

热点思考

加快智慧工会建设 构建数字化智能化服务职工体系

观点

构建联系职工服务职工的数字化智能化网上服务体系,是智慧工会的核心内容。要通过移动终端把职工链接起来、联系起来,树立互联网思维、大数据思维,尤其是“服务—数据”双向驱动理念,构建线上线下有机融合的工会组织体系。

彭恒军

加快智慧工会建设是深入贯彻落实习近平总书记在全国工会工作会议上重要讲话精神的要求,是新时代工会工作主动适应数字化智能化技术迅速发展以及职工需求变化的迫切需要,也是“十四五”时期工会深化改革创新的重要内容。及时总结几年来智慧工会的建设经验,有利于“十四五”时期智慧工会的健康发展。

准确把握通过移动端联系职工服务职工的科学内涵

网上工会是联系职工服务职工的重要平台。智慧工会是网上工会的数字化、智能化形态,是利用大数据和智能技术为职工群众提供普惠性、常态化、精准性服务的网上服务体系。因此,构建联系职工服务职工的数字化智能化网上服务体系,是智慧工会的核心内容。

据中国互联网络信息中心(CNNIC)发布的第47次《中国互联网络发展状况统计报告》,截至2020年底,我国网民规模已达9.89亿,其中手机网民规模达9.86亿。职工在线化已成为数字化时代的显著特征,因此,智慧工会建设的首要任务是适应职工在线化特征,将服务平台移动化,通过移动端联系职工服务职工。

从劳动问题的角度观察,数字化时代

劳动力市场的深刻变革,集中表现为就业方式和就业形式的日益多元化和灵活化。据统计,我国灵活就业人员规模已达2亿,数字经济规模占GDP比重超过36%,对GDP贡献率达67.7%,2020年共享经济服务提供者已达8400万人。数字化时代劳动者的就业特征日益非标准化、去雇佣化、灵活化,货车司机、网约车司机、外卖骑手等新业态劳动者的劳动行为和劳动过程高度流动、分散、个性化。如何联系这些劳动者为他们提供更优质的服务是当前工会工作遇到的新问题。新一代技术革命给传统组织方式和工作方式带来改变的同时,也带来了前所未有的机遇。移动互联网和智能技术的发展,特别是智能移动终端的普及,让在线化成为数字经济和数字社会形态下劳动者的显著特征,特别是货车司机、网约车司机、外卖骑手等依托网络平台就业的劳动者具备熟练的数字应用技能。如果说传统的“单位制”是联系职工的组织机制,那么互联网、平台、大数据所构成的数字化智能化支撑体系则是把职工链接起来、联系起来的一种全新的技术和组织基础。通过移动终端把职工链接起来、联系起来,是智慧工会建设的第一个命题。

从智慧工会推进的工作实践看,这方面还存在一些问题。有的地方花了大量物力财力建设办公系统、视频会议系统、PC端服务平台等,对网上工会的理解还停留在传统的信息化阶段和办公电子化阶段,网上联系职工、服务职工的理念还没有牢固树立起来,偏离了智慧工会建设的正确方向。

准确把握网上普惠服务和实名数据库建设的正确路径

如何把在线化的职工链接起来、联系起来?关键在于服务的在线化。通过服务获取数据,通过数据积分分析再度精准投放服务,实现“服务—数据”的双向驱动,是网上工会建设的核心理念。

传统的服务内容和形式,以及传统的线下“站点式”服务方式,不能很好地满足工作日益灵活化以及生活日益网络化的职工

需求。只有通过移动端把职工的工作场景和生活场景链接起来,跟进有力度、高粘性、高频次的服务,把移动端建设成为为职工贴心服务、与职工暖心交流、真心互动的平台,深度融入职工的日常工作和生活,才能把他们真正联系起来。因此,简单的信息化并不是网上工会建设的正确方式,要通过互联网运营,特别是专业化、市场化运营,来打造网上工会。

通过互联网运营,精准抓住职工需求,让职工有关关注下载网上普惠服务平台的意愿,经由平台实名认证机制建立工会组织和会员实名数据库,经由平台在线服务建立用户行为和业务数据库,才是构建工会大数据体系、夯实智慧工会核心基础的正确路径。按照中国工会十七大的工作部署,在“网聚职工正能量”主题活动推进过程中,制定了“互联网+工会普惠服务优秀平台评价指标体系”,引导和规范各地的普惠服务平台建设和网上普惠服务体系建设,推动了各地智慧工会的建设步伐。广东、天津、山东、江苏、四川等省市快速推进,其中主要体现在两个方面:第一,服务平台建设实现了省域范围内“统分结合”,即省级工会建设“通用平台”,市县级和基层工会基于“通用平台”开发专项或特色应用;第二,通过开展多种形式的普惠服务活动和专场推介活动,探索“推出会员专享服务—引导用户进入服务平台—开展会员实名认证—生成会员专属二维码”的平台推广和实名数据库建设的有效路径,网上工会从“互联网+”的理念逐渐走向以大数据为基础的“智慧工会建设实践”。

目前,在服务平台和数据库建设方面,各地仍存在一些有待改进的方面,比如数据库建设与职工的工作和生活关联不紧密,大多为静态数据;开发建设功能模块齐全的政务平台,但有些模块并不是职工关注的内容,资源存在一定浪费。显然,网上工会建设需要树立互联网思维、大数据思维,尤其是“服务—数据”双向驱动理念。

准确把握数字经济的组织形态和网上工会的内在逻辑

通过在线服务把职工链接联系起来,那

么如何把职工有效组织起来呢?关键环节是构建线上线下有机融合的工会组织体系。这是网上工会的“闭环”原理。

数字经济的主要特点在于数据成为配置市场资源、赋能组织生态中各个利益主体进行价值共创的关键生产要素,交易成本和资源配置成本大幅度降低。平台支撑、数据驱动、价值共创成为数字经济时代资源组织和配置的主要方式。就其典型形式——平台经济而言,是一种“数据+算法”驱动、全要素数字化、供给端和消费端高效协同、精准即时匹配的新型组织形态。就职工的就业形态而言,是一种基于平台数据和算法的大规模、大范围组织、调配和任务派发的就业形式,去雇主化是其主要特征。

如何把包括新就业形态劳动者在内的广大职工组织起来并做好维权服务工作?就工会自身而言,关键是要探索构建与数字经济相适应的运行模式和工作方式。智慧工会建设要为工会改革赋能,探索建设更具弹性、开放性的数字化工会,以适应数字经济时代由“数据+算法”驱动的扁平化、去雇主化的组织形态和劳动者高度灵活的劳动行为。第一,大力推动工会干部上网、工会业务上网、工会资源上网,构建数字经济时代智慧工会的数字化基础;第二,设计会员一码通行机制和技术支撑平台,积极推动各级工会开展服务内容和模式创新,在属地服务的基础上,探索跨区域、跨省域、全国共享的高频次、高粘性在线普惠服务项目,使会员能跨地域享受服务,在这方面广东已进行了有益尝试;第三,以智慧工会技术支撑体系为基础,创新线下组织方式,尝试探索形成线上线下有机融合、相互支撑的组织体系,使职工更方便、快捷享受组织的服务,参加组织的活动,这是工会网上制度创新的重要内容。

总之,智慧工会的建设逻辑要与数字经济时代的组织和个体生存与发展逻辑相适应。通过数字化智能化技术赋能工会组织,实现职工在哪里,工会组织就建在哪里,服务就跟到哪里。

(作者为全国总工会网络工作部副部长)

问题探讨

放宽领金条件 提高失业保险受益率

观点

放宽失业保险领金条件,是扩大失业保险受益率的重要政策措施。需要将扩大失业保险保障范围、提高制度受益率与促进失业人员再就业工作相结合,建立失业保险待遇发放与促就业政策的无缝对接机制。

田大洲

将所有失业人员纳入失业保险保障范围,及时足额发放失业保险金和其他失业保险待遇是失业保险制度首要的基础功能。在劳动者失业而中断收入时,由失业保险制度提供必要的物质帮助,其本质是保障失业者的生存权。随着失业保险制度功能逐渐拓展至促进就业和预防失业,保障失业人员基本生活的制度功能已发展至对基本生活水权权的保障,即通过多样化的失业保险待遇给付,保障失业人员多方面的基本生活需求。

然而,失业人员领取失业保险待遇的比例较低,即失业保险待遇的实际受益率较低,是当前制度运行中的一个突出问题。以2019年数据为例,年末全国城镇就业人员为44247万人,城镇调查失业率为5.2%,由此可推算全国城镇失业人员约2427万人,而领取失业保险金的人数仅为

228.3万人,仅占城镇失业人员总数的9.4%,即全国近90.5%的城镇失业人员没有领取失业保险金和其他失业保险待遇,失业保险制度的瞄准率较低。

从政策角度分析,失业保险制度受益率较低的原因主要是失业保险参保缴费比率较低、失业人员登记比率较低、非因本人意愿失业比率较低。《失业保险条例》规定,领取失业保险金的资格条件主要有三条,一是按照规定参加失业保险并按照规定缴费满1年,二是非因本人意愿中断就业,三是已办理失业登记并有求职要求。从2019年的数据看,年末失业保险参保人数为20543万人,占城镇就业人数的46.4%,超过一半的城镇就业人员没有参加失业保险;年末全国城镇登记失业人数为945万人,占城镇失业人数的38.9%。

从业务经办角度分析,由于部分地区对领取失业保险金要求的材料多、申请程序复杂、经办机构效率较低、领金等待时间长等原因,使失业人员对领取失业保险金缺乏积极性。《失业保险金申领发放办法》规定,失业人员申领失业保险金需要携带本人身份证、终止或者解除劳动关系证明、失业登记证明和省级劳动保障行政部门规定的其他材料。部分地区还规定领取失业保险金时需要持户口簿、照片、求职证明等材料,领金期间要到经办机构签到等,无形中增加了领取失业保险金的时间成本;有的地区要求领取失业保险金人员转档案,并将领取记录放入档案,部分失业人员担心对以后的求职就业产生不利影响而放弃领取失业保险金。

推进失业保险金“畅通领、安全办”,实施

扩大失业保险保障范围政策,有助于提高失业保险受益面。为切实提高失业保险经办服务水平,2019年,人社部出台文件推进失业保险金“畅通领、安全办”,通过放宽申领期限、减少证明材料、优化经办流程、取消各种附加条件、加速推进线上申领等五项措施,促进失业人员实现应领尽领。2020年疫情防控期间,人社部出台政策进一步推进失业保险金“畅通领、安全办”,并下发《关于扩大失业保险保障范围的通知》,阶段性实施失业补助金政策,规定年度内领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,可以申领6个月的失业补助金,标准不超过当地失业保险金的80%。截至2020年末,全国领取失业保险金人数为270万人,同比增加41.7万人,增长18.3%;全年共向1337万人发放不同项目、不同期限的失业保险待遇,是2019年的2.7倍,为1999年失业保险条例实施以来最高。

放宽失业保险领金条件,是扩大失业保险受益率的重要政策措施。今年的政府工作报告指出,要继续实施失业保险保障扩围政策。但当前实施的扩围政策具有阶段性、应急性特征,需要通过放宽领金条件等政策,从根本上解决失业保险待遇受益率低的基本现状。一方面,从失业保险领金条件看,“按照规定参加失业保险并按照规定缴费满1年”体现了失业保险权利义务相结合的原则,“已办理失业登记并有求职要求”体现了“失业”状态,由此两项足以判定失业人员的领金资格。从贯彻保生活是失业保险制度首要的基础功能和获得物质帮助权是失业人员履行参

工作研究

充分发挥返乡农民工在乡村振兴中的作用

兴中的作用。

完善相关制度,解除返乡农民工后顾之忧。良好的公共服务是农民工返乡参与乡村建设的重要保障。要进一步完善土地确权、土地流转等制度,促进自然资源充分利用,为农民工创业就业破除制度藩篱。通过完善社会保障制度、加强农村社会救助工作、促进公共服务均等化,为返乡农民工构筑制度保障。

出台有关政策,鼓励支持返乡农民工创业。政策支持是提升返乡农民工创业创新内生动力的关键举措。近年来,国家出台的《关于支持农民工等人员返乡创业的意见》等文件,为做好返乡农民工创业工作提供了遵循,各地纷纷出台了支持返乡农民工创业的政策。如今,农民工返乡创业已见成效,返乡创业观念深入人心;创业环境不断优化;农民工返乡创业群体明显壮大,创业范围覆盖一二三产业;带动就业效应日益凸显。

重视返乡农民工培训,提升农民工技能和素质。实施乡村振兴战略关键在于是否拥有大批高素质劳动者。不断提高返乡农民工综合素质,能够推动乡村人才振兴。要紧密结合返乡农民工的特点、地域经济特色,编制实施专项培训计划,整合现有培训资源,增强师资队伍,采取培训机构面授、远程网络互动等有效方式,开展创业培训。要提升素质培训的有效性,解决培训与需求脱节的问题,深入企业调查收集用工需求信息,建立信息库,瞄准市场需求开展订单培训和定向培训,提高返乡农民工的择业竞争能力。还要考虑返乡农民工的意愿,根据其年龄结构、文化程度和技能掌握情况,采取农民工易于接受的培训模式,选择合适的培训内容,增强培训效果。

吸纳返乡农民工参与乡村治理,营造良好乡村政治生态。鼓励返乡农民工参与农村基层组织建设,为乡村政治注入活力,推动乡

村组织振兴。返乡农民工相对年轻,年富力强,是农村的重要政治力量。外出打工的经历,开阔了他们的眼界,引导他们积极参与乡村治理、带领乡村致富,有助于乡村社会政治生态的改善。此外,他们能够更敏感地把握市场需求,做出科学决策;促进先进技术与理念在农村传播,对农村精神文明建设起到积极的推动作用。

加强农村基础设施建设,为返乡农民工就业创业营造良好环境。要加大农村基础设施建设力度,建设一批医院或诊所、学校、超市等基础设施,满足返乡农民工看病、子女上学以及购物消费等需求,这也是留住返乡农民工的基本条件之一。只有不断优化有利于返乡农民工施展能力的大环境,才能让其释放出创业创新的巨大能量,为乡村建设添砖加瓦,为乡村振兴贡献力量。

(作者单位:中共临沂市委党校)

延迟退休

小步调整 弹性实施 分类推进 统筹兼顾

“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出,按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄。

这些原则分别指的是什么? 接下来到底怎么改? 听专家怎么说。

金维刚

中国劳动和社会保障科学研究院院长

1 小步调整

每年延迟几个月或每几个月延迟1个月

2 弹性实施

个人会有自主选择提前退休的空间

3 分类推进

不同群体、不同性别,将继续保持退休年龄差异

4 统筹兼顾

配套政策和保障措施需协同推进

延迟退休改革不会“一步到位”,而是采取渐进式改革,用较小的幅度逐步实施到位,每年延迟几个月或每几个月延迟1个月,节奏总体平缓。

延迟退休不会搞“一刀切”,不是规定每个人必须达到延迟后的法定退休年龄才能退休,而是要体现一定的弹性,增加个人自主选择提前退休的空间。

延迟退休不是“齐步走”,而是要与现行退休政策平稳衔接。延迟退休改革将区分不同群体,采取适当的节奏,稳步推进。

延迟退休改革是一项系统工程,与之相关的配套政策和保障措施非常多,需要统筹谋划、协同推进。

(内容来源:新华社)

策划/制图:张菁

前沿观察

探索实施父母育儿假 须多管齐下协同推进

李长安

随着时代发展,要求男性也参与抚育幼儿过程、为女性分担抚育责任的呼声开始高涨。今年两会上,有代表委员也提出夫妻同休产假、把丈夫带薪陪护假写进劳动法等建议,让夫妻共同承担育儿责任的话题再次升温。

刚刚发布的“十四五”规划和2035年远景目标纲要中提出,增强生育政策包容性,推动生育政策与经济社会政策配套衔接,减轻家庭生育、养育、教育负担,释放生育政策潜力;探索实施父母育儿假。这既透射着全社会对更好平衡育儿责任的期待,也侧面反映出当下社会普遍存在的一些育儿痛点。与此同时,这也是补充和完善职工休假权的大胆探索和创新。

按照我国现行的法律法规,育儿假一般只针对生育抚育期间的女性享受。《女职工劳动保护特别规定》中规定,女职工生育享受98天产假。对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。但是近年来,一些地方对促进夫妻共同承担抚育责任也进行了积极探索,比如2018年6月实施的《江苏省妇女权益保障条例》就提出,在女方产假期间,鼓励男方所在用人单位安排男方享受不少于五天的共同育儿假。此后宁夏也规定,在子女零至三周岁期间,每年给予夫妻双方各十天共同育儿假。在地方实践的基础上,2019年4月,国务院办公厅《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》提出,鼓励地方政府探索试行与婴幼儿照护服务配套衔接的育儿假、产休假;鼓励用人单位采取灵活安排工作时间等积极措施,为婴幼儿照护创造便利条件。

事实上,夫妻双方同休育儿假在国外并不鲜见。比如在德国,每位在职父母都享有育儿假,来照顾和教育子女,直到孩子年满3岁,在此期间无须担心失去工作;在法国,新生儿女父母休完产假之后,还可以继续申请长达1年的育儿假,这个育儿假可以是母亲申请,也可以是父亲申请;在比利时,母亲产假为16周,父亲产假为10天,父亲另有3个月育儿假,父母可以一次性申请3个月连续的育儿假,也可以申请在15个月内每周工作4天。在申请育儿假的整个过程中,员工都是受法律保护,他们不会因为休假丢掉工作。

当前,在我国各地的具体实践中,育儿假却遭遇了不少“不能休、不敢休”的尴尬。有些企业认为,单位的岗位有限,用工成本有限,不可能让一个岗位空半年甚至更久。有些企业认为,因需要照顾家庭,个别休产假的员工存在返岗后工作状态不佳,导致绩效变差的情况。因此,对于企业而言,父母育儿假理念虽好,但可能面临无法单独承担由此引发的各种成本和负担。对于员工而言,虽然期盼父母育儿假的落实,但不少员工也顾虑重重。有些人担心休假会丢工作,有些人担心休假会降低工资、影响职级升迁等。

因此,要让父母育儿假真正变成现实,就必须多管齐下,努力在保障职工法定和必要的休假权同时,协调好各方的利益和诉求。一方面,对政府而言,要努力协调各方建立合理的成本分担机制。目前,之所以该政策尚未得到社会的共识,根源还在于各方没有达成一个诉求均衡点,即政府、企业、职工在放假成本方面未能形成合理的分担机制。这就既需要借鉴国外的一些经验做法,政府要从法律上给出更为翔实的规定,也需要为企业搭配减税减负政策。机关企事业单位应在推动和落实父母育儿假上起到带头作用,给全社会做一个良好的示范。另一方面,对于企业而言,企业对保障员工休假权也应积极响应、主动落实,虽然从短期看可能会增加用人成本,但长远看却有利于提升企业形象、提高员工积极性、增强企业凝聚力。对于员工来说,也应放下各种顾虑,如果遇到违反甚至侵害自身合法休假权的行为,可以向政府相关部门、工会或法律部门寻求帮助。只有如此,父母育儿假才能得到更大范围的推进和落地。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)