

热点思考

传承弘扬伟大历史主动精神

观点

要锚定工会工作“主战场”,组织动员广大职工在新的历史时期当好主力军,意气风发谱写工运事业发展新篇章。

祝荣亮

党的十九届六中全会审议通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》突出强调了历史主动精神这一重要命题。伟大历史主动精神是中国共产党人特有的精神品格,是党在百年奋斗历程中积累的宝贵精神财富,蕴含着我们党对待历史的经验与智慧,是把握历史发展规律和大势、坚定历史自信的要义所在。

在实现第二个百年奋斗目标的新赶考路上,传承弘扬伟大历史主动精神是工会组织坚定历史自信、增强历史自觉、勇担历史使命的必然要求。我们要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,始终在新时代中国特色主义的历史方位中锚定工会工作“主战场”,组织动员广大职工在新的历史时期当好主力军,意气风发谱写工运事业发展新篇章。

传承弘扬伟大历史主动精神,是工人阶级体现价值、彰显地位的本然要求

百年奋斗历程,工人阶级始终是先进生产力和生产关系的代表,始终是党执政

问题探讨

构建灵活就业高质量发展制度体系的思考

观点

灵活就业已经成为扩大就业、提高经济活力和韧性的的重要途径之一。促进灵活就业高质量发展,除了社会保险和保障体系,还需要在促进从业者职业可持续发展上发力。

田永坡

近年来,政府高度重视灵活就业发展并出台相关政策加以推动。2022年政府工作报告明确提出,要“加强灵活就业服务保障政策”。目前,我国灵活就业人员约有2亿人。在看到灵活就业发展带来的积极作用的同时,还应该注意一些需要解决的问题。

当前灵活就业的基本状况

灵活就业与非正规就业、非全日制就业等概念相关。2020年7月发布的《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》对灵活就业的主要形式进行了明确,即“个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式”。本文从灵活就业发展的推动因素、从业人员两个方面,对此轮灵活就业发展的特点进行分析。

第一,数字经济的快速发展和劳动者职业价值观的变化是此轮灵活就业快速发展的两个主要驱动力。数字经济催生了大量灵活

观点

二次劳大带来的重要启示包括,要坚持党的领导,团结一切可以团结的力量,牢记工会的初心与使命,引领广大职工奋进新征程,建功新时代。

赵薇 吴建平

1921年中国共产党成立后,中国工人运动的面貌焕然一新。在党的领导下,全国范围内很快掀起了工人运动史上的第一次高潮。党在领导工人运动中,重视工界联络与团结。1922年第一次全国劳动大会召开时,党就呼吁各地工会要团结合作,以形成一个全国性的工人组织。国民革命联合战线建立后,党更是极为重视这一问题。1925年1月,党的四大在讨论无产阶级在民主革命中的领导权和工农联盟问题,制定职工运动策略时,明确“主张工会的统一”。

在全国工人运动逐渐恢复并日益高涨的情况下,1925年,中共中央以中华全国铁路总工会、中华海员工业联合会、广州工人代表会、汉冶萍总工会的名义,发起召开第二次全国劳动大会(简称“二次劳大”)。5月1日,万众瞩目的二次劳大在广州召开。参加大会的代表共281人,代表全国166个工

的最坚实最可靠的阶级基础,始终是坚持和发展中国特色社会主义坚强的依靠力量,在国家治理和经济社会发展的主场上是不可替代的主力军。

实现中华民族伟大复兴的中国梦,最大限度地体现了广大职工的根本利益,也为工会组织团结动员广大职工焕发主人翁精神、在党和国家工作大局中发挥更大作用提供了宽广舞台。对于我国工人阶级来说,为实现中国梦而奋斗是责无旁贷的历史使命。工人阶级唯有传承弘扬伟大历史主动精神,牢牢把握为实现中国梦而奋斗的时代主题,始终在思想上政治上行动上以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,才能在新时代迸发伟大创造力量,迈向更加光明的前景;唯有传承弘扬伟大历史主动精神,自觉围绕大局思考和行动,与时代同步伐、与国家共命运,才能更好实现人生价值、升华人生境界;唯有传承弘扬伟大历史主动精神,展现工人阶级最有组织纪律性、最富于革命性的阶级特质,焕发“咱们工人有力量”的主力军本色,才能真正成为驱动中华民族加速迈向伟大复兴的磅礴力量。

传承弘扬伟大历史主动精神,是工会组织担当作为、再创辉煌的内在需要

传承弘扬伟大历史主动精神,是工会组织作为工人阶级群众组织内在的规律性要求。工会组织必须始终把党的纲领作为自己的纲领,自觉以党的奋斗目标为目标,根据党的中心工作的变化及时调整工作的方针、思路、内容和重点,团结动员广大职工群众为实现党在不同历史时期确立的纲领、目标和中心任务而努力奋斗。

传承弘扬伟大历史主动精神,关键在于找准“主战场”。工会组织要把落实党中央的决

就业岗位。一些组织借助互联网信息技术及相关设施的支持开展远程办公,组织内部各个工作单元可以实现跨地区、跨行业协作乃至通过第三方专业平台实现部分业务或者流程的外包,劳动者可以在家庭、学校乃至旅途解决工作问题。另一方面,劳动者特别是新生代劳动者对灵活就业的认可程度日益提高,他们希望能够以一种更为自由和弹性的方式工作,获取更多平衡工作和生活的选择权。在这样的背景下,各类灵活就业迅猛发展,成为吸纳就业的重要力量。

第二,就从业主体来看,灵活就业人员构成更加多元。当前,除了以体力劳动为主的短期性、临时性工作外,一些需要较多知识和技能的专业性工作也大量涌现,并催生了威客、“斜杠青年”、新个体户等大量自由职业者。

从具体的从业人员看,既有失业人员、简单体力劳动者、农村转移就业劳动力等,也有刚刚毕业的高校毕业生、拥有较多知识和技能的专业人士等。全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计显示,2020届全国高校毕业生的灵活就业占比16.9%,2021届高校毕业生灵活就业占比16.25%。

灵活就业发展中需要解决的问题

尽管灵活就业以其“弹性、自由”吸引了大批劳动者和用人单位选择此种就业(用工)方式,但也存在一些问题亟待解决。其中,除了社会普遍关注的社会保障制度不健全外,还有以下几点:

从工运历史中汲取奋进力量

发扬二次劳大光荣传统 牢记工会初心使命

立,实现了全国工人的大联合。中国工会基本奠定了全国性产业工会组织以及省、市、各地方总工会的组织体系。二次劳大的召开及中华全国总工会的成立,标志着“中国工人运动从此另开新纪元”。其经验对当代中国工运事业有着重要的历史启示。

首先,坚持党的领导不动摇,坚决贯彻党的方针政策,是中国工运事业走向胜利的根本保证。二次劳大坚决贯彻了党的二大至四大以来的思想路线和方针政策,制定了工人运动的近期目标和远景目标。正是有了党的正确领导,中国工人运动才牢牢把握住国民大革命时期工人运动的时代主题。在新时代,工会要充分发扬经验,坚持党的领导这一根本原则和重要法宝,增强自身政治性,以习近平新时代中国特色社会主义思想理论为指导,推动工会工作向前发展。

策部署作为矢志笃行的目标,牢牢把握我国工人运动时代主题,准确把握进入新发展阶段的新形势、贯彻新发展理念的新要求、构建新发展格局的新任务,最广泛地把亿万职工团结起来、凝聚起来、动员起来,为实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展献计出力。要在历史的广阔视野中思考工会该做什么、能做什么,知责于心、担责于身、履责于行。要把巩固和扩大党的执政基础作为工会组织不可推卸的政治责任,不断加强职工思想政治引领,让工会组织真正成为党联系职工、凝聚职工、团结职工的桥梁和纽带。

进入新发展阶段,工会要为广大职工施展抱负、建功立业搭建出彩舞台,要引导职工劳动者在关键处发力、在召唤中前行、在困难处奋起、在攻坚克难中创造业绩。要引导广大职工群众走技能成才、技能报国之路,系统推进产业工人队伍建设改革,努力打造一支宏大的知识型、技能型、创新型产业工人大军。要紧紧围绕经济建设这个中心、发展这个第一要务,把落实党中央关于经济社会建设的决策部署转化为职工群众的实际行动。要广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,深化各类群众性创新活动,引领职工在建设现代经济体系、建设创新型国家进程中,全力以赴、勇做先锋;在全面深化改革、推动高质量发展中,敢于梦想、建功立业;在弘扬民族精神的时代征途中,奋发实干、引领风尚。

工会组织必须始终代表广大职工、赢得广大职工、依靠广大职工,顺应广大职工对美好生活的向往。要以更有效的举措推动共同富裕,使改革发展成果更多更公平惠及职工群众。要认真履行维权服务基本职责,抓住职工群众最关心最直接最现实的利益问题,维护好职工群众合法权益。要做实各类职工服务项目,拓宽服务职工领域,提升职工生活

第一,部分劳动者选择灵活就业与自身就业期望不符。成都信息工程大学近年来对平台组织灵活就业人员的一项调查显示,仅有约18%的灵活就业人员愿意继续从事灵活就业。许多大学毕业生选择灵活就业是一种过渡性或临时性选择,最终目的还是为了能够找到一份相对稳定的工作。

第二,职业可持续发展性较低。一项以某平台数据进行的研究发现,许多灵活就业人员从事的是比较简单的、依靠体力的活,一旦他们年龄变大,很难再从事此类工作;对于那些高知群体和专业人才,如果没有持续的职业培训和支撑,职业后续发展乏力的问题很难避免。而在现实的灵活就业市场中,有效培训供给明显不足。

第三,定期监测精准性和公共就业服务可达性尚需提高。新生劳动力对公共就业服务的方式和模式的期待已经不同于过去,现有公共就业服务对他们的吸引力降低。灵活就业线上化、“隐形化”的特点也导致现有的基层公共就业服务模式难以对其情况进行全面、科学、动态的监测和评估,制约了公共服务与劳动者的高效互动。

构建灵活就业高质量发展制度体系

灵活就业已经成为扩大就业、提高经济活力和韧性的的重要途径之一。要促进灵活就业高质量发展,除了社会保险和保障体系外,还需要在制度构建上考虑以下几个方面:

一是设计和完善包容性的政策体系。适应当前灵活就业人员参与主体多元、诉求多样的特点,建立灵活就业健康发展的包容性

品质,完善服务职工体系。要聚焦新就业形态劳动者等重点群体,以职工的获得感幸福感安全感作为检验工会工作成效的标尺,及时帮助解决职工群众的急难愁盼问题。

传承弘扬伟大历史主动精神,是工会干部砥砺前行、练就本领的实践准则

传承弘扬伟大历史主动精神是一个宏大的实践课题,考验的是工会干部的事业心、进取心、敬畏心,工会干部要主动锤炼修为、磨砺提升、练就过硬本领。

要涵养忠于事业的执着追求。把“忠诚党的事业、竭诚服务职工”作为义不容辞的责任和伴随一生的追求,始终坚持自觉接受党的领导,尽心竭力把服务职工群众的事情做成、做好。要将爱岗敬业、践行初心使命、磨砺党性修养、服务职工群众统一到推进工会工作高质量发展的全过程,当好党的工运事业的忠诚“答卷人”。

要修炼“自讨苦吃”的精神境界。工会工作说到底还是做人的工作,是“弹性活”更是“良心活”,是“辛苦活”更是“用心活”。工会干部要从百年党史中汲取精神滋养,摒弃不愿吃苦、不能吃苦、不敢吃苦的心态,善于把找苦当“找补”,勇于把吃苦当“吃补”,破除安于现状、不思进取的惰性,积极推动工会工作走出自我封闭的内循环,走进新的百年奋斗的主战场。

要坚持求真务实的工作作风,提升善作善成的能力水平。要磨砺工会干部善于落实、善于统筹、善于突破的能力,坚持用系统观念推进各项工作,要增强“时时放心不下”的责任感,保持“工作没干完心不安、工作没干好心不安”的紧迫感,使“做一件事成一事”成为工会干部的过硬本领。

(作者为福建省总工会党组书记、副主席)

政策体系。对于传统灵活就业人员,有意愿且经过技能提升等可以实现相对固定单位就业的,为其提供必要的技能培训、职业指导等服务,提升其在就业市场的竞争力;对于自愿从事灵活就业模式的劳动者,给予其必要的公共就业服务支持并完善相关就业社保制度体系,加强对灵活就业群体中弱势群体的保护和支持,保障劳动者公平就业。

二是搭建灵活就业人员终身职业发展的社会支持体系,塑造灵活就业发展的内生动力。充分调动和利用发改、教育、人社、工会、妇联、共青团等相关职能部门和群团组织的教育、培训等人才培养培训资源,搭建方便灵活就业人员参与的教育培训的机制和载体。通过税收、社保费减免等手段,引导和鼓励各类企业特别是大型平台企业为相关人员提供职业技能提升的机会和资金支持。在国家职业大典修订和新职业颁布过程中,充分考虑增加灵活就业人员集中的职业、工种等,将灵活就业人员纳入职称、职业资格等评价制度体系。加强对灵活就业群体中弱势群体的保护和扶持,保障劳动者公平就业。

三是建立科学的统计和监测体系。灵活就业已经覆盖绝大多数行业,而且从业人员的工作地点、工作单位或者合作方式、工作时间多样复杂,这给传统的就业统计和监测等基础性工作带来很大挑战,因此,要立足灵活就业的这些特点,探索灵活就业人员的统计和监测指标,形成及时、动态、可及的监测机制,为全面了解灵活就业人员的基本状况提供基础。此外,应夯实相关基层公共就业服务的经费和专业人员保障基础。

(作者单位:中国人事科学研究院)

加强零工市场建设 完善求职招聘服务 为强化零工人员就业服务,日前,人社部、民政部等5部门印发意见,明确加强零工市场建设、完善求职招聘服务系列重点工作。

前沿观察

发挥指导案例对保护劳动者合法权益的积极作用

范国

案例指导制度是中国特色社会主义司法制度的重要组成部分,对于弥补法律适用分歧、统一裁判标准、促进司法公正具有重要作用。近日,最高人民法院发布第32批共7件主要为保护劳动者合法权益类指导案例。这些案例遵循指导案例遴选的问题导向原则,就劳动争议审判中的突出问题给出了统一的裁判标准,为更好保护劳动者合法权益提供了重要参考。

发布指导案例具有理论和现实必要性。首先,指导案例能够弥补成文法的不足。由于立法技术的制约,法律文本存在部分立法空白以及立法冲突,并且随着经济社会不断发展,立法可能滞后于社会发展的现实需要,导致法律适用出现困境。例如此次公布的第181号指导案例,随着社会的发展,人们关于平等就业权以及人格权的保障意识不断提升,但社会实践中出现的就业歧视类型花样繁多,就业促进法只明确列举了民族、种族、性别、宗教信仰4种就业歧视类型,没有明确将该案涉及的地域歧视纳入其中,该指导案例丰富了法律所禁止的就业歧视类型,拓宽了反就业歧视法的保护范围。因此,指导案例作为法律解释的方式,具有弥补法律条文模糊乃至疏漏方面的作用。其次,指导案例能够限制法律适用的地方化、促进市场公平竞争。劳资政策是经济政策的重要组成部分。我国地大物博,且各地社会经济水平参差不齐,部分地方政府采取地方保护主义,在劳动执法、司法方面打折扣。通过发挥指导案例各地的裁判标准,能够有效限制劳动执法和司法的地方保护主义。另外,指导案例能够整体提高司法裁判水平。尽管随着司法改革的深入,法官专业水平的地区差异和个体化差异不断缩小,但差异的存在对司法裁判标准的影响仍然存在,指导案例能够在关键问题的法律适用方面整体提高法官的裁判水平,减少同案不同判、破坏司法稳定的情况发生。

为了提升遴选程序的规范性,保证指导案例质量,最高人民法院设立了案例指导办公室专门负责案例遴选。入选的指导案例是经过严格审判程序的已生效裁判,此次公布的7个指导案例都经过了基层法院和中级人民法院两级审判。严格、规范的遴选程序不仅确保了指导案例具有形式上的权威性,还能够保证裁判标准的严谨性、准确性,让其对类似案件的判决真正发挥指导作用。

此外,指导案例对类似案件裁判的指导具有强制性效力。广大法官在裁判中应学习借鉴这些案例所体现的裁判方法和法律思维,并参照指导性案例的做法,公正高效处理劳动争议案件。最高人民法院《关于案例指导工作的规定》实施细则》规定,各级人民法院正在审理的案件,在基本案情和法律适用方面,与最高人民法院发布的指导性案例相类似的,应当参照相关指导性案例的裁判要点作出裁判。

指导案例的强制指导效力主要源自以下两点保障。一是司法稳定和公正的目的保障。指导案例是弥补制定法不足以及限制司法裁判分歧的必要,通过发挥指导案例的作用,能够切实维护劳动者权益,促进司法稳定和公正,因此,法官在类似案件的裁判中应当参照指导案例。二是审判监督程序的保障。指导案例对类似案件的裁判主要在两个阶段发挥审判监督作用:事前的“类案”预防性监督,最高人民法院作为我国最高审判机关,在法院内部具有最高的审判监督权限,指导案例的遴选与发布实际上是最高人民法院审判监督权限的向前延伸;事后的“个案”纠正性监督,如果法官在类似案件的裁判中违反指导案例确立的原则和精神,可能被上级法院推翻。

综上,此次发布的7件指导案例对就业歧视、劳动关系认定、奖金的支付保障、劳动合同解除以及竞业限制的相关问题形成了统一的裁判标准,将极大减少类似劳动争议案件的裁判分歧,强化劳动者权益的司法保障。各级司法部门要将指导案例真正学起来、用起来,切实发挥好其指导、示范、引领作用,更好保障劳动者合法权益。(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)