

在发展新质生产力中展现工会作为

强化“三链”协同 培育发展新质生产力的“尖兵”队伍

观点

工会组织要深刻认识和把握新质生产力的内涵特点,形成规律,牢牢抓住高素质劳动者这个关键变量,推动产业链、人才链、创新链深度融合,立足地方特色优势,助力发展新质生产力。

开栏的话

习近平总书记围绕发展新质生产力作出一系列重要论述,创新和发展了马克思主义生产力理论,进一步丰富了习近平经济思想,为新征程上推动高质量发展提供了科学指引。为深刻认识发展新质生产力对工会工作提出的新要求,促进工会在发展新质生产力过程中取得新突破、展现新作为,贯彻落实工会促进发展新质生产力阶段性总结汇报会要求,巩固扩大全国工会经济技术干部新质生产力工会行动研讨班学习成果,即日起,本版开设《在发展新质生产力中展现工会作为》专栏,刊登相关理论文章,交流学习成果。敬请关注。

程丽娜

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当代先进生产力。习近平总书记高度重视培育和发展新质生产力,强调“发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点”,为新时代工会经济技术工作高质量发展提供了重要遵循、指明了根本方向。工会组织要深刻认识和把握新质生产力的内涵特点、形成规律,牢牢抓住高素质劳动者这个生产要素中最能动、最活跃的关键变量,推动产业链、人才链、创新链深度融合,立足地方特色优势,助力发展新质生产力,积极抢占发展新赛道,为实现全面振兴新突破增添新动能。

发挥技能竞赛牵引作用持续为产业链赋能

产业是发展新质生产力的基础,推动产业链优化升级,是全方位推动高质量发展的重要着力点。工会组织要以劳动和技能竞赛为抓手,牵好赋能产业链这个“牛鼻子”,以赛育人,以赛创新,引领职工建功立业经济建设主战场。

工作研究

以增强组织力为重点构建高质高效工会工作体系

观点

增强工会组织力,既是工会组织十八大的明确要求,也是实现各项目标任务、推动新时代工会工作高质量发展的基础和保障。

汝倩

习近平总书记在同新一届领导班子成员集体谈话时指出,要不断增强基层工会的引领力、组织力、服务力。组织力是工会生命力的具体体现,是创造力凝聚力战斗力的来源和保证。早在1921年中国劳动组合书记部成立时就强调组织力的重要性,在其宣言中明确“因为这样一个团体(产业组合)才能算是一个有力的团体。要这样一个组织法,劳动者才能用他们的组织力,做奋斗事业”。增强工会组织力,既是工会组织十八大的明确要求,也是实现各项目标任务、推动新时代工会工作高质量发展的基础和保障。

第一,不断扩大工会组织有效覆盖是增强组织力的核心内容。将职工群众组织起来,切实维护好广大职工群众合法权益,是工会的法定职责,也是重大政治任务。当前,全国职工、用人单位众多,但工会组

织覆盖仍有不足。面对职工队伍结构深刻调整和新技术新业态快速发展,工会要坚持“职工在哪里,组织建设就跟进到哪里”的原则,不断扩大有效覆盖。一是延伸触角,推动工会组建工作向新业态、新领域拓展。重点抓好“一大一小”企业工会建设,大型互联网企业、平台企业由全总或省级工会直接穿透管理,带动货运挂靠、快递加盟、外卖送餐代理商等关联企业规范建会;探索社区网格工会、城市综合体工会等组织方式,实现对小微非公企业有效覆盖。二是接长手臂,以新就业形态劳动者等为重点做好会员服务。强化职工主体地位,利用大数据分析职工需求,优化工会组织形式和区域分布,探索流动窗口入会、职工沟通会现场入会等便捷入会方式,加快推进网上入会,广泛吸纳职工,实现想入能入、应入尽入。

第二,健全完善工会组织体系是增强组织力的基础工程。长期以来,中国工会在党的领导下,形成了比较完备的组织体系。着眼于理顺层级管理,构建纵向到底、横向到边、点面结合、条块互补的全覆盖组织体系,逐步建立起高质高效的矩阵式工会组织网络。一是发挥产业工会“领航员”作用。用好联合制、代表制组织形式,优化产业工会委员会结构,注重把新兴产业、非公企业吸纳进来,增强广泛代表性。充分发挥产业工会在职工维权中反应链短、执行力强的特点,开展行业工资集体协商,推动构建和谐劳动关

加快工匠学院体系建设为人才链筑基

人才是发展新质生产力的动力源泉。发展新质生产力不仅需要“高精尖缺”科技人才,还需要一大批与现代产业发展相适应的高素质劳动者队伍。吉林工会瞄准人才链这个“动力源”,启动“1+10+100”工匠学院建设体系,为加快构建现代产业体系培养急需人才。

一是积极筹建数智产业工匠学院。紧抓数字时代发展新机遇,坚持数字化、智能化、共享化与技能培训深度融合的办学模式,以产业数字化与数字产业化为核心,积极培养适应数智化新形势和社会发展需求的新型职工队伍。加大数字技术领军人才培养力度,为推动数智融合产业发展、加快形成新质生产力提供人才支撑和智力保障。

二是建设10个省级工匠学院。激活“工会+”联合培养新引擎,统筹推进“工会+政府部门+职业+龙头企业+行业协会”、“产、学、研”一体化的办学模式,突出靶向发力、精准培训,强化实际操作、实战演练,坚持职业素养、专业技能双提升,努力构建横向对接产业、纵向联通市州、县区的网格化工作体系,打造技能培训与工匠培育协同发展、规模化教育与个性化培养有机结合的工匠学院培养模式。

三是建设100个新质生产力实训基地。

以产业链为依托,合作建设服务发展新质生产力的技能人才实训基地,促进教育链、人才链、产业链等有效衔接、深度融合、协同发力,着力打造产业工人和技能人才源头生成、跟踪培养、线上培训、线下进修的全闭环人才培养模式,不断提升技能人才培养质效。

搭建职工创新平台为激活创新链聚力

创新是形成和发展新质生产力的核心要素,广大职工要成为发展先进生产力的先锋和尖兵。推动全面振兴向“新”而行,必须要激活创新链,为职工在技术革新、科技攻关、发明创造等方面搭建创新创造的广阔舞台,使职工原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现,培育发展新质生产力的新动能。

一是打造区域职工创新平台。以服务新质生产力为战略引领,谋划设计东北三省一区工会交流协作活动,发起东北三省一区职工创新创业联盟,联合研究制定优势产业(行业)技能技术标准,建立工匠共育机制,大力构建多层次、宽领域的创新协同培育模式。

二是深化职工创新成果交易转化平台。开发职工技术创新成果转化(交易)平台,构建包括技术创新、项目转化、产品制造、产业孵化的全链条服务体系,进一步丰富平台功能场景,以数字化应用打造全链条服务,实现职工创业项目孵化、创新成果转化,为职工扎根一线、立足岗位创新搭建载体和平台,促进职工技术成果应用“活”起来。

三是建立职工群众性创新机制。成立职工创新创意联盟,推动专精特新“小巨人”企业围绕产业链创建跨区域、跨行业、跨单位的创新工作室联盟,加大职工创新项目的申报、评审、验收、推广工作力度,激发职工创新热情,培育更多能创新创造的工匠人才。(作者为吉林省总工会党组成员、副主席)

什么是服务期? 哪些情况入职需要约定服务期? 服务期是什么? 用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。 劳动者违反服务期约定提前离职,要支付违约金吗? 劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。 违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。 用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期未履行部分所应分摊的培训费用。 用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。 劳动合同到期,但服务期未满怎么办? 根据《劳动合同法实施条例》第十七条 劳动合同期满,但用人单位与劳动者依照法律规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当顺延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

前沿观察

从网络主播劳动争议案看新业态劳动争议的综合性合同裁判方法

王天玉

在直播带货、网红经济等数字时代新型营销方式与文娱形态的带动下,网络主播早已走进大众视野,成为新业态形态领域不可忽视的一类劳动群体。人社部日前发布了19个新职业,网络主播位列其中,成为我国重要的新兴职业。

与外卖骑手、网约车司机等其他新业态从业者相比,网络主播在劳动特征上具有其独特性,例如工作场所相对固定,工作量按照在线时间、流量或关注度测算,商业价值等劳动附加价值的计量更为复杂等。但这一行业也具有新业态劳动权益保障面临的共性问题,最为突出的是法律关系属性不清、劳动权益保障依据不明等,由此导致劳动争议处理困难,司法裁判尚未形成统一标准,网络主播和相关企业缺乏明确的行为指引,不利于行业的规范健康发展。

江苏省苏州市中级人民法院劳动法庭近期审理的一起网络主播劳动争议案,包含了实践中主播类劳动争议案件的诸多典型特征,其一,主播与经纪公司签订的合同是《经纪合作协议》,由该公司独家代理主播的所有演艺业务;其二,基于协议约定和履行事实,主播有每月固定报酬(底薪),并须遵守经纪公司指定的拍摄时间、工作日程等安排,不得自行接受第三方委托的业务;其三,经纪公司对该主播的初期培养、知名度提升等方面进行商业投入,承担一定的商业风险,由此形成合同期限内的合理利益期待。争议发生的起因是主播在影响力扩大、商业价值提升后提出离职,并在协议未解除的情况下跳槽至另一家公司。在本案中,法院创造性地提出综合性合同的裁判方法,厘清协议中不同条款的属性及效力,综合主播的劳动权益与企业的经营利益,发挥了良好的司法治理效果。

实践中,网络主播类劳动争议案件裁判的第一个要点是双方是否构成劳动关系,关键点是如何认定《经纪合作协议》的性质。检视协议条款可以发现,经纪公司要求主播承担劳动关系下的多项相关义务,且在协议履行中形成了实际的指挥监督,构成了认定劳动关系的人格从属性和经济从属性。依据最高人民法院第32批指导性案例第179号《聂某某诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案》,用人单位与劳动者以“合作经营”为名订立协议,但从协议约定的双方权利义务内容、实际履行情况来看符合劳动关系认定标准的,应当认定用人单位与劳动者之间存在劳动关系。因此,法院认定了该主播与经纪公司之间构成劳动关系。

那么,是否认定了劳动关系就能妥善处理这一类争议案件呢?从法律适用的角度说,要点在于是否认定了《经纪合作协议》中部分条款属于劳动合同,就足以否定其他条款的民事合同属性。上述案件中,法院在认定劳动关系的同时,也发现《经纪合作协议》包含劳动关系之外的权利义务内容,双方法律关系呈现综合属性,既要保障网络主播劳动关系属性下的权利义务,也要尊重双方平等自愿约定民事合同权利义务,倡行诚信守约。据此,法院从双方权利义务整体的视角将该《经纪合作协议》判定为“综合性合同”,劳动合同属性的权利义务与民事合同属性的权利义务共存于该合同中,二者不发生相互替代或否定的法律效果。

在综合性合同的具体适用上,应根据协议条款属性明确权利义务和责任边界。一方面,经纪公司已支付给主播的报酬以及相关培育成本,属于劳动关系下的工资及职业培训费用,适用劳动法律相关规定,不应成为主播的违约责任。另一方面,经纪公司基于协议约定主张协议内剩余期限的预期可得利益损失,属于民事关系下的期待利益损失,具有正当性和合理性。劳动法庭首次在司法裁判中提出了预期利益损失的折算公式,既有效平衡了双方的利益关系,又为综合性合同的法律适用提供了标准化方案,为这一裁判方法的推广奠定了基础。

综上,综合性合同裁判方法丰富了司法审视新业态劳动争议的“工具箱”,从以往“唯劳动关系认定”的单一视角向平衡各方当事人利益、规范行业健康发展的多元视角转变,为司法有效处理新业态劳动争议提供了新方法,指引行业内各相关主体形成正确、合理的行为预期,实现就业促进、权益保障与规范经营的融合统一。(作者单位:中国社会科学院法学研究所)

热点思考

“三个精神”融入高校人才培养路径思考

国家发展、促进人类进步。

其二,实践导向与教育效果相结合。高校培养塑造大国工匠和高技能人才,不能拘泥于书本知识或理论教育,要强化实践教学环节。将“三个精神”与实践教学相结合,可以帮助学生在实践中以知识为依托、以技能为基础,更好地提高专业知识的应用能力、实践动手能力和创新创业能力,有助于学生形成正确的劳动价值观,培养高尚的劳动品质。

其三,创新转化与教育形式相适应。当前,新一轮科技革命和产业变革深入推进,人工智能等高新技术应用到各行各业。“三个精神”的教育方式也需要持续的转化和创新性转化和创造性发展。高校作为创新人才培养的主阵地,应充分挖掘传承“三个精神”的时代内涵,打造教育新形态、育人新模式,增强吸引力和感染力,激发学生学习热情,塑造创新品格,将弘扬“三个精神”的外在举措,内化为激励新时代大国工匠和高技能人才成长成才的内生动力。

“三个精神”融入高校人才培养的优化路径

强化课程融入,夯实主渠道。将“三个精神”融入课程,有效推动其与教育教学工作的融合,并转化为具体的教学内容和活动。要更新培养理念、创新培养模式。结合高校自身特色和优势,将培养“三个精神”纳入教育

教学规划和人才培养体系,准确定位培养目标、科学规划培养路径、合理配置教育资源。要优化专业导向,促进精准实效。加强与行业的精准对接,适时优化调整学科、专业、课程设置。要突出劳动教育,完善课程体系。在课程体系中加入与“三个精神”相关的课程,与学校已有课程进行深度融合,如增设劳动哲学、劳动历史学、劳动法学等系列“劳动+”课程,不断强化学生对“三个精神”本质内涵意义和相关专业知识的认知。

强化思政融通,聚力主阵地。大力弘扬“三个精神”能够有效培养学生正确的劳动价值观和良好的道德素养,在高校立德树人中发挥重要作用。要推动“五育并举”,充分发挥“三个精神”的引领作用,将其融入专业课程、思政课程、通识教育,促进学生全面发展。要涵育劳动价值观,紧密结合学科和专业特点,大力推进实习实训、专业服务、社会实践以及勤工助学等活动,引导学生形成正确的思想观念、理想信念、道德修养等。要营造浓厚氛围,开展“劳动教育宣传周”“劳动教育周”等品牌活动,邀请劳模工匠进校园,举办劳动文化节、工匠技能竞赛等校园文化活动,营造尊重劳动、崇尚劳动的校园文化氛围。

强化产教融合,畅通“主动脉”。培育“三个精神”离不开提供物力支持与场景的企业和作为育人主体的高校紧密协作,将产

学研合作贯穿学生实践教育全过程。要持续深化校企合作,围绕服务国家重大发展战略、高精尖产业发展对高层次高素质技术技能人才的需要,联合行业头部企业共同开展课程开发、教材编写和教学产品研发,高标准建立未来工程师学院、产教融合实训基地、“大国工匠工作室”等,探索以专业群为基础的产业链、职业链、知识链、实践链链接融合的产教融合新模式。聘请校企内外专家学者、技术人才等担任兼职教师,构建跨学科、多领域、学术与实践深度融合的复合型教师团队。持续强化实习实训,依托共同育人平台,产教联盟,科技研发平台、成果转化和产品推广基地,组织实施教学实习活动,帮助学生接触掌握行业前沿技术和工作流程,适应快速变化的技术和市场需求,不断提升自身技能和职业竞争力。

强化师资赋能,赋能主力军。要提高教师思想认识,引导教师以契合“三个精神”的教育理念为指导,系统设计教学内容,着力创新教学形式、积极优化教学方法,传授知识与技能。锻炼教师教育水平,鼓励教师深入参与企业生产经营与管理活动,聚焦专利研发、技术创新、课题研究等,持续提高自身职业道德、教学专业素养和实践指导能力。优化完善保障体系,着力健全教师培训体系和培养机制,推动政策支持和资源保障同向发力、形成合力。(作者单位:兰州大学)

高校应将“三个精神”融入人才培养各方面,贯穿教育教学各环节,以高质量大国工匠和高技能人才培养体系助力中国式现代化建设。

吴晋 岳佳敏

在以中国式现代化推进强国建设、民族复兴的新征程上,劳模精神、劳动精神、工匠精神是激励鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的精神源泉和磅礴力量。高校应将“三个精神”融入人才培养各方面,贯穿教育教学各环节,以高质量大国工匠和高技能人才培养体系助力中国式现代化建设。

“三个精神”融入高校人才培养的内在逻辑

其一,核心价值与培养目标相契合。“三个精神”是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的生动体现,是中国共产党人的光荣传统和优良作风在劳动生产领域的具体体现和继承发扬。高校落实立德树人根本任务,培养更多让党放心、爱国奉献、担当民族复兴重任的时代新人,核心指向是德才兼备、五育并举、全面发展。“契合”不仅是形式上的结合,更要在本质上融合,将德智体美劳全面发展的理念贯穿于新时代人才培养全过程全方位,引导学生将个人价值与社会价值相统一,在实现自身发展进步中服务党和