

认真学习贯彻党的二十届四中全会精神 高端笔谈

# 勇担基本实现社会主义现代化关键时期的工会使命任务

徐世鼎

党的二十届四中全会是在向第二个百年奋斗目标进军的新征程上举行的一次十分重要的会议,对于进一步凝聚起全党全国各族人民磅礴力量,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业而团结奋斗,具有重大意义。全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》(以下简称《建议》),对未来5年发展作出顶层设计和战略擘画,为全党全国各族人民把中国式现代化宏伟事业不断推向前进明确了方向和路径。“十五五”时期是基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期,把全会描绘的“十五五”时期经济社会发展蓝图变为现实,工人阶级义不容辞,工会组织要挺膺担当。

## 强化职工思想政治工作 凝聚团结奋斗磅礴力量

学习好贯彻好党的二十届四中全会精神,是当前和今后一个时期全党全国的一项重大政治任务。蓝图已绘就,奋进正当时。各级工会要毫不动摇坚持党的全面领导,全面准确领会把握全会精神,进一步深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。充分发挥工会职工思想政治工作优势,深入基层一线广泛开展宣传宣讲,调动职工群众投身中国式现代化建设的积极性主动性创造性,引导职工群众把思想和行动统一到全会精神上来,转变为贯彻落实的自觉行动,为确保基本实现现代化取得决定性进展而团结奋斗。

要紧紧围绕习近平总书记在全国会上的重要讲话和《建议》,向职工群众讲清楚

全会的重大意义、“十四五”时期我国发展取得的重大成就、“十五五”时期的重要地位、我国发展环境面临的深刻复杂变化、经济社会发展的指导方针和目标任务举措,实现“十五五”规划团结奋斗的重要要求等,引导职工群众坚定不移听党话,矢志不渝跟党走。要充分发挥工会大宣传格局作用,统合工会系统全媒体传播矩阵,线上和线下相结合,对象化、分众化直达职工群众,提高宣传宣讲覆盖面触达率。要提升宣传宣讲实效,针对职工群众所思所想所盼,多用群众性语言、喜闻乐见的方式,多作有针对性阐释,在回应关切中提升说服力、感召力,推动全会精神入耳入脑人心。

## 聚焦党的中心任务 动员亿万职工群众建功立业

《建议》突出以经济建设为中心,聚焦推动高质量发展这一主题,分论十二个部分,前七个部分集中在经济建设领域,涵盖产业发展、科技创新、国内市场、经济体制、对外开放、乡村振兴、区域发展等。各级工会要牢牢把握我国工人运动的时代主题,紧紧围绕以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业这一中心任务,紧紧围绕“十五五”时期目标任务,立足经济建设主战场,团结动员亿万职工群众在各行各业各个领域充分发挥主力军作用。要广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,健全完善覆盖企业、产(行)业、地区、区域、重大工程和项目的多层次多领域劳动和技能竞赛体系,组织引导亿万职工群众立足岗位建功立业创新创造,为发展新质生产力、构建新发展格局、建设现代化经济体系贡献智慧和力量。要深化产业工人队伍建设改革,广泛开展“四技五小两比”等群众性创新创造活动,充分运用“职工之家”APP“工会服务职工技术技能云”构建数智化学习平台,引导职工群众树立终身学习理念,主动提升自身素质,更好适应新一轮科技革命和产业变革要求。要发挥劳模模范和工匠人才示范引领作用,广泛开展劳模工匠助企行2.0,加强劳模工匠创新工作室、

创新工作室联盟、工匠学院建设,助推各类企业高质量发展。要弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

## 着眼推动全体人民共同富裕 用心用情用力做好职工维权服务

中国式现代化是全体人民共同富裕的现代化,实现人民对美好生活的向往是中国式现代化的出发点和落脚点。《建议》在指导思想中突出强调全体人民共同富裕迈出坚实步伐,围绕加大保障和改善民生力度部署一批均衡性可及性的政策举措。共同富裕既要依靠广大劳动者来实现,又要体现到广大劳动者身上。各级工会要认真履行维权服务基本职责,推动解决好职工群众急难愁盼问题,更多更好分享经济社会发展成果。

要加强源头参与,推动完善劳动法律法规,加强劳动者权益保障。实施涉工法律规定执行监督专项行动,推动职工劳动就业、收入分配、社会保障、休息休假等法定权益保障落实到位。尤其重视维护好新就业形态劳动者的合法权益,开展以算法为核心的集体协商,解决好算法向善、劳动报酬、工作时间、职业安全、社会保障等重点问题。要完善劳动关系协商协调机制,广泛开展平等协商“集中约见行动”,签订集体合同,提高集体合同质量;健全以职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度,畅通职工诉求表达渠道,引导职工依法理性有序表达利益诉求、维护自身权益;充分发挥政府与同级工会联席会议、协调劳动关系三方机制作用,协调解决劳动关系领域重大问题,推动构建和谐劳动关系。要广泛推行新时代“枫桥经验”工会实践,及时调处劳动关系争议纠纷,防范劳动领域风险隐患,坚决维护职工队伍和谐稳定和工会组织团结统一。要健全完善“普惠性+特殊性”服务职工工作体系,坚持守正创新,做实既有品牌,创设新品牌,努力为职工群众提供精准、贴心服务。

## 深化改革和建设 更好发挥工会组织作用

《建议》明确“坚持全面深化改革”是“十五五”时期经济社会发展必须遵循的原则之一,“进一步全面深化改革取得新突破”是一大主要目标,强调“国家治理体系和治理能力现代化深入推进”。工会组织作为国家治理体系的组成部分,需要坚持不懈深化改革和建设。各级工会要坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路,牢牢把握增强政治性、先进性、群众性的改革方向,把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力,不断增强引领力、组织力、战斗力。

要完善工会组织体系,在健全已有的组织基础上,大力推进平台企业分支机构和合作用工企业建会入会、非公有制企业建会入会,推进“小三级”工会建设、国有企业工会组织规范化建设,加强县级以上总工会、机关事业单位工会组织建设,更好发挥产业工会作用,以多种方式构建纵横交错的网络化组织体系。要牢固树立大抓基层的鲜明导向,加大资源向基层倾斜投入力度,加强基层工会干部队伍建设,夯实基层基础,激发基层活力。要加强工会体系化建设,全面梳理工会工作业务范畴,明确不同层级工会以及同级工会产业、部门、单位职责任务,形成规范化、模块化、标准化业务工作体系。加强工会数智化建设,推进“职工之家”APP业务模块功能优化和系统迭代升级,推进与地方工会和重点企业融合融通,为工会工作赋能提效减负。加强工会创新化建设,立足实际,扬优势、补短板、强弱项、应变局,推进工会组织和工会工作各方面创新,更好适应形势任务要求,更好服务党和国家工作大局、服务职工群众需求。加强工会干部育选管用评各环节全链条制度机制建设,提升履职尽责能力素质,打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,更好满足党的工运事业和工会工作发展需要。

(作者为全国总工会研究室主任)

## 如何申领稳岗扩岗专项贷款?



### 稳岗扩岗专项贷款

支持吸纳就业人数多、稳岗效果好且用工规范的小微企业以及小微企业主、个体工商户等个人。

#### 申请贷款的小微企业应符合以下条件:

- 企业成立1年以上;
- 用工人数不少于10人;
- 在申请贷款前1年内用工人数未减少或用工人数减少水平低于上年度城镇调查失业率控制目标;
- 按时足额支付职工工资、缴纳各项社会保险费等。

#### 申请贷款的小微企业主和个体工商户等个人应符合以下条件:

- 具有合法经营实体、实际开展经营满6个月;
- 经营实体没有未偿还的稳岗扩岗专项贷款;
- 经营实体有用工的,在申请贷款前1年内用工人数未减少或用工人数减少水平低于上年度城镇调查失业率控制目标,且无拖欠员工工资、欠缴社会保险费等违法信用记录;
- 申请人按时足额缴纳社会保险费,个人信用良好,经营稳定守信,具备还款能力。

- 企业单户授信额度最高5000万元,个人单户授信额度最高1000万元。
- 原则上贷款利率最高不超过4%,最低可至2.9%。



策划/制图:张菁

## G 前沿观察

# 与时俱进完善工伤认定规则 更好保障劳动者职业安全

娄宇

随着人工智能、大数据、移动办公软件等现代科技手段在人力资源管理领域的广泛应用,居家办公、灵活安排工作等情况越来越多,劳动者在非典型工作时间、非典型工作场所遭受到意外事故伤害的案件屡见不鲜。工伤认定机关在处理这些案件时,由于缺乏明确依据,往往倾向于不认定为工伤,劳动者的职业安全无法获得较好保障。同时,随着用工方式的灵活化发展,单位选择外包等方式以及个人挂靠其他单位经营的情况也逐渐增多,在不建立劳动关系的前提下,相关劳动者在工作中遭遇意外事故时也难以获得工伤保障。

为更好解决工伤保险认定中的新问题,保障职工和用人单位合法权益,人社部近日印发《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(三)》(以下简称《意见三》),通过定性描述和列举的方式规定了“三工原则”中工作时间、工作场所、工作原因的各类新情形,并赋予了违法外包、挂靠经营等条件下劳动者申请认定工伤的权利。整体来看,《意见三》顺应新时代劳动关系管理的新特征完善工伤认定规则,拓展了工作时间和工作场所的内涵,更加突出强调“工作原因”,同时扩大了工伤保险的适用范围,不仅为相关劳动者提供了更好的职业安全保障,也能起到规范用人单位劳动用工行为的作用。

首先,“三工原则”的适应性更新。传统的工伤认定规则建立在以工厂流水线上的工人为典型对象的劳动关系基础上,这种劳动关系的特征是劳动力和生产资料在特定时间和特定场所内才能相互结合并创造价值。因此,在工伤认定中,工作时间、工作场所和工作原因都倾向于在形式层面上进行解释和适用。而当前,第三产业在国民经济中所占比重越来越大,用人单位也越来越多地使用现代化技术手段灵活安排工作,劳动者随时随地可能开展单位指派的工作。

《意见三》将“工作时间”界定为“法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间”,并将“用人单位规定的工作时间”“完成用人单位临时指派或者特定工作任务的时间”“加班时间”都增列为工作时间;将“工作场所”界定为“与职工履行工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域”,并将“用人单位能够对职工从事日常生产经营活动进行有效管理的区域”“职工因完成某项特定工作所涉及的单位以外的相关区域”“职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域”都增列为了工作场所;将“因工作原因”界定为“职工履行工作职责与其所受伤害是否存在因果关系”,强调了工作职责的重要意义,并将“工作期间在合理场所内因解决必需的基本生理需要受到伤害”增设为工伤类型。与之前相比,单位的工作安排和劳动者的工作职责成为工伤的实质性判断要素,“三工原则”在内涵和外延上都得到实质性拓展。

其次,居家办公工伤的认定原则。居家办公是近年来随着新技术的发展广泛应用的工作方式。在这种工作方式中,劳动者虽然平衡了工作和家庭的关系,但是也带来了工作时间与私人时间、工作场所与生活场所不易区分造成的意外事故难以归责问题。《意见三》列举了居家办公工伤认定的三项原则,即单位安排居家办公、居家工作期间以及因工作原因,明确将临时性和偶发性利用微信等现代通讯方式进行简单工作沟通的情形排除在外。此项新规突出了“工作原因”的重要性,为居家办公的劳动者装上了一道防范职业风险的“安全阀”。当然,用人单位也应当加强对居家办公的管理,通过上下班线上打卡等方式限定“工作期间”,劳动者也应当增强举证责任意识,保留通讯记录等为申报工伤提供有利证据。

另外,工伤适用范围的变化。工伤保险建立在劳动关系的基础上,具备用人单位主体资格的单位将业务外包、转包、分包给不具备用工主体资格的组织或自然人,个人挂靠其他单位招用人员对外经营,此种用工关系由于主体不合格无法被认定为劳动关系,但是这些不具备用工主体资格的组织或者个人也对劳动者进行了相当于劳动关系中的劳动管理。在今年最高法印发的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》中确定了在这些情形中,用工单位和被挂靠单位的工伤赔偿责任。与此相衔接,《意见三》重申了这些情形可能不存在劳动关系,但是工伤申请主体也可以提起申请,这强化了单位的工伤赔偿责任,也有利于督促单位开展用工资质审查,防患于未然。

(作者为中国政法大学教授、全总工会理论和劳动关系智库专家)

## G 热点思考

# 超龄劳动者权益保障的制度创新与法治完善路径

## 观点

超龄劳动者权益保障新规积极应对人口老龄化,将超龄劳动者纳入劳动保护范围,并在工伤认定、权益救济等方面实现突破,以统一法律标准保障其基本权益,促进劳动力市场健康发展。

李静

中共中央、国务院印发的《关于加强新时代老龄工作的意见》提出,鼓励老年人继续发挥作用,完善就业、志愿服务、社区治理等政策措施,探索适合老年人灵活就业的模式。近期,最高人民法院颁布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》,人社部颁布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,两部规章相继出台的新规定呈现出强化超龄劳动者权益保障的趋势。这两项新举措是在我国人均预期寿命、健康水平、人口结构、国民受教育程度、劳动力供给等因素出现新的变化和发展趋势基础上,因应渐进式延迟法定退休年龄而出台的,拓展了超龄劳动者劳动权益保障的新领域,扩充了超龄劳动者劳动权益保障的新维度。

首先,在调整范围上,明确规定用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,按照

新规范进行统一调整,包括已提前退休、退休后被用人单位招用的劳动者,从而把超龄劳动者纳入劳动法的统一保护范围,按照劳动关系进行规范,从劳动法上全面保障超龄劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生等基本权益。体现出我国劳动就业保障更加适应人口变化和技术革新趋势,结合产业升级与就业促进的深度融合,让每位劳动者都能体面劳动、公平发展。同时,有效应对人口发展的少子化、老龄化挑战,基于劳动者生命周期不同阶段的保障需求,推动劳动法保障体系更加均衡和全面。

其次,在工伤认定上,把超龄劳动者纳入认定范畴,明确超龄劳动者因工作原因受到事故伤害或者患职业病的,按照国家规定进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应的工伤保险待遇。将超龄劳动者统一纳入工伤保险的保护框架中,是对他们职业安全的有力保障。新规既解除了工伤保险受制于劳动关系的限制,又不与其他社会保险险种捆绑,从而更有针对性地保障超龄劳动者权益。

第三,在权益救济上,把超龄劳动者纳入劳动争议处理机制,使超龄劳动者得到劳动权益救济机制的保护。司法解释二用专门条款废止了此前“按劳务关系处理”的规定,双方发生争议时可以通过劳动争议调解、仲裁和诉讼等途径进行解决,也可以寻求劳动监察的执法机制加以保障。超龄劳动者因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益发生争议的,在诉前经过劳动仲裁程序,可以在更短的周期、以更低的成本维护

自身权益。各级相关部门和组织也应当按照职责,优化政策措施,强化工作协同,共同做好超龄劳动者权益保障工作。

这些新规则用统一的法律标准解决超龄劳动者的劳动保障问题,回应了时代需求,将有效促进超龄劳动者积极发挥作用,推动劳动力市场健康发展。随着它们的生效实施,超龄劳动者争议诉讼中案不同判的情形将会大幅减少,超龄劳动者被界定为劳务关系、民事关系等保护不力的问题也将得到改善。尤其可以有效解决超龄劳动者在工作受到伤害不能认定工伤的难题,提升超龄劳动者就業质量和劳动权益保障水平。

要准确有效实施这些新规则,还需要营造超龄劳动者就业友好的社会氛围、更加包容公平的就业环境以及切实有效的政策,支持鼓励用人单位聘用超龄劳动者。要消除就业年龄歧视,充分运用超龄劳动者的知识、技能和经验,为他们提供适合的就业岗位。鼓励人力资源服务机构为超龄劳动者提供就业服务。积极发挥超龄劳动者的作用,全面保障超龄劳动者的权益,有针对性地完善超龄劳动者就业保障的法律体系。

用人单位要对超龄劳动者实行特殊保护。超龄劳动者是劳动者中的一个特殊群体,与女职工和未成年工保护一样,要在权益平等与特殊保护之间做好平衡。在工作时间上,不宜安排超龄劳动者加班,在量化考核中,避免超龄劳动者承担过重的劳动负荷。同时,不应安排超龄劳动者从事职业禁忌劳动和危险作业。在保障超龄劳动者平等就业

权的前提下,充分考虑他们的身体和心理状态,实现平等保障与特殊保护的有机结合。

工会组织可运用集体合同提升超龄劳动者的保护标准。充分发挥工会组织的独特作用,做好超龄劳动者的维权服务工作。工会要对用人单位保障超龄劳动者权益的情况进行监督,提出改正意见,帮助超龄劳动者进行劳动争议调解,积极化解劳动争议。

人民法院可通过发布典型案例统一司法尺度。以司法裁判回应社会对超龄劳动者的关切,加强超龄劳动者权益保障。超龄劳动者的劳动争议多发生在劳动报酬、确认劳动关系和工伤保险待遇等问题上,涉诉用人单位集中于制造业、建筑业、租赁和服务业等领域。针对这些特点,在审判实践中要有明确的价值导向,形成具有可操作性的审判规则,发布有指导性的典型案例,统一超龄劳动者权益保障的法律适用。

劳动行政部门要在双重赔偿上作出细化规定。超龄劳动者尤其是享受社会保险待遇的超龄劳动者,在多项权益上涉及双重赔偿问题。他们不再因与用人单位存在劳动关系而享受医疗保险,也不能因此申请失业保险。在工伤保险待遇中,误工费与养老金重叠,救治费与医疗费重合,抚养赡养金与老年抚恤金相交。这些问题会增加超龄劳动者劳动过程中的争议风险,加大双方当事人的诉累,也涉及社会保险基金的运行与管理。劳动行政部门要加强对劳动争议的调解,尽快作出细化规定,有效解决这些潜在争议问题。

(作者单位:中国劳动关系学院)

## 观点

培育新时代数据人才,需统筹职业教育、高等教育与继续教育,协同学校、企业、政府、工会等多元主体,构建贯通培养、终身成长的支持体系。

赵晨 李沐阳

在新一轮科技革命和产业变革加速发展的背景下,全球正迈入以数据要素为核心驱动力的数字时代。“十五五”规划建议提出,健全数据要素基础制度,建设开放共享安全的全国一体化数据市场,深化数据资源开发利用,充分彰显了国家对数据要素价值释放的高度重视。当前,我国数据领域仍面临数据供给质量不高、数据基础设施建设滞后、数据流通机制不畅、数据应用开发不足等多重挑战。破解制约数字经济高质量发展的瓶颈,大力培育数据人才已成为紧迫任务。

数据人才既包括从事数据采集、清洗、分析、治理与应用的专业人才,也涵盖参与数据中心、算力网络、数据平台等基础设施建设与运维的一线技术工人,是推进数字经济与实体经济

## G 工作研究

# 培育数据人才 支撑数字经济高质量发展

支持体系。

第一,强化政府统筹引导,健全政策支持体系。制定数据人才培养专项行动计划,探索建立国家数据人才认证体系,设立跨行业、分层级的技术标准,并配套培训补贴和税收优惠,激励企业开展在岗职业技能提升与成果转化。同时,政策设计应聚焦提升激励措施,鼓励将培训成果应用于解决实际业务难题。

第二,发挥学校育人基础作用,贯通人才培养通道。职业院校应面向数据中心运维、数据标注等岗位开发融入真实业务场景的模块化课程和实训项目;普通高校应加强数据科学与传统学科的交叉融合,设立“数据+行业”微专业和双学位项目,培养学生的业务洞察力与创新思维。三是培养模式从“单向传授”向“生态赋能”跃升,亟须构建政府引导、学校育才、企业用才、工会促训、行业认证的多元共治生态,提供灵活多样的在线课程和认证项目,支持在职人员持续提升数据素养。

第三,突出企业主体地位,推动产训深度融合。鼓励龙头企业建设行业级数据人才实训基地,开发基于真实业务场景的培训项目与实战

沙盘。明确树立价值导向的激励模式,推广“新八级工”制度和数据技能积分制度,将数据能力与业务贡献纳入企业内部技能等级评定和薪酬体系。支持企业设立内部数据创新实验室,为数据人才提供试错空间和项目孵化支持。

第四,发挥工会组织作用,服务职工技能提升。将数据技能培训纳入职工素质提升工程,联合行业协会、职业院校开展定制化培训与技能竞赛。通过劳模评选、案例推广、创新工作室等载体,表彰数据人才先进典型,营造终身学习、追求卓越的职业理想。

第五,创新人才培养机制,建设开放共享的数字学习生态。推动建立“数据人才联盟”,整合高校、企业、研究机构资源,开发开源实训平台和共享案例库。推广“师带徒”数字结对模式,利用虚拟教研室、远程协作工具实现跨地域、跨企业的高技能传承。试点“数据人才蓄水池”计划,支持中青年工匠赴先进企业、实验室研修交流,打通高技能人才双向流动通道。

(作者单位:北京邮电大学经济管理学院)