

共同富裕专家谈

完善劳动法律体系 扎实推进共同富裕

观点

要完善劳动法律体系,加强劳动法治建设,提升就业质量,推动劳动者依靠勤劳智慧实现共同富裕,并促进全社会实现共同富裕。

谢增毅

共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。当前,我国就业人员达7.5亿人,劳动者既是共同富裕的主要推动者,也是共同富裕的主要受益者。

完善就业制度,鼓励勤劳创新致富

辛勤劳动是共同富裕的基础,劳动就业是实现共同富裕的主要路径。应完善就业制度,维护劳动者公平就业权利,不断提高劳动者就业质量。

一是完善公平就业制度。我国劳动法和就业促进法规定,劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

教育法,加强配套制度建设,造就大批技术工人。技术工人是中等收入群体的重要组成部分,要加大技能人才培养力度,提高技术工人工资待遇,吸引更多高素质人才加入技术工人队伍。

加强劳动保障,扩大中等收入群体

要形成人人享有的合理分配格局,应加强劳动保障,完善劳动法律制度,尤其是劳动合同制度和劳动基准制度,维护劳动者合法权益特别是经济权益。

一是进一步完善最低工资制度。建立更加科学合理的最低工资动态调整机制,不断提高最低工资水平。二是加强工资支付保障制度。应通过制度完善保障计时工资、计件工资和绩效工资等各类工资依法及时支付。

抓住重点人群,强化特定群体保护

要抓住重点、精准施策,推动更多低收入人群迈入中等收入行列。当前,我国劳动法律制度完善的重点对象应是农民工和新就业形态劳动者。

近年来,我国灵活就业用工发展迅猛,当前灵活就业人员已超过2亿人。以平台用工为代表的新就业形态在促进就业、增加从业人员收入方面发挥了重要作用。

健全社会保障,完善二次分配制度

在高质量发展中促进共同富裕,要正确处理效率和公平的关系,构建初次分配、再分配、三次分配协调配套的基础性制度安排。

一是启动修订社会保险法,体现社会保险的最新制度实践,完善社保费用的征缴机制、缴费年限、社保基金的统筹管理。

业人员参加职工基本养老保险和医疗保险。三是进一步完善新就业形态劳动者职业伤害保障制度,预防和减少职业伤害发生,保障劳动者的安全健康权益。

弘扬劳动精神,推动精神生活富裕

共同富裕与促进人的全面发展是高度统一的。劳动法蕴涵着丰富的价值追求,与社会主义核心价值观高度契合。

一是劳动法蕴涵丰富的劳动精神,通过贯彻就业平等、按劳分配、多劳多得等原则,有利于弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

习近平总书记强调,高质量发展需要高素质劳动者,只有促进共同富裕,提高城乡居民收入,提升人力资本,才能提高全要素生产率,夯实高质量发展的动力基础。

热点思考

工会推动职业教育高质量发展的着力点

观点

职业教育法的修改为工会参与推进职业教育提质培优、提高职工队伍整体素质提供了法律依据和方向指引。

丁玲

今年5月1日,新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新法”)正式实施,对建设教育强国、人力资源强国和技能型社会意义重大。

中华职业教育社等群团组织、行业组织、企事业单位等应当参与、支持或开展职业教育。工会作为办学主体,与政府部门、行业企业享有同等权利。

第二,着力参与制定职业教育标准,优化产业工人成长路径。新法赋予工会参与制定职业教育专业目录和相关职业教育标准的新职能。

第三,着力推行企业职工教育经费,夯实产业工人素质提升的基础。新法明确企业应根据国务院规定的标准,提取和使用职工教育经费。

话,向政府部门反映意见,为科学制定职业教育专业目录和标准提供参考依据。

第四,着力开展职业教育主题宣教活动,营造有利于职业教育发展的良好氛围。当前,社会对职业教育的认可度较低,调查显示,64.26%的受访者认为“读职业教育只能当底层工人”。

第五,着力开展职业教育主题宣教活动,营造有利于职业教育发展的良好氛围。当前,社会对职业教育的认可度较低,调查显示,64.26%的受访者认为“读职业教育只能当底层工人”。

引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位,肯定了学徒制的主要内容和实践,工会应积极支持技工院校发展,大力推行企业新型学徒制。

第五,着力开展职业教育主题宣教活动,营造有利于职业教育发展的良好氛围。当前,社会对职业教育的认可度较低,调查显示,64.26%的受访者认为“读职业教育只能当底层工人”。

第六,着力开展职业教育主题宣教活动,营造有利于职业教育发展的良好氛围。当前,社会对职业教育的认可度较低,调查显示,64.26%的受访者认为“读职业教育只能当底层工人”。

工作研究

关注和重视员工的情绪劳动

观点

情绪劳动对员工可能造成心理压力,影响其心理健康和工作效能。情绪劳动的管理是一个长期复杂的过程。

白玉萍

很多员工可能都有这样的经历和体会:一段时间的工作之后,觉得特别“心累”,比如有些事内心不愿意做,有些人不想多搭理,但为了工作只能勉为其难去做、去沟通。

正确认识情绪劳动及其影响

情绪劳动的本质是员工为了符合组织规范和组织期望,有意识的管理自己的情绪或情绪表达。任何工作,只要涉及人际互动,都需要进行情绪劳动。

以分为“浅层扮演”和“深层扮演”两类。浅层扮演的情绪劳动是指员工没有改变自己内在的真实感受,只是调整情绪的外部表达方式展示与组织目标相符的情绪;

整体而言,情绪劳动保证了工作正常有效开展以及提高组织整体绩效,也有助于员工取得更好的业绩,增加个人的成就感和自我效能感。

情绪劳动在很多工作中不可避免,但有些管理者对员工情绪劳动的认知有限、关注和重视不足。比如,有些组织的管理者将基层员工的需求简单等同于升职、加薪等现实的功利性的需求。

服务型组织里,一旦发生矛盾,管理者往往以客户的满意为要旨,而不顾及员工的感受与情绪。

有些管理者将情绪隐忍等同于情商高或抗压能力强。实际上,情商即情绪智力(EQ)包含情绪察觉、情绪评估、情绪调节以及情绪疏导运用等多个方面。

还有的管理者过多依赖于员工的自我调节。他们认为员工在工作中受委屈理所当然,员工应当通过提高自我调节能力来适应环境、做好工作。

做好情绪劳动管理 关爱员工身心健康

情绪劳动的管理是一个长期复杂的过程,既需要员工不断提高工作中情绪的调控能力,更需要组织在日常管理中加以指导与培养。

对员工而言,应该正视情绪劳动是整体劳动的一个组成部分,不应剥离看待。要培养工作兴趣,树立对服务对象的肯定性情感,形成爱岗敬业、以客户为中心的观念。

积极的职业生涯规划目标的引导下,学会平衡工作和生活,用建设性的方式接纳和排解压力,建立和维系良好的人际沟通和人际关系,持续改进和优化情绪劳动,提高个人绩效的同时提高组织绩效。

在组织运行中,管理者应当意识到“情绪宜疏不宜堵”,要树立“以人为本”的管理思想,构建支持性的职场心理环境,创造具有关怀性的组织氛围。

从实践来看,拥有“微专业”背景的大学生普遍受到劳动力市场的欢迎,就业前景广阔,适应性明显增强。不过,目前虽然已有部分普通高校开设了“微专业”,但总的来看还不普遍。

@企业,吸纳重点群体就业 补贴领取享受“直补快办” 加快全程网上经办 各地加快建立省级一体化的就业补贴政策申领经办系统 其中企业吸纳就业社会保险补贴政策要在2022年12月底前全部实现网上申领 推行“直补快办”模式 各地按月提取企业上月新增参保人员信息,主动筛选确定符合补贴条件的单位和人员 对能够获得或核实政策凭证的,可直接发放到企业账户 优化审核经办流程 各地要加密审核频次,做到随申请随确定随审核 推广“一次审批、全期畅享” 进一步优化经办流程,对主动申请或筛查确定的单位,最晚在20个工作日内完成审核和补贴发放流程 策划/制图:张菁

前沿观察

“微专业”是增强大学生职业竞争力的有益尝试

李长安

为拓宽学生个性发展渠道,培养知识面宽、适应能力强的复合型人才,增强大学毕业生的核心竞争力,一些普通高校相继开设了职业教育类型的“微专业”。

众所周知,近两年来,我国高校毕业生的就业难问题日益突出。特别是今年高校毕业生总量突破1000万人,就业形势更加严峻。不过,在大学生就业难的同时,招工难现象依然大量存在。

正是在这种背景下,“微专业”开始出现并逐渐受到部分普通高校的青睐。从含义上讲,“微专业”是指在大学本科专业目录之外,围绕某些新兴的职业领域,以职业能力和素养培养为导向设置的专业。

目前,一些高校已经在“微专业”设置方面进行了有益探索。比如,北京大学国际组织与全球治理“微专业”实行学分制,学生必须修完该“微专业”的4门课程,共计10个学分,目的是助力有志加入国际组织工作的在校大学生在完成自身专业修读的同时,获得具备进入国际组织工作的能力及应聘的基本条件。

从实践来看,拥有“微专业”背景的大学生普遍受到劳动力市场的欢迎,就业前景广阔,适应性明显增强。不过,目前虽然已有部分普通高校开设了“微专业”,但总的来看还不普遍。因此,有必要在进一步总结“微专业”办学经验的基础上,在普通高校中大力推广,这是当前提高大学生就业能力、缓解大学生就业难的需要。