

实现中国式现代化必须紧紧依靠工人阶级

观点

新时代新征程，工人阶级要在党的领导下，用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，保持工人阶级的先进性，增强建功中国式现代化的信心和决心，奋力谱写全面建设社会主义现代化国家的新篇章。

刘向兵

中国共产党百年波澜壮阔的发展史，也是党领导中国工人阶级探索中国式现代化的演进史。中国共产党始终紧紧依靠工人阶级，历经“探索—追赶—超越”三个阶段的百年实践，成功走出一条既有中国特色又有世界意义的中国式现代化道路。中国工人阶级在实现中国式现代化的历史进程中，始终发挥着主力军作用，作出了不可磨灭的历史性贡献。

新民主主义革命时期，中国工人阶级在中国共产党领导下发展壮大，浴血奋战，为实现民族独立、人民解放事业建立了卓越功勋。在马克思列宁主义与中国工人运动相结合的进程中应运而生的中国共产党，坚定领导中国工人阶级从分散走向团

结，坚定领导中国工人运动从自发走向自觉，揭开中国工人运动新篇章。我国工人阶级积极投身党领导的革命斗争洪流，不断提高政治觉悟，不断掀起工运高潮，开展了各种形式的斗争，最终推翻了帝国主义、封建主义和官僚资本主义三座大山，实现了民族独立与人民解放。

社会主义革命和建设时期，中国工人阶级在中国共产党领导下推动工业化发展，为中国社会主义现代化建设积累了宝贵经验。毛泽东同志指出，中国工人阶级的任务，不但是为着建立新民主主义的国家而斗争，而且是为着中国的工业化和农业近代化而斗争。在此期间，工人阶级以国家主人翁的姿态，忘我的劳动热情和无私奉献的精神，为迅速医治战争创伤、恢复和发展国民经济，建立和巩固人民当家作主的新政权，建立独立的比较完整的工业体系和国民经济体系而奋斗，奏响了“咱们工人有力量”的主旋律，开展了“创新纪录运动”“爱国主义劳动竞赛”等活动。涌现出“一面永不褪色的红旗”马万水、“宁可少活二十年，拼命也要拿下大油田”的“铁人”王进喜、“新中国第一位女拖拉机手”梁军、带领“娘子军”披星戴月开荒山的“农业劳模”申纪兰等一大批劳动模范。这一时期，在党的领导下，工人阶级在实践中初步探索了“在落后的中国如何建设社会主义现代化”的新课题，推动了中国工业化发展，为中国式现代化的探索积累了宝贵经验，也为中华民族追赶

时代发展潮流创设了根本前提，创造了光辉业绩。

改革开放和社会主义现代化建设新时期，工人阶级坚定走在改革开放前列，积极投身现代化建设主战场，成为推进中国式现代化的中流砥柱。邓小平同志指出，工人阶级要实现四个现代化作出优异贡献。在中国共产党的领导下，工人阶级发扬顾大局、顾大局的优良传统，勇于担当、甘于奉献，积极支持、参加和推动改革，在市场经济的炉火中淬炼成长，以聪明才智和忘我劳动为国家经济社会发展作出巨大贡献。陆续涌现出“两弹元勋”邓稼先、“汉字激光照排之父”王选、“杂交水稻之父”袁隆平、“抓斗大王”包起帆等一大批具有时代特征的劳动模范。他们与时俱进，勇攀高峰，引领广大职工群众创造了波澜壮阔的中国奇迹。这一时期，工人阶级开创性地开启了中国式现代化道路的新阶段，是追赶具有先发优势的西方资本主义国家现代化的主力军，是推进中国式现代化的坚强脊梁和中流砥柱。

中国特色社会主义新时代，工人阶级紧紧围绕实现中华民族伟大复兴的中国梦这一时代主题，为实现“两个一百年”奋斗目标建功立业，成为推进中国式现代化的磅礴力量。习近平总书记深刻指出，不论时代怎样变迁，不论社会怎样变化，我们党全心全意依靠工人阶级的根本方针都不能忘记、不能淡化，我国工人阶级地位和作用都不容动摇、不

容忽视。党的十八大以来，广大工人阶级在中国共产党的领导下，坚定不移听党话、矢志不渝跟党走，用智慧和汗水谱写了“中国梦·劳动美”新篇章，劳模精神、劳动精神、工匠精神在全社会蔚然成风。涌现出“天眼之父”南仁东、“站在巅峰之上的中国技师”高凤林、“蓝领专家”冯鹏、“金牌工人”窦铁成等一大批劳动模范和大国工匠，他们以强烈的开拓进取意识和创新求实精神，引领广大职工群众，不断突破各种技术封锁，在多个领域实现从“跟跑”到“领跑”的跨越。工人阶级在全面建成小康社会、实现党的第一个百年奋斗目标伟大实践中，以实际行动打破了“现代化就是工业化”“现代化就是西方化”“现代化就是资本主义现代化”等认识误区，为我国成功推进并拓展中国式现代化发展新路作出了突出贡献，展现了全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴的磅礴力量。

当前，我们的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。新时代新征程，工人阶级要在党的领导下，用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，保持工人阶级的先进性，增强建功中国式现代化的信心和决心，把中国发展进步的命运牢牢掌握在自己手中，奋力谱写全面建设社会主义现代化国家的新篇章。

(作者单位：中国劳动关系学院)

热点思考

新就业形态劳动者权益司法保护的实践与思考

观点

在司法审判中，要注重服务大局，保障民生，支持和规范发展新就业形态。对于涉数字经济、平台经济案件面临的共性问题，应具备“穿透性”视角和相对统一的裁判思路，做好新就业形态劳动者权益的司法保护。

顾全

数字经济的快速发展提供了大量就业岗位，催生了新业态用工模式，亦对传统的用工关系、法律责任认定等带来一定挑战。网约车司机、外卖配送员等新就业形态劳动者不同于传统劳动者，具有用工灵活、工作自主性强、受线下和算法多重管理等新特点，但也面临着无劳动保障、社会保险缴纳难以及遭受事故伤害救济难等问题。在司法审判中，要注重服务大局，保障民生，落实党的二十大报告中提出的“支持和规范发展新就业形态”“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”等要求。

新就业形态相关案件的特点

从案件类型看，主要分为劳动争议及侵权纠纷两类。前者属于劳动者与用人单位之间的内部关系，主要争议焦点在于是否存在劳动关系。后者属于劳动者与第三人之间的外部关系，主要是劳动者工作过程

中致第三人损害，但因需要对责任主体进行认定，也要对内部关系进行审查，以认定是否适用用人单位替代责任的情形。

从诉讼主体看，劳动者的就业形态和主体关系日趋多元。目前，纠纷模式已从双边纠纷向多边纠纷演进。多数案件涉及从业者、平台、平台合作单位或劳务派遣单位三方主体，一些案件还有平台合作方关联企业、劳务外包方、实际承揽人等四方诉讼主体。同时，司法实践中还发现一些共性现象：一是在众多平台用工中，外卖平台业务切割及去劳动关系化程度最高。主要体现在平台针对专送骑手业务模式的转变——相比于早期的专送骑手和中期的劳务派遣用工，目前，多数平台已将自营骑手业务交由合作商管理。二是部分行业用工链条过长，用工不规范问题突出。随着区域代理商乃至多层劳务外包的引入，平台、代理商及劳务外包商对从业者分别施以线上或线下不同程度的管理，拉长了用工链条，这直接增加了诉讼主体数量，也加大了案件审理难度。另外，还存在“假承揽、真雇佣”“假外包、真派遣”等用工不规范问题。此时，应当突破外观主义，以实际履行情况去认定实质的法律关系。

劳动法律对新就业形态的适用困境

其一，传统的“劳动二分法”无法适应平台用工的调整需要。我国的劳动法律制度虽然在立法上倾斜保护劳动者，但它较为刚性，享受保护主要建立在有劳动关系的基础上。劳动关系的认定，主要标准是用人单位和劳动者之间的从属性，同时考虑双方建立劳动关系的合意。但新就业形态呈现出明显的“去劳动关系化”，即从属性弱而灵活性强的

特点。目前，新就业形态劳动者普遍存在工时过长、无休息休假、无最低工资保障、无社保兜底等现象，无法认定劳动关系就难以获得基本的劳动保障。但若直接全部认定劳动关系，一方面不完全符合用工实际，另一方面也将带来较大的用工成本，最终转嫁到从业者和消费者身上。

其二，保险缺失往往成为救济不足的瓶颈。实际案件中，要求确认劳动关系的，多会主张工伤保险待遇；侵权案件则多因骑手交通事故所致，因未能获得保险理赔而产生损害赔偿的问题，也与保险有关。新就业形态劳动者在遭受事故伤害时，如果没有缴纳工伤保险，现有的保证金及商业保险很难覆盖所有理赔金额，劳动者主张工伤保险待遇时会被平台和合同相对方“踢皮球”，导致救济力度上大打折扣。

新就业形态劳动者的司法保护考量

首先，关于法律关系的认定。对于劳动关系是否成立，司法实践中主要审查双方之间是否具有人身依附性、从属性特征及其强弱程度。在2021年八部委联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》后，平台用工法律关系上可分为劳动关系、民事关系以及不完全符合确立劳动关系三类情形。目前需要解决的主要是对“不完全符合确立劳动关系情形”的劳动者权益保护。最高人民法院去年下发的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》提出要依法规范新就业形态用工，推动平台经济可持续发展。根据用工事实认定劳动关系的考量因素，推动平台企业制定注重遵守交通规则等社会秩序的算法规则和规章制度，推动形成科学合理的劳动

者权益受损的责任分担机制等。

其次，关于平台用工的法律责任。近年来，司法实践关注的重心已从“劳动关系”转向“劳动权利”，将共同管理下用人单位如何归属的难题，转化为共同管理者内部的用工责任如何分担。一方面，越来越多司法判例通过扩展适用安全保障义务，明确平台承担补充责任，旨在全方位保护劳动者和不特定社会第三方的人身安全以及偿付的可实现性。例如，第三方公司与从业人员签订了劳动或劳务合同，一般情况下应认定双方构成劳动或劳务关系。从业人员在劳动过程中自身受到损害或造成第三人损害的，主张第三方公司承担用人单位责任或雇主责任的，应予支持；主张平台公司承担责任的，法院可从平台公司的过错程度、控制程度以及获益程度等方面进行审查，据此确定其应承担的补充赔偿责任。另一方面，开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作以来，各地响应并落实职业伤害保障制度，在一定程度上解决了新就业形态劳动者的工伤保障问题。

最后，需要树立适应数字时代的司法理念。对于涉数字经济、平台经济案件面临的共性问题，应具备“穿透性”视角和相对统一的裁判思路。平台用工最核心的优势，是基于大数据的算法控制，司法也需要针对平台的算法控制新特点进行“从属性”关系的检验。此类案件中，为维护市场公平交易及竞争秩序，既要依法保护消费者、平台内经营者从业者的合法权益，也要准确界定不同商业模式下平台经营者所处的法律关系及地位，把握好“看门人”法定责任的边界，做好新就业形态劳动者权益的司法保护。

(作者为上海法院数字经济司法研究与实践基地主任、嘉定区人民法院院长)

工作研究

打造高技能人才队伍 支撑人才强国建设

策为提高技能人才技术能力、经济待遇和社会地位提供了政策支持和顶层设计。

在此基础上，近年来，国家围绕技能人才队伍建设的各个方面不断发力，完善技能人才队伍建设政策体系的“四梁八柱”。在技能人才培养上，大力推行企业新型学徒制，实施职业技能提升行动、“技能中国行动”等，带动技能人才队伍梯次发展。在技能人才评价上，进一步加强高技能人才与专业技术人员职业发展贯通，推开高技能人才教育资历提升和技术资历认证限制的“玻璃门”；实施“新八级工”制度，增设特级技师、首席技师，拓展高技能人才职业发展通道；关注新业态，动态发布新职业，修订职业分类大典，完善技能人才评价标准；健全职业技能竞赛体系，广泛深入开展职业技能竞赛。在技能人才表彰上，不断加大高技能人才表彰力度，健全高技能人才激励机制，国家级荣誉适当向高技能人才倾斜，鼓励全社会对技能人才认可。2022年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》(以下简称《意见》)吸收了党的十八大以来党中央和国家发展全局的重要位置，进一步增强技术工人的获得感、自豪感、荣誉感，激发创新创造热情。这两项政

文件，《意见》的发布标志着我国技能人才队伍建设“2+N+1”政策体系的基本建立，也标志着我国高技能人才“引育留用”机制基本完善，制度框架和政策框架顶层设计基本完成。

当今世界，新一轮科技革命和产业变革深入发展，无论是建设制造强国，还是突破技术障碍，实现高水平科技自立自强，都需要进一步夯实高技能人才这一重要基石。截至2021年底，我国技能人才总量超过2亿，其中高技能人才已超过6000万人，占比不到30%，技能人才占就业人员的比例约为26%，而美国、日本、德国等发达国家高技能人才占技能人才的比例超过40%，高技能人才占比已经成为我国从制造大国向制造强国转变的阻碍。

培养一支新时代高技能人才队伍绝非一朝一夕之功。《意见》坚持问题导向和需求导向，明确提出目标任务和具体举措，到“十四五”时期末，技能人才占就业人员的比例达到30%以上，高技能人才占技能人才的比例达到三分之一，东部省份高技能人才占技能人才的比例达到35%。在培养方面，探索中国特色学徒制，深化校企合作培养，建立技能人才继续教育制度并实施提升全民数字素养与技能行动；在使用方面，要建立高技能领军人才

“揭榜领题”制度，在新薪酬分配上更加注重岗位价值、能力素质和业绩贡献，让技能人才安心放心创新创业；在评价方面，落实“新八级工”制度，拓宽技能人才职业发展通道。这些举措充分遵循了技能人才成长规律，在引育留用各个环节建立长效机制，促进技能人才队伍壮大。

就业是民生之本，就业结构性矛盾也是当前关注的焦点。要破解“就业难”和“招工难”并存的问题，急需培育大批技能人才特别是高技能人才。因此，加强职业教育和技工教育，培养、锻造更多“能工巧匠”“大国工匠”迫在眉睫。一方面，要深化产教融合、校企合作，探索中国特色学徒制，推行工学一体化技能人才培养模式，充分发挥职业院校、行业企业在培养技能人才中的基础性作用。另一方面，要建立技能人才继续教育制度，广泛开展职业技能大赛，实施重点帮扶地区职业技能提升工程，多渠道提高青年、农民军和退役军人等各类重点人群的就业技能。当培养出数量可观的技能人才后，更多高技能人才才能从中脱颖而出，为各行业输送知识型、复合型人才，为更多劳动者打开就业创业空间，推动实现高质量充分就业。

(作者单位：中国人事科学研究院)

百万就业见习岗位募集计划来了!

就业见习是增强青年岗位实践能力的重要途径。日前，人社部、教育部等十部门印发《关于进一步推进实施百万就业见习岗位募集计划的通知》。

募集对象

- ◆ 聚焦高校两年内未就业高校毕业生和16-24岁失业青年需求
- ◆ 全年继续募集不少于100万个就业见习岗位

支持政策

- ◆ 对吸纳就业见习的单位，按规定给予就业见习补贴，有条件的地方或见习单位可为见习人员购买商业医疗保险，提高见习保障水平。
- ◆ 对见习期满留用率达到50%以上的见习单位可适当提高见习补贴标准。将对见习期满未与见习人员签订劳动合同的，给予见习单位剩余期限见习补贴政策延续至2023年底。

税费支持

- ◆ 见习单位支出的见习补贴相关费用，不计入社会保险缴费基数。
- ◆ 符合税收法律及其有关规定的支出，可以在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。

保障激励

- ◆ 见习人员的见习时间一般为3-12个月，离校未就业高校毕业生见习期间不视为就业，见习期满后可按规定参照应届毕业生享受有关政策。
- ◆ 在国家级高校毕业生就业见习示范单位评选中，优先激励参加本次计划并表现突出的各类单位。

策划/制图：张菁

前沿观察

以需求为导向 提升职工生活品质

李长安

党的二十大对扎实推进共同富裕、增进民生福祉、提高人民生活品质作出重要部署。不断满足人民群众对美好生活的向往，也是大力推进中国式现代化的一个重要目标。

党的十八大以来，各级工会组织在努力提升职工生活品质方面做了大量工作，取得了显著成绩，职工生活品质有了明显提高。2021年9月，全国总工会专门部署开展提升职工生活品质工作，当年安排1500万元专项资金予以支持，将20家工会帮扶中心和50家企业(工业园区)纳入全国总工会试点单位。截至目前，31个省(区、市)工会和新疆生产建设兵团总工会均已在全国总工会试点的基础上开展了省级试点工作，推动落地了一批帮扶服务职工项目，培育储备了一批服务职工基地、关爱职工公益伙伴，形成了一系列因地制宜各具特色的经验做法，探索建立了提升职工生活品质标准化评价指标体系，取得了一系列可复制可推广的阶段性成果。

当然，也要清醒地看到，与广大职工的期待相比，我们在美好生活、更高质量生活的建设方面仍存在一定差距。比如，在职工收入水平方面，工资水平有进一步提高的空间。全总第九次全国职工队伍状况调查显示，在职工最希望单位工会开展或加强的服务工作中，排在第一位的是“提高职工工资收入”。改革开放以来，虽然我国劳动者工资保持持续增长，但相对来说，劳动者平均工资仍处于较低水平，有较大增长空间。国家统计局发布的数据显示，2022年全国居民人均可支配收入为3.69万元。除了总体平均工资水平不高外，收入分配差距也较大。目前，我国基尼系数仍在0.47的高位，且2015年以来，又呈现缓慢扩大的趋势。从行业来看，行业收入分配差距也不小。从国家统计局日前发布的数据看，2022年，城镇非私营单位就业人员年平均工资最高的行业是信息传输、软件和信息技术服务业，年平均工资已达220418元。排名第二和第三的分别是金融业、科学研究和技术服务业，均超过15万元。而排名靠后的三个行业是住宿和餐饮业、农、林、牧、渔业和居民服务、修理和其他服务业，年平均工资在5~6万元。城镇非私营单位工资水平行业高低倍差达到4.08。

此外，在劳动力市场中还较为普遍地存在劳动者劳动时间长、社会保障还不健全、工作生活难以平衡，以及就医难、托幼难、精神生活不够丰富等实际问题，成为提高职工生活品质的各种障碍。

因此，在提升职工生活品质方面，各级工会大有可为。要以职工需求为导向，始终坚持以服务职工为中心，用心做好服务职工的各项具体工作，具体来说，可以聚焦以下几个问题。首先，以提高收入水平为抓手提升职工生活品质。不断完善劳动关系协商协调机制和集体合同制度，提高职工在新酬合理增长方面的话语权。其次，以更加完善的服务体系提升职工生活品质。创新工作方法，不断提高工会组织服务职工群众的综合能力，着力提升职工生活品质，切实增强广大职工群众的获得感、幸福感、安全感，在扎实推动实现共同富裕进程中展现工会作为。再次，加强调查研究，理解和掌握职工的真实需求。围绕职工对提升生活品质的需求，补齐短板，以点带面，精准服务，全方位解决职工的急难愁盼问题。最后，引导社会力量，形成提升职工生活品质的合力。充分发挥工会服务生活的联系功能，引导更多社会力量参与到提升职工生活品质的活动中，形成多样化供给，满足职工的基本需求，丰富职工的文化生活。如此，职工生活品质能够得到有效提高，广大职工对美好生活的向往就能尽快实现。

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