

为建设世界科技强国而奋斗

——在全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协第九次全国代表大会上的讲话

(2016年5月30日)

习近平

各位院士、同志们、朋友们：

今天，我们在这里召开全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协第九次全国代表大会。4000名代表齐聚一堂，群英荟萃，少长咸集，共商国家科技创新大计。这是共和国历史上的又一次科技盛会。

1956年1月，毛泽东同志等党和国家领导人以及1300多名领导干部，在中南海怀仁堂听取中国科学院4位学部主任关于国内外科技发展情况的报告，党中央向全党全国发出“向科学进军”的号召。其后10年，在各方共同努力下，我国建立了学科齐全的科学研究的体系、工业技术体系、国防科技体系、地方科技体系，取得了以“两弹一星”为标志的一批重大科技成果。

1978年，党中央召开全国科学大会，邓小平同志在大会上作出科学技术是生产力的重要论断，我国迎来“科学的春天”。1995年，党

中央、国务院召开全国科学技术大会，江泽民同志发表重要讲话，号召大力实施科教兴国战略，形成实施科教兴国战略热潮。2006年，党中央、国务院再次召开全国科学技术大会，胡锦涛同志发表重要讲话，部署实施《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020年）》，动员全党全社会为建设创新型国家而努力奋斗。2012年，党中央、国务院召开全国科技创新大会，号召我国科技界奋力创新，为全面建成小康社会提供有力科技支撑。

今天，我们在这里召开这个盛会，就是要在我国发展新的历史起点上，把科技创新摆在更加重要位置，吹响建设世界科技强国的号角。

我国现代化建设的目标是，到我们党成立100年时建成惠及十几亿人口更高水平的小康社会，到新中国成立100年时基本实现现代化，建成富强民主文明和谐的社会主义

现代化国家。党中央今年颁布的《国家创新驱动发展战略纲要》明确，我国科技事业发展的目的是，到2020年时使我国进入创新型国家行列，到2030年时使我国进入创新型国家前列，到新中国成立100年时使我国成为世界科技强国。

两院院士和广大科技工作者是国家的财富、人民的骄傲、民族的光荣，大家责任重大、使命重大，应该努力为建设创新型国家、建成世界科技强国作出新的更大的贡献！

各位院士、同志们、朋友们！

历史经验表明，科技革命总是能够深刻改变世界发展格局。16、17世纪的科学革命标志着人类知识增长的重大转折。18世纪出现了蒸汽机等重大发明，成就了第一次工业革命，开启了人类社会现代化历程。19世纪，科学技术突飞猛进，催生了由机械转向电气化的第二次工业革命。（下转第3版）

■ 标题新闻

■ 标题新闻

□ 李克强对中国科协在科技工作者中开展“创新争先行动”作出重要批示强调 激发创新创造热情 抢抓发展新经济机遇 促进科技成果转化应用和全要素生产率提高 □ 李克强会见多哥总统福雷 □ 李克强会见亚洲新闻联盟媒体负责人并座谈 □ 张德江主持召开全国人大常委会食品安全法执法检查组第二次全体会议 □ 俞正声主持召开全国政协“推动大众创业、万众创新”专题协商会 □ 中国科协第九次全国代表大会举行第三次全体会议 刘云山到会祝贺并代表党中央致祝词 □ 张高丽赴俄罗斯举行中俄能源合作委员会第十三次会议并出席第二届中俄中小企业实业论坛开幕式 (据新华社)

(据新华社)



“随着工会主席在模拟场景中成为沟通中的关键角色，工人代表和管理层代表都对工会有了清晰的认识甚至期待”

工会的角色变得不可或缺

我们找到工人代表,提出同样增加工资福利的要求。很快,工人代表找到工会主席转达工人诉求,工会主席马上又将问题带给公司董事长。

第二期:工人代表、工会代表和管理层代表座谈协商。工人们提出的诉求被部分接受,高温补贴从50元增加到200元,其他诉求继续谈判。

“我们只给出一个情境,台词、人物、剧情发展都是学员们自己编排的。”刘剑说,“随着工会主席在模拟场景中成为沟通的关键角色,工人代表和管理层代表都对工会有了清晰的认知甚至期待。”

在这次角色扮演中,不管是管理方代表还是工人代表,都不约而同地给工会主席赋予了三种责任——收集工人诉求,向企业表达工人意见,代表工人与企业沟通谈判争取利益。

这样的演绎,也让一直在旁观察的工会人,开始有了成就感。工会意识的“觉醒”,终于成为第一期“聚力计划”18家企业108位代表的共识。

在刚性的法规之外,劳动关系双方终究还要面对一些情与理边缘的柔性权益

在深圳,每当每天下班的时候,离开流水线工人们如潮涌出,蓝色的工装汇成一片海。这潮汐般的一幕,正是诱发“聚力计划”创生的根。

深圳市总工会副主席王同信告诉记者,放在10年前,“聚力计划”可能不会出现。

以盐田国际为例。开港22年,吞吐量增长速度刷新着世界纪录,但一些影响劳动关系和谐稳定的因素也在慢慢积聚。2007年4月,“不合理的工作制度”点燃了龙塔吊司机们的积怨,进而引发了一场风波。

参与处理那场风波的王同信发现,经过市场经济洗礼的劳动者,权利意识逐渐成熟,工人的诉求正在从底线意向向增长型发展。

顺应这一变化,日渐完善的劳动法律法规成为劳动者权益的刚性保障。在深圳,劳动监察系统对企业工资发放情况进行实时预警,大面积严重侵害工人法律权益的情况越来越少。

但王同信认为,在这些刚性的法条之外,劳动关系双方终究还要面对一些情与理边缘的柔性权益,需要双方都会运用理性的沟通,依靠协商谈判去“聚力”共赢。

“个人沟通与工会沟通的差异,印证的就是组织的力量”

参加第一期“聚力计划”的18家企业分属不同行业,有大大小小。

前期组织时,深圳市总唯一反复强调的参加条件,就是“必须成立了工会”。只有这样,才能让参加培训者在接下来的工作中,能真切感受到工会的作用。

高士线业两年前成立工会。服务高士超过20年的产品质量经理余天全,被选举为工会主席。

“生产工作很忙,工会的工作也正在起步。”这个看上去有点斯文的男人,常感分身乏术。恰在此时,“聚力计划”给尚处“初级阶段”的高士工会狠狠地加了一把力。

2015年底,公司着手制定新的员工手册。员工手册的地位类似企业里的“基本法”,包含着员工最关心的薪酬福利、考核制度等方面的规定细则。过去,都是由人事部门贴出草案征求意见。不过,去给人事部门提意见,不少员工总有一些担心,干脆就不提了。

这一次,工会打算运用“聚力计划”中学到的方法,建设性地参与到员工手册的制定工作中。

和余天全一道参加“聚力计划”培训的周知飞,负责收集整理车间200多名员工的意见。“员工把想法写在纸条上,直接交给我。大家没有顾虑,一下子提出了16条意见,其中有12条涉及惩罚条例。”

从公司1800多名员工中收集来的小纸条,摆满会议室的桌子。工会成员一起归纳整理,逐一分析意见的合理性。最终,工会正式向人事部门递交了60多条意见,并围绕部分分歧较大的条款进行正式协商沟通。

目前,已经修改了5个月的员工手册,尽管还未正式出台,但余天全说:“和千人零散意见相比,工会提出的意见,企业高层管理者相当重视。个人沟通与工会沟通的差异,印证的就是组织的力量。”

这,正是“聚力计划”希望的结果。

而就在高士工会尝试着发挥作用、培育企业劳动关系和谐生态的同时,深圳理光高科技已经将“聚力计划”的学习目标,部分变成现实。