

学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 书写工运事业壮丽时代篇章

准确把握中国特色社会主义工会发展道路的科学内涵

刘佳

道路决定命运,道路引领方向。习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上指出,100年来,党的工运事业理论创新和实践发展的最重要成果,就是形成了中国特色社会主义工会发展道路。

中国特色社会主义工会发展道路是在党领导中国工运事业和工会工作的百年历史中开辟出来的,具有深厚的历史根基、科学的理论逻辑、显著的制度优势,必须牢牢坚持并不断发展。

从历史维度把握中国特色社会主义工会发展道路

作为一个理论范畴,中国特色社会主义工会发展道路的形成和开辟、建构和诠释、推进和拓展,无不以中国共产党领导工运事业和工会工作的历史实践为根基。有了这个根基,中国特色社会主义工会发展道路才能够行稳致远。

五四运动标志着中国工人阶级登上历史舞台,无产阶级领导的反帝反封建革命大幕由此开启。1925年中华全国总工会成立,宣告中国工人阶级从此拥有了全国层面的组织化行动载体,地方性工人运动汇入全国性工人运动的历史洪流。从此,中国工运事业和工会工作嵌入中国共产党领导的政治革命和社会革命的历史进程中。

100年来,在中国共产党的领导下,中国工运事业和工会工作走出了一条体现马克思主义工运理论科学精神、符合中国工

人运动具体实际、彰显中华文化民族性和主体性、顺应世界工运发展时代潮流的康庄大道,形成了中国特色社会主义工会发展道路。这条道路体现了共产主义远大理想同中国特色社会主义共同理想的统一,体现了时代要求与中国国情的统一,体现了工人阶级长远利益与当前利益的统一。

进入新时代以来,中国特色社会主义工会发展道路越走越宽广,在理论上深刻回答了关乎中国工运事业和工会工作的方向性、根本性、战略性问题;在实践上全面加强党对工运事业和工会工作的领导,在全面深化改革的大背景下持续推进工改和建设,党的工运事业取得历史性成就、实现全方位进步,为实现全面建成小康社会、推进中国式现代化作出重要贡献。

从理论维度把握中国特色社会主义工会发展道路

中国特色社会主义工会发展道路不仅是实践的,更是科学的,是对作为长期执政的马克思主义政党“如何领导工人运动、如何开展工会工作”本质要求和内在规律的深刻揭示。

习近平总书记用“六个坚持”概括了中国特色社会主义工会发展道路的理论内涵:这条道路,坚持党对工运事业和工会工作的全面领导,确保工人运动始终沿着正确方向前进;坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,充分发挥工人阶级主力军作用;坚持服从和服务于党的中心任务,使工人运动和工会工作自觉在大局下行动;坚持工会组织的政治性、先进性、群众性,充分发挥党联系职工群众的桥梁和纽带作用;坚持以服务职工群众为生命线,切实维护职工合法权益,促进职工全面发展;坚持依法依章程开展工作,推动工

会组织和工会工作在守正创新中不断增强生机活力。“六个坚持”从“党的领导—工会组织—工人阶级”的整体性视角阐明了中国工运事业和工会工作“如何一路走来、怎样开辟未来”的历史规律和理论逻辑,是对中国特色社会主义工会发展道路的理论表述。

从理论逻辑看,“六个坚持”把坚持党对工运事业和工会工作的全面领导摆在首位,贯穿于其他五个坚持之中。没有中国共产党,就没有中国特色社会主义工会发展道路。党的领导是中国特色社会主义工会发展道路的根本指引,决定了中国工运事业和工会工作的性质、主题、使命和方向。其次,是坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,规定了中国特社会主义工会发展道路的主体力量和阶级依靠,它与“坚持党的领导”共同体现了马克思主义政党坚持“党性与人民性相统一”的建党原则和群团工作原理。其三,第三到第六个坚持分别从工作格局、组织优势、职责使命、组织运行等方面提出了做好工会工作的基本遵循和实践要求。值得一提的是,这个层次在内容上体现了领导力量和依靠力量的本质规定性,即通过工会工作的创造性实践使党的全面领导原则和全心全意依靠工人阶级的根本方针现实化和可操作化,实现了政治原则与实践铺展的有机统一。

从制度维度把握中国特色社会主义工会发展道路

中国特色社会主义工会发展道路存续于复杂的制度环境中,具有很强的制度属性和显著的制度优势。坚持好、发展好中国特色社会主义工会发展道路,一项重要任务就是加强制度建设,进一步健全完善中国特色社会主义工会发展道路的制度体系和运行机

制,助力工运事业和工会工作为中国式现代化作出更大贡献,以高水平的制度建设引领和保障工会工作高质量发展。

坚持党的领导、中国特色社会主义民主政治制度、社会主义基本经济制度、强化党的群团工作等制度性要素,从不同方面规定和塑造了中国特色社会主义工会发展道路的制度形态。一是工会外部制度,如党与工会、国家政权与工会、中国特色社会主义法律体系与工会等关系。二是工会内部制度,如工会的组织运行机制、资源配置机制、工作协同机制等。内部制度与外部制度相互影响、互为支撑,共同构成中国特色社会主义工会发展道路的制度架构。

据此,可从内部视角和外部视角两个方面着手,完善和发展中国特色社会主义工会发展道路的制度形态。全面落实党的领导是关键。坚持党的领导,是政治立场和政治原则,也是工作准则和具体要求。要坚决维护党中央权威和集中统一领导,完善“党建带工建”,坚决扛起引导职工群众听党话、跟党走的政治责任,着力凝聚人心、化解矛盾、激发动力,不断巩固党执政的阶级基础和群众基础。深化工会组织改革与建设是重点。党的十八大以来,聚焦切实保持和增强政治性、先进性、群众性,工会的创新力显著增强。站在新的历史起点上,要以进一步全面深化改革为导向,做强组织体系、拓展服务领域、创新工作方法,既要通过体制机制创新破解工会工作实践难题,又要善于将工会改革创新的好经验、好做法以制度化的形式确立下来,不断充实工会工作的“制度工具箱”。

(作者单位:北京航空航天大学马克思主义学院)

劳动能力鉴定管理办法出台

近日,人社部、国家卫健委联合印发《劳动能力鉴定管理办法》,对工伤职工、因病或非因工致残人员劳动能力鉴定进行统筹规范。

适用范围

▶ 工伤职工和因病或非因工致残申请领取病残津贴人员申请劳动能力鉴定适用《办法》。

鉴定程序

▶ 职工发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,或者停工留薪期满,工伤职工或者其用人单位应当向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

▶ 因申请领取病残津贴进行劳动能力鉴定的,因病或非因工致残人员或者其用人单位应当先待遇领取地或者最后参保地的设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

▶ 劳动能力鉴定分为初次鉴定和复查鉴定,对初次鉴定不服可以申请再次鉴定,再次鉴定为最终结论。

加强便民服务

▶ 减少不必要材料,信息共享能够获取的申请材料不得要求申请人重复提交;

▶ 压缩鉴定时限,将结论送达时限从20日压缩至15日;

▶ 加强无障碍环境建设,完善无障碍服务设施设备。

策划/制图:张菁

工作研究

内审协同赋能提升工会经费科学化管理水平

张瑞

随着工会组织职能向基层治理延伸和服务维度的持续拓展,工会经费管理已成为提升组织效能、维护职工权益的关键环节。当前,工会经费管理既迎来数字化转型带来的发展机遇,也需要继续完善制度执行、过程监管、效益评估等。本文以内部审计协同赋能为切入点,探索构建贯穿预算编制、执行监督、绩效评价全流程的科学化管理体系,为提升工会组织治理能力现代化提供理论参考。

工会经费作为服务职工的物质保障,其管理效能直接影响工会组织的公信力和服务力。当前工会经费管理仍然面临着一些现实挑战。例如,在预算管理方面,仍存在业务规划与财务资源配置不匹配的现象,影响资金使用效率,资金使用的规范性、监督体系的协同效能等有待进一步完善提升。

破解经费管理难题,需要以系统思维推动管理模式升级。通过将内部审计的监督关口前移,构建“预算—执行—评价”全流程协同管理机制,可实现经费管理从被动应对向主动预防、从事后纠偏向过程管控的质效提升。

一是加强预算编制环节的业审融合。建立业务需求、财务规划、审计预判三维联动的预算编制体系,是提升资源配置科学性的关键。业务部门应立足服务职能制定项目规划,财务部门依托历史数据建立预算基准,内审部门以风险防控视角进行合规性预审。这种协同治理机制通过跨部门联审会议等形式,将风险防控关口前移至预算源头,有效解决预算编制与业务适配度低等问题。

二是执行监控环节的动态审计。构建数字化驱动的动态监控系统,是实现过程控制的核心突破。通过将审计规则嵌入财务流程,建立覆盖资金支付全链条的智能预警机制。借助大数据分析技术,对预算执行偏差、异常资金流向等风险点实行实时监测。同时辅以突击性“飞行检查”机制,通过穿透式审计提升过程管控能力。这种智能监控模式可大幅降低违规操作发生率,确保资金流转留痕、风险可控。

三是注重绩效评价环节的价值创造。构建“3E”(经济性、效率性、效果性)绩效评价体系,推动经费管理从合规导向向价值创造升级。通过设计涵盖资金使用合规率、服务对象覆盖率、职工满意度等维度的综合评价体系,建立绩效评价结果与预算分配、制度优化的联动机制,形成“投入—评估—改进”的管理闭环。这种绩效管理新模式能够有效提升资金配置效率,激发工会服务的创新活力。

全流程管理体系的顺畅运转,离不开数字技术的深度融合。智能管理平台的建设需实现三大突破。一是数据资源的系统集成、业务流程的可视化管理、风险防控的智能研判,通过打通财务核算、预算管理、审计监督等信息系统,构建全要素联动的数据中心。二是运用区块链技术应用实现业务流、资金流、信息流的融合,确保管理过程可追溯可验证。三是开发智能风控模型,通过智能化技术对历史数据进行深度分析研判,不断提升风险识别精准度。这种数字化转型不仅能够提升管理效率,也能为决策科学化提供数据支撑。

管理流程的升级需要制度创新提供持续动能,可重点构建三项保障机制:一是跨部门协同治理机制,通过联席会议制度破解管理壁垒;二是审计结果应用机制,将监督成果与干部考核、评优评先等制度衔接;三是改革容错机制,区分工作失误与主观过错,营造创新氛围。这些制度设计能够有效提升部门协同效率,强化审计监督权威性,激发管理创新内生动力。

当内部审计实现从“合规守护者”到“管理咨询者”的角色拓展,其价值创造效能将得到质的飞跃。通过参与制度设计、优化业务流程、提供决策支持,审计机构能够推动业务流程优化、服务标准提升等实质性改进。这种协同赋能模式能够推动构建“战略规划—资源分配—过程控制—绩效评估”的现代化治理体系,最终实现服务效能与职工获得感的双重提升。

工会经费管理的科学化发展,是工会组织治理能力现代化实践重要内容。通过构建全流程闭环管理体系,强化数字技术赋能,完善协同治理机制,不仅能够提升资金使用效率,也将推动工会组织提升服务型治理能力。这种管理创新对于新时代工会组织更好履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责具有重要的理论价值和实践意义。

(作者单位:兰州资源环境职业技术大学)

深化产业工人队伍建设改革

构建“三大体系” 打造高技能产业工人队伍

观点

着力破解制约高技能人才生态链良性运转的难题,需确立问题导向,从数据融合、制度保障、价值重塑方面构建“三大体系”,不断壮大高技能人才队伍。

胡彩霞

大国工匠、高技能人才是技术攻关、工艺革新和复杂问题解决的骨干力量,其成长直接促进产业工人队伍素质的提升。面对全球产业链智能化转型与新一轮科技变革和产业革命浪潮,我国制造业正经历由“规模扩张”向“质量跃升”的关键跨越,需以大国工匠、高技能人才为引领,充分发挥产业工人在中国式现代化建设中的主力军作用。

中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》)明确提出,要适应新型工业化发展需求,完善产业工人技能形成体系。《意见》的出台,标志着我国正以系统化思维推动产业工人队伍建设改革走深走实,将大国工匠、高技能人才成长嵌入新发展格局与现代化产业体系构建的战略框架。

2023年,我国技能劳动者总量超2亿人,但在智能制造、工业互联网等新兴领域,技能人才结构性缺口仍然较大。究其原因,教育供给与产业需求尚存在不匹配

情况、技能人才待遇偏低等成为制约高技能人才生态链良性运转的深层原因。着力破解这些难题,需确立问题导向,从数据融合、制度保障、价值重塑方面构建“三大体系”,不断壮大高技能人才队伍。

构建产教协同、职普融通的数据互联体系

当前,我国高技能人才存在缺口,而职业教育毕业生的就业情况却不尽如人意。据教育部、工信部等多部门调研,职业院校专业设置与产业技术变革之间仍存在一定的滞后性,且新技术标准向教学环节的传导需要较长周期,形成“企业难招人”与“学生难就业”并存的局面。为此,应完善校企间的动态需求反馈机制,构建产教协同、职普融通的数据互联体系。

《意见》提出,加快构建职普融通、产教融合的职业教育体系。产业与教育之间“信息错位”的突破路径在于构建“需求—供给—反馈”全链条数据贯通机制。在需求端,可依托国家职业教育智慧教育平台产教大数据中心,整合相关部门的产业升级监测数据、职业分类信息、企业设备智能化改造参数等,实现人才需求预测、专业预警、质量评价等功能的智能化分析。在供给端,职业院校应结合企业技术标准解构教学能力单元模型,将智能制造、工业互联网等领域的新技术规范分解为不同类型与层次的教学模块,同时建立跨企业技术委员会与教育标准委员会的双向互认机制,实现企业研发成果向教学资源的定向输送,确保核心技术定期完成课程化改造。在反馈端,应完善产教数教闭环反馈系

统,设计教育供给质量动态评估算法,实时抓取毕业生岗位适应度、企业技术采纳匹配度等关键指标,通过区块链技术实现企业生产数据与教学数据的可信共享,实现教育行政部门、院校、企业等多部门的决策协同。

构建多劳者多得、技高者多得、创新者多得的薪酬保障体系

在市场经济中,劳动力是重要的市场资源,大国工匠、高技能人才作为稀缺人力资源,在劳动力市场具有一定的竞争力。但受制于整体环境的影响,技能人才的薪酬不高,青年不愿意进工厂,不愿意当工人的现象仍然存在。因此,建设一支庞大的高技能人才队伍,关键是要建立有足够竞争力的薪酬体系,让高技能人才体面劳动。

《意见》提出,提高产业工人经济收入。坚持多劳者多得、技高者多得、创新者多得,进一步完善收入分配制度,提高劳动报酬在初次分配中的比重。国家从初次分配、要素分配、工资增长、支付保障多个维度对提高产业工人经济收入作出了明确要求。

“多劳者多得”是初次分配的重要方面,这个环节注重效率,实行以岗位绩效工资制为主的形式,能够提升技能人才的积极性,这部分是提高产业工人收入的基础。在“技高者多得”方面,应大力推行“新八级工”制度,推广能级工资协商,让技能等级与工资待遇挂钩,引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度。在“创新者多得”方面,把劳动者的创新成果作为分配要素,是实现要素分配的重要一环,也是体现劳动者价

从百年工运史中汲取奋进力量

“五一”庆祝活动影响塑造着工人阶级思想观念

工人阶级将经济斗争与政治斗争结合起来。党重视通过“五一”纪念活动宣传党的主张,唤醒广大劳动群众投身革命洪流,号召工人阶级以斗争求团结,争取更多劳动群众,推动革命事业。1925年5月,第二次全国劳动大会召开,众多工人团体积极参会。大会成立了中华全国总工会,实现了工人阶级的大团结。1929年“五一”,中华全国总工会发表纪念宣言,号召广大群众展开斗争,巩固革命的群众基础。

通过“五一”纪念活动,工人阶级的阶级意识和斗争精神得到激发,逐渐从“自在阶级”向“自为阶级”转变。

树立新的劳动态度,以主人翁精神建设人民民主政权

国民革命失败后,在中国共产党的领导下,红色政权逐渐建立,工人阶级的地位也随之发生根本性变化。1932年,中国共产党和青年团苏区中央局在“五一”纪念活动中强调,苏维埃政权是工农自己的政权,引导工人阶级认识到自己不仅是革命的力量,更是新政权的主人。1934年,中华全国总工会执行局在“五一”国际劳动节的工作决定中明确提出,要教育工人认识到与红色政权的关系,树立新的劳动态度。此后的“五一”纪念活动不

断强化工人阶级的主人翁意识。1949年“五一”前夕,中华全国总工会号召解放区工人以主人翁的劳动态度参与生产。

1949年10月1日,新中国成立。工人阶级成为国家的领导阶级,劳动节被确立为国家法定节日。强调工人阶级主人翁地位成为“五一”纪念活动中的主要内容。通过“五一”纪念活动,工人阶级的主人翁思想得到了深刻塑造和广泛传播,成为推动社会进步和发展的力量。

围绕中心、服务大局,以建设者的担当诠释主力军的时代使命

“五一”纪念活动在强调工人阶级主人翁身份的同时,工人阶级在社会主义建设中的主力军作用也得到持续强化,承担起丰富的时代使命。1984年“五一”,中华全国总工会向全国工人阶级发出号召,要在社会主义物质文明和精神文明建设建设中发挥主力军作用。1995年“五一”表彰中提出,工人阶级是改革开放和现代化建设的主力军。1999年,庆祝“五一”大会上提出,工人阶级要在深化改革、促进发展、维护稳定中发挥主力军作用。

进入新时代,工人阶级主力军作用得到进一步强化。

2015年“五一”前夕,习近平总书记在庆

祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上强调,无论时代条件如何变化,我们始终都要崇尚劳动、尊重劳动者,始终重视发挥工人阶级和广大劳动群众的主力军作用。这就是我们今天纪念“五一”国际劳动节的重要意义。2023年“五一”前夕,习近平总书记郑重倡议,希望广大劳动群众大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,诚实劳动、勤勉工作,锐意创新、敢为人先,依靠劳动创造扎实推进中国式现代化,在强国建设、民族复兴的新征程上充分发挥主力军作用。2025年“五一”前夕,习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调,我国工人阶级不愧是中国共产党的最坚实最可靠的阶级基础,不愧是我们社会主义国家的领导阶级,不愧是先生产力和生产关系的代表,不愧是坚持和发展中国特色社会主义的主力军。工人阶级作为社会主义建设主力军的作用与内涵始终与国家发展大局紧密相连,不断拓展。

纵观百年党史,“五一”纪念已经成为启迪职工觉悟、凝聚奋斗力量的重要载体,它激励劳动者以更高昂的斗志,投身强国建设、民族复兴的伟大事业,共同书写新的时代华章。

(作者单位:中国劳动关系学院)

观点

百余年间,党通过“五一”纪念活动启发职工群众觉悟,对工人阶级主人翁精神和主力军使命的塑造发挥了重要作用。

赵薇

中国共产党成立后,十分重视纪念和庆祝“五一”国际劳动节这个全世界工人阶级和劳动群众的盛大节日。“五一”纪念不仅是党史上悠久的纪念仪式,也是提高职工群众觉悟的重要形式。百余年间,党通过“五一”纪念活动启发职工群众觉悟,对工人阶级思想观念的塑造发挥了重要作用。

凝聚斗争精神,推动工人阶级从“自在阶级”向“自为阶级”转变

在中国共产党成立前,中国工人阶级尚处“自在阶级”状态。中国共产党成立前后非常重视通过“五一”纪念对广大工人阶级进行革命领导者的身份教育,号召工人阶级以斗争求解放。1921年“五一”,北京共产主义小组走上街头,散发传单,号召工人与资本家进行斗争,改善劳动者待遇。中国共产党意识到,单纯的经济斗争无法彻底改变无产阶级被压迫的命运,必须进行政治斗争。党通过“五一”纪念活动引导