

当好新时代工会工作“答卷人”

尔肯江·吐拉洪 观点



三工论坛

SANGONGLUNTAN

习近平总书记最近提出,时代是出卷人,我们是答卷人,人民是阅卷人。各级工会要学思践悟新思想,不忘初心为职工,在把握正确方向、聚焦主责主业、持续深化改革、从严治党中交出新答卷。

旗帜鲜明讲政治,在把握正确方向中交出新答卷

要把拥护核心拥戴领袖作为最高政治原则。党的十九大最重要的政治成果,就是进一步确立了习近平总书记在党中央和全党的核心地位。工会干部一定要提高政治站位,时刻牢记自己是党的干部,把对党绝对忠诚作为最基本的政治素养、最起码的政治品格、最根本的政治要求,切实把“四个意识”落实在工作中,不断增强拥护核心、拥戴领袖的自觉性和坚定性,始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

要把学习新思想新理论作为根本政治任务。党的十九大最重大的理论成就,就是把习近平新时代中国特色社会主义思想确立为必须长期坚持的指导思想,为开创新时代工会工作新局面提供了根本遵循。工会干部要把习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课、案头卷,不断推动学习往深里走、往实里走、往心里走。要深入学习习近平总书记关于

工人阶级和工会工作的重要论述,强化忠诚党的事业、竭诚服务职工的使命担当,把握规律,积极实践,使工会工作跟上新时代步伐。

要把团结引领职工群众作为重大政治责任。工会干部一定要充分发挥桥梁纽带作用,把广大职工紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围。要突出思想政治引领工作,面向一线职工深化学习教育和宣传阐释,推动新思想深入人心。要巩固团结奋斗的思想基础,深入开展“中国梦·劳动美”主题教育,着力培育和践行社会主义核心价值观,引导广大职工不断坚定“四个自信”,凝聚起忠诚核心、拥护领袖的磅礴力量。

砥砺奋进新时代,在聚焦主业中交出新答卷

要聚焦强国建设,让建功立业更有广度。各级工会一定要牢牢把握运时代主题,深刻理解我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段的重大判断。要以“当好主人翁、建功新时代”为主题,广泛开展劳动和技能竞赛,动员广大职工以勤奋劳动、诚实劳动、创新劳动创造新业绩。要以职工劳模创新工作室为载体,调动广大职工的积极性和创造性,在加快推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革中,展现新时代工人阶级的风采。要以推进产业工人队伍建设改革为抓手,深入实施职工素质建设工程,真正让产业工人成为推动企业转型、产业升级的中坚力量。要以评选表彰劳动模范为契机,讲好劳模故事、传播

劳模事迹,大力弘扬劳模精神和工匠精神。

要聚焦劳动关系,让维权维稳更有力度。各级工会要积极适应劳动关系新变化,推动完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,主动依法科学维护职工权益。构建和谐劳动关系,推动完善劳动关系矛盾调处、预防预警和应急处置机制,广泛开展和谐企业(园区)创建活动,引导广大职工识大体、顾大局,正确对待社会利益关系调整,以理性合法形式表达利益诉求。参与协商民主建设,着力健全完善以职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度,切实保障职工群众的知情权、参与权、表达权和监督权。

要聚焦职工需求,让服务工作更有温度。各级工会要从大处着眼,从具体事入手,以更加务实有效的服务举措,不断满足职工群众对美好生活的新期待。要主动适应职工需求多元化,以职工群众的获得感、幸福感、安全感来检验工会服务的成效。要主动适应职工生活网络化,推进“互联网+工会”建设,完善工会服务体系,让数据多跑路,职工少跑腿,把服务做到职工身边。要主动适应职工群体差异化,着眼解决职工面临的最困难、最操心、最忧虑的实际问题,重点做好城镇困难职工和农民工的精准帮扶工作,确保困难职工同步进入全面小康。

高扬创新主旋律,在持续深化改革中交出新答卷

要在强“三性”、去“四化”上持续用力。持

续深化工会改革是贯穿工会工作的一条红线。一方面,坚持正确政治方向,坚定贯彻自觉接受党的领导、团结服务职工群众、依法依章程开展工作相结合这个根本原则。一方面,坚持问题为导向,通过发现问题、研究问题、解决问题,推动工会改革创新不断取得实效。

要在强基层、增活力上持续用力。深化工会改革,要坚持大抓基层的鲜明导向,在“建机制、强功能、增实效”上下功夫,切实解决组织覆盖不到位、基层基础薄弱、“脚不着地”的问题。要着力资源力量下沉,加大支持保障力度,保证基层工会有人办事、有钱办事、有物资保障办事、有制度规范办事。要着力扩大组织覆盖,加大重点领域建会、重点职工群体会员发展力度,把基层工会建设成为凝聚人心、引导职工、服务职工的坚强阵地。

要在强弱项、补短板上持续用力。工会改革的力量源泉来自职工的拥护和支持。要持续深化工会改革,必须认真总结经验,弘扬改革创新精神,敢于啃硬骨头,敢于涉险滩,推动思想再解放、改革再深入、工作再抓实。要探索完善职工满意度评价制度,以解决短板、破解难题“倒逼”工会运行机制、活动方式、工作方法的改革创新,切实解决“最后一公里”的问题,不断提高广大职工的满意度和感受度。

贯彻党建总要求,在从严治党中交出新答卷

党的建设要有新面貌。要全面贯彻新时代党的建设总要求,以政治建设为统领,全面

加强工会系统党的建设,切实把党的全面领导落实到每个基层工会组织,把党的建设各项工作落实到工会领导机关的每个支部,把全面从严治党要求转化为每名党员的自觉行动。要认真谋划开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,推进“两学一做”学习教育常态化制度化。要把纪律和规矩挺在前面,持之以恒推进工会系统党风廉政建设,强化经审监督和资产管理,决不能让工会资金资产成为滋生腐败的土壤。

能力建设要有新提升。要坚持正确选人导向,按照信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬“五个过硬”的要求,将真正知职工、懂职工、爱职工的同志充实到各级工会领导班子中来。要坚持能力培养导向,注重专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的统一,加大教育培训力度,着力建设一支高素质专业化工会干部队伍。要坚持正向激励导向,完善容错纠错机制,为勇于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲,激励广大工会干部提振精气神,创造出无愧于新时代的新业绩。

作风建设要有新变化。要推动工会干部到厂矿企业去,到车间班组去,与职工同吃同住同劳动,了解职工生产生活情况,掌握他们的所思所盼所愿,帮助解决困难、打开心结。要既当工作队、又当宣传队,做好职工思想工作,面对面、心贴心、实打实地与职工交朋友,跟他们打成一片,让广大职工打心眼里认同工会是“职工之家”、工会干部是“娘家人”。

(作者为湖北省委常委、省总工会主席)

当前职工队伍收入分配现状分析

信卫平 观点



工运探讨

GONGYUNTANTAO

收入分配问题直接关系亿万职工切身利益,多年来一直是社会关注的重点。近年来,中国职工的收入增长达到与经济增长同步,但职工群体之间及其内部存在的收入分配不平衡问题需要引起高度重视。用城镇单位职工加权平均工资来代替城镇单位就业人员平均工资,更能代表城镇全体职工的平均收入水平。

职工队伍内部收入不平衡的主要表现

(一)从职工队伍的整体构成看

目前,国家统计局主要从3个口径公布全国职工的年均收入水平,即城镇单位就业人员平均工资、城镇私营单位就业人员平均工资和农民工人均收入。从职工队伍的整体构成看,构成中国职工队伍这三大群体之间的收入差距较大。国家统计局2017年5月发布的数据显示,2016年,城镇单位就业人员的年平均工资为67569元,城镇私营单位就业人员为42833元,外出农民工为42864元。值得关注的是,外出农民工的年平均工资已经连续两年超过了城镇私营单位就业人员的年平均工资。

(二)全国各地区职工的收入不平衡

从地区间职工的收入情况看,不同群体呈现出不同的变化趋势。

就城镇单位职工而言,从统计数据看,2000年以来,全国各地区间的城镇单位职工年平均工资的离散系数呈波动下降趋势,表明2000年以来我国地区间城镇单位职工的年均收入差距在逐步缩小,全国各地区职工收入状况更趋于均衡。

就城镇私营单位职工而言,根据已有的统计数据,2009年以来,各地区间的城镇私营单位职工年均收入的离散系数呈波动上升趋势,这表明,我国地区间城镇私营单位职工的年均收入差距呈不断扩大的变动趋势。

各地区城镇单位职工的收入差距要大于城镇私营单位职工的收入差距。但从变动趋势看,前者的差距在缩小,后者的差距在扩大。各地区私营经济发展出现的不平衡,成为私营单位职工收入差距扩大的主要原因。

对数据的进一步分析发现,各省、区、市城镇单位职工与城镇私营单位职工之间的收入差距普遍较大的情况始终没有得到改变。2016年,有25个省区的差距超过了1.5倍,这一差距已构成职工队伍内部收入差距不断扩大的主要原因。

(三)国民经济各行业职工收入水平差距较大

从不同职工群体之间的行业收入水平看,收入差距状况较为复杂,既有垄断行业与竞争性行业间的收入差距问题,又有行业内部垄断所有制类型造成的城镇单位和私营单位职工收入差距的问题,二者交织在一起构成了职工队伍内部收入差距扩大的另一主要原因。

入行业变化的影响,研究计算了城镇单位和城镇私营单位职工年均收入的中位数。从中位数看,19个行业的城镇单位职工年平均收入中位数为70959元,城镇私营单位职工年平均收入中位数为41107元。

从不同职工群体内部行业收入水平看,同样存在收入差距。2016年,城镇单位职工年均收入在国民经济19个行业中,最高的信息传输、软件和信息技术服务业为122487元,最低的农、林、牧、渔业为33612元。同期,城镇私营单位职工行业年均收入最高为63578元,最低为31301元。2016年,城镇单位行业职工平均年收入的离散系数为0.1357,表明城镇单位各行业间的职工年均收入差距要大于城镇私营单位各行业间的职工年均收入差距。

进一步分析发现,近10年来,城镇单位各行业年均收入水平始终低于其中位数水平,而城镇私营单位各行业年均收入水平始终高于其中位数水平,这说明在城镇单位职工就业的各行业中,收入高的行业较多;而在城镇私营单位职工就业的各行业中,收入低的行业较多。

总之,就不同行业间的城镇职工群体而言,收入差距状况较为复杂,既有垄断行业与竞争性行业间的收入差距问题,又有行业内部垄断所有制类型造成的城镇单位和私营单位职工收入差距的问题,二者交织在一起构成了职工队伍内部收入差距扩大的另一主要原因。

(四)产业工人总体收入水平较低

根据国家统计局提供的数据推算,2016年,我国产业工人总数为18516万人,占我国职工总数的56.45%。

产业工人队伍收入状况的特点是收入水平低且内部收入不平衡较为突出。根据计算,近10年来,我国产业工人队伍年均收入的离散系数均高于国民经济所有行业的离散系数。这是因为在国民经济19个行业中,年均收入最高的信息传输、软件和信息技术服务业和最低的农、林、牧、渔业均在此。另外,由于制造业、建筑业职工占产业工人总数的76%以上,而这两个行业职工的年均收入水平在整个国民经济行业中的排位靠后,造成产业工人的总体收入水平偏低。2015年,产业工人的年平均收入为57135元,低于62029元的全行业平均水平。因此,提高制造业、建筑业职工的收入水平是提高产业工人收入水平的关键。

改善职工队伍收入分配状况的建议

由于职工队伍结构的变化,导致不同职工群体年均收入存在较大差距。因此,用什么指标来衡量并代表全体职工的收入水平就显得非常重要。统计部门一直以城镇单位就业人员的年平均工资代替全体职工的收入水平,这种做法在私营单位就业人员以及外出农民工数不多的时期尚可,但如今再沿用这一标准就难以准确反映全体职工的收入水平。1996年,中国城镇单位职工占全体职工的81.99%,而到

了2016年,这一比例已下降到54.54%。显然,如果继续用城镇单位就业人员年平均工资代替职工收入水平,是不全面也不准确的。

因此,建议用城镇单位职工加权平均工资来代替。根据测算,如果仅就城镇单位和私营单位职工的平均工资进行加权,2016年,城镇单位职工加权平均工资为57595元,与上述标准相比减少了9974元。通过运用2012年全国总工会对6个省、区、市的城镇单位就业人员收入水平的调查数据检验,可以发现,用城镇单位职工加权平均工资来代替城镇单位就业人员平均工资,更能代表城镇全体职工的平均收入水平。

此外,无论是从地区还是从行业的视角观察,私营企业职工、外出农民工的收入水平在整个职工收入序列中均是位于末端的,低收入职工多集中在私营企业中。因此,收入分配制度和政策的改革应根据职工队伍的结构变化做出更有针对性的调整。

中国职工收入分配状况当前面临的最大挑战就是能否在延续中国职工整体工资水平稳定上升的同时,缩小城镇单位和私营单位职工、农民工的收入差距。而在初次分配中继续保持企业职工劳动报酬占比稳步回升的趋势是提高职工收入重要且可行的途径。近年来,我国的经济发展已证明,提高职工队伍的收入水平对国民经济健康发展具有重要的推动作用,而在收入增长的过程中解决职工队伍内部收入不平衡问题更加不容忽视。

(作者为中国劳动关系学院教授)

劳动力市场治理灵活稳定性的新内涵

陈建伟 观点



观察思考

GUANCHASIKAO

近年来,在实现“劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进和鼓励创业”的实践中,劳动力市场治理的内涵有了进一步发展与丰富,为推动实现劳动力市场治理的灵活性兼具稳定性奠定了坚实基础。在有效保障劳动力市场配置资源灵活性的基础上,由制度体系提供充分的稳定性,能够为“中国制造2025”提供强劲动力。

劳动力市场的灵活性与稳定性

劳动力市场治理,就是政府、企业和员工三方不断审视作为工作组织基础的不同制度以及规范生产活动的规则,就适用的制度和规则进行决策并付诸行动,这些治理机制包括非正式和正式制度。无论是正式制度还是非正式制度,都会对企业和员工双方产生影响,而影响的途径可以从灵活性和稳定性两个维度加以分析。

(一)劳动力市场的灵活性

劳动力市场的灵活性,是根据劳动力市场主体对变革所做出调整和响应的能力来定义的,它反映了劳动力市场中市场力量占主导时,市场主体进行适应性调整的自由行动空间。劳动力市场灵活性主要体现为:就业保护,雇主聘用和解雇员工的自由度;工资灵活性,由最低工资制度、工资集体协商制度等管控工资和限制工资差异;内部功能灵活性,即

企业或用工组织通过工作时间、工作内容等的灵活性,影响其内部生产过程和管理流程再造的能力,以提高生产效率和动态效率;供给侧灵活性,即工人可能需要灵活的工作时间来满足工作家庭的需要,或享有的工作权益能够在不同工作间进行移植的能力。

(二)劳动力市场的稳定性

劳动力市场稳定性的主要内容是保障稳定性,是有效应对市场不确定性的治理要求。劳动力市场的不确定性来源是多方面的,贸易自由化、外包、技术进步等因素都可能引起劳动力市场的波动,从而提高劳动者就业面临的不确定性,导致失业和收入损失。通常情况下,不确定性由市场和政府共同治理,市场可以分散一些可计算化的风险,而政府也是治理不确定性的主要机制。劳动力市场的各种保障制度,就是为了有效应对失业风险和失业持续期延长等带来的就业不确定性。

(三)劳动力市场的灵活性稳定性

灵活性稳定性是灵活性和稳定性的结合,是在动态条件下保持劳动力市场灵活并向劳动者提供充分的就业保障和稳定性。灵活性稳定性概念近20多年来被广泛用于描述劳动力市场政策的取向。研究指出,政府的劳动力市场支出(促进就业和保障失业)和工人得到的就业保障高度正相关。适度的保护比缺乏保护过度灵活的劳动力市场,或太高的就业稳定性劳动力市场都要好。

劳动力市场治理灵活稳定性的新内涵

近年来,劳动力市场改革与制度建设,在有效保障劳动力市场配置资源灵活性的基础上,由制度体系提供了充分的稳定性,为迈向

“中国制造2025”提供了强劲动力。

(一)劳动力市场化改革保障了灵活性

自改革开放以来,我国劳动力市场改革总体遵循了市场化方向,先易后难,逐步化解了劳动力市场化配置资源的障碍,最终确立了劳动力和企业雇主双向自由选择的市场化原则。近年来,劳动力市场灵活性显现如下发展趋势。

一是“放管服”改革极大地消除了政府管制对企业的不利影响,提升了市场灵活性,释放了制度红利。深入推进“放管服”改革,积极为企业松绑、为创新创造扫除障碍,极大地消除了市场中政府对企业的不当束缚。通过加大行政审批事项取消和下放力度,优化工作流程,提高就业公共服务效率,释放了企业活力。

二是“双创”政策体系的出台不断拓展大众创业和创新的空间,有力地增强了发展动力和市场灵活性。大众创业、万众创新战略得到了社会各界的积极响应。通过健全健全创业人才培养和流动机制,有力地破除了人才流动制度障碍,推动实现党政机关、企事业单位、社会各方人才顺畅流动,让一批富有创业精神、勇于承担风险的人才脱颖而出,极大地增强了劳动力市场的活力,形成促进就业的新动能。

(二)劳动力市场制度建设保障了稳定性

近年来,劳动力市场制度建设持续推进,为劳动者实现体面就业提供了充分的稳定性。

一是企业雇用行为进一步得到规范,企业劳动合同签订率稳步提高。劳动合同是保障劳动者就业权益的基本工具,劳动合同法

陈建伟

需要解决的重要任务之一便是提高劳动合同签订率。近年来,全国人大会加强了劳动合同法的执法检查力度,劳务派遣得到进一步规范。

二是工资支付保障长效机制有序推进,工人工资水平保持稳定增长。政府有关部门不断加强劳动保障监察执法工作,全面治理工资支付过程中的违法违约行为,建立健全工资支付保障长效机制,推进省劳动保障监察举报投诉案件联动机制。在经济发展和政府监督下,工人的工资水平得到稳步提高。

三是社会保障体系改革取得突破性进展,社会保障覆盖范围持续扩大。首先,实现机关事业单位和企业养老保险制度的并轨,有效畅通了机关事业单位和企业之间的人才流动机制;其次,建立统一的城乡居民基本医疗保险制度,并整合城乡居民基本医疗保险制度;第三,完善社会保险关系的转移接续制度。社会保障制度改革取得突破性进展,极大地消除了劳动力面临的养老、失业、工伤等风险,提供了充分的保障性。

四是人才评价机制改革取得新突破,劳动力市场不合理的职业门槛被极大削弱。近年来,人才评价机制改革发挥人才评价的“指挥棒”作用,以落实“放管服”改革为指引,取消了400余项国务院部门设置的职业资格,削减比例达到70%。劳动力市场阻碍劳动者自由流动和再配置的障碍进一步被消除,有力地促进了全国职业技能型人才的成长和结构优化。

(本文摘编自《2017中国劳动力市场发展报告》。作者为对外经济贸易大学副教授)