

高度重视数据的价值与贡献

深入学习贯彻十九届四中全会精神 大家谈

陈依元

十九届四中全会《决定》在第六部分“坚持和完善社会主义基本经济制度，推动经济高质量发展”中指出，“健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制”。把数据与其他生产要素并列，按其贡献决定报酬，这是符合时代发展趋势的一大创新。市委书记郑栅洁在全市领导干部会议上传达十九届四中全会精神的讲话中也强调，“全面运用数字技术，进一步提升宁波的产业优势”。

今天，大数据、5G技术、物联网、人工智能、社交网络、云计算、区块链……扑面而来，数据的作用与价值超乎人们想象。什么是数据？数据是信息的表现形式和载体，如符号、文字、数字、语音、图像、视频等。数据与信息不可分，数据是信息的表达，信息是数据的内涵。“大数据技术”则是以数据为本质的新一代革命性的信息技术。数据生产要素化和数据的广泛应用，将带动国家战略及区域经济发展、智慧城市建设、企业转型

升级、社会治理及个人工作、生活的巨变。

利用数据可提高社会治理水平，尽享“数字治理红利”。习总书记在关于十九届四中全会《决定》的“说明”中指出，应“更加重视运用人工智能、互联网、大数据等现代信息技术手段提升治理能力”。生活中，人们随时在传播或接收、加工、使用信息，信息若不可靠，船出海会遇上台风，政府决策会失误。以往我们多习惯于定性思维而非定量思维，重视数据就是强调“准确”。数据可消除各种“不确定性”，让人们在治理社会中更加科学、精确。如今“互联网+”在社会各个领域（国防、医疗、交通、家庭等）广泛应用，就说明了这一点。

利用数据可推动经济高质量发展，发展生产力。大数据和云计算就是新常态下提高生产效率的新杠杆，“创新驱动发展”主要就是依靠信息技术促进生产效率提高。传统企业转型升级的一大途径也是推进数字化改造，加快工业互联网建设，大力推广智能制造。近年来，宁波不少企业以工业智能化改造为主攻方向，增强了核心竞争力和可

持续发展能力。如奥克斯投入百亿元巨资推动数字化转型，3年实施近百个信息化项目；雅戈尔力争通过智能制造与营销变革，5年再造一个雅戈尔；从事羊绒衫私人定制20余年的旦可韵公司，用大数据、智能制造打通生产、销售环节，实现了“互联网+服装定制”……我市已有7076家工业企业实施自动化、智能化改造项目，已竣工的5770个项目生产效率平均提高63.7%，单位产值能耗平均降低13.3%。

利用数据可完善分配形式，巩固社会主义基本经济制度。党的十五大首次提出“按劳分配与按生产要素贡献分配相结合”，这是一大进步。生产要素按贡献参与分配，就是按照它们在创造产品过程中地位、作用的大小进行分配。按要素分配可分为按资本、劳动力、技术、管理、数据（信息）等来分配，非劳动要素的所有者，可凭借其生产要素的所有权，获取一定的报酬。因此，生产要素按贡献参与分配，体现了生产和分配的有机统一，是中国特色社会主义基本经济制度的内在要求。创造与使用数据，本质上是一种智能劳动，也同样创造价值。如技术人员创新了一种技术，企业利用它创造了经济效益，

就应当付给经济报酬。这样，生产要素（如数据）的所有者对其经济利益的关心，就会成为优化配置资源的一种动力。十九届四中全会《决定》强调应按数据的价值与贡献来分配，对于促进资源的合理配置具有积极作用。这实际上是“劳动价值论”在信息时代的新表现形式。

利用数据也可以提高其他生产要素的信息化素质，同样推动经济发展。如资本的流动、投入离不开精确的金融数据；劳动力应有大数据时代的必备素质；技术的创新离不开对最新信息、数据的占有、收集、分析；管理过程更需要完善的互联网的构建。建立数据库，还可以促进社会改革与国家开放，吸引外资，建设“一带一路”与“美美与共”的人类命运共同体。

在信息时代，我们的思想不应停留在工业时代。数据文化是当代的一种先进文化，将完善社会的治理水平，对数字经济的发展起导向作用，我们应更加重视数据要素，珍惜数据价值。

明州论坛

首届浙江省新闻名专栏

“上班冲奶粉烫伤算工伤”具有样本意义

殷国安

小刘在单位工作，拿着杯子冲泡奶粉结果烫伤了左腿，被诊断为左下肢二度烫伤。上海市某区人社局经调查后作出工伤认定决定，但用人单位不服，遂提起行政诉讼，请求撤销工伤认定决定。经过一审、二审，上海二中院认为，劳动者在其劳动过程中满足其必要的、合理的生理需求的行为，是从事劳动工作的前提条件，属于劳动权的一部分，应当受到法律保护（11月26日澎湃新闻）。

《工伤保险条例》第十四条第（一）项规定，“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”应当认定为工伤。这里的“因工作原因”，既包括职工在工作时间和工作场所内，因从事生产经营活动直接导致的事故伤害，也包括职工在工作过程中为临时解决或满足合理必须的基本生理需要而必须从事的事项时（如喝水、用餐、上厕所、工间休息等），由于不安全因素遭受的意外伤害。劳动者在工作过程中出于正常生理需要而进行的饮食，只要在一定合理范围内，可视为工作的组成部分。

生理需要是人类最原始、最基本的需要，是人生存的前提。所以法律规定，劳动者在工作过程中为解决或满足必须解决的基本生理需要而必须从事的事项，是劳动者能够

维持生理机能正常运转、维护正常工作状态所必需的条件，构成工伤认定中的“间接工作原因”，在此过程中受到意外伤害的，应当认定为工伤。反过来讲，如果满足不了这些生理需求，劳动者就无法继续工作，或者无法顺利地工作。因此，生理需求是劳动者的客观需求，也就是“刚性需求”，法律也不能剥夺。

作为判定工伤的一个因素，生理需要多次在司法判例中被提及和论证。2004年最高人民法院公布的《何文良诉成都市武侯区劳动局工伤认定行政行为案》指导案例“裁判摘要”指出：“劳动者在日常工作中‘上厕所’是其必要的、合理的生理需求，与劳动者的正常工作密不可分，应当受到法律的保护”。之后，一些地方法院开始把“生理需求”写入审理工伤认定行政案件的地方指导意见，成为当地统一的裁判标准。

显然，把解决生理需要作为工伤认定的范围，是法律对工伤认定的扩展，体现了实事求是的精神和对职工权利的尊重。随着社会的进步和发展，生理需要的范围和项目或会继续扩大。

笔者认为，此案不仅具有普法的作用，还能启发职工的维权意识，警示企业更多地关注职工的生产生活条件，解决更多属于生理需要的问题。

“暴力裁员”测试企业温度与法规力度

冯源 张璇

连日来，一篇某互联网企业前员工痛陈离职遭遇的文章在互联网上广泛传播。一时间，“暴力裁员”成为网络热词。这家企业随即发表声明，向这位前同事致歉，表示“该主管并没有充分尽责地了解其患病情况”，承认在沟通和处理过程中，“相关人员确实存在简单粗暴、不近人情等诸多不妥行为”。目前，当事人已经申请劳动

仲裁。

看似简单的这一离职个案引发社会关注，因为事情发生在一家知名的网络公司。以往的舆论热点大多关注名企明星如何如何，如今这一热点聚焦于困难群众，可以说是社会舆情的一个变化。

当前，不少企业采用“绩效评估制度”来管理员工，自然有其合理性。但是，如果对员工没有公平、公正的评定，或者评定条款不

清晰，只凭企业一方的主观断定，且不去了解当事人的实际情况。那么，这样的绩效考核有可能会成为企业损害员工合法权益的借口和挡箭牌。

“十个指头有长短”，一家企业必然会有某位员工的绩效处于末位。但如果他的其他工作表现符合企业或者是劳动合同法的规定，那么企业就不能滥用所谓的“末位淘汰”进行裁员。

人才是企业发展的基石，聚拢

人才首先要善待员工。知名企业尤其要模范遵守劳动法规，营造有温度的企业文化，不断增强凝聚力而不是离心力，不然的话，会让人看在眼里、凉在心里。

保障员工合法权益，同时还需要仲裁机关等劳动部门的监督管理，只有公平公正执法，才能有效保护劳资双方的合法权益。透过这一事件，既可测试企业的温度，也可测试法规的力度。



平安 宁波 公益广告

平安宁波 你我共建

市委平安办