在发展新质生产力中展现工会作为

深化“产改” 助力打造新质生产力重要阵地

观点

深入推进产业工人队伍建设改革，突出技能提升、科技创新与队伍壮大，畅通产业工人发展通道，为广东打造新质生产力重要阵地积极贡献工会力量。

张振飚

习近平总书记关于发展新质生产力的重要论述，为我们在新征程上推动高质量发展指明了前进方向，提供了科学指引。推进产业工人队伍建设改革，是以习近平同志为核心的党中央着眼于巩固党的执政基础、实施制造强国战略、全面提高产业工人素质作出的重大决策部署。广东工会坚持把学习贯彻习近平总书记关于发展新质生产力的重要论述作为重要政治任务，与学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述结合起来，与贯彻落实习近平总书记视察广东重要讲话、重要指示精神结合起来，牢记殷殷嘱托，勇担使命责任，深入推进产业工人队伍建设改革，为广东打造新质生产力重要阵地积极贡献工会力量。

突出技能提升，培养锻造高素质产业工人队伍

新质生产力的核心要义是“以新促质”，以创新驱动高质量发展。作为一种科技密集型的生产力，毋庸置疑需要大批科技创新型人才。但无论是推进传统产业升级、新兴产业壮大还是未来产业培育，都要求劳动者必须具备更高的技能水平。据统计，截至2023年，广东产业工人总数约2500万人，技能人才约1979万人，专业技术人才约972万人，位居全国前列。尽管广东产业工人队伍规模较大，但是在新形势下产业工人队伍建设也面临较大挑战。主要表现为，低技能人才供过于求，中高端技能人才供给严重不足，特别是在新兴产业等高精尖领域，情况较为突出。数据显示，截至2023年，广东高技能人才占技能人才的比重为34%，略高于全国平均水平，而与国际发达国家相比，仍存在较大差距。

发展新质生产力，要积极发挥企业作用，深化具有产业特色的工匠学院体系建设，以龙头企业、链主企业带动产业链上下游企业开展职业技能培训；聚焦“专精特新”企业，深入开展“劳模工匠助企行”专项行动；围绕新兴产业、未来产业，将人工智能、新能源汽车、数字经济等相关项目纳入职工职业技能竞赛，重点关注未来科学、未来能源、未来制造、未来材料、未来空间和未来健康等未来产业，发挥竞赛活动以赛促训、以赛促培、以赛促评、以赛促建的引领带动作用；落实职工素质建设工程五年规划，深化产教融合、校企合作、工学结合的继续教育模式，落实终身职业技能培训制度；实施工匠培育工程，探索建设工匠培育体系，深入推进“求学圆梦行动”，继续开办劳模工匠本科班，推动一线职工、产业工人特别是农民工实现学历、能力双提升。

突出科技创新，助力跑出发展新质生产力“加速度”

新质生产力以科技创新为核心要素，其本质是创新起主导作用的先进生产力质态，通常表现为更高的效率、更好的质量、更强的创新能力和更符合高质量发展要求的生产方式，是对传统生产方式的革新。产业工人是创新驱动发展的骨干力量，在加快产业转型升级、推动技术创新、提高企业竞争力等方面具有基础性作用。特别是新型高素质产业工人，更是链接技术创新与生产实践的核心要素。中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》，明确把“懂技术会创新”作为产业工人建设改革目标的重要内容。

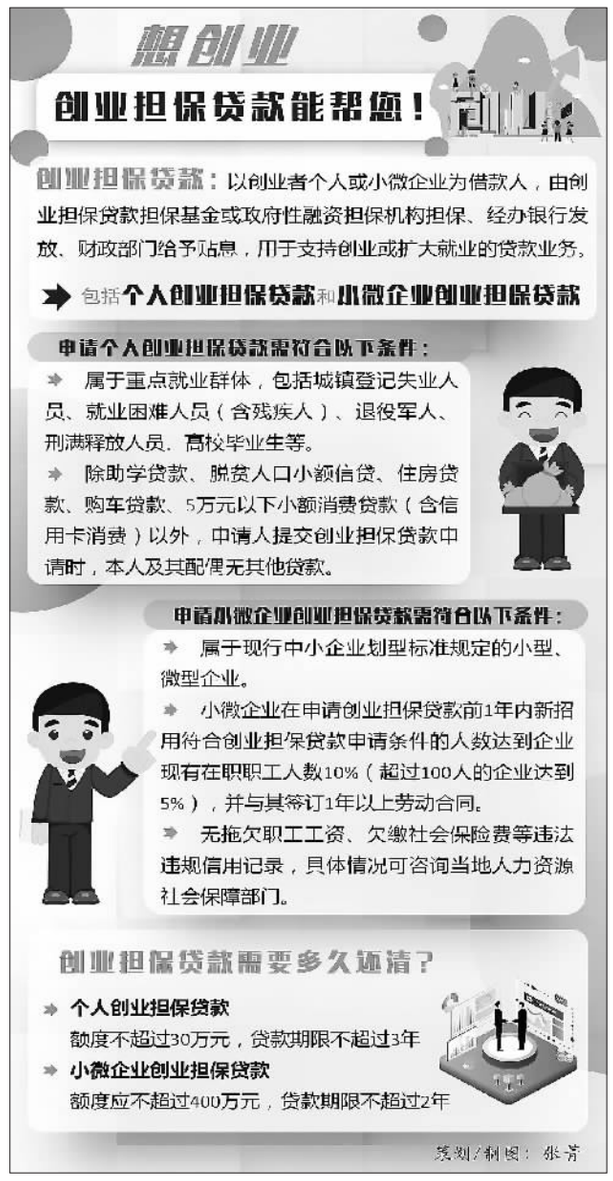
发展新质生产力，要组织动员广大职工积极参与科技创新、数字化改革、“五小”等群众性创新系列活动，助力攻克“卡脖子”技术难题，为加快提高科技创新能力提供更加强劲、更可持续的动力；加强对职工优秀创新成果的推荐、运用与宣传，做好全国职工优秀技术创新成果交流活动、职工创新补助资金项目和科学技术奖的提名推荐工作等；深化劳模和工匠人才创新工作室的创新创效活动，围绕产业链有序扩大跨区域、跨行业、跨企业的创新工作室联盟，不断提升整体创新能力和实践水平。

突出队伍壮大，畅通产业工人发展通道

劳动是经济社会发展的主导力量，劳动者是生产力中最活跃、最具决定意义的因素。产业工人队伍作为劳动者的重要力量，是推动我国经济发展的中坚力量，与发展新质生产力密不可分。因此，从劳动者的角度来看，产业工人队伍建设改革和发展新质生产力具有天然的契合点。也可以说，建设一支与现代科技进步、现代产业发展相适应的规模宏大的产业工人队伍，是促进发展新质生产力的重要途径。当前，在产业升级和新业态新模式不断发展的背景下，一些传统制造业生产线上简单重复性工作的需求有所降低，部分产业工人向新业态流动，造成制造业就业人数整体下降，影响产业工人队伍规模。另一方面，产业工人的发展通道还不够顺畅，产业工人培养、评价、使用、激励体系仍有待进一步完善。要不断推进产业工人的地位提升，增强产业工人队伍的吸引力。

发展新质生产力，要强化企业技能等级自主评价，积极扩大企业对产业工人技能等级自主确定评价范围，引导企业打破“唯身份、唯出身、唯学历”的理念，建立技能与绩效相结合的职业能力评价制度和职工职业发展通道。落实职工代表大会制度，推进工资集体协商机制建设，设置资本、技术、管理和劳动等要素的合理比价，提高产业工人特别是技能人才薪酬水平，进一步健全和落实科学合理的工资决定和正常增长机制。完善产业工人表彰奖项，不断提高劳动模范、工匠人才等优秀产业工人的待遇。

（作者为广东省总工会一级巡视员）



热点思考

加快构建适应发展新质生产力的收入分配体系

观点

当前，亟须加快构建与发展新质生产力相适应的收入分配体系。应充分发挥市场机制作用，完善各类生产要素共同参与的收入分配机制。同时，完善再分配制度，让广大人民共享发展成果，更好地推动社会全面进步。

谢琦

按照发展新质生产力的要求，当前，亟须加快构建与发展新质生产力相适应的收入分配体系。由于新质生产力更多体现了市场化的资源配置方式，因此，应充分发挥市场机制的重要作用，不断完善劳动、知识、技术、管理、资本和数据等各类生产要素共同参与的收入分配机制，充分激发各类生产要素的活力。继续坚持和完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的初次分配制度，确保劳动者在参与发展新质生产力过程中获得合理的劳动报酬。同时，如果单靠市场机制的调节，容易出现两极分化和收入差距不断扩大的趋势，因此，还应通过完善收入再分配制度，让广大人民共享发展成果，从而更好地推动社会全面进步。

第一，充分运用市场参与初次分配机制激发科技创新活力。新质生产力代表了先进生产力和前沿科学技术，因此，应充分运用市场参与初次分配机制的重要作用，激发科技创新活力，从而推动经济高质量发展。发展新质生产力的关键是人才，应高度重视人才的培养、使用、评价、考核与激励。首先，要健全科技人才的使用、评价与考核机制，充分激发科技人才的创新能力和创造潜能，为发展新质生产力提供稳定持续的人才支撑。突出品德、能力和业绩评价，鼓励和引导科技人才勇于开拓创新、担当重任，营造“尊重人才、成就人才”的良好环境。其次，要不断完善人才培养使用、合理流动的工作机制，优化长效激励机制，为人才成长和发展创造更加宽松的环境和广阔的成长空间。不断优化适应发展新质生产力的人才创新创业环境，激发科技人才创新活力，围绕重点关键技术攻关领域，组建专项科研团队，不断加大对承担基础性、战略性、前瞻性等重点科技项目人才的激励力度。另外，要不断完善以知识价值、能力和创造为导向的市场参与初次收入分配政策体系，探索实行绩效工资和弹性工资等多种薪酬激励形式，做好培养人才、吸引人才、留住人才的全链条保障，以人才可持续发展模式大力推进新质生产力快速发展。

第二，推动企业完善按知识、技能和创新贡献参与初次分配机制。企业在发展新质生产力过程中承担着重要的主体作用，因此，应高度重视企业在培养与发展新质生产力相匹配的知识型、技能型、创新型产业工人队伍中的关键性作用。要制定技术工人按照知识、技能要素和创新成果贡献参与企业收入分配的政策，不断推动企业建立基于工作岗位、知识、能力、素质、创新以及业绩贡献等全方位指标来衡量工资收入的分配机制，大力推动不同地区、不同行业和不同类型企业开展工资集体协商，让不同类型生产要素都能够围绕发展新质生产力实现合理流动与有效配置，进而实现高质量的经济增长。此外，企业还应培养劳动者主动适应数字技术的快速发展，不断提高劳动者的技能水平，激励更多劳动者特别是青年人才走技能成才、技能报国之路，培育更多知识型、技能型、创新型产业工人踊跃投身国家改革建设与创新，为发展新质生产力贡献力量。

第三，优化数据要素参与收入分配机制。数字经济时代，数据已成为关键性的生产要素，因此，应按照“谁投入、谁贡献、谁受益”原则，保护数据要素各参与方的投入与产出收益，依照法律法规保护数据资源资产权益。一方面，应重点推动数据要素收益向数据价值和使用价值的创造者合理倾斜，确保开发挖掘数据价值各个环节的投入都能获得相应报酬，强化基于数据价值创造与价值实现的正面激励导向作用。通过分红、奖励、提成等多种收益共享方式，平衡兼顾数据内容在采集、加工、制作、流通、应用等不同环节相关主体之间的收入分配。另一方面，应充分发挥政府在数据要素收入分配中的引导与调节作用，更加关注弱势群体在数据要素收入分配中的平等地位，探索建立合理的数据资源收益分配机制，防止资本在数据领域无序扩张形成市场垄断等现象。

第四，建立与发展新质生产力相适应的数字税收体系。随着数字经济的快速发展，传统的农业经济、工业经济、服务经济与数字经济不断融合发展，数字化交易场所如电子商务平台和数字资产交易平台等大量涌现，这些场所的交易活动逐渐成为我国新的税收来源。税源结构发生较大变化，亟须建立与数字经济发展相适应的数字税收体系。此外，由于我国数字经济还处在不断发展过程中，大量关键核心技术和硬件装备、高端前沿软件产品仍存在许多短板，政府应给予研发相关产品的企业和个人税收减免和优惠政策，积极鼓励和引导企业和个人更多地投入研发和创新活动中，促进新质生产力的快速发展，从而更好地推动产业升级改造与技术创新，实现高质量发展。

第五，依靠政府的收入再分配制度，让广大人民共享发展成果。充分发挥政府的收入再分配调节作用，加快推进基本公共服务均等化，缩小收入分配差距，通过体制机制设计让广大人民共享发展新质生产力的成果。首先，健全失业保险、社会救助制度，完善灵活就业人员参加社会保险制度和劳动者权益保障制度。其次，加强社会保障体系建设，提高养老、医疗、失业、住房、教育等社会保障水平，加快推进基本公共服务均等化，确保人民基本生活得到有效保障。再次，实施差别化的税收政策，对高收入居民进行适当调节，同时加大对低收入居民的税收减免力度，减轻其生活压力。加强对企业和个人的税收监管，打击偷税漏税、非法收入等违法行为，维护经济秩序和公平竞争环境。另外，通过财政补贴、产业扶持等措施，制定和实施防止返贫监测帮扶机制与低收入人口动态监测帮扶机制，实现精准帮扶，促进共同富裕。

（作者单位：中国劳动关系学院）

观点撷英

新科技应用与劳动者权益保障

7月5日～6日，由中国政法大学、中国劳动关系学院、德国弗里德里希·艾伯特基金会共同主办的2024年中德劳动法论坛在京举行。论坛的主题是“新科技革命·新劳动法”，与会专家学者围绕人工智能在劳动用工场景的应用、远程工作、平台用工等新科技革命给劳动领域带来的新现象、新问题，以及给劳动者权益保障带来的新挑战进行深入探讨，并提出对策建议。

数字技术的广泛应用给劳动力市场带来了多重挑战，亟待建立与之配套的劳动伦理观。首先，应树立主动接受和积极调整的观念，通过促进式立法引导和鼓励加大职业技能培训力度，应对数字技术带来的结构性失业问题，并在相关领域建立起权责义相一致的费用承担机制，新技术研发和应用企业应积极负担起预防失业的责任，可以考虑引入技术税。其次，应树立劳动者人格权保障的观念，通过管理式立法和发布司法政策的方式，限制企业使用高风险的人工智能管理工具，可以借鉴欧盟最新发布的《人工智能法案》，将基于人工智能设计的人力资源管理工具进行风险等级划分，限制使用高风险工具。最后，应树立社会监督和劳资共决的观念，在算法众包服务领域，构建行业自律下的信息披露机制和集体协商机制。让技术进步最终服务于劳动力市场的和谐稳定，并最终惠及广大劳动者。

——中国政法大学教授 娄宇

劳动远程化因网络技术的发展而得以推广，并因疫情防控等客观因素而日益普及，成为劳动法面临的新课题。学界关于远程劳动的研究基本沿用了劳动关系的研究框架，将远程劳动设定为劳动关系下的劳动者在职场外工作的状态。由于劳动者脱离了工作场所，用人单位的管理手段发生改变，工作场所内适用的时间表、劳动流程和管理规则不再适用，形成了有别于典型用工的灵活性工作方式。着眼于数字时代的新技术条件，实践发展已表明，劳动远程化是信息技术推动下形成的劳动变革趋势，并且有任务化用工的特点。据此推论，在网络和相关技术的支持下，能够以灵活就业方式任务化的远程劳动可能转变为平台用工。以远程劳动方式工作的劳动者，如果能够去除组织要素，不要求紧密的团队协作，工作内容转变为特定任务，就可能发生“去劳动形态组织化”的结果，那么这种类型的远程劳动就是劳动远程化随技术发展向平台用工过渡的形态。

——中国社会科学院法学研究所研究员 王天玉

当前，以数字游民为代表的跨境远程工作模式在全球劳动力市场快速发展。由于用人单位所在地与工作地的跨境分离，此类远程工作引发了劳动法与国际私法的交叉难题。从立法上看，我国在解决此类争议上存在下列不足：第一，劳动仲裁与法院在跨境远程劳动争议中的受案范围存在差异，且缺少对劳动者保护性管辖的规定；第二，对于此类劳动争议能否协议管辖，现行立法规范不清；第三，劳动仲裁阶段缺少应对跨境平行诉讼的规范，在缺少国际规范的协调下，面临管辖权冲突问题；第四，我国现行法律适用规则不清，进一步增加此类争议的平行诉讼风险。为加强涉外劳动法治建设，我国应积极协调跨境劳动争议的裁审衔接机制，确立有利于劳动者的保护性管辖权规定，明确有限协议管辖的情形，进一步厘清法律适用规则，并积极参与相关国际规则制定。

——武汉大学法学院副教授 班小辉

离线权有保障劳动者休息、平衡工作与生活、避免因数字技术应用而侵害劳动者合法权益的重要意义。劳动者通过行使离线权，可以拒绝用人单位不合理的加班要求。但离线权的适用范围应有所限定。劳动者离线权适用的基本工作形态，应是在线下标准劳动时间结束后，接收到用人单位的工作指令；指令内容应符合一定强度要求，如要求劳动者立刻开始工作，且需要投入较长的工作时间。对于要求保持远程在线工作、具有抢险救急任务或用人单位高级管理人员等负有特殊职责的劳动者，一般情况下不应享有离线权。保障劳动者离线权的落实，应从加强对用人单位离线工作情况的劳动监察、通过集体协商明确离线权的适用情形、强化用人单位对离线权的规章制度制定等方面予以完善。

——中国政法大学民商经济法学院讲师 于汇

（张菁整理）

观点

“三性”“三力”是新时代加强基层工会建设必须遵循的基本原则，是要长期坚持的重要指导思想，基层工会要深刻理解和把握。

张代桥

工作研究

保持“三性”增强“三力” 加强新时代基层工会建设

2023年10月，习近平总书记在同全总新一届领导班子成员集体谈话时指出，牢固树立大抓基层的鲜明导向，夯实基层基础，激发基层活力，不断增强基层工会的引领力、组织力、服务力。这与习近平总书记2015年7月在党的群团工作会议上强调的“切实保持和增强党的群团工作和群团组织的政治性、先进性、群众性”的思想一脉相承、相得益彰。“三性”“三力”是新时代加强基层工会建设必须遵循的基本原则，是要长期坚持的重要指导思想，基层工会要深刻理解和把握。

第一，保持政治性、增强引领力，持续强化亿万职工的政治自觉。习近平总书记指出，工会工作做的是群众工作，实质上就是政治工作，讲政治是第一位的要求，工会要承担起引导群众听党话、跟党走的政治任务。这要求工会组织把保持政治性、增强引领力作为加强基层工会建设的出发点和落脚点，把广大职工群众紧密团结在党的周围。

一是把握政治性、引领力的天然属性。政治性、引领力是灵魂血脉。1921年7月，中国共产党成立，第一个决议就对工人运动作出部署。同年8月，党又成立了领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部，即中华全国总工会的前身。工会从诞生之日起，就是党领导下的工人阶级群众组织，党有号召、工会有行动，充分彰显了政治性、引领力。

二是坚持党对基层工会的全面领导。要坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，持续推动理论武装走深走实。在党和国家工作大局下统筹谋划工作，贯彻新发展理念，把维护职工合法权益、深化产业工人队伍建设改革、促进企业发展作为主战场。

三是着力做好职工群众的思想引领。开展“四史”、工运史教育，锤炼党性修养，组织学习《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》。开展“万名劳模工匠宣讲党的创新理论”活动，深化“中国梦·劳动美”等教育学习，营造积极向上的社会风尚。

第二，保持先进性、增强组织力，持续凝聚亿万职工的磅礴力量。习近平总书记指出，工会、共青团、妇联等群团组织是党直接领导的群众组织，承担着组织动员广大人民群众为完成党的中心任务而共同奋斗的重大责任。这就要求工会组织把保持先进性、增强组织力作为加强基层工会建设的重要着力点，组织动员广大职工群众走在时代前列、投身强国事业。

一是把握先进性、组织力的支撑作用。先进性、组织力是内生动力。基层工会是发挥影响力的前沿力量，必须保持先进性、增强组织力，组织动员亿万职工紧跟时代、不懈奋斗。

二是聚焦建设基层组织的目标任务。聚焦货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者开展“建会入会集中行动”，推动实现大型平台企业建会全覆盖。组织“非公企业工会建设三年行动”，推动非公企业依法普遍建会。聚焦“小三级工会建设三年行动”，解决缺钱、缺人、缺阵地等问题。

三是充分激发劳动创造的热情干劲。组织“建功‘十四五’ 奋进新征程”劳动技能竞赛，开展技术革新、发明创造、“五小”等群众性活动。弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，开展“劳模工匠进校园”“劳模工匠助企行”活动。调动发挥企业主体作用，健全“多劳者多得、技高者多得”机制。

第三，保持群众性、增强服务力，持续提升为职工维权服务的能力水平。习近平总书记指出，要坚持把群众路线作为工会工作的生命线和根本工作路线，把工作重心放在最广大普通职工身上，着力强化服务意识、提高维权能力。这就要求工会组织把保持群众性、增强服务力作为加强基层工会建设的生命线，竭诚维护好亿万职工合法权益。

一是把握群众性、服务力的基础地位。群众性、服务力是力量源泉。没有广大职工群众，工会就成为无源之水、无本之木。党的二大指出，工会就是保护工人的切身利益和为工人的利益奋斗的机关。基层工会离群众最近，要俯下身子想工事、听工意、解工忧。

二是培育深入群众一线的职工情怀。践行党的群众路线，应以职工为中心、让职工当主角。推动赴基层蹲点工作，组织到平台企业、百人以上非公企业等基层工会，增进感情、解决问题。开展赴开发区（产业园区）实地调研，围绕建会入会、权益维护、作用发挥等分析原因，提出思路办法。

三是切实履行维权服务的基本职责。深化“新双15工程”建设，做实送温暖、送清凉、金秋助学等工会品牌。探索新时代劳动领域“枫桥经验”，推进“工会+法院+检察院+人社+司法”协作机制建设。健全以职代会为基本形式的民主管理制度，落实职工董事、监事制度，打通服务职工“最后一公里”。

（作者单位：全国总工会基层工作部）