

发展新质生产力 培育新型劳动者⑦

适应发展新质生产力要求 完善技能价值导向激励机制

观点

要进一步健全要素参与收入分配机制,完善技能价值导向激励机制,体现知识、技术、人才的市场价值,更好激发劳动者的创新积极性。

王宏 王霞

新质生产力的本质是先进生产力,人是生产力中最活跃、最具决定意义的因素,发展新质生产力客观要求加快培育知识型、技能型、创新型劳动者大军。技术工人和高素质技能人才承担着将科学技术及科技创新成果转化为现实生产力的关键角色,是推动发展新质生产力的生力军。

体现技能价值导向的制度创新与成效

近年来,技能人才激励政策紧密出台。党中央、国务院高度重视技术工人队伍建设工作,先后出台《新时期产业工人队伍建设改革方案》《关于提高技术工人待遇的意见》等重要文件,明确提出建立符合技术工人特点的分配制度,正常的工资增长机制和长效激励机制,大力提高高技能领军人才待遇水平,强化收入分配的激励导向,提升产业工人素质、提高各方面待遇,弘扬工匠精神等各项改革提供了基本遵循和行动指南。

热点思考

以工匠精神筑牢现代化强国根基

观点

在全社会大力弘扬和践行工匠精神,切实提升广大劳动者的价值观念、主体态度、质量意识、技能水平、职业精神和道德品质,夯实广大劳动者投身中国式现代化的共同思想基础,具有重大现实意义和深远历史意义。

彭维锋

习近平总书记在参加十四届全国人大二次会议江苏代表团审议时指出,大国工匠是我们中华民族大厦的基石、栋梁。我们要把职业教育发展好,要树立工匠精神,把他们的待遇条件保障好。作为中国共产党人精神谱系的重要组成部分,“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越”的工匠精神,生动体现了以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神,是观照中国现实、解答时代问题的马克思主义实践哲学的内在彰显,是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的宝贵精神财富和强大精神动力。

进入新时代以来,以大国工匠和高技能人才为代表的卓越劳动者,以高度的主人翁责任感和历史使命感拼搏奋斗、争创一流、凝心聚力、砥砺奋进,在平凡的岗位上做出不平凡的业绩,营造了劳动光荣的社

观点

党通过接续举办工人学校,开展工人运动,实现了知识分子和工人阶级的有机结合,培养了工人运动骨干,为党团员培养奠定了坚实基础。

李中政

中国共产党自成立之初,就高度重视开办工人学校。1923年7月,党的三大闭幕后,上海地委兼区委即迅速行动,筹备创办吴淞工人补习学校。1924年4月国共合作后,又积极开办吴淞平民夜校,是上海地委兼区委在上海地区开设的第一所地区平民学校。

吴淞,经历两次开埠后,在20世纪初便已成为我国工业和教育的重要集结地,汇集了众多工厂和知名学府。其中,吴淞机器厂、大中华纱厂等大型工业企业与同济大学、中国公学等高等学府交相辉映,共同构成了吴淞独特的工业与教育景观。

同时,在各地工会和人社部门的积极引导和支持下,一些行业企业,特别是高技术制造业企业,在建立健全符合技术工人特点的薪酬制度、凸显技能价值导向的激励机制等方面进行了有益探索。比如,建立符合技术工人特点的基本工资制度和补偿性津补贴;针对技术技能等级水平发放津贴;加速提高一线技术工人工资;加大对技术工人创新性技术成果的特殊奖励;对少数关键高技能人才试行年薪制;采用干股分红、超额利润分享等灵活举措鼓励高技能人才共享发展成果等。

当前面临的主要问题和挑战

从整体看,目前要素参与收入分配机制还不完善,知识、技术、人才的市场价值尚未得到充分体现,分配激励问题对高素质技能人才、能工巧匠、大国工匠的挖掘和培养依然有一定制约。主要表现为,一是高技能人才激励力度不足,高级技师作为技能水平最高、解决现场问题能力最强、实践经验最丰富的关键少数,在工资分配中体现得并不充分,高精尖技能的薪酬吸引力不强。二是激励手段单一,技能要素按贡献参与分配途径不畅,无论是国有企业还是民营企业,在探索股权激励、超额利润分享、干股分红等中长期激励和要素参与分配方式过程中,还较少覆盖到生产制造服务类劳动者。三是部分企业主体作用发挥不够,缺乏开展培训激励导向,为提升产业工人素质、提高各方面待遇,弘扬工匠精神等各项改革提供了基本遵循和行动指南。

加快形成技能价值导向激励机制

当前,我国正在以科技创新大力推动产业创新,加快发展新质生产力。各类企业必须主动适应发展新质生产力要求,调整战略规划,掌握未来发展主动权。技术工人队伍和高素质技术技能人才,是支撑中国创造和中国创造的重要力量,是党和国家扩大中等收入群体、实施扩大内需战略的重点实施对象,更是企业快速实现科技创新成果向现实生产力转化、保持竞争优势的关键。

从工运历史中汲取奋进力量

党开办吴淞地区工人学校的实践与启示

党的三大后,上海地委兼区委在改选后即着手筹办吴淞工人补习学校。在开办过程中,上海地委兼区委从经费、校舍、督查等方面给予了无微不至的关怀,全力委托上海地委负责开办,并时时督促指导。1924年1月临近年关,吴淞工人补习学校停办。

国共合作后,上海党组织仍十分重视对工人的教育,吴淞平民学校应运而生。这所学校与吴淞工人补习学校一脉相承,继续秉承着宣传、发动和组织工人的使命。1924年3月,上海地委兼区委开会要求从速议开办吴淞平民学校。1924年4月,由吴淞中国铁工厂主办的吴淞平民学校举行开学典礼,邓中夏、王荷波、邵力子及同济大学学生周修齐到校做有关平民教育的演讲。1924年8月成立立校友会,邓中夏、李立三等到校演讲。1925年五卅运动时,吴淞平民学校停办,但学校仍在。五卅运动后,全国铁路总工会、上海总工会恢复开办平民学校。

党通过接续举办工人学校,开展工人运动,既实现了知识分子和工人阶级的有机结合,又培养了工人运动骨干,为党团员的培养

场地位的匹配度不高。四是一些地区的人才政策对高技能人才考虑不足。人才引进和评选标准过于看重学历、海外留学经历等条件,不适用于技能人才成长规律特点,人才保障服务政策的支持力度不足。

分析其原因,可概括为三个方面,首先,当前经济增长速度放缓、国内部分行业产能过剩、经济不确定性增强等因素,客观上对提高技术工人激励水平形成一定制约。其次,技术工人队伍自身也存在总体素质距离新质生产力要求仍有差距、高精尖产业人才不足、人才价值尚未凸显等问题。此外,长期以来形成的对技能要素价值认识不到位,“重技术、重管理、轻技能”的传统观念仍未彻底打破。

加快形成技能价值导向激励机制

当前,我国正在以科技创新大力推动产业创新,加快发展新质生产力。各类企业必须主动适应发展新质生产力要求,调整战略规划,掌握未来发展主动权。技术工人队伍和高素质技术技能人才,是支撑中国创造和中国创造的重要力量,是党和国家扩大中等收入群体、实施扩大内需战略的重点实施对象,更是企业快速实现科技创新成果向现实生产力转化、保持竞争优势的关键。

第一,分类推进技术工人薪酬制度改革。指导企业根据业务特点,选择适用的分配制度和分配形式。属于新一代信息技术、高端装备制造、新材料、新能源汽车等战略性新兴产业和未来产业的企业,可更多探索项目跟投、科技成果转化奖励、股权激励等激励性强的中长期激励方式,进一步畅通技能要素参与企业价值分配的途径。中小微企业重在建立健全科学合理的工资决定和增长机制,可以先行建立“一岗一薪”的“岗位工资+绩效工资+技能补贴”做起,循序渐进,避免激励繁复。有条件有基础的企业,可重点从设立定向津贴补贴、健全绩效奖金考核办法、调整内部分配关系等方面改进完善。已建立了技术工人职业发展通道和薪酬分配体系的先进民营企业 and 国有企业,可结合国家“新

加快形成技能价值导向激励机制

精神以马克思主义劳动学说作为理论和逻辑起点,继承发扬了中华优秀传统文化,植根于治国理政伟大实践和社会主义现代化强国的目标愿景。工匠精神本质上体现了人的高度自主劳动,建构起劳动者与劳动价值观、劳动情感态度、劳动对象、劳动过程、劳动目标之间的统一性关系。“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越”涵盖了劳动者精神态度、品质追求、自我要求、理想目标四个方面。其中,执着专注是时间上的坚持、精神上的坚守;精益求精是品质上的完美、技术上的完善;一丝不苟是细节上的严苛、态度上的严谨;追求卓越是理念上的创新、目标上的远大。工匠精神既体现了敬业之美的精神原色,又表现了细节之美的品质追求,更展现了创新之美的价值升华,系统解决了如何使劳动更专业、更高效、更科学、更富有创造性的问题,打通了从崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动到科学劳动、高效劳动和创造性劳动的重大飞跃。大国工匠正是依凭工匠精神,精益求精、挑战自我、不断创新、追求完美,不断超越自我,迸发创新的灵感源泉,在熟练掌握行业技术的基础上,善于学习、勤于思考、勇于革新,为行业技艺带来突破性贡献,不断促进生产技艺水平提升,以创新创造精神推进我国制造强国、科技强国、质量强国等重大国家战略,为实现中华民族伟大复兴提供强大创新动力。

要创新弘扬工匠精神的思想路径。第一,工匠人才要发挥模范带头作用。工匠人

要创新弘扬工匠精神的思想路径

才是工匠精神的重要创造者,也是工匠精神的示范引领者。要珍惜荣誉、保持本色,谦虚谨慎、戒骄戒躁,自觉加强理论学习,提升技术素质、提高综合素质,为广大职工作示范、当表率。第二,工人阶级和广大劳动群众要见贤思齐。要树立学习目标,立足于国内国外发展大局和个人发展现状,努力向工匠人学习;要自觉践行社会主义核心价值观,提升劳动品德,激发劳动热情,坚守职业道德;要培养劳动习惯,崇尚劳动、热爱劳动,始终坚持辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。第三,党政工企业要提供有力支持保障。要创新体制机制,不断营造环境、搭建平台、畅通渠道、创新方式,采取更多有利于工匠人才成长进步、素质提升、精神彰显的方式方法,让工匠人才在政治上有所地位、经济上有待遇、社会上受尊重、文化上有声誉。第四,全社会要形成良好氛围。要强化社会舆论引导,加大宣传力度和广度,提升宣传深度和温度,在创新宣传手段、拓展宣传渠道、丰富宣传载体上下功夫,通过大宣传、大故事、大生活化、日常化的讲述方式和内容创造,春风化雨、润物无声。第五,大中小学要深入开展劳动教育。要以弘扬和践行工匠精神为依托,深入推进大国工匠进校园活动,强化新时代劳动教育的实效性;将工匠精神贯通大中小学各学段和家庭、学校、社会各方面,融入大中小学,特别是职业院校学生职业核心能力与职业精神培养全过程。

要创新弘扬工匠精神的思想路径

奠定了坚实基础。工人补习学校、平民学校成了“党和工人联系的中心”,从工人补习学校、平民学校中发展工人运动骨干、团员、党员,先后培养大量工人成为党的骨干力量,大大推动了吴淞工人运动的开展,加快了吴淞建团、建党步伐,涌现了大批工人运动骨干、共青团员、共产党员,形成了以工人为主体的党团员队伍。吴淞工人是上海工人三次武装起义中发挥了巨大作用,在第三次武装起义前后,曾在吴淞平民学校学习和参加教学工作的孙津川成为特别军委的“总管家”,吴淞作为上海七个战区之一,率先取得胜利,孙津川带领铁路工人纠察队为南市、闸北的起义作出积极贡献,起义胜利后孙津川、孙晴川带领铁路工人率先复工。

中国工人运动百年历程昭示我们,工运事业是在党的领导下发展起来的,工会是党领导的工人阶级群众组织。工会工作和工人运动要在党的领导下,始终做到围绕中心,服务大局,创新作为。

第一,始终坚持自觉接受党的领导。我国工人运动是在党的领导下一步一步开展起

来,只有坚持党的领导,工会工作才能方向明确,不走弯路。新征程上,工会工作更应在党的领导下,履行好维权服务基本职责,团结凝聚职工发挥好主力军作用。

第二,始终坚持围绕中心,服务大局。工会工作始终在党的大局下行动,紧紧围绕党的中心工作积极作为。在新征程上,只有以党的旗帜为旗帜、以党的意志为意志、以党的使命为使命,自觉把工会工作放在党和国家工作大局中去思考、谋划和推进,才能确保党的工运事业永葆生机。

第三,始终高度重视工人教育。党从成立之初,就注重加强对工人的教育。新征程上,要坚持工人教育常态化,持续宣传教育党的理论、路线、方针、政策,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导广大职工坚定不移听党话、跟党走。

第四,始终坚持创造性开展工作。新征程上,面对党和人民的新期许,面对工人运动新的形势和任务,更需要工会工作者创造性地开展工作,更好地回应工人运动的时代主题。

(作者单位:上海市宝山区总工会)

@人力资源服务机构 提供服务要诚信合规 依法取得人力资源服务许可 不得发布就业歧视招聘信息 履行招聘信息审核义务 保护求职者个人信息安全 明示相关信息

前沿观察

通知录用后反悔,用人单位应承担何种责任?

范围

眼下,正值招聘求职旺季。一般情况下,通过招聘考核后,用人单位会向求职者发送录用通知书,表示录用。然而,实践中,有用人单位在发出录用通知书后,因种种原因反悔,取消录用通知,拒绝劳动者入职,使劳动者错过最好的求职时机。在劳动仲裁或诉讼中,用人单位这种行为一般被认定为承担缔约过失责任,对被取消录用的求职者予以救济。那么,录用通知书是何法律性质?通知录用后反悔,用人单位应承担何种责任?这些问题直接影响劳动者权益,应进行明晰。

笔者认为,适用缔约过失责任对录用被取消的劳动者予以救济,符合理论和制度目的。一方面,从理论层面来看,缔约过失责任又被称为先契约责任,是指在合同订立过程中,一方违背诚实信用原则和法律规定所承担的义务致另一方的信赖利益遭受损失时,应承担的损害赔偿赔偿责任。那么,录用通知书是否成立或生效后未生效或无效为前提。因此,缔约过失责任的适用需要对录取通知书的性质以及用人单位与劳动者之间劳动合同的状况进行分析。另一方面,从立法目的来看,缔约过失的适用既难以惩戒或诚信的用人单位,也难以保障求职者的权益。缔约过失责任是赔偿信赖利益的损失,仅限于直接损失,即因信赖合同的成立和生效所支出的各种费用。然而,在求职阶段,劳动者为订立合同所支付的各种费用相对有限,如为参加面试的交通费等,用人单位只需要对其不诚信行为承担很低的责任。但对求职者而言,尤其是高校毕业生,他们因用人单位取消录用遭受的损失是错过最好的求职时机,这种损失无法得到合理赔偿。特别需要引起重视的是,用人单位基于歧视等违法原因取消录用的,如求职者怀孕等原因,适用缔约过失责任,用人单位所承担的责任明显重于对求职者的侵害以及对社会的危害,不利于营造公平的就业环境。

对于录用通知书的法律性质,笔者以为,其应为不可撤销的要约。录用通知书是用人单位向求职者发出的希望其入职的意思表示,符合要约的特点。通常而言,要约可以撤回、撤销,但民法典第四百七十六条规定,有下列情形之一的除外:要约人以确定承诺期限或者其他形式明示要约不可撤销;受要约人理由为要约是不可撤销的,并已经为履行合同做了合理准备工作。根据该规定,录用通知书应为不可撤销的要约。一是因为录用通知书通常会明确求职者报到入职的日期,这意味着用人单位明确了承诺期限;二是因为对于准备跳槽的求职者而言,当收到用人单位的录用通知书后,会为了报到入职、履行合同做合理的准备工作,如向现工作单位提出辞职申请。

那么要约后,用人单位应承担何种责任?根据以上分析,笔者认为,劳动者要求入职的,应按照劳动合同的规定处理。如果录用通知书明确了双方劳动合同的起始日期,则根据该日期,确定双方权利义务的开始。劳动者可以在该开始日期到来时向用人单位行使请求权,要求用人单位安排工作,接收劳动给付。用人单位拒绝的,需按照录用通知书载明的劳动报酬向劳动者支付工资报酬,并履行其他义务,如社会保险登记缴费等。如果录用通知书没有明确劳动合同的起始日期,则应在报到入职之后就可以要求用人单位支付工资报酬。如果录用通知书没有明确工资报酬,可适用劳动合同法第十八条规定,用人单位与劳动者进行重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。其中,录用通知明确了劳动者工作岗位的,可根据同工同酬原则,适用相同岗位的工资标准。此外,用人单位撤销录用通知无法阻止劳动合同的成立和履行,用人单位需根据劳动合同法的规定依法解除或终止劳动合同,并依法支付经济补偿金;如果解除或终止不合法,劳动者可以要求恢复劳动关系,继续履行劳动合同,或要求用人单位支付违法解除或终止的赔偿金。

(作者单位:首都经济贸易大学劳动经济学院)