

学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立105周年大会上的重要讲话精神

铸魂赋能强基固本 推动新疆“产改”走深走实

新疆维吾尔自治区总工会党组理论学习中心组

习近平总书记在庆祝中国共产党成立105周年大会上发出伟大号召:“全党同志务必不忘初心、牢记使命,务必谦虚谨慎、艰苦奋斗,务必敢于斗争、善于斗争,紧紧依靠和团结带领全国各族人民奋进新征程、建功新时代,奋力创造新的历史辉煌!”这一伟大号召,既是新征程全党的行动号令,也为新疆工运事业和工会工作提供了思想指引和实践遵循。

立足新时代党的工运事业发展全局,深化产业工人队伍建设改革,是夯实党的执政根基、赋能产业高质量发展、增进各族职工民生福祉的重大战略举措。结合全疆“产改”的重点区域、重要阵地,也是攻坚突破的关键难点,其改革成色直接决定全疆“产改”整体成效,直接关系稳疆兴疆、富民固边大局。

新征程上,必须牢牢把握“三个务必”政治要求,站稳人民立场、把握发展规律、强化实干担当,以南疆“产改”重点突破带动全疆“产改”整体跃升,奋力书写边疆地区产业工人队伍建设高质量发展新篇章。

以政治引领筑牢“产改”思想高地

坚持党的全面领导是深化产业工人队伍建设改革的根本保证,思想政治引领是“产改”工作的重要任务。新疆地处边疆前沿,南疆地区社会结构、产业基础、队伍结构特殊,抓好南疆“产改”,是夯实党在边疆地区的执政根基,凝聚各族职工听党话、跟党走民心工程。

热点思考

灵活就业社保应破除“身份标签”回归劳动本位

观点

面向高质量发展目标,社会保险制度应当顺应社会结构变迁的大趋势,回归“有劳动就有保障”的本位,让每一个劳动者都能凭劳动获得相应保障。

王天玉

医疗保障法近日通过,要求构建全民医疗保障体系,鼓励灵活就业人员参加职工基本医疗保险;国家医保局等七部门日前联合发布通知,开展灵活就业人员、农民工、新业态形态人员参加基本医保提质专项行动;《住房公积金管理条例》修订后,灵活就业人员可以自愿缴存住房公积金,按照规定享受相应的政策支持;7月1日起新就业形态人员职业伤害保障在全国范围推开……近期这一系列举措释放出明确信号:灵活就业群体的社会保障正在持续补短板、扩覆盖。

法律政策层面的密集发力,背后是庞大群体的保障刚需。据人力资源和社会保障部门披露,灵活就业人员已超过2亿人。规模如此庞大的劳动群体,其社会保险却长期存在缺失,或参而不保,或保而不足。

同样在付出劳动,为什么从事灵活就业的劳动者难以获得与其劳动相匹配的社会保障?这一困境,不能只从就业形态本身找原因,根源在于当前社保制度的“身份

标签化”设计之中。

政策扩围之下,难掩待遇落差

有关灵活就业保障问题的讨论往往聚焦劳动形态灵活与否,这是一种孤立地看问题的方式,应当回到社会保险制度构造寻找问题的症结,从作为参保依据的“身份标签”入手加以分析。

所谓社保领域的“身份标签”,是指参保资格、缴费规则、保障待遇等,不是依据劳动者实际的劳动行为来确定,而是按照“职工”“城乡居民”两类固定身份进行划分,不同身份对应一套既定的社保制度安排。

现行社会保险法自2011年施行,其设定的参保对象是两类身份:职工和城乡居民。针对职工群体,该法第十条规定,职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职工共同缴纳;无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员,可以参加基本养老保险,由个人缴纳。

不难看出,法律为职工设定的是“应当参加”的强制义务、单位分担的缴费结构,为灵活就业人员设定的却是“可以参加”的选择空间、个人独担的缴费压力,无强制性且经济负担较重。“应当”对照“可以”,一词之差,保障悬殊。灵活就业人员如果无力承担职工社保,就只能退而选择城乡居民社会保险,但居民社保整体保障待遇水平偏低,和灵活就业劳动者实际从事的劳动强度、劳动风险并不匹配。

“身份标签”是如何形成的?

灵活就业群体缺少用人单位这一依托,

能的辩证关系。当前,部分区域存在重宣讲轻实训、重招工轻留工的阶段性问题,一定程度上造成人才培养与使用衔接不畅。立足长远发展,新疆“产改”必须坚持实事求是、久久为功。

按照全疆技能人才培育规划,未来5年,南疆将实现年均技能培训16万人次以上,累计新增技能人才15万人、高技能人才突破5万人,培育60名天山工匠、400名地州级工匠,逐步构建梯次分明、结构合理、适配产业的技能人才队伍。

这一目标既是攻坚任务,也是发展机遇。新疆工会要坚持钉钉子精神,深耕常态化技能培育、精细化人才服务,补齐实训短板、完善保障机制,持续夯实南疆产业人才根基,为全疆“产改”行稳致远筑牢支撑。

以实干担当激活“产改”内生动力

坚持以重点突破带动整体提升,聚焦思想引领、技能赋能、权益保障三大重点任务,精准施策、攻坚克难,推动全疆“产改”各项举措落地见效。

要持续深化思想铸魂工程。做优“中国梦·劳动美·新疆好”“中国工人大思政课·新疆篇”“劳模工匠进校园”等品牌,营造劳动光荣、创造伟大、技能宝贵的浓厚氛围。完善县市一园区一企业三级职工文化服务阵地,用好“我们的节日”,组织“石榴籽”小分队进园区、进车间送演出,广泛开展“工会杯”赛事,提升职工现代文明素养。

要深耕技能赋能主责主业。深化产教融合、校企合作,推行订单式培养、学徒制培育模式。全面落实“新八级工”制度,支持符合条件的企业开展职业技能等级自主评价。打破学历、资历、年龄、比例等限制,对

只能在职工社保、城乡居民社保之间二选一参保,由此被挤到两套制度的夹缝地带,这正是保障对象身份“标签化”带来的制度缺陷。

这种“身份标签”从何而来?职工与城乡居民的分类,源于城乡二元结构。现行参保分类是以“在城镇单位就业”与“在城乡居住生活”为坐标划定的,背后是静态的社会结构假设。而灵活就业人员中有大量进城务工人员,他们进入标准就业有较大难度,难以获得职工身份,同时又常年在城镇务工,不是典型的城乡居民。两者都不靠、两轨都不入,灵活就业人员社保权益的缺失,正是社保制度内在“身份标签”弊端的集中体现。

身份化参保的弊端还在于它与人口流动性不断增大的发展趋势相冲突。以“身份标签”设计参保渠道,劳动者每变换一次身份、每流动到一个新的就业地,都要重新“对号入座”,缴费年限的接续、保障待遇的衔接随之成为难题,断保、重复参保、退保等现象长期存在。参保身份越固化,流动成本越高;制度区隔越严重,越难以发挥兜底作用。

当今,数以亿计的劳动者在城乡之间、行业之间、就业形态之间流动,社保制度若仍以固化的身份分类为前提,无异于刻舟求剑。

让社保回归“劳动行为”

灵活就业人员的社保缺失应当成为观察社会保险制度整体的一個切入点。社保制度完善不能局限于灵活就业的劳动特点,而应置于城乡二元结构变迁、劳动人口大规模流动的时空背景下通盘考虑。

实践已经给出了证明,2021年八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益

技艺高超、业绩突出的一线职工,按照规定直接认定相应技能等级。建强劳模工匠创新工作室,常态化开展劳动和技能竞赛,深化“求学圆梦行动”,全方位拓宽职工成长成才通道。

要做实暖心权益保障服务。推动薪酬待遇向一线、关键岗位、高技能人才倾斜,规范劳动用工管理,健全休息休假、安全卫生、民主管理等权益保障机制,扩大工会组织覆盖和服务覆盖,完善新就业形态劳动者权益保障、职工疗休养等暖心举措,以有温度的服务凝聚职工、温暖民心。

实干成就实望,担当方能致远。做实南疆“产改”、推动全疆提质,必须以过硬作风压实责任、破解难题。

要强化系统思维,健全主要领导牵头抓、分管领导具体抓的工作机制,依托“产改”专项小组强化部门联动,形成齐抓共管的良好局面。坚持问题导向大兴调研之风,深入基层、深入企业、深入职工,摸清真实情况,找准问题症结,拿出实招硬招。健全兵地融合推进机制,构建兵地一盘棋、上下一条心的良好格局,持续以高质量“产改”赋能全疆产业高质量发展、护航社会大局和谐稳定。

征途漫漫,惟有奋斗。要更加紧密地团结在以习近平总书记为核心的党中央周围,深入学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立105周年大会上的重要讲话精神,习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,完整准确全面贯彻新时代党的治疆方略,以铸牢中华民族共同体意识为主线,踔厉奋发、笃行不怠,持续推动全疆产业工人队伍建设改革走深走实,为建设团结和谐、繁荣富裕、文明进步、安居乐业、生态良好的社会主义现代化新疆作出更大贡献。

的指导意见》创设“不完全符合确立劳动关系情形”与之相配套,新就业形态就业人员职业伤害保障试点自2022年7月启动,不以劳动关系为前提,按单计费,并已于今年7月起在全国推开。这些探索说明,灵活就业人员保障依据完全可以从“职工身份”转向“劳动行为”,这在技术上和制度上都是可行的,缺的是参保渠道上的整体转型。

面向未来,社保制度完善的关键是突破既往社会结构和就业结构塑造形成的身份化参保模式,转向行为化参保模式,以“劳动行为”作为全体劳动者参保的依据。先确认“有劳动”,再依据劳动行为的持续性、稳定性等差异化特征,将劳动者划分为职工与灵活就业人员,建立统一的基础性参保逻辑。

身份不同不再是参保的“门槛”,而是劳动行为特征的一种类型化结果;灵活就业也不再意味着保障的“夹缝”,而是同一逻辑之下多层次制度安排。辅之以便携的社保账户,让账户跟随劳动者流动,形成“社保随人走”的保障效果——底线保障兜得住,政策弹性也留得出。

社会保险的本质,是对劳动风险的社会化分担。身份是静态的标签,劳动是动态的事实。以标签定保障,必然赶不上人口流动与就业变革的步伐。面向高质量发展目标,社会保险制度应当顺应社会结构变迁的大趋势,回归“有劳动就有保障”的本位,让每一个劳动者都能凭劳动获得相应保障。从身份到行为,改变的是参保逻辑,守护的是亿万劳动者的民生期盼。(作者为中国社会科学院法学研究所研究员)

劳动观察

汤阔森

“找工作,先过背调关。”如今,背景调查成了不少求职者的共同经历。

近期,多家媒体报道揭开求职背调的灰色链条:花费几十到几百元,第三方机构便可调取婚姻状况、社保、未公开民事诉讼记录等敏感信息,部分求职者在背调环节被打上“风险标签”,失去就业机会。

求职背调本是劳动力市场一项正常的招聘工具,初衷是核实人才资质、防范企业用工风险,维护诚信有序的招聘环境。但在现实中,背调边界持续泛化,部分机构借助灰色渠道过度搜集个人信息,把与岗位履职毫无关联的过往经历,转化为劳动者的求职“污点”。厘清背调的法定边界,约束行业失范行为,已成为完善劳动力市场治理的现实课题。

求职背景调查,是企业在招聘环节对求职者任职资质、履职风险进行核实的常规用工管理手段。其合法性源于劳动合同法第八条规定的“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况”。对于高管、财务、涉密等关键岗位,通过背调查验履历真伪、核实竞业限制状态、确认过往工作表现,既是企业防控用工风险、保障经营安全的合理需求,也是构建诚信用工环境、提升人岗匹配效率的基础。

但合理性有边界。这个边界,就是个人信息保护法第六条确立的“最小必要原则”,即处理个人信息应当具有明确、合理的目的,收集范围应当限于实现处理目的的最小范围。学历、资质、工作经历与岗位直接相关,而婚姻状况、工作岗位无关的诉讼,显然超出了“与劳动合同直接相关”的法定边界,不在企业知情权的覆盖范围之内。

越界背调的危害是多重的。对求职者个体而言,与岗位履职无关的过往经历被当作求职“污点”,不仅直接导致失去就业机会,更构成对个人隐私权与平等就业权的侵害。特别是将诉讼、仲裁等法律救济经历等同于“用工风险”的做法,是对公民法定救济权利的变相剥夺。司法实践中已有法院明确认定,企业因劳动者行使诉讼权利而拒绝录用,违背诚实信用原则,构成缔约过失,应当承担赔偿责任。从整个劳动力市场看,无边界背调会抬高人才流动成本,固化就业歧视,破坏公平用工的市场秩序,最终损害的是整个劳动力市场的活力与公信力。

乱象并非偶然发生,而是观念偏差、制度缺位与技术赋能等多重因素叠加合力的结果。

首先,用人单位在招聘用工中处于优势地位。部分用人单位将招聘关系理解为单向审查关系,把有限的用工知情权无限扩大为无度的窥探权,默求求职者须无条件让渡个人信息。在招聘供需机制不对等、用人单位和求职者话语权失衡的职场语境下,这种认知偏差易被放大,使得企业过度排査、过度追责的行为常态化。

其次,背调行业长期缺乏专门的准入规则与业务边界规范。从业资质、信息收集范围、调查程序等均无统一明确的标准。行业通行的“红黄绿灯”单向评级机制,剥夺了求职者的知情权与申辩权,仅凭主观评价或无关信息就出具风险标签,已被司法认定涉嫌名誉侵权。

另外,技术的叠加效应明显。AI多源数据关联分析、自动化风险画像技术的普及,在提升背调效率的同时,也带来算法偏见、匿名数据再识别、自动化决策不透明等新风险。自动化评级体系缺乏透明度与人工复核渠道,与个人信息保护法要求的“利用个人信息进行自动化决策,应当保证决策的透明度和结果公平、公正”相悖,会进一步放大错判与就业歧视风险。

背调机构不应是“裁判者”,其评价行为必须建立在事实清楚、依据充分、程序正当的基础之上。应以合规校验、客观风控为导向,全面规范信息采集、评价定级、结果输出的全流程。

立法层面,应尽快补齐行业制度短板,出台求职背调专项规范。建立机构准入和备案制度;制定“禁止调查清单”,将婚姻状况、与岗位无关的诉讼、非公开裁判文书等明确列入禁止查询事项;强制背调报告向求职者本人送达,建立由求职者发起的异议反馈机制;规范AI技术使用,要求对自动化决策进行可解释性说明,保留人工复核环节。

执法层面,需构建多部门联动监管体系,压实常态化监管责任。开展联合整治,对谎称拥有官方接口、非法获取并倒卖个人信息的背调机构一查到底,溯源整治个人信息泄露链条,将违规机构纳入失信黑名单,实施联合惩戒,形成刚性执法震慑,斩断背调灰色产业链。

行业层面,需加快建立标准化、透明化的自律体系。推动建立背调信息采集清单,形成求职者、用人单位、背调机构三方之间的信息对称机制。同时,劳动者也要主动维护自身合法权益,遭遇越界背调、隐私泄露与就业歧视时,通过举报、仲裁、诉讼等方式维权,倒逼行业合规转型。

(作者为中国政法大学教授)

求职背调,不可越界失序

