

## G 热点思考

## 完善协商机制更好促进劳动关系稳定

## 观点

充分发挥协商机制作用,稳定劳动关系,使企业与职工能够更好地同舟共济、共克时艰,是实现“六稳”“六保”的关键所在。要建立健全三方协商机制体系;深化落实集体协商集体合同制度;创新完善行业和区域性集体协商制度,有效推动劳动关系协商机制的建设和发展。

吴红列

在疫情防控取得阶段性胜利的当下,积极推进复工复产,推动社会经济发展成为我国目前的首要任务。如何充分发挥协商机制作用,稳定劳动关系,使企业与职工能够更好地同舟共济、共克时艰,是实现“六稳”“六保”的关键所在。

从2000年《工资集体协商试行办法》颁布开始,经过多年的实践,我国劳动关系协商机制不断完善发展,已经形成三方协商机制、集体协商集体合同、行业和区域性集体协商等基本制度框架,成为构建和谐劳动关系的重要手段和有效途径。在疫情特殊时期,劳动关系协商机制成为应对危机冲击最为有效的措施之一,突出表现在自上而下和自下而两个方面。

自上而下指的是,在各级政府和工会组织应对疫情的政策制定中,凸显了

劳动关系协商机制的重要作用。如在人社部、全国总工会、企联、工商联三方四家联合下发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》中,不仅强调了三方协商机制和集体协商在化解特殊时期劳动关系矛盾中的主导作用,而且鼓励企业和职工双方通过协商来应对疫情期间工资支付、调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等劳动关系新情况和新变化。

自下而上指的是,在各级政府和工会组织主导和推动下,企业和职工开始主动参与到集体协商中,充分发表意见,进行协商谈判,且协商的方式与内容均有重大突破创新。如浙江省多个市县工会在疫情期间积极开展线上集体协商,运用互联网形成“产生代表、发出要约、协商准备、正式协商和审议签订”的规范化流程,并通过大数据完成职工参与度、知晓度和满意度评价,有效推动了劳动关系双方合力一处、共渡难关。这些做法将能够有效促进未来集体协商制度的发展。

但从目前实际来看,协商机制促进劳动关系稳定发展的核心作用还没有得到充分有效的发挥。主要体现在,一是劳动关系三方协商机制建设相对薄弱,许多地方的“三方四家”主体(政府、工会、企联或企业协会、工商联)难以落实。特别是乡镇一级,三方主体及其责任不明确甚至缺失,使得三方协商机制无法有效开展。二是集体协商集体合同制度有待深化。集体协商和集体合同的签订率,远远落后于单个劳动合同的签订率。同时,相当一部分地区没有建立集体协商相关的绩效评价机制。三是行业和区域性集体协商有待提高。我们在调研中发现,疫情冲击

最大的是中小微企业,而目前,通过行业集体合同和区域集体合同所覆盖的企业不足三分之一。如何引导和推进这些企业的和谐劳动关系建设,也是急需解决的问题。

因此,更为有效地推动劳动关系协商机制的建设和发展,使其在疫情防控、促生产中充分发挥作用,需要结合实际,分层分类建设,做好以下几个方面。

一是建立健全三方协商机制体系。我国三方协商机制发展相对缓慢,很大程度上是由于我们对于三方协商机制的理解不足,即认为三方协商机制只是国家层面的协商机制。而事实上,我国的立法和实践早已对这一概念有所突破。《工会法》第三十四条规定:各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表,建立劳动关系三方协商机制,共同研究解决劳动关系方面的重要问题。其明确表明了三方协商机制运作是多层次的,既可在国家层面,也可在地方和产业层面,甚至在企业内部进行。而实践中,政府主导、工会推动、企业协同的三方协商机制也已经延伸到乡镇一级。

因此,在抗疫复产的特殊时期,要加大落实和发挥三方协商机制的宏观指导和决策作用,一方面,应结合各地区劳动关系实际,在乡镇一级建立和开展由政府主导的基层三方协商机制,并积极推动三方协商机制向街道、社区延伸。“三方四家”主体必须到位,制定稳定的工作机制,真正做到劳资三方能够紧密合作、定期沟通。另一方面,除定期对本地区带有全局性、倾向性的重大劳动关系问题开展协商,及时参与调处重大集体劳动争议等工作内容外,还应当结合特殊时期的特殊情况,拓展三方协商机制的宏观指导和共决职能,适时适地就劳动报酬、劳动保

护、劳动标准、工作时间、保险福利等内容进行沟通和指导。

二是深化落实集体协商集体合同制度。各级职能部门应当把集体合同的监督管理作为劳动合同管理的一项重要内容。集体合同的监管不能只关注签订率,更要注重实际作用的发挥。应充分运用互联网、大数据等新技术,通过多种途径积极推动建立和完善集体协商集体合同相关的绩效评价机制,把集体合同的履约情况,企业职工的参与度、知晓度和满意度纳入评价和考核机制。

三是创新完善行业和区域性集体协商制度。积极推进行业和区域集体协商,通过行业或区域来进行集中引领,扩大集体协商覆盖面。首先,要以协调集体劳动关系为核心,以工资集体协商为主要载体,发挥行业性集体协商在构建和谐劳动关系中的作用,通过行业工会组织建设、集体协商指导员队伍建设等措施,深化行业集体协商机制,推动基层的经济样态和产业集聚,使之在维护职工权益、调处集体劳动关系的具体实践中发挥更大作用。其次,应依托区域行政拓展和创新三方协商机制,结合当地实际建立和完善政府主导、工会推动的基层三方协商机制,把基层三方协商机制与区域性集体协商相结合,加大集体协商的覆盖面和工作成效。如宁波北仑青峙化工园区结合社区推出的“区域协商议事会”,义乌廿三里工业集聚区依托街道建立的“企业工会主席联席会议”等工作机制,在很大程度上拓展了三方协商机制,成为该区域劳动关系矛盾化解的主要平台,有效保障了抗疫复产期间劳动关系的和谐稳定。

(作者为浙大城市学院法学院教授,浙江省法学会劳动法学研究会常务副会长)



## G 前沿观察

## 创新评价标准,让人才脱颖而出

童天

近期,“快递职业技能大赛”冠军获得者95后快递小哥李庆恒被授予“浙江省技术能手”称号,并被评定为杭州市高层次人才,引发了社会广泛关注。李庆恒是具备专业化职业技能素质的新一代高技能劳动者典型代表,其所获得荣誉和奖励的背后,是一位新生代优秀青年职工在努力工作中所展现的精益求精的敬业精神、娴熟的专业技能和积极的创新意识,体现了人才评价体制机制的创新实践导向。

新时代对技能人才评价工作有新要求。现阶段是我国全面建成小康社会和推动经济社会高质量发展的关键期,新技术革命背景下以数字化、网络化、智能化技术为基础的新业态、新模式逐渐形成,对劳动力市场和职业领域产生深刻影响,就业替代效应与就业创造效应并存,技能人才队伍建设面临全新要求。作为技能人才工作的“指挥棒”,技能人才评价体制机制改革应以新时代人才观为导向,坚持多元评价、科学公正、以用为本,突破“身份”限制,摒弃重学历轻能力、重资历轻业绩等落后观念,适应新时代高质量发展方式建设科学化、社会化、多元化的技能人才评价机制,全力推动技能人才发展与经济社会发展深度融合。

树立新时代人才观,改革创新技能人才评价体制机制。新时代人才观以“聚天下英才而用之”为核心理念,强调用好人才这个“第一资源”,转变观念、拓宽思路、搭建平台,通过持续创新人才发展体制机制不断引才、聚才,切实将尊重人才、善待人才体现在工作中,形成强大的人才凝聚力和向心力,将各方优秀人才集中到党和国家的事业中来。观念是行为的先导,新时代人才观是建设现代人才理论体系的基础,也是开展技能人才评价工作的逻辑起点,新时代改革创新技能人才评价体制机制应突出如下三方面重点。

强调公平,人人皆可成才。我国经济建设急需培养的大批高层次高素质人才队伍中,既有具备扎实理论知识的专业技术人才,也包括技艺精湛的技能人才、高端专业服务人才、国际高端管理人才等。技能人才作为我国人才队伍重要组成部分,是工人阶级的核心骨干,是推动我国先进生产力发展和社会全面进步的基本力量,为实施创新驱动战略、制造强国战略提供坚实支撑。技能人才评价体制机制改革遵循公平原则,破除传统身份观念限制和人才选用体制机制障碍,拓展技能劳动者职业发展空间,努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

立足科学,推进制度体系化建设。伴随我国经济社会进步和科技高速迭代,人的能力要求、工作活动、职业属性、就业形式,乃至个人与组织之间的关系,均将渐次发生变革。人才的竞争在本质上还是制度的竞争,技能人才评价工作要逐步向体系化方向发展。一是评价主体多元化,充分发挥政府、用人单位、社会组织等多元主体作用;二是实施分类评价,根据技术技能型、知识技能型、复合技能型等不同类型技能人才特点,实行差别化技能评价;三是分层管理,政府部门转向质量监督、提供公共服务,由企业、院校、社会机构提供评价服务。

以用为本,突出品德、能力和业绩评价。当前我国经济发展进入新常态,经济转型任务艰巨,加快人才队伍建设更是关键,而人才队伍发展方向取决于人才选用标准。新时代人才观坚持“任人唯贤”的正确用人导向,聚焦以德和才为基本内涵的人才素质衡量标准,抓住了人才队伍建设的关键。在技能人才评价工作中就是要将工匠精神、职业道德、职业操守等作为首要内容,还要坚持能力、业绩、贡献导向,重视劳动者的生产服务成果、创新成果等实际贡献。

新时代人才观引领推进能力导向的技能人才评价体制机制改革,激发广大技能劳动者“干一行、爱一行、钻一行”的工匠精神,勤于学习、勇于实践,未来各行各业将会有越来越多的优秀技能劳动者脱颖而出,让技能人才成为实施人才强国、制造强国战略源源不断的内生动力。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

## G 问题探讨

## 在全面加强新时代劳动教育中彰显工会担当

## 观点

工会组织发挥自身优势参与劳动教育,要深刻认识其重要意义,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,为劳动教育提供价值引领;利用工会组织资源阵地优势,为劳动教育提供有效载体;深化基础研究,为劳动教育提供理论支撑;将劳动教育纳入工会院校教育培训,为劳动教育提供师资队伍。

李珂

是劳动精神和劳动观念的倡导者,是加强劳动教育的重要推动力量,在加强大中小学劳动教育中具有独特优势,责无旁贷、使命光荣。《意见》的出台,就是工会发挥自身优势,支持和参与新时代劳动教育的积极实践。各级工会应全面加强新时代劳动教育中充分发挥行业性、支撑性、引领性作用。

大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,为开展新时代劳动教育提供价值引领。全面加强新时代劳动教育,推动构建体现时代特征的劳动教育体系,就是要促进劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念蔚然成风,引导广大青少年充分认识劳动的价值和意义,认同劳动、热爱劳动、尊重劳动者,学会劳动、善于劳动、养成劳动习惯,通过辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动开创美好生活。劳动模范和大国工匠是新时代优秀劳动者的典型,他们所承载的劳模精神和工匠精神是加强劳动教育的宝贵财富和有效载体。深入开展“奋斗的我·最美的国”新时代先进人物进校园活动,坚持举办“劳模大讲堂”活动,组织劳模和劳动教育专家学者、教师先进典型等开展形式多样的宣讲活动,宣传劳动者的时代风采,营造劳动最光荣氛围,形成精益求精的敬业风气。

深化关于劳动和劳动教育的基础研究,为开展新时代劳动教育提供理论支撑。各级工会应整合研究力量,研究阐释新时代劳动教育的基本内涵、内容形式、手段载体,推动构建中国特色劳动教育理论与实践体系;深化研究新形势下体现工人阶级主人翁地位、发挥劳动者的积极性、主动性、创造性的制度安排。工会院校应坚持以马克思主义劳动观为指导,以劳动教育理论与实践问题为主要研究对象,以工会劳动教育理论研究阵地和人才队伍建设为重要抓手,开发具有贯通于思想引领、技能提升的劳动教育课程;加强理论研究成果转化运用。

充分利用工会组织资源阵地优势,为开展新时代劳动教育提供有效载体。全面加强新时代劳动教育,离不开知行合一的实践载体。在开展劳动教育过程中,工会组织可以充分发挥桥梁纽带作用,整合教育部门、职业院校、行业协会和企业等各方力量,发挥劳模创新工作室、技能大师工作室的示范引领作用,鼓励由劳动模范、大国工匠担任学校劳动教育实践指导教师,在生产实践活动中提高学生的动手能力、学习能力和创新能力。学校工会组织应充分发挥教职工中劳模先进人物的示范引领作用,引导广大教职工探索开展劳动教育的方式方法,努力让劳模精神、劳动精神、工匠精神融入师生的学习生活;积极开展教职工劳动教育培训,特别是对承担劳动教育课程教师的专项培训,提升教师开展劳动教育的素质和能力。

基层工会要利用自身优势,推动劳动教育与志愿服务相结合,引导职工面向广大学生开展具有劳动教育价值的志愿服务活动,支持学生体验现代科技下的劳动实践新形态、新方式,探索以志愿服务活动推进劳动教育。将劳动教育纳入工会院校教育培训,为开展新时代劳动教育提供专兼职师资队伍。工会系统的高等院校应高标准落实有关要求,涵养一大批结构合理、素质过硬的专兼职劳动教育师资队伍,开好讲好劳动教育必修课,系统进行马克思主义劳动观和社会主义和谐劳动关系教育,普及学生未来职业发展必备的通用劳动科学知识,积极参与劳动课程设计、劳动技能评价等劳动教育体系建设,统筹协调思想政治、专业劳育、课程劳育、实践劳育,运用案例教学方式开展劳动教育。各级工会院校可适时举办以劳动教育为主题的干部培训,在培训中增设工会参与劳动教育专题内容,充分发挥工会干部在劳动教育中的支撑作用,引导鼓励工会干部积极参与劳动教育工作,引领广大职工践行劳动教育理念。同时,推动工会组织体系与劳动教育实施体系的有机融合,架起劳动教育与劳模工匠的沟通桥梁,在全国范围内推进实体工匠学院建设,鼓励劳动模范和大国工匠成为劳动教育实践导师。各级职工学校可以充分结合自身特色优势,开设和优化劳动教育课程,将劳模精神、劳动精神、工匠精神作为职工学校的教育特色,引导职工学校开放实训场所,作为劳动教育实践基地,承接大中小学集中开展劳动教育,注重把握思维劳动的认知性和肢体劳动的实践性相结合,通过多种方式建设工会组织的劳动教育人才队伍。

(作者为中国劳动关系学院劳动教育中心主任、研究员)

## G 工作研究

## 打造基层工会“云经审”平台的实践探索

## 观点

工会运用大数据打造“云经审”平台,着手开展大数据背景下的基层工会经审工作改革探索十分必要。要统筹推进平台建设,精准施策,提高平台覆盖率,畅通渠道,实现会员监督,规范运行,助力工运事业。

程利

大数据背景下,审计方式单一、信息“孤岛”、与工会工作剥离等问题将影响基层工会经审工作顺利开展。为此,工会运用大数据打造“云经审”平台,着手开展大数据背景下的基层工会经审工作改革探索十分必要。

## 打造“云经审”平台的主要做法

抢占先机,一体推进,夯实基层基础。在“云财务”试点工作中,开展“云经审”平台建设,双管齐下,实现两套系统同步部署、同步开通、同步推进,可以

节约基层工会组织原本就比较紧张的人力、物力,夯实“智慧工会”基础,丰富基层工会组织运行、管理、服务、监督的手段,提升基层工会工作人员信息化管理水平。创新载体,精准施策,提高平台覆盖率。整合重点资源,精准施策,一方面以行政事业单位为重点突破点,逐步推进全覆盖;另一方面,将“云经审”平台覆盖率作为企业新时代文明实践点创建指标,实现企业平台覆盖有序规范推进。提高“云经审”平台的覆盖率,既减轻了基层财务经审人员工作压力,又切实解决了基层工会组织力量薄弱带来的工作推动难、规范难、考核难问题。

## 打造“云经审”平台的实践思考

统筹推进是节约有限资源的关键。“云经审”不是单一的、剥离的工作,是基于如何用有限的基层资源高效推动工会工作、精准服务职工群众的考虑,分析并打包了“四位一体”会员监督机制、“云财务”试点工作、企业新时代文明实践点建设等多项工作统筹推进的平台。

经费绩效是检验工会绩效的关键。“云经审”平台建设推动了基层工会审查审计的科学化、规范化,是检查基层工会经费使用绩效的基础平台、创新手段,通过审查审计发现问题、跟踪问题、整改问题,更重要的是基于大数据分析检验基层工会工作绩效。在监督基层工会经费实现收到位、管到位、用到位的基础上,促进基层工会工作到位、人到位、事到位。

数据库是体现项目成果的关键。通过“云财务”“云经审”,并拟新建“云资产”数据库,在小范围内实现了项目成果运用。但是就整个工会系统来说,“智慧工会”才刚刚起步,要达到“云经审”更好地服务“智慧工会”建设目标,基层需获得更多顶层设计支持。

项目运作是精准服务基层的关键。通过项目切实促进基层工会工作提质增效。同时,为基层工会提供以项目推动工会工作、以项目精确经费使用的借鉴,切实改变工会经费边界模糊、被动使用的局面。

(作者单位:浙江省安吉县总工会)