

热点思考

工会院校应在加强劳动教育中发挥引领带动作用

观点

工会干部培训院校是推动建设高素质专业化工会干部队伍的重要阵地。在全面加强新时代大中小学劳动教育中,各级工会干部培训院校要立足工会干部培训教育职能定位,激发推动劳动教育的新动能,展现劳动教育的新作为,在全面贯彻落实新时代劳动教育进程中发挥引领带动作用。

杨志强

今年,中共中央、国务院印发了《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,明确表述了劳动教育与中国特色社会主义教育制度的关系,为深入推进新时代劳动教育指明了目标与路径。7月,全国总工会印发的《关于在全面加强新时代大中小学劳动教育中充分发挥工会组织作用的指导意见》明确提出,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。

工会干部培训院校是各级工会组织教育培训工会干部的基地,是推动建设一支高素质专业化工会干部队伍的重要

阵地。在全面加强新时代大中小学劳动教育中,各级工会干部培训院校要立足工会干部培训教育职能定位,提高劳动教育思想理念的新认识,激发推动劳动教育的新动能,展现劳动教育的新作为,在全面贯彻落实新时代劳动教育进程中发挥引领带动作用。

一是要深刻认识与准确理解新时代劳动教育的重要意义和任务要求,发挥思想引领作用。教育与生产劳动相结合是党的教育方针。新时代下培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要组成内容,直接决定社会主义建设者和接班人的劳动精神面貌。劳动价值取向和劳动技能水平,关系着知识型、技能型、创新型劳动者大军素质的提升。在推进劳动教育的进程中,工会干部培训院校要全面认识、深入理解劳动教育在新时代下重大意义和深刻内涵,在思想上先行一步,把劳动教育同党的教育方针的贯彻落实联系在一起,同社会主义核心价值观的确立联系在一起,同建设中国特色社会主义现代化强国的奋斗目标联系在一起。这就要求我们从思想认识上把握新时代劳动教育的新要求、新理念、新价值,自觉地把新时代劳动教育思想同马克思主义理论劳动教育相结合,融入工会干部培训教育的工作实践与理论教学中,以思想认识的新提高,创造工会干部培训教育工作的新成绩,推动建设高素质专业化工会干部队伍工作深入开展。

二是要充分认识工会组织在全面加强新时代大中小学劳动教育中的重要作用,准确

把握工会干部培训在推进全社会劳动教育中的功能定位。从职能定位上看,工会组织担负强化劳动育人功能、宣传劳动教育精神内涵、搭建劳动实践平台、构建劳动教育体系等重要任务。工会干部来自生产一线,与职工群众最近,懂得劳动的艰辛与劳动的价值,是开展好劳动教育的重要组织力量。建设一支高素质专业化工会干部队伍,是工会干部教育培训的政治站位、责任担当。新时代工会干部培训要积极参与劳动教育的理论探索、规律总结,不断提高工会干部培训学员的政治理论素养,引导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,让诚实劳动勤勉工作蔚然成风。在全面加强新时代大中小学劳动教育中,工会干部培训院校既要发挥好干部组织培训的支撑作用,又要展示工会干部培训在宣传劳动教育、弘扬劳动精神中的示范引领作用,更要在推进全社会的劳动教育大局中更好地彰显作为、体现价值。

三是要充分挖掘工会干部培训院校的特色资源,发挥联系劳动模范工匠群体的独特优势,把劳动教育的思想理论与价值体系,融入到工会干部培训教育的全过程。劳模精神、劳动精神、工匠精神是中华民族宝贵的精神财富,生动诠释了社会主义核心价值观。在全社会深入开展劳动教育,广泛宣传劳动模范、大国工匠的榜样引领作用,是提高劳动教育成效的关键措施。工会组织与劳动模范、大国工匠的天然联系,是工会干部培训院校开展好劳动教育的特色资源和独特优势。工会干部培训要学好用好新时

代劳动模范、大国工匠这一群体的精神营养和资源优势,分享成长历程、讲述劳动的价值、意义与快乐,讲好劳模、工匠故事,编好用好劳模精神、工匠精神这本“活教材”,增强培训教育课程的针对性、实效性、吸引力、说服力、影响力,提升培训教育质量,推动工会干部培训教育内容不断完善、教学水平不断提高,打造劳动教育新的着力点、增长点,在创新劳动教育中展示工人阶级主力军作用和先进性作用。

四是要探索工会干部培训教育方式方法的创新发展,推出一批劳动教育培训专题新课程,编写一批劳动教育新教材,发挥教学课程阵地的引领作用。工会干部培训院校要率先举办劳动教育专题培训,在培训教学课程体系中增加劳动教育理论思想新课程,学习新时代下劳动教育理论。要以培养马克思主义劳动价值观为核心,开设劳动教育系列课程体系,培养工会干部劳动理论、劳动思想与劳动价值,坚定马克思主义劳动价值理论信仰。要积极探索、开拓创新推出一批劳动教育新课程、优秀课程与精品课程,把新时代劳动教育思想同马克思主义理论教育有机融合。要以开设劳模课程、工匠课程为课程典型示范,推动劳动教育理论的知行合一,展示劳动教育的课程教学吸引力。各级工会干部培训学校要结合自身优势,开设和优化劳动教育课程,将劳模精神、劳动精神、工匠精神作为工会干部培训院校劳动教育的特色课程、优秀课程、精品课程。

(作者为中国劳动关系学院工会干部培训学院院长)

问题探讨

加强社会协同治理 让共享用工行稳致远

观点

共享用工是数字经济时代灵活用工的一种新方式,其或将成为后疫情时代常态化用工方式。共享用工的常态化发展,依赖于加快完善法律法规、加强社会协同治理,厘清共享用工的界限及各方权利义务责任,加强平台共享机制的规范化建设。

李嘉卿

共享用工模式是发轫于疫情期间的一种新就业形态,为缓解用工领域供需失衡、降低企业用工成本、解决待岗员工就业收入问题发挥了积极作用。随着在常态化疫情防控中全面恢复生产生活秩序,共享用工模式能否转化为一种常态下的新就业形态,能否进一步发挥保就业的蓄水池作用,能否在降低企业用工成本与保障劳动者权益之间维持应有的张力,备受社会关注。

疫情伊始,传统餐饮企业与新零售企业之间探索通过协议进行共享用工,对劳动力资源进行余缺调配,以疏解用工短缺与闲置的矛盾困境。目前,这种探索逐渐从新零售分类、城乡统筹的制造业等行业,从一线城市向二、三线城市扩展。据国家市场监督管理总局统计,共

享用工计划实施以来,解决了400多万名餐饮从业人员的就业困难。

值得注意的是,共享用工模式正在朝平台化、常态化方向发展。近期出现的共享用工平台尝试依托数字技术,通过信息聚合、数据共享、精准匹配、搜索求职等功能,为灵活就业者提供机会,实现供求双方的快速精准匹配。平台化运作促进劳动力资源更有效流动、更合理配置,给共享用工从疫情下的非常之举发展为常态下的灵活就业形态带来了可能,从而把共享用工模式推上了新的高度。

共享用工的实质是数字经济时代灵活用工新方式。共享用工虽是一个新概念,但本质上属于灵活用工范畴,是对劳动力资源的临时调配与短期共享,即借出单位和借入单位在约定期限内既共同享有对劳动者的指挥管理权,也共同承担对劳动者的保障义务和用工责任。

共享用工模式是数字经济迅猛发展的产物。随着信息技术革命日新月异,在互联网、新零售、线上餐饮服务等行业人员聚集性较强的消费性服务行业,新就业形态纷纷崛起,“互联网+零工经济”模式深得市场认可,疫情期间的特殊需求进一步催化扩大了共享用工的行业领域,让共享用工平台化、常态化、长效化成为创新之举。

从趋势上看,共享用工或将成为后疫情时代常态化用工方式。一方面,共享用工模式顺应劳动力市场多元灵活的内在要求,符合劳动力资源配置优化的内在要求。互联网、大数据、云计算、人工智能等创新发展,为更好地配置利用劳动者的时间、技能和经

验,从而使之释放出更大的生产力提供了有利的技术条件,劳动者能够更加灵活地在多家企业或平台跨界就业。未来,共享用工、身份切换、跨界就业将会成为常态。

另一方面,国家出台鼓励政策助推,共享用工行业市场空间巨大。今年3月17日召开的国务院常务会议明确提出“支持发展共享用工、就业保障平台”,表明政策层面对共享用工模式的认可重视。人社部、国家发改委等部门相继出台方案鼓励发展这种新模式。迄今,全国多省市相继推出鼓励其发展的奖补政策。中商产业研究院发布的《2020年中国共享用工行业市场前景及投资研究报告》显示,目前逐渐兴起的新经济领域如互联网平台、信息科技、电商/微商、新制造、新零售、新金融等成为我国共享用工的核心应用领域。据预测,新经济领域在2019年到2023年贡献的灵活用工人数增量占比将提升至64.7%。2019年,我国灵活用工行业市场规模接近500亿元,2020年受新冠疫情的影响,预计其规模将突破600亿元,到2025年,这一规模将突破1600亿元。

共享用工的常态化发展依赖于加快完善法律政策、加强社会协同治理。要鼓励各地大胆探索,建立劳动力资源合理流动、多元调配的政策导向。把目前初步形成的典型经验做法,即以北京朝阳为代表的政企合作方式、以浙江和山东为代表的政府主导方式,逐步完善推广,形成政府指导、企业协商、员工参与的共享模式,加强业务规范和监督管理。

要健全相关法律法规,厘清共享用工的界限及各方权利义务责任。共享用工是解

决用工“潮汐”现象的临时性调配机制,应急性、临时性、短期性是其显著特征。用人单位与劳动者之间因共享用工须变更劳动合同的,其变更履行期限不得超过原劳动合同期限。这是鉴别防范共享用工被某些企业或平台泛化异化的界限所在。在共享用工关系中,劳动者与借出单位已建立劳动关系并继续保持,借入单位与借出单位之间构成民事合同关系,借入单位在劳动者借出期间与其构成一种用工关系,这种模式应被认定为单一劳动关系下的特殊劳动关系。须明确的是,借出单位不得以营利为目的借出员工,也不得以“共享”之名进行违法劳务派遣或劳务外包,更不得诱导劳动者注册个体工商户以规避用工责任。借出单位应保障劳动者工资报酬、社会保险等合法权益,与借入单位通过民事协议清晰划定各自承担的劳动法律责任,维护好劳动者权益。

要探索建立政府、平台、工会、行业协会以及企业和劳动者共同参与的多方协同治理机制,加强平台共享机制的规范化建设。政府部门要加快研究制定适应共享用工模式发展需要的社会保障类别和保障标准,允许外来灵活就业人员在工作地参加社保,适当降低个人缴费比例。平台要不断发挥自身在信息整合、数据共享等方面的技术优势,打造灵活就业人才能力共享平台。工会要将就业支持政策如稳岗补贴、培训补贴等延伸覆盖到共享员工群体,加大培训经费投入和培训力度,创新工会组建方式,打造“共享职工之家”,做实维权服务工作。

(作者单位:中国工运研究所)

观点

工会参与构建新形势下社会救助体系,要找准着力点和切入点,紧紧围绕困难职工群体,从加强制度建设、发挥协同作用、提升救助能力、深化改革创新等方面谋划推进,让工会组织成为构建社会救助体系不可或缺的重要力量。

王吉龙

中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发的《关于改革完善社会救助制度的意见》(以下简称《意见》)要求,用两年左右时间健全分层分类、城乡统筹的中国特色社会救助体系,到2035年实现社会救助事业高质量发展。《意见》是对我国民生兜底保障制度的总体设计和长远规划,为工会参与构建新形势下社会救助体系提出了新课题。

工会参与构建新形势下社会救助体系,要找准参与建立健全分层分类的社会救助体系的着力点和切入点,紧紧围绕困难职工群体,从加强制度建设、发挥协同作用、提升救助能力、深化改革创新等方面谋划推进工会帮扶救助工作,推动工会组织真正成为构建新形势下社会救助体系不可或缺的重要力量。

一是加强制度建设。《意见》指出,要

工作研究

工会要找准参与构建社会救助体系的着力点

加快推进社会救助立法。这就要求工会在加强制度建设上下功夫、求突破。着力加强源头参与。抓住立法契机,充分发挥职工和工会工作者人大代表、政协委员参政议政的作用,代表广大职工特别是困难职工反映心声意愿,提出建议主张,推动社会救助相关法律法规出台,通过立法形式明确工会组织参与社会救助属于社会化救助体系的重要内容。着力加强监督检查。针对社会保险金的管理和使用、最低生活保障制度制定实施、最低工资标准制定完善等工作进行有效监督,及时向有关部门反馈政府有关社会保障方面的法规、政策的贯彻落实情况,存在问题及工会的意见和建议等,协助优化政策措施。着力加强制度宣传。通过工会宣传阵地和媒体加大社会保障法律法规宣传力度,让广大职工了解社会保障方面权利义务,依法维护自身合法权益。

二是发挥协同作用。《意见》指出,要强化党委领导、政府负责、民政牵头、部门协同、社会参与的工作机制。这就要求工会在发挥协同作用上下功夫、求突破。着力形成帮扶合力。主动融入党委领导下的社会救助事业大局,建立与教育、人社等部门的常态化联席会议制度和联动协作机制。着力动员慈善帮扶。鼓励自然人、法人及其他组织以捐赠财

产、设立项目、提供服务等方式自愿开展慈善帮扶活动,引导慈善组织加大社会救助方面支出。着力引导社工帮扶。通过购买服务、开发岗位、提供工作场所等方式,引导社会工作专业力量参与社会救助,充分发挥其在困难救助、矛盾调处、权益维护等方面的重要作用。着力支持志愿帮扶。鼓励工会积极分子、志愿者和社会爱心人士开展扶贫济困志愿服务,发挥志愿服务在汇聚社会资源、帮扶困难群众、保护弱势群体、传递社会关爱等方面作用。着力协助企业等市场主体参与帮扶。引导企业等市场主体关注所属职工特别是困难职工情况,协助企业通过设立帮扶基金、营造帮扶文化等方式共同做好困难职工慰问帮扶救助工作。

三是提升救助能力。《意见》指出,要提高基层服务能力,实施基层社会救助能力提升工程。这就要求工会在提升救助能力上下功夫、求突破。着力推进工会帮扶救助品牌建设。深化“春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”常态化、长效化活动品牌打造,突出困难职工特别是深度贫困职工解困脱困。着力推进工会帮扶救助阵地建设。完善困难职工帮扶中心综合服务职能和社会化枢纽平台功能,推动形成“帮扶中心+服务职工社会基

地+基层工会”区域性协作服务职工模式。着力推进工会帮扶救助专业力量建设。加大社会救助专业知识培训,吸纳社会救助专业人才进入工会干部队伍或成为社会化工会工作者。着力推进工会帮扶救助资金管理机制建设。提高帮扶救助资金预算编制科学性,完善预算监督体系,不断提升资金使用效率。

四是深化改革创新。《意见》指出,要完善体制机制,运用现代信息技术推进救助信息聚合、救助资源统筹、救助效率提升。这就要求工会在深化改革创新上下功夫、求突破。着力推进工会改革。优化工会的组织体制、运行机制、管理模式和工作方式,形成与新形势相适应的工会帮扶救助工作模式。着力创新帮扶救助方式。发展具有工会特点的服务类社会救助,丰富“资金+物质+服务”的多层次救助方式和多元化服务内容,依据困难职工困难类型、困难程度实施类别化、差异化救助。着力加强帮扶救助信息化建设。完善工会社会救助资源库,推动与政府部门开展救助帮扶的各类信息统一汇集、互通共享,依托智慧工会推动社会救助服务向移动端延伸,为困难职工提供方便快捷的救助事项申请、办理、查询等服务。

(作者单位:广东省总工会)



前沿观察

实施学徒制应厘清劳动与教育的区别

高建东

学徒制具有劳动与教育双重从属的特殊性。在一定程度上,学徒既可以是育人体系中的受教育者,也可以是组织化生产中的劳动者;相应地,他们提供的劳动既可以是社会实践,也可以是工资劳动。前者主要存在于教育的制度体系之内,而后者则主要存在于劳动的制度体系之中。我国对学徒制的相关规定,无论是教育部确立的现代学徒制,还是人社部 and 财政部确立的企业新型学徒制,都体现了这一双重从属的特殊性。从劳动与教育关系的角度而言,学徒制的实施应当注意几方面问题。

第一,学徒制的实施应当厘清劳动与教育的区别,不宜将劳动与教育所属的法律关系混为一谈。教育部推进现代学徒制、人社部 and 财政部推进企业新型学徒制的意见中都强调了其提高职业技能的人才培养目标,但是不同的制度体系对人才培养存在不同的功能和目标。劳动用工中的人才培养以企业为培养主体,其根本目的是将劳动力的使用与企业自身的需求予以匹配,这是企业新型学徒制的功能与目标所在。而教育中的人才培养则是以学校为培养主体,其根本目的在于提升人力资本价值,向学徒提供能够适应多个不特定企业需求的能力,这是教育部设立现代学徒制的功能与目标所在。

这两个不同的制度体系可能会发生重合或者并存于同一空间,但是应当在相应的制度体系内厘清劳动和教育这两种不同的法律关系,不应混淆二者的差别,更不应将学徒制视为独立于两个体系之外的领域。在劳动的制度领域内,应首先注重其劳动功能,不应因教育的存在而降低其劳动力的价值,其根本目的在于提升人力资本价值,向学徒提供能够适应多个不特定企业需求的能力,这是教育部设立现代学徒制的功能与目标所在。

第二,学徒制的实施应当注重劳动或者教育的实际功能,而非赋予其形式化的标签意义。无论在劳动还是教育的制度体系内,学徒制都具有多种形式。企事业单位存在各种教育培训、班级管理、工作小组、课题组等内部管理形式,为了有效完成工作任务,劳动者在相应的组织形式之中具有要求进步的動力,通过观察、认知、请教、激励、促进等方式,在一定程度上能够发挥“传帮带”的作用,起到提升人才技能的效果,使其与单位的需求相适应。在教育阶段,通过教学实习、校外实践导师、勤工助学等制度的实施,学生和学校具有潜在的需求,企业也能够获得人才评估的机会,可以起到提高学生职业技能的育人作用。新制度的全面推行,并非要求创造一种形式化的工作流程,而是应当将以往的经验予以提升和固化,更加注重学徒工作的实际内容。

以学徒工作的实际内容来审视学徒制,有助于准确识别教育关系和劳动关系,解决司法实践中学徒工在“学生”和“劳动者”身份识别中存在的特殊性与一般性关系的问题。如果仅仅是赋予形式化的标签意义,例如学校与企业签订协议,建立实习基地,输送实习生,制定方案,但是却忽视了学徒的过程管理,就可能失去现代学徒制所蕴含的教育属性。

第三,学徒制的实施应当运用现代方式进行人才教育和开发,而非单纯效仿传统学徒制。主要存在于手工艺和曲艺等行业的传统学徒制等,是一种对父子传承制的拟制。当前,尽管某些特定行业还存在一些传统学徒制的形式,但是在现代市场经济中已经难以适应企业发展和人才培养的需求,也不符合现代教育观念。

传统学徒制中的劳动和教育是一体的,而当前市场经济条件下的学徒制则不同,劳动和教育尽管存在共性,但二者的功能和内容完全不同。因此,在人才开发和教育方面,现代学徒制和企业新型学徒制都不宜单纯效仿传统学徒制,而是应当注重运用现代的方式方法。例如,在教育领域内,应加强师德建设,强化育人和指导作用;在劳动用工领域,应当鼓励企业通过出资培训、约定服务期款等进行人才开发。

(作者单位:天津工业大学法学院)