

共同富裕专家谈

共同富裕视角下的新就业形态劳动者权益保障

观点

研究新就业形态劳动者权益保障,需牢牢把握实现共同富裕这一大方向。在就业质量、收入保障、精神生活等多方面做好相应的权益保障。

陶志勇

我国在实现全面建成小康社会宏伟目标,历史性解决绝对贫困问题后,把共同富裕作为社会主义现代化建设的重要目标,这是党在第二个百年宏伟篇章开篇之际作出的重大战略延展。研究新就业形态劳动者权益保障,必须牢牢把握实现共同富裕这一大方向。

第一,共同富裕要求防止资本无序扩张,为新就业形态劳动者权益保障创造前提。改革开放之初,为了促进增长,衍生出了户籍、土地财政、社保、税收、招商引资等一系列“资本友好型”制度,极大地促进了经济发展。改革开放40多年后的今天,老龄化进程加快,劳动年龄人口持续减少,农民工增速放缓且年龄增长加快,这是当下我国人口结构变化的重要特征。反观资本市场,出现了无序扩张、不正当竞争等现象,要素市场发展不完善特别是市场的垄断、分割、扭曲,在很大程度上阻碍了不同要素平等参与分配,导致不合理的收入差距。现实中,算法工具的普遍应用催生了平台隐蔽雇佣,不少平台就业劳动者找不到雇主。

“推动全体人民共同富裕取得更为明

显的实质性进展”的提出,使得防止资本无序扩张成为时代之选,劳动的话语权得到提升。在这一阶段,保障新就业形态劳动者权益与推动共同富裕的目标趋于一致。当前,我们应摒弃低劳动力成本竞争理论,引导规范算法向善,让劳动者可以依靠劳动获得更高回报,推动构建更加和谐稳定的劳动关系。

第二,共同富裕要求高质量就业,加强新就业形态劳动者权益保障尤为紧迫。高质量就业是扎实推进共同富裕的重要基础。新就业形态不仅是就业形式的一种补充,甚至可能成为未来就业的中坚。对于劳动者来说,初次分配主要是工资收入,是劳动者权益最核心的内容。但目前,新就业形态劳动者在劳动定额、计件工资单价、工作时间等方面还没有明确保障。因此,急需加强引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障、算法规则、奖惩办法等事项,引导产业(行业)层面协商制定相应的行业标准,合理确定新就业形态劳动者收入。

从再分配看,平台用工的去劳动关系化问题让一些新就业形态劳动者社会保障缺失。当前面临的一个突出问题是,新就业形态的雇主及雇员身份双重隐性化,直接消解了工业社会以来社会保险所设定的缴费主体构成。基于此,应积极推动社保制度深化改革,不断扩大保障覆盖面,确保新就业形态劳动者享有应有的社会保障。

三次分配与初次分配、再分配互相补充,对于促进共同富裕是一种有效途径。从很多国家和地区的情况看,公益捐赠者和公益慈善活动参与者不局限于高收入群体,普通中等收入群体参与公益慈善活动的人数远远大于高收入群体。工会能够备的职工阶级团结友爱的光荣传统,利用完备的组织体系和拥有数以亿计的职工队伍这一优势,广泛开展帮扶送温暖、职工医疗互

核制度、优化派单机制、科学确定订单饱和度和,不得制定损害劳动者安全健康的考核指标、不得滥用市场支配地位随意调整计价规则、不得设置过高抽成比例诱使劳动者超时劳动,避免“过劳”等极端情形出现。

第三,共同富裕要求物质生活富裕,必须抓紧构建新就业形态劳动者收入保障的基础性制度安排。新就业形态劳动者是未来中等收入群体的中坚。对于劳动者来说,初次分配主要是工资收入,是劳动者权益最核心的内容。但目前,新就业形态劳动者在劳动定额、计件工资单价、工作时间等方面还没有明确保障。因此,急需加强引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障、算法规则、奖惩办法等事项,引导产业(行业)层面协商制定相应的行业标准,合理确定新就业形态劳动者收入。

从再分配看,平台用工的去劳动关系化问题让一些新就业形态劳动者社会保障缺失。当前面临的一个突出问题是,新就业形态的雇主及雇员身份双重隐性化,直接消解了工业社会以来社会保险所设定的缴费主体构成。基于此,应积极推动社保制度深化改革,不断扩大保障覆盖面,确保新就业形态劳动者享有应有的社会保障。

三次分配与初次分配、再分配互相补充,对于促进共同富裕是一种有效途径。从很多国家和地区的情况看,公益捐赠者和公益慈善活动参与者不局限于高收入群体,普通中等收入群体参与公益慈善活动的人数远远大于高收入群体。工会能够备的职工阶级团结友爱的光荣传统,利用完备的组织体系和拥有数以亿计的职工队伍这一优势,广泛开展帮扶送温暖、职工医疗互

助等互助互济活动,有效分散个体的社会风险,对新就业形态劳动者权益保障也是一种有效方式。

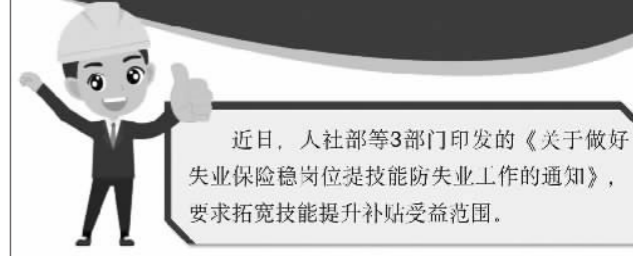
第四,共同富裕要求精神生活富足,推动新就业形态劳动者实现幸福劳动成为不二之选。共同富裕既要“富口袋”,也要“富脑袋”。新时代的共同富裕,是一种以“推动人的全面发展”为旨要的全结构福祉。共同富裕的目标要求,不再把目光聚焦于经济数量的增长,而是以人的发展与进步为依归。这就要求在新发展阶段更加注重智力、健康、道德、品质、素养、个性等全方位发展,实现人的自主与精神丰盈。

新就业形态企业首先要让劳动者享受基本的劳动法律保障,履行企业社会责任,提出资本与劳动公平分配的有效方案,帮助劳动者实现幸福劳动。其次,鼓励新就业形态企业参与三次分配。三次分配是为了在全社会强调共同富裕的意识与社会公正的价值观,高收入人群在自愿的前提下按照社会公益、公德、和谐等道德伦理行动,形成良性循环,不再受赠方的获得感、幸福感增加,而且捐助者的成就感、价值感也在增强。

工会应加大对新就业形态劳动者的正面宣传,突出报道他们的感人事迹,特别是他们辛勤劳动的精神,形成更多的社会关爱,营造尊重劳动、尊重劳动者的良好社会氛围。推荐一些先进人员参加各级“两代表一委员”(党代表、人大代表和政协委员)选举,表彰新就业形态领域的劳动模范和先进典型,提高他们的职业声誉和政治待遇,促进实现精神富足。

(作者为全国总工会研究室副主任、一级巡视员)

技能提升补贴受益范围拓宽了!



近日,人社部等3部门印发的《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》,要求拓宽技能提升补贴受益范围。

1 领取失业保险金人员 取得职业资格证书或职业技能等级证书的,可按标准申请技能提升补贴 初级(五级)不超过1000元 中级(四级)不超过1500元 高级(三级)不超过2000元

2 参保职工 取得职业资格证书或职业技能等级证书的,可按规定申请技能提升补贴

申领条件 技能提升补贴申领条件,继续放宽至企业在职职工 参加失业保险1年以上

注意 每人每年享受补贴次数最多不超过三次 上述政策执行期限至2022年12月31日

另外 对领取失业保险金期间接受职业培训的失业人员 按规定发放职业培训补贴

策划/制图:张菁

“新八级工”制度解析 ④

用制度创新为技能人才高质量发展赋能

观点

新时期技能人才工作提质增效,关键是要做好顶层设计和基础制度安排,以制度创新激发技能人才活力,用活用好人才评价指挥棒。

童天

近日,人力资源社会保障部发布《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》),积极应对人才工作面临的新形势、新任务、新挑战,充分发挥人才评价“指挥棒”对技能人才培养、使用、激励工作的引领作用,创新建立健全职业技能等级制度,完善职业技能等级认定工作机制。

当前,技能人才已成为构建新发展格局的重要支点。作为我国人才队伍的重要组成部分,技能人才在新发展阶段肩负着深入实施创新驱动发展战略的重要使命,是企业提升竞争能力、提高经济效益的基础,也是稳定和扩大就业、实现共同富裕的关键。技术工人是中等收入群体的重要组成部分,未来要加大力度,畅通技能劳动者向上流动的通道,让更多高素质技能人才跻身中等收入行列,通过掌握一技之长,成就出彩人生,最终实现高质量就业,走上共同富裕道路。

技能人才工作面临的老问题与新形势 近年来,高水平技能人才短缺,结构不

观点

工会组织作为基层治理体系中的要素和环节,要找准发力点,把握着力点,在助力基层治理体系和治理能力现代化建设中发挥应有作用。

张鹏

推进基层社会治理共建共治共享,是全面建设社会主义现代化国家的必然选择,也是进一步增强人民群众获得感、幸福感、安全感的内在要求。工会组织作为基层治理体系中的要素和环节,要找准发力点,把握着力点。始终贯彻以人民为中心的发展理念,维护职工合法权益,竭诚服务职工群众,构建和谐劳动关系,在助力基层治理体系和治理能力现代化建设中发挥应有的作用。

一是强化民主管理,促进企业和职工双赢发展。企业是社会主义市场经济的主体,是促进社会发展的重要力量,在企业特别是非公企业落实民主管理制度,能够切实保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权,有利于构建和谐劳动关系,企业兴、职工稳,社会才有活力。北京市总工会认真发挥工会政务公开联席会议召集单位的作用,与市国资委联合下发《关于深化市管

优、素质不高问题仍然突出,主要体现为:技能人才总量不足,供需矛盾突出;成长通道受限,待遇偏低,社会地位不高;培养周期较长、培养成本较高,人员流动性大,企业主体的培养动力不足;重学历、轻技能的传统社会观念尚未根本改变。

同时,技能劳动者职业发展障碍亟待破解。目前,技能人才职业发展通道不畅问题尤为突出,导致社会认同度低、工资待遇差等,进而造成教育结构失衡和结构性就业矛盾。具体体现在三方面:一是技能劳动者纵向通道上升空间不足,职业生“天花板”阻碍技能提升和职位晋升;二是成长通道狭窄、路径单一,无法满足各类人才的多样化成长需求,以及企业个性化的管理实践要求;三是技能类资历序列与技术类、教育类资历序列之间缺乏横向衔接,难以互认,阻碍人才合理流动、高效配置。

伴随着我国进入高质量发展的新时代,创新已成为经济社会发展的第一驱动力,人才队伍亟须转型升级。一方面,新时期经济社会发展迫切需要大量新型高素质技能人才,以知行兼具、一专多能和创新创造为突出特征的新型技能人才,将成为劳动力市场上特别是高新技术领域的紧俏人才。另一方面,技能人才仍然短缺,整体技能水平还跟不上经济结构调整、技术进步和市场化、新职业、新型技能人才的培养滞后。

职业技能等级制度改革要与时代发展同步

制度建设,必须紧扣时代发展进程。我国的技能人才职业技能等级制度改革,顺应

不同经济社会发展阶段的形势任务进行持续调整,经历了“老八级”“五级”和“新八级”三个阶段。

始于20世纪50年代的“老八级”制(即“八级工资制”),符合当时国家经济发展水平(较低的物价水平)、生产状况(重点建设重工业)和人民的切身利益。1994年开始实施的“五级”技能人员职业资格体系,立足提高劳动者素质,构建技术工人技能成长通道,在促进劳动者就业和加强就业管理等方面发挥多重功能。2021年9月,人社部开展特级技师评聘试点工作,拓展高技能人才上升空间,比照正高级职称人员享受相关待遇,推动更多拔尖领军技能人才脱颖而出。

今年3月,在综合研判新时期经济社会和人才队伍发展形势,并总结企业人力资源管理实践经验的基础上,《意见》改革建立“新八级”技能等级制度体系,旨在进一步畅通技能劳动者职业发展通道,破除技能人才晋升“天花板”“隐形门”,提高社会地位、待遇水平,促进人才有序畅通流动,为构建新发展格局和实现高质量发展提供强有力的技能支撑。

创新制度设计,最大限度释放技能人才活力

新时期技能人才工作提质增效,关键是要做好顶层设计和基础制度安排,以制度创新激发技能人才活力,用活用好人才评价指挥棒。

《意见》增设特级技师、首席技师,是顺应产业技术变革和技能人才队伍转型升级的现实需求而及时作出的制度调整;补设学

徒工,旨在消除劳动者职业通道中的“空档”“断档”。以上 顶部拓展、底部延伸与横向衔接相结合的方式,大大拓展了技能人才职业发展空间,将实质性提高其社会地位和待遇水平。

《意见》提出建立健全多层次、相互衔接、国际可比的标准体系,凸显了职业标准作为企业人力资源管理、职业教育和职业培训的技术基石,在技能人才队伍建设工作中所发挥的引领性和基础性作用。《意见》将职业道德、职业操守和劳模精神、劳动精神、工匠精神等内容纳入职业标准,同时明确了企业和院校在职业标准开发工作中的主体地位,体现了劳动者职业素养在企业生产经营和个人职业发展中的关键作用,也为推动校企构建利益共享、互惠双赢的技能人才联合开发模式奠定了制度基础。

纵观我国职业技能等级制度的发展历程,各时期的改革均坚持问题导向,每个发展阶段都具有突出的功能指向性。从早期的单纯强调工资分配的“结果导向”,向注重能力、配置、待遇相结合的“综合应用”方向不断深入转化。这一进程清晰地体现出从低水平“公平分配”,到高质量“共同富裕”的发展逻辑转变。新的职业技能等级制度更加契合人才成长规律和现代企业管理实践,注重营造有利于技能人才成长的制度环境和社会环境,强调鼓励劳动创新致富,是适应社会主义市场经济,符合国家治理体系、治理现代化要求的人才体制机制改革重大创新。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

工作研究

充分发挥工会在基层治理中的桥梁纽带作用

企业务公开民主监督工作的意见》,为发挥职工在民主管理中的监督作用提供了制度保障。稳步推进民主管理规范化建设,印发《职代会工作实务指南》《厂务公开民主管理工作指导手册》,规范时间程序、审议内容、保障机制。推动各区、各企事业单位深入开展“公开解难题、民主促发展”主题活动,完善企业职工与企业方联席会议制度,规范企业、园区、楼宇职工议事的形式载体,开展全市职工代表师资力量示范性培训,充分调动职工行使民主权利、参与基层治理的积极性和主动性,保障职工的话语权、参与权、决策权。

二是加强集体协商,维护职工劳动经济权益。基层社会治理的难点在于各类利益群体之间矛盾的复杂化,而集体协商制度正是保障各方利益动态均衡,实现预防和调处劳动争议、劳动关系和谐稳定的有效举措。北京市总工会深化以职工福利费及教育经费使用、劳动保护标准、高科技人才待遇、带薪休假等“四必谈”内容为基本内容的集体协商工作,并根据各企业、行业和区域实际拓展为“4+

N”协商。注重协商实效,特别是疫情以来,及时将“保企业保就业保稳定”作为集体协商工作的主线,引导企业应急议事、一事一议,采取线上线下相结合的方式开展集体协商。在维护新就业形态劳动者权益方面,选定头部企业开展试点,聚焦劳动报酬、社会保障、劳动保护、工作时间、休息休假、奖惩制度等方面的困难和问题开展集体协商、签订集体合同,起到示范效应。丰富协商形式,探索独具特色的行业协商模式,签订综合(专项)行业集体合同。

三是提升调解效能,构建和谐劳动关系。群众诉求无小事。在基层社会治理中,工会要在劳动争议的预防和化解中发挥积极作用,将矛盾纠纷化解在萌芽状态。北京市总工会推动协调劳动关系三方机制升级,建立北京市协调劳动关系三方委员会,使其由协商议事平台变为议事决策机构,进一步强化与“三方机制”“四方合作”成员单位的密切联系。实施“和谐同行”能力提升三年行动计划,开展劳动用工法治体检,促进企业健康发

展。落实“接诉即办”要求,健全12351职工热线平台工作机制。修订《北京市工会劳动争议调解工作规则》,完善工会劳动争议调解组织建设,进一步向园区、楼宇覆盖,开展线上调解、上门调解和巡回调解,打造一批金牌调解组织和金牌调解员。

四是推动“两个覆盖”,创新基层治理、职工服务模式。坚持把资源、精力、力量下沉到基层,打通“神经末梢”,努力推动工会组织和工会工作全覆盖。北京市总工会聚焦园区、楼宇等企业职工密集区域和新业态、新就业形态群体,通过组建工会联合会和联合工会等形式,促进工会组织全覆盖,形成完整的工会基层治理组织架构。目前,北京市工会组织覆盖率达到96.2%,推动16家互联网头部企业、13家品牌快递企业建会,27.4万名新就业形态劳动者入会。积极探索将党建阵地与职工之家、公共区域职工之家、户外劳动者暖心驿站相结合,推动资源整合、共建共享,为广大职工提供更多优质服务。

(作者为北京市总工会研究室主任)

前沿观察

发展适应产业需求的多样化职业教育模式

和震

产业是职业教育依存和发展的定海神针。职业教育模式的形成,首要依据的应该是其所服务的产业技术技能需求类型与特征。比较和分析同为发达国家的美国 and 德国,可以发现,依托不同的特色主导产业,形成了与之相适应的不同职业教育模式,包括高技能导向的职业教育模式和技能替代导向的职业教育模式等。

近年来,我国职业教育以产业需求为导向,坚持产教融合校企合作,对接我国行业门类齐全、产业形态不同、技术技能迭代的产业发展和需求特征,逐步形成了多种职业教育模式,丰富了技术技能人才的供给类型,形成了培养技能蓝领、技术灰领和应用型技师的较为完备的技术技能人才链,成为我国产业国际竞争力的优势所在。我国发展适应产业需求的多样化职业教育模式主要有以下五种。

高素质+标准技能的职业教育模式。主要适应福利制产业和一些新商业服务领域,这些工作岗位所需要的技能较为容易学到,学习和掌握这些技能所需时间相对较短。但是对劳动者的职业素质要求较高,需要完整的较为长期的学校教育。对应的职业教育模式主要是中等职业学校以就业为导向的职业教育模式。

复合技能+整体行动能力的职业教育模式。主要适应精益化产业和高端制造业等领域,这些工作岗位需要较高技能,一线工作复杂化精益化,技能积累性强,劳动者需要接受多达数年的长期职业教育以及工学交替的工作本位学习。中职高职贯通培养模式,或职业学校教育叠加学徒制的模式,是与之相适应的模式。

知识应用+问题解决式职业教育模式。主要适应新科技革命的需求,以智能化、数字化、网络化为主要特色的产业领域。这些工作岗位需要知识厚实而技能简化,对专业理论知识要求较高,对实操技能要求并不复杂,但工作环境高端复杂,需要较高学历,学业能力较强。因而主要是指本科职业教育或普通大学中实施职业教育特色的教育模式。

职业继续教育模式。主要适应技术技能积累型行业。这些工作岗位需要入职者在工作场所边工作边学习,工作领域是持续增长的技能需求,工作者通过自我钻研、合作学习、拜师学习等方式,实现可持续职业发展,不断提升技能水平和职业证书等级。这是在职业轨道上持续发展的职业教育模式。

短期培训模式。主要适应劳动密集型产业和个体体力劳动的职业工作,以训练一技之长为主。这些技能的特点是简单易学,实操性较强,学习掌握的时间数周不等。这种模式成本较低,灵活多样,实用性和针对性强,易于就业和获得收入。

上述多样化职业教育模式具有相应的作用,都是劳动力市场所需要的,它们和而不同,共同为我国经济社会发展提供了全链条、系统化的技术技能人才支撑。中国特色的职业教育,应该包含各层次各类型的职业教育模式,这是我国职业教育多年来探索出的重要成就之一,也是提升职业教育适应性的重要路径。

(作者为北京师范大学国家职业教育研究院院长、教授)