

问题探讨

数字经济时代提高劳动技能的路径探析

观点

为实现高质量充分就业的目标,亟须加强职工队伍建设,提升劳动者数字技能水平,以尽快适应数字经济发展的需要,在高质量发展中深化劳动力市场改革,实现劳动力供需匹配。

李长安

当前,数字经济作为发展新质生产力的重要支撑,在不断培育新的经济增长点,推动新业态、新就业形态出现的同时,也对我国劳动力市场的格局与人才结构产生了深刻影响。为实现高质量充分就业的目标,亟须坚持就业优先战略,加强职工队伍建设,提升劳动者数字技能水平,以尽快适应数字经济发展的需要,在高质量发展中深化劳动力市场改革,实现劳动力供需匹配。

从理论上讲,数字经济的发展对就业既有“创造效应”,也有“挤出效应”。数字经济催生了一批新产业、新业态、新模式,创造了大量新就业形态,诞生了许多新岗位。但同时,数字经济对就业的“挤出效应”也较为明显,一些不适应数字经济发展的旧职业被淘汰。与以往三次技术革命不

同的是,数字技术革命不仅会替代低技术劳动力,还出现了向中等技术劳动力替代蔓延的趋势。以生成式人工智能技术为例,有可能被其替代的岗位包括普通程序员、数据录入员等部分具有一定技术要求的职业。正是因为数字技术的这种特点,才形成了劳动力市场的“极化现象”,即劳动力市场的需求越来越向高低技能劳动者聚集,而对中等技能劳动者需求下降,这也是导致部分劳动者就业困难的重要原因之一。

要更好地发挥数字经济对实现高质量充分就业的积极作用,就是要使数字经济的就业“创造效应”大于“挤出效应”,并且在扩大就业的同时推动就业质量的提升。因此,要采取多种措施激发数字经济在实现高质量充分就业方面的积极因素,挖掘其扩大就业和提高就业质量的潜力,提升劳动者的数字技能水平是其中的重要一环。数字经济对劳动者素质提出了更高要求,劳动力市场上拥有数字技能劳动者的需求将持续旺盛。人力资源和社会保障部发布的《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》净增了158个新职业,其中首次标注了97个数字职业,占职业总数的6%。为适应数字经济的发展,在提升劳动者数字技能上应着力做好以下几点。

其一,加快劳动者数字技能提升速度,不断完善终身教育体系。以市场需求为导向,加强对数字经济发展过程中急需的技术技能要求进行跟踪,以此作为技术技能提升的目标。职业技能培训体系的建设,需要政府、企业与社会等多方主体协同发力,形成以政府部门为主体,企业和社会全方位支持配合的合作机制。

首先,政府部门应发挥职业技能培训的主导作用,积极组织职业技能培训活动,在线上借助互联网平台,如微信微博等官方社交媒体发布

培训信息,在线下通过广播海报等传统方式引导劳动者积极参与,并在必要时给予一定的物质奖励与资金支持,提高培训补贴标准。其次,就技能培训的内容而言,各地政府应结合地方实际,围绕行业企业发展要求与劳动者自身特点,以需求为导向,提高劳动者的数字技能,使其尽快适应新技术新岗位的要求,最大程度促进培训效果提升。再次,就培训主体而言,政府部门可以通过给予当地企业一定的政策支持与财政补贴,提高企业培训积极性,邀请企业相关责任人来设计技能培训内容,在达到培训结业标准时尽力促使劳动者与企业签约,缓解摩擦性失业。最后,就职业技能培训体系建设而言,不仅要注重理论知识的学习,也应将实操能力纳入考核体系,避免出现重理论轻实践的问题。同时,建立严格的职业技能资格认证等级,对通过考核的劳动者进行职业技能资格认定,促进更多劳动者主动参与技能培训。

其二,以优化就业结构为目标,培养适应产业结构转型升级需要的技能。数字经济推动了经济结构和产业结构的转型升级,也将引发就业结构的调整和优化。这不仅表现在三次产业结构中第三产业的比重仍将进一步上升,还表现在三次产业结构内部也将发生深刻变化,特别是对高素质劳动力的需求将不断扩大。结构性就业问题产生的根源在于部分劳动力的知识和技能不能适应新技术的需要。因此,必须以提高劳动力素质为抓手,优化就业结构,适应产业结构升级优化的需要。要特别注重对灵活就业人员的职业技能培训。同时,采取多种措施提高大学毕业生群体的技能水平,加强校企合作力度,在普通高校探索“知识+技能”的培养模式,推广以技能培训为主要内容的“微课程”,让学生在获得文凭的同时,也能够掌握一技之长,增强就业市场的适应能力。

其三,加快数字经济基础设施建设,让更多劳动者享受到技术发展带来的红利。数字经济发展的一个特点就是突破了地域、时间等方面的限制,使劳动者能够自由灵活地参与就业活动并获取收入,即便是地处偏远地区或是身有残疾的特殊群体,也能够数字经济中找到就业的机会。因此,要充分发挥数字经济基础设施的建设,进一步扩大带动就业的范围,尽快消除“数字鸿沟”。

第四,高度重视技术伦理建设。技术的发展必须符合人类伦理的基本要求。与大多数传统技术不同,数字技术具有更强的隐蔽性。在实际应用过程中,出现了不少违反技术伦理的现象,比如利用算法优势将劳动者困在系统里,或设置隐蔽性门槛造成就业歧视。因此,在数字技术应用过程中,不仅要考虑技术的正当性,还要考虑劳动者体面的就业。这是经济与社会发展理论的根基,也是提高劳动者就业质量和实现体面就业的重要基础。

第五,各级工会充分利用数字技术做好职工发展和技能提升工作。在数字经济时代,充分利用数字技术是做好工会工作、更好促进职工发展的必要手段。2023年底,全总发布了《全国总工会应用人工智能行动纲领》,正式启动应用人工智能工程应用系统中的应用,把人工智能的应用作为满足职工群众多样化需求的关键工具,大力提升工会服务职工群众的能力和水平。运用数字技术更加系统和精准地研发适应职工需求的技能提升手段,拓展培训内容和途径,更好促进职工发展。

(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)

热点思考

优化创新工作室建设 为劳模工匠人才培养厚植土壤

观点

通过构建创新工作室提质扩面机制,优化技能传承模式,激活社会协同动力,进一步推动劳模工匠人才培养,为劳模工匠人才培养提供丰厚的土壤。

李岩 任超群

在我国全面建设社会主义现代化国家新征程中,人才是重要支撑。党的二十大报告将大国工匠、高技能人才纳入国家战略性新兴产业队伍。中国工会十八大提出,“努力培养造就更多大国工匠、高技能人才,充分激发产业工人的创造精神和奋进力量”“深化劳模和工匠人才创新工作室建设”。

劳模工匠身上凝练的爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的精神品质,大国工匠身上凝练的执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的强劲内核,赋予了新时代劳模工匠人才更为艰巨的发展使命:劳模工匠人才已成为推动高质量发展、实施制造强国战略、全面建设社会主义现代化国家的中坚力量。以劳模工匠人才领衔的各级劳模工匠人才创新工作室为平台和抓手,充分发挥劳模工匠人才在实践中的示范引领和骨干带头作用,使他们的创新才智充分涌流,是加快知识型、技

能型、创新型产业工人队伍建设的重要举措,也是夯实创新驱动发展战略的重要基础,能够进一步促进企业技术进步和产业转型升级,推动国家创新驱动发展战略的实施。

目前,围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,我国已建成各级各类劳模工匠人才创新工作室8万多家,其中全国示范性创新工作室297家。劳模工匠人才创新工作室以其丰厚的创新土壤,集聚的创新能量、丰硕的创新成果,迅速成为党政支持、企业欢迎、职工拥护、工会有为的创新载体。新时代新征程,应通过构建创新工作室提质扩面机制,优化技能传承模式、激活社会协同动力,进一步推动劳模工匠人才创新工作室发展,为劳模工匠人才培养和发挥作用提供丰厚的土壤。

构建创新工作室提质扩面机制,搭建劳模工匠培育体系

一方面,构建以产业链韧性提升为基础的创新工作室融合体系,在产业链关键核心技术环节上扩面。应围绕产业链关键节点创建创新工作室,进一步细化创新工作室的系统规划、建设与管理,实现产业链劳模工匠人才、研发服务、市场及数据等生产要素的集聚。充分考虑技能人才培养策略,深度挖掘劳模工匠人才资源优势,围绕产业链关键环节的“堵点”搭建技术技能人才梯队,促进“劳模工匠带动产业发展,产业发展引领人才培养”的“产业—人才”良性循环。

另一方面,提升以产业连接能力为基础

的创新工作室发展效能。应进一步加强跨产业链上下游、跨企业的创新工作室联盟建设,以产业需求为牵引,拓展更宽范围的技术创新空间,推动联盟联合培养人才,形成以产业链为纽带,劳模工匠人才为主体的技能人才“链式网络”,提升联盟主体功能。应强化创新工作室、企业研发机构、工程部门的多向合作,让创新工作室参与到企业重大项目的攻关中,积极融入国家创新发展体系。

优化创新工作室技能传承模式,畅通劳模工匠培育通道

一方面,应推动技能传承的可持续性发展。优化创新工作室“名师带徒”模式,由“一师多徒”转化为“多师多徒”,由“单工种重点”拓展为“多工种带徒”。聚焦企业生产重点领域、关键环节,围绕新产品开发的新工艺、新工法,建立技能研讨机制,定期对生产关键任务和瓶颈问题进行研讨,总结提炼最优技术方法,提升关键核心技术水平和创新能力,培养高质量复合型技能人才。依托类型多元的劳动和技能竞赛,通过专业化项目指导,将工作室创新创效、技能人才发展、技能传承有机对接,进一步释放技能人才创新潜能。

另一方面,应推动技能传承模式的数字化应用。当前,以智能制造为主要特征的生产方式变革对技能人才的知识和能力提出了更高要求。要运用数字技术打造创新工作室数字技能数据平台,将不同工业场景中实际的机理模型、数值参数、程序配置全面纳入平台系统,把工作室领导人的技术技能及操作

经验打造成固化的程序、场景及数据,进一步优化技能传承模式。同时,把熟练掌握数字化知识、技术作为创新工作室的重要培训内容,培育既具备技术技能又具备数字化素养的创新型人才。

激活创新工作室社会协同动力,拓宽劳模工匠发展空间

创新工作室的产生、成长、快速发展与技术变迁密切相关。同样,劳模工匠的成长发展作为一个涉及知识技能、生产实践、社会政策等不同领域、不同要素的系统工程,需通过一定的机制才能实现。因此,应基于劳模工匠人才技能形成发展规律,推动形成政府、企业、工会、劳模工匠多元参与的社会协同体系。首先,应充分发挥创新工作室引领人的感召引领作用。弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,用劳模工匠的先进思想、模范行动带动广大产业工人集智创新、知识传授、技能提升。其次,企业应推动创新工作室与人才培养、生产效率、工作流程优化、技术更新等方面的贯通发展,不断提升创新主导能力。再次,社会要围绕劳模工匠成长构建起有效科学的政策引导机制,为劳模工匠成长提供技能提升机会与发展空间。工会应构建“平台搭建,制度创新,政策支持,激励保障,沟通协调”的工作格局,切实用“服务化、体系化、品牌化、智能化、数智化”方式全面创新工会工作,提高工会引领力、组织力、服务力,进一步促进创新工作室的持续发展。

(作者单位:中国劳动关系学院劳模学院)

观点

要进一步提升职工书屋建设的社会化、数字化、规范化、常态化水平,更好满足职工群众的精神文化需求。

杨立伟 邵爱霖

职工书屋是工会为保障广大职工群众的基本文化权益,丰富基层职工群众精神文化生活开展的一项重要文化公益工程。福建省漳州市总工会通过对职工书屋建设状况进行调研,总结出职工书屋建设的亮点、存在的问题,并提出进一步优化职工书屋建设的建议。

近年来,漳州市各级工会通过积极打造职工书屋品牌文化,推动了职工群众整体素质提升。例如,通过开展“书香工会”读书演讲、经典诵读、专题讲座、国学教育、书法笔会、读书分享会、文艺演出、知识竞赛等各类形式多样且丰富多彩的阅读学习和职工群众文化体育活动,弘扬中华优秀传统文化;通过在职职工书屋开设职工群众思想教育、业务技能培训、职业发展规划、素质能力提升等课程,开展继续教育和职工群众技能培训。

总结起来,该市工会职工书屋建设的创新亮点主要有以下几方面。其一,共建共享逐渐兴起。各级工会积极探索建立资源共享和区域性共享机制,努力引导基层创建共

工作研究

以数字化规范化职工书屋满足职工精神文化需求

享职工书屋。其二,贴近职工群众生产生活。一些职工书屋向基层延伸,在车间设置职工群众读书角,方便职工群众读书;结合职工群众疗休养,开展职工群众读书活动,并与书商建立协作关系,定期更新图书。其三,图书管理工作进一步加强。市总工会对历年全国、省、市级职工书屋示范点进行检查指导、汇总梳理,并重新确认,对部分在管理、使用上不符合要求的书屋提出整改意见和整改期限。

同时,在职工书屋建设推进过程中,也发现了一些亟待改进的问题。例如,一些企业对职工书屋的作用认识不到位,对书屋建设缺乏必要的支持;一些企业管理机制不够规范,职工书屋建成后,没有建立相应的长效管理机制,缺少专职管理员;一些职工书屋图书配置手段不够多样,图书结构不合理,种类单一,且更新方式、手段落后,无法满足职工群众多样化阅读需求;一些企业利用职工书屋开展读书、学习等文化活动种类较少,形式单一,不能满足广大职工群众的多元化文化需求等。

结合市总工会职工书屋建设状况调研组的调研实际,笔者认为,要进一步提升职工书屋建设的社会化、数字化、规范化、常态化水平,更好满足职工群众的精神文化需求。

第一,加强建设,将工会创建与各界支持相结合,推进书屋建设社会化。一要提供经费保障,确定一批示范点予以资金补助或图书支持,带动社会各界共建共享,构建党政重视、工会主导、企业及社会各界支持的职工书屋建设工作格局。二要建设各类便民型职工群众阅读站点、劳模工匠书吧,在爱心驿站、司机之家、妈妈小屋等工会阵地设置“职工群众书吧”,在项目工地、车间班组设置“流动书箱”,在公共场所推出“智能职工书吧”或数字化阅读机,进一步提升职工书屋覆盖面。三要加大共建共享力度,推动有条件的企业与职工传媒单位共建职工书屋,实现资源共享。

第二,提升功能,将完善实体与体验网络相结合,推进书屋功能数字化。一要注重功能发挥,推动职工书屋与工人文化宫、职工服务中心、职工之家、劳模创新工作室、工会爱心驿站等工会服务场所共建,形成共振效果。二要建设网络与电子书屋。发挥网络平台作用,开辟读书专栏。推广使用职工书屋电子书、有声书屋等职工书屋阅读平台,促进职工书屋的转型升级。

第三,规范管理,将考核监督与典型引路相结合,推进书屋管理规范化。一要加强考

核指导,出台职工书屋建设管理办法,加大对职工书屋规范管理的指导力度,科学优化改造现有职工书屋,使职工书屋做到有标识、有场地、有基础设施、有人管,定期开放,方便职工学习阅读。二要完善管理制度,聘请兼职管理人员,招募志愿者维持书屋管理秩序,实行电子化网络化图书管理。三要培育先进典型,起到带动示范作用。

第四,重在活动,将文化教育与素质提升相结合,推进读书活动常态化。一要更加突出主题,把传承中华优秀传统文化同弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神结合起来,在传统节日组织开展传统文化培训、经典诵读等活动。二要更加贴近职工群众生产生活,鼓励企业依托职工书屋开办职工群众子女假期托管班、亲子教育课堂和教育讲座等活动;开展职业发展(继续教育)课堂等切合职工群众需求的教育类活动。三要更加注重活动方式和激励方法创新,结合职工群众年龄、学历、地域分布、性别差异等因素,开展有针对性的创新读书活动。建立健全职工群众阅读积分系统,对职工的阅读行为、活动参与度、优秀阅读成果进行积分激励,并配套奖励政策。

(作者单位:福建省漳州市总工会)

新就业形态劳动者休息和劳动报酬 适用范围 关于“工作时间和休息” 关于“劳动报酬”

前沿观察

提高工会参与度 协同化解劳动争议

余茜 韩郭玲

全国总工会日前印发的《工会参与劳动争议处理办法》(以下简称《办法》),要求进一步规范和加强工会参与劳动争议处理工作,提升工作实效,充分发挥工会在参与劳动争议多元化解、推动构建和谐劳动关系中的重要作用。

工会是劳动争议纠纷解决机制中的重要组成部分。作为代表广大职工利益、维护职工合法权益的群团组织,各级工会组织履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责,在参与化解劳动争议方面发挥着不可替代的重要作用。其一,在劳动关系履行过程中,工会起着指导作用,指导企业规范用工。如工会指导职工与企业签订劳动合同,工会代表职工与企业签订集体合同,以便明确双方权利义务,预防纠纷。其二,在双方发生争议后,工会能够发挥监督作用,监督企业在争议处理过程中不得侵犯职工劳动权益。如在企业有克扣工资、随意延长工作时间等行为时,工会要代表职工与企业交涉,企业拒不改正的,工会可提请当地行政管理部门处理;又如企业与职工解除劳动关系时,应事先通知工会,工会有权要求企业纠正违法行为。其三,在诉讼过程中,工会发挥权益维护作用,帮助职工合法、合理、有效地维护自身权利。如在集体合同纠纷时,法律赋予工会原告资格,更加高效、便捷地处理争议,维护职工集体劳动权益;又如县级以上各级总工会依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

与其他协调劳动关系的社会组织相比,工会作为党的群团组织,既有政治性,又有群众性。在工作组织体系上健全完善,在劳动关系的发展态势研判、风险防控、协商协调、联合调处、法律援助等方面大有可为。然而,相比劳动仲裁、法院等部门,工会参与劳动争议处理的过程及成果没有强制力保障,与其他主体、机构的配合度需要更加密切。在工会自身缺乏法律强制力的情形下,需要与其他劳动关系参与主体进行有效协作,也需要找到具体可落地的发挥作用的形式,即找到工作“抓手”。

此次《办法》的出台补足了这一短板。《办法》首先对工会参与劳动争议的范围作出规定,又对工会在劳动争议协商、调解、仲裁、诉讼不同阶段应做的工作作出了指引,提出工会应主动引导签订书面和解协议,引导当事人提出司法确认申请,指派诉讼代理人代理诉讼,指导工会与政府、仲裁机构、法院、企业等不同主体有效协同开展工作,以工会劳动争议调解室、法律服务工作站等作为开展工作的组织保障,突出“多元共治”服务理念。同时,《办法》中明确提到,与同级政府采取政府联席(联系)会议、协调劳动关系三方机制等形式,交流工作情况,研究解决重大问题;在劳动人事争议仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站(点)或者窗口的形式,发挥调解作用;与企业采取积极推动依法建立劳动争议调解委员会、建立区域性、行业性劳动争议调解组织等形式,实现劳动争议调解组织建建建,为工会创新劳动关系治理理念、提升劳动争议参与度指明了路径方向。

此外,2021年修订的《中华人民共和国工会法》明确了工会组织服务新就业形态劳动者、维护其合法权益职责,此次《办法》进一步明确工会要积极参与涉及新就业形态劳动者的劳动争议处理工作,依法维护新就业形态劳动者的劳动保障权益,积极推动平台企业及其关联企业建立劳动争议调解委员会,建立区域性、行业性劳动争议调解组织等机制,实现劳动争议调解组织建建建,为工会创新劳动关系治理理念、提升劳动争议参与度指明了路径方向。此次《办法》的出台,是工会积极参与涉及新就业形态劳动者的劳动争议处理工作,依法维护新就业形态劳动者的劳动保障权益,积极推动平台企业及其关联企业建立劳动争议调解委员会,建立区域性、行业性劳动争议调解组织等机制,实现劳动争议调解组织建建建,为工会创新劳动关系治理理念、提升劳动争议参与度指明了路径方向。此次《办法》的出台,是工会积极参与涉及新就业形态劳动者的劳动争议处理工作,依法维护新就业形态劳动者的劳动保障权益,积极推动平台企业及其关联企业建立劳动争议调解委员会,建立区域性、行业性劳动争议调解组织等机制,实现劳动争议调解组织建建建,为工会创新劳动关系治理理念、提升劳动争议参与度指明了路径方向。