

认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 不断开创党的工运事业和工会工作新局面

团结动员广大职工在新时代吉林全面振兴中建功立业

范锐平

习近平总书记在同新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话,高度评价了党的工运事业和工会工作取得的历史性成就,站位中国式现代化建设全局考量定位新时代工人运动和工会工作,以高瞻远瞩的战略指引赋予工人阶级和工会工作新的使命任务,进一步丰富和发展了习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,是引领新时代新征程工运事业和工会工作创新发展的纲领性文献。习近平总书记发表重要讲话后,吉林省总工会迅速部署,进一步明确将学思践悟习近平总书记重要讲话精神作为当前和今后一个时期的重要政治任务,与学习贯彻习近平总书记在新时代推动东北全面振兴座谈会上的重要讲话精神结合起来,围绕全面落实中国工会十八大各项部署,着眼服务中国式现代化建设的时代使命,服务东北全面振兴的战略任务、服务职工成长成才生产生活现实需要,进一步丰富完善全过程、全周期、全方位的服务职工工作体系,团结动员广大职工群众为推动高质量发展和实现东北全面振

建功立业。

牢牢把握工会政治属性的根本特质,始终坚定听党指挥、跟党走的政治方向。始终把党的领导作为最高原则和根本保证,全面、有效落实到工会工作各方面、全过程。实施党的创新理论学习行动,坚持不懈用党的创新理论凝心铸魂,采取“第一议题”引领学、线上线下全员学、“追随足迹”现场学、思想溯源研讨学等形式,全面理解领会“国之大者”“党之大计”,筑牢向核心看齐、听党指挥的思想根基。创建模范政治机关,严格执行请示报告制度,探索工会系统政治轮训、政治督查机制,创新引领职工听党话、跟党走的方式方法,使对党忠诚成为工会最鲜明的政治底色。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,推动劳模工匠进校园”行动在全省大中小学、职业院校全面贯通,引领青年走技能成才、技能强国、技能报国之路。

牢牢把握工会服务大局的光荣传统,广泛凝聚团结奋进、创新创造的磅礴伟力。始终把党的中心任务作为工人运动和工会工作的主题和方向,持续深化产业工人队伍建设改革,以技术创新为导向,深化服务高质量发展发展的劳动和技能竞赛,探索新业态竞赛活动新形式,打造覆盖面广、影响力

大、引领力强的竞赛品牌,推动形成“建功新时代、比学赶超”新风尚。聚焦服务吉林现代化产业体系建设,深化会、政、院、校、企“五位一体”的工匠学院创建,邀请大国工匠、劳模人才示范推进重点产业技术攻关、技术创新和技术创造,搭建职工技术创新成果线上交易平台,扩大职工创新创业贴息贷款覆盖面和扶持力度,涵养职工创新创业服务生态,努力培育适应中国式现代化的新质生产力。深入贯彻习近平总书记“冰天雪地也是金山银山”重要论述精神,全面推动职工疗休养活动,组织职工冰雪运动会暨冰雪嘉年华活动,创新设立职工“雪假”制度,为持续巩固“带动三亿人参与冰雪运动”成果、加快打造冰雪经济高质量发展新高地贡献力量。

牢牢把握工会以人为本的价值追求,全面塑造扎根职工、服务职工的工作导向。始终坚持以职工为中心,精准把握职工生产生活、成长成才新需求,坚持普惠性服务和精准性帮扶相兼顾,公益性服务性方向与市场化运作相结合,丰富“吉工+”服务项目,构建适应职工需求、体现工会特点的职工生活服务圈,实现职工服务体系化、品牌化、数字化、场景化、便利化。(推动省委政府将高技能人才纳入人才管理目录,积极引导

企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献、创新成果等要素参与分配的制度,实现技高者多得、多劳者多得。围绕发展全过程人民民主,加强以职代会为基本形式的全企事业单位民主管理,持续深化新时代劳动领域“枫桥经验”,推进劳动领域多元化解“一站式”平台建设,构建和谐劳动关系,维护劳动领域政治安全。

牢牢把握工会守正创新的内在要求,大力弘扬锐意进取、改革突破的鲜明品格。始终以改革精神和严实作风加强自身建设,敏锐把握高质量发展新需要,职工队伍新变化、劳动关系新问题,跟进推动工会组织方式、服务形式、动员模式等方面改革创新。深入实施大抓基层三年行动,深化直达企业职工的产业工会改革,推动工会数字化转型,激活工会组织的“神经末梢”,努力扩大工会的组织覆盖和工作覆盖。健全全省工会系统考核评价机制,推动干部轮岗交流、挂职锻炼、蹲点调研,基层实践常态化,完善社会化工会工作者制度化聘用、源头性培养、系统化管理的全链条培养体系,努力培养造就对党忠诚、心系职工、勇于创造、乐于奉献的工会干部队伍。(作者为吉林省人大常委会党组副书记、副主任,省总工会主席)

热点思考

以人力资本积累为出发点打造绿色就业体系

观点

未来不断发展的绿色经济和不断扩大的绿色消费需求,需要配以有效的生产组织。适配的人力资本积累模式既是生产活动的重要环节,也是就业质量提升的关键点。

王琦 郑梦

党的二十大报告指出,就业是最基本的民生,要促进高质量充分就业。绿色就业是高质量充分就业的重要一环,劳动年龄人口是和谐生态环境建设的主要参与者。短期内,我国经济预期回暖,就业率预期向好;在中长期,资源环境的约束越来越重要,碳达峰碳中和已经成为我国中长期发展的重要框架,可以预见,绿色经济将对新消费格局的形成和新工作岗位的供给提供强有力的动力支持,是绿色就业体系形成的关键期。

当前,研究如何积累适应低碳生产模式的人力资本,让具备这种人力资本的劳动者在创造和使用劳动工具的过程中实现适应性保护与发展,是打造绿色就业体系的突破口。已有研究表明,积累人力资本的方式很多,包括劳动者个人和家庭的健康投资、正规的学校教育、在职人员培训、就业机会迁移、“干中学”等。要以此为基础,分析绿色就业的人力资本积累方式,为打造绿色就业体系提供人才支撑。

第一,创造良好的生态环境可以实现人力资本积累、优化就业选择。在人力资

本理论中,健康投资的研究不仅包括医疗、保健,还包括饮食、居住环境改善等与劳动者及其家庭成员有关的健康投入。因此,创建良好的生态环境就是对劳动者的健康投资。与此同时,家庭成员健康资本充足的劳动者后顾之忧较少,在进行就业选择时能够更倾向于关注职业发展、岗位和个人兴趣的适配度等长期的、与职业兴趣相关的就业需求。总之,打造良好生态环境可以积累健康人力资本,为生产活动创造条件。

第二,学校教育中的绿色经济教育是低碳约束下积累专用型绿色人力资本的有效手段。作为生产环节的要素投入,获取了绿色技能的劳动者能够有效促进新生产模式下生产力的提升。教育与绿色经济对接的问题已经在国际社会得到广泛关注,联合国试图在绿色就业倡议的框架中,将劳动力市场中对绿色技能的需求与教育结合起来。从本质上看,“教育资源配置—人力资本供给—就业”这一传统的劳动经济学研究路径没有发生改变,但是要随着实践发展不断对其内容进行调整。因此,学校教育中的绿色经济教育不仅是人力资本积累的起始点,更是着力点。

第三,在职人员培训是衔接绿色就业与其他领域交叉岗位人力资本需求的载体。2022年版的职业分类大典中,绿色职业占职业总数的8%。传统的绿色职业集中在保护生态环境、回收与利用废物、研发新能源等领域。未来,绿色职业还将不断扩容增量,绿色评价、绿色职业从业人员的人事管理、低碳生产管理、碳交易审计、低碳生活顾问等新职业将大量增加。有学者认为,只要是致力于经济可持续发展、环境保护及资源节约的工作,都可归为绿色职业。事实上,绿色岗位并非是绿色专业人才的专属,上述岗位中很

多能够与传统岗位对接,需要在现有岗位的基础上进行调整或迭代。因此,对这些以传统专业为基础、与绿色专业岗位可对接的在职人员培训至关重要。

第四,引导接受绿色教育或绿色培训的劳动者合理迁移,实现人力资本价值溢出。迁移活动可以分为两类,一类是经济部门间的迁移,即“传统经济部门”和“现代经济部门”之间的流动。事实上,人与自然和谐共生模式下,存在劳动者从“传统非绿色经济部门”向“现代绿色经济部门”迁移的过程。另一类是地理迁移,我国的典型特征是城乡迁移,农民工增量数据的下降意味着城镇化过程的式微。因此,第一类经济特征的迁移将成为未来迁移的主要模式。可以通过政府补贴、行业协会引导、社区宣传等多种模式,分批分类实现劳动者从非绿色部门到绿色部门的迁移,促进人力资本的合理配置以及人力资本价值优化。

第五,劳动者在绿色岗位以及诸多处于转型期岗位上的“干中学”是积累绿色人力资本的有效途径。如果不存在挤出效应,在低碳经济持续增长的情况下,就业数量是增加的,就业质量也会提升。然而,这种关系并非线性的,随着低碳消费的持续增加,低碳生产的扩张,最终会在一个均衡水平上实现低碳经济增长与就业的协调。这意味着,一定时期内,劳动力将在生产绿色产品与提供绿色服务的同时不断积累经验,从经验中获得知识。要做好长期特色化“干中学”的准备,譬如在高等院校推行“绿色行业导师进课堂”,让学生在理论学习过程中提前接受实践教育;在企业进行岗前培训时,提前挖掘本企业绿色岗位的需求,采取分层培训等。

总之,以人力资本积累为出发点打造绿色就业体系是优化就业结构的重要方式。双

碳目标,既是资源约束,也是倒逼机制。未来不断升级的绿色消费需求,需要配以有效的生产组织,而适配的人力资本积累模式既是生产活动的重要环节,也是就业质量提升的关键点。鉴于此,以人力资本积累为出发点打造绿色就业体系可以从以下几个方面发力。

第一,同步推进环境治理和全民健康意识提升。一方面,让劳动者和相关部门意识到环境保护并非挤出就业,而是健康人力资本投资的重要组成部分。另一方面,提高大众健康消费意识,通过金融手段、文化宣传等系列措施引导消费向绿色转型,进而借力绿色消费和绿色服务升级实现绿色产业发展和绿色就业。第二,合理配置高等教育资源,实现绿色就业目标。工作重点在人力资本供给端,即教育机构,须做到培养专用型绿色人才和通用型绿色人才并举。不仅在环境学科增加绿色专业,还要将绿色教育嵌入到各个学科专业中,构建环境可持续的知识和技术人才库。第三,在实现“双碳”目标的关键期和窗口期做好绿色技能培训,尽量减少“技术—劳动力”替代现象,将绿色转型带来的就业压力减少到最小。第四,发挥市场的主动性和政府的能动性合理配置人力资本。充分发挥市场手段,让劳动者顺利完成从非绿色部门到绿色部门的有序迁移。施行多主体治理,采取托底保护,为暂时没有流动能力的劳动者提供过渡性岗位和失业救济,降低由于技术挤出、培训不足等原因导致的失业风险。第五,建立绿色技能学徒制,充分发挥“干中学”的有效性,缓解就业岗位需求结构变化导致的就业结构性矛盾加剧。

(作者单位:北京联合大学管理学院。本文得到国家自然科学基金项目“低碳约束下高等教育资源配置对青年就业的影响研究”支持)

工作研究

工会参与社会治理路径的实践思考

观点

在基层民主政治建设和社会治理实践中更好地发挥工会组织优势作用,要遵循工会工作现代化的总体思路,在社会治理的过程、领域、层次、主体、智能等方面,形成多重路径的集合。

钮友宁

国家治理现代化是中国式现代化的重要组成部分。工会参与社会治理,既是工会服务中国式现代化的重要路径,也是工会工作现代化的重要内容。要不断创新完善工会参与社会治理的组织形式和制度化渠道,在基层民主政治建设和社会治理实践中更好地发挥工会组织优势作用。

当前,在国内外发展环境变化影响下,我国职工队伍诉求逐渐多元化,社会网络舆情变化对职工心理预期影响加深,工会参与社会治理工作面临许多新的机遇和挑战。工会参与社会治理路径的构建,应遵循工会工作现代化的总体思路,在社会治理的过程、领域、层次、主体、智能等方面,形成多重路径的集合。

第一,基于全过程的社会治理参与路径。一是在宏观层面,从法制建设角度,加强劳动关系法律法规源头参与力度,明确劳动治理融入社会治理体系的基本原则,完善工会参与社会治理的基本制度保障。二是在中观层面,坚持目标导向、问题导向和效果导向,从先期立法调研和政策论证,

到凝聚共识形成社会治理目标体系,形成工会不同层级的社会治理体系“闭环管理”。三是在微观层面,明确基层工会参与社会治理的具体措施和办法。从社会治理信息的管理实施流程分析,以时间坐标维度来分解,将参与治理分为前、中、后三个不同发展阶段;以工作内容精度为标准,明确参与社会治理的目标、计划和指标体系,以普惠性服务帮助职工提高生活品质,满足职工职业发展和社会保障等需求。

第二,基于宽领域的社会治理参与路径。一是加强劳动保障政策和工会基础理论研究。推动深化法人治理结构的理论研究和基层实践试点;推动企业民主化法人治理结构制度建设,保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。二是开展创建和谐劳动关系新实践。推动将群体权益保障框架纳入制度建设的理论研究和试点,从事后维权转向事前维权;借助“互联网+工会”项目深化三方协商机制。三是不断增强维权服务能力。推动各级工会与人社部门、法院合作,完善劳动仲裁制度和劳动争议诉讼制度。共商共建共享新时代和谐劳动关系,以和谐劳动关系改善微观劳动法治环境。

第三,基于多层次的社会治理参与路径。一是系统性。根据工会自身组织管理体

系,发挥县(区)级、乡镇(街道)和村(社区)工会的作用,解决基层“组织断层”和“工作断线”问题,推动“小三级”工会建起来转起来活起来。二是联动性。从全国、省市、单位企业层面强化矩阵式管理,形成自上而下的执行路径和自下而上的反馈路径。完善地方工会与同级政府的联席会议制度,建立健全各级工会、产业工会与各级政府及相关职能部门、行业协会沟通协商机制,共同做好社会治理工作。三是精准性。以工会工作体系为职工提供的系统性维权和服务作为基本模块,以各级工会组织参与社会治理标准化目标任务清单为抓手,按照不同层次和区域的参与治理空间,推进工会精准维权和服务工作。

第四,基于多主体的社会治理参与路径。一是多元化。多元化在带来社会组织活力和责任主体创造力的同时,也会造成离散化和多中心化。工会需要研究把握社会分层结构和企业组织形式新生态,科学分析和系统研判其中的新规律和新特征,找准参与社会治理的定位,并有针对性地动态调整。二是结构化。治理主体之间存在职级关系、服务关系、利益关系等多样社会关系,在参与社会治理的主体结构中,工会要配合党委政府,承接有关社会职能,链接职工、用人单位和有关部门,形成各主体、各尽其责的合力。三是协作化。多元主体的共治共享需要实现紧密

的制度联结和机制衔接,通过社会多主体的团结协作来实现社会治理的目标。发挥对各类以服务职工为目标的社会组织的示范引领作用,完善工会组织自身的社会化专业化建设,将工作重心下移到基层组织,将工作重点转向最需要社会帮助的各类职工群体。

第五,基于高智能的社会治理参与路径。一是建立智慧型管理保障系统。通过办公网络和职工智能网络的无缝对接,充分实现工会内部、工会组织与其他社会治理主体间的信息沟通、交流、协商,发挥多元主体和多层结构的群策群力效应;构建多主体平台、科技平台间、多平台与科技平台间的对接,加快推进社会治理基础信息落地建库工程,实现对各类基础要素的精细管理,为全息检索、智能研判等实战运用提供保障。二是建立外部科技智能参与的路径。打好数据基础,借助政务内网和政务外网等信息系统,加强获取分析处理数据的能力,建设工会工作和会员信息基础数据库。推进工会业务网络化、建设网上工作平台体系和电子政务系统,将工会服务工作流程再造、创新发展,实现工作信息化、自动化、可视化。打造工会系统的媒体矩阵,畅通政策传达和意见反馈渠道,把握工会网络舆论主导权,增强传播力、引导力、影响力。

(作者单位:江苏省总工会)

哪些人能申领创业担保贷款?

创业担保贷款
是以创业者个人或小微企业为借款人,由创业担保贷款担保基金担保,经办银行发放,财政部门给予贴息,用于支持创业或扩人就业的贷款业务。

哪些人能申领?

- 城镇登记失业人员
- 返乡创业农民工
- 农村自主创业农民
- 网络商户
- 化解过剩产能企业职工和失业人员
- 脱贫人口
- 高校毕业生(含大学生村官和留学回国学生)
- 刑满释放人员
- 就业困难人员(含残疾人)
- 退役军人

共10类

贷款额度最高30万元 最长3年

申请流程

- 申请创业担保贷款的个人可向当地人社部门申请资格审核。
- 通过资格审核后,可向当地创业担保贷款担保基金运营管理机构或经办银行提交担保和贷款申请。
- 符合相关担保和贷款程序的,与经办银行签订创业担保贷款合同。

策划/制图:张青

前沿观察

加快工伤保险扩面 为灵活就业人员提供更周全保障

李凌云

近日,上海市人社局等四部门联合出台试行意见,将超过法定退休年龄就业人员和实习生纳入工伤保险。本次新规是继去年7月启动新业态从业人员职业伤害保障试点后,上海又一次将灵活就业人员纳入工伤保险体系。除上海外,安徽、湖北、海南等地也陆续发布相关通知或征求意见稿,明确将超龄就业人员等群体纳入工伤保险。

“超过60周岁,不能认定工伤”“在校学生业余时间勤工助学或实习过程中受伤的,因与用人单位之间不形成劳动关系无法认定工伤”等情况近年来受到广泛关注。这些群体无法获得工伤赔偿的根本原因是我国现行工伤保险制度构建基于传统的用工模式,以存在劳动关系为参保和理赔的前提。

近年来,浙江、江苏、广东等地陆续开展试点,将网约工、超龄就业人员、实习生等不形成劳动关系的灵活就业人员纳入工伤保险。这些改革措施消除了上述灵活就业人员参加工伤保险的制度障碍,保障他们在因工作遭受事故伤害或患职业病时获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复。同时,工伤风险是一种概率低但影响大的劳动用工风险,工伤保险适用范围的适度扩大可以实现“以低成本化解高风险”,为用人单位使用灵活就业人员提供更为周全的保障。

综观各地新规,工伤保险的“扩面”范围各不相同。上海新规针对的超龄就业人员是用人单位招用的已经达到或超过法定退休年龄且不超过65周岁的就业人员,无论是否享受养老保险待遇或者在该市办理退休手续;实习生是该市职业学校统一安排或批准自行到用人单位进行岗位实习的在校学生,以及与用人单位约定实习期1个月及以上的高等学校在校学生。安徽包括用人单位招用超过法定退休年龄(≤70周岁)且未享受城镇职工基本养老保险待遇的就业人员;湖北没有年龄上限,但设定了“未享受基本养老保险待遇”的条件;海南设置了65岁的年龄上限,无论是否享受基本养老保险待遇均可参保。

超龄就业人员和实习生参加工伤保险的保障主要体现在以下两个方面。一是参保人员发生事故伤害或患职业病的,工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照国家和当地工伤保险政策规定处理;二是参保人员因工致残在用工协议或实习协议期满后尚未进行劳动能力鉴定的,由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出时。

与劳动关系下工伤保险制度的强制性不同,上海新规中超龄就业人员和实习生的工伤保险制度表现为“非强制性”特点,主要体现在以下几个方面:一是自愿参保,即用人单位使用超龄就业人员和实习生自愿选择参加工伤保险,不强制参保;二是未参保人员不适用《工伤保险条例》及该市工伤保险相关规定,按民事侵权有关法律法规处理;三是参保人员因工致残被鉴定为五级至十级伤残的,用人单位可以解除或者终止用工协议或实习协议,由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金,工伤保险关系终止;四是超龄就业人员和实习生参加工伤保险,不适用有关社会保险费补缴以及工伤保险基金先行支付政策;五是工伤保险基金支付范围内的待遇费用,用人单位并不负有法定的支付义务,而是由用人单位与超龄就业人员和实习生按照相关协议或约定协商解决。可见,超龄就业人员和实习生等灵活就业人员的工伤保险制度体现出“保基本,重协商”的特点,用人单位与上述人员在签订用工协议或实习协议时,可就工伤赔偿的相关事项作出具体约定。

未来,在各地政策运行平稳后,全国性立法应对超龄就业人员和实习生等灵活就业群体实现应保尽保、全面覆盖。随着老龄化程度的加剧和健康水平的提高,超龄劳动者的就业时间可能会进一步延长,不宜让年龄成为参加工伤保险的障碍。对于实习在校学生群体,无论是利用业余时间勤工助学还是参加学校组织或自行联系的实习,都应该开放参加工伤保险的渠道。同时,以化解用人单位和在校学生双方的工伤风险为基本定位,破除属地化思维,将用人单位使用的异地勤工助学或实习生纳入工伤保险。

(作者为华东政法大学副教授、社会法研究所所长)