

热点思考

劳动法典编纂要坚持正确的立法取向

观点

劳动法典在立法中需要牢牢把握好政治性、人民性、时代性、前瞻性。其中,政治性是根本,人民性是核心,时代性是基础,前瞻性是关键。

最生奎

习近平总书记在2020年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上讲话指出,要健全劳动法律法规体系,为维护工人阶级和广大劳动群众合法权益提供法律和制度保障。这个要求为我们开展劳动法典立法工作提供了根本遵循。任何立法都会涉及立法取向问题,立法取向实际上就是立法者追求的目标,即通过法律的调整、规范和控制所要达到的目的。劳动法典作为社会法,其鲜明的立法取向应是保护劳动关系双方中的弱势一方即劳动者,为维护其合法权益提供法律保障,从而促进社会公平。从这个要求出发,劳动法典在立法中需要牢牢把握好以下“四性”:政治性、人民性、时代性、前瞻性。这“四性”是辩证统一的有机整体,政治性是根本,人民性是核心,时代性是基础,前瞻性是关键。

强化政治性

社会主义制度下的立法活动,是国家立法机关把党的主张和人民的意志通过法定程序转化为国家意志的过程,其本质是政治活动。劳动法典直接涉及广大劳动者的切身利益,一定意义上讲就是一部劳动者法,具有巨大的政治社会影响。因此,劳动法典立法必须旗帜鲜明讲政治,毫不动摇坚持党对立法工作的领导。在立法活动中,坚持以

习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略,充分体现中国特色和谐劳动关系要求。

具体讲,一是要把党的领导贯穿于立法全过程。开展劳动法典立法必须始终从政治和全局的高度把握形势、分析问题、谋划工作,切实做到观察分析形势要把握政治因素、筹划推动工作要落实政治要求、处理解决问题要防范政治风险,积极构建中国特色和谐劳动关系,确保立法正确的政治方向。二是要把党的群众路线贯穿于立法全过程。要充分发挥“有事好商量、众人的事情由众人商量”这一中国特色社会主义协商民主的优势,在法律内容中客观反映民主管理的群众意愿。这就要做到多倾听劳动者的呼声,使劳动法典在推动企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享,打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体时发挥出独特作用。三是要把弘扬中华优秀传统文化贯穿于立法全过程。劳动法典在立法取向上要以社会主义核心价值观为导向,注重培育企业关心关爱职工、职工爱岗爱企的和谐文化理念,厚植人文关怀,培育“和合共生”文化,推动劳动关系双方共谋发展。

突出人民性

人民是依法治国的主体和力量源泉。新时代进行劳动法典立法工作,必须深刻理解习近平法治思想,始终把人民利益至上作为工作的出发点和落脚点,明确立法的根本目的是满足人民日益增长的美好生活需要,促进人的全面发展。要在企业发展的基础上,不断提高职工权益保障水平,努力让劳动者在每一项每一款法律条文中都感受到公平正义,切实增强广大职工获得感、幸福感、安全感。

具体讲,就是覆盖的广泛性和多种权益的一体性。一是要将各类劳动者最大限度纳入劳动法典适用范围,体现覆盖的广泛性。在信

息化时代,经济社会发展日新月异,新产业、新业态、新模式不断涌现,劳动关系主体越来越多元化,去劳动关系化问题日益明显,劳动法等法律法规调整的对象和范围已不能适应新要求。劳动法典应扩大覆盖面,最大限度地劳动者纳入其中,实行差异化保护。二是劳动者的经济、政治、文化和社会权益都应当依法保障,体现劳动者权益一体性维护。劳动者的权益不应仅限制在劳动项下的权益,还应在这个项下体现宪法赋予的多种权益。经济权益涉及与劳动报酬权相关的权益,政治权益涉及主人翁地位的确立和民主管理,文化权益涉及社会主义核心价值观项下精神层面的建构,社会权益涉及平等享受公共服务等。这些权益与广大劳动者期盼有更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更舒适的工作条件和更好的劳动保护、更丰富的精神文化生活以及实现民主、法治、公平、正义的要求高度契合。劳动法典要体现这些新要求,就要把广大劳动者最关心、最直接、最现实的经济、政治、文化和社会权益落到实处。

紧扣时代性

从国际上看,世界上实行法典制的国家,其劳动法典都体现了时代特征,这是一个通则。我国劳动法律体系是时代的产物,在此基础上开展劳动法典立法工作,也必须与我国当代实际相结合,把握时代特征,紧跟时代脉动,适应时代要求,回答时代之问,推进劳动法典中国化、时代化。

一是劳动法典要看眼于我国长期处于社会主义初级阶段这个基本国情。初级阶段的国情,决定了立法的宽严尺度。劳动法律涉及两头,一头是劳动者权益的倾斜保护,一头是企业的健康有序发展,两者的平衡点掌握在什么位置,必须从基本国情出发。劳动法典倾斜保护应体现尽力而为,量力而行,不能超越现实,搞福利化立法。二是劳动法典要

不断适应我国经济社会的发展。我国现行的劳动法律制度体系适应于传统产业的生产组织方式,反映了当时的经济社会发展状况。经过改革开放四十多年的发展,特别是进入新时代,我国经济社会发生翻天覆地变化,劳动法律制度体系不适应的问题越来越突出,法律的包容性受到很大挑战,在一定程度上不能满足社会转型和产业发展的需求,也与劳动者的要求有了较大差距。特别是一些传统产业的用工管理不断变化,新业态不断涌现,劳动用工形式更趋复杂多样。制定劳动法典必须面对这些变化与挑战,提出应对之策,不断丰富劳动法典的政策工具箱。

提升前瞻性

我国劳动法律体系建设在有的领域已经进入“无人区”,世界上没有可借鉴的经验或有经验但并不适用于我国实际。中国特色社会主义的劳动法典具有开创性意义,这就需要我们对法律的制定有更深入的认识。劳动法典应力争保持一定的前瞻性,以此来统筹谋划,未雨绸缪,打出提前量,赢得主动权。

一是要见微知著治“未病”。劳动法典既要治“已病”,解决当下的问题,还要治“未病”,解决未来的问题。治“未病”,就是要看到科技革命和信息文明时代带来的产业变革和企业生产组织方式变化趋势,深刻洞察劳动者就业趋向,充分了解劳动力市场变化趋势,通过分析研判,用法律方式为设定政策规范意见留有余地。二是要发挥道德在法治建设中的作用。法治与德治不可分离,不可偏废。劳动法典既要有刚性约束,体现法律的威严,也要在规范中引导劳动关系双方在道德上进行约束,体现人性光辉,使法治力量与德治温度相融合,形成鲜明道德导向,倡导双方行为崇德向善。

(作者单位:人力资源和社会保障部劳动关系司)

一次性留工培训补助谁能领?

通知

日前印发的《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》提出,符合条件的企业发放领取一次性留工培训补助。

谁能领?

2022年1月1日至12月31日
累计出现1个(含)以上中高风险疫情地区的市(地、州、盟)、县(市、区、旗),可为因疫情严重影响暂时无法正常生产经营的中小微企业发放

领多少?

按每名参保职工 不超过500元 的标准发放
支持企业组织职工以工作代替培训

如何领?

社会保险经办机构可通过大数据比对,按照该企业参加失业保险人数直接发放补助

培训计划

生产经营情况证明

培训合格证书

职工花名册

无相关企业提供

注意

▶上述补助同一企业只能享受一次

▶符合条件的,还可以享受失业保险稳岗返还

▶实施上述政策的统筹地区,上年度失业保险基金滚存结余备付期限应在2年以上

▶上述政策执行期限至2022年12月31日

▶具体办法由各省(自治区、直辖市)制定

策划/制图:张菁

前沿观察

从需求端发力 稳主体促就业

李长安

国家统计局最新发布的数据显示,1~4月份,全国城镇调查失业率平均值为5.7%。其中,4月份全国城镇调查失业率为6.1%,比上月上升0.3个百分点。从年龄段来看,16~24岁、25~59岁人口调查失业率分别为18.2%、5.3%。不难看出,无论是全国城镇调查失业率还是青年失业率,都超过了去年同期。这表明,当前稳就业任务艰巨。

从统计数据可以看出,有效需求不足是导致当前宏观经济下行压力增大,进而影响就业的主要原因。近些年来,消费已成为拉动我国经济增长的主要动力。不过,在疫情影响下,消费需求出现了较为明显的萎缩。4月份,社会消费品零售总额同比下降11.1%。在投资方面,4月份,固定资产投资(不含农户)同比增长6.8%,但环比下降0.82%。在出口方面,4月份外贸出口增速有所放慢,尤其是出口数据的降速超过预期。有效需求不足导致经济增长复苏乏力,也削弱了带动就业的能力。

从微观上看,市场主体的经营困难有所增加,对劳动力的需求萎缩,是导致就业难的直接原因之一。4月份,全国规模以上工业增加值同比增长2.9%,环比下降7.08%,其中制造业下降4.6%。服务业生产也出现下滑,4月份,全国服务业生产指数同比下降6.1%,而服务业商务活动指数仅为40.0%。受此影响,劳动力市场的需求也出现了下降。在需求减少的同时,我国的劳动力供给数量增加。据统计,今年我国新进入劳动力市场的求职者高达1600万人,其中包括1076万大学应届毕业生。

要缓解当前就业压力,必须从扩大需求入手,加快宏观调控的需求管理。既要宏观上保持经济持续发展的动力,又要从微观上增强市场主体的活力,进而增加对劳动力市场的需求。具体来说,要做好以下几项工作。

首先,劳动力是一种“派生需求”,就业情况好坏在很大程度上取决于经济发展状况。因此,要加大就业优先政策的实施力度。无论是财政政策、货币政策还是产业政策,都要围绕扩大就业需求这个目标来进行。只有需求端稳住了,稳增长保就业的目标才能顺利实现。

其次,要尽快形成紧紧围绕扩大需求这个“牛鼻子”的政策合力。继续实施更加积极的财政政策,通过扩大支出、减税降费等措施扩大有效需求。目前,我国的财政赤字率处于较低水平,具有适度提高的可行性条件。货币政策可以更加灵活,当前较低的通货膨胀率为实施跨周期和相机抉择的货币政策提供了更大的操作空间。通过财政政策和货币政策的有效组合,达到刺激有效需求、推动经济复苏发展,进而拉动扩大就业的目的。

再次,要多措并举激活市场主体用工需求。稳就业要稳市场主体,市场主体是劳动力市场需求端的最重要单元,是扩大就业需求的基础和前提。一方面,通过失业保险返还等稳岗补贴措施,稳住市场主体的存量劳动力需求;另一方面,通过发展新经济新业态和推动双创活动,为劳动力市场创造更多增量需求。加强政策支持的精准性,有效解决市场主体面临的现实困难,激发市场主体创新的主动性积极性。

最后,要加快全国统一劳动力市场建设。畅通劳动力市场供需之间的通道,尽快解决供需不匹配、信息不对称的问题。当前,我国劳动力市场既有需求不足导致的总量过剩问题,也有需求结构变化导致的数量不足问题,结构性矛盾较为突出。要加快户籍制度改革步伐,完善劳动力市场服务体系,消除各种阻碍劳动力流动的障碍,实现劳动力的最优配置,促进实现更加充分更高质量就业。

我们应该看到,当前的就业困难是暂时的。我国经济稳中向好、长期向好的基本面没有改变,扩大就业的动力依然充足。随着局部疫情逐步得到控制,市场主体的活力也将得到释放,吸纳就业能力将稳健恢复。只要坚持就业优先战略,多渠道增加对劳动力市场的需求,今年的就业目标就一定能够顺利实现。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

“新八级工”制度解析②

完善发展通道 进一步提升技能人才待遇

观点

《意见》的出台,是进一步提高技术工人待遇,优化技能人才成长环境的重要举措。要从打通通道和提高收入两方面着手,推动技能人才待遇提高。

崔敬立

对于“八级工”,老一代产业工人都不陌生,那曾是一个光荣的称号,既代表高超技能,也代表收入水平和社会地位。新中国建立初期,在“八级工资制”的引导激励下,一大批优秀技工脱颖而出,为我国工业化奠定基础。近日,人社部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》(以下简称《意见》),重构“八级”制度。此举将为技能人才事业发展带来新气象。

党的十八大以来,党中央对产业工人队伍建设和技能人才成长十分重视,要求健全技能人才培养、使用、评价、激励制度,激励广大青年走技能成才、技能报国之路。2017年,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,强调要按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,改革不适应产业工人队伍建设的体制机制。2018年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于提高技术工人待遇

的意见》,随后,人社部出台了包括贯通高技能人才和专业技术人才职业发展通道、《技能人才薪酬分配指引》等一系列重要措施。经过努力,技能人才的成长环境已经有了很大改善。此次《意见》的出台,是进一步提高技术工人待遇,优化技能人才成长环境的又一重要举措。

目前,对技能人才短缺问题的讨论,多是围绕待遇展开。技能人才待遇包括多方面,需要系统治理、持续改进,其中,有两个关键问题受到普遍关注:一是职业发展通道;二是工资收入水平。《意见》回应社会关切,从打通通道和提高收入两方面着手,推动技能人才待遇提高。

关于技能人才发展通道,《意见》提出,健全职业技能等级制度体系。这不仅包括全面推行职业技能等级制度,也包括完善职业标准体系,构成多层次、相互衔接、国际可比的职业标准体系,促进职业发展贯通。尤其引人关注的是,在现有职业技能等级设置基础上,适当增加或调整技能等级,在高级技师之上增设特级技师和首席技师,在初级工之下补设学徒工,从而形成“新八级”职业技能等级(岗位)序列。

职业技能等级序列的延伸,首先,将有利于延长技能人才发展通道,与职业发展贯通的相关政策相互作用,拓展技能人才的成长空间。其次,将多年来国家和各地在技能等级制度建设方面的探索进行统筹和规范,构成相对完整、相互衔接的技能等级体系,促进体系的规范化建设。此外,将对技能人

才起到引导和激励作用。制度为技术工人展示出新的成长成才之路,将产生广泛的社会效应和积极导向,引导和激励广大青年技能成才、追求卓越。

关于工资收入分配,《意见》提出,建立与职业技能等级(岗位)序列相匹配的岗位绩效工资制。在市场经济条件下,企业是市场主体,分配自主。提高技能人才收入水平,需要在遵循市场经济规律的前提下,加强调控和引导,推动企业理顺分配关系,增加技能人才收入。要落实《技能人才薪酬分配指引》,强化工资分配中的技能价值激励导向,引导企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配制度。同时,为引导用人单位将待遇向高技能人才倾斜,《意见》进一步明确,聘用到特级技师岗位上的人员,比照正高级职称人员享受同等待遇,首席技师薪酬待遇可参照高管确定。这些规定使技能人才待遇有了基准线和参照系,便于企业在工资分配中参考和落实。

让技能等级与收入待遇挂钩,是技能评价制度改革的一个关键问题。一定意义上说,新的“八级”不仅具有新中国初期“八级”的形态,也具有其内涵。老的“八级”制度下,工人工资收入由政府管控。而在市场经济条件下,企业自主分配收入,如何实现技术等级与收入待遇挂钩,是一个难点问题。《意见》强调,将职业技能等级作为技能人才工资分配的重要参考,并作出具体规定,这就使技能等级同时具有了“工资等级”的意义,可以说是技能评价制度改革的

一个重要成果。而近年来企业自主评价的大力推行,为实现技术等级与收入待遇挂钩提供了可能。

此外,《意见》强调“多劳者多得,技高者多得”,将“技能水平和贡献”作为技术工人职业发展和收入待遇提升的基础。这种制度设计,有利于调动起劳动者提高技能水平的积极性,不断推动技术工人队伍整体素质提高。按照马克思主义经济学的经典理论,提高劳动生产率意味着创造更多产出;创造更多经济产出,则为提高劳动报酬提供可能。而提高劳动生产率依赖于技术改进和劳动者技能素质提升。把技术工人的职业发展通道和收入待遇置于技能和贡献的基础之上,在提高技能水平的同时实现个人职业发展,提高收入水平,将更加有利于激励劳动者提升人力资本,提高技能水平,从而提高劳动生产率,对企业长远发展来说是一种良性循环。同时,能够以此推动形成人人学技能、有技能、长技能、比技能的技能型社会。

目前,职业技能等级评价工作正在全面展开。《意见》的出台,对于评价工作具有重要的引导作用。各类评价组织要更加注重评价的质量和效能,重视证书的含金量,认真研究如何提高人才培养和技能评价水平;进一步深化校企合作,推行工学一体化人才培养改革,将国家职业标准、企业评价标准运用到人才培养实践中,真正培养出被企业认可、同时留得住、干得好、待遇高、发展好的技能人才。

(作者为山东劳动技师学院原党委书记)

工作研究

深化共享理念 推动共享职工之家建设

较全面的服务。提供母婴关爱、文体活动、心理减压、健康管理等多项服务,尽力满足职工需要。第四,因地制宜,打造特色公共区域职工之家。例如海淀区智造大街公共区域职工之家,充分结合区域内各企业新兴科技优势,探索“互联网+”智慧工会模式,打造特色公共区域职工之家。公共区域职工之家建设既是工会深化改革的创新之举,也是对新业态、新就业形态群体需求的回应。

总结北京市等地的探索经验,进一步做好共享职工之家建设,应深化对“共享”理念的理解,在全员共享、全面共享、共建共享和渐进共享等方面下足功夫。

全员共享,满足更多职工的需求。全员共享,是指共享范围。在共享职工之家建设中,应考虑让所有有需要的职工都能享受到所需的服务。但现实情况仍有差距,有些地方工会还没开始建设共享职工之家,有些工会虽然已经建设,但职工并不知道有哪些服务,或不知如何使用。从这个角度看,要想实现全员共享,首先应当增加共享职工之家的数量,有条件的地方都可以因需制宜开设,满

足更多职工需求。此外,应加大宣传力度,通过多种渠道,如视频、音频、图片、文字等形式,有针对性地进行宣传,让更多职工了解服务站点的功能、分布和使用方法,使建成的共享职工之家发挥应有的作用。

全面共享,提供多种切合实际的服务。全面共享,是指共享内容。有条件的共享职工之家,可以共享服务场地,如会议室、心理减压室、劳动争议调解室、母婴关爱室等。此外,要强化互联网思维,积极探索“互联网+”条件下服务内容的共享。可以借鉴北京市总工会公共区域职工之家建设的经验,通过建设互联网职工服务平台,提供创业培训、职业介绍、法律咨询、心理疏导、健康管理、图书阅览、权益维护、文体活动、微心愿发布等服务,不断开发新的服务内容和项目,满足职工多种需求。

共建共享,动员多主体协同参与。共建共享,是指共享的实现路径。共享职工之家建设的空间特点,就决定了其发展离不开各部门、各主体的协同参与。当前,各级工会组织要加强引导,从建设“大工会”“开放型工会”的角度出发,打破区域限制,建设职工身

边的“职工之家”。在此基础上,安排专人负责落实,协调联动有参与意愿的工会组织,整合各方优势资源进行规划设计,合力推进共享职工之家建设。

渐进共享,启发先进带动落后。渐进共享,是共享的实现进程。各级工会应当立足实际,根据当地经济社会发展水平来规划共享职工之家建设。要遵循“一部分共享职工之家根据实际条件先发展建设起来,及时总结梳理实践经验,以先进启发带动落后”的建设进程和发展规律。通过选树一批在建设、运营、管理、服务等方面成效显著的共享职工之家,形成比学赶超的良好氛围,促进共享职工之家服务阵地不断迭代升级,成为树立工会形象、彰显工会作为的桥梁和纽带。

新时期的“共享”理念包含了全员、全面、渐进四个方面,四方面相互联系、相互贯通。要深刻认识和理解共享理念,不断完善共享职工之家建设,实现共享职工之家的全员共享、全面共享、共建共享和渐进共享。

(作者单位:中国劳动关系学院社会工作学院,北京市总工会)

观点

进一步做好共享职工之家建设,应深化对“共享”理念的理解,在全员共享、全面共享、共建共享和渐进共享等方面下足功夫。

孟宪红 蒋文云

工会十七大报告指出,数字经济、共享经济等新业态蓬勃兴起,要立足共建共治共享社会治理新格局。同时,要坚持职工需求导向,健全服务职工体系,推进“会、站、家”一体化建设。近年来,北京市总工会积极探索职工之家建设新举措,打造公共区域职工之家,为推动共享职工之家建设提供了参考和借鉴。

经过3年多实践,北京市公共区域职工之家依托党群服务中心、园区楼宇、银行网点、加油站、房屋中介等资源,为职工群众提供便捷高效服务,其特点主要体现在,第一,具备了一定的数量规模。截至3月底,已建成175家公共区域职工之家,且还在陆续建设当中。第二,建设所依托的资源较广。目前,在党群服务中心、交通枢纽、楼宇和科技园区等,都设立了一定数量的公共区域职工之家。第三,提供了内容