

以新时代高质量审判规则筑牢劳动权益保障基石

观点

《解释二》覆盖了劳动争议相对多发的各类情形,能够推动形成既尊重市场规律又坚守公平底线、既鼓励技术创新又保障人格尊严的劳动治理新范式,促进实现以高质量审判服务经济社会高质量发展。

王天玉

8月1日,最高人民法院正式发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(以下简称《解释二》),并同步公布6个配套典型案例。这是继2020年发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》之后,最高人民法院在劳动争议审判领域第二次体系性、集成化的司法解释更新。党的二十届三中全会强调,完善劳动关系协商协调机制,加强劳动者权益保障;前不久印发的《中共中央关于加强新时代审判工作的意见》(以下简称《意见》)提出,以高质量审判服务经济社会高质量发展,《解释二》正是人民法院以专项司法解释形式对党中央部署作出的整体性制度回应。

此次司法解释体现了新时代劳动争议司法工作的三重转向:从“要件审查”到“场景治理”,强调司法裁判改限于用工要件形式,而是从行业惯例、岗位特征具体情境中确认用工实际情况,识别出真实的法律关

系;从“形式平等”到“实质公平”,要求超越合同文本与主体资格的表面平等,通过穿透审查矫正因信息不对称、议价能力悬殊导致的强弱差异,确保劳动者获得合理的权益保护;从“事后救济”到“源头治理”,意味着劳动争议审判工作不仅解决个案争议,更通过规则示范、风险提示与合规指引,促使用人单位在合同订立、用工管理及社保缴纳等各个环节建立全面的风险防控机制,实现劳动关系矛盾的早期预防与系统化化解,从而将司法示范功能嵌入社会治理前端,推动劳动法治生态的整体优化。

以“底线保障”为制度杠杆,完善用工主体责任责任的本土方案。《意见》要求“完善新就业形态劳动争议司法裁判规则”。《解释二》第1、2条通过“用工主体责任”这一原创性概念,将民法上的“承包人、被挂靠人”衔接到劳动法上的“用工主体”,形成了“用工事实—保障义务”的规则路径。其要旨在于只要存在“使用劳动力”的事实,即使不符合劳动关系认定标准,实际受益的合法用工主体仍应当承担工资、工伤等底线保障的强制性义务。典型案例一“某建筑公司与张某工伤赔偿待遇纠纷”中,建筑公司将工程转包给无资质个人,个人招用的工人张某高空坠落被认定为工伤。该典型案例明确了“用工主体责任”的适用场景,堵住了“无劳动关系即无责任”的漏洞,意味着“层层分包”“资质挂靠”等方式规避责任的手段将被穿透审查,为我国规模庞大的建筑、物流、平台经济等领域用工提供了可复制的归责机制。此外,《解释二》第3条在转包分包、挂靠之外规定了“关联企业混同用工”裁判规则,典型案例二“王某与某数字公司劳动合同纠纷案”表明,在“人格混同”场景下,

劳动者可直接要求实际管理主体承担用人单位责任,防止关联企业“金蝉脱壳”。

以“稳定就业”为基本目标,强化无固定期限劳动合同的触发机制。《意见》将“就业”作为民生领域司法保护的重点。《解释二》第10条在既有《中华人民共和国劳动合同法》第14条的基础上,以“连续订立二次固定期限劳动合同”为抓手,通过“列举+兜底”的规范技术,防止用人单位利用“延长—中断—再订立”手段规避无固定期限劳动合同。第10条第3项首次明确“非因劳动者原因变更签约主体”仍构成连续订立的裁判标准,直击部分劳务外包公司通过“合同主体平移”的手段影响劳动者就业稳定性的操作惯例。就业稳定与诚实守信是一体两面,这不仅是对用人单位的要求,也同样适用于劳动者。在典型案例三中,用人单位在合同到期后多次以微信、口头方式催签,劳动者故意拖延签约不能获得双倍工资赔偿。可见,典型案例与司法解释条文共同表明,劳动用工链条的连续性以“诚信”为判断核心。

以“诚信衡平”为裁判方法,校准竞业限制的制度边界。竞业限制条款在数字经济时代呈现被滥用与扩大化趋势,既妨碍人才流动,也诱发大量争议。《解释二》第13~15条引入“比例原则”与“诚信原则”双阶审查:以劳动者是否“实际接触商业秘密”作为条款生效的触发条件;以“范围、地域、期限”与保密事项的匹配度作为有效性的量化标尺;在违约责任层面,允许法院综合“已履行年限、实际损失、过错程度”酌减违约金。在典型案例四中,劳动者仅接触过两款药物的生产细节,协议却将所有关联公司纳入限制范围。法院认定超出必要限度部分无效,驳回企业高额

违约金诉求,体现了“保护企业正当利益”与“保障人才流动”之间的精细化平衡。典型案例五则从忠诚义务的角度作出补充。销售经理在职期间“飞单”私售布匹,法院判令其承担违约责任。两案一正一反,完整呈现了竞业限制司法审查的双阶逻辑:劳动者的保密义务范围以“知悉”为边界,违约责任以“诚信”为尺度。司法解释条文与案例共同促进“保护商业秘密”与“保障人才流动”之间实现动态平衡。

以“社会连带”为权利基石,重申社会保险的强制属性。《解释二》第19条以“效力性强制规定”技术,明确用人单位与劳动者之间“不缴社保”的约定或承诺无效,并强调劳动者针对“用人单位未依法缴纳社会保险费”的合同解除权和经济补偿请求权,同时赋予用人单位补缴社保后追偿已发放补贴的权利。在典型案例六中,公司以“社保补贴”替代缴费,劳动者以此为由解除合同并索要经济补偿,法院判决支持,维护了社会保险的法定属性,重申了基于“社会连带”构建风险共同体的必要性和强制性,实现“劳动者得保障、社保基金得充实、企业风险得分散”的三赢。

综上,《解释二》全文以21个条文覆盖了劳动关系认定、合同订立、合同履行、合同终止与解除、特殊待遇、竞业限制、社会保险、裁判衔接等劳动争议相对多发的各类情形,其条文密度与制度创新能够共同促进精细化治理和系统化规范,推动形成既尊重市场规律又坚守公平底线、既鼓励技术创新又保障人格尊严的劳动治理新范式,促进实现以高质量审判服务经济社会高质量发展。

(作者为中国社会科学院法学研究所研究员)

推进高质量开展职业技能等级评价

近日,国务院就业促进和劳动保护工作领导小组印发《关于开展大规模职业技能提升培训行动的指导意见》,其中,对如何高质量开展职业技能等级评价做出安排。

规范开展职业技能等级评价

► 严格职业技能等级社会评价机构遴选条件,精简数量优化结构,培育权威的行业性社会评价机构,支持其完善组织体系建设,不断提升职业技能等级证书的权威性、流通性和认可度。

► 大力推行“新八级工”职业技能等级制度,支持符合条件的企业自主开展职工职业技能等级评价。

加强技能评价标准化体系建设

► 持续发布新职业,动态调整职业分类。

► 制修订国家职业标准,探索职业标准开发新模式。

► 健全完善考务、考评人员、质量督导人员管理等制度。

► 加强信息化系统建设应用,将职业技能评价全过程纳入信息化流程。

► 加快研究建立符合中国国情的国家资历框架体系,推进职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定。

以技能提升促进薪酬待遇提高

► 强化技能导向的薪酬分配制度,加大国有企业技能人才薪酬分配激励,指导企业实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩的分配办法。

► 加快落实“新八级工”职业技能等级制度和技能人才薪酬分配政策,加大高级工以上评聘力度和批次。

策划/制图:张菁

观点撷英

新业态劳动权益保障完善路径探讨

7月25日,中国特色社会主义工会发展道路研究会在京召开“新就业形态劳动者与工会”理论研讨会,聚焦数字时代劳动领域的深刻变革,研讨新就业形态劳动者权益保障路径,为工会工作改革创新提供理论支撑。

技术进步会带来经济结构与就业结构的调整。历史经验表明,技术进步会替代部分岗位,但同时推动产业上下游关系发生变化,促进生产力提升,产品价格降低,服务需求增加,从而增加就业机会,每一次工业革命最终都创造了更多就业岗位。但对于特定微观个体来说,可能因岗位被替代而陷入失业,政策应更多关注结构性失业中的劳动者。要顺应新新业态的发展趋势,掌握和运用好新技术。优化完善调节收入分配的手段,同时尽快建立与数字经济相适应的新型劳动关系,既承认平台用工的灵活性,又给劳动者划出最低收入、最长工时、职业伤害保障等底线,并用数字化手段进行实时监测。

——中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长、全总智库专家 都阳

应对数字时代多元、流动、算法化的新就业形态,从工会工作来看,一是应深化平台建会入会工作,构建更加灵活、广泛的工会服务体系;二是推动建立新就业群体终身教育培训体系;三是完善劳动风险预警机制;四是推动平台建立协商沟通机制;五是不断推进制度创新、立法完善。可以通过以下路径进行优化:一是构建数据驱动的精准确务机制,加快数字化转型,利用行为画像技术,实现工会服务个性化推送。二是打造全周期职业发展支持体系,借助职业院校、工匠学院等平台,建立“安全+技能+认知”三维培训课程。三是建立多层次劳动风险防护网。四是嵌入平台治理结构,推动平台设立算法评估机制,建立劳动者数据权利清单。五是完善组织机制,提升治理能力,构建区域劳动风险动态监测系统。

——华南师范大学党委常委、副校长、全总智库专家 王春超

当前,新就业形态劳动者为增加收入,不得不延长工作时间或跨平台接单,但单位时间内的劳动报酬并未同步增长,反而下降。这种现象易导致劳动者过度劳动,身体健康、家庭关系、社会参与都受到影响。其背后成因主要在于平台与劳动者的不对等——劳动者既没有算法知情权,也没有议价能力。为缓解这一现象,应加大行业性集体协商力度,协商锁定平台抽成上限,采用公开透明的计价公式,重点将外卖配送员、货车司机、网约车司机等群体纳入区域性工资协商。以分配结果公平为导向,借鉴部分地区优秀经验做法,推动政策从过程合规转向实质效果。

——中国劳动和社会保障科学研究院工资收入调控研究室主任、全总智库专家 王霞

根据对北京市外卖配送员的调研数据,总结出其对于参加社保意愿的规律:一是年龄敏感性,25~55岁群体参保意愿最强;二是职业稳定性依赖,从业6个月以上的骑手参保意愿显著增强;三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿规划长期保障。对新就业形态劳动者来说,现行的“自愿参保”原则已不适合,要进行强制参保与制度适配改革。这不仅是新就业形态劳动者权益保障的需要,也是保障社保基金可持续性的关键。一是设立参保缓冲期,允许补缴,免滞纳金;二是推行阶梯化缴费基数,进一步匹配收入波动性;三是缩短最低缴费年限,确保流动性劳动者的基础保障;四是打通省际结算壁垒,通过APP实时展示养老金累积收益,以可视化数据消除参保疑虑。

——首都经济贸易大学劳动经济学院教授、全总智库专家 范国

目前,新就业形态劳动者权益保障立法面临的核心问题主要是劳动关系认定能否回避,“三分法”是否可行、立法形式和权益保障路径如何选择等。对于立法路径,一是直面劳动关系认定问题,采用事实优先原则及举证责任倒置,即平台需自证非雇佣关系。二是构建新就业形态劳动者三层权益保障体系,包括针对普适性权利,加强反就业歧视、集体协商等;针对数字特性性权利,加强算法知情权、数据隐私权等;针对基准权利,以报酬权为核心,工时按业态差异化设定。三是建立新就业形态多主体用工的责任承担机制,以建立共同用人单位制度、平台企业的责任分担制度、平台企业“总包责任”制度明确主体责任。——中国劳动关系学院科研处处长兼法学院院长 肖竹(张菁整理)

制造业数字化转型迫切需要提升产业工人数字素养

观点

应对数字时代的挑战,需系统推进产业工人数字素养提升。以标杆引领、分层施教、产教联动、技术赋能的协同机制,破解数字技能供需矛盾,满足制造业数字化转型对人才的需求。

王珊娜 赵明霁

随着新一轮科技革命和产业变革加速演进,人工智能、大数据、工业互联网等数字技术日益渗透到制造业的生产流程和管理体系中。中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设的意见》对推动产业工人队伍建设改革走深走实作出系统部署,明确提出要加大复合型技术技能人才培养力度。深化产业工人队伍建设改革,全面提升产业工人数字素养,是数字时代制造业数字化转型的迫切需要,也是推动建设一流产业技术工人队伍、为构建现代化产业体系提供人才保障和技能支撑的重要举措。

全面提升产业工人数字素养的紧迫性

一是数字素养是产业工人进行数字化生产劳动的基础。当前在现代制造业中,数字化生产已经成为主流,主要体现在生产过程的数字化和要素投入的数字

化。生产过程的数字化是指生产工具、生产流程日益依赖信息技术以及对数据的采集和控制;要素投入的数字化是指数据、知识日益成为日常生产与技术创新的必要投入。产业工人作为数字生产过程中基础且具有能动性要素,其数字素养亦成为数字化生产劳动的基础。一方面,面对不断变化的技术环境,数字素养使得产业工人更好地适应生产过程的数字化技术变革,能够更加熟练地操作先进机器设备和工业软件,胜任数据分析、过程监控和质量控制等数字化任务,提升日常工作效能。另一方面,数字素养可以使产业工人成为技术创新和工艺优化的直接参与者与推动者。运用数字技术创新生产技能,对生产数据深入分析,提出改进生产工艺、优化设备使用的方案,甚至参与新产品的设计和研发,加速推动新技术、新装备更快更好应用与推广,让更多科技成果转化成为现实生产力,提高生产要素配置效率,促进生产力的跃升。

二是产业工人整体数字素养难以满足现实需要。当前,我国产业工人数字素养呈现整体薄弱与多断层层的特征。一方面,不少产业工人面临教育程度偏低、学习能力有限、技术基础薄弱的结构性短板。另一方面,能力断层加剧。中老年工人存在“技术焦虑”,青年工人虽适应性强但系统性思维不足,东西部、传统与高端制造行业之间技能鸿沟扩大。数字鸿沟反映出产业工人提升数字素养的不同需求,亟须分类施策,精准帮扶,以弥合技能差距。

三是产业工人数字素养培训体系存在供

需错配。主要表现为培训资源较为分散,各系统之间缺乏有效的整合;课程更新周期长达2~3年,滞后于技术迭代速度,工业大数据分析、数字孪生技术等高阶课程占比不足;传统面授模式难以满足碎片化、实操化学习需求,产业工人更青睐线下线上结合、企业内训、虚拟仿真等灵活高效的培训形式;现行评估标准聚焦通用技能,缺乏覆盖不同工种、不同技能层级的系统评价标准,难以准确刻画工人数字能力结构,影响培训精度与岗位匹配度。

提升产业工人数字素养的路径与举措

应对数字时代的挑战,需系统推进产业工人数字素养提升。以标杆引领、分层施教、产教联动、技术赋能的协同机制,破解数字技能供需矛盾,满足制造业数字化转型对人才的需求。

第一,构建立体化产业工人数字素养引领体系。组织劳模和工匠人才深入车间班组宣讲数字化转型的成功案例,弘扬数字劳动价值,树立“数字工匠”职业认同。实施“数字工匠种子计划”,每年在重点产业遴选一批数字化优秀产业工人,给予专项津贴,带动形成比学赶超氛围。依托龙头企业组建“数字工匠创新工作室”,推行“企业出题、学院解题”协作机制,组织技能专家与一线产业工人联合攻关,为破解智能制造难题汇聚智慧力量。

第二,健全分层分类产业工人数字素养培训体系。整合线上线下资源,构建涵盖“基础—进阶—高阶”模块化课程库,接入“职工

工作研究

建强高技能人才队伍 推动新型工业化建设

我国制造业进行智能化转型,流水线和工厂设备实现数智化改造,对数控操作员等新型技术工人的需求提升。

第二,技能人才分布不均衡。一方面,技能人才区域分布呈“东部强中西弱”的梯度差,而技能人才柔性流动与互认机制的不完善使这种区域差距进一步扩大。另一方面,技能人才培养年龄分布呈“哑铃型”特征,即青年人才储备不足,中年群体技术更新滞后,高龄人才转型困难。技能人才分布的地域与年龄结构性失衡也是影响新型工业化全面推进的主要因素。

第三,技能人才素养与产业发展需求不匹配。这一矛盾主要体现在两大领域:一是传统制造业领域,传统机械操作工等基础工种数智技能不足;二是战略性新兴产业领域,绿色低碳和数字经济核心产业面临复合型创新型高技能人才缺口。可见,传统技能冗余与新兴技能不足并存会影响新型工业化的高质量发展。

面向新型工业化建设高技能人才队伍的思路

面向以科技创新、数字驱动与绿色发展为主要特征的新型工业化,需重新定位高技能人才的时代方位,通过构建全周期培养体

系、重塑人才配置生态、创新技能适配机制等,建设符合新型工业化发展需要的高技能人才队伍。

第一,构建“增量提质”高技能人才培养体系。针对新型工业化背景下高技能人才供给不足问题,需建立“培育新生人才、激活现有人才”并重的培养体系。培育新生高技能人才需深化产教融合。龙头企业应发挥主体作用,结合新型工业化发展需求,与职业院校、高校院所紧密协同,共商高技能人才培养方案,共推课程教学革新以及共建实习实训基地,确保人才成长始终贴合工业场景。激活现有高技能人才需强化终身学习。优质企业与职业院校应联合提供更多继续教育与培训机会,将新型工业化所需的绿色技能与数智技能等有机融入技能人才的现有技能结构,逐步增强其转型能力。同时,企业还应辅以激励机制与考核要求,引导现有高技能人才向数智、绿色人才转型。

第二,打造“调优补缺”高技能人才配置布局。针对新型工业化背景下高技能人才空间与年龄分布不均困境,需构筑“区域协同、新老共进”双循环发展模式。一要支持中西部地区对接新型工业化要求,培育壮大新兴产业与未来产业,推动传统产业改造提升,使高技能人才在中西部地区有用武之地。二要

出台柔性引才激励政策,为留驻中西部地区的数智与绿色高技能人才提供专项津贴、购房优惠与科研基金等支持。三要搭建跨区域“技能体”平台,畅通东西部企业与高校院所技能人才合作渠道,实现远程与实地“双线”技术协作与资源共享。新老共进需依赖制度与平台双重保障。一方面完善“银龄工程师”返聘制度,鼓励退休高技能人才通过“师徒制”传授经验;另一方面建设“中青年工匠创新工坊”,以项目制形式促进新老人才协同攻关,使传统工艺与数字技术深度融合。

第三,探索高技能人才素养适配机制。针对新型工业化背景下高技能人才素养结构问题,需探索“标准牵引、学分银行”技能适配机制。标准牵引需建立技能缺口动态监测机制,及时更新发布技能人才需求目录与企业紧缺急需职业(工种)目录,并由多主体联合制定新工种新职业认证体系,给予高技能人才能力提升方向指引。学分银行需强化学历资历与职业资历等值互认机制,制定技能资格证书与学历证书学分换算标准,支持高技能人才通过企业认证、技能竞赛等非学历途径积累学分,推动职业资历框架与学历教育体系的有机衔接,打通技能习得、学历提升与职业发展的互认通道。

(作者单位:湖北工业大学)

陈俊源 王彦桥

以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业,实现新型工业化是关键任务。2025年政府工作报告提出,推动科技创新和产业创新融合发展,大力推进新型工业化。新型工业化的核心是推动制造业高端化、智能化与绿色化发展,为此,需要以知识型、技能型、创新型高技能人才队伍为基础支撑。然而,目前高技能人才无论在数量还是质量方面都无法满足新型工业化建设的要求,为此,需要在厘清现状的基础上,探索新形势下高技能人才队伍建设的思路。

新型工业化背景下技能人才队伍的现实挑战

第一,高技能人才数量短缺。当前我国高技能人才约有6000万人,占技能人才总量的30%左右,部分岗位的高技能人才求人倍率超过2.5。而高端装备、电子信息、绿色制造等重点产业领域高技能人才缺口更大,成为制约新型工业化的瓶颈。根据《2024蓝领人才发展报告》,近年来,