发展新质生产力 培育新型劳动者③

发挥新质生产力引擎作用 建设紧缺型人才队伍

观点

当前，很多紧缺型工种科技含量大、技能素养要求高，是发展新质生产力的急需人才。要创新体制机制，发挥新质生产力的引擎作用，推动建设紧缺型人才队伍。

李萨

新质生产力是创新起主导作用，摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径，具有高科技、高效能、高质量特征，符合新发展理念的先进生产力质态。今年1月，习近平总书记在中央政治局第十一次集体学习时强调，要根据科技发展新趋势，优化高等学校学科设置、人才培养模式，为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才。

由各地政府发布的紧缺型人才目录可知，紧缺型工种包含数控车工、工业机器人系统操作员、混合集成电路装调工、光刻工等，工作内容科技含量大、技能素养要求高，符合新质生产力高科技、高效能、高质量特征，是发展新质生产力的急需人才。

重点产业呼唤紧缺型人才队伍

当前，在技术快速迭代的背景下，我国产业需要走向质量更优、动力更充沛的发展路径，探索并掌握劳动者、劳动资料、劳动对象的跃升式组合。发展新质生产力也呼唤新型产业工人队伍，在产业转型升级、不断优化的过程中，主动融入紧缺型人才队伍阵营，助力我国产业高质量发展。

2023年8月，北京市人社局编制形成《国家服务业扩大开放综合示范区和中国（北京）自由贸易试验区建设人力资源开发目录（2023年版）》，其内容由重点产业领域人力资源开发目录和技能人才急需紧缺职业（工种）目录构成，分别涉及集成电路、医药健康等15个行业大类，电子产品制版工、晶片加工工等58个紧缺工种。2021年9月，上海市发布《上海市重点领域（科技创新类）“十四五”紧缺人才开发目录》，提出完善用工政策、加强重点领域紧缺人才队伍建设和培养力度、支持紧缺人才流动等举措。此外，福建省、广西壮族自治区与南京市、苏州市、宁波市等地均对产业紧缺型人才十分重视，出台文件明确相关产业和工种，制定优惠政策吸纳紧缺型人才。

各地发布的紧缺型人才目录都针对经济社会发展需要的重点行业和紧缺岗位进行了系统研究分析，“十分紧缺”“极度紧缺”“紧缺度5星”等产业工人紧缺度标签出现频次较高，可见当前诸多产业存在用工缺口，需求较为急迫。各地政府出台的目录为管理部门、企业、求职者在招聘、培养、求职及技能提升等方面均提供了明确的风向标。

当前，区块链、大数据、人工智能等技术在各行各业应用越来越广泛，产业技术亟须革命性突破。技术资源与人力资源作为生产要素在创新技术条件下必然会重新配置，产业转型升级也必然逐步深化。新质生产力理论的提出，将对各产业解决紧缺型人才用工问题发挥重要的引擎作用。遵循发展新质生产力要求，培养和建设紧缺型产业工人队伍，将成为企业缓解人才供给不足问题的重要手段。

培养紧缺型人才队伍的新生力军

要从学校阶段就开始进行紧缺型人才队伍培养，是诸多企业的共识。南京市紧缺人才目录的调研显示，企业反映应届毕业生入职后的问题主要为，学校设置的专业与企业岗位需求的匹配度较低，占比79.16%；员工自我提升意识不足，占比72.38%；相关培训资源不足，占比64.22%。因此，必须有针对性地采取措施，培养紧缺型人才队伍的新生力军。

第一，要提升产业的新质生产力，建设紧缺型人才队伍，高校必须切实贯彻习近平总书记“要根据科技发展新趋势，优化高等学校学科设置、人才培养模式”的重要指示，在学科建设、培养方案和课程设置上紧跟时代发展。如部分高校设置了人工智能专业、机器人工程专业、智能建造专业等，培养具备前沿技术能力的应届毕业生。同时，高校应深入企业调研，了解企业需求，在专业及课程设置上进行匹配，确保学生在校期间能够有效学习相关知识和技能，进入工作岗位后更好地满足产业紧缺用工需求。

第二，毕业生要不断提升自我学习新知识新技能的意识。大数据、区块链、人工智能等新技术对于产业发展的赋能效应日益显著，技术赋能必然伴随着部分工种淘汰或岗位技能要求提升，毕业生初入职场，要把握好时代赋予的成为紧缺型人才的重要机遇。因此，作为紧缺型人才队伍的新生力军，毕业生要提升自身知识和技能更新的意识，遵循发展新质生产力要求，为推进实现原创性、颠覆性科技创新、打好关键核心技术攻坚战贡献力量。

第三，重视毕业生相关培训资源不足的问题。毕业生初入职场，自学、同业交流固然是提升技能的途径之一，但要有效掌握物联网、区块链、人工智能等高新产业技术，仅靠自学显然无法满足，需要社会和企业组织专门的技能培训，系统性学习相关技能，成为发展新质生产力所需要的紧缺型人才。

培养紧缺型人才队伍亟须机制创新

除针对大学生加强培养力度外，对于有一定经验的产业工人而言，在劳动者、劳动资料、劳动对象优化组合的过程中，亟须体制机制的创新和支持。

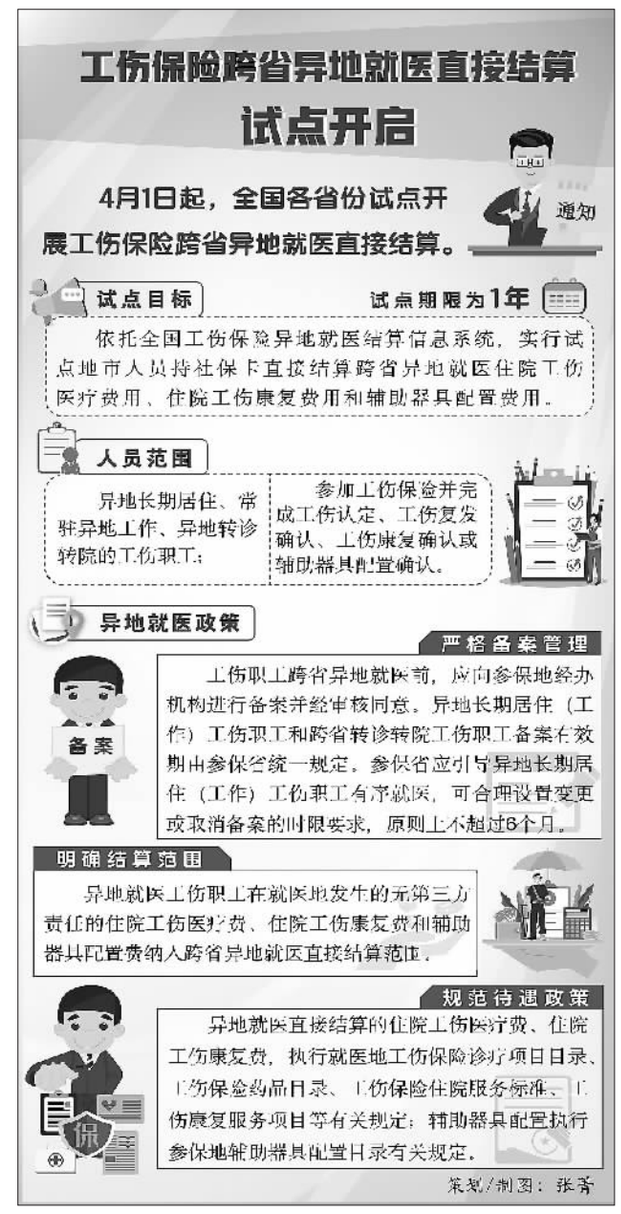
首先，在发展新质生产力推动产业升级换代过程中，形成了大量紧缺型用工岗位，政府和企业要积极适应发展新质生产力的需求，主动打造有序培训机制，推广适应新质生产力要求的现代企业学徒制，给予一线工人参与培训、提升自我的成长条件，助推他们成为产业发展所需要的紧缺型人才。

其次，发展新质生产力、培养紧缺型人才队伍，需要营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围。用人单位应以激励思维推进紧缺型人才队伍建设，引导员工主动参与产业急需型工种培训。社会各方要以管理风险的思维建立风控制度，为一线产业工人进行技能升级提供良好的兜底保障，营造转换与提升的氛围。

第三，建设紧缺型人才队伍，企业与高校要树立“双向奔赴”意识。一方面，企业要主动与高校对接，利用高校的多学科知识与综合集成能力，为发展新质生产力提供紧缺型用工的培训资源。另一方面，高校也要主动走向实践，匹配企业用工需求开展定向委培，释放发展新质生产力所需的产学研动能，助推产业打造紧缺型人才队伍。

第四，各地政府发布紧缺人才目录后，应积极制定打造人才队伍的配套政策。不少企业反映在发展过程中面临着人才流失问题。地方政府应从引才程序流程、福利待遇条件、住房配套政策等方面进行进一步优化，以城市为单元吸纳并稳定紧缺型人才。

（作者为中国计量大学现代科技学院“智媒科技文化研究所”执行所长）



热点思考

基本劳动标准立法中保障劳动者人格权的路径探析

观点

为实现劳动者体面劳动，基本劳动标准立法应单独设立劳动者人格权编，涵盖生命健康权、名誉权、隐私权等，保障劳动者人格尊严。

丁皖婧

在今年的全国两会上，32位全国人大代表向大会提交了制定基本劳动标准法的联名议案。议案提出，基本劳动标准法中应当包含工作时间、休息休假、工资制度、职业安全卫生、特殊劳动保护等内容。笔者认为，为实现劳动者体面劳动，基本劳动标准立法还应单独设立劳动者人格权编，涵盖生命健康权、名誉权、隐私权等，保障劳动者人格尊严。

基本劳动标准法设置劳动者人格权编的必要性

民法典人格权编体现了民法典注重人的精神本性与精神追求的更高层次的人文关怀，印证了民法典以人为本的价值理念。那么，劳动者人格权在民法典规定之外还有哪些特别保护需要？

第一，弥补民法典人格权编无法完全适配劳动关系的需要。首先，民法典人格权编的基础是合作关系的主体，而处在被管理地位的劳动者，其人格权更容易通过用人单位的控制、监督和惩戒受到侵害。其次，在民法典调整的法律关系中，侵害公民人格权仅承担民事责任而不承担行政责任，即劳动保障行政部门无法在民法体系中介入对用人单位侵害劳动者权益的行为进行监察。最后，现有民事诉讼证据规则并未考虑劳动者提供证据的难度。因此，对于劳动者人格权的保障需要由基本劳动基准法予以弥补。

第二，劳动法实现实质平等就业的需要。就业促进法的反就业歧视条款主要以用人单位在入职阶段为所有劳动者提供平等竞争的机会为出发点，而劳动法不仅要保障劳动者在入职阶段的平等就业权，还要在劳动关系存续期间以及劳动关系解除时，为妇女、残疾人等特殊劳动群体提供倾斜保护。

第三，实现体面劳动的需要。体面劳动要求对劳动者劳动的尊重除了保障劳动者获得稳定收入的权利、被平等的对待、在安全的环境下工作外，还包括保障劳动者有尊严地劳动，且能够从劳动中感受到自信和愉悦，确保人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。

基本劳动标准法保护劳动者人格权的规则设计路径

基于上述原因，笔者认为，基本劳动标准法应当在民法典人格权编所设立的体系框架基础上，结合劳动关系的特殊性对人格权的各项内容进行具体的规则设计。

第一，劳动者生命健康权保护——规制数字化用工管理带来的超时工作。基本劳动标准立法应着重考虑在绩效导向之下，劳动者因“随时工作”“随时待命”造成的生理和心理健康问题。从强化用人单位救助义务的角度出发，将远程工作、居家工作的劳动者纳入保护范畴并作特殊的规则设计，通过在线工时管理系统与工时制度协同确保劳动者的休息时间，保障劳动者生命健康。

第二，劳动者名誉权保护——避免用人单位负面评价对劳动者后续工作的影响。从现有的司法判例来看，用人单位损害劳动者名誉权的表现主要有两种形式：一是用人单位利用互联网在单位内部发布有损劳动者名誉的社会评价；二是原用人单位对劳动者做出的评价，导致新用人单位对劳动者的评价降低，影响劳动者后续就业。基本劳动标准法应规范用人单位对劳动者进行评价的行为，尤其要避免在互联网中加速传播这种负面评价。

第三，劳动者荣誉权保护——对用人单位惩戒权的规制。基本劳动标准法对劳动者荣誉权的保护应侧重对用人单位惩戒权的限制，主要规制对象是用人单位不当行使惩戒权撤销已经授予给劳动者的荣誉称号或奖励。

第四，劳动者隐私权保护——数字时代对用人单位用工管理权的限制。其一，引入离线权，增强对劳动者生活安宁的保障。随着先进技术的广泛应用，工作与生活的边界越来越模糊，与工作有关的隐私权范围正逐渐缩小。劳动者离线权的引入不仅是对工作时间的限制，也是保护劳动者生活安宁的一种重要手段。基本劳动标准法在引入离线权的同时，也应规定通过集体协商的方式来确定离线的时间规则以及应对突发状况的对策。其二，在处理劳动者个人信息时应体现比例原则。随着算法、人工智能等被广泛运用于用工管理中，用人单位获取劳动者个人信息的途径和渠道越来越多样化。用人单位的正当利益与其采取的措施对劳动者个人信息的影响程度是否符合比例成为职场个人信息保护的一个核心问题。对此，许多国家都将比例原则作为职场个人信息保护的重要原则，当涉及隐私的个人信息与劳动者的监管权发生冲突时，要以一种合比例的方式来实现。我国民法典与个人信息保护法体系中对信息处理规定的“合法、正当、必要”原则及其具体规定已吸收了比例原则的核心内容。

第五，劳动者平等就业权保护的一般规则。一是考虑与就业促进法、妇女权益保障法以及未来反就业歧视专门立法的协调，基本劳动标准法应对认定就业歧视的构成要件及法律责任做原则性或援引性立法的规则设计。二是以禁止性规范明确就业歧视的事由和具体行为表现。基本劳动标准法应当继续采用列举式和开放式的立法技术明确就业歧视的事由，这种立法技术能够解决数字时代算法带来的隐性歧视问题，也便于执法机关和司法机关的解释和适用。三是通过设置“推定构成歧视行为”条款、“不构成歧视”条款以及“劳动者承担初步举证责任”条款来实现降低劳动者证明难度。四是通过激活劳动保障监察部门对就业歧视的监察职能和公益诉讼制度，拓宽劳动者平等就业权的救济途径。

第六，强化用人单位防治职场性骚扰与职场霸凌的义务。民法典虽然为劳动者提供了职场性骚扰的私法救济，也规定了用人单位的防治义务，但碍于证明责任、责任承担等规则的缺失，职场性骚扰和职场霸凌应通过更为刚性的基本劳动标准法予以规制。应强化用工主体在单位内部构建性骚扰防治机制来保护劳动者人格权的义务，并通过劳动保障行政部门的事前介入进行防治。

（作者单位：中国劳动关系学院）

工作研究

关爱驾驶员身心健康 加强公交职工权益保障

观点

针对当前公交驾驶员在权益保障上面临的新情况新问题，需要更多关注该群体的身心健康，加强数字化培训，做好公交职工权益保障。

北京市工运理论研究会

近年来，随着公交系统市场化和数字化转型的推进，公交职工的工作内容和技能要求不断变化，对提高公交职工权益保障提出新要求。为更好地发现和解决当前公交职工中出现的新情况新问题，北京市工运理论研究会深入基层一线，对公交职工中占比最大的公交驾驶员进行调研，归纳可推广的经验，总结面临的问题，并提出相应建议。

公交驾驶员权益保障现状

通过在北京公交集团开展的实地调研发现，随着集团全面深化改革，驾驶员社会责任意识不断增强，劳动条件不断改善，培训职工手段和水平不断提高，基本权益得到保障。

第一，福利待遇不断提高。一是工资待遇持续提升。集团每年进行薪资调整，职工薪资水平不断提高。二是保障制度逐步完善。集团为职工提供五险二金、带薪年休假、实物奖励等福利保障。三是享有普惠式服务，集团工会为职工提供物质和精神上的支持与关爱。

第二，劳动条件持续改善。随着公交车辆及设施升级，驾驶员的驾驶环境和工作环境得到很大改善，驾驶舒适度提高。公交场站一般设有休息室、更衣室等空间，配备按摩椅、沙发、读书角等休闲设施，保障驾驶员充分休息。

第三，身心健康得到关注。为关爱驾驶员身心健康，集团定期为职工提供体检服务，组织职工开展工间操、健步走等健身活动；开通职工心理咨询24小时热线，开设EAP服务班，培训基层工会干部为职工提供个性化心理健康服务，定期进行心理测试。

第四，技能水平不断提高。集团通过车队会议、“公交云课堂”线上课程学习、星级考试、岗位练兵、技能竞赛等方式，对驾驶员进行技能培训，不断提高驾驶员的驾驶技术、服务等能力。

权益保障中存在的问题

第一，工作压力较大。一是面对复杂的路面交通情况，驾驶员需时刻保持警惕。二是交通拥堵、道路管制等情况导致驾驶员单圈驾驶时间较长。三是乘客乘车安全责任较大，驾驶员需特别关注老年人乘车安全。

第二，易患职业病。调研发现，车辆运营往往需要驾驶员长时间保持同一驾驶姿势，对肩膀、颈椎、腰部产生长期压力，会造成颈椎病、腰部疼痛、肩周炎等问题。同时，驾驶员在日常工作过程中饮食不规律，易导致胃部疼痛、低血糖等问题。此外，公交运营时间较长，首班驾驶员需要凌晨起床，末班驾驶员深夜回家，休息和睡眠等不规律。

第三，部分驾驶员遇到数字鸿沟问题。数字技术的发展对驾驶员的数字素养与技能提出更高要求。随着车辆主动安全预警系统、区域调度系统、公交智能助手等数字设备的应用，公交集团更新了驾驶员工作内容和规章制度。调研发现，部分年龄偏大、学历偏低的驾驶员缺乏数字素养，在学习、使用和适应新的工作内容和数字设备过程中较为吃力，存在心理压力。

加强公交驾驶员权益保障的建议

第一，倡导乘客理解支持，减轻驾驶员的驾驶压力，提高其社会地位。可通过公益广告、演讲、短视频等方式展示公交驾驶员工作中的真实场景与故事，增进公众对驾驶员工作的了解，减轻驾驶员的心理压力。

第二，建立健康预警监测体系，关爱公交驾驶员的职业健康。建立大数据库，用于收集和存储驾驶员的相关数据，利用大数据分析等方式加强对驾驶员健康状况的监测和管理。建立健康预警监测体系，定期监测和评估驾驶员的健康状况，对驾驶员潜在的健康问题采取相应的措施进行管理和干预。结合数据分析，制定科学的工作时间安排，合理调整驾驶员休息时间。加强对驾驶员的健康教育和培训，提高他们的健康意识和管理能力。

第三，提供数字化操作培训，助力公交驾驶员适应数字化工作环境。将数字设备引入驾驶场景时，应简化操作步骤，降低操作难度，分级推进，使驾驶员能够逐渐适应数字化工具。提供线上数字化培训，制作数字化培训专题网络课程，鼓励驾驶员利用碎片化时间进行学习，掌握数字设备的使用方法和操作技巧。建立线上数字化操作讨论平台，鼓励驾驶员交流数字化设备的操作心得，反馈遇到的问题。

前沿观察

以“五化”建设为引导 更好维护新就业形态劳动者权益

鲁全

伴随着互联网技术的广泛应用和数字经济的蓬勃发展，以信息平台为新型联结方式的新就业形态规模不断扩大，涉及行业不断增加，从业形态日趋多样化。这种新就业形态一方面大大拓展了劳动者的就业渠道，另一方面也对建立在传统劳动关系基础之上的劳动权益保护体系带来了极大的挑战，新就业形态劳动者的权益保障问题更加凸显。

面对新形势，工会组织的基本特征决定了其可以发挥在新就业形态劳动者权益保护中的作用。一是保护对象的广泛性。工会组织以保护全体劳动者，而不仅仅是受雇劳动者的权益为目标，因此新业态从业人员作为社会劳动者，理应是工人阶级的重要组成部分和工会的服务对象。同时，新修订的工会法于2022年实施，让新就业形态劳动者加入工会有了清晰的法律保障。二是组织形态的多样性。工会既可以按照地域范围也可以按照行业进行组织建设，可以突破以用人单位为主体的组织形态，实现对劳动者的全覆盖。三是新时代工会基本职责的集中体现。维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会组织的基本职责，而随着新就业形态劳动者规模的不断扩大，保护这部分群体的合法权益应成为工会基本职责的重要内容。

在新的发展形势下，工会组织要准确把握新形势新任务，找准切入点结合点，以“服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化”建设为引导，更好维护新就业形态劳动者权益。

以服务化为导向。工会工作要按照供给侧结构性改革的思路，根据劳动者群体的结构变化，尤其是根据新就业形态劳动者的行业分布、职业特征以及对劳动保障权益需求的新特征，把服务工作做实、做细。例如，基于目前新就业形态劳动者的年龄特征，其对社会保障权益的诉求主要集中在职业伤害和医疗服务及其费用，那么工会工作的重点就应该是推动新业态从业人员参加工伤和医疗保险。

以体系化为目标。对于保护包括新就业形态劳动者在内的职工合法权益，从调查研究到提出意见建议，再到参与有关法律法规的制定，都是工会工作的基本内容。因此，要通过完善体系来提高服务质量，优化服务流程。体系建设的基本内容应当围绕工会的核心职能，建立集调查研究、权益维护、信息报送、监督评估、沟通协调等职能于一体的维权服务体系。

以品牌化为抓手。有品牌才能有扩散效应，好的品牌就是口碑，能带来信任，也是金字招牌。工会组织已经打造了“工”字系列职工文化特色品牌，产生了很好社会效果。在新业态从业人员权益保护方面，也需要以品牌化为抓手。笔者在调研过程中发现，有地方工会组织与相关机构合作，打造“工人小屋”，为从事户外工作的新就业形态劳动者提供休息、充电、用餐的场所，这样的品牌化运营方式值得推广。此外，品牌化思路还可以拓展到针对新就业形态劳动者权益保护的保险产品设计、服务组织建设等各个相关领域。

以创新化为突破。新就业形态劳动者的工作过程、权益保障诉求以及与平台之间的关系都与建立在传统劳动关系基础之上的劳动权益保障机制完全不同。面对新形势，必须以创新为突破。在此过程中，工会组织的工作思路、工作机制和工作方式也要有所创新，要从推动和监督用人单位为主要责任主体向直接为劳动者提供服务转变，从关注基本权益和提供均等化服务向兼顾基本权益和特殊权益、兼顾服务的均等化和精准性转变，从行政化管理方式向数智化服务方式转变等。

以数智化为支撑。数智化不仅是一种工具，也是一种治理机制，它打破了传统的科层化结构，是构建现代治理体系、提升治理能力的重要方式。工会组织作为维护职工权益的群团组织，要充分利用好数智化技术，开发集收纳职工诉求、监测职工权益保障状况、提供权益保障服务为一体的数智化工具，提高为职工服务的便捷度和精准性。

（作者为中国人民大学教授、中国社会保障学会秘书长）