认真学习贯彻党的二十大精神

坚持劳动至上，谱写新时代奋斗篇章

观点

党的二十大报告关于劳动的重要论述，发出了劳动创造幸福、实干成就伟业的动员令，谱写了新时代的奋斗篇章。

李睿祎

习近平总书记在党的二十大报告中指出，要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造；在全社会弘扬劳动精神、奋斗精神、奉献精神、创造精神、勤俭节约精神；使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。报告突出了劳动至上的理念，就尊崇劳动地位、彰显劳动作用、提高劳动素质、维护劳动权益、弘扬劳动精神等作出深刻阐释，回答了劳动是什么、为什么劳动、怎样劳动、以什么样精神状态劳动等一系列理论和实践问题，具有深刻的理论意义和重大的现实意义。

*尊崇劳动地位——回答了劳动是什么的问题。*党的二十大报告重申了劳动的重要价值，指出党用伟大奋斗创造了百年伟业，也一定能用新的伟大奋斗创造新的伟业，提出要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。马克思主义认为，“为了满足需求，就需要有劳动”“劳动是一切价值的创造者”“整个所谓世界历史不外是人通过人的劳动而诞生的过程”。党的十八大以来，习近平总书记多次在不同场合围绕劳动地位、劳动价值、劳动风尚、劳模精神劳动精神工匠精神、劳动技能、劳动者权益进行了深刻阐述，指出劳动是推动人类社会进步的根本力量，强调我们的根扎在劳动人民之中，在我们社会主义国家，一切劳动，无论是体力劳动还是脑力劳动，都值得尊重和鼓励；一切创造，无论是个人创造还是集体创造，也都值得尊重和鼓励；劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽。习近平总书记关于劳动的重要论述，彰显了中国共产党人的劳动观，丰富了我们党关于劳动的重要思想和理念，体现了中华民族深层的价值追求，反映了中国人民勤劳勇敢的独特标识。

*彰显劳动作用——回答了为什么劳动的问题。*党的二十大报告指出，新时代的伟大成就是党和人民一道拼出来、干出来、奋斗出来的，提出团结奋斗是中国人民创造历史伟业的必由之路。习近平总书记在十三届全国人大一次会议闭幕会上指出，中国人民是具有伟大创造精神、伟大奋斗精神、伟大团结精神、伟大梦想精神的人民。在党的二十大期间，习近平总书记强调：我们的现代化既是最难的，也是最伟大的。从这个角度看，紧紧依靠工人阶级是必不可少的，工人阶级代表先进生产力。“一勤天下无难事”“人生在勤，勤则不匮”。实现党的二十大确立的各项任务，归根到底要靠辛勤劳动、诚实劳动、科学劳动，要靠包括亿万职工在内的全体中国人民的劳动创造和团结奋斗。这就需要团结动员亿万职工群众牢牢把握我国工人运动时代主题，在重大战略、重大工程、重大项目、重点产业中献计出力，在深化供给侧结构性改革、发展实体经济、推动高质量发展中展现作为，在劳动和技能竞赛等群众性创新活动中展示风采，充分发挥工人阶级主力军作用。

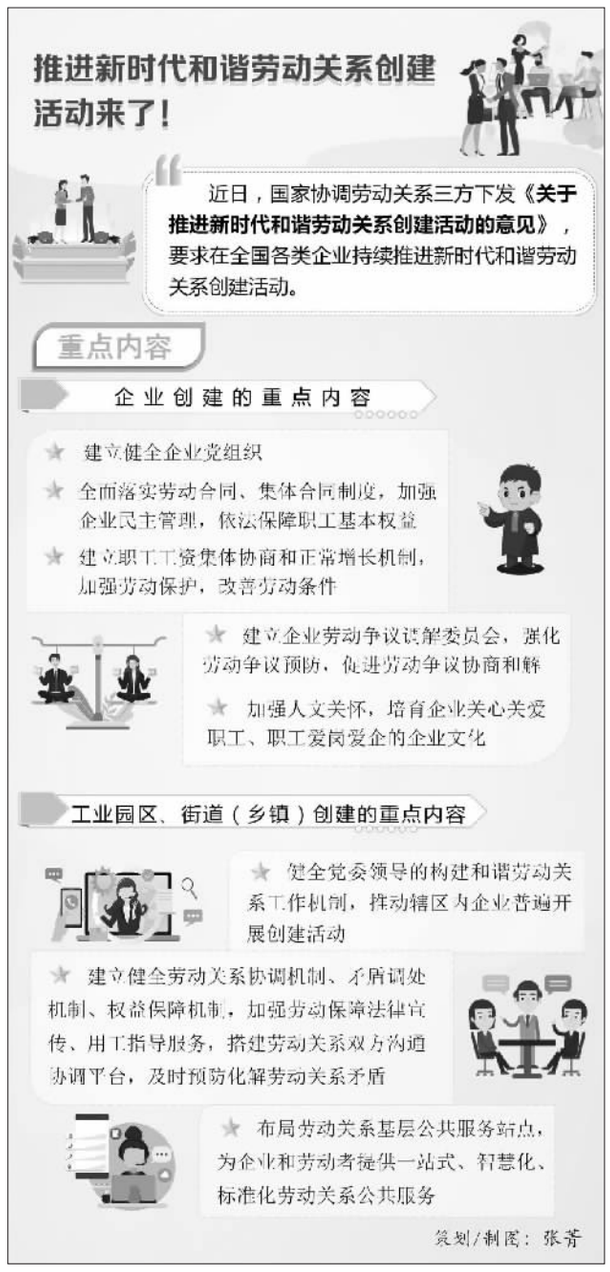
*提升劳动者素质——回答了怎样劳动的问题。*党的二十大报告指出，努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才；把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来。提高劳动者技术技能水平，是提升劳动者劳动能力、提高劳动价值的重要途径。2022年“五一”国际劳动节前夕，习近平总书记向首届大国工匠创新交流大会致贺信，高度评价了技术工人队伍的重要地位，对工人阶级和广大劳动群众加强学习钻研、勇于创新创造、提高技能水平寄予殷切期望。党的二十大报告指出，从现在起，中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。实现这一中心任务，要求广大劳动者不仅有力量，还要有智慧、有技术，能发明、会创新。要持续深化产业工人队伍建设改革，实施职工素质建设工程，引导广大职工树立终身学习理念，不断提高思想道德素质、科学文化素质和技术技能素质；建立健全职工创新体系，通过建立劳模工匠创新工作室等多种方式，引导广大职工学习新知识、掌握新技能、增长新本领，加快建设一支宏大的知识型、技能型、创新型劳动者大军，为深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，全面建设社会主义现代化国家提供强大人力支撑和智力保证。

*保障劳动者权益——回答了劳动本质的问题。*党的二十大报告指出，要全心全意依靠工人阶级，健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度；提高劳动报酬在初次分配中的比重，坚持多劳多得；健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。马克思主义认为，劳动是人的本质，共产主义社会是人的自由而全面的发展的社会。保障劳动者经济、政治、文化、社会权益是我国社会主义制度的根本要求，是党和国家的神圣职责，也是调动劳动者积极性、主动性、创造性最重要最基础的工作。要让广大劳动者共享劳动成果，让劳动成果更多更公平惠及全体劳动者，就需要坚持全心全意依靠工人阶级方针，推动解决广大职工劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全卫生等问题，维护好一线职工、农民工、困难职工等群众和快递员、网约工、货车司机等新就业形态劳动者的合法权益，推动完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，不断满足职工群众的精神文化需求，在促进物的全面丰富中实现人的全面发展。

*弘扬劳动精神——回答了劳动态度的问题。*党的二十大报告指出，要在全社会弘扬劳动精神、奋斗精神、奉献精神、创造精神、勤俭节约精神，培育时代新风新貌；培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。习近平总书记在2020年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上深刻阐释了劳模精神、劳动精神、工匠精神的基本内涵和实践要求，充分体现了对劳动的尊崇，对劳动者的礼赞，对劳动模范、广大劳动者和工匠人才的褒扬。实现我们的发展目标，不仅要在物质上强大起来，而且要在精神上强大起来。这就需要进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，深化“劳动创造幸福”“中国梦·劳动美”“强国复兴有我”等主题宣传教育，讲好劳模故事、讲好劳动故事、讲好工匠故事，用工人阶级的先进思想和模范行动影响和带动全社会；把劳动教育纳入人才培养全过程，贯穿家庭、学校、社会各方面，培育劳动文化，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气，使劳模精神、劳动精神、工匠精神薪火相传、发扬光大，在全社会蔚然成风。

党的二十大报告关于劳动的重要论述，体现了以习近平同志为核心的党中央坚持人民至上的执政理念，丰富了马克思主义劳动学说，发出了劳动创造幸福、实干成就伟业的动员令，谱写了新时代的奋斗篇章。

（作者为全国总工会办公厅副主任）



热点思考

更好发挥协商调解在劳动人事争议处理中的基础性作用

观点

“关口前移、重心下沉”的工作思路，对促进中国特色和谐劳动关系高质量发展具有重要意义，也为继续发挥工会在劳动争议预防化解中的基础性作用指明了工作重点和方向。

黄昆

为进一步强化劳动人事争议源头治理，2022年底，人力资源和社会保障部、全国总工会等九部门联合发布了《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（以下简称《意见》）。《意见》延续了劳动人事争议处理“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，提出“关口前移、重心下沉”的工作思路，对于促进中国特色和谐劳动关系高质量发展具有重要意义，也为继续发挥工会在劳动争议预防化解中的基础性作用指明了工作重点和方向。

坚持工会参与的争议化解方式，发展新时代“枫桥经验”

通过协商调解，促成劳动关系双方“化干戈为玉帛”，达成和解，是具有中国特色的化解矛盾、消除纷争的非诉讼纠纷解决方式，被誉为“东方经验”。我国传统文化中的“和合”理念为协商调解提供了坚实的文化基础。一般而言，“和”是指异质因素的共处；而“合”是指异质因素的融会贯通。把“和”与“合”联用，突出强调了事物是不同因素的相异相成和紧密凝聚，体现了中华民族的辩证思想和系统观念。而实现“和合”理念的重要措施之一，就是有效的沟通协商。

党在革命时期就提出了“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”的总目标，新中国成立后，继续将“发展生产、劳资两利”作为劳动关系处理原则，并在此原则的指导下先后制定颁布了一系列包含推动用人单位与劳动者协商内容的文件。其后，“鞍钢宪法”提出的“两参一改三结合”（即干部参加劳动，工人参加管理，改革不合理的规章制度，工人群众、领导干部和技术员三结合），不仅是用人单位管理的一种革新，是协调劳动关系的创新，也是对中国特色社会主义工会发展道路的坚持。

加强劳动人事争议协商调解，是落实党的二十大提出的“在社会基层坚持和发展新时代‘枫桥经验’”等要求，完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制，坚持中国特色社会主义工会参与劳动争议预防化解与和谐劳动关系构建的重要方式，同时也是在新时代践行中国传统文化中“和合”理念的重要探索。

发挥工会在完善用人单位沟通协商机制中的作用

加强源头治理是预防化解劳动人事争议的治本之策，也是防范化解劳动关系风险的关键。在源头治理过程中，用人单位内部沟通协商机制发挥着非常重要的作用。用人单位内部沟通协商机制，是通过畅通用人单位与劳动者之间的信息共享、诉求表达、对话交流等渠道，建立形成的促进劳动关系双方沟通协调的日常化、制度化工作机制。

用人单位内部沟通协商机制一般包含三方面内容：一是信息沟通机制，二是议题协商机制，三是纠纷自主协调机制。信息沟通机制是为了实现上情下达和下情上达而建立的、以增进劳动者和用人单位彼此了解为主要目的的机制；议题协商机制是指在集体协商和集体合同制度以外，由用人单位工会、劳动者代表或劳动者个人为一方，与用人单位一方，就涉及劳动者集体或个人切身利益的重大事项进行商谈的机制；纠纷自主协调机制主要是用人单位内部通过企业劳动争议调解委员会、专职劳动关系协调员或其他方式对劳动者与用人单位之间的劳动争议进行协调处理的机制。

完善前述沟通协商机制的核心是企业工会组织，《意见》中全面强化的三方面机制都需要各级工会发挥核心作用。一是在指导用人单位建立内部协商机制，健全沟通对话机制，完善内部申诉和协商回应制度方面，地方各级工会应积极参与，及时总结好经验，推广好做法，指导帮助企业工会推动企业建立健全各类共同协商机制。二是在协助开展劳动人事争议协商方面，各级工会应与企业代表组织一起推动、指导用人单位搭建争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展争议协商。三是在强化和解协议的作用方面，各级工会组织可以在引导劳动者与用人单位签订和解协议、推动和解协议履行等方面发挥重要作用，同时通过加强宣传等方式，主动引导当事人申请调解，及时化解争议。

构建多元共治争议预防化解格局

在劳动关系领域健全共建共治共享的社会治理制度，必须加强党委领导，发挥政府主导作用，鼓励和支持社会各方面共同参与，实现政府治理和社会自我调节，以及劳动关系双方的良性互动。

对此，《意见》明确了很多具体举措，包括要充分发挥用人单位基层党组织在劳动关系治理、协商调解工作中的重要作用，完善民主管理制度，推行典型案例发布、调解建议书、信用承诺书等制度，吸引各类社会力量积极参与等。同时，要充分发挥各级工会组织的作用，一是统筹工会内部各类资源力量，推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商，做好咨询解答、释法说理、劝解疏导、促成和解等工作；二是积极推动各级地方工会设立劳动人事争议协商室，做好争议协商工作；三是继续推动工会劳动法律监督提示函和意见书制度，充分发挥工会的监督作用；四是继续引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者等社会力量，积极有序参与到劳动人事争议调解工作中，进一步增加调解服务供给。

（作者为中国劳动和社会保障研究院劳动人事争议研究室主任）

从工运历史中汲取奋进力量

新中国《工会法》发展的历史沿革及其启示

观点

《工会法》的立法修订历史是我国政治、经济和社会发展的结果，也是工会改革和履行自身职能的轨迹和经验的集中体现。《工会法》的不断完善，形成了宝贵的历史经验，具有重要的启示意义。

柴芳墨

《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》）是规定工会的权利和义务，保障工会在国家政治、经济和社会生活中的地位，维护工人阶级和广大职工合法权益的重要法律。新中国成立后，国家十分重视此项立法，先后颁布了1950年《工会法》和1992年《工会法》，并在2001年、2009年和2021年进行了修正。

1950年6月，《工会法》以中央人民政府命令形式公布。该法共5章26条，对工会的性质、组织原则、工会的权利与责任、工会基层组织、工会经费作出规定，鼓舞了工人阶级的主人翁意识和责任感，为工会开展活动提供了法律依据。

改革开放后，实施了以经济建设为中心的重大改革，劳动关系发生重大变化，1950年颁布的《工会法》不少条款逐渐不适合实际需要。1992年4月，修订后的新《工会法》正式颁布实施。新法共6章42条，内容更加丰富全面，法律条文更加具体实用，尤其是规定了工会要充分发挥广大职工的主人翁作用，参与管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务，适应了改革开放的时代需要。

随着社会主义市场经济的发展，我国劳动力市场体系发生深刻变化，多种用工形态并存，劳动关系日益复杂多元，对《工会法》提出新要求。《工会法》再次经过修订，并于2001年10月27日正式实施，突出强调通过职工代表大会制度、集体合同制度、平等协商制度等维权机制维护职工合法权益，对构建社会主义和谐劳动关系产生积极影响。

党的十八大以来，中国特色社会主义进入新时代，对《工会法》的完善提出新要求。2021年12月24日，《工会法》进行了第三次修订，涉及23个条款的修改，新增1条。修改后的《工会法》更加突出坚持党的领导，明确将工会的基本职责由“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”，明确新就业形态劳动者、社会组织中的劳动者参加和组织工会的权利等，为新时代党的工运事业和工会工作高质量发展提供了法治保障。

《工会法》的立法修订历史是我国政治、经济和社会发展的结果，是中国特色社会主义法治建设的成果，也是工会改革和履行自身职能的轨迹和经验的集中体现。自1950年以来，《工会法》不断完善，形成了宝贵的历史经验，具有重要的启示意义。

第一，必须坚持党的领导。党的领导是做好国家各项工作的根本保证。历史经验证明，坚持党的领导是《工会法》制定与修订工作的历史传统与政治优势，更是党的工运事业和工会工作胜利前进的根本法宝。

第二，必须坚持以人民为中心。《工会法》无论在立法修订过程中还是在法律规范上都始终坚持把实现好、维护好、发展好广大职工根本利益作为出发点和落脚点，着力解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题，保障职工的劳动经济权益和民主政治权益，满足职工对美好生活的追求，不断增强他们的获得感、幸福感、安全感。

第三，必须坚持立足我国国情和实际。无论是在立法阶段还是修订过程中，《工会法》都坚持深刻把握我国基本国情，深刻把握和反映所调整的社会关系客观规律，正确反映和统筹兼顾不同劳动者群体的利益，夯实了劳动者权利保障的法律制度基础，从而更好反映职工愿望、维护职工权益、增进职工福祉。

第四，必须坚持与时俱进、改革创新。在党中央集中统一领导下，《工会法》立法工作从新中国成立初期废除旧法统、积极运用革命时期根据地法律制度建设经验、抓紧建设社会主义法律制度体系的探索实践开始，走出了一条中国特色的立法路子。在各个时期，《工会法》立法修订都能不断适应国际国内深刻变革的复杂形势，适应我国社会主要矛盾变化对法律工作提出的新要求，适应劳动关系变化提出的新要求，坚持有计划、有重点、有步骤地予以推进，为完善中国特色社会主义法治体系、推进国家治理体系和治理能力现代化作出重要贡献。

（作者单位：中国工运研究所）

前沿观察

提升技能素质 拓宽灵活就业者职业发展空间

李长安

近年来，随着互联网经济的持续发展，我国依托新经济新业态而产生的灵活就业人员大量增加。但很多灵活就业人员存在受教育程度不高、缺乏一技之长的问题，整体素质不高。不久前，江苏省南通市依托南通开放大学成立的“江海新才”学院正式开学，首批98名外卖员、快递员、网约车司机、货车司机等新就业形态劳动者进入该学院深造，经过2.5年的学习并修满两个学分后，可获得专科或本科文凭，顺利毕业的学员仅需承担两成学费，相当于“公费上大学”。这一举措不仅能帮助新就业形态劳动者提升素质与能力，助力提高他们的就业质量，也能让这一群体更好融入城市，助力城市发展。

事实上，整体素质不高已成为制约灵活就业人员职业发展的最大障碍之一。一份来自企业研究机构的《2022年二季度灵活就业群体调查报告》显示，与全职工作者相比，灵活就业群体学历水平偏低，超过80%在高中/中专/职高及以下，接受过大专、本科及以上高等教育的比例仅占19.9%，大大低于全职工作者52.3%的占比。从收入水平看，虽然灵活就业人员的平均收入水平比传统制造业等行业略高，但这是建立在长时间、高强度劳动之上的报酬。不仅如此，由于学历低和缺乏一技之长，许多灵活就业人员面临着职务晋升、职业扩展方面的困境，职业发展前景狭窄。

因此，要拓宽灵活就业人员的职业发展道路，就必须在提高素质、职称评定、职务提升等方面下功夫。为尽快提高灵活就业人员的素质，让他们掌握一技之长，避免掉入“新体力劳动者”的职业循环中，政府出台了一系列鼓励和支持性政策措施。国务院办公厅印发的《关于支持多渠道灵活就业的意见》，提出了拓宽灵活就业发展渠道、优化自主创业环境、加大对灵活就业保障支持等多项政策，涉及财政、金融、教育培训、社会保障等多方面内容。此外，国家各部委以及地方政府，也出台了诸多相应的支持和配套政策。

在此背景下，地方政府和平台企业也积极行动起来，特别是在灵活就业者关心的学历提升和技能培训方面，进行了有益探索。南通“公费上大学”模式的主要特点，除了学费主要由政府负担外，还包括“成立专门学院、设置专业课程、官方认可学历”，为激发灵活就业人员提升自身素质、拓展职业空间的积极性和主动性提供了有益经验。同时，平台企业也主动作为，比如美团配送与国家开放大学合作开办的“骑手上大学”三期已开班，全国已有189名骑手开启了大学的学习生涯。

不仅如此，为了打开灵活就业者的职业发展空间，在职称评审方面也实现了突破。去年，人社部与国家邮政局联合颁布了《快递员国家职业技能标准》和《快件处理员国家职业技能标准》，将快递员和快件处理员设为五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师和一级/高级技师等5个等级，明确了职业概况、基本要求、工作要求和权重表等4个方面的内容。据此，一些行业和地方政府纷纷出台了吸纳有关灵活就业人员参与职称评审的具体规定，一批具备资格的灵活就业人员通过评审获得了相应的职称资格。

通过“公费上大学”、技能培训、职称评审等措施，灵活就业者知识技能得到了有效提高，也大大拓宽了他们的职业发展空间。当然，无论是职业技能培训还是职称评审环节，都要以质量和实效作为衡量的主要标准，以提升技能素质和职业发展为最终目的。只有政府、平台企业和灵活就业人员三方共同努力，才能探索和创造出更多的模式和经验，从而为灵活就业人员提升技能素质增加更多的机会和选择。这对于缓解灵活就业人员职业焦虑，跳出低水平就业陷阱，进而实现高质量充分就业，具有积极的推动作用。

（作者为对外经济贸易大学北京对外开放研究院研究员）