

发展新质生产力 培育新型劳动者⑧

构建新型劳动关系生态体系 助力发展新质生产力

观点

基于新质生产力带来的人与组织、组织与组织、组织与市场之间要素组合方式的变化是新质生产力发挥经济推动效应的深层次动力,技术突破带来的生产力革新,要素之间新的配置方式以及产业深度转型带来的生产效率提升。其中,生产要素创新性配置与优化组合的过程就是建立新型生产关系的过程。

唐敏 郑琪 张莹莹

新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的先进生产力,它以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵,以全要素生产率大幅提升为核心标志。习近平总书记提出,发展新质生产力,必须进一步全面深化改革,形成与之相适应的新型生产关系。新质生产力的核心内涵可以理解,为技术突破带来的生产力革新,要素之间新的配置方式以及产业深度转型带来的生产效率提升。其中,生产要素创新性配置与优化组合的过程就是建立新型生产关系的过程。

发展新质生产力给劳动关系带来颠覆性变革

传统的组织通常是科层制的金字塔结构,无论组织如何扁平化都是有边界的,强调中心化的组织原则。在数字化转型过程中,数据、带宽和智能三大技术迅速发展,网络型组织结构逐渐兴起。这样的变化会逐渐减少组织对员工的专业分工和级别制度的依赖,取而代之的是网络化连接和情景化协同。

新型劳动关系生态体系的内涵和价值

新型劳动关系生态体系是一个自主运行的,以工作任务、工作流程和工作量为驱动的分分布式、去中心化系统。在这个系统中,劳动者自驱力显著提升,组织本身具有平台化、去中心化、无边界、无等级、以用户价值创造为

热点思考

协同联动分类施策培养技能人才

观点

要打造面向产业的系统性、动态性职业教育体系和面向全民的终身技能培训体系,形成协同联动、分类施策的技能人才培养机制。

杨付 周林峰

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强调,要实实在在地把职业教育搞实,要树立工匠精神,把第一线的工匠人才一批一批培养出来。诚然,技能人才作为新质生产力发展的关键资源,其数量和质量是有效推动中国式现代化建设,打造中国制造、中国创造产业名片的核心要素。

多年来,我国技能人才培养成效显著,逐步建立起从初级到高级、产教协同、职普融合的职业教育体系。然而,随着产业结构变化和发展模式调整,技能人才出现结构性短缺现象,高技能人才供给相对不足。进入新时代,传统产业改造提升、新兴产业培育壮大、未来产业布局建设对技能人才供给提出更高要求,不仅需要打造面向产业的系统性、动态性职业教育体系,持续服务于产业的绿色转型和高质量发展,还要构建面向全民的终身技能培训体系,持续服务于人的全面发展和全体人民共同富裕,形成协同联动、分类施策的技能

观点

工匠学院要高度重视思政教育,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,鼓励劳动者走技能成才、技能报国之路。

常晓媛 张国丽

工匠学院是培养高技能人才、提升职工技能水平的重要平台,是建设高素质劳动大军的重要载体。新时代新征程,工匠学院要高度重视思政教育,围绕“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,鼓励劳动者走技能成才、技能报国之路,努力培养更多让党放心、爱国奉献的大国工匠。

新形势下,加强和改进职工思政政治工作,不断强化产业工人队伍的思想引领,对于巩固扩大党执政的阶级基础和群众基础具有重要意义。大国工匠之所以为人敬佩,不仅在于他们精湛的技术、高超的本领,更在于他们过硬的政治素质、深厚的家国情怀、强烈的社会责任感。工匠学院要深刻理解和把握职工思政政治引领和高技能人才

导向的特点。系统中的各主体以工作任务为核心开展协作,基本路径是平等参与、信息共享、协同行动和可持续发展,最终实现各参与主体之间的联动、协同和交叉。

新型劳动关系生态体系的参与主体包括企业及其组织、劳动者及其组织、政府、社会、客户及其他利益相关者。劳动者是实现组织目标和创造价值的主体,其工作内容和对象对象变得更加动态和灵活,工作也更加紧密地与个人发展需求相连接。雇主是生态体系的支持者和促进者,应通过与劳动者建立互信关系,创造良好的工作环境与条件,支持劳动者的职业发展,充分激发其内在潜力。政府通过制定相关法律法规和政策来规范生态体系内各方的权利义务,施行调解和诉讼等手段来维护各方利益平衡,维护生态体系内秩序的稳定性。此外,社会、客户和各利益相关者也是生态体系的重要组成部分,他们通过各种方式参与主体间的互动。

新型劳动关系生态体系是多元参与的整体性生态系统,具有差异性和多样性特征。差异性带来生态体系内各参与主体的资源互补和优势互补,如差异化的生产主体之间根据不同的特点、优势进行组合,共同发展;多样性保障了生态体系内的丰富程度和整个生态的稳定性,一个拥有丰富的自组织、自驱动、自成长生产主体的生态体系能够带来体系的繁荣,也能够面临风险时增加体系的弹性和适应能力。

新型劳动关系生态体系内各主体之间的行为互动模式更多表现为共享共生,每个主体都与其他行动者互相联结,在共同价值的引导下形成命运共同体。系统内不同利益相关者通过资源共享来互相联结,在生产过程中协同发展。劳动关系生态体系中主体的联结、协同和交叉实现了生态容量的扩大和系统产出的提升,奠定了构建和谐劳动关系的物质基础。同时,劳动关系生态体系的产出由所有的价值生产者共同分享,实现生态体

完善技能人才培育体系的资源配置

新发展格局下,技能人才培育体系需要提供新动能。数字经济发展加速了产业结构调整和对不同类型技能人才需求的变化,需要运用相关技术与政策,完善技能人才培育的资源配置,推动产业链创新链的融合发展。

明确技能人才培育体系的目标定位

以发展新质生产力、建设现代化产业体系、提升产业链供应链韧性和安全水平为目标,围绕服务未来产业发展和人民生活福祉提升,培养更多技能人才、能工巧匠、大国工匠。

一是明确服务于发展新质生产力的定位,以技能人才培育支撑产业链优化布局。面向未来产业,通过政府部门、行业协会、企业主体多方协同,借助数字化技术,依托劳模工匠创新工作室、技能大师工作室建设,培养适应产业需求与企业发展的复合型、专家型高技能人才,推动产业发展创新引领、技术领先、价值提升。

二是明确服务于高质量、高性能、低能耗绿色产品开发的定位,以技能人才培育推动产业链向绿色转型升级。面向创新转化,通过产学研深度融合,供应链上下游企业主体合作,借助平台化资源,依托职业院校培养体系、企业人才培养案例、技能专家经验分享,培养适应双碳目标与绿色发展的通用型技能人才。

三是明确服务于高活力、高韧性、高效能统一大市场建设的定位,以技能人才培育服务产业链协同发展。通过用户主动参与、市场积极响应、企业高效组织,依托网络学习平台、行业技术论坛、各级技能竞赛,因地制宜培养能够紧抓市场需求、积极响应客户的服务型技能人才,推动技能人才在产业内外合理流动、有序配置。

工作研究

工匠学院强化职工思政教育的路径浅析

培养工作,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想引领广大职工,坚持立德为先,为党育人、为国育才。

思政教育是承担着政治引导、价值引领、理论教育和知识传授等功能的基础教育。工匠学院的职工思政教育,一方面,要聚合资源构建大思政课程格局,深入挖掘技能提升、技术创新教育中蕴含的思政元素,在知识传授和能力培养中融入价值导向,实现育人育才的有机结合。建立完善以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心内容的课程教材体系,坚持思政课程建设与党的创新理论武装同步推进,通过思政必修课传授党的创新理论最新成果入脑入心。立足于中国特色社会主义的伟大实践,充分发挥其教育激励作用,将思政教育与工作实际情况结合起来,引导职工感悟党的创新理论的实践伟力。另一方面,要守正创新推动思政课程建设内涵式发展。视野上要覆盖马克思主义理论、哲学、社会学、经济学、法学等多

学科领域;场域上要包含校园课堂、田间地头、工厂车间,拓展校企、校校、校地合作的空间;形式上要在课堂讲授、报告宣讲的基础上不断创新,综合运用案例式、互动式、沉浸式、专题式的课堂和现场教学;模式上要与现代信息技术深度融合,在数字化赋能思政教育的过程中不断优化教育模式,破解职工工学矛盾难题,以场景化、形象化的技术手段将思政课程转化为可互动、可体验的浸润式学习。

此外,办好思政关键在教师,要发挥教师的积极性、主动性、创造性。工匠学院的思政教育要有新发展,必须按照政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正的要求,建设教师队伍,提升教师素质。第一,思政课教师要旗帜鲜明讲政治。政治性是思政教育的首要属性,教师要站稳政治立场,做到政治信仰不变、政治立场不移、政治方向不偏。第二,思政课教师要强化理论素养。要在理论提升上下功夫,系统全面掌握马克思主义的立场、观点、方法,以习

系内的共生共荣、共同增值,是和谐劳动关系的理想形态。

新型劳动关系生态体系的构建

新型劳动关系生态体系的构建是发展新质生产力的必然要求。构建新型劳动关系生态体系,首先要把握劳动关系生态的理念:劳动关系生态体系是包含多方主体在内的、与产业生态深度融合的体系,企业及其组织、劳动者及其组织、政府、客户及其他利益相关者都是劳动关系生态体系的重要参与主体,共同塑造着劳动关系生态体系的主体框架。

新型劳动关系生态体系的构建要关注三个关键变化。其一,组织的数字化转型是形成劳动关系生态体系的技术基础,数字技术能够保证情景化数据收集、分析和使用,是人与组织、组织与组织、组织与市场之间互动的关键资源。其二,分布式、去中心化的结构是劳动关系生态体系的结构基础,在这种结构下,组织和个人都是生态中的有机体,组织和个人之间是相互作用、利益共享的经济联合体。其三,将劳动关系管理转变为人的创造力激发和人的价值最大化,劳动关系生态体系以客户需求为导向,激励个体的自主创新和产出,同时在价值衡量上保证人的价值最大化与生态的价值总量最大化之间形成正向循环。

此外,新型劳动关系生态体系需要密切关注新的价值分配规则的形成。这一过程需要对各个主体在生产过程中的贡献进行科学、全面和公正的衡量,以确保价值分配的公平性和合理性。传统的价值衡量方法可能不再适用,需要引入新的评价标准和技术手段,以反映不同生产主体在知识、技能、创新和其他方面的多样化贡献。在新的价值分配规则下,保障体系中各个主体的责、权、利相统一是构建良性的新型劳动关系生态体系、构建和谐劳动关系的重要基础。

(作者单位:中国人民大学劳动人事学院)

系内的共生共荣、共同增值,是和谐劳动关系的理想形态。

新型劳动关系生态体系的构建

新型劳动关系生态体系的构建是发展新质生产力的必然要求。构建新型劳动关系生态体系,首先要把握劳动关系生态的理念:劳动关系生态体系是包含多方主体在内的、与产业生态深度融合的体系,企业及其组织、劳动者及其组织、政府、客户及其他利益相关者都是劳动关系生态体系的重要参与主体,共同塑造着劳动关系生态体系的主体框架。

新型劳动关系生态体系的构建要关注三个关键变化。其一,组织的数字化转型是形成劳动关系生态体系的技术基础,数字技术能够保证情景化数据收集、分析和使用,是人与组织、组织与组织、组织与市场之间互动的关键资源。其二,分布式、去中心化的结构是劳动关系生态体系的结构基础,在这种结构下,组织和个人都是生态中的有机体,组织和个人之间是相互作用、利益共享的经济联合体。其三,将劳动关系管理转变为人的创造力激发和人的价值最大化,劳动关系生态体系以客户需求为导向,激励个体的自主创新和产出,同时在价值衡量上保证人的价值最大化与生态的价值总量最大化之间形成正向循环。

此外,新型劳动关系生态体系需要密切关注新的价值分配规则的形成。这一过程需要对各个主体在生产过程中的贡献进行科学、全面和公正的衡量,以确保价值分配的公平性和合理性。传统的价值衡量方法可能不再适用,需要引入新的评价标准和技术手段,以反映不同生产主体在知识、技能、创新和其他方面的多样化贡献。在新的价值分配规则下,保障体系中各个主体的责、权、利相统一是构建良性的新型劳动关系生态体系、构建和谐劳动关系的重要基础。

(作者单位:中国人民大学劳动人事学院)

强化支持举措 助力银发经济发展 日前,人社部印发关于强化支持举措助力银发经济发展壮大的通知,支持银发经济健康发展,助力稳定和扩大就业,提高人民生活品质。加大银发经济技术技能人才培养力度 引导技工院校优化调整专业设置,加强涉老专业产教融合,及时将养老护理、健康照护、医疗服务等银发经济急需紧缺职业纳入职业技能培训目录并开展特色培训。畅通银发经济领域人才发展空间,指导银发经济领域用人单位自主开展技能人才评价,支持养老服务机构中相关医务人员参加职业资格考核或职称评审,在相关职业技能大赛中设立专门赛项。加强银发经济企业用工服务保障 将银发经济领域重点企业纳入用工服务保障范围,做好人才需求预测,落实吸纳就业政策,按规定给予社会保险补贴。设立一批银发经济领域见习基地,支持自主创业,开发创业项目库,开设创业孵化专区和基地,按规定落实税收优惠、创业担保贷款等政策。拓展银发群体增收渠道 引导用人单位开发适老化岗位,支持公共部门、基层社区推广“以老助老”服务模式,支持人力资源服务机构开发适合老龄人力资源的就业岗位、技术产品和服务模式。维护老龄劳动者劳动权益,畅通维权渠道。

前沿观察

规范竞业限制 促进公平就业

李静

竞业限制是用人单位和知悉本单位商业秘密对本单位经营有重大影响的劳动者约定,在终止或解除劳动合同后的一定期限内,不得在生产同类产品、经营同类业务或有竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。法律已明确规定,竞业限制的人员限于“两高一密”人员,即用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员,但近年来不断出现竞业限制向基层员工、应届毕业生、实习生甚至外包人员蔓延的现象,一些用人单位甚至把范围扩大至“全员竞业”,还有用人单位的索赔金额高达劳动者此前工资收入的10倍以上。这些做法严重影响了劳动者的就业和再就业,也损害了就业公平和劳动关系和谐稳定。

要规范竞业限制的滥用,首先要正确理解劳动法的立法宗旨,剖析滥用竞业限制规定的危害。保护劳动者的合法权益是劳动法的立法宗旨,也是劳动法治的基本原则。就业权是其他劳动权益的前提和基础,但竞业限制本质上就是对劳动者就业权的限制,在劳动法律体系中并不多见。为了保护用人单位的商业秘密,反对不正当竞争,2007年,劳动合同法首次以法律形式规定了竞业限制制度。需要明确的是,一方面,在劳动合同中,竞业限制是排除在法定条款之外的,是劳动合同双方当事人的约定条款,当事人可以协商约定其内容。另一方面,竞业限制条款设立在两项前置条款的前提下,一是用人单位与劳动者在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权的保密事项;二是对负有保密义务的劳动者,用人单位才可以与劳动者约定竞业限制条款。紧随其后的法律条款从身份、区域和时间上再次收窄,明确竞业限制的对象仅适用于在用人单位具有特定身份的相关人员,适用范围、地域、期限都需要双方约定。把这种方式普遍适用于所有劳动者,不仅有悖于立法初衷,而且违反劳动合同法规定,损害了劳动者的就业权。为此,应当对用人单位滥用竞业限制的行为进行严格限制。

其一,对竞业限制制度的适用范围进行明确,从严限定“两高一密”人员的比例。当前的争议焦点主要在于对“两高一密”人员中的“其他负有保密义务的人员”的无限扩大解释。但这并不意味着用人单位可以在本单位把竞业限制范围扩大到“全员竞业”。尤其在互联网经济中,头部企业业务逐步趋同,竞争边界模糊,在此情形下,如何理解“其他负有保密义务的人员”的范围,和“与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务”的条件,有必要探讨并明晰。若无限扩大适用范围,互联网经济的从业者将无法在此领域再就业。因此,要对用人单位“两高一密”人员进行总量限定,并明确范围,有效保障劳动者就业、从业和再就业的合法权益。

其二,严格落实竞业限制补偿规定,坚持“无补偿,无限制”原则。竞业限制是对劳动者的单方限制,既收窄了劳动者再就业的范围,增加了再就业困难,又禁止劳动者在自己熟悉的行业继续就业,降低了劳动者的就业竞争力,是劳动者为用人单位的利益做出的让步。因此,用人单位必须对劳动者进行补偿,劳动合同法也规定了“在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿”。其中,“按月给予”的形式是与工资发放形式相吻合的,强调这项补偿是劳动者及其家庭每月生活来源和生活保障的一部分,是对劳动者不能从事原工作所产生的工资损失的补偿。原则上,竞业限制的补偿金额应当以劳动者在竞业限制中的实际损失为依据。

其三,按照低于工资收入的比例支付原则规定劳动者竞业限制违约金上限。劳动合同法规定了劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金,但这里的约定并不应是随意约定。鉴于劳动关系双方当事人实际不平等地位,以及劳动力市场整体上供大于求的现状,有劳动争议发生时,要对双方约定的违约金数额进行严格审查,作出有利于劳动者的解释和适用。在用人单位没有实际损失的情形中,应限制劳动者竞业限制违约金的上限。

(作者单位:中国劳动关系学院)