

代表委员热议推动工会工作法治化建设

夯实制度根基,以法治护航劳动者权益

今日关注

本报记者 陈晓燕 赵欢 李润钊

“目前,我国已出台劳动法、劳动合同法等法律为劳动用工管理奠定基础,但还缺少劳动基准法、集体合同法、民主管理法等相关法规。”今天,全国政协总工会界别小组会议上,北京金台律师事务所主任皮剑龙委员的发言引发了委员们的热议,大家纷纷表示,期盼抓紧出台适配经济社会发展、契合劳动关系变化的劳动法典,为劳动者提供更完备的法律保障。

今年全国两会上,工会工作法治化建设成为代表委员关注的焦点。从完善顶层立法到基层创新实践,从多元协同维权到企业工会规范化建设,各方凝聚共识,以法治思维和法治方式推动工会工作高质量发展,让劳动者的权益保障更有底气、更有温度,以法治保障促进劳动关系和谐。

源头立法夯实制度根基

“企事业单位民主管理立法是劳动法律体系的重要缺项,目前,全国29个省区市已出台36部相关地方性法规,实践基础已然成熟,亟须国家层面的专门立法。”全国总工会原副主席、书记处书记江广平委员建议,制定企事业单位民主管理法,是落实全过程人民民主的客观要求,更是提升企业治理水平、构建和谐劳动关系的关键举措。

两会影像

代表支招职教课程改革

3月8日,在黑龙江代表团驻地,中车齐齐哈尔车辆有限公司中车首席技能专家王海代表、通用技术齐二机床公司马恒昌小组组长马兵代表、龙煤集团鹤岗矿业公司峻德煤矿机电副总工程师许晓林代表、哈尔滨红光锅炉集团环境焊接组组长周晓龙代表(从左至右)就如何培育高技能人才建功“十五五”的话题进行了讨论。他们都是全国劳动模范或全国五一劳动奖章获得者,一直关注高技能人才的培育。

代表们表示,“十五五”开局之年,推动高质量发展、加快发展新质生产力需要一批适应时代发展需求的高技能人才。需要加快推进职业院校人工智能课程改革,通过人工智能通识与应用培训,在专业教学中引入典型人工智能应用场景,建设智能化教学和创新实践平台。

本报记者 王伟伟 摄

法治是工会工作的坚实保障,而参与源头立法则是法治化建设的首要环节。近年来,劳动法律体系建设不断推进,工会法完成修改,产业工人队伍建设纳入立法规划、工会法执法检查全面开展,一系列举措为维护职工权益、推进工会工作奠定了制度基础。然而,随着平台经济发展,新就业形态不断涌现,劳动法律体系的短板也日益凸显。

“快递员、外卖骑手等新就业形态劳动者,常因劳动关系界定模糊陷入社保‘悬空’困境,这背后正是相关法律制度的适配性不足。”贵阳市总工会副主席(挂职)廖莎代表认为,劳动法律体系建设要跟得上劳动关系的发展变化,让包括新就业形态劳动者在内的广大职工都能获得坚实的法治保障。

对此,河北省总工会党组书记、常务副主席齐为民委员深有同感。河北省近年来持续加强涉工立法探索,2025年出台全国首部规范企业职工职业技能竞赛的地方性法规,形成“一办法、五条例、一规章”的涉工地方性法规体系。“只有让劳动法律体系更完善,才能从根本上保障劳动者权益。”齐为民委员说。

多元协同织密权益保障网络

春节前,陕西西安高陵区一家工贸公司因上游企业暂停派工,与劳动者解除劳动关系,90余万元的经济补偿金归属成了公司与43名劳动者争议的焦点。最终,依托“工会+法院+检察院+人社局”劳动争议调委会,劳动者在春节前顺利拿到补偿金。

这是陕西省高级人民法院副院长巩富文委员分享的一则案例。据他介绍,2025年以

来,陕西省法院联合工会等部门开展劳动争议案件调解工作,将大量矛盾化解在诉前,大大提高了维权效率,切实减轻了当事人诉累。

多元协同维权是工会工作法治化建设的重要探索,其中工会劳动法律监督“一函两书”更是一项有力举措。廖莎代表介绍:“贵阳市总工会通过发放提示函、意见书,对企业开展法治‘体检’,仅2025年就为劳动者挽回大量经济损失。”

河北的实践同样亮眼。当地八部门出台共同保障劳动者合法权益工作机制,167个县级工会入驻综治中心,390名调解员入驻人民法院调解平台,打造职工身边的“15分钟法律服务圈”。张家口市某公司与12名职工的劳动关系争议案中,工会依托法院“冀时调”平台,通过线上线下结合的调解方式,不仅为职工追回加班费、补缴社保,还促成企业撤回上诉,实现案结事了人和。

实践创新推动治理效能升级

推进工会工作法治化建设,既要向上完善制度体系,更要向下扎根企业实践。

国有企业是工会工作的重要阵地。当前部分国企在改革改制过程中在工会组织建设不规范等问题,一定程度上影响了工会作用的发挥。对此,全国总工会原书记处书记张茂华委员建议,要贯彻执行工会法及相关法规政策,建立“党委领导、工会牵头、部门协同、国企主责”的责任体系,将国企工会组织规范化建设纳入党建工作整体布局,要分类建立问题台账,强化督查考核,压实国企主体责任;要制定出台指导性文件,组织经验交流观摩,推动国企工会组

织建设全面规范、履职效能显著提升。

“企业走得稳、走得远,需要和谐稳定的劳动关系,而法治则是构建和谐劳动关系的基石。”广州白云电器集团有限公司董事长胡德兆委员从企业经营的角度,道出了工会工作法治化建设的重要性。白云电器工会依法规范运行职代会和集体协商机制,将薪酬分配、安全生产等重点事项纳入制度化协商范畴,让职工的民主管理权利实实在在落地。

胡德兆委员认为,随着新就业形态发展和职工需求多元化,工会工作需要从“经验驱动”向“规则驱动”转变,从“事务处理”向“制度治理”升级。白云电器联合园区内近百家企业成立大厦工会,构建“平台+机制+人才+文化”的协商体系,让工会服务更适配产业集聚的新特点,这也是企业层面推进工会工作法治化、规范化建设的有益探索。

数字化赋能,让工会工作法治化建设的效能持续提升。西安市莲湖区打造的“工会+法院”线上调解平台,让劳动者通过手机就能在线申请调解、完成司法确认;贵阳市的线上培训平台,让653名劳动法律监督员足不出户就能提升法律素养。

值得关注的是,全国总工会不断迭代升级“职工之家”APP以及其中28个维权服务职工模块,特别是升级“工会服务职工法务云”,建立工会调解职工劳动争议数智平台,提高基层解决劳动争议问题能力。

“数字技术让法治服务更普惠、更便捷,也让工会的法律监督和维权服务更精准、更高效。”巩富文委员说。

(本报北京3月8日电)



代表委员建言让职工书屋“建起来、用起来、活起来”

为职工成长成才铺就“书香之路”

本报北京3月8日电(记者李润钊 陈晓燕)“目前,全国总工会直接扶持建设职工书屋3700家,带动各级职工书屋累计自建超过3万家,建成便利型阅读站点1.4万个。”今天,全国总工会原副主席、书记处书记魏地春委员向其他委员分享了职工书屋的建设情况。他同时表示,职工书屋在整体规划、布局、运维管理等方面还有待进一步提升。

职工书屋是职工精神文化建设的重要阵

地。同时,作为公共文化服务体系的重要组成部分,职工书屋还被写入《党史学习教育工作条例》和《全民阅读促进条例》,在加强职工思想政治引领、保障职工文化权益、提升职工素质、推进书香社会建设方面发挥了重要作用。

“职工书屋点亮了无数职工的精神文化生活,也为职工成长成才铺就了一条‘书香之路’。”读者杂志社总编辑陈天竺代表对职工书屋的作用也深表认可。

然而,调查显示,职工书屋还存在整体规划系统性尚有不足、阵地建设规范性有待提升、运维管理科学性亟待增强、图书配置合理性仍有差距、活动开展实效性还需加强等问题。

为深化职工书屋建设,让职工书屋“建起来、用起来、活起来”,成为赋能职工成长的阵地,魏地春委员提出了针对性建议。他认为,一方面,鼓励有条件的企业按示范点标准建设职工书屋,筑牢阵地基础;另一方面,优化

现有布局规划,推动职工书屋向职工生活居住区靠拢,让阅读服务更贴心、更便捷。

同时,魏地春委员建议建立科学规范、共建共享的职工书屋管理体系。顺应职工尤其是新生代职工阅读方式的新变化,建立常态化职工阅读需求调查分析机制,完善会员联系与阅读激励措施,让书屋运营更具针对性、有效性和吸引力。推动职工书屋与公共图书馆等文化阵地深度融合,实现图书资源互通共享。

陈天竺代表建议,推动设立“阅读指导员”国家职业资格认证,搭建一支懂书籍、懂心理、懂策划的专业阅读服务队伍,以职工书屋等基层阅读阵地为依托,破解当前阅读引导服务“缺位”难题,以专业化的阅读服务让书香真正走进千家万户、融入职工日常。

一些企业以“假外包、真派遣”规避法律责任,代表委员呼吁——

警惕劳务派遣套上外包“新马甲”

本报记者 李润钊 陈晓燕

“同样的岗位,同样的劳动强度,却签着第三方合同,社保按最低标准缴纳、福利待遇大打折扣、晋升通道也不畅通。”今天,江西贯胜鞋业有限公司制鞋工王花萍代表和记者分享了她在萍乡经开区一家快递驿站,与外卖骑手黎望面对面交流时听到的职工心声。

据王花萍代表观察,劳务派遣用工模式如今换了一件“新马甲”——劳务外包。花样翻新的“假外包”正在向实体产业、工厂制企业蔓延。有的企业将工龄较短或新入职的员工一律转为跟外包公司签合同。王花萍代表直言,这种“假外包、真派遣”的劳务用工“变形记”乱象亟待根除。

“成本压给劳动者,风险甩给外包公司。”王花萍代表认为,劳务外包滥用影响了职工队伍长期稳定预期,加剧用工流动性,企业招聘培训成本不降反升。

“部分规模小或资质不全的外包公司为争夺市场份额,采取低价竞争策略,并在中标后通过降低用工成本维系利润,导致劳动者权益受损。”长期关注快递员、外卖配送员权益的上海熊猫机械(集团)有限公司采购经理李丰代表,在笔记中写下了这样的思考。李丰代表在调研中发现,当前新就业形态劳动者密集的行业,部分发包主体与外包企业操作不规范,导致通过此类渠道就业的劳动者社会保障权益难以有效落实。

重庆海尔洗衣机有限公司一线班组长卢跃富委员也将视角聚焦“规范劳务派遣与劳务外包管理、切实维护职工合法权益”。卢跃富委员在调研中发现,劳务派遣与劳务外包主要存在4个突出问题:一是用人单位分布分散,部分企业未全面披露使用派遣或外包员工信息。尤为突出的是,多数劳务派遣公司注册于外地,其社保缴纳、用工规范等情况在用工所在地难以进行有效核查,形

成监管真空;二是为规避用工风险和法律责任对派遣用工的比例限制,部分企业过度使用甚至滥用派遣或外包形式,“假外包、真派遣”现象时有发生;三是基层劳动保障监察执法力量普遍不足,难以应对大量用人单位的监管需求,现有劳务派遣备案制度约束力较弱,对不备案、不规范备案行为缺乏有效处罚措施;四是有些派遣员工没有被有效纳入工会组织体系,工会维权服务难以覆盖,职工权益受损时缺乏组织支持。

山东烟台合众汽车配件有限公司工会主席王雁代表表示,部分企业甚至另外出资或通过所属单位、个人注册劳务派遣公司进行“自我派遣”,大范围使用劳务派遣工,存在超比例用工现象。这种做法不仅损害了劳动者的合法权益,也破坏了劳动力市场的公平性。如何破解监管困局?代表委员们开出“药方”。

卢跃富委员呼吁人社部门牵头界定外包

用工的清晰标准,建立处罚规则,明确外包单位与用工企业对劳动者的连带责任。“由国家建立劳务派遣注册地与用工地的协同监管。”卢跃富委员建议,通过全国信用信息平台实现跨地区联合惩戒,用工地需承担属地全体劳动者的权益保障责任。

王花萍代表和李丰代表认为,必须通过立法明确劳务派遣企业中企业、外包方与劳动者的权责关系。应当强化合同源头治理,清晰界定发包单位、外包单位与劳动者三方的权利义务;建立外包用工信息库,外包用工规模达到一定标准的企业应定期向人社部门备案用工信息。针对容易被“外包”、层层“转包”的新就业形态劳动者,设立维权绿色通道,提供一站式咨询、投诉、仲裁服务,由企业举证劳动关系及社保履约情况,降低劳动者维权成本,切实保障新就业形态劳动者的合法权益。

(本报北京3月8日电)

本报记者 陈晓燕 李润钊

“必须坚持扩大内需这个战略基点”“大力提振消费”……今年的政府工作报告中,“突出做强国内大循环”被确定为“十五五”时期的重大战略任务。

全国两会上,皮剑龙、姜耀东、汪玉成、陆铭等多位代表委员聚焦双体制落实难题,围绕制度完善、执法监管、模式创新等方面建言献策,呼吁让双体制真正落地生根,让劳动者“有闲休息、有闲消费”。

双体制已实施30余年,是劳动者的法定权利,但在实践中,部分行业的落实情况却不尽如人意。北京金台律师事务所主任皮剑龙委员表示,当前双体制落实问题在不少行业、企业存在,服务业、互联网、制造业等行业尤为突出。我国职工法定休息休假时间约占全年三分之一,但休息休假权落地的现实差距,导致消费拉动效应未全面激活。

中国矿业大学(北京)原副校长姜耀东委员的感受来自身边的鲜活案例:不少毕业生入职后发现了“弹性工作制”,在互联网、制造业,“大小周”甚至单休成为行业潜规则。他认为,部分企业将压缩休息作为“降本增效”的捷径,把技术升级、管理优化的成本转嫁给劳动者的时间和健康,这本质上是发展质量的问题,而非发展阶段的必然。姜耀东委员指出,休息权是宪法保障的基本权利,不是企业的“福利馈赠”,超长工作时间会透支未来的劳动力质量。

针对双体制落实中的行业差异和现实矛盾,浙江省湖州市安吉县余村村党支部书记、村委会主任汪玉成代表结合基层治理和企业实际提出,双体制落实可以不搞“一刀切”,要兼顾劳动者权益和行业发展客观需求。可以建立弹性保障机制,通过科学的轮休、调休、补休制度,让特殊行业劳动者的休息权得到实质性保障。

“落实双体制对提振消费十分重要。”上海交通大学安泰经济与管理学院特聘教授陆铭委员表示,当前我国经济结构中,服务业比重持续提升,服务消费已成为拉动经济增长的强大动力,而服务消费的实现离不开“收入”和“闲暇”两个核心条件。现阶段居民收入稳步提升,但闲暇时间的不足直接制约了消费潜力的释放,发放消费券、出台消费优惠等政策的效果,也因劳动者“没时间消费”而大打折扣。

陆铭委员认为,落实双体制能为居民创造更多可自由支配的闲暇时间,带动文旅、餐饮、休闲等线下消费场景的复苏,更能推动消费从“集中式”向“常态化”转变,形成消费增长的长效力。

如何让双体制真正落地,代表委员纷纷给出务实建议。

皮剑龙委员建议,应修订劳动法,明确双体制为法定基准,统一企业、事业单位和机关的工时标准,同时将工时合规纳入企业信用评价体系,通过全国劳动权益区块链平台实现实时监管。

姜耀东委员提出,可分类施策完善弹性休息机制,对特殊行业推广“忙时加班、闲时调休”模式,同时总结2.5天周末制试点经验,在条件成熟地区推广形成“双体保底、2.5天激励”的梯度制度。

汪玉成代表建议,强化政企协同,政府加强执法监督,企业履行主体责任,发挥工会监督协调作用,同时建立双体制落实的第三方评估机制,及时发现并解决落实中的堵点问题。

代表委员们认为,落实双体制不仅是民生问题,更是发展问题。尊重劳动者的休息权,释放人的发展潜能,是高质量发展的重要保障。只有让双体制真正落地,才能既守护劳动者的幸福生活,又激活消费市场活力,为高质量发展注入持久动力。

落实双体制,让劳动者‘有闲休息、有闲消费’

单休‘大小周’不应成行业潜规则,代表委员建议

(上接第1版)

“国家相关部门在企业数智化产线项目申报中,强制要求企业提交配套的人才培养方案。”彭小彦代表建议,方案应该覆盖产线全生命周期的人才需求清单,同时,还应详细阐述企业与职业院校、培训机构的合作计划,包括课程开发、实训基地建设、师资互派等方面的内容。

职业院校的教学效果直接影响着车间里的生产实效。今年全国两会前夕,《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》出台,《意见》提出的“主要任务”第一条就是“动态调整专业设置”。

在专业调整方面,不少学校已经行动起来。“2024~2025年,我们砍掉了17个专业,同时又新开设了17个专业,专业变动总数占全校专业总数的四分之一左右。”广东技术师范大学副校长许玲委员告诉记者。

遵义职业技术学院现代农业系教工第一党支部书记邱宁宏代表介绍:“针对遵义发展低空经济和应急管理的产业新布局,我们在2025年3月联合遵义产教联合体集团、湖南低空领航等企业,成立了低空经济产业学院和应急产业学院,聚焦无人机技术和应急救援领域培养人才。”

哪怕是未被淘汰的专业,学校的人才培养方案也在不断调整。“过去人才培养方案是4年调整一次,现在几乎是一年一次。”许玲委员介绍,行业进步太迅速了,一些新材料、新工艺都要纳入院校的培养方案中来。

AI浪潮带来的改变,不仅是专业的更新,更是教育理念、教学内容的迭代。

“去年9月和今年初,我们专门组织‘教师数字化教学能力提升实战营’及‘人工智能素养能力提升培训’,聚焦AI助教应用、知识图谱构建等前沿技术问题。”邱宁宏代表介绍,学院通过“理论讲解+实操演练”的方式,让老师们亲自动手搭建智能教学工具,确保他们不仅懂概念,更会应用。

AI时代人才培养方案的变革,最终要落到课程设置上。不少职业院校在人才培养中,并没有把AI当作一种专业来开设,而是将其作为一项基础素质来培养。

武汉市电子信息职业技术学校党总支书记马丹代表告诉记者,学校为了让学生都懂AI、会用AI,在公共基础课中增加了数学素养内容。同时,在专业课中也融入了AI工具应用,“比如电子商务专业,学生要学习使用智能客服、数据分析等工具”。

天津职业技术师范大学副校长王劲松代表表示,目前学校在全部专业推行了“AI+教育+工程学科”(AIEE)的培养模式,确保培养出符合时代高质量发展需要的职业教育师资队伍。

“要想让职业教育培养的学生能够经受得住AI时代的考验,职业教育的老师首先要具备这个能力。”王劲松代表说。

(本报北京3月8日电)