

慧眼会语

对产业工人队伍建设立法有五点期待

■本报评论员刘靛

今年全国两会提请审议的全国人大常委会工作报告明确提出,今年将制定产业工人队伍建设法等法律。(详见本报3月12日第1版)

产业工人是工人阶级的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。

今年是“十五五”开局之年,加快发展新质生产力任务紧迫,锻造一支规模宏大、素质优良产业工人队伍至关重要。对产业工人队伍建设立法,恰逢其时。

对产业工人队伍建设立法,也是对代表委员呼吁的积极回应。2025年全国人大会议期间,陈保华等30名代表提出议案,建议制定产业工人队伍建设法。议案建议,立法重点应包括明确拓宽产业工人发展空间、优化产业工人技能评价机制、保障产业工人劳动经济权益、提高产业工人社会地位和待遇等方面。

目前,官方尚未公布《产业工人队伍建设法》征求意见稿,具体条款不得而知。但是,结合《中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》、陈保华等30名代表提出的议案建议,以及人社部门近几年出台的政策和地方性法规,该法的出台令人期待。

一是,期待拓宽产业工人的职业通道,打破晋升“天花板”。

为打破产业工人目前的“天花板”“隐

形门”,近年来,人社部门不断完善技术工人的整个职业发展通道,初步形成了技能人才的纵向职业技能等级阶梯,探索拓展技能人才“新八级”职业技能等级制度;横向是技能人才和专技人才等相应的人才可以贯通发展。

希望通过此次立法,正式确立“新八级工”制度,让技术工人在岗位内也能获得类似“职称”的晋升阶梯。“新八级工”制度就是在原有高级技师的职业(工种)之上增设特级技师和首席技师,在初级工之下补设学徒工,形成由学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师构成的“新八级工”职业技能等级(岗位)序列。江苏、浙江、广东等地率先开展试点。

同时,建立职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度,健全专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位互相贯通的长效机制,使一线工人也能走向工程师、高级工程师等岗位,不再局限于“当工人”的单一路径。目前,全国各地人社部门已明确,取得人社部门列举的职业资格,可视同具备相应职称作为申报高一层级职称的条件。

二是,期待提升产业工人的技能价值,实现“技高者多得”。

提高产业工人经济收入是重中之重。《2023年广州市产业工人工作与生活状况调查报告》显示,广州市产业工人工资收入

相对稳定,但整体水平仍然相对较低,远低于全市城镇职工的平均水平。

希望通过此次立法,强化技能导向薪酬,进一步明确通过集体协商、能级工资等方式,将工资与技能等级、实际贡献挂钩,让“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”成为常态。同时,将健全创新成果收益分配机制,让一线工人的技术革新、发明专利能按贡献参与收益分配,甚至获得股权激励。

三是,期待强化产业工人的技能培训,提升就业竞争力。

当前,产业工人的整体技能水平有所提高,但仍存在结构性短缺问题。一方面,高级技工和技师等高技能人才供不应求;另一方面,部分低技能岗位存在人员过剩现象。

希望通过立法,进一步明确政府、企业、院校的责任,要求企业按规定提取和使用职工教育经费,支持建立实训基地,完善终身培训体系。比如,全国首部聚焦产业工人队伍建设的法规——《青岛市产业工人队伍建设促进条例》明确,企业应当承担产业工人职业技能培训的主体责任,按照国家有关规定提取和使用职工教育经费,制定教育培训计划,组织产业工人参加职业技能培训。企业开展职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告。

四是,期待保障产业工人的劳动权益,

提升其“安全感”。

当前,产业工人境遇不佳,工资待遇偏低、劳动强度大、工作环境差、荣誉感低、存在感低,一些企业存在拖欠工资、不依法缴纳社会保险费等侵犯产业工人合法权益的行为。这些痛点使年轻人不愿接力选择工人职业,跳槽离职现象和技术传承断层现象严重。

希望通过立法,进一步明确产业工人的各项合法权益,规范企业的用工行为,加强对产业工人权益的保护,增强产业工人的获得感、幸福感和安全感。

五是,期待提高产业工人的社会地位,弘扬“工匠精神”。

从整体上看,产业工人的社会地位和职业收入仍然有待提高。有些企业虽然设立了职工代表大会,但让产业工人能够直接参与企业的决策过程、提出意见和建议的机会并不多。这不仅无助于提升企业的民主管理水平,也让产业工人无法感受到自己的价值和地位。

希望通过此次立法,健全完善制度安排,提高产业工人地位和待遇,完善参与企业民主管理的制度,提升其在企事业单位治理中的话语权;通过选树“大国工匠”、提高高技能人才待遇和社会认可度,在全社会营造“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的氛围,保障产业工人的主人翁地位,增强产业工人的荣誉感和归属感。

广东工会 融媒体中心 融媒周报

广东省总工会微信公众号

【建议婚假全国统一,延长至15天!】

近日,全国政协委员张凯丽在2026年全国两会上建议,由国家层面出台专项政策,统一全国婚假基础天数,将法定婚假从现行的3天延长至15天,确保劳动者平等享有婚假权益。



广东省总工会视频号

【外卖新规6月1日起实施】

6月1日开始,外卖网店名称必须与实体经营门面招牌名称一致,专门从事外卖服务不提供堂食的外卖商家必须在其主页面显著位置设置“无堂食”标识。



广东工会微博

【住房公积金改革大潮真的来了!】

近日,多地发布住房公积金制度新政,有城市支持用于住房改造、租房提取、重大疾病提取,有城市支持用于住房装修、车位提取等,还有更多地方支持提取公积金补贴物业费支出。



(兰兵 整理)



新业态女性劳动者应有“特别保护算法”

比之传统业态,新业态的用工形式往往更自由、更灵活、更包容,一定程度上降低了女性劳动者的就业门槛,给她们提供了更多就业机会与收入渠道。但受生理因素的差异影响,女性的身体素质普遍弱于男性,且女性还要面对孕期、产期、哺乳期乃至经期的劳动输出减量因素。

对女性劳动者进行特别保护,这是《劳动法》《劳动合同法》《妇女权益保障法》等法律赋予用人单位的刚性责任。为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成

的特殊困难,保护女职工健康,国务院还专门制定了《女职工劳动保护特别规定》,明确了用人单位对女职工的劳动保护责任和女职工的权益,并把国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位都纳入了适用范围。

新业态中的市场主体当然也在上述法律法规的调整范围内。相关平台既要在劳动关系建立、休息休假、劳动安全卫生、劳动报酬、保险福利、维权救济等男性、女性劳动者所面临的共性问题主动

积极探索适合新业态的新机制、新措施、新路径,也应在征求女性劳动者代表和行业工会意见的基础上,顺应女性劳动者在孕期、产期、哺乳期等时段的身体保护需求,设计更适合女性劳动者的“特别保护算法”。为此,需明确女性劳动者的劳动禁忌范围,划清保护边界,在工作安排、工作时长、工作强度、考核标准、收入分配、休息休假、保险等方面对女性劳动者进行合情合理的呵护、照顾,让算法更灵活,更契合女性的特质和需求。(来源:北京青年报)



提前10分钟到岗算加班吗?

新闻事件:近日,江苏南通一起索要加班费的案件引起广泛关注。男子刘某因7年间每天提前10分钟到岗,在辞职时向公司索要两万余元加班费,二审被法院驳回。

锐评

半岛网:南通市中级人民法院审理认为,加班认定需同时具备“时间+内容”双重要件。就是说,需要满足“工作时间超过法定标准”“为用人单位提供实质劳动”“经用人单位安排或批准”三项核心要素。该案中,刘某每天提前10分钟到岗,其行为属正式工作前的预备性工作,无直接劳动产出,不构成法律意义上的加班。

近年来,劳动争议案件中,主张将“提前到岗”“延迟离岗”等作为加班的情形愈发常见。社交媒体上有这样一个段子,老板质问人事专员“某某天天晚到10分钟,为什么不记迟到”,结果被回怼“他每天晚走10分钟”。这恰恰反映了劳动者对休息权的关注,折射出如何平

衡休息权和单位管理制度之间的矛盾。

这一次,法院明确了加班的核心要义——用人单位支配劳动者本应自由支配的休息时间,且从中获得额外劳动成果,此种情形属侵害劳动者休息权,法律明确要求用人单位支付加班费作为补偿。若仅具备延时工作的形式,缺乏实质劳动内容,不宜认定为加班。换句话说,若有实质性加班内容,也可以无关延时多长,就能认定为加班。

本案中刘某提前10分钟到岗,进行工作前的准备,应被视为一种敬业的表现。它属于劳动者为履行主合同义务时承担的附随义务,既是职业自律的体现,也是诚实信用原则在劳动关系中的具体践行。

回响

百*:7年时间,每天10分钟,累计下来近300个小时,相当于整整一个多月的法定工作时间。这种坚持可以理解。

甜:对打工来说,维权要维在点子上,那种真正的超时加班、隐形加班,才是该较真的地方。而对公司来说,管理可以有,但得有人情味儿,否则寒了人心,最后输的还是自己。

俊*:加班费从来不是“待机费”,只有真正付出劳动时间,才值得被法律认可与计价。