

共同富裕专家谈

构建和谐劳动关系是推动实现共同富裕的基础

观点

中国特色和谐劳动关系建设目标是劳动用工更加规范,职工工资合理增长,劳动条件不断改善,人文关怀日益加强等,这些将为推动实现共同富裕提供坚实基础。

挥重要作用,以平等协商和集体合同等方式与企业交涉劳动者工资增长事宜,提高初次分配中的劳动报酬占比,减少资本与劳动以及劳动内部的收入差距。

劳动关系实际上是约束资本的机制,也是团结劳动者和企业的机制。从宏观上看,由于资本可以流动,而劳动者只能局限于特定区域内,如果没有劳动关系的牵制,资本通过流动能够不断寻找劳动力成本洼地。

首先,劳动关系可以有效促进收入公平。集体协商是劳动关系运行体系中的基础性制度。一方面,集体协商作为工资集体议价机制,致力于减少个体特征的工资差距和歧视,形成具有均等性和一致性的工资结构和水平。

从各国实践看,集体协商作用与收入不平等呈现反向运动关系,工会密度和集体谈判覆盖率越高的国家,基尼系数就越小,反之亦然。

其次,劳动关系可以减缓技术进步对收入差距的影响。技术进步带来的自动化、数字化和工艺流程优化是企业发展的恒定主题。

其外,劳动关系可以促进企业生产升级与工人技能提升同步的升级模式。在这种以德国为代表的模式中,强调“人机协同”的升级方式,机器升级以及流程改造是以工人技能为基础,并建立本企业特有的工人技能升级方式。

根基是拥有一大批高技能产业工人,无一例外都依赖长期稳定的劳动关系。

其三,劳动关系可以生发共同体意识。共同体意识是实现共同富裕的前提,全社会是建立在共同历史条件、共同价值追求、共同物质基础、共同身份认同、共有精神家园基础上的共同体。

党和国家历来重视和谐劳动关系建设。习近平总书记指出,努力构建中国特色和谐劳动关系,是坚持中国特色社会主义道路、贯彻中国特色社会主义理论体系、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分。

(作者为中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院院长、教授)

闻悦仪

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。共同富裕涉及众多重要社会关系,其中,劳动关系是实现共同富裕的重要基础。

劳动关系调整的是劳动和资本的关系。当劳动者带着自身劳动力进入企业时,企业一般只关心劳动者的生产性,通过各类管理手段和制度,动员劳动者生产出更多劳动力,并尽可能降低劳动力成本。

热点思考

发挥安全文化治理效能推进安全生产

观点

加强安全文化建设、发挥安全文化治理效能,建构实现生产价值与人的价值相统一的安全文化是企业健康发展的重要保障。

提和保证。加强安全文化建设,确保安全生产,能够促进和发展生产力。研究成果显示,安全投入产出比是1:6,安全保障措施预防性投入效果与事后整改效果的关系是1:5。

其二,管理价值。安全文化是在长期生产和生活中创造出来的精神成果,产生有自我约束力的安全控制机制。它对企业既是一种现代安全管理思想,又是一种有效的安全管理手段。

其四,社会价值。对于社会来讲,安全是人类生活质量的反映。安全文化强调以新理念统筹发展和安全,这对于不断满足人民群众日益增长的美好生活需要,增强获得感、幸福感、安全感具有十分重要的意义。

安全文化的哲学诉求

安全文化的核心要素是关于安全活动的认识论和方法论,也就是安全哲学。

一是安全“状态相对论”。从事物发展的相对性和绝对性观点看,安全是相对的,事故是绝对的。要保持生产安全,就需要天天讲安全,抓好安全生产的实质是让安全的相对性延长,事故的绝对性减少。

二是安全“文化本质论”。一般说来,安全文化包括4个方面内容:物质层,如在设备技术选型上,生产方式、文化样式的选择非常重要;行为层,即在生产活动中,人们表现出来的行为习惯和行为方式;制度层,制度是联系技术与员工之间的纽带,安全运作程序,规

定都属于此类;精神层,主要是员工有无安全意识、责任心、奉献精神等。由此可见,安全文化是弥散在企业生产各个要素中,并把这

三是要安全“历史累积论”。安全不是一天两天获得的,是通过日复一日的累积形成的。其外在表现为安全记录的时间积累,而内核是各要素能量的积累。同时,它不是瞬间产生的,而是有一个发生发展、优化升级的过程。

四是安全“要素整合论”。安全文化强调,企业生产安全与否,不是单个要素决定的,而是由多要素共同决定的,关键看各要素能否达到最佳的整合状态。事故致因理论表明,绝大多数事故是由于“人的不安全行为”与“机器的不安全状态”在同一时空相遇发生的,如未戴面罩的工人,在打开防护门操作时被飞落物打伤眼睛;少数事故是由于“人的不安全行为”遇到“环境的不安全条件”发生的,如工人在昏暗的车间里,不慎跌入未盖盖板的深井中;更少事故是由于“机器或物质的不安全状态”处在“环境的不安全条件”下引发的,如较干燥的硝化棉在气温高的仓库内自燃引起火灾。

由此可见,“构成事故的人员—机器—环境”三因素中,“人”是最活跃的因素,紧紧抓住“人”这个因素是做好安全工作的关键。

安全文化的治本机理

当前,我国企业的安全生产水平有了很

大提高,安全生产局面有了明显改善,但也还有一些企业仍处于安全生产的不良循环中。要破解这个困境,不断加强安全文化建设是一种重要方式。

安全文化之所以重要,是因为它对人们的生产行为、态度和价值观有着很大影响,这些都是实现良好安全绩效的要素。安全文化能够治本的内在机理在于它植根于组织中每个人的思想和行动中,作为一种有效手段引起单位和个人对安全的密切关注,并以一种超越遵守法规要求的自我约束来不断改进、提升安全生产水平。

实践证明,技术措施只能实现低层次的基本安全,管理和法制措施能实现较高层次的安全,而要实现本质安全,更好的方式还在于打造安全文化。只有超越传统安全监管的局限,用安全文化去塑造每一位员工,从更深的文化层面来激发员工“关注安全、关爱生命”的本能意识,才能确立安全生产的长效机制,实现安全生产的长期稳定。

事实上,各类事故发生背后,尽管原因是多方面的,但究其根本原因,还在于“安全第一”的思想没有深入人心,遵章守纪没有形成一种群体的自觉行为。而要改变这种状况,就要通过安全文化的内化来实施,使“关注安全、善待生命”成为员工的内在需求。加强安全文化建设,既是现代社会及企业的发展与管理的需要,更是现代社会进步、企业文明的重要标志。

(作者单位:中国华电集团有限公司)

徐耀强

安全文化是人类活动中所创造的安全生产和安全生活的观念、行为、物态的总和。对企业而言,它是企业在安全生产实践中经过长期积淀,不断总结、提炼形成的为全体员工所认同的安全价值观和行为准则,是员工安全意识、安全信仰、安全道德、安全规范等的综合反映。加强安全文化建设、发挥安全文化治理效能,建构实现生产价值与人的价值相统一的安全文化是企业健康发展的重要保障。

安全文化的价值指向

从本质上讲,安全文化是保护人的健康、实现人的价值的一种文化,其重要特征在于它体现着强烈的人文关怀和价值指向。

其一,政治价值。安全生产事关人民福祉,要坚持人民至上、生命至上,统筹发展和安全。这与安全文化的核心理念和价值追求高度一致。

其二,经济价值。安全是经济发展的前

观点

工会组织要精准掌握青年职工群体的思想动态和相关诉求,及时采取有效措施,为他们成长成才搭建舞台,在企业中发挥更大作用。

陈玉平

青年职工是企业的中坚力量,在企业发展中发挥承上启下的关键作用,青年职工的凝聚力、战斗力、创新力是企业改革发展的重要支撑。工会组织要高度重视青年职工群体,精准掌握他们的思想动态和相关诉求,及时采取有效措施,关心和爱护青年职工,为他们成长成才搭建舞台,团结引领青年职工坚定理想信念、勇于担当实干,在企业高质量发展中发挥更大作用。

在一项针对某国有大型建筑施工企业连续3年的调研中发现,青年职工辞职的因素主要有5个方面:薪资福利、发展前景、家庭建设、工作压力和生活枯燥。笔者认为,在助力青年职工队伍建设上,企业工会可以在以下4个方面发挥作用。

第一,加强思想政治引领。强化工会组织维护劳动领域政治责任,发挥工会的组织优势、阵地优势、活动优势,用职工听得进、学得懂、记得住的语言,进行有

工作研究

企业工会助力青年职工队伍建设途径探析

特色、接地气的宣讲,最广泛地把广大青年职工团结在党的周围。坚持形势任务教育与职工思想政治教育同步推进、同步开展,引导青年职工增强主人翁意识,增强推动企业高质量发展的责任感和使命感。

加强先进职工文化建设,做好青年模范先进职工的选树、表彰、宣传、慰问和服务工作,用劳模精神、劳动精神、工匠精神激励更多青年职工学比赶超、岗位建功。

第二,依法强化源头维护。严格落实以职代会为主要形式的企业民主管理制度,坚持涉及职工切身利益的企业重大决策、重大改革方案、重大事项必须经职代会审议通过。充分发挥工会组织的监督职能,督促企业严格落实法律法规要求和集体合同各项条款规定,确保职工权利得到保障。

绩效考评制度和更加合理的职业资格补贴制度;推动企业进一步完善人才选用培养机制,落实好公开竞聘和职称补贴制度,探索建立职务、职称双轨发展机制,进一步畅通青年职工的职业发展途径。

加强青年职工调研,在做好职工有关诉求处理解决工作的同时,主动加强与青年职工的联系,深入基层一线,广泛开展调研活动,及时准确把握青年职工的思想动态和利益诉求,有针对性地做好思想引导、情绪疏导工作。

第三,完善关爱帮扶机制。其一,建立健全困难职工精准帮扶体系。一方面,建立困难职工档案动态管理机制,明确困难家庭认定标准,确保一个不错、一个不漏、一个不漏。另一方面,建立困难职工家庭帮扶基金,明确基金管理程序和申请、拨付的标准流程,让职工更有安全感。其二,建立健全普惠关爱体系。加大工会经费投入,常态化、长效化开展传统普惠关爱活动,创新开展职工婚丧病丧慰问、节日福利等更有获得感的关爱活动。其三,解决青年职工特殊诉求。如针对青年职工心理健康问题,打造适合新生代职工的“心理咨询云平台”,帮助他

们解决焦虑、矛盾、压抑等心理问题;针对单身青年职工婚恋难题,适时举办区域性交友联谊活动等。

第四,创新搭建建功平台。尊重青年职工的首创精神,紧密围绕企业生产重难点和关键节点,广泛开展劳动竞赛、“五小”评比、劳模(技能人才)创新工作室创建等群众性经济技术活动。活动中加大先进事迹的宣传力度,做好创新成果评选、推介和转化工作。立足企业建设主战场、工程施工主阵地,扎实为青年职工创新创造、建功立业搭建好平台。

要立足青年职工本领提升需求,围绕基层紧缺岗位和专业,加大与社会培训机构合作力度,通过请进来、走出去、创新开展网上课程等方式,不断加强基层职工业务技能教育培训力度,扎实做好青年职工技能提升行动。立足企业高质量发展需求,以现场技术人员和紧缺专业领域为重点,以重大工程为依托,以职工读书、技能大赛等活动为载体,广泛组织开展多形式、多工种的学习提升和练兵比武活动,打造素质过硬、技艺精湛、作风优良的新时代青年职工队伍。

(作者单位:中铁十八局集团有限公司)

1-5月份 全国城镇新增就业529万人 国家统计局日前发布的数据显示,5月份,我国经济逐步克服疫情不利影响,生产需求逐步恢复,国民经济呈现恢复势头,就业形势总体稳定。 1-5月份,全国城镇新增就业529万人,完成全年目标任务的48%。 5月份,全国城镇调查失业率为5.9%,比上月下降0.2个百分点。 25-59岁就业主体人群失业率是5.1%,比上月回落0.2个百分点。 外来农业户籍人员调查失业率为6.2%,比上月回落0.4个百分点。 为大学生就业创造更加有利条件 5月份,16-24岁年轻人的失业率有所上升。 下一步: 落实稳定经济大盘的各项措施,加强援企稳岗,做好职业技能培训,推动产业升级发展,创造高质量就业岗位。

前沿观察

治理“山寨证书” 让人才评价更加规范有序

陈玉杰

一段时间以来,令人眼花缭乱的“山寨证书”,加剧了有考证需求职场人的困惑,也影响了正规职业资格证书培训市场。近期,人社部印发《关于开展技术技能类“山寨证书”专项治理工作的通知》和《关于开展技术技能类“山寨证书”网络治理工作的通知》,面向社会开展的技术技能类培训、评价和发证行为进行规范。专项治理工作对深入推进“放管服”改革,保障技术技能类人才评价制度公平公正和规范运行具有重要意义。

一方面,开展“山寨证书”专项治理有助于保障技术技能类人才评价制度的规范运行。自2013年以来,国务院分7批取消400多项职业资格许可和认定事项,同时将相关人才评价权下放至用人单位和社会组织,实行“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的市场导向技能人才评价制度。2017年,人社部公布了《国家职业资格目录》,明确对职业资格实行目录清单式管理,目录之外一律不得许可和认定职业资格。但部分机构和单位“逐利”倾向明显,仅关注眼前利益,为博眼球、引关注而进行虚假或夸大宣传,混淆培训证书与评价证书的区别,以此谋取非法利益。五花八门的“山寨证书”严重扰乱了技术技能人才评价秩序,必须重拳出击进行治理,保障培训评价活动的规范有序开展。

另一方面,开展“山寨证书”专项治理有助于维护劳动者合法权益。近年来,国家对技能开发问题愈发重视,同时经济社会的发展也催生了很多新职业、新业态,劳动者个人提高技能的意识增强,参加培训的愿望也更加强烈。但由于对培训评价政策缺乏了解,很多人无法对各类证书进行甄别,不能识别部分违法违规培训评价机构的“套路”。开展“山寨证书”专项治理,为广大劳动者敲响警钟,提醒劳动者要对部分违法违规机构故意混淆概念、渲染求职焦虑、误导社会的宣传炒作保持高度警惕。同时,专项治理也为受害者依法维权提供了渠道,保障其合法权益。

首先,高效开展“山寨证书”治理要突出重点,强调精准治理。专项治理重点聚焦违规使用国徽和“中华人民共和国”“全国”“国家”“职业资格”等字样,以及违规开展宣传炒作甚至混淆概念、虚假宣传、欺骗欺诈、违规收费等典型问题,直击“山寨证书”的核心要害。

其次,要多方配合,强调协同治理。“山寨证书”的治理涉及多个部门,专项治理活动由人社部门、编办、网信、工信、公安、民政、市场监管等部门共同开展。人社部门对各类技术技能类培训评价机构进行全面监督,网信部门加强对网站平台和账号上的培训考证宣传活动的审核监测及违规处置,公安部门对与“山寨证书”相关的欺诈骗取培训评价费用等违法行为进行严肃查处,市场监管部门对侵害正规机构权益、虚假宣传、价格欺诈等违法违规行为严肃处理。

另外,要多措并举,强调从严治培。专项治理采取自查、调查处理等多种方式进行。一方面,各地区、部门和单位对本地区向社会开展的技术技能类培训评价发证活动进行全面自查;另一方面,对媒体报道和群众投诉举报集中的问题进行全面调查核实处理。同时,在专项治理基础上,还将建立培训机构和评价机构“黑名单”制度,从严管理培训评价机构。

未来,对培训评价发证活动进行规范还需实行常态化管理。笔者认为,应做好4个方面工作:一是加大对培训评价政策的宣传解读,引导公众了解培训评价机构和证书的查询渠道和方式,提高对违法违规行为的辨别能力。二是完善新职业发布和职业标准动态调整机制。由于新职业的发布、职业标准的制定需要一定条件和时间,与市场需求相比存在滞后性,需加快职业标准编制和修订工作进度,规范培训评价活动。三是加强监管,建立政府监管、机构自律、社会监督、公众参与的技能人才评价工作质量监控体系。四是建立培训评价机构常态化评估制度,设立培训评价机构诚信档案,同时建立健全惩戒机制,对于违法违规机构和评价机构要限期责令整改,情节严重的取消培训评价资质。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院职业与技能研究室副主任、副研究员)