

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

奋力书写浙江工运事业更加壮丽的时代篇章

吕志良

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的重要讲话，高度评价100年来党领导的中国工人运动的光辉历程和伟大成就，深刻总结工运事业和工会工作的宝贵经验，对工人阶级和广大劳动群众奋进新征程、建功新时代寄予殷切期望，对做好新时代新征程工会工作提出明确要求，是推动工运事业蓬勃发展、指引工会工作守正创新的根本遵循，必将进一步汇聚起工人阶级和广大劳动群众不懈奋斗的磅礴力量，用创造拥抱新时代，用奋斗铸就新辉煌。

浙江是中国革命红船起航地，是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要萌发地。长期以来，在党的领导下，浙江工会团结引领全省工人阶级和广大劳动群众听党话、跟党走，走出了一条革命斗争之路、建设探索之路、改革发展之路、共同富裕之路。新征程上，浙江工会将深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神，团结引领全省职工群众奋进新征程、建功新时代，坚定不移走好中国特色社会主义工会发展道路，奋力书写浙江工运事业更加壮丽的时代篇章。

始终坚持党的全面领导，广泛凝聚与党

同心跟党走奋进思想共识。坚持党的全面领导，是工会工作的最高政治原则和根本保证。新征程上，浙江工会将切实用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作，以实际行动坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”。充分发挥“红色根脉”资源优势，讲好用好“中国工人大思政课”，建好用好全省工会实践教学基地、“守好红色根脉·班前十分钟活动”等载体抓手，组织开展“庆百年工运·展时代风采”“五百”系列宣传活动，深入实施职工文化建设三年行动，不断增强广大职工对党的创新理论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

主动从服务职工的中心任务，着力彰显主人翁主力军担当作为。党的中心任务就是工人运动和工会工作的主题和方向。新征程上，浙江工会将聚焦聚力省委“一个首要任务，三个主攻方向，两个根本”总体部署，脚踏实地、奋发进取、拼搏奉献，积极投身中国式现代化省域先行生动实践。全面落实省委加快建设创新浙江、因地制宜发展新质生产力的决策部署，深入实施职工创新工作室建设三年行动，打造职工创新工作矩阵，完善劳动和技能竞赛体系，依托产业链、人才链建设劳模工匠创新工作室联盟，广泛开展群众性创新创造活动，引导广大职工走在发展新质生产力的前列。持续深化产业工人队伍建设改革，召开全省深化“产改”工作推进会，制定民营企业深化“产改”工作指引。探索构建职工成长型社会建设核心任务指标体系，统筹

推进工匠学院体系建设，广泛开展职工学历与技能“双提升”行动。研究出台全国首个《行业性能级工资集体协商规范》省级地方标准，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，深入贯彻落实省人大常委会关于大力弘扬“三个精神”的决定，研究出台大国工匠人才培育工程浙江工作方案，创新实施大国工匠培育扶持“一人一策”，深化开展“劳模工匠助企行”专项行动，更好发挥劳模工匠在创新发展中的骨干作用。

牢固树立以职工为中心的工作导向，切实增强职工福祉，促进职工全面发展。维护职工合法权益，竭诚服务职工群众是工会的基本职责。新征程上，浙江工会将用心用情做好维权服务工作，多为职工群众办实事、解难事，在共同富裕道路上促进职工全面发展。健全链式法律服务体系，精准做好重点群体就业帮扶，完善学习培训、考核发证、岗位推荐于一体的“工会帮就业”工作体系，推广“工惠贷”职工创业优惠贷款，千方百计稳定和扩大就业。构建精准困难帮扶体系，集成帮扶救助、送温暖、金秋助学、大病救助、医疗互助等各类帮扶资源，创新实施职工困难帮扶资金“一键拨付”，推动“群帮惠”应用融入社会大救助体系，切实解决职工群众急难愁盼问题。完善普惠服务体系，办好户外劳动者服务站建设民生实事，优化职工疗休养政策，健全女职工“婚、生、养、育”服务体系，

推动阵地建在职工身边，更好满足职工美好生活需要。提升工会工作法治化水平，全力配合做好工会法执法检查，健全企事业单位民主管理制度，落实劳动争议多元化解机制，深化新时代“枫桥经验”工会实践，建好用好12351热线、直报点和信息员队伍，坚决维护劳动领域政治安全，积极构建和谐劳动关系。

持续深化工会改革和建设，有效发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。深化工会改革和建设是工会永葆生机活力、当好桥梁纽带的动力所在。新征程上，浙江工会将传承弘扬“敢为天下先”的改革精神，大胆探索、勇于实践，持续深化工会改革和建设，努力在中国特色社会主义工会发展道路上进行更多浙江工会探索、留下更深浙江工会印记。深入实施大抓基层三年行动，一体推进非公企业工会、新业态工会、“小三级”工会建设，出台新业态基层工会组织建设工作指引、工会社会工作者管理办法，深化工会经费收缴管理改革，推动人、财、物向基层倾斜。高质量推进工会数智化建设，充分运用人工智能等新技术，完善工会组织和会员实名制数据库，加快建设职工服务平台，推广应用“职工之家”APP，全面提升工会工作现代化水平。全面加强工会系统党的建设，扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，大力弘扬“六干”作风，打造忠诚干净担当的高素质专业化工会干部队伍，以高质量党建引领保障工会工作高质量发展。

(作者为浙江省总工会党组书记、常务副主席)

热点思考

工会组织解决职工群众急难愁盼问题的着力点

观点

工会要找准解决职工群众急难愁盼问题的切入点和着力点，全面提升解决急难愁盼问题的公平性、均衡性、普惠性以及可及性。

王蓉

中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于进一步保障和改善民生 着力解决群众急难愁盼的意见》(以下简称《意见》)，提出五个方面的具体举措，以进一步保障和改善民生，着力解决群众急难愁盼，推动民生建设更加公平、均衡、普惠、可及。工会作为职工群众利益的代表者和维护者，要认真学习贯彻《意见》要求，找准切入点着力点，全面提升解决职工群众急难愁盼问题的公平性、均衡性、普惠性以及可及性。

履行维权服务基本职责，提升工会服务可及性

关于推进民生建设与服务更加公平可及，《意见》提出“有效扩大社会保障覆盖面”“加强低收入群体兜底帮扶”“提升多样化社会服务可及性”。工会要以重点群体建会入会问题为抓手，加强基层工会组织建设，履行工会基本职责，推动广大职工群众依法享有工会服务。

第一，差异化服务，保障重点群体社会保险权益。一是加强劳动领域相关立法、政策制定的源头参与，积极推动建立健全

适应新型用工关系的社会保障制度。二是加强灵活就业人员社会保险政策宣讲指导，协助申领社会保险补贴，提升其参保意愿，重点做好农民工社保转移接续服务，确保其不因跨地区流动断保。三是探索职工互助保障行动在上述领域的应用，完善多层次互助保障体系，提升职工社会保障水平。

第二，综合化保障，高质量维护职工群众合法权益。一是参考行业工资指导价、企业利润增长率等数据，开展工资与福利精准协商；构建“工会干部+职工代表+外部专家”专业化协商体系；针对新业态领域、小微企业聚集区等开展分类协商。二是加强职工安全教育培训，定期组织安全生产检查，深入排查安全隐患，推动企业安全状况公示，针对高危行业、特殊群体、新就业形态等重点领域开展专项保护。

第三，精准化帮扶，用心用情做好困难职工帮扶救助工作。一是全覆盖摸排与多渠道申报相结合，精准识别困难群体，定期走访跟踪动态纳入或移出。二是结合困难职工实际需求，分类开展生活、医疗、助学、就业、应急等救助。三是增加工会经费投入，争取中央财政专项帮扶资金，常态化开展四季帮扶活动。四是救助与发展相结合，开展职业技能培训，鼓励困难职工通过再就业脱贫。

第四，多样化服务，打通工会服务“最后一公里”。一是加大“小三级”工会组建力度，构建区域嵌入式工会服务体系，推动工会服务与基层设施深度融合。二是加强职工服务阵地建设，改造升级工人文化宫，开发增设特色服务项目，拓展职工文体活动空间。三是推广“工会干部+专业社工+志愿者”联动服务机制，建立职工家庭服务需求快速响应平台，实现诉求收集、分办、反馈闭环管理。

推进工会数智化建设，强化工会服务均衡性

《意见》提出“提高基本公共服务均衡性”，工会服务需要通过数智化手段突破时空限制，切实解决服务供给不平衡不充分的问题。

第一，标准先行，构建工会数智化服务标准体系。一是参照国家基本公共服务标准框架，制定工会特色服务项目分级目录，开发动态调整的供给体系，推进服务项目、质量标准数字化管理。二是建设工会服务数字化监测平台，集成职工群众满意度评价、服务覆盖率等核心指标，定期生成区域服务均衡度评估报告，为资源调配提供数据支撑。

第二，技术驱动，打破工会服务时空限制。一是以职工群众需求为导向推进工会服务平台建设，建设全国统一的工会服务数字画像，实现职工服务需求的精准识别与工会服务定向推送。三是依托服务流程电子化降低人工信息壁垒，打破工会服务时空限制。第三，数据协同，形成职工群众服务合力。一是构建“基层采集—省级治理—全国调用”的三级数据应用体系，推动工会数据共享与工会服务全国协同。二是主动接入政府及相关部门数据，自动校验职工参保状态，动态识别帮扶对象，逐步推动实现工会服务自动生成与触发机制。三是广泛接入社会数据与资源，拓展工会服务生态，开发舆情监测系统，提升风险预警与决策支持能力。

推动完善职工福利体系，增强工会服务普惠性

《意见》从教育、医疗、养老抚养等方面提

出“扩大基础民生服务普惠性”的具体举措。工会要适应职工群众需求特征，以健全职工福利体系为抓手，提升工会服务的普惠性。

第一，聚焦职工发展需要，构建职工教育培训支持体系。一是以工匠学院建设为实体，推进校企合作，促进产教融合，开发符合产业升级需求的职业技能课程体系。二是完善工会职工教育培训经费支出政策，对职工参与各级各类教育培训给予直接补贴，推动企业工会经费合理使用。三是推动劳模工匠巡回授课，将优质教学资源输送到产业园区和生产一线。四是建设“职工数字学习档案”，推动培训记录、技能证书的跨企业互认，为职工职业发展提供持续性支持。

第二，聚焦职工安全卫生需要，创新职工健康管理服务模式。一是针对职工劳动安全保护，开展职业病防治、重大疾病筛查等专项医疗卫生服务。二是强化预防性健康干预，接入职工健康管理服务，创新开展“健康巡讲进企业”等活动，开展定制化健康教育和疾病预防指导等服务。三是优化职工医疗互助保障计划，扩大慢性病用药报销范围，推动完善基本医保、商业保险、职工互助三重保障体系。

第三，聚焦职工老少抚养需要，健全“一老一小”照护支持制度。一是发展多元化托育服务，通过工会经费支持并负责实际运行，推动企事业单位或区域联合托育机构建设。二是推动养老机构与工会疗养院资源整合，开发针对退休职工的医养结合服务包。三是动态分析职工家庭结构变化，精准识别特殊群体的服务需求，加强职工“一老一小”照护支持。

(作者单位：中国劳动关系学院)

工作研究

三位一体构建城市人才生态系统

何培旭

实施人才强国战略是党和国家作出的一项重大战略决策，要不断完善人才培养与经济社会发展适配的机制，为城市培养和集聚创新型人才。在新时代背景下，系统推进城市人才生态体系建设，推动人才从“引得来”到“留得住”，再到“用得好”的跨越，已成为落实人才强国战略、支撑科技创新和高质量发展不可或缺的重要举措。在此背景下，构建以“引才、固才、育才”为核心的三位一体城市人才生态系统，是破解城市人才结构性矛盾、提升城市核心竞争力的系统性解决方案。

以“吸”引才，牢固人才生态系统根基

引才是构建城市人才生态系统的战略起点和核心环节，它不仅决定人才生态的活力，也直接影响城市科技创新的动力与产业发展。然而，目前我国部分城市人才生态系统仍面临发展不均衡等问题，特别是高端人才集聚效应不足，制约了城市创新能力和竞争力的提升。因此，构建城市人才生态系统要以引才为根基，通过加强引才机制设计，优化人才服务供给，拓展全球引才渠道，能够有效对接多层次人才资

源，夯实高质量发展的基础支撑。一是以政策“吸”才，优化人才发展软环境。政策引才是实现人才集聚的关键支撑，是提升人才集聚力与承载力的重要抓手。要强化顶层设计，制定具有前瞻性、包容性和可操作性的人才政策。同时，要加快推进“放管服”改革，在人才引进、服务、评估等环节中引入数字化治理手段，构建智能化、精准化的人才服务体系。二是以产业“吸”才，厚植人才价值转化沃土。构建高效运转的人才生态系统，必须强化产业牵引，推动产业链、人才链、创新链深度融合。应聚焦城市主导产业与未来产业发展方向，绘制重点产业人才图谱，实施靶向化、结构化引才策略。同时，着力打造一批具有全球影响力的产业集群与科技创新平台，以更具吸引力的发展空间和应用场景，为高端人才提供价值实现的沃土。三是要以平台“吸”才，拓展人才成长跃升空间。要加速布局国家重点实验室等高能级平台，为高层次人才搭建开展原始创新、技术攻关的优质舞台。完善众创空间等创业支持体系，为青年人才和初创企业提供全生命周期成长沃土。积极构建国际学术交流和科研协作网络，拓展人才参与全球竞争与合作的广阔空间。

以“固”稳才，打造人才生态系统港湾

稳才是构建城市人才生态系统的稳定器和保障环节，是维系人才可持续发展的关键支

点，直接决定人才引进后“留得住、用得好”，更关乎城市能否形成持续积累人才优势。当前，部分城市存在“重引轻留”现象，导致人才稳定性不足，制约了城市创新效能的持续释放。为此，建设系统化、全周期的固才机制刻不容缓。一是以服务“固”才，夯实人才安居乐业硬支撑。服务是提升人才黏性与城市归属感的核心支撑，是构建稳定持续人才生态系统的核心保障。应构建覆盖人才全生命周期的服务保障体系，坚持高层次人才“个性化”与“差异化”服务原则，优化“互联网+人才服务”模式，提升服务的可及性与体验感。二是以文化“固”才，厚植人才认同融入软环境。文化是增强人才城市归属感与精神认同的核心引力，是构建凝心聚力型人才生态系统的重要软支撑。应持续营造开放包容、多元共生的城市文化氛围，增进新老市民之间的互动融合，打破文化隔阂与身份壁垒。三是以情感“固”才，构筑人才心灵归属感港湾。着力构建有温度、有深度的情感支持体系，建立健全领导干部联系服务专家制度，畅通常态化沟通机制，搭建人才交流联谊、兴趣社群互动、公益参与等常态化平台。

以“培”育才，搭建人才生态系统阶梯

育才驱动城市人才生态良性循环的重要支点，是推动人才由“引进”向“成长”转变，实现从“量的积累”到“质的跃升”的关键路径。

当前，部分城市存在人才培养体系滞后等问题，难以实现人才供需结构的精准匹配和持续优化。因此，构建健全的城市人才生态系统，要将育才作为承上启下的重要推动，推动形成引育并重、梯次成长的良好循环机制。一是以方向“培”才，锚定人才供给与战略需求对接点。精准育才方向是实现人才培养与城市战略需求深度契合的落脚点。需紧密对接国家重大战略部署、区域发展定位及产业升级需求，精准研判人才需求缺口，构建人才能力模型。建立动态调整的学科专业设置与职业培训联动机制，实施“重点产业人才储备计划”等定向培养工程，确保人才培养的靶向性与城市发展的前瞻性高度契合。二是以模式“培”才，激活人才能力迭代升级新动能。深化产教融合与科教结合，打通理论与实践的隔阂。充分运用数字技术赋能，建设开放共享的在线学习平台与虚拟仿真实训基地，实现人才知识与技能的动态更新。营造鼓励探索、宽容失败的学习文化氛围，推动人才培养向“终身化”“个性化”转型升级。三是以路径“培”才，畅通人才进阶成长全链条通道。拓宽育才路径是打通人才多样化成长通道、激发潜能释放的关键点。健全阶梯式培养支持体系，精准满足不同阶段人才的发展需求。破除身份壁垒，完善人才双向流动与兼职兼职聘机制，拓展横向流动与纵向晋升的空间。

(作者单位：华侨大学工商管理学院)

哪些职业病可以认定工伤? 国家卫健委、人社部、国家疾控局、全国总工会等四部门联合发布调整后的《职业病分类和目录》于8月1日起实施。由原10大类132种职业病调整为12大类135种职业病(包括4项开放性条款)。 目录新增2个职业病类别 职业性肌肉骨骼疾病、职业性精神和行为障碍,每个类别中分别新增1种职业病。 职业性肌肉骨骼疾病类别中新增调整综合征(限于长时间腕部重复作业或用力作业的制造业工人) 职业性精神和行为障碍类别中新增创伤后应激障碍(限于参与突发事件处置的人民警察、医疗卫生人员、消防救援等应急救援人员) 扫码查看职业病分类和目录 被认定为工伤的职业病人员,职业病诊断证明书(或职业病诊断鉴定书)中明确的用人单位: 在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的,按《工伤保险条例》的规定,分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇; 未依法为该职工缴纳工伤保险费的,由用人单位按照《工伤保险条例》规定的相关项目和标准支付待遇。 篆刻/制图: 张齐

前沿观察

完善工伤保障制度 为实习生筑牢安全防线

翁仁木

正值暑期,很多学生在校外统一安排下或自行联系,开展实习活动。根据教育部和人社部数据,2024年职业教育在校生约3422万人,实习是职业教育不可或缺的组成部分;在规模同样庞大的普通高等教育在校生中,也有相当比例学生通过各种形式参与实习或勤工助学,其中毕业实习、顶岗实习是学生走向工作岗位的重要一步。然而,当千万学子满怀憧憬参加实习活动时,安全问题也不容忽视,工伤保障对广大实习生来说尤为重要。

当前,实习生工伤保障缺位的主要原因是他们在法律身份上的定位模糊。根据现有法律法规规定,在校生不以长期就业为目的的实习,一般不建立劳动关系。原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条也规定,在校生活利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。在实践中,对于完成学校安排或自行从事社会实践活动的实习,往往难以认定为劳动关系。而工伤保险制度以劳动关系为前提。因此,当学生在实习工作过程中遭遇伤害,无法像普通劳动者一样申请工伤认定、享受工伤保险待遇,只能通过民事侵权诉讼,向直接侵权责任人索赔,可能是实习单位、学校或其他主体。侵权主体和侵权责任的认定、各方过错比例的划分往往不易认定,导致维权成本较高。

面对这一困境,广东、浙江、江苏、山东、北京、天津、上海等十多个省市已率先行动,其基本思路是允许实习单位自愿为实习生单独参加工伤保险,参保后实习生基本可参照《工伤保险条例》享受工伤认定、劳动能力鉴定及相应待遇支付。这无疑从政策层面重要破冰,为填补保障缺口进行了有益探索。但从具体实践看,参保积极性并不高。在我国当前的劳动力市场供求环境下,掌握实习岗位资源和未来就业机会的实习单位占据优势地位。尽管工伤保险费率较低,但要求实习单位在自愿原则下承担额外的社保缴费和工伤保险事务性工作,动力尚显不足。只有当招聘紧迫、亟需未来人才的专业实习生时,单位才可能主动参保,将其作为一项福利吸引学生。

学生是国家宝贵的潜在劳动力资源,实习是其走向社会、实现价值的关键桥梁。保障实习过程中的职业安全,解除各方的后顾之忧,关乎个体前途、家庭希望,更关乎社会公平与发展潜力。当务之急,应尽快填补实习生工伤保障缺口。

一是以法定参保为努力目标。可以采取分步走的策略,对于纳入教学计划、由学校统一组织的实习,尤其是职业院校实习,作为教育活动的自然延伸,应优先明确纳入工伤保险法定覆盖范围。参照学生实习责任险等已有经验,探索由财政资金或教育经费统一支付保费的模式,或将购买实习责任险的一部分保费用于参加工伤保险,免除实习单位的缴费负担,实现投保尽保。条件成熟后再将法定参保扩展至各种实习形式的实习生,缴费主体可以更加多元化。二是继续畅通自愿参保渠道。在短期难以实现法定参保的情况下,要继续优化自愿参保政策,在地方探索经验基础上,通过国家层面的顶层设计,出台实行学生参加工伤保险的指导性文件,进一步优化并在全国推行实习生自愿单独参加工伤保险的政策。同时,可探索简化参保流程、适度财政补贴等手段,提升实习单位参保意愿,为实习生提供可及的保障选项。

三是创新服务保障模式。针对实习生流动性强、实习周期短的特点,工伤保险经办机构需打破常规,探索开发更便捷高效的线上参保、认定、待遇申领系统;设立专门服务通道或简化流程;考虑引入按天或按项目参保的灵活缴费机制,适应实习岗位的短期性。实习生年龄较小,在待遇政策上要着重考虑保障的长期性,减少一次性待遇,并重视康复工作。四是强化前端预防与教育。保障不能仅停留在事后补偿。学校必须将安全生产知识、岗位风险辨识、应急处理能力作为实习前教育的必修课,并做好实习单位的筛选。实习单位则要切实履行主体责任,提供充分的安全培训、合格的防护装备,并确保工作环境安全。政府相关部门、工会需加强对实习单位安全条件的检查监督,将工伤预防关口前移。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)