

从工运历史中汲取奋进力量

党领导下百年工运史的主题主线和主流本质探析

观点

真实、全面、准确记述中国工会发展历史,需要把握正确的政治方向、树立正确的叙事方法。同时,需要深入研究和探讨党领导下百年工运史的主题主线和主流本质。

王利中

盛世修史,懿年纂志。全国总工会组织编纂《中国工运通史》和《中国工会志》,既是总结党领导下的百年中国工运历史成就和历史经验,以史为鉴、开创未来的重要举措,也是适应时代发展和实践要求,发挥志书存史、资治、教育功能的重要载体,意义重大、影响深远。志史编纂工作是一项政治性很强的工作,如何把握修史纂志的内在规律,真实、全面、科学、便利、准确地记述中国工会的发展历史,需要把握正确的政治方向、树立正确的叙事方法。

第一,以唯物史观、辩证法为指导来叙事。始终把中国工会是什么、要干什么这一根本问题,与中国工会的性质、地位、职能、职责以及作用等基本问题为依据。比如,在总结党领导下的百年工运史时,既要关注生产力、经济基础的发展,也要重视生产关系、上层建筑的变革;在突出强调党的领导地位的基础上,也要注重中国工人阶级和中国工会的主体地位;既要注重历史发展的阶段性、过程性,也要注重历史发展的连续性与整体性。

第二,紧扣党领导下百年工运史的主题主线和主流本质来叙事。准确把握党的

历史发展的主题主线和主流本质,是科学对待党的历史的基本要求。具体到党领导下的百年工运史,同样需要准确把握主题主线和主流本质,也就是百年工运史活动的主要轨迹和脉络,弄清楚深与浅、对与错、简与繁,只有这样才能做到纲举目张、执本末从。

第三,基于大历史观来叙事。就是要以全景、全视野去看待百年工运史,将工运史置于40多年改革开放史、70多年新中国史、百年党史、180多年近现代史、500多年社会主义运动史、5000多年中华文明史的大历史进程中来认识和把握,用具体的、客观全面的、联系发展的观点研究其在逻辑和发展规律。

第四,将历史、现实与未来有机结合。一是历史的厚度和情感的温度相结合。总结百年工运史,应该通过一件件重大事件、一场场重要会议、一个个重要人物,让历史的厚度充满情感的温度。二是增强历史自信和总结历史经验相结合。这两方面是相辅相成的,既要在坚定历史自信中把历史经验总结好,也要通过总结历史经验进一步增强历史自信。三是修史纂志和教育激励相结合。注重在修史纂志中发挥历史的教育激励功能,引导广大工会干部和职工群众更好地从历史中汲取智慧和力量,推动新时代新征程上的工运事业和工会工作不断向前发展。

以上四个方面的叙事方法,应贯穿志史编纂全过程。其中,党领导下百年工运史的主题主线和主流本质尤需深入研究和探讨。为此,着眼坚持正确方向,深入推进中国工运史学习研究,在文献搜集、专家研讨、学习交流的基础上,本文对党领导下百年工运史的主题主线和主流本质作初步概括。

党领导下百年工运史的主题主线可以概括为:在中国共产党领导下,中国工人阶级和中国工会不忘初心、牢记使命,围绕党的

纲领和每一个历史时期的中心任务,维护工人阶级利益,发展工人阶级先进性,为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。

其中,“在中国共产党领导下”是第一位的,揭示的是中国工人运动最本质的特征。我国工运事业是在党的领导下发展起来的,始终坚持党对工人运动的领导,是贯穿百年工运历程的一条红线。“中国工人阶级和中国工会”是实践主体,揭示的是中国工人运动蓬勃发展的力量来源。“不忘初心、牢记使命”是激励中国共产党人不断前进的根本动力,也是激励中国工人运动不断前进的根本动力,揭示的是中国工人阶级和中国工会强烈的历史主动精神。“党的纲领和每一个历史时期的中心任务”是中国工人运动开展工作的根本依据,揭示的是中国工人阶级和中国工会围绕中心、服务大局的光荣传统。“维护工人阶级利益,发展工人阶级先进性”是中国工人运动的两大历史课题,揭示的是中国工会与生俱来的天然使命。“为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗”是中国工人运动时代主题的高度凝练和集中体现,揭示的是中国工人运动的根本目标和任务。以上六个方面既具有鲜明的指向,又相互联系、相辅相成,回答了100年来中国工人运动举什么旗、走什么路、实现什么目标、完成什么任务等根本性、全局性、方向性的重大问题,共同构成百年工运史主题主线这一有机整体。

党领导下百年工运史的主流本质可以概括为:在中国共产党领导下,中国工人阶级和中国工会把广大劳动群众团结在党的周围,始终坚持为实现党在各个历史时期的中心任务不懈奋斗,作出彪炳史册的历史贡献;始终坚持把马克思主义基本原理同中国工人运动实际相结合,不断创新马克思主义中国化时代化,坚定不移地走出了一条适应时代要求、符合中国国情、体现工会性质、契合工运规律的工会发展道路。“中国工人阶级和中国工会始终坚持在维护全国人民总体利益的同时,维护和发展工人阶级具体利益”,体现的是百年工运的造福职工史。100年来,中国工会坚持把全心全意为工人阶级谋利益作为神圣职责,高举维护职工群众合法权益旗帜,在维护全国人民总体利益的同时,更好维护和发展工人阶级具体利益。“中国工会始终坚持政治性、先进性、群众性,建设团结统一的工人阶级群众组织”,体现的是百年工运的自身建设史。100年来,中国工会坚持从自身性质、特点和优势出发,把保持和增强政治性、先进性、群众性作为根本标尺和长期任务,不断把自身建设得更加充满活力、更加坚强有力,切实维护了工人阶级的团结和工会组织的统一。

坚持政治性、先进性、群众性,建设团结统一的工人阶级群众组织。

其中,“在中国共产党领导下,中国工人阶级和中国工会把广大劳动群众团结在党的周围,始终坚持为实现党在各个历史时期的中心任务不懈奋斗,作出彪炳史册的历史贡献”,体现的是百年工运的不懈奋斗史。100年来,我国工人运动从来都同党的中心任务紧密联系在一起,在党的领导下团结带领工人阶级和广大劳动群众,不畏艰险、奋力拼搏,艰苦创业、开拓进取,为实现民族独立、国家富强和人民幸福作出了彪炳史册的历史贡献,建立了不朽的功勋。“中国工人阶级和中国工会始终坚持把马克思主义基本原理同中国工人运动实际相结合,坚定不移走自己的发展道路”,体现的是百年工运的理论创新史。100年来,我国工人运动坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合,不断创新马克思主义中国化时代化,坚定不移地走出了一条适应时代要求、符合中国国情、体现工会性质、契合工运规律的工会发展道路。“中国工人阶级和中国工会始终坚持在维护全国人民总体利益的同时,维护和发展工人阶级具体利益”,体现的是百年工运的造福职工史。100年来,中国工会坚持把全心全意为工人阶级谋利益作为神圣职责,高举维护职工群众合法权益旗帜,在维护全国人民总体利益的同时,更好维护和发展工人阶级具体利益。“中国工会始终坚持政治性、先进性、群众性,建设团结统一的工人阶级群众组织”,体现的是百年工运的自身建设史。100年来,中国工会坚持从自身性质、特点和优势出发,把保持和增强政治性、先进性、群众性作为根本标尺和长期任务,不断把自身建设得更加充满活力、更加坚强有力,切实维护了工人阶级的团结和工会组织的统一。

(作者为全国总工会研究室主任)

热点思考

个人养老金制度的重要意义与未来发展

观点

个人养老金制度的有效运行,需要相关配套措施,尤其是税收优惠政策的落地,才能够正式进入操作环节,使个人养老金真正成为国民养老收入的另一重要来源。

鲁全

今年4月,国办发布了《关于推动个人养老金发展的意见》。此后,社会对个人养老金制度的性质、在多层次养老金制度体系建设中的意义和作用,以及个人购买的决策参考因素等进行了广泛讨论。目前,相关配套文件和实施办法正在制订中,因此,有必要对该制度的重要意义与未来发展进行理论阐释和发展展望。

个人养老金制度的重要意义

众所周知,在人口老龄化背景下,养老金制度作为全民都非常关注的社会保障项目,无论是从全球发展,还是我国制度实践来看,都确立了多层次养老金体系的发展目标。其中,第一层次是政府主导的公共养老金,在我国具体表现为职工基本养老保险制度和机关事业单位基本养老保险制度;第二层次是用用人单位和参保人共同缴费的补充养老保险制度,包括面向企业劳动者的企业年金制度和面向机关事业单位公职人员的职业年金制度;第三

层次则是建立在个人缴费和市场运行基础上的第三支柱养老金,其中既包括市场上的各种个人养老金产品,也包括此次以制度化方式建立的个人养老金制度。因此,个人养老金制度的建立最重要的意义在于,我国多层次养老金制度体系框架已初步建成。

那么,个人养老金与其他同属于第三支柱养老金的金融产品又有何区别呢?目前,市场上主要的养老金金融产品有多个种类,包括2018年开始试点的税延型商业养老保险,2021年开始试点的专属商业养老保险,以及各种类型的养老基金产品和养老理财产品。此次的个人养老金制度与上述产品最大的区别在于,它是国家支持的第三支柱养老金产品,且这种支持主要体现在税收优惠方面。具体而言,就是购买个人养老金产品的支出,可以在年度税前扣除,享受一定额度的税前抵扣。

此次个人养老金制度设计的一个亮点在于采取了“个人账户”制度。此“个人账户”与基本养老保险制度中的个人账户既有相似,也有差别:相似之处在于,它们都是记录个人养老金权益,归属于个人的养老金专属账户,只有符合法定退休年龄等条件时才能够领取;不同之处在于,基本养老保险制度中的个人账户由国家每年确定记账利率,缴费金额为个人缴费基数,而个人养老金的个人账户资金可以用于购买市场上已有的、指定的养老金产品,是联接资金账户与产品的通道,也是确保其资金用于养老功能的技术手段。

对于个人而言,个人养老金制度是除基本养老保险、职业年金(企业年金)之外一个新的养老资金来源,其缴费完全来源于个人,产品形式是市场上经备案后的各种金融产

品,政府予以税收优惠,而最终的产品收益则取决于市场,风险也由个人承担,从而是政府支持、市场运营、个人负责的补充型养老金。

个人养老金制度的未来发展

作为一种市场化产品,个人养老金的发展状况取决于民众和市场的反应。笔者认为,根据当前我国个人养老金市场的现状以及民众的金融素养和理念,个人养老金市场不会有井喷式增长,但增速会有所提高。其基本原因有三个:其一,虽然个人养老金制度有税前抵扣的优惠,但一方面由于我国缴纳个人所得税的总人数还比较有限,政策作用的对象范围因此相对有限;另一方面,由于我国目前并没有征收资本所得税,所以相比其他养老目标金融产品,税优的激励效果还有待观察。其二,如上文所述,个人养老金通过个人账户的方式限制了领取条件,从而最大程度确保其资金用于养老,但这也同时限制了这笔资金的使用方向,如果在满足领取条件之前遇到了其他重大支出性风险,这笔资金无法使用。其三,由于个人养老金的收益取决于市场产品的投资收益率,而在当前全球金融市场波动性较大的情况下,无法给参保人稳定的收益预期,因此在收益率方面与其他市场产品相比没有显著的优势。

那么,作为第三支柱重要内容的个人养老金制度未来应当如何发展?笔者认为,需要对多层次养老金体系进行顶层设计更新,尤其是要增强第二支柱和第三支柱之间的协同功能。如前文所述,目前第三支柱养老金体系是世界银行在20世纪90年代提出的,一方面是为了应对人口老龄化对公共养老金带来的挑战,

另一方面也是根据传统工业化社会的结构来设计的,不同主体的责任主体和运行逻辑有所差异。然而,当前的社会结构,尤其是就业结构正在发生重大变化,工业化社会中以稳定劳动关系为特征的正规就业比例正在下降,灵活就业人数大幅增加。即使是正规就业,劳动者跨行业、跨区域、跨企业流动的频次也大大提高。如果按照传统的三支柱设计,其中的第二支柱是以劳动者和用人单位共同缴费为基础,如果劳动者换了工作,新的单位又没有企业年金计划,那么第二支柱就会因此中断。

鉴于此,为了适应劳动力市场灵活化趋势,未来的个人养老金制度可以考虑将第二支柱和第三支柱打通,或者建立两者之间的衔接办法。所谓打通,就是当劳动者流动时,如果新的单位没有建立企业年金制度,则可以将已有的企业年金个人账户余额转入第三支柱个人账户;所谓衔接,就是将用人单位在企业年金中的缴费转变为个人养老金个人缴费的补贴或重要来源,即用人单位为职工缴纳的补充养老金既可以以企业年金的方式呈现,也可以以补助劳动者参加个人养老金的方式呈现。

总之,个人养老金制度的有效运行,一方面需要相关配套措施,尤其是税收优惠政策的落地,才能够正式进入操作环节,使个人养老金真正成为国民养老收入的另一重要来源。另一方面,我国目前还面临着商业养老产品个性化设计不足、国民养老意识和金融素养有待提升等问题,需要在实践中不断完善,才能真正建成满足老年人美好生活需要,提升老年人生活质量的中国特色养老金制度体系。

(作者为中国人民大学教授、中国社会保障学会秘书长)

观点

工会在维权服务工作中要因势利导,创新工作方法,提升沟通协调能力,平衡职工与企业利益,保持职工队伍总体稳定,助力企业可持续发展。

余敏 孟泉

近年来,疫情的持续对稳定职工队伍工作提出了新挑战。如何保障职工心态稳定、待遇稳定、队伍稳定,进而预防劳动关系矛盾,降低职工队伍的流动性,同时助力企业顺利渡过难关,这需要工会在维权服务工作中因势利导,创新工作方法,提升沟通协调能力,平衡职工与企业利益,保持职工队伍总体稳定,助力企业可持续发展。

以提升职工队伍“六感”为目标

其一,提升职工队伍的获得感和幸福感。获得感更多体现在物质所得,在企业过渡转型期间,职工更加关注工会提供的各类福利和技能提升机会。幸福感则主要体现在工会是否重视职工的精神文化需求,是否关心职工的健康状况。此外,在企业转型期工会通过有效沟通保障职工合法

工作研究

发挥工会组织优势 以多样化沟通稳定职工队伍

权益也是幸福感的主要来源之一。

其二,实现职工的参与感和融入感。工会需要鼓励更多职工参与并融入工会组织的各项活动中,包括具有赋能价值的培训活动、实在的福利活动等,有利于提升职工对工会的理解和认同。在活动中,工会干部能够与职工实现积极沟通,收集反馈和建言,有利于更进一步做好与企业的沟通与协商。

其三,提升企业的安全感与信任感。降低职工流失率是企业关注的焦点,更是维持企业生产经营的稳定器。面对企业的担忧,企业应通过与职工沟通了解其诉求,并有效反馈给企业,帮助职工实现自身权益,助力企业控心留人。

通过提升以上“六感”,工会能够在疫情期间发挥稳定职工队伍的积极作用,缓解企业和职工的压力,促进劳动关系和谐稳定。

通过多样沟通稳定职工队伍的具体措施

从实践经验看,由于职工在疫情期间的诉求发生了一定变化,应充分发挥工会的能动性,调整过往的沟通协商机制来更加精准

地收集职工诉求,提升职工的“六感”。笔者通过在各地工会开展的调研发现,有效的沟通机制主要包括3种类型:基础诉求导向型、压力诉求导向型和文诉诉求导向型。

第一,基础诉求导向型沟通机制。基础诉求是职工无论面临怎样的外部环境变化都非常关心的问题,沟通的目的在于促进职工生活品质的改善,既符合大部分职工的需求,又为企业稳定职工心态发挥了积极作用。疫情期间,由于生活压力增加,职工表现出对工作环境、吃住行等基础诉求方面更加强烈的需求。二是实现劳动条件适当改善。疫情期间,企业内容易出现职工心态不稳定、离职率增高、职工对企业信心不足、负面情绪增多等问题。此时,工会的沟通重点应围绕解决职工的心理问题,帮助职工从低落的情绪中转变思想、树立信心。

第三,文化诉求导向型沟通机制。稳定职工队伍的另一个重要路径是发挥工会组织的各种文化娱乐功能来缓解职工的心理压力。在工会组织的活动中能够充分融入企业文化元素,不仅满足职工的精神需求,也能够提升职工团队的凝聚力和对企业文化的认同。

多样诉求导向沟通机制的建设效果

疫情期间,工会通过有效沟通措施可以达到稳定职工队伍的效果,具体表现在以下四个方面。

一是实现职工生活与工作的平衡。实现职工生活品质的改善,既符合大部分职工的需求,又为企业稳定职工心态发挥了积极作用。二是实现劳动条件适当改善。疫情期间,由于生活压力增加,职工表现出对工作环境、吃住行等基础诉求方面更加强烈的需求。三是创新沟通方式以提升解决问题的效率。工会积极推动将工会文化、职工文化和企业文化理念融合,建立劳动关系双方更加认可的沟通机制,能够促进无障碍沟通。最后,稳定职工队伍,促进企业可持续发展。工会沟通机制的优化有利于承担稳就业、保就业的重要责任,提升职工队伍稳定性,持续推动职工与企业共同发展。

(作者单位:中国劳动关系学院)

划重点!五大举措助力稳就业保就业。下一步如何做好稳就业保就业有关工作?一起来看! 加快捷放减免稳岗政策红利:实施政策落实快办行动,推行失业保险稳岗返还和留工补助“免申即享”,实施缓缴社会保险费“即申即享”,推进就业补贴政策“直补快办”。 加力促进创业和灵活就业:实施重点群体创业推进行动,举办中国创翼大赛等系列活动,健全灵活就业劳动用工和社会保障政策,开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点,加强零工市场建设。 加密组织线上线下就业服务活动:持续开展百日千万网络招聘等就业服务专项活动,加快线下招聘有序恢复,提升线上招聘实效,开展人力资源服务机构稳就业促就业行动。 加大未就业毕业生就业支持力度:启动未就业毕业生服务攻坚行动,加快公共部门招录进度,做好“三支一扶”等基层项目招募,推进百万见习岗位募集,集中发布城乡基层岗位。 加强其他重点群体就业帮扶:开展防止返贫就业攻坚行动,促进农村劳动力外出务工和就地就近就业,启动就业援助“暖心行动”,聚焦困难人员,送信息、送服务、送政策、送保障。

观点摘英

总结劳动合同法实施经验 为劳动法典编纂奠定基础

今年是劳动合同法颁布实施的第15年。劳动合同法的颁布是我国劳动立法史的一个标志性事件,对规范我国劳动用工产生了深远影响。但该法在立法和实施过程中一直伴随着诸多探讨和争论,影响着后续劳动问题的理解和对策方案的设计。在日前召开的“十五年后再回首:青年学者议劳动合同法之争”2022年度中国社会学青年论坛上,多位专家学者回顾总结了劳动合同法实施15年来的得失与经验,以期这些经验为劳动法典编纂提供参考。

劳动合同法的颁布可以说一石激起千层浪,撬动了劳动法长期封存的冰山,由此劳动法从冷到热,从法学的边缘到主流。劳动合同法颁布实施以来,社会各界对劳动法的关注越来越多,劳动关系的法律意识、合规意识也越来越强。但社会围绕劳动合同法的争论一直没有停止,比如在保护力度的强弱、劳动标准的高低、执法的宽窄等方面都存在一些分歧,回首劳动合同法之争对于当下劳动关系的基本状态有着重要意义。在接下来的劳动法典编纂等法律制定以及劳动法典编纂过程中,这些讨论仍然是值得关注的重点。

——中国人民大学法学院教授 林嘉

要客观评价劳动合同法,应认识到我国劳动合同法承载了过多的功能。它承载了劳动力市场化改革的任务、一些劳动生存保障任务,还承载着调整整个劳动合同制度的任务,而这些本应由民法中的劳动合同法、基本劳动标准法以及特别劳动合同法完成。因此,不能孤立地讨论劳动合同法得失与完善,而应着眼于调整用工关系的法律体系,在推动民事劳动合同法、基本劳动标准法以及特殊劳动合同法等制定的基础上,推动劳动合同法进一步完善,补齐劳动合同履行规则、履行障碍规则等制度短板。

——中央财经大学法学院教授 沈建峰

劳动法典的编纂要全面系统地提炼和总结各类劳动形态及其法律关系,既要针对标准就业的组织化用工加强制度建设,在劳动合同法的基础上补足短板;又要涵盖有保障需求的个人之间的劳务关系,建立家政、护理等专项规定;还要适应数字时代劳动变革的趋势,制定平台用工等灵活就业保障规范。劳动法典的编纂要秉持历史视角,重视本土制度资源,以劳动合同法为蓝本,深入考察劳动保障中管制与自治的边界、司法解释与地方细则的成效、监督执法与激励引导的配合,予以理论阐释,提升劳动领域法治化水平,促进经济社会发展。

——中国社会科学院法学研究所社会法室副主任 王天玉

要总结我国劳动立法及其实践过程中的主要着力点和特色。劳动就业与人力资源开发是我国特色之一,我国劳动力市场规模大,长期存在就业压力。国家高度重视就业工作,并在大力推进产业升级的背景下,不断提高对人才的重视程度。同时,随着人口老龄化,为维持劳动力市场供给,我国也在强调老年人力资源开发。因此,在劳动法典编纂过程中,应将就业促进与人力资源开发作为重要篇章,此外,还应涵盖劳动合同法、集体劳动法、工伤与失业保险法、劳动监察法等。

——首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授 范围

在劳动法典编纂过程中,可考虑遵循如下原则:一是最大共识原则,即在目前理论界和实务界对于法典编纂基本共识的基础上,着重研究差异性;二是尊重现行法原则,借鉴民法典的编纂经验和成果,并尊重目前行之有效的劳动立法;三是坚持问题导向原则,在充分讨论的基础上确定法典各分编中需要解决的规范性问题;四是目标阶段可行性原则,法典编纂不同阶段有不同的任务目标,编纂能力与编纂期望之间要相互匹配;五是法典容量的科学性与合理性原则,处理好法典与特别法、下位法及其他法律规范的关系,以此来决定法典的容量。

——中国劳动关系学院法学院执行院长、教授 肖竹 (张菁整理)