发展新质生产力 培育新型劳动者⑥

为促进产业创新加快发展新质生产力提供法律保障

观点

发展新质生产力的关键 一环是最大限度激发劳动者 的积极性和创造性,消除劳 动者在产业创新中的后顾之 忧,保障劳动者合法权益,平 衡劳动关系双方的利益

习近平总书记在中央经济工作会议上 指出,深化供给侧结构性改革,核心是以科 技创新推动产业创新,特别是以颠覆性技 术和前沿技术催生新产业、新模式、新动 能,发展新质生产力。在今年的政府工作 报告中,"大力推进现代化产业体系建设, 加快发展新质生产力"位列各项工作任务 之首,地位凸显。

政府工作报告将新质生产力的发展路 径归纳为"推动产业链供应链优化升级""积 极培育新兴产业和未来产业""深入推进数 字经济创新发展"三个方面。其中,"推动产 业链供应链优化升级"提出实施制造业技术 改造升级工程,培育壮大先进制造业集群, 促进中小企业专精特新发展,弘扬工匠精 神等部署;"积极培育新兴产业和未来产 业"提出鼓励发展创业投资、股权投资、优 化产业投资基金功能等要求:"深入推进数 字经济创新发展"提出支持平台企业在促进 创新、增加就业、国际竞争中大显身手,以广 泛深刻的数字变革,赋能经济发展、丰富人 民生活、提升社会治理现代化水平。

生产力是人类社会发展的根本动力,劳 动力是生产力诸要素中起决定性作用的要 素。发挥好劳动者在生产活动中贡献的体 力、智力和生产技能的作用,是落实政府工 作报告中部署和要求的重要渠道,因此,要

为劳动者投入资本参与生产经营活动创造有 利条件。在此意义上,发展新质生产力的关键 一环是最大限度激发劳动者的积极性和创造 性,消除劳动者在产业创新中的后顾之忧,保 障劳动者合法权益,并在此基础上平衡劳动关 系双方的利益。劳动法是"人法"属性强烈的 法律部门,其通过保护作为法律主体中弱势一 方的劳动者的合法权益,使构建和谐劳动关系 的立法目的得以实现。因此,劳动法的价值理 念与发展新质生产力的关键要素在本质上是 相互促进的,应当通过发挥劳动法的规制功 能,助推新质生产力的快速发展。

结合前述政府工作报告中指出的三项 内容,笔者认为,可以在保障劳动力市场健 康运行、劳动者股权激励、新就业形态劳动 者权益保障三个层面完善我国劳动法律法 规体系,服务于发展新质生产力。

首先,在保障劳动力市场健康运行层 面,应大力构建与制造业技术改造升级以及 弘扬工匠精神相配套的法律法规体系。作为 我国新型工业化体系建设重要推动力的新质 生产力,主要应用领域是实体经济,尤其是制 造业的转型和升级。在社会主义市场经济体 制下,国家应协调产业发展需要和就业市场 需求之间的关系,运用法治思维培育就业服 务主体并创造良好的就业市场服务环境。 在劳动者的微观视角下,更强调平等就业和 自主择业,而在国家的宏观视野中,除了通 过实施积极就业政策扩大就业之外,还应将 促进经济发展与扩大就业相协调,将打造一 支与产业发展相匹配,即与现代科技和社会 生产力发展相适应,熟练掌握新质生产力资 料,能够承担打通技术突破和发明创造"最 后一公里"重要任务的产业工人队伍,作为劳 动力市场促进立法的基本原则。

具体而言,应当以发展新质生产力为目 标,依据就业促进法颁布一系列法规政策,建 立起覆盖政府就业政策、产业工人职业教育、 技能培养、就业服务和管理全流程的制度体 系。在各个流程中,出台符合制造业技术改造 升级、先进制造业集群培育壮大、中小企业专 精特新发展部署的促进措施。例如,将统筹协 调产业政策与就业政策作为重要职责,通过鼓 励投资、税收减免、安排专项就业资金增加新 质生产力相关行业的就业岗位;鼓励职业院 校、职业技能培训机构与相关行业企业加强联 系,培养掌握相关技能的产业工人;在政府和 社会提供的公共就业服务中,以新质生产力行 业企业的职业指导、介绍为重点导向,对提供 相关服务的人力资源服务机构给予补贴等。

其次,在劳动者股权激励层面,应积极完 善鼓励劳动者参与企业投资以及股权争议处 理方面的法律法规体系。新质生产力发展领 域主要集中在新兴产业和未来产业,政府工 作报告中重点提到了智能网联新能源汽车、 前沿新兴氢能、新材料、创新药、生物制造、商 业航天、低空经济、量子技术、生命科学等产 业。这些产业在劳动力和资本结合方面具有 共同的特点,即企业发展更加依赖高素质、高 技能劳动者,这些劳动者在劳动力市场上可 替代性低,但若流动性较高,则不利于企业长 期可持续发展。另外,由于发展前景良好,较 之传统第二产业企业,更容易受到金融市场 和资本市场的青睐。一方面,高技能劳动者 倾向于以知识或知识产权、技术诀窍作为资 本股份投入企业的生产经营,另一方面,企业 也希望通过给予核心员工股东权益,让其与 企业形成利益共同体,激发其积极性,实现企 业长期稳定发展的目标。

然而,我国现行劳动法律没有区分持有企 业股份的核心劳动者和普通劳动者,在股权争 议领域统一适用劳动法,司法实践中已经出现 了统一适用带来的不利于企业长远发展的弊 端,理论界也提出了区分股权争议中的劳动 争议和民商事争议的主张,但现行法律和司 法政策尚没有具体解决方案。2023年底,最 高法发布《关于审理劳动争议案件适用法律 问题的解释(二)(征求意见稿)》,其中第一条 拟将单位基于劳动关系以股权激励方式为劳 动者发放劳动报酬,劳动者请求用人单位给付 股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的 纠纷确定为劳动争议,行使股权发生的纠纷 作为普通民商事争议,对实践难题作出回 应。未来还应进一步划定给付股权激励标的 与行使股权的界限,实现劳动法对劳动者工 资报酬发放的保障以及在企业资本运作方面 内部利益的平衡,为股权争议频发的新兴产 业和未来产业的企业生产经营保驾护航。

另外,在新就业形态劳动者权益保障层 面,应探索完善发挥平台经济就业促进功能 以及相关劳动者权益保障方面的法律措施 平台经济的迅速发展,在劳动就业领域带来 了新型劳动关系和规模日益庞大的新就业形 态劳动者。如何认定新型劳动关系的法律性 质并保障新就业形态劳动者合法权益在根本 上影响平台经济发挥"就业蓄水池"和"稳定 城市消费服务"的功能。

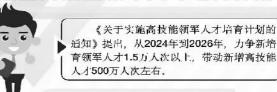
在发挥平台的就业促进功能方面,应将 平台就业纳入就业促进法律政策框架,通过 颁发政府规章和司法政策的方式扩大就业促 进法中就业服务和管理措施的范围,同时要 求平台企业以合理方式为新就业形态劳动者 提供职业技能培训和继续教育培训,增强其 就业创业能力。

在新就业形态劳动者权益保障方面,《关 于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指 导意见》特别提到了"不完全符合确立劳动关 系情形但企业对劳动者进行劳动管理";2023 年4月,人社部、最高法联合发布第三批劳动 人事争议典型案例,提出了不完全符合确立 劳动关系的情形及相应劳动者的基本权益, 为开展新就业形态劳动者权益保障制度指明 了方向。未来应进一步明确新就业形态劳动 者的法律身份认定标准,并通过立法赋予相 关就业人员与法律身份相符合的劳动权益。

(作者为中国政法大学民商经济法学院 教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)

5大学措

推进高技能领军人才培育计划



下一步, 5大举措推动领军人才培育

● 推动各地制定专项培养计划 •

进一步摸清领军人才的存量。抓紧建立领军人才培育信息 库、畅通成才通道、将技能高超、表现突出的青年技能人才和 各类职业技能竞赛成绩优异选手一并纳入领军人才培养培育的 重点,支持其成长成才,

🛊 加 大 培 养 培 育 力 度 🚦

支持企业联合教育科研机构。通过合作培养、项目协作等 方式、帮助领军人才及培育重点对象提高技术研发水平。组织 技能研修、同业交流、名师带徒等活动,提高领军人才的综合 素质、技能水平和实践创新能力。

💡 加强平台建设 🖁

优先支持参与国家重大战略、重大工程、重大项目、重点 产业的领军人才领衔创建技能大师工作室、符合条件的按规定 给予经费支持。鼓励各地打造人才港、工匠城等技能平台,组 织领军人才开展技能文化传播活动

做好保障服务

指导各地人力资源社会保障部门加强技能人才服务窗口、 技能大师之家等建设。为领军人才提供服务、创造条件为领军 人才参与重点项目和重大工程、领衔攻关一线生产难题、总结 推广绝招绝技等提供帮助。

📍 营造良好氛围 🖁

突出示范引领、典型带动、挖掘领军人才工作事迹、成长 经历,打造技能明星,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精 神,激励广大劳动者特别是青年人走技能成才、技能报国之路。

策划/制图:张箐

G 前沿观察

发挥企业主体作用 进一步推进"产改"落地见效

企业是产业工人队伍建设改革的重要主体,是"产改"工 作的执行者、落实者,同时也是受益者。深化产业工人队伍 建设改革,必须充分调动企业的积极性和主动性,发挥企业 主体作用。近年来,"产改"取得了显著成绩,企业主体作用 进一步加强,在强化思想引领、健全制度机制、提高产业工人 地位、构筑技能体系、完善维权服务体系等方面都发挥了重

当前,我国已进入高质量发展阶段,新质生产力正成为推 动经济社会发展的主要动力。在中国式现代化建设进程中, 如何进一步强化企业在推动"产改"中的主体作用,仍是一项 重要工作。经济发展方式转变和产业结构调整,对"产改"工 作提出了新要求和新挑战。我们必须清醒地认识到,在"产 改"进程中,企业的主体作用仍有待进一步加强,在实践过程 中仍存在短板和有待解决的问题。这突出表现在,部分企业 对"产改"的认识不到位,认为"产改"是政府和工会的任务,与 己无关;部分企业在推进改革中的主体作用发挥不充分,不 同类型企业的推进力度不均衡,尤其是非公企业、中小微企 业推进力度不够;企业技能人才培养与科技发展速度还不适 应,技能人才培养体系建设力度有待进一步加强;部分企业 职工权益保障不足,侵害职工权益事件时有发生等。为此,进 一步推进企业落实"产改"主体责任,还需做好如下几项工作。

一是构建产改协同机制,明确企业在"产改"中的主体地 位。"产改"是一项涉及多领域、多部门的系统工程,推进"产 改"落实落地,根本在党政重视支持,难点在部门协调联动, 关键在各级各部门的担当作为。企业是"产改"的着力点,在 "产改"过程中,要以职工需求为导向,各部门职责明确,注意 倾听企业的声音,增强企业的发言权,从制度规则上明确企 业在"产改"中的主体地位。

二是采取多种措施调动企业参与"产改"的积极性和主 动性。各级工会组织要深入企业,加大宣传力度,让更多企 业知晓"产改"的目的和意义,不断增强企业在"产改"中的获 得感。加大财政金融支持力度,对"产改"积极且成效显著的 企业予以一定的税费减免或金融支持。落实国家关于企业 培训费用税前扣除的有关规定,鼓励企业加大职业培训投 入。明确"产改"过程中的各项财政补贴项目,规范补贴程 序,对符合条件和标准的企业在职业技能培训、高技能人才 引进和培养、稳岗增岗等方面给予财政支持。

三是将提高职工素质作为一项重点工作。充分发挥工 会联系职工的桥梁纽带作用,鼓励和支持企业在职业技能培 训中发挥重要作用,激发职工参与培训的主动性和积极性。 把提高培训实效放在重要位置,以是否真正提高劳动者职业 技能水平为评价标准和最终目标。广泛开展技术创新活动 营造创新氛围,找准发力点,将职工创新能力建设作为重点, 探索技能人才评价体系建设。以劳模(大师)创新工作室为 依托,培养一支具有较强创新意识、创新思维和创新能力的 技能人才队伍。

四是鼓励职工参与企业民主管理,让职工成为"产改"的 参与者、受益者。在新发展阶段,鼓励职工参与企业民主管 理有新的意义和价值。在技术快速进步且迅速被广泛应用 的时期,要高度重视技术伦理问题,并将技术伦理作为评判 企业是否合法合规以及是否履行社会责任的重要标准。在 技术进步与应用的过程中,不仅要考虑技术创新的步伐,而 且要考虑技术使用的目的手段及后果的正当性。在数字技 术研发和应用的过程中,应有劳动者参与监督和评价。建立 保障劳动者能够参与数字技术伦理监督的机制,加强对劳动 者的教育和宣传,提高维护自身权益的意识。

五是监督和引导企业积极应对技术进步对劳动关系的 影响。适应新经济新业态新模式的迅猛发展,采取多种手段 维护好灵活就业和新就业形态劳动者合法权益。新业态下 劳动关系复杂,需要在厘清劳动关系的基础上精准施策。全 面了解灵活就业和新就业形态劳动者的现状与需求,引导相 关企业加强自律、依法用工,自觉履行其应当承担的用工和

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究 员,全总工会理论与劳动关系智库专家)

G 热点思考

工会媒介传播的意义与行动策略探究

观 点

加强工会媒介传播对工 会组织发展和职工权益保障 具有至关重要的意义。通过 持续增强传播能力、提升传 播水平,工会能够更切实高 效地履行自身职责。

党的十八大以来,习近平总书记高度重 视新闻舆论工作,强调党的新闻舆论工作是 党的一项重要工作,是治国理政、定国安邦的 大事。工会作为"职工之家",承担着维护职 工合法权益、推动劳动关系和谐发展的重要 责任。工会媒介传播是工会组织利用各种媒 介手段向职工和社会公众传递、扩散和共享 信息的过程与行为,它不仅能够宣传相关政 策、推广各类活动,还能切实维护职工权益。 习近平总书记关于新闻舆论工作的一系列重 要论述具有全局性和方向性的指导作用,为 工会媒介传播提供了理论支持和行动指南。

加强工会媒介传播具有重要而深远的 意义,主要体现在以下几个方面。

第一,有效提高职工对工会的认同感和 参与度。通过多样的媒介渠道,例如工会官 方网站、社交媒体平台及内部刊物等,将党 的路线方针政策、工会活动等关键信息,及

新时代职工合理化建议 活动既要在其对经济发展的 促进作用方面予以加强,也要 从引导职工参与全过程人民 民主的可能性方面加以探索。

丁朝阳 李宛莹

合理化建议是企业职工群众为搞好生 产或改进工作,围绕生产、技术经营管理或 生活福利等提出的建设性意见。开展合理 化建议活动是我国工人阶级的一个创举, 大连则是职工合理化建议活动的首倡地。

职工合理化建议在大连萌芽

1945年8月,大连结束了长达40年的 日本殖民统治,但由于国际国内形势错杂, 大连仍由苏军实行军事管制,中国共产党 的领导处于半地下状态,国民政府对大连 展开了严酷的封锁,生产生活物资被切 断。为了支援解放战争和对抗全面封锁, 旅大职工总会组织开展了多项运动,促进 职工主人翁意识和生产技术水平不断加 强,为合理化建议萌发做好了准备。

面对生产物资严重不足的极端情况, 曾在苏联成功实行的职工合理化建议经 验,给了大连职工很大启发。1947年9月, 时、全面、准确地传递到职工中,使职工能够真 切感受到工会的价值和作用,明确知晓自身的 权益和义务,从而增强职工对工会的归属感, 积极主动地参与到工会的各项活动中。

第二,以多元途径举措扩大工会影响力。 让社会更加深入了解工会的宗旨理念、工作内 容和取得的显著成效,增强工会的凝聚力和号 召力。与社会多方建立合作,开展丰富多彩的 专题活动,如成就展览、经验分享、培训竞赛、 娱乐健身等,提升工会在社会中的影响力和公 信力,吸引更多职工加入工会并支持工会工 作, 为丁会的蓬勃发展提供强大动力。

第三,为实现高效沟通提供坚实保障。职 工可以通过媒介平台,及时反馈在工作中遇的 问题及自身的需求,工会也能够迅速、准确地 掌握职工的实际需要,了解职工的利益与诉 求,加强与企业的沟通与合作,并做出精准的 回应,提出切实可行的解决方案。这种传播方 式如同一座坚固而稳定的桥梁,为职工与工会 之间进行紧密互动奠定了坚实的基础。

第四,促进工会组织的自身建设和持续发 展。通过传播工会的先进理念、独特文化与核 心价值观,能够凝聚起职工的广泛共识和强大 力量,推动工会组织不断改进和完善。先进的 理念能够引导职工端正工作态度,提高工作积 极性和责任感,独特的文化有助于促进团队合 作和工作效率的提升,核心价值观则为工会的 发展确定了明确的准则与方向,进而更好地吸 引和留住人才,打造一支高素质的职工队伍。

然而,当前工会媒介传播仍然面临着一些挑

战。一方面,一些工会组织对媒介传播的重视程 度不足,投入也较为有限,未能认识到其对于工会 发展和职工权益保障的重要性。由于缺乏足够 的重视和资源投入,传播工作往往难以得到有效 推进,无法发挥出应有的作用。另一方面,传播内 容的质量和针对性也有待提高。部分传播内容 可能存在形式单一、内容枯燥等问题,无法吸引 职工的关注和兴趣。同时,也存在内容与职工的 实际需求相脱节的情况,缺乏针对性和实用性。

如何进一步加强工会媒介传播,笔者认为 可以采取以下一些措施。

一是切实提升对媒介传播的重视程度。 随着传播渠道的多样化发展,媒介传播已然 成为广大职工抒发情感、探讨公共事务、参与 经济社会活动的重要载体。工会应充分认识 到媒介传播对于工会工作的重要意义,加大 对传播工作的投入力度,包括人力、物力和财 力等方面,保障传播工作的顺利开展。

二是充分利用多样化的媒介形式。除了 报纸、电视、广播等渠道外,还应积极开拓新 兴的传播渠道,如社交平台、短视频平台等, 邀请一些有影响力的劳动模范、大国工匠亲 身讲述,结合文字、图像、音频和视频等多种 形式,传播工会故事、工人故事,把握正确的 舆论导向,体现党、政府和广大职工的意志和 声音,成为工会发展的记录者和传播者。

三是确保传播内容的高质量和针对性。 传播内容是传播活动的重要组成元素,应紧 密结合职工的实际需求,体现主流意识形态 和主流价值观,引导社会发展和前进方向,提

供有价值的信息和服务。在传播过程中,既 要注重外在的社会影响,又要注重传播内容 的实用性、趣味性与可读性,通过讲述生动的 工会故事,让职工更容易理解工会工作。

四是培养专门的工会媒介传播人才。通 过培训和学习,提升工会媒介传播工作人员 在新闻写作、媒体运营、舆情应对等方面的能 力,提高传播工作的专业水平。加强与主流 媒体的合作交流,借助其资源和影响力,扩大 工会媒介传播的覆盖面。不断创新传播形式 和内容,适应新时代发展和职工需求的变化, 保持工会媒介传播的吸引力和活力。

五是建立健全传播效果评估机制。移动 传播、自动推送等新型传播手段使传媒业态 更加个性化、分众化,要根据反馈结果及时调 整传播策略和内容,增强传播效果。提高传 播的互动性与参与性,通过设置话题、举办活 动等方式,激发职工的参与热情和积极性。 关注舆情动态,及时回应职工关切,传递价值 使命与责任担当,树立工会的良好形象。

综上,加强工会媒介传播是一项系统工 程,需要工会组织、传播工作人员和职工的共 同努力。它不仅能够提升职工的认同感和参 与度,扩大工会的影响力,还能够强化职工与 工会之间的沟通和互动,促进工会组织的发展 和工会工作的提升。因此,应当高度重视工会 媒介传播工作,持续探索和创新传播方式与手 段,不断提升传播效果和质量,为工会事业的 繁荣兴盛和职工权益的有力保障作出更大贡献。

(作者单位:中国劳动关系学院)

从工运历史中汲取奋进力量

从大连走向全国的职工合理化建议

《大连日报》分别在头版报道了两件已经具备 合理化建议标准的研究创造事迹。一件是为 摆脱电车滚珠库存见底的窘境,大连交通公 司电车工厂工人袁明朝提出"在自己工厂里 作滚珠"的建议,保证了全市电车的正常运 行;另一件是为解决火柴生产原料告罄的危 机,东光化学工厂工人安玉山建议用模样代 替图纸,用熟铁制造滑车,使生产硫化磷的机 器提前1个月制造成功。不久,职工合理化 建议就在大连普遍开展起来。

我党对合理化建议活动极为重视,1949年 "五一"后,中共中央东北局把大连职工合理化 建议活动经验推广到东北解放区各工业城市。 1950年8月,中华人民共和国政务院颁布实施 我国第一个鼓励发明创造的决定——《关于奖 励有关生产发明、技术改进及合理化建议的决 定》,职工合理化建议活动从大连发展到全国。

有力推动社会主义建设和发展

抗美援朝时期,大连工会组织职工为支援 前线开展劳动竞赛,至1952年底,共收到合理 化建议2.34万余件。此后,合理化建议活动蓬 勃开展,有力推动了社会主义建设和发展。

改革开放后,大连市总工会广泛开展"八 个一"竞赛活动,第一项就是"提出一件合理 化建议",促进职工生产全面恢复。"七五"期 间,工会又组织广大职工开展"双增双节"活 动,为进一步深化改革奠定了基础。

2004年5月,中共中央提出振兴东北老工 业基地,大连市总工会作出《动员全市职工在 加快国际航运中心建设中掀起新一轮建功立 业活动热潮的决定》,当年全市职工提出合理 化建议近百万条,有力推动了大连经济发展。

进入新时代,大连各级工会主动担起时代 使命,充分发挥合理化建议活动在服务重大战 略、重大工程、重大项目、重点产业建设发展中 的积极作用,创新开展合理化建议活动。

对新时代工会工作的重要启示

在70余年的历史实践中,职工合理化建 议活动证明了其在促进经济发展方面的积极 作用,以及在提高职工参与民主管理方面的 强劲能量。新时代职工合理化建议活动的发 展和创新,既要继续在其对经济发展的促进 作用方面予以加强,也要从引导职工参与全 过程人民民主的可能性方面加以探索。

一是合理化建议活动要注重发挥职工主 体作用。合理化建议活动是职工参与企业管 理,树立职工主人翁意识的有效手段。只有 让职工认识到其在企业生产经营中的现实价 值,才能够持续地激发职工参与合理化建议 活动的热情,积极投身创新创造。

二是合理化建议活动要与劳动和技能竞 赛有机结合。把合理化建议活动与劳动和技 能竞赛有机结合、一体推进,既有利于推动工 会常规重要工作,也有利于职工实现自身职 业发展,更有利于企业经营者直观感受到其 对于促进生产经营、增强发展活力的积极意 义,是合理化建议能够落实落地的重要保障。

三是合理化建议活动要在推动实现全过 程人民民主方面探索创新。当前,我国民主 管理制度在保障职工合法权益、服务企业生 产建设方面发挥了积极作用。工会要进一步 探索适应时代发展的新路径新方法,让以合 理化建议活动为代表的一系列好方法好手段 在新时代焕发新生命新活力,推动构建起全 链条、全方位、全覆盖的民主管理工作体系, 为实现全过程人民民主贡献工会力量。

(作者单位:辽宁省大连市总工会)