

G 问题探讨

破除体制机制障碍 促进人才顺畅有序流动

观点

高质量发展需要大量创新人才、掌握高技术的人才,需要让发展惠及最大多数人。这就需要激发和调动政府、社会、市场、个人等多方面的积极性,构建确保高质量发展的制度体系和治理体系。要消除阻碍劳动力公平、合理流动的障碍,构筑社会流动新的体制机制,促进人才有序流动。

王春光

合理、公平、顺畅、有序的社会流动是我国取得快速发展的秘诀。党的十九大报告明确提出,要破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制障碍,使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会。当前,应该看到制约社会流动的因素依然很多,要消除障碍,构筑社会流动新的体制机制,促进人才有序流动。

消除阻碍劳动力公平、合理流动的障碍

我国经济发展已从高速发展阶段转向高质量发展阶段。高质量发展不仅体现在经济方面,而且涉及社会、文化、生态、治理等方面。高质量发展需要大量创新人才,需要大量掌握高技术的人才,需要让发展惠及最大多数人。这就需要激发和调动政府、社会、市场、个人等多方面的积极性,构建确保高质量发展的制度体系和治理体系。

G 热点思考

工会服务职工工作创新发展的思考

观点

当前复杂多变的环境给工会服务职工工作带来了挑战和机遇,需要创新发展。要围绕工会的基本职责,准确定位服务职工发展方向;聚焦主责主业,围绕职工需求打造梯度帮扶服务职工体系;跳出旧有思维模式,创新理念与方式方法。

苏文帅

当前复杂多变的环境给工会服务职工工作带来了挑战和机遇,需要创新发展。一方面,国内经济转型升级发展面临的困难挑战和不确定因素增多,特别是疫情给职工就业和生活带来影响,需要工会做好职工队伍稳定工作。另一方面,对标全面建成小康社会目标任务,社会民生事业依然存在薄弱环节,这些都需要工会在服务职工中发挥作用。

从国家大局来看,“推进国家治理体系和治理能力现代化”全新政治理念的提出,要求工会服务职工工作必须适应新变化,建构新模式。从工会基本职责来看,工会十七大对工会的基本职责予以拓展,增加了“竭诚服务职工群众”,意

改革和创新劳动力和人才体制是当务之急。从目前来看,制约劳动力和人才合理、公平、顺畅和有序流动的体制机制障碍依然不少,其中最主要的就是先赋性障碍和结构性障碍。先赋性障碍,就是人们与生俱来的,比如家庭经济地位、社会地位以及所处的生存环境等。有的人出生在经济条件较差的家庭,父母受教育水平低,从而不能给予他们更多的家庭经济资本、人力资本乃至社会资本支持,从而会影响社会流动机会和能力。结构性障碍,主要指体制机制障碍,包括公共服务供给体制、户籍制度、劳动体制、技术体制、人事薪酬体制、教育体制和兜底机制等。这些体制是经过一段时间形成的,改革起来难度很大,对社会流动产生制约。长期以来,农民工为我国经济发展做出了巨大贡献,但是他们在公共服务上还没有得到同等对待。在这种情况下,农民工难以安心工作,更没有机会、时间和意愿去提升技能。因此,使得以农民工为主要力量的产业工人队伍建设滞后于高质量发展要求,影响我国经济竞争力。同样,社会上还有不少英才因为结构性体制机制的障碍而不能尽其才,对国家发展来说是很大的损失和浪费。

从两个维度构筑社会流动新体制机制

社会流动体现在两个方面,一个是水平流动,另一个是垂直流动。水平流动是指不改变社会地位的流动,包括行业之间、区域之间、部门之间的变动;而垂直流动指改变社会地位的流动,包括向上流动和向下流动。所谓通畅、合理、公平和有序的社会流动,应该是水平流动和向上流动不存在先赋性障碍和结构性障碍,同时要防止出现大规模的向下流动,特别是要防止因先赋性障碍和结构性障碍导致的向下流动。如果一个社会没有水平流动和向上流动,那么将会是一个结构僵化的社会,或者说没有活力的社会,经济社会

不可能获得持续健康发展。高质量发展需要的是水平流动没有障碍,向上流动机会不仅增多,而且公平合理。

2019年底印发的《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》,就是旨在破除阻碍社会流动的制度障碍,顺畅水平流动,增加向上流动的机会以及确保其公平、合理,防止向下流动,消除向上流动的先赋性障碍。改革开放后,水平流动越来越频繁,从农村向城市的流动、城市与城市间的流动、地区与地区间的流动,极大地激活了发展活力。但迄今为止,仍有不少阻碍水平流动的障碍,尤其是户籍制度障碍,以及与此相关的公共服务制度障碍。所以,《意见》明确提出,全面放开市区人口在300万人以下城市的入户限制这一实施了60多年的结构性障碍,放宽300万~500万人口的城市户口限制,完善超大城市积分入户政策,尤其是消除对随迁子女的义务教育限制。当然,社会流动的前提是有就业机会,所以,《意见》清楚地表明,为了破除制度障碍,首先是要实施就业优先政策,确保流动人口有更多的就业机会可选择。

让人才获得充分的成长条件,得到公平、合理的使用,是《意见》的又一个亮点。一方面要消除人才合理公平流动的制度壁垒,另一方面也要让人才在需要的地方发挥其应有的作用。《意见》要求破除影响人才在党政机关、事业单位、企业与社会组织之间畅通流动的制度障碍,改革档案服务制度,拓展技术人才上升通道,加大奖励到基层一线、艰苦地方工作的人员,协调人才区域配置。《意见》最后规定,通过夯实社会保障制度,推进教育优先发展保障起点公平,实施公平就业以及社会救助政策,提高困难群体的就业和流动能力,阻止他们进一步向下流动,特别是为他们的子女提供向上流动的机会和条件。

当然,水平流动与向上流动都是相对的划分,对某些人来说,一定的水平流动为其实现向上流动提供了机会。对另一些人来说,水平流动实际上也是一种向上流动,比如农民工和农村流动人口,他们外出就业或者从事非农就业,已经改善了他们的经济收入。《意见》在畅通水平流动的同时也为人们提供了向上流动的机会,当农村流动人口在城市能获得平等的市民权益,那么他们已经实现了向上流动,而他们的子女就会有更好的社会经济条件获得比他们更多的向上流动机会。当破除了机关事业单位、企业、社会组织、区域之间的流动障碍,那么就会有更多的人能够寻找适合自己兴趣和能力的职业,实现人尽其才,更大程度地激活他们的创造力和创新力,我国的经济社会发展将获得源源不断的活力。当贫困人群有了向上流动的机会、条件和能力,那么社会将会更加和谐,人们的满意度和幸福感将会明显增强。

实现向上流动提供了机会。对另一些人来说,水平流动实际上也是一种向上流动,比如农民工和农村流动人口,他们外出就业或者从事非农就业,已经改善了他们的经济收入。《意见》在畅通水平流动的同时也为人们提供了向上流动的机会,当农村流动人口在城市能获得平等的市民权益,那么他们已经实现了向上流动,而他们的子女就会有更好的社会经济条件获得比他们更多的向上流动机会。当破除了机关事业单位、企业、社会组织、区域之间的流动障碍,那么就会有更多的人能够寻找适合自己兴趣和能力的职业,实现人尽其才,更大程度地激活他们的创造力和创新力,我国的经济社会发展将获得源源不断的活力。当贫困人群有了向上流动的机会、条件和能力,那么社会将会更加和谐,人们的满意度和幸福感将会明显增强。

让政策更有效地执行和落地

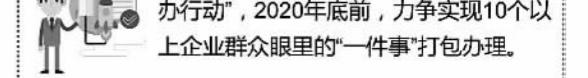
政策有效地执行和落地,才能转变为国家和人民的福祉。《意见》在过去的一些政策基础上,更全面更系统地提出破除劳动力和人才社会性流动制度障碍,有很强的针对性和实用性。落实好《意见》,涉及各地区各部门,因此,要抓统筹协调,加强组织领导,明确部门职责;要有相应的配套政策措施和改革,比如财权、事权配置机制改革,城乡协调机制改革,公共服务均等化推进等;要推进人事制度改革,构筑起更加公开、公平、公正的用人制度。

总之,《意见》是我国推进治理体系和治理能力现代化的一个重大举措,符合国家对高质量发展的要求以及人民对美好生活的追求,将为新时代发展注入强大的动能,对于实现中华民族伟大复兴,具有不可低估的作用。

(作者为中国社会科学院社会学研究所副所长)

@失业人员
这些保障可以“打包”一次办

人社部将在全系统开展“人社服务快办行动”,2020年底前,力争实现10个以上企业群众眼里的“一件事”打包办理。



失业登记



《就业创业证》申领



职业介绍



失业保险金申领



代缴基本医疗保险费



职业培训补贴申领(领金失业人员)



价格临时补贴申领



就业困难人员认定



策划/制图:张菁

G 前沿观察

警惕“全员营销”背后的劳动法律风险

邱婕

近来,“全员营销”模式在各类企业中逆势兴起,成为疫情经济中备受关注的新零售模式。从笔者对参与“全员营销”员工的访谈看,“全员营销”存在积极价值。一方面,对突然丧失销售渠道的品牌公司、制造企业而言,“全员营销”让他们在短期内、低成本打开了全新的销售渠道,维持了企业的正常经营和现金流。另一方面,对员工而言,在因企业经营困难停产停工只能拿最低工资或生活费时,“全员营销”可以为他们增加部分收入,实现了稳就业。然而,在“全员营销”热潮中,也存在着一些潜在的法律风险。

事实上,“全员营销”并非疫情中的偶然产物。近年来,经济下行压力加大,已有不少企业开始推行这一做法,员工纷纷转行做微商,在朋友圈里带货。但对于企业单方面宣布的“全员营销方案”,是否需要经过民主程序?

以北京某公司“全员营销”工作方案为例,其适用范围包括全体员工;在完成销售后,员工可以按照销售金额获得一定比例佣金;除佣金奖励外,“全员营销”工作还纳入公司绩效考核加分项,营销成绩突出人员在公司范围内予以表彰。从上述内容看,方案已对员工的切身利益产生影响。而按照《劳动合同法》第4条的规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。因此,“全员营销”方案这样涉及全体员工的劳动报酬、工作时间、休息休假等方面切身利益的内部政策应属于“重大事项”,需要与工会或职工协商经民主程序后公示告知。

同时,不少员工提出这样的疑问,入职时签订的劳动合同中未约定销售工作,企业可以单方宣布实施“全员营销”吗?“全员营销”构成劳动合同变更吗?从《劳动合同法》的规定看,企业与员工订立的劳动合同中应明确约定工作内容。同时,《劳动合同法》第35条规定,用人单位变更劳动合同约定的内容应当与劳动者协商一致,并采用书面形式确认。所以,如果员工入职时订立的劳动合同中未约定包含营销工作,则企业要求员工增加从事销售,事实上构成对原劳动合同的变更,需要协商一致。

访谈中,还有员工提出,“全员营销”要求员工在本职工作时间之外的业余时间,通过私人网络推销公司产品,这部分时间是否构成加班工时?对此,笔者认为,如果企业已经将“全员营销”纳入员工个人考核范围,与绩效奖金、晋升、劳动合同续订等挂钩,员工从事“全员营销”是完成企业的安排,那这部分时间应属于用人单位工作的时间。然而,是否属于加班,还要看企业的规章制度,如果企业规定了加班须经审批程序,则“全员营销”不能属于加班。但企业为实现销售业绩,无限扩大员工的工作时间和工作内容,侵占员工原本的私人空间,应引起社会关注。

归纳而言,在现有“全员营销”中大致可以分为两类。其一“工作任务型”。企业直接或间接要求所有员工参与营销并纳入绩效考核。部分企业虽然采用了“全员营销竞赛”等名称,或表示员工自愿选择参加,但却纳入各类考核或利用在企业内排名等方式变相导致全体员工不得不完成销售指标。这种模式实际上变更了原劳动合同,增加了员工的工作内容,但双方劳动关系没有本质改变。其二“销售代理型”。员工确实自愿参与企业“全员营销”,企业按照劳务费计发销售报酬,一些企业与员工订立了代理销售协议,将员工发展为企业品牌的销售代理人。此时,则形成了复合劳动关系。但该代理销售关系又与一般的商事关系不同,由于劳动关系的存在,双方事实上地位并不平等。例如,从调研看,所有参与“全员营销”的劳动者对收益分配方案均未议价,只能听从企业单方面决定,这与一般商业惯例不同。因此,不能将代理销售关系与劳动关系割裂为两个独立的关系,而应将代理销售关系视为附加在劳动关系之上,共同形成了复合劳动关系。这其中的法律关系梳理及“全员营销”对劳动关系内涵与外延的改变值得进一步思考和研究。

(作者为中国劳动关系学会常务理事)

观点

G 工作研究

发挥工会“大学校”作用推进职工素质建设

充分发挥工会“大学校”作用,以培育和践行社会主义核心价值观为主线,以培养职工职业精神和提高职工技术技能为重点,大力实施职工素质建设工程,能够加快培养高素质劳动者,提升职工队伍的职业技能和文明素养等整体素质。

邵爱霖

充分发挥工会“大学校”作用,以培育和践行社会主义核心价值观为主线,以培养职工职业精神和提高职工技术技能为重点,大力实施职工素质建设工程,能够加快培养高素质劳动者,提升职工队伍的职业技能和文明素养等整体素质。

加强职工队伍思想道德素质建设。坚持以培育和践行社会主义核心价值观引领职工,紧密联系工会实际,通过培训班、宣传栏、LED电子屏、微信公众号等多种形式开展“中国梦·劳动美”主题教

育实践活动,加强广大职工队伍思想道德素质建设,强化敬业奉献精神,激发劳动创造力,充分展现新时代职工的良好精神风貌。

大力倡导爱岗敬业、诚实守信、敬老爱幼的良好道德观,深入推职业道德、社会公德、家庭美德和个人品德建设,引导职工提高道德意识,实践道德规范,推进社会主义核心价值观宣传教育入脑入心,提高职工的集体荣誉感和责任感。

加强职工队伍科学文化素质建设。推进职工书屋建设,完成重点企事业单位职工书屋配套建设,加快职工队伍知识化进程,推动职工读书活动。依托职工书屋这一载体,基层工会可以组织开展读书节、读书月、读书征文、读书演讲、学习讲坛、专题讲座等形式多样、丰富多彩,职工喜闻乐见且有创新性的职工读书活动,满足职工“悦读”需求,营造“全民阅读”氛围,打造企业文化职工文化品牌,为职工提供精神文化家园,满足职工日益增长的精神文化需求,也为职工提供便捷的更

新知识、获取信息、提高素质、丰富文化生活的平台和成长条件。

同时,结合重要节日,根据本地经济社会发展需要和职工需求,以“中国梦·劳动美”为主题,围绕不同时期的中心任务,充分利用文化阵地,贴近企业、贴近职工,采取行之有效的活动形式,开创性地组织开展集娱乐性、竞技性、知识性和服务性为一体,深受职工喜爱的群众性文体系列活动,不断活跃职工的精神文化生活。

加强职工队伍技术技能素质建设。广泛开展“当好主力军、建功‘十三五’”主题竞赛活动。通过举办各类技术技能竞赛、岗位练兵、技能比武、重点工程劳动竞赛等建功立业活动,培养技能型创新型人才,搭建工会服务企业、服务发展的新平台。实施管理人员业务培训、企业一线职工技能培训、农民工技能提升培训、灵活就业人员技能培训、新业态从业人员岗前培训等职工技能培训,不断发展壮大知识型、技能型、创新型劳动者大军。

加强职工队伍民主法治素质建设。建立工会与政府联席会议制度,并逐步延伸至乡镇、工业园区。

加强工会法律服务工作,开展职工普法教育、法援律师下基层等活动。加强劳动关系矛盾预警报送调处等制度建设,设立职工法律援助工作站,工会与法院联合设立劳动争议巡回法庭。畅通“12351”职工维权热线,受理职工信访案件。组织基层工会与职工参加培训,学习法律法规和业务知识课程,让职工了解相关法律法规,进而引导广大职工学法守法用法,提高自身的法律意识、维权意识和维权能力。加强职工队伍健康安全卫生素质建设。要引导企业建立劳动保护监督检查组织机构及劳动保护检查员队伍,开展“安康杯”竞赛活动,推动健康安全知识、安全生产和职业病防治知识普及与工作,引导职工提高安全意识和职业健康意识,自觉遵守安全生产制度,严格执行作业标准,促进实现职工安全生产,维护职工生命健康权。

(作者为中国劳动关系学会常务理事)