

[编者按] 2023年9月,习近平总书记在黑龙江考察期间首次提出“新质生产力”一词,此后又在多个重要场合作了深入论述。这些重要论述是对马克思主义生产力理论的新发展,进一步丰富了习近平经济思想的内涵。近期,中华全国总工会要求各级工会组织深入学习领会习近平总书记关于发展新质生产力的重要指示精神,从职工、企业、劳动关系和工会角度,找准工作结合点、切入点、着力点,准确把握发展新质生产力对工会工作提出的新要求,组织动员亿万职工群众热情拥抱新质生产力,主动助力、积极推动新质生产力发展,为推进强国建设、民族复兴伟业贡献智慧力量。为此,本刊特邀六位专家学者围绕“新质生产力与工会工作”展开讨论,希望通过这组笔谈文章进一步推动工会界和学术界对这一主题展开更为深入的研究和探讨。

DOI:10.19434/j.cnki.ghllyj.2024.03.004

新质生产力与工会工作

[中图分类号] A811.66 D412.6 D922.5 [文献标识码] A [文章编号] 2096-6008 (2024) 03-0004-21

新质生产力的马克思主义解

肖 巍

(复旦大学马克思主义学院教授)

作为劳动者改变命运及工人运动的最重要精神资源,马克思主义涉及生产力的论述为我们今天理解“新质生产力”提供了深刻的理论视野:在劳动者方面,积极看待劳动主体的能动性和创造力,更加注重创新是第一动力、人才是第一资源,特别是要增强劳动者能力建设的智能内容;在劳动资料方面,数字经济时代的到来使得数据及其“算法”成为最具智能性的生产工具,人工智能等数字技术的前景未可限量,同时也引发一系列新挑战;在劳动对象方面,自然资源现已受到广泛的人工影响和技术渗透,尊重自然、顺应自然、保护自然,就必须克服人与自然物质变换的“断裂”情况,以生态优先、环境友好的姿态营造绿色低

碳循环的先进生产力。

一、关于创新人才是第一资源

马克思认为,“劳动生产力是随着科学和技术的不断进步而不断发展的”^①,指出了科学技术对生产力发展的巨大作用。新质生产力就是体现技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级的先进生产力。区别于依靠大量资源投入、高度消耗资源能源的传统生产力,新质生产力的先进性主要表现为以科技创新为主导,通过实现关键性颠覆性技术突破,大幅度提升全要素生产率。

劳动过程不仅仅是人的“有目的的活动

^①《马克思恩格斯文集》(第5卷),北京:人民出版社2009年版,第698页。

或劳动本身”，还是这种活动与自然发生物质变换的过程。劳动资料和劳动对象也只有和劳动者结合起来才是现实的生产力。“劳动生产力是由多种情况决定的，其中包括：劳动者的平均熟练程度，科学的发展水平和它在工艺上应用的程度，生产的社会结合，生产资料的规模和效能，以及纯粹的自然条件。”^①从这个意义上说，劳动既是人和自然的物质变换过程，又是劳动主体与劳动客体（对象）相互作用的有目的的活动；同理，新质生产力就是从事新质生产力活动的新劳动者与新的物质要素的作用过程，是以智能劳动为主、更注重创新创造能力的新质劳动的体现。“生产力的这种发展，最终总是归结为发挥作用的劳动的社会性质，归结为社会内部的分工，归结为脑力劳动特别是自然科学的发展。”^②“为了占有和使用生产资料，我们需要有技术素养的人才，而且需要量很大。”^③与主要依靠体能、技能的传统劳动不同，新质劳动主要依靠以智能从事生产活动的新型劳动者，劳动客体也从机械化、电气化发展到智能化、数字化、网络化的劳动资料或工具以及主要利用智能开发的新的劳动对象。

没有大量高技能、高素质和有创造力的劳动者，就不可能形成新质生产力，更谈不上发展新质生产力。要提高不同层次、类型的人才培养质量，根据经济社会发展需求，加强基础学科和紧缺型人才培养；面向新兴产业、未来产业发展，努力建立以企业为主体、市场为导向、多种形式的联合培养体系，通过“人才+项目”方式在生产劳动实践中完善产学研

合作培养创新人才模式。推动创新，人才是第一资源，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，就如同关键核心技术要掌握在自己手中，人才培养也要更重视自主培养，加快培养储备能够适应新兴产业、未来产业发展的专业人员和紧缺人才；发现和培养更多高层次复合型人才，形成具有战略眼光的专业人才成长梯队；培养大批堪称“卓越”的大国工匠，高度重视具有突出动手能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍建设；培养培育人才的重心要放在青年身上，鼓励创新、鼓励探索，宽容个性、宽容失败，真心爱才、悉心育才，倾心引才、精心用才，才能促使青年人才各得其所、各尽所能、各展所长、堪当大任。

二、关于大显身手的数字工具

马克思有一个著名判断：“各种经济时代的区别，不在于生产什么，而在于怎样生产，用什么劳动资料生产。”^④劳动资料就是人的劳动使用的资料，最主要的就是劳动工具，劳动工具也因此被认为是衡量生产力水平的尺度，是生产力发展的手段。从生产过程及其结果（产品）来看，劳动资料和劳动对象都是生产资料，包括物质的和精神的的生产资料。“生产者相互发生的这些社会关系，他们借以互相交换其活动和参与全部生产活动的条件，当然依照生产资料的性质而有所不同。”^⑤“无产阶级要做的事就是改变这种有组织的劳动和这些集中的劳动资料目前所具有的资本主义性质，把它们从阶级

①《马克思恩格斯全集》（第43卷），北京：人民出版社2016年版，第30页。

②《马克思恩格斯文集》（第7卷），北京：人民出版社2009年版，第96页。

③《马克思恩格斯文集》（第10卷），北京：人民出版社2009年版，第621页。

④《马克思恩格斯文集》（第5卷），北京：人民出版社2009年版，第210页。

⑤《马克思恩格斯文集》（第1卷），北京：人民出版社2009年版，第724页。

统治和阶级剥削的手段变为自由的联合劳动的形式和社会的生产资料。”^①

当今世界，人工智能、大数据、云计算、5G、区块链等数字工具获得广泛应用，许多新技术、新模式、新业态刷新了当代劳动生产资料乃至生产力的面貌。新的生产资料又创造新的产品和服务，传统生产资料加持数字工具、数字技术运用，产生了平台电商、远程教育、小微创业、分享经济等新型企业、商业和产业形态。作为新的劳动资料，数字工具和数字技术通过互联网、数据要素及其“算法”大幅改写了生产劳动过程和效果，造就了数字化平台等新的劳动组织形式以及新的灵活劳动方式。一个被称为“数字经济”的时代到来，其发展之快、辐射之广、影响之深，已成为新质生产力最活跃的领域。数字新业态提供了大量不久前还难以想象的个性化产品和服务，明显改变了现代人的生产方式、生活方式和思维方式。

在马克思看来，“（提高劳动生产力的）主要形式是：协作、分工和机器或科学的力量力的应用等等”。^②在数字经济时代，数据是新的生产要素，是基础性战略性的资源，也是数字经济新质生产力的劳动对象，而数字工具和“算法”则成了新质生产力的劳动资料或生产工具，劳动者只有具备数字素养，掌握数字技能，才能操作、控制、维护数字工具和设备，才能成为新型劳动要素构成的新质生产力。

随着数字工具和数字技术的运用，以机

器为主的劳动工具日益数字化，工业化和数字化正在加快融合的步伐。劳动资料也越来越具有线上线下、虚拟真实、分散集约交织在一起的样态。发展新质生产力涌现的新业态，不但增加了就业机会，也促进了劳动生产方式的灵活性和个性化。相应地，劳动力市场、人才交流市场的供求关系也朝着高技能高素质稀缺和部分机器人替代化的方向迈进。其对劳动就业的正负效应并存，既有对复杂劳动的高需求，又有对简单劳动的不断替代化。面对激烈的就业竞争及数字技术更新换代，劳动者必须用补充新知识新技能来抵御替代风险，包括扩大社会投资，特别是投资学习来增强劳动者掌握数字工具和数字技术、投身发展新质生产力的能力。

三、关于生态优先环境友好的对象化

生产力是人们改造自然界获得物质生产生活资料的能力，也是人的本质力量的对象化。“自然界为劳动提供材料，劳动把材料转变为财富。”^③作为人的活动对象化发展的产物，劳动对象也只有与劳动者、劳动资料相结合才能进行物质变换，并构成不同时代的生产力，“在每一个时代都随着工业或慢或快的发展而不断改变，就像人与自然的‘斗争’促进其生产力在相应基础上的发展一样”^④。随着科学技术发展，人的生产活动极大地“改变自然界，为自己创造新的生存条件”^⑤，劳动对象已因此发生了很大变化，特别是由于自然（界）的技术渗透或人工化，劳动对象的范围

①《马克思恩格斯文集》（第3卷），北京：人民出版社2009年版，第202页。

②《马克思恩格斯全集》（第32卷），北京：人民出版社2016年版，第288-289页。

③《马克思恩格斯文集》（第9卷），北京：人民出版社2009年版，第550页。

④《马克思恩格斯文集》（第1卷），北京：人民出版社2009年版，第529页。

⑤《马克思恩格斯文集》（第9卷），北京：人民出版社2009年版，第484页。

和“质地”早就今非昔比了。

马克思所说的“物质变换（循环）”，既是通过劳动和技术实现人与自然之间的物质变换，即生产的自然过程；也是资本主义条件下的社会性物质变换，即资本循环过程中完成了的商品形态。所有生产过程既是人们经济活动的循环，也是与自然物质构成的循环。工业化在一方面创造巨大的财富同时，另一方面也给物质变换“造成一个无法弥补的裂缝”^①。马克思认为全社会的物质变换不仅仅是工业的循环，还要考虑城乡之间、工业与农业之间进行的循环。人们通过科学技术改进机器和生产工艺，更充分地利用原料、减少废料，为实现真正的物质变换（循环），包括减少废料和废料再利用、废料资源化等，提供了可能。

新质生产力以节能、减排、增效为目标，不断扩大绿色产业规模，促进能源资源集约利用和清洁生产，提升所有行业全链条各环节的绿色化水平，因此也就是用最少环境资源代价取得最大经济社会效益的绿色生产力。通过马克思所设想的统筹理念和管理方法，促使新兴产业更有力地向循环经济模式转变，传统产业更有效地增添绿色化质

地，塑造低碳化的能源系统、生产系统和消费系统，进而实现经济社会生产生活的绿色化，建设社会主义生态文明。

“增强生态产品生产能力”是生态文明建设的重要任务。“生态产品”是低碳化、绿色化的产品，包括有形的农业、工业、服务业的生态产品，也包括自然系统提供的无形生态服务。发展新质生产力，就要持续增强这样的生产能力，生产更多更好资源节约、环境友好、循环利用且有利健康的生态产品，提供更多优质生态产品以满足人民日益增长的优美生态环境需要。

发展新质生产力，还要有力支持绿色低碳循环技术创新成果转化，对传统劳动对象进行绿色化改造，开发绿色新材料、低碳新能源，支持绿色新业态修复人与自然物质变换的“裂缝”，用绿色科技创新实现生态优先、资源节约、环境友好的社会经济效益，兼顾自然圈的生态平衡和保护，促进人与自然在绿色低碳循环的新质生产力发展中和谐共处。新质生产力发展的绿色化、低碳化，为绿色劳动对象、绿色生产生活方式添上了郁郁葱葱的“底色”。

从现代劳动发展的视角审视发展新质生产力

何云峰

（上海师范大学知识与价值科学研究所所长、教授）

发展新质生产力与人类劳动发展之间具有密不可分的关系。发展新质生产力是

随着劳动过程的各个方面日益融入科技创新元素而必然进入的社会发展阶段。各种

^①《马克思恩格斯文集》（第7卷），北京：人民出版社2009年版，第919页。

科技创新成果产生之后,必须被实际运用于人类生产生活的各个方面,在劳动中得到现实的推广和运用,才能发挥现实生产力的作用。在这种情况下,新质生产力要发挥作用就要跟劳动本身有机结合起来。所以,新质生产力的催生仅仅是问题的一个方面,问题的另一个方面是它要符合现代劳动的需要。事实证明,现代劳动需要大量的新质生产力。例如,传统劳动和产业需要转型升级,从生产、交换、分配、消费各领域进行全面的变革和改造。于是,新质生产力催生—劳动需要—新质生产力运用是一个完整的链条,缺少任何一个环节都无法实现新质生产力的发展。

一、从人类劳动形态走向高阶化角度审视发展新质生产力

科技创新发展成果对当今社会劳动渗透的深度和广度,已远远超过传统社会和以往时代。大多数工作已经变成“互联网+”和“AI+”。在高端计算机、信息化以及人工智能的影响下,现代工作对创新科技手段和工具产生高度依赖。各个劳动领域,包括农林牧渔、医药卫生、建筑建材、冶金矿产、石油化工、水利水电、交通运输、信息产业、机械机电、轻工食品、服装纺织、专业服务、安全防护、环保绿化、旅游休闲、科学研究等,都受到了科技创新元素的重大影响。在这种情况下,传统生产方式已经无法满足需要,导入新质生产力成为必然选择。

劳动工具和手段的不断迭代促使现代社会的劳动形式发生重大变化,从而导致劳动准备(教育与培训)需要具备面向新质生产力的适应性。传统的体力劳动和脑力劳动因此而发展成为效应更大的高阶劳动,或者说变成具有复杂性和综合性的复合劳动。复

合劳动不是指体力劳动与脑力劳动的简单结合,而是更大程度上的高阶劳动,具有更高的劳动价值、劳动效应。这种高阶劳动为解决人类基本需要、实现自由劳动提供多方面的有利条件。如何培养和造就高阶劳动者或者高阶劳动能力,是新时代传统生产力向新质生产力转型升级的一项重大改革任务。新质生产力的代表者,必须要有造就高阶人才的体系。这样的重任自然需要未来“教育系统”和高阶劳动“培养系统”来完成。因此,发展新质生产力需要与未来劳动教育和培养体系协同发展。

随着新质生产力的发展,越来越多的劳动将无法像传统劳动那样进行。人类参与劳动的准备时间可能会延长。接受教育培训和重新接受教育培训的时间和频率都将发生前所未有的改变。高阶劳动需要高阶的准备。在新质生产力渗透的劳动中,简单劳动和复杂劳动都会出现高阶化的趋势。比如,原来的木工活使用的都是传统的手工工具,操作难度和精度都跟使用现代化的木工工具有很大的差别。现代化木工工具使许多过去十分耗费体力的劳动变得简单而容易,精度也大大提升。这样的木工劳动实际上在不同程度上被高阶化。很难想象,当大型起重机可以轻而易举地搬动笨重的超大型物件的时候,人们还会乐于继续用身体去完成搬运任务。而用大型起重机进行搬运劳动,就使传统的体力搬运劳动变得高阶化了。为此,劳动者需要进行专门的起重机操作训练。一旦像木工和搬运工这样的劳动普遍高阶化,则不同劳动之间的强度差异就会缩小。劳动的高阶化意味着传统的过于压迫性的劳动获得了解放,人自身与劳动的关系也随之发生根本性转变。劳动的属人性程度更高了。

由此可见,新质生产力带来的劳动高

阶化引发的是人与劳动关系的深刻变化。当然，新质生产力的发展可能会出现差异性和不均衡性，从而进一步引发劳动高阶化程度的差异性和不均衡性。而这种差异性和不均衡性意味着劳动解放的程度具有差异性，也就是劳动的属人性程度具有差异性。在全面现代化的进程中，如何缩小这些差异性和不均衡性，是发展新质生产力必须注意的。

二、从人类自身的劳动能力提升视角审视发展新质生产力

从历史的角度看，后形成的生产力相较于已存在的生产力来说都是新质生产力。但是，今天语境下的新质生产力是一个未来指向性的概念，是与既存的任何传统生产力相比较而言的。这种指向未来的新质生产力具有自身的特点。

发展新质生产力意味着要大力推动社会劳动本身发生质的飞跃，形成新质的活劳动，改变传统重复式的落后劳动形式，减轻劳动转换率无效和低效负担。发展新质生产力意味着人自身的劳动能力得到前所未有的提升。人的劳动能力首先是人的自然力（体力），然后是人的智力。在现代科技的广泛应用下，人的体力也深受新质生产力的影响。在传统观念中，人的体力似乎是自然赋予、无法改变的。但是，人类增强技术的运用甚至使人的自然属性都被高科技驯化和赋能。量子科技、生物科技、材料科技、生命科技的迅猛发展，极大地增强了人的劳动发展，有效抵抗或消解传统经济在社会中的不利影响和作用。与此同时，人工智能、大数据、互联网、工业机器人等的出现和广泛应用，引起社会劳动格局发生重大变化，传统劳动各个要素都越来越打上高科技的烙印。

在这种情况下，人的智力在劳动过程中所发挥的作用会越来越大。许多劳动活动，如果没有充分的智力准备和训练，几乎无法参与其中。尤其值得注意的是，在智力作用增强的意义上，人类知识的作用与各种智慧的聚合效应、集成价值是最值得关注的新的新质生产力。以往的智力提升主要表现为一代替换另一代，而新质生产力推动的智力提升则是迭代性的，即新一代的智力是前面所有智力的总和，并且有新的质的提升。随着这种迭代性的智力提高，加上自然力的科技化改造，人类的劳动能力提升越来越快速和高质量。

人类劳动能力要在具体的劳动过程中展现出来，才能成为现实的生产力。因此，人类劳动能力本身的不断新质化也就体现在各种具体的劳动过程中。人类劳动能力在一般性劳动中已经并将继续被新质化。这包括日常生活劳动，比如为自己服务的穿衣、吃饭等和为他人服务的简单体力与脑力劳动。在科技创新的影响下，人类的日常生活劳动在许多方面新质化，大大超越了传统的手工作。甚至像扫地、洗衣、做饭、收纳整理等都越来越受到科技的影响，从而大大增强人们的劳动能力。同时，人类劳动能力在职业性劳动中也获得新质化。职业劳动往往是经过专业训练、具备专门知识的劳动（如工程师、教师等）。在现代科技的广泛影响下，职业劳动工具、劳动形态和内容等各方面都发生了巨大变化，并将进一步发生深刻变化。有些职业的专长性很强（如歌唱家、钢琴师等），需要专门的劳动能力。在这些职业性的劳动中，新质生产力改变了人类的职业劳动能力，使得许多工作变得更加轻松宜人。这样的新质化带来不同的后果：一方面许多专业化的工作因新质化而变得越来越大众化，另一方面普通劳动者在新质生产力的协助下能

够轻松地从事传统的专业性极强的劳动，从而在实际上大大提升了他们的劳动能力。

由此可见，从人类劳动能力提升的角度审视新质生产力的问题需要从多维度、多视角加以动态思考。这最终会导致对人类与劳动关系的深层次反思。事实表明，人类的劳动能力在新质化之后已经远远超过人类历史上的任何时代。今天的人类能够做的事情，在古代甚至不远的过去，都只能是幻想。显然，新质生产力的产生和广泛运用将人类本身变得更加强大了。

三、从劳动与人关系变革的意义上审视发展新质生产力

发展新质生产力并不单单是一种人类生产能力的空前提高，而且是劳动与人关系的深刻变革。因此，应该站在生产之外，特别是人自身的发展、自由和幸福角度，去看发展新质生产力的问题。

首先，新质生产力有助于推动人类自身的全面发展。在科技革命的引领下，原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现，带来生产力要素结构中实体性要素与非实体性要素结合广度、深度、频度的深入拓展，推动生产力加速迭代跃升。这可以促进产品的极大丰富，人类投入基本生存需要的时间越来越短，从而产生大量的自由支配时间用于自身全面发展。尤其是物质丰富度提高之后，精神追求的动力将极大地激活，人类将进入“后物质主义”时代。越来越多的人会为自己的劳动赋予更多的超越生存的意义。这种种现象的出现无疑会促进人变为更加全面发展的人。

其次，新质生产力使人类劳动的自由程度得到不断提升。人类自身的劳动能力得到了提高，人类可以借助的劳动工具也日益

智慧化、高效能化，使得人类越来越摆脱盲目自然力量的支配，劳动的自由程度因此而得到质的飞跃。更为重要的是，借助新质生产力，人类劳动的许多领域会变得去专业化，劳动适应性越来越广泛，从而大大增加劳动的选择和机会。越来越少的人会固定在某个岗位或职业，人们越来越合意愿地自由选择。甚至劳动和工作的场所都可以自由选择，相比以往只能在固定场所劳动的情形，人类劳动的场所将越来越具有灵活性，办公室的固定上班制度将越来越不合时宜。

最后，新质生产力不断丰富和多维度地增加劳动的属人性，从而提升劳动幸福的程度。科技创新能够催生新产业、新模式、新动能，是发展新质生产力的核心要素。当人类劳动能力达到相当高水平的前提下，每个人的无休止劳作可能就没有以往那么重要了。人类需要深层次地反思：劳动对于人类自身的意义是什么？劳动究竟怎样才能展现人的本质力量？对于当代以及未来的人类来说，劳动过程的属人性及其可享受性、劳动的幸福感，无疑将更加受到关注。新质化的劳动在促进生产关系高质量发展的劳动体验各层面上，富有更加和谐的幸福认同感。新质生产力能够推动社会劳动高质量发展，降低传统劳动带来的负面影响，使劳动的可享受性和自由程度大大得到提升，从而改变劳动生命体验感，带来更高层次的劳动幸福。在科技化的影响下，今天的劳动解放程度、人在劳动中获得的尊严感以及获得自由而全面发展的机会，都是人类以往的历史阶段无法比拟的。

总之，要从多维视角审视发展新质生产力的问题，尤其不能离开人自身的发展以及人类劳动能力的发展角度来看待发展新质生产力的问题。

发展新质生产力对劳动法和劳动关系的影响

陆敬波

(上海江三角律师事务所主任、一级律师)

新质生产力作为生产力发展的质变跃迁,必然对作为生产关系重要组成部分的劳动关系以及作为上层建筑调整和规范劳动关系的劳动法,产生重大的影响,提出新的要求。对此,劳动关系和劳动法都须积极做出回应,以适应和促进新质生产力的发展。那么有何影响和要求?又该做出哪些回应?笔者就此谈三点粗浅看法。

一、新与新的关系,即新质生产力与新就业形态的关系

人们一谈到新质生产力,往往会提及新就业形态,因为两者都“姓新”,即第一个字都是“新”,“新新相印”,所以很容易认为两者相互关联且天然适配。但笔者认为,两者的价值功能定位并不相同:新就业形态的价值主要在于解决就业问题,并且事实上发挥了并正在发挥着良好的作用。而新质生产力的价值则主要在于通过科技创新和应用以及生产要素的优化配置来解决生产力的质的提升以及在此基础上的量的增长问题。虽然从总体及长远来看,发展新质生产力必然有利于扩大就业,但从局部和短期来看,发展新质生产力由于需要大量科技尤其是数智化和自动化等先进科技的应用,客观上会消减部分劳动者的劳动参与,从而对就

业形成挑战,这也是我们在发展新质生产力的同时需要关注的一个就业政策问题。

基于两者的价值功能定位不同,我们并不能因为都有一个“新”字就当然认为两者彼此天然适配。不仅如此,笔者进一步认为,新就业形态所具有的灵活性、短期性、松散型等特征固然有利于灵活就业,但对于以“创新”为特点,以“质优”为关键,以“先进生产力”为本质,大多需要各生产要素紧密协同、稳定合作方可达成的新质生产力,新就业形态的这些特征反而让其力不从心,难以胜任适应和促进新质生产力发展的主力和主角。这并非完全否认新就业形态与发展新质生产力的适配性,而是认为两者适配度非属最强,新就业形态适合担当辅助和配角。

同时笔者建议,当前对于新质生产力及其相关问题的研究,要防止一谈新质生产力就一哄而上地“无新不欢”“有新则灵”,要辩证处理好新与新、新与“旧”的关系。

二、新与标的关系,即新质生产力与标准劳动关系的关系

如前所述,新就业形态难以胜任适应和促进新质生产力发展的主角,那么谁可胜

任？笔者认为，基于新质生产力的“高科技、高效能、高质量”特征，主角应当是标准劳动关系。以华为为例，华为作为新质生产力的代表性企业之一应无可争议，而其劳动用工关系中的绝对主流一直是标准劳动关系。再以另一新质生产力的代表——“上海十大重点产业链细分赛道”为例，该十大赛道包括：大模型、人形机器人、元宇宙、宽禁带半导体、生物制造、大飞机、大型邮轮、商业航天、新材料、氢能，其中任何一条赛道的胜出所依仗的不会是新就业形态，而应是标准劳动关系。何以见得？笔者认为，其底层逻辑如下。

相对于新就业形态所具有的灵活性、短期性、松散型特征，标准劳动关系具有稳定性、长期性、紧密性特征。这些特征使得标准劳动关系的应用，一是更加有利于用人单位积极对人力资源开发进行投入，即对劳动者进行职业教育培训，以提升劳动者素质和技能（提升劳动者素质和技能，学校发挥基础作用，用人单位发挥主导作用，其他方面发挥补充作用，因此充分调动和发挥用人单位在人力资源开发方面投入的积极性十分重要），而劳动者素质和技能的提升是发展新质生产力必备要素之一；二是更加有利于用人单位积极为劳动者的创新提供资金、设备、场地、晋升、荣誉等物质和非物质支持，而创新作为新质生产力的基本特点，对于发展新质生产力不可或缺；三是更加有利于劳动者安心并积极将自己的职业规划与用人单位的发展相捆绑，即践行“长期主义”，而长期主义、久久为功恰恰是以“技术性突破”而催生的新质生产力之发展所必需；四是更加有利于劳动者组织协同，将一把草拧成一股绳，而非被“原子化”分散，后者长于生产力量的增长，前者则长于生产

力质的提升。

当然，需要指出的是，标准劳动关系担当主角的同时，必须顺应发展新质生产力的时代要求而与时俱进，进化为“新标准劳动关系”，即用人单位和劳动者双方更加紧密一体、更加共生共赢、更加和谐稳定、更加活力充盈的标准劳动关系。这就需要劳动立法对现行标准劳动关系制度中不符合“新标准劳动关系”特征和要求的内容，比如“闲置”的服务期、“滥用”的竞业限制、“不足”的民主管理等，进行修正和完善。笔者认为，这是发展新质生产力对劳动法提出的新要求，也是今后劳动立法修法的重要任务之一。

三、新与多的关系，即新质生产力与多类型劳动用工关系的关系

随着科技的进步、观念的更新，当今经济和社会的发展呈现出愈加多元的特征，新质生产力的发展以及与其伴随的劳动用工关系同样概莫能外。笔者认为，发展新质生产力需要多类型劳动用工关系，而非单一类型，包括但不限于标准劳动关系以及新就业形态。多类型劳动用工关系，按照关系紧密度可大致分为三大类型：紧密型——标准劳动关系和劳务派遣（劳务派遣首先由用人单位即劳务派遣企业与劳动者签订劳动合同）、半紧密型——非全日制用工和平台用工的“不完全符合确立劳动关系情形”、松散型——民事用工关系，其中的半紧密型和松散型是当前新就业形态的主要构成。三者在新质生产力中，角色各异，主次分明，互补互通，共同形成一个内容全面、结构合理的劳动用工关系体系。

需要指出的是，紧密型关系有劳动法

予以规范和调整，松散型关系有民法典予以规范和调整，而半紧密型关系中平台用工的不完全符合确立劳动关系情形，涉及人员数量庞大，但法律关系却至今模糊不清。当前采取的策略是通过行政、司法、工会等的指导、协调、推动等手段暂时搁置关系定性，先行解决急迫问题。这一策略是必要的，然而从标本兼治的视角看，治本即在总结提炼现有实践经验的基础上，通过立法给予此类劳动用工关系法定“名分”，正式赋予其法律地位，明确其法律性质，合理划定劳动者劳动保障权益和平台用工自主权边界，清晰界定相关各方权利义务，以补齐“法律短板”，进而完成构建紧密型、半紧密型和松散型劳动用工关系体系，在当下发展新质生产力的时代背景下显得愈加必要而迫切。与

此相关联，在立法上对劳动关系的内涵和外延以及种类进行必要的调整，以顺应劳动用工多元化的发展趋势，亦同样重要。

以上系笔者关于发展新质生产力对劳动关系和劳动法的影响以及劳动法应做出哪些回应所做的若干粗浅思考，纯属抛砖引玉，更加需要的是接下来对该命题进行深入细致的研究。鉴于新质生产力并非一个完全针对未来生产力的概念，而是对现有优质生产力的归纳提炼以面向未来，笔者建议，接下来可采用样本实证研究方法，选取国内外制造业、服务业等不同行业中能够代表新质生产力的若干不同企业作为样本，对其劳动用工关系进行深入考察研究，以知悉其历史和现状，了解其存在的问题和劳资各方诉求，把握其发展趋势。

新劳动的核心特质与工会工作的发展

贾文娟

(上海大学社会学院副教授)

《2024年国务院政府工作报告》提出，要“大力推进现代化产业体系建设，加快发展新质生产力”。在这一背景下，如何理解新质生产力这一概念的内涵成为学界亟须应对的挑战。我们首先需要理解新质生产力提出的政治经济背景。当下，中国社会正面临三方面的挑战：一是全球政治经济变迁下的贸易战、科技战；二是国内商品产出过剩、

GDP增速放缓；三是与前两者相关的就业问题。因此，新质生产力所指向的不仅是生产效率的提升，更是如何应对当下经济社会发展面临的多重挑战。

许多学者认为企业的数字化转型将是推动下一阶段经济发展的重要方式，但需要警惕的是，这反而有可能加重生产过剩等问题。当然，有研究显示，数字化转型能够通

[基金项目]本文系国家社会科学基金青年项目“人工智能产业中的算法劳动与劳动关系研究”(项目编号:20CSH046)的阶段性成果,同时获上海“曙光计划”项目(2022)、上海“东方英才”青年学者计划(2023)资助。

过提升效率、降低成本等方式改善企业财务绩效,使这些企业拥有更多资金以投资新技术的发展。但从实质上看,推动新质生产力发展的最重要力量仍是“创新”。这种“创新”是指“工业革命”意义上的“颠覆式创新”。比如,电与电灯的发明改变了人们的生产生活方式,推动了社会整体发展。信息化、计算机、智能手机的发明同样如此,使人类进入了网络时代。新质生产力是一种与电、互联网类似的,能够推动社会整体发展的先进生产力。因此,它已经成为各国相互竞争的核心领域。

一、新劳动的核心特质:破壁性和联结性

新质生产力的发展依赖科技创新,而推动科技创新的关键是人及其劳动。众所周知,生产力由劳动者、劳动资料、劳动对象所构成,资本与技术的构成中也涵盖了劳动力。因此,新劳动是新质生产力发展不可或缺的因素。那么,什么是新劳动呢?我们需要将其与新技术结合起来进行思考。第四次工业革命将在人工智能、量子力学、超导材料、清洁能源等技术领域形成突破。新技术正在推动平台经济、共享经济、知识经济、智慧经济、绿色经济等新经济发展。在此背景下,互联网产业、AI产业、文创产业、金融产业等正在快速发展,成为经济社会发展引擎。与此相伴,包括知识劳动、创意劳动、兴趣劳动、数字劳动等各类新劳动就出现了。那么,新劳动的特质是什么?笔者认为破壁性和联结性。破壁性是指与劳动相关的各类社会事务都不再局限于特定系统,而是被要素化,继而随着系统边界的打破,被释放出来。它们在不同机制下与新要素联

结,使劳动呈现出更多形态。

新劳动的特质表现为以下四个方面。首先是劳动形态的转变。传统劳动形态主要是体力劳动和情感劳动,比如,制造业流水线上的工人、麦当劳的服务员、发型师等。他们是现代分工体系中的局部工人,承担被拆分的一小部分工作任务。但这种我们所熟知的情况实际上仅存在于工业时代。如果向前追溯到农业时代,我们就知道劳动曾是多么复杂!农业劳动曾是一种整体劳动。农民既要进行体力劳动,还要进行认知劳动、情感劳动——不然在农忙的时候就没人来帮忙。此外,农民还要规划怎么浇地,什么时候去打工,或者卖什么货等。然而,进入工业时代后,人们的整体劳动被切割成局部劳动,劳动者成为流水线上的器官。在传统劳动的意义上,我们通常将低收入的体力工人看作劳动者,不把大学教师、科研工作者、企业中的产品经理、项目经理等看作劳动者,而将其视为管理方与劳动者对立。工会也主要在劳资二元对立的框架下通过集体谈判的方式进行工作。这种“工业化”的认知和工作思路是特定时代下特定生产方式的产物。

随着新劳动的出现,上述状况逐渐发生了变化。技术变革推动生产方式的转变,而生产方式又会带来生产关系的变化。一方面,技术的变迁改变了劳动内容,劳动方式也更多地呈现出总体劳动的趋向。马克思在《资本论》中曾将劳动区分为整体劳动和局部劳动,而新劳动与传统劳动的区别是,新劳动正在从局部劳动向整体性劳动回归。它对劳动者的技能提出了更高要求。以学界研究较多的外卖骑手为例,尽管外卖平台的“骑手”和邮政局的“邮递员”都从事快递工作,但他们的工作内容、劳动方式、现实处境并不一样。骑手不仅需要较高的电动车

驾驶技能、线路规划能力，还要具备娴熟的App操作技术和人际关系处理能力，这种劳动并不简单。再如，以往的大学教师需要具备优秀的授课能力，现在还需要带团队，进行调查、研究、写作等。他们不仅要具有良好的体力，还要负责课题设计、申请、规划和执行；不仅要关爱学生，还要有团队管理能力。又如，以往的超市收银员的劳动内容较为单一，现在的收银员不仅要为顾客讲解自动付款机的操作方式，而且还要借机售卖会员卡。可见，新劳动需要劳动者同时发挥体力、情感和认知等能力。企业希望一名劳动者能完成三个人的工作量，继而节省另外两人的劳动开支。与此相应，单王、卷王、学神、技术大牛等受到追捧，大量普通劳动者则面临巨大的失业压力。在这种情况下，同一职业群体内部的收入差距也是悬殊的。

第二，劳动时空出现了破壁，并被重新联结在一起。我们发现新劳动者的劳动时空状态具有以下特征：一是生活时空和工作时空基本是融合在一起的；二是劳动者可以同时虚拟时空和真实时空中工作；三是他们看似从事本地工作，却要同时应对全球问题。例如，某些企业可能随时面临某国的制裁，这使其员工在夜间也会对工作提心吊胆。此外，在劳动时空被破壁状况下，劳动者可能面临时空交错带来的时空袭扰，使其工作与生活处于失序状态。时空侵占会导致劳动者被Deadline（截止时间）所支配。研究发现，很多新劳动者都是缺乏个人生活的，他们看似自由，但时间却被工作占满。例如在上海，不少新劳动者的人生目标是购买一套“超大平层”，他们甚至愿意通过降低当下生活质量的方式去追求一个遥不可及的梦想。

第三，劳动组织和劳动制度出现破壁和

重构的趋势。传统的工业和服务业劳动主要在理性化、逻辑化及以科层制为导向的制度设计下进行，比如，我们所熟知的福特制与泰勒制。在这个背景下，“流水线”是常用的管理方式。即使在“黑灯工厂”，传统的生产方式与制度也未有改变。然而，在新质生产力促进下，价值增值和产品生产逻辑正在发生本质改变。新质生产力的核心要求不再是更快、更好地生产商品，而是对人的生活与认知进行颠覆和改变。比如，当扫地机器人出现后，人们惊奇地发现家务劳动的方式可以被彻底改变，很多家庭开始配置它。当移动互联技术出现后，玩小游戏、刷短视频、看直播成为人们的生活方式。所以，释放出巨大生产力不仅是产品本身，更是与此相伴的观念变革与生活方式转变。据此，推动新质生产力发展，需要在生产过程中激发劳动者的创造力。为实现这一点，劳动组织和制度便出现了变化。一是劳动者被赋予更多的工作自主性。二是一些非制度因素——氛围、环境、心情、体验、认知等——在管理中得到更多运用。例如，工作环境是否平等对创新非常重要，因为新点子的出现是不分性别、年龄、职位和级别的。

最后，劳动者与雇主的关系变得模糊起来，企业与市场的边界亦被打破。一方面，劳动者将自己融入企业运营，开始自我资本化，不断提升其人力资本、文化资本、社会资本等，以期在未来获取更大的收益。另一方面，企业开始追求创业化。过去的企业高管很少与工人一同劳动，如富士康的CEO就不会在流水线上与工人共同劳动，但互联网公司的高管必须“下场”与一线员工共同思考和创作。当管理者与劳动者在同一空间中讨论、创作、劳动时，双方的边界就会模糊，劳资关系很难被传统二元对立、控

制与反抗所定义。当然，劳资双方的关系虽然不再明确对立，但仍是辩证的，即处于互相依赖又心存芥蒂、相互利用又彼此防备、在合作与博弈之间随时变换的状态。同时，我们也观察到不少企业仍在使用科层化、等级化的控制方式，劳动者则在要求去等级化、去中心化、自主参与的劳动方式。

二、中国工会发展新模式需要关注的问题

社会的迭代式发展需要整体性的社会支持，而工会必然作为一支重要力量参与进来。但工会以怎样的方式参与？工会工作随之需要什么样的革新？在西方发达国家，工会也要根据新产业、新劳动的发展来自我革新。不少西方国家工会在推动建立科技工人工会，但在实践中不是很成功。这一方面是因为科技工人的工资太高了。比如在硅谷，一名刚从大学毕业的程序的年薪就是30万美元，工作几年后，年薪就是50万美元了。那么他又何必参加工会、进行集体谈判呢？结果，科技工人工会的团结对象就转变为亚马逊的快递工人、高科技企业中的清洁工等，其实换汤不换药，工会团结的还是传统意义上的工人。可以看到，西方国家工会的策略是将新工人纳入旧有二元对立、集体谈判的工会模式中，但新劳动者觉得对自己没什么好处，工会策略其实不是很成功。中国工会发展的新模式应该与新劳动和新劳动关系相适应，生产共同体模式是可以继续发展的，不过需要关注三个方面的问题。

第一，着眼于发展新质生产力，工会须考虑与社会各领域、各部门共同推动生产共同体在探索创新时进行“熵减”。因为新劳动和新劳动关系都呈现不稳定的状态，

在各类因素并存的情况下，混乱是无法避免的。与理性化的工业体系不同，生产共同体很难追求“完美”，只能在实践中不断“熵减”。比如，在新质生产力的应用端，工会应使劳动者能够胜任赛道的不断转换，帮助其提升技能；在新质生产力的创新生产端，工会应营造更为平等、友好、积极的工作氛围。

第二，新质生产力对劳动与劳动关系带来的新挑战仅靠工会难以充分应对，需要整体社会的共同参与和共同努力。对于创新而言，营造良好的环境氛围，比要求劳动者延长工作时间意义更大。工会应更关注与多元行动者一道来营造更宽容、更公正、更平等、更信任的社会氛围。比如，现在的白领劳动者很注重心理健康，他们要避免恐惧、内卷、倦怠，还要追求平等，甚至不少人参与所谓“灵修”。呵护心灵就是劳动者的新利益追求。又如，当前很多劳动者处于996工作制下。996工作制不仅和企业内部管理规章、劳动法规相关，而且和劳动者在教育阶段养成的习惯、房贷和车贷情况、老人与子女抚养比、劳动者对自身的期待、劳动者的社会期待、通勤方式与时间乃至劳动者自身的心理健康状况等种种因素相关。改变996工作制，不仅需要工会的努力，而且需要法律、教育、养老与儿童抚养照护、社会保障、金融、文化宣传、公共交通、传媒、医疗健康等领域行动者的共同行动。实际上，工业时代的思路与模式已经不足以应对工会助推新质生产力发展面临的挑战。工会工作需要整体社会性的支持，而工会工作亦是发展新质生产力所需整体性社会支持的一部分。

第三，工会行动方式的问题。目前社会生活的组织模式正在变化，一些新企业的

组织模式可能是事业部型的，项目团队变得很重要。在项目组里，不仅有工程师和产品经理，还有来自人力资源、运营等部门的员工，大家共同推进项目。工会参与推动新质生产力的组织形态大致也是如此。项目团队是问题导向的，工会如何在特定项目团队中发挥作用非常值得研究。在企业层面，工会如何通过在场或不在场、理念影响或行动指导、监督或问责、工作覆盖或干事蹲点等不同

方式加入推动新质生产力发展的共同体中？在社会层面，工会以怎样的方式与人力资源和社会保障部门、工业和信息化部门等相关部门合作，或如何加入以问题为导向的共同体中？这些是需要思考的问题。显然，这就要求工会不仅起到“桥梁”作用，更要转变为积极的社会行动者。这种行动不同于劳资二元对立模式下的抗争行动，而是外展性、外联性行动，继而推动跨部门的整体性合作。

发挥工会组织作用 推进新质生产力发展

李友钟

（上海工会管理职业学院党委副书记、院长）

发展新质生产力是应对激烈的国际经济科技竞争、培育大国竞争新优势的必然选择，是推动高质量发展、实现中国式现代化的必由之路。工会作为国家治理体系和治理能力现代化的重要主体之一，理应在推进新质生产力发展方面彰显作为。

一、准确把握新质生产力的本质与特征

工会工作要做到“顶天立地”，就要胸怀大局，顺应大势，把握大事。推动发展新质生产力，工会首先就要对新质生产力的本质与特征有准确把握。习近平总书记指出，新质生产力本质是先进生产力。生产力发展史上，无论是进入蒸汽时代的第一次工业革命，还是进入电气时代的第二次工业革命，或是进入信息时代的第三次工业革命

以及当下我们即将进入人工智能时代的第四次工业革命，每次工业革命都是创新起主导作用，生产力实现跨越式、突破式跃升，带来生产方式的重大变革与生产率的极大提高。新质生产力是先进生产力，但先进生产力并不都是新质生产力。新质生产力摆脱了传统依靠要素投入的经济增长方式与生产力发展路径，由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生，以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵，以全要素生产率大幅提升为核心标志。一定意义上讲，在工业革命史上，能称得上新质生产力的只有第三次工业革命和第四次工业革命，因其已跳出传统生产力对实体性生产资料的依赖。新质生产力既是对一定历史时期科技与产业革命形成的生产力形态的概括，又是对未来生产力形态的描述。新质生产力具有历史性，是经济科

技发展到一定历史阶段的产物；具有过程性，新质生产力有一个产生、发展、迭代的过程，不会一蹴而就；具有突破性，新质生产力带来的不是线性的变化，而是颠覆性、指数级的突破；具有引领性，新质生产力是信息时代与人工智能时代发展的引擎，将引领人类社会发展范式的重大变革。工会组织准确把握新质生产力的本质与特点，就可以冷静审思发展新质生产力对自身工作带来的机遇与挑战，处变不惊，以变应变，增强推进发展新质生产力的思想自觉与行动自觉。

二、深入厘清工会工作与发展新质生产力的内在逻辑

发展新质生产力与工会工作有密切的内在关联，体现在：从新质生产力的构成要素看，新质生产力中最活跃、起决定作用的要素是劳动者，劳动者的能力素质决定了生产力的水平与发展程度；除劳动者、劳动资料、劳动对象等物质形态的生产要素外，知识、技术、管理也是生产要素，通过劳动者的创新与管理，渗透于物质形态的生产要素之中。工会是职工群众的组织，工会工作是做人的工作，为了职工、提升职工、依靠职工是工会工作的根本遵循，这与发展新质生产力的内在要求是一致的。从生产力与生产关系的矛盾运动看，新质生产力的发展一定会促使生产关系的变革，进而带来劳动关系的变革，而工会是劳动关系矛盾的产物，劳动关系的变革也将对工会工作提出新的要求。从经济基础与上层建筑的矛盾运动看，发展新质生产力及其产生的生产关系，构成新质生产力背景下新的经济基础，进而促使奠基其上的相关法律、制度等上层建筑也须发生相应变化，工会工作依托的相应法

律法规、规章制度，也须适应新质生产力发展要求做出相应变革完善。从发展新质生产力路径看，发展新质生产力需要发挥新型举国体制作用，群团工作体系是党和国家机构职能体系中四大体系之一，群团组织是国家治理能力和治理体系现代化的重要力量，理应是发展新质生产力过程中新型举国体制的参与者、实践者、贡献者。从新质生产力理论与工会自身改革的关系看，新质生产力理论从根本上讲是经济范畴的概念，但新质生产力理论的理念、思维方式则可借鉴应用于社会工作领域。对于工会组织本身来讲也有一个发展新质生产力的问题，就是要提升劳动者——工会工作者的素质素养，善于运用新的劳动资料——充分利用互联网、人工智能等数智工会平台，拓展劳动对象——工作对象从职工、劳动关系拓展到数据、职工创新知识产权保护等领域，促进工会工作的制度、规范、体制、机制等进行相应改革，从而增加工会组织的引领力、组织力和服务力。

三、科学研判发展新质生产力对工会工作的挑战

发展新质生产力将产生新产业、新模式、新动能，对工会工作也将带来新的挑战。从劳动者能力素养来看，发展新质生产力既需要具有创新精神、从事基础理论研究的顶尖科学家，也需要将发明创造转化为现实生产力的卓越工程师、大国工匠、高技能人才。工会组织如何既服务好顶尖科学家，又着力提升广大劳动者尤其是产业工人的能力素质，这是一大挑战。从劳动形态来看，发展新质生产力背景下，随着人工智能的广泛应用，人类劳动将得到极大解放，分散化、去中心化、去组织化的自由式、原子

式劳动形态将极大发展，“劳动者+人工智能”的“独立承包商”式自雇型劳动也将愈发普遍。工会组织如何吸引这些平台型、自雇型劳动者加入工会，提升工会组织覆盖与工作覆盖，将是工会面临的又一挑战。从劳动关系来看，新质生产力的发展推动了劳动形态的变化，劳动形态的变化又将带来劳动关系的变化。传统的劳动关系是基于劳资双方而建立的关系，是劳动者在劳动中形成的与资方的关系。平台经济、自雇型劳动形态下，劳动者在劳动中与外部的关系就不仅仅是依托于劳资双方的传统的“劳动关系”，而是劳动者在劳动中形成的与资本、平台、其他市场主体间的新型的“劳动中关系”。广义的“劳动中关系”，既包括强从属性劳动中形成的“劳动关系”，也有弱从属性劳动中形成的“不完全符合确立劳动关系情形”，还包括独立劳动中形成的劳动者与其他市场主体间的平等民事关系；狭义的“劳动中关系”，指除传统劳资二元模式下的“劳动关系”以外的主体间关系，本文从狭义角度来分析“劳动中关系”，以与传统的“劳动关系”相区别。“劳动关系”受劳动法律规制，而“劳动中关系”有的需要民事法律进行调节，有的还存在法律空白。传统劳动关系模式下的三方机制、集体协商、民主管理、工伤保险等，难以适用于新型的“劳动中关系”。工会组织如何去维护处于“劳动中关系”的劳动者权益，也将面临新的挑战。从劳动就业来看，发展新质生产力需要大量从事科技创新及创新成果转化的高素质劳动者，从而催生一批新的工作岗位；同时，由于信息技术、人工智能等新的劳动资料的运用，一大批劳动者也会从现有岗位脱离出来，从而出现结构性就业矛盾。如何破解这一矛盾，对工会组织来讲也是一个挑

战。从工会自身改革建设来看，发展新质生产力需要构建适应新质生产力要求的生产关系，工会作为劳动关系矛盾的产物，如何完善促进劳动者体面劳动、舒心工作、全面发展的工作制度，如何健全联系广泛、服务职工的工会工作体系，如何构建激励职工发展新质生产力的平台载体与工作机制，也是工会组织面临的挑战。

当然，发展新质生产力，不能一“新”就一哄而上，未立先破，甚至抛弃长期以来行之有效且未来也须坚守的东西。因此，工会在推动发展新质生产力过程中，要处理好变与不变的关系。发展新质生产力，对劳动者的素质要求发生了变化，但工会履行教育职能、实施素质工程、促进劳动者发展的工作要求没有变化；发展新质生产力，要升级传统产业、培育新兴产业、布局未来产业，尽管产业形态有变化，但发展实体经济这一重要着力点没有变，实体经济中标准劳动关系又是主体，因此这一工会工作的重要领域也没有变；发展新质生产力，带来劳动形态、劳动者在劳动中形成的关系的变化，但工会维护劳动者合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责没有变；发展新质生产力，带来工会工作方式、工作载体的变化，但增强政治性先进性群众性、提升引领力组织力服务力的工会工作方向与目标没有变。工会组织要增强定力，准确识变、积极应变，以高质量的工会工作推进新质生产力发展。

四、找准工会工作推进发展新质生产力的结合点、切入点与着力点

习近平总书记指出，党的中心任务就是中国工人运动和工会工作的主题和方向。工会要提高站位，积极履职，推进发展新质

生产力。一是凝聚发展新质生产力的思想共识。思想政治工作是工会工作的传家宝。工会组织要在广大职工和工会干部中大力宣讲习近平总书记关于新质生产力的重要论述,引导职工准确把握新质生产力的提出背景、重大意义、丰富内涵、内在逻辑与实践要求,增强工会组织和工会干部推进发展新质生产力的责任感、紧迫感与思想自觉、行动自觉。二是建设适应新质生产力发展要求的高素质劳动者大军。工会要将建设主力军、发展主力军作为依靠主力军的前提与基础,将维护职工的发展权作为最大的维权,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,积极推进职工素质工程,推动职业教育改革,构建职工教育学习大平台,特别要提升职工数字素养,建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。三是激发劳动者发展新质生产力的创新创造活力。发展新质生产力,必须凝聚起广大劳动者的创造伟力。劳动竞赛是工会的传统优势、工作品牌,要围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,聚焦发展新质生产力中的关键环节、难点瓶颈,广泛深入持久开展劳动竞赛和群众性技术创新,打造职工劳动竞赛品牌、职工创新成果转化平台、职工创新评选奖励机制,汇聚起亿万职工发展新质生产力的磅礴力量。四是维护好发展新质生产力背景下广大劳动者合法权益。维护权益是工会的天职。发展新质生产力背景下,工会维权服务也面临新的要求,要高度关注一线科研人员的休息权、健康权,高度关注人工智能、机器换人带来的普通劳动者的就业权,高度关注广大劳动者技术要素参与分配权,高度关注平台劳动者、自雇型劳动者的劳动保护、工伤保险等权益。工会不仅要利用好自身资源进行维权,还要源头参与相关法规制度的出台与

完善,以应对发展新质生产力对劳动者权益维护带来的挑战。五是推动构建公平正义的“劳动中关系”。发展新质生产力背景下,既有广泛存在的标准劳动关系,也有大量不完全符合劳动关系的情形,还有越来越多的以独立市场主体身份提供劳动的情形。由此,工会不仅要推进构建劳资双方关系为前提的和谐劳动关系,还要推动构建权责对等、公平正义的新型“劳动中关系”。六是维护发展新质生产力背景下的劳动领域政治安全。发展新质生产力背景下,生成式人工智能爆发式发展,文生图、文生视频等工具广泛运用,现实世界与虚拟世界相互交织,信息爆炸促使职工思想更加自主、独立、多元,信息“茧房”又让职工思想存在一定程度的封闭性与极端性,这些都对劳动关系治理、职工思想引导提出了要求。工会必须充分利用现代技术工具,及时掌握广大职工及新就业形态劳动者的所思所想所盼,特别是要前瞻性地分析研判产业转型、机器换人、生态约束等对就业带来的冲击和影响,将劳动领域矛盾化解在萌芽之中。七是利用新质生产力提升职工生活品质。发展新质生产力背景下,劳动者的劳动得以极大解放,工会组织要以实现职工群众对美好生活的向往为依归,找准职工的痛点难点,提升服务职工的精准性、针对性、有效性。比如面对人工智能巨变带来的压力,要强化职工心理疏导;针对劳动解放带来的空闲,要丰富劳动者的精神生活。八是源头参与构建促进新质生产力发展的营商环境和政策体系。发展新质生产力,必须深化科技体制、教育体制、人才体制等改革,建设市场化、法治化、国际化的营商环境。工会制度、工会工作也是营商环境的一部分,要加强工会民间外交,推动工会领域制度、规则、管理、标准因地

制宜地与国际劳工组织及区域性贸易协定中劳工标准进行对接。同时，工会要发挥源头参与作用，在建立健全发展新质生产力的制度机制中积极作为，成为新型举国体制中的重要力量。九是深化工会改革和建设以适应发展新质生产力的要求。工会改革和建设是工会工作持续健康发展的支撑。始终把工会组织建设摆在首位，切实把广大职工及新就业形态劳动者组织到工会中来，构建工会组

织的矩阵网络体系。创新工作载体，充分利用人工智能赋能工会工作，推进工会数字化转型，建设智慧工会，全面提升工会工作效能。推进工会干部队伍建设，加强工会干部数字技能与数字素养培养，打造与发展新质生产力相适应的工会干部队伍。加强工会理论研究，厘清发展新质生产力与工会工作的内在关系、底层逻辑、对策措施，积极发挥工会在推动发展新质生产力中的独特作用。

新质生产力与工会工作的交融共进： 变革中赋能发展

孙 岩

（上海工会管理职业学院研究部副教授）

一、新质生产力的“新”特质

新质生产力是创新起主导作用，摆脱传统经济增长方式和生产力发展路径，具有高科技、高效能、高质量特征，符合新发展理念的先生产力质态。与传统生产力相比，新质生产力的“新”主要体现在创新性、高效性、引领性、融合性等四个方面。一是新质生产力强调“创新”，突出创新的主导作用，强调以科技创新为引擎，以战略性新兴产业和未来产业为主导，以产业转型升级为主攻方向，多管齐下培育新型劳动者、创造新型生产工具、拓展新的劳动对象，释放驱动高质量发展的新动能。二是新质生产力体现“高效”的突破跃迁——创新能够促进生产力的结构优化，实现生产力诸要素的自

由流动、协同共享和高效利用，引发效率变革，极大地提高劳动生产率，是促进生产力发展的关键变量，成为世界各国综合国力竞争的新赛道和新场域。三是新质生产力突出“引领”的前瞻布局，带动生产主体、生产工具、生产对象和生产方式变革调整，推动劳动力、资本、土地、知识、技术、管理、数据等要素便捷化流动、网络化共享、系统化整合、协作化开发和高效化利用，具有强大发展动能，能够引领创造新的社会生产时代。四是新质生产力放大“融合”的传承应用，推动创新链产业链资金链人才链深度融合，将新一代信息技术、先进制造技术、新材料技术等融合应用，孕育出新型生产工具，进一步解放劳动者，拓展生产空间，把数据这一新型生产要素作为重要劳动对象与其他生产要素结合，放大价值创造效应。

二、新质生产力对工会工作的新要求

习近平总书记指出，高质量发展需要新的生产力理论来指导，而新质生产力已经在实践中形成并展示出对高质量发展的强劲推动力、支撑力，需要从理论上进行总结、概括，用以指导新的发展实践。^①新质生产力重塑了劳动要素配置，劳动者、劳动资料和劳动对象的简单叠加无法实现生产力的跃升，需要创新劳动要素配置方式，通过优化三者的组合产生深度化学反应，释放出更大的生产力潜能，大幅提升全要素生产率，孕育发展新质生产力。工会组织要从职工队伍建设、产业发展趋势、企业组织形态、劳动关系变化、工会自身建设等角度理解新质生产力，找准工作结合点、切入点、着力点，准确把握发展新质生产力对工会工作提出的新要求，组织动员亿万职工群众热情拥抱新质生产力，主动助力新质生产力，积极推动新质生产力，为推进强国建设、民族复兴伟业贡献智慧力量。^②

一是以创新性推动工会工作的创新和改革。新质生产力带来的产业变革，将使得我国的产业趋于高端化、智能化、绿色化，进而推动劳动者队伍发生实质性变化。主要表现为：第一，劳动者队伍内部构成发生变化，从事简单重复劳动的一线工人减少，从事复杂多元工作的专业人员增加，以岗位划分劳动者群体的传统模式趋于失灵。第二，劳动者所需技能发生变化，基于经验形成的单一专精技能逐渐落伍，迫切需要善于优化革新、融会贯通的多元化技术技能。第三，培育选树先进典型人物的

领域和要求发生变化，亟须发现培养知识型、技能型、创新型劳动者，弘扬新质生产力引领下的时代精神。

工会要从建设新型劳动者队伍的视角推动工作改革创新。首先，重新审视“产业工人”的概念意涵。在技术发展的影响下，一线操作岗位上已经很难界定技能人才与技术人才，唯一的识别标签就是技术等级和职称，而在具体实践中一线操作人员基本都是“技术+技能”型人才，因此，有必要扩展“产业工人”的内涵与外延，寻找能够囊括所有产业劳动者的概念。其次，创新“技能”评价体系。在新型生产工具的影响下，劳动者的技能已经发生了巨大变化，当前劳动技能的评价体系仍然主要沿用原有的二元制体系，即工人采用等级工制度、技术人员采用职称制度，这一做法显然已经落后于生产力发展要求，可以通过借鉴世界技能标准等国际经验，构建新的技能评价体系。再次，拓宽先进典型的培养选树渠道，工会系统选树的先进人物主要是劳动模范和工匠，近年来在工匠评选过程中出现“管理人员、技术人员占比升高、一线工人占比下降”的趋势，这一情况显然有悖于在技术工人中选树工匠的初衷，未来需要为管理人员、技术人员开辟新的评先评优通道。

二是以高效性提升工会工作的效率和质量。新质生产力催生的新型劳动工具，既包括高端智能设备、高速计算工具，如人工智能、虚拟现实和增强现实、自动化制造技术设备及数据基础设施，也包括数据等新型生产要素，直接推动了工会的数字化转型。主要表现为：第一，“互联网+”工会兴起，随着经济社会

^①《加快发展新质生产力 扎实推进高质量发展》，载《工人日报》，2024年2月2日。

^②《深入学习习近平总书记重要指示精神 在发展新质生产力中贡献工会力量》，载《工人日报》，2024年3月30日。

的发展，建立网上工会、形成线上线下联动的工会工作体系已经成为工会改革发展的重要内容。第二，普惠性工会服务的电子政务化，随着网上工会建设日趋完善，部分省市要求总工会将具有社会公共产品属性的普惠性服务迁移到本地电子政务平台上。第三，智能技术正被运用于各级工会的日常服务，部分地区已出现“无人律师”自助服务设施，劳动者可通过自助设备完成法律咨询、诉状撰写和提交仲裁申请书等事务。

工会要从数字化转型的视角提高工作效率和质量。首先，持续推进“智慧工会”建设，探索建立与本地电子政务平台相匹配的工会数字底座，实现工会数据与政务数据的有效匹配，将工会融入当地数字孪生城市建设，构建虚实结合、双向映射、实时连接的工会数字孪生体。其次，探索打造“工会数据驾驶舱”，实时获取工会组织、会员、服务等数据，通过虚拟技术实现数据响应式处理，构建“多种数据、一屏共享”的工会数据新平台。再次，积极落实《全国总工会广泛应用人工智能行动》，借助最新人工智能技术集成，打造“看懂文字、听懂语言、做懂业务”的“数字工会人”，为基层工会与职工群众提供更多互动方式，工会服务要“7×24小时”线上全域触达职工、主动提供服务、精准匹配需求。同时，探索打造网上工会工作的新途径，如利用虚拟现实和增强现实技术开展网上技能竞赛，利用数字孪生和模拟仿真技术开展网上安康杯竞赛等。

三是以引领性促进工会工作的前瞻性和战略性。新质生产力带来的技术变革深刻影响当前的劳动用工，促进工作岗位多元化发展，引发劳动关系的实质性变革。主要表现为：第一，职工思想意识形态日渐复杂多样，随着信息时代到来及传媒手段扩张，原

本极易暴露的职工问题具备较强的隐蔽性，但有时直接爆发为网络舆情，发酵成社会事件。第二，工会组织覆盖方式发生转变，平台就业、远程就业、灵活就业已成为主要的新就业形态，这些领域的劳动者加入工会的途径与传统基于劳动关系的人会方式有很大不同。第三，工会组织必须强化主责主业，在楼宇、园区、街面等非公企业职工、新就业形态劳动者聚集区域，开展文化体育活动已成为党群工作的主要方式，工会要立足于劳动与技能竞赛、集体协商、民主管理、安全生产等主责主业开展工作。

工会要用发展的眼光预判劳动用工领域未来的趋势。首先，高度重视劳动领域政治安全，利用调研走访、谈心谈话、意见征询、厂务公开、集体协商等方式方法，及时掌握劳动关系方面的风险隐患，健全劳动关系风险监测、分析、预防、处置长效机制，始终把维护好职工合法权益作为工会工作的出发点和落脚点。其次，夯实工会工作基层基础，坚持把组织覆盖作为应对就业形态多样化、用工关系灵活化的主要措施，以“就业”作为吸纳会员的主要标准，落实“新就业形态劳动者维权服务三年行动”“非公企业工会建设三年行动”“小三级工会建设三年行动”，及时归纳总结工作经验，形成决策参考意见。再次，着力解决职工群众急难愁盼问题，以随时随地高效解决职工群众的利益诉求和现实问题为出发点，打造“线下+线上”的工会议事平台，营造党政重视、工会牵头、社会支持、职工参与的协商氛围。

四是以融合性强化工会工作的合作与协同。新质生产力强调积极发挥核心要素的“融合剂”作用，推动各类要素禀赋的深度融合，衍生叠加出新形势、新任务、新要求。主要表现为：第一，工会工作法治化要

求提高，“法治”是社会治理现代化的重要支撑，贯通于中国式现代化建设的各领域、各方面、各环节，工会要以法治思维、法治方式积极参与和创新社会治理。第二，工会融入经济社会发展的程度加深，工会当前正处于更加开放的经济社会环境，必须主动融入社会发展，积极参与协调社会利益关系，进而实现维护职工合法权益的基本职责。第三，工会的国际化视野拓展，工会具有开展民间外交的天然优势，能够通过国际劳工组织、世界工联以及友好国家的工会组织开展国际交流合作；新一代国际投资贸易协定中的“公众参与机制”为工会参与事关劳工问题的谈判协商提供了对话平台。

工会要以规范化、全局性、全球化视野突出职工立场。一是以法治化建设推进工

会工作发展，充分利用法律赋予的立法参与权，逐步建立以《工会法》《劳动法》为主体、各项具体法律法规相配套的劳动法律保障体系，构建“有法可依、有法必依”的法治良序。二是充分利用劳动关系三方协商机制，在劳动立法、经济和社会政策制定、最低工资标准调整、企业工资指导线商定、最低生活保障政策调整等协商过程中，代表劳动者提出合理可行的意见和要求，维护劳动关系和谐稳定。三是积极对接高标准国际劳工规则，在贸易规则谈判、营商环境评估中提出基于劳动者视角的意见和建议，表达中国工会立场。同时，积极开展工会和职工对外交流交往合作，构建全方位、多渠道、宽领域、深层次的中国工会国际“朋友圈”，讲好“中国工会故事”“中国工人故事”。

New Quality Productive Forces and Trade Union Work

XIAO Wei HE Yunfeng LU Jingbo JIA Wenjuan LI Youzhong SUN Yan

Editor's Note: In September 2023, the General Secretary XI Jinping first proposed the term "new quality productivity" during his inspection in Heilongjiang, and has since made in-depth discussions on this topic in many important occasions. These important discussions are a new development of Marxist productivity theory and further enrich the connotation of his economic thought. Recently, the All-China Federation of Trade Unions has requested that trade union organizations at all levels thoroughly study and understand the spirit of the General Secretary's important instructions on developing new quality productivity, and identify the working points, entry points, and focus points from the perspectives of workers, enterprises, labor relations, and trade unions. They should accurately grasp the new requirements for trade union work in developing new quality productivity, organize and mobilize hundreds of millions of workers and the masses to enthusiastically embrace new quality productivity, actively help new quality productivity, and actively promote new quality productivity, contributing wisdom and strength to promoting the great cause of building a powerful country and national rejuvenation. To this end, this journal specially invited six experts and scholars to discuss the theme of "new quality productivity and trade union work", hoping that this group of articles can further promote the trade union and academic circles to conduct more in-depth research and discussion on this topic.

[责任编辑：朱 鸣]