期,对未来晋升空间和职业发展更加重视,希望能够在个人职业生涯发展方面有所建树,希望企业能够提供实现自我价值的平台。

(二)新时期产业工人队伍建设现状

一是高素质产业工人规模较小,不能很好地适应当前的经济体制变革。随着经济结构转型升级、产业优化,现有的产业工人队伍在职业技能、适应现代化发展等方面比较滞后,高素质技能工人缺口较大。

二是人才流动性较大,影响地区产业规模发展。部分产业由于受原材料产地、地质、气候等影响,地处较为偏僻、经济较为落后的地区,这使得企业招聘的产业技术人才在生活环境、交通条件、子女上学等方面受到很大限制,从而留不住人才,人才流动性较大。

三是新生代农民工公共福利待遇与城镇居民相比还有待提高。作为新时代产业工人队伍的主体构成之一,新生代农民工在融入城市的过程中,一方面为城市建设发展贡献自己的力量,另一方面同样渴求能融入到城市生活中,在工作机会、工作环境、福利待遇和子女就业等方面有所提高。但

由于其自身能力的限制和外在体制机制的不健全,目前新生代农民工在公共福利待遇方面与城镇居民相比还存在一定差距。

四是产业工人队伍职业生涯发展体系不完善,培育体系顶层设计缺失。产业工人目前社会认同感仍然不够高,职业生涯发展通道比较单一,存在晋升难、跨界难、流动难、出彩难等问题,这不仅影响了产业工人工作的积极性和创造性,也影响了生产效率,造成了社会资源和产业工人个体资源的双重浪费。

三、新时期产业工人队伍发展的制约因素

一是传统的职业教育培训体系不能满足现代产业工人的培训需求。我国产业工人传统的职业教育培训,主要依托于企事业单位的师徒培养模式和面向城镇居民的职业技能培训考核体系。随着大量私营企业、新兴产业的兴起和现代制造业的转型升级,传统的“口心相传”师徒培养模式已然不能适应现代化新兴产业对工人的需求。新生代农民工群体无法享受面向城镇居民的职业技能培训教育,这就直接制约了部分行业的产业工人的技能提升。原来的职业认证体系也受到职业类型的多元化影响,不太适合当前经济发展的需要,急需适应当前变革进行更新完善。2015年新版《中华人民共和国职业分类大典》显示,目前纳入职业资格认证的职业仅有1481个,而实际上,随着新经济、新技术的发展还有很多已经客观存在、并已发挥重要作用的职业(岗位)未纳入认证体系^[4]。

二是产业工人培训体制机制不完善,社会力量投入薄弱。当前,我国产业工人的培训还是以政府为主导,社会力量参与投入的资金少,受众面小。我国政府对劳动力的培训工作向来非常重视,在提升劳动力技能和素质方面每年都会投入大量资金,但在具体实施过程中会出现培训目标模糊、办学权责不清晰、培训流于形式等问题,使得政府为企业搭建的平台资源不能得到充分利用,培训质量也难以从根本上提高。以职业技能培训示范项目“阳光工程”为例,政府旨在提高农村劳动力素质和就业技能,从国家层面到县级层面逐步实

施,但在部分地区的基层,培训流于形式,甚至出现骗取套取培训资金的现象。

三是新生代农民工群体未能享有均等的公共服务,制约了产业工人队伍素质的提升。由于历史和现实因素的制约,新生代农民工群体仍然存在受教育程度偏低、职业技能缺乏的现象。据国家统计局2018年数据显示,仍存在1%的农民工处于未受教育状态;在接受过教育的农民工中,初中及以下文化教育程度仍占68.4%,接受过职业技能培训的仅占38.7%^[5]。部分农民工长期以来在收入低、环境差和福利差的“次劳动力市场”工作。虽然有一部分农民工通过自己的勤奋努力在制造业、建筑业以及其他新兴产业成为骨干人员,但由于城乡二元结构以及户籍制度的影响,转变为产业工人的农民工在就业环境、福利待遇、子女就业、社会保障等方面与城镇居民相比,还存在较大差距,这使得农民工群体在融入城市的过程中存在感较低、职业荣誉感较低。这些势必影响产业工人队伍的建设质量,也不利于新经济形势下产业的转型升级。

四是企业“短视症”影响产业工人技能水平的提高。中小企业作为新生代产业工人就业的大舞台,吸纳就业的生力军,产业转型升级的重要支撑力量,在其适应市场经济发展过程中往往不能从长远角度考虑,以眼前的短期利益为主。部分中小企业为了实现短期利益最大化,往往在工人工资、福利待遇以及职业技能培训方面减少投资,甚至严重缩水。这种行为严重忽视了产业工人个人综合发展对企业发展的的重要性,不仅不利于高素质产业工人队伍的建设,也不利于企业的可持续发展。

五是产业工人队伍职业地位不受重视,职业荣誉感低。诚然,高科技创新人才在攻关国际难题、掌握领先技术、创新国家科技战略等方面功不可没,但工作在生产一线的高技能人才,同样能够为国家民族的繁荣昌盛,为社会的振兴和进步作出突出贡献。他们吃苦耐劳的精神和兢兢业业的工作态度,成为助推我国产业发展的重要力量。然而,受传统文化的影响,比如“劳心者治

人、劳力者治于人”等思想的存在,使得人们在进行职业选择和职业评价时,对产业工人存在一定的偏见,认为产业工人是单纯的出力者,造成其社会地位不高,社会认可度低。总之,由于经济转型升级和利益格局的深度调整,产业工人的经济社会地位均呈下降趋势,再加上传统文化观念的影响,使得职业教育和技工技师类职业在社会上得不到应有的认可和尊重,严重阻碍了我国产业工人队伍的建设和发展。

四、工会在产业工人队伍建设中的新使命

(一)牢记工会的基本职责

在党的领导下,我国工运事业走过了波澜壮阔的历程,工会在产业工人队伍建设中肩负重任。党的十八大以来,习近平总书记对产业工人队伍建设高度重视,站在党和国家工作全局的战略高度,强调产业工人队伍建设的重要作用 and 重大意义。《新时期产业工人队伍建设改革方案》(以下简称《改革方案》)着眼于巩固党的执政基础,实施制造强国战略,明确加快建设一支高素质的产业工人队伍的纲领和指导方针。各级工会要贯彻党对工会工作的新要求,牢记自己的基本职责,加强组织、制定规划、狠抓落实,引导产业工人的思想建设,把个人理想与国家富强紧密联系在一起;要维护好广大产业工人的合法权益,引导产业工人增强维权意识;要做好服务工作,在政府的领导下,引导企业加强对产业工人的职业技能培训。工会要切实提高政治站位,始终把为产业工人谋利益,建设一支高素质的产业工人队伍工作放在第一位。

(二)发挥勇于担当的职责

《改革方案》提出应建立由全国总工会牵头、各相关部门共同参与的机制,明确了工会在产业工人队伍建设过程中的责任与义务。第一,各级工会组织要积极带动相关企事业单位,充分利用社会资源,全方位地为实现高素质产业工人队伍建设做好后勤保障工作。第二,开展产业工人队伍建设改革工作,内容丰富、领域宽广、法规政策多,工会工作人员要根据党委的要求,在党组织的领导下,积极协调其他部门,争取得到相关单

位的支持,有效开展产业工人队伍建设的工作。最后,各级工会组织要敢于承担责任,奋勇向前,不断改进工作方法,充分发挥工会组织在参政议政、指导服务、联系协调等方面的作用,为维护产业工人的合法权益,形成和谐的劳资关系而努力,为产业工人的发展提供良好的外部环境⁶。

(三)承担推进建设的职责

工会在开展新时期产业工人队伍建设工作中要严格按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的整体思路⁷,政治立场坚定、价值取向正确、舆论导向正确,用系统分析方法,将产业工人队伍建设工作有序开展。地方工会组织要严格按照总工会的要求着力深化工会改革,完善工会制度,同时利用各种资源为产业工人的队伍建设创造有利条件。各级工会领导干部要有高度的服务意识,认识到建设高素质的产业工人队伍对我国经济社会持续健康发展的重要性,要把这项工作作为当前工会的重要工作来抓。各级工会组织应上下联动、形成合力,坚定不移地将《改革方案》落到实处,为建立一支高素质的产业工人队伍做好各项保障工作。

五、制造业强国的产业工人队伍发展经验借鉴

(一)德国的经验

德国实行“双元制”职业教育体系。双元,指的是企业和学校。“双元制”教学模式是将学校的理论教学和企业的实践教学交替进行,接受此教学模式的学生会获得更多的实践经验,比同类型的大学生更具有竞争力。“德国工匠”和“德国制造”的全球声誉,很大部分来源于德国的“双元制”职业教育体系的支撑。

在“双元制”教学模式下,教学场地和师资由企业和学校共同提供,学生有30%的时间在学校里完成系统的理论学习,接近70%的时间在企业将理论知识付诸于实践,并能接触到行业最新的知识,避免理论与现实脱节。在专业设置与课程建设方面,采用科学的职业分析体系,以职业岗位为导向,结合企业对人才的能力素质需求,共同构建人才培养体系。对校内老师实行严格的考

核制度,注重校外兼职导师的团队建设,保证师资质量。在具体教学过程中,人才培养方案作为大纲性的指导文件,企业和学校在实际教授过程中可以根据实际情况对课程、培养方式等进行调整,保证了人才培养的科学性。

总体来看,德国的产业工人培养值得借鉴的特点可总结为以下几点:一是以企业实际用人需求为导向,以技术应用能力为本位,以培养学生工匠精神为出发点,服务于社会企业;二是“双元制”职业教育体系下的学生,在社会地位、福利待遇、社会保障方面要优于同类型的大学生,有利于技能人才的职业发展;三是完善的教育体系和法律保障,使得学生、学校、政府各方目标明确,各司其职,推动教育的协同创新发展。

(二)美国的经验

较为完善的职业教育体系,成为美国培养高素质产业工人的主要途径。美国的职业技术教育始于19世纪上半期,其职业教育管理结构、相关制度法规、合作模式等体现出了独有的特点,并为其经济社会发展贡献了不可估量的力量。

经过两个多世纪的发展,美国的职业教育形成了丰富多样的办学模式。其中较为成熟的有以下几种:一是“合作教育”模式,是由社会上的企业和学校共同参与的,劳动和教学相结合、工学交替的人才培养模式。从其发展的历程看,大致经历了交替式、并行式、契约式等合作模式。其中契约式是由企业、学校、家庭和社会多方参与的,由行业协会牵头,经协商签订契约,由企业派相关技术人员到学校进行教授,学生则利用放假时间去企业进行实习并获得一定报酬的形式。二是区域职业技术中心模式。它是由多个实体单位结合自身的财力物力人力等资源建立起来的职业教育模式。这种模式突破了狭窄的地域合作,在更广阔的区域范围里集结了宽泛的资源,实体单位之间可以在此范围内相互交流技术和人才,而相关劳动力能获得职业技术和素质的高质量提升。三是职教集团化模式。集团化类似于企业化,由学校、企业和行业协会共同组成一个新的团体,核心任务是开展职业教育。教育集团

面向不同需求类型的劳动力,有针对性地开展职业技术教育。有针对青少年的中专模式,主要对面临退学风险,并且缺少专业技能的青少年学生进行培训;有青年学徒制模式,选择企业导师到学校进行授课,利用课余时间学生跟随导师到企业进行实践。

总体来看,美国的产业工人培养呈现以下可借鉴的特点:一是管理体制机制明晰,各单位各司其职,不越权不懒政,以地方政府为主导,分级管理,能够高效率地达成合作;二是办学模式灵活多样,能够针对不同需求类型、不同年龄层次进行分类培训,应用性强;三是职业教育重视产教结合,师资要求高,强调为社会服务的有效性。

(三)日本的经验

在20世纪60—70年代,日本的社会经济高速发展,制造业迅速崛起,各行各业急需高质量的技能型人才。在此背景下,与传统大学存在明显不同的日本高等职业教育应运而生,并在长期的实践中,形成了较为发达的多层次、多渠道的教育体系。

日本紧密结合市场需求,通过建设短期大学、高等专门学校和高等专修学校等方式,培养企业需要的产业人才。同时,日本企业坚信“生产靠人,人靠研修”的理念,对于员工的职业技能培训十分重视。日本的职工培训主要有现场培训、继续教育培训和自我启发式培训三种类型。职工培训内容呈现精细化和实用性等特点,根据职工的不同岗位和能力需求进行分层次系统教育,并且将这种教育贯穿于个人职业生涯;注重企业文化和职业道德的培养,注重职工忠诚度、团队精神、奉献精神等综合素质和能力的提升。

总体来看,日本的产业工人培养值得借鉴的特点包括:持续教育、终身学习的理念;培养目标紧密结合市场和企业的需求变动;培养方式灵活、培养渠道广泛;政府主导、依法治教等。

综上所述,高中端产业制造业是制造业强国经济的脊梁,这些提高国家核心竞争力的方式之一是将大批技术工人作为物化科技成果的主力。研究表明,现代化工业强国主要通过职业教育和

职工培训这两条路径来提升产业工人队伍质量。依托系统完善的职业教育培训体系,通过职业教育,提升现代产业工人的理论水平和实践技能;通过职业培训,提升现代产业工人的职业技能和创新能力,将高素质产业工人队伍建设制度化和持续化,从而为工业战略提供源源不断的动力支撑。

六、工会建设高素质产业工人队伍的探索

习近平总书记多次强调,“当前工业强国都是技师技工数量庞大的大国,我们也需要有很强的技工队伍”^[8]。在经济高质量发展和产业转型升级的要求下,我们要建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍,这既是对全体职工群众生活质量提高的保障,也是实现中国工业强国目标的中坚力量,对最后实现新型工业化道路大有裨益。

(一)加强产业工人思想政治引领

一是加强产业工人思想政治教育。积极引导产业工人认真学习并贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,重点学习习近平总书记关于工人阶级的一些重要论述,通过开展自我学习、精神宣讲、知识竞赛、演讲比赛等多种形式的活动,使产业工人紧紧围绕、团结在以习近平同志为核心的党中央周围,并自觉践行社会主义核心价值观,自觉为实现中华民族伟大复兴的中国梦而努力奋斗。

二是利用各种新媒体(平台)大力弘扬发展劳模精神、工匠精神。新时代下各级工会组织要借助新媒体的力量,通过多种渠道全方位地向产业工人宣扬工匠精神,自觉遵循工匠精神的要义开展自己的工作,成为工匠精神的实践者。重点宣传产业工人中的优秀人物、先进人物的模范事迹,使“工人伟大、劳动光荣”成为产业工人队伍的主流价值观。充分利用工会网上服务平台,依托互联网开展弘扬劳模精神和工匠精神的专题活动;以大国工匠先进事迹为宣传契机,以“身边人、身边事”为题材,充分挖掘产业工人队伍中的先进典型事例,在广大产业工人队伍中树立精神坐标和行动指南。例如,昆明市总工会联合昆明

电视台共同制作的《工人·城市建设主力军》形象宣传片和《劳动最光荣》《昆明工匠》等系列专题片,在“红五月”期间连续播出,引起了极大的反响,在昆明市乃至整个云南省都营造了劳动光荣、知识宝贵、创造伟大的时代新风。

(二)搭建产业工人队伍发展平台

一是健全保证产业工人主人翁地位的制度机制。充分利用群团组织提名权的优势,畅通参政议政渠道。各级工会应推荐优秀的产业工人参与“两代表”“一委员”的选举,提供产业工人参政议政的平台。坚决贯彻实行以职工代表大会为主体的民主管理制度,充分保障职工群众的各种权利,全面推进厂务公开、企务公开等各项信息公开工作。职代会是解决产业工人切身利益等问题的重要途径,必须按时召开。

二是完善产业工人发展的激励机制。积极营造发展环境,坚持企业发展成果与工人共享,企业与产业工人共发展的理念。各级工会要增加产业工人在各类评比获奖中的比例,积极推荐高技能人才参加各项技能活动,一方面将高技能人才的技能风采展示出来,鼓励其他产业工人积极进取;另一方面通过技能活动的开展和表彰,给予高技能人才物质奖励和精神激励,更好地服务企业,贡献社会。完善薪酬分配制度,鼓励企业建立职位、薪酬、绩效三位一体的薪酬激励机制,注重一线产业工人和高技能人才的薪酬激励。

三是拓宽产业工人的就业途径。健全公共就业服务体系,充分运用“互联网+”,加快建设高技能人才专业云市场,为高技能人才开展“一对一”精细化职业生涯发展规划指导,促进产业工人合理流动。各级工会积极与相关部门联合,协助拓宽产业工人就业渠道,积极为产业工人做好公共服务。

(三)打造产业工人能力提升工程

一是培育高技能的产业工人。注重高技能产业工人的选拔和培养,形成由工会牵头,相关部门进行协助的多元化培育机制,最终完善对产业工人从技能培训—推荐就业—考核定级—继续

教育—促进工作等环节的无缝衔接。同时鼓励企业为高技能人才设定特聘岗位,给予高技能人才原单位一定的费用,弥补人才培养、流失带来的损失。

二是创新技能培训形式。积极开展校企合作和职业技能培训,创新职业教育培育机制,加大校企合作力度,拓展校企合作的广度和深度,实行“引进来”和“走出去”战略。积极与高等院校、科研院所进行深度合作,让一线产业工人能进入高校或科研院所进行学习和培训,提高产业工人的理论水平;建立符合本企业或行业特色的职业技能培训基地,为高技能产业工人的培养搭建平台。

三是加大农民工培训力度。针对农村未上大学,或初高中毕业就进入社会的求职者,找到适合他们的培训方式,开展有针对性的就业技能培训。对已经进入企业的农民工群体,根据岗位需求充分利用各种教育资源,实施以企业为主体、工会为辅助的培训模式。在目前产业转型升级的形势下,尽快把农民工培养成符合现代化要求的产业工人,为中国制造业的成功转型提供人力资源支撑。

四是提升产业工人整体的技能水平。借助于互联网平台,工会应积极开展多种形式的产业工人教育培训,比如劳动竞赛、技能知识问答和技能培训等。以“三赛两创”为载体,根据行业及专业特点,完善比武竞赛机制,创新技能竞赛形式,结合出现的新情况新问题,开展线上线下相结合的技能竞赛模式,将本企业技能竞赛由点及面,由小到大,与市内竞赛甚至是全国竞赛相关项目相衔接,并积极引导产业工人学习新知识、掌握新技能的主动性,自觉在实践中验证所学内容。

(四)运用“互联网+”助推产业工人发展

一是整合政府、企业和工会的信息资源,充分发挥网络平台的作用,建设功能齐全、保障全面的产业工人基础信息数据库,推进区域特色职业教育资源库建设和智库建设。积极争取相关部门的支持和配合,探索网上服务模式,精准推送

与创业就业相关的各种服务信息,为产业工人提供丰富的在线教育资源。

二是充分利用新媒体平台,及时了解、把握产业工人最新的思想动态和生活现状。要积极运用新媒体传播宣传功能,引导产业工人队伍保持积极向上的精神状态,并充分运用新媒体平台与产业工人进行互动交流,第一时间了解到产业工人队伍最真实的诉求。借助网络资源和信息化平台,组织开展涵盖多行业、多工种的网上练兵活动,可以结合当地的实际情况开展网上文化创设、职工创新成果展示、产业工人技术交流、各项技能大赛等活动。积极推广产业工人相关的公众号和手机APP,利用网络信息资源,在和原有数字信息平台配合使用的基础上,开发内容丰富、满足广大产业工人诉求的移动客户端,让终身学习的思想贯彻在产业工人队伍中,并借助新媒体拉近与他们的距离。

(五)打造完善的产业工人保障体系

一是健全产业工人公共服务体系。企业工会应做好产业工人队伍的“勤务兵”工作,对当前产业工人普遍关心的问题,比如住房保障、医疗保障以及子女教育问题等,工会干部应当积极主动去了解。要将产业工人的生活困难当做头等大事去对待,与企业高层管理者共同解决问题,为产业工人提供坚实的后备力量。

二是加大对产业工人劳动权益的维护。积极维护产业工人劳动经济权益,对工人权益保障的法律执行情况检查进行监督,参与企业对产业工人人事管理、薪酬绩效发放、生产经营制度等涉及到职工切身利益的相关制度的制定工作,并对于企业应对职工履行的责任和义务进行不定期督促,确保产业工人的合法权益不受侵害。完善工资正常发放、晋级等保障机制,推进企业主导、行业协商、政府参与的分配方式,构建向一线产业工人倾斜的分配制度。着重维护产业工人劳动安全权益。关注产业工人的职业健康发展,要求企业将职业安全培训和教育贯穿于产业工人培训教育的始终,企业和产业工人时刻保有安全责任意识。各级工会做好配合辅助工作,建立与应

急管理部门联动反应机制,帮助产业工人通过合法途径维护自身安全权益,并指导企业将职工职业健康纳入企业战略发展规划,让产业工人能够安心地开展工作。

综上所述,推进产业工人队伍建设既是工会沉甸甸的责任,又是社会、国家赋予工会的义务,同时也给工会带来了大量的资源。各级工会组织要勇于承担责任、敢于创新突破,充分调动发挥各方资源优势,锲而不舍地将产业工人队伍建设进行到底,将各项改革举措逐一落实,充分发挥工会组织在推进产业工人队伍建设中的重要作用。

参考文献

- [1] 中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编 [C].北京:人民出版社,2017.
- [2] 庞嘉萍,辛宝英,王小攀.工会服务农民工工作水平调查研究[J].山东工会论坛,2019,25(2).
- [3] 中华全国总工会.中国工会章程[J].中国工运,2018(11).
- [4] 李珂,张善柱.高素质产业工人队伍建设发展的实践路径分析[J].中国劳动关系学院学报,2017,31(1).
- [5] 国家统计局.2018年全国农民工监测调查报告 [EB/OL].http://www.gov.cn/shuju/2019-04/29/content_5387627.html,2019-04-29.
- [6] 黄峰.工会推进高素质产业工人队伍建设的实践和思考[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2018(2).
- [7] 中工网.喜迎工会十七大·建功新时代|稳步推进产业工人队伍建设改革落地见效[DB/OL].https://www.sohu.com/a/252967913_257321,2018-09-10.
- [8] 朱永新.制造业大国呼唤高素质技工[DB/OL].http://guan.cha.gmw.cn/2018-09/14/content_31164000.htm,2018-09-14.
- [9] 吴奎玫.新时期优秀产业工人的培养途径探索[J].开封大学学报,2019,33(1).
- [10] 钮友宁.关于推进产业工人队伍建设改革的调查和建议[J].中国工运,2018(9).
- [11] 叶谦.探索如何将德国“双元制”教育嫁接到技工教育[J].职业,2019(24).
- [12] 王艳霞.深化产业工人队伍建设研究——基于新时代我国社会主要矛盾变化的视角 [J].山东工会论坛,2018,24(4).

Exploration and Research on Trade Unions' Promotion to the Industrial Workers' Team Construction

Pan Jiaping, Xin Baoying

(Shandong Institute of New Urbanization, Shandong Management University, Jinan, Shandong Province 250357)

Abstract: Industrial workers are the main body of the working class and play a supporting role in the development and construction of the national economy. As a mass organization representing the interests of the working class, trade unions shoulder unshirkable responsibilities and loads in promoting the construction and reform of industrial workers' team construction. At present, under the new situation and the change of the times, the current situation of industrial workers' team construction in our country is not well adapted to the new situation and new problems in the economic transformation. Therefore, we should study the situation of trade unions' promotion of the industrial workers' team construction. By borrowing the experience of other manufacturing powers, we will explore and construct from five aspects: ideological and political guidance, building up development platforms, building capacity upgrading projects, using "internet plus" and improving the guarantee system, so as to provide policy references for trade union organizations to continuously nurture high-quality industrial workers.

Key Words: industrial workers; team building; trade union

(责任编辑:梁霞)

(上接第 49 页)

Discussing the Protection of Online Ride-hailing Practitioners in China from the Operation Model of Online Ride-hailing

Zhang Shundong

(Law School of Economics, Shanghai University of Political Science and Law, Shanghai 201701)

Abstract: With the development of technology, the new mode of employment has caused the difficulty in defining labor relations, especially in the field of online ride-hailing, which is typically represented by the flexible employment mode. When the online ride-hailing industry is mainly divided into C2C and B2C modes, problems exist in the identification of labor relations in the online ride-hailing industry, and there are some differences between the two business models, resulting in the problems of insufficient protection of legal interests of online ride-hailing practitioners. In this regard, based on the main business model and legal regulation status of local ride-hailing companies, problems existing in local ride-hailing industry can be analyzed and solved from two aspects of economic attributes and current management system so as to better protect the legitimate interests of local ride-hailing employees.

Key Words: online car-hailing; flexible employment; rights and interests protection

(责任编辑:潘冬霞)