

热点思考

在推动高质量发展中发挥工会职能作用

观点

各级工会要聚焦高质量发展,服务发展大局,团结引领广大职工坚定不移听党话、跟党走,在推动高质量发展中立新功、作贡献。

郭大为

高质量发展是当前和今后一段时期我国经济社会发展的主题,具有全面性、全域性、长期性,事关我国社会主义现代化建设全局和人民群众高品质生活。要深刻领会习近平总书记关于高质量发展的重要论述以及关于工人阶级和工会工作的重要论述,聚焦高质量发展,服务发展大局,团结引领广大职工坚定不移听党话、跟党走,在推动高质量发展中立新功、作贡献。

守好“三条线”,把党交给工会的任务完成好

坚持党的领导是工运事业发展的最大政治优势和根本政治保证。坚决拥护“两个确立”、做到“两个维护”,就是要用实际行动把党交给工会的任务落实好、完成好,重在守好“三条线”。

一是责任线。要突出“工”字特色,健全完善开展党史学习教育的常态化、长效化机制,努力把学习成果转化为更加坚定的理想信念、更加自觉的实际行动、更加实在的工作成效。要坚持面向基层、面向职工,充分发挥工会报刊、工人文化宫、职工书屋以及工会网站等阵地的作用,广泛开展对象化、分众化、互动化的宣传普及教育

活动,推动党的创新理论走到职工身边、走进职工心里。要大力发展先进职工文化,充分发挥职工文艺骨干作用,在文艺创作、文艺活动、文艺惠民等方面加大工作力度,为党的二十大胜利召开营造浓厚氛围。

二是安全线。切实维护劳动领域政治安全,坚持底线思维,筑牢风险防线,坚持维权和维稳相统一。聚焦重点群体和困难行业企业,一手抓防范化解、一手抓引领构建,当第一知情人、第一报告人,协助党政及时把劳动关系矛盾化解在基层,消除在萌芽状态。要教育引导广大职工自觉发扬识大体、顾大局的优良传统,依法理性有序表达利益诉求,自觉维护职工队伍团结统一。

三是幸福线。当前,高品质生活、共同富裕已经成为职工群众的共同期盼,要把工会工作放到促进共同富裕的大局中去思考和谋划,既要成为社会财富增长的推动力量,更要成为社会财富公平分配的正义力量,促使改革发展成果更多更公平惠及职工群众。要充分发挥工会职能作用,在初次分配中,通过加强民主管理和集体协商,解决好工资福利和劳动关系双方利益分配问题;在再分配中,通过政府与工会联席会议、劳动关系三方协商机制等,为职工争取职业培训、社会保障等方面的政策红利;在三次分配中,通过做好困难职工帮扶、加强职工互助保障等,充分调动各方资源为职工谋福利。

抓好“三个面”,让职工获得感、幸福感和安全感更强

要以学习宣传贯彻新工会法为契机,依法推进工作、破解难题,让广大职工获得感、幸福感和安全感更强,突出抓好“三个面”。

一是拓展组织覆盖面。要创新举措,最大限度把广大职工特别是新就业形态劳动者

吸引过来、组织起来、稳固下来。要深入开展职工队伍状况调查,把职工队伍的总体状况和结构变化情况摸清楚,做到心里有数、有的放矢。要坚持党建带动工建、工建服务党建,推动制度共建、协同共融、阵地共享。要坚持组织引领,从重点行业、头部企业突破,以建立区域性行业性工会联合会为主要方式,通过提供普惠服务变“要我入会”为“我要入会”,更好发挥引领、组织、团结、服务职工的作用。

二是深化“产改”工作。要加强协调,充分调动激发各方面的积极性主动性。推动“产改”走深走实,找准各方利益的结合点和着力点,形成整体推进的合力。要加大政策宣传和典型推介,激发产业工人自我成长的内生动力。要建立健全鼓励激励机制,在工会荣誉评选方面向干得好的企事业单位倾斜,及时总结推广经验做法,带动各类企业做好“产改”工作。要与党政有关部门建立定期联系的工作协调机制,互通情况,相互支持,协同发力。

三是提升服务水平。要与时俱进,用优质的服务树立工会好形象。深化改革创新,认真梳理工会组织服务内容、服务方式、服务载体,着力打造新形势下得人心、叫得响的服务品牌。牢固树立“关爱职工就是推动发展”的理念,将普惠服务与个性化服务相结合,线上服务与线下服务相结合,工会服务与社会服务相结合,不断满足职工群众多样化、高层次的服务需求。要牢固树立“工作落实到基层、工作靠基层”的鲜明导向,不断加强工作指导的科学化水平,切实减轻基层工作负担,为基层开展工作创造良好条件。

做好“三道加法题”,把工会干部队伍作用发挥好

发展靠团队,团队靠领队。各级工会

领导干部是工会事业发展的“关键少数”,要以高度的政治自觉、强烈的使命情怀、崇高的事业追求,把工会干部这支队伍带好、发展好、作用发挥好,重在做好“三道加法题”。

一是公转加自转。要以一域服务全局,着力打造具有工会特色的工作品牌。做好工会工作、推进工运事业,既需要识大体、顾大局的“公转”,加强学习,把握大势,多解决职工群众关心的事;又需要有针对性、合实际的“自转”,因地制宜,彰显特色,多干创新活,进入“无人区”,找准发挥自身优势和服务大局的结合点,干出鲜明的工会标识。

二是身到心到。要把职工的事当自己的事来办,始终与广大职工群众站在一起、干在一起。要多到现场,只有到现场才能发现问题、解决问题。要多操心,多思考,多研究,为职工群众办事,就要深入开展调查研究,带着责任下去、带着任务回来。要建立长效机制,创造更多条件,鼓励更多干部到基层去、到企业中去,了解基层工会建设情况,帮助职工解决急难愁盼问题。

三是实干加巧干。要把工会的资源 and 优势用足用好,干出新气象新成绩。要科学谋划,把握规律,按照“十四五”时期工会工作的总体部署要求,结合实际,创优争先,年年有重点,年年有突破,年年有提升。要增强工作的前瞻性、系统性,常规性工作及时“回头看”,季度性工作提前“备好料”,可预见性的工作下好“先手棋”。要发挥好工会组织联系广泛、多方参与的优势,主动加强与党政相关部门的合作,善于借力、合力作为才能干事,干出影响力。

(作者为陕西省人大常委会副主任、省总工会主席)

问题探讨

发挥失业保险促就业功能 促进青年群体就业

观点

结合当前失业保险事业发展实际,可通过指导企业稳定青年人就业岗位、发挥技能提升补贴政策功能作用、提供高效率的再就业服务等,促进青年群体实现更加充分更高质量就业。

田大洲

青年兴则民族兴,青年强则国家强。青年是国家经济社会发展的生力军和中坚力量,促进青年更好成长、更快发展,是一项基础性、战略性工程。就业是青年群体最普遍、最迫切的需求之一,也是其获得经济收入与人格独立,从家庭和学校迈向社会的重要人生节点。青年群体就业是民生问题,不仅关系到当代青年群体,更关系到我国的未来。

党和政府高度重视青年发展与青年群体就业,特别是党的十八大以来,逐步提出实现更加充分更高质量就业的要求。《中长期青年发展规划(2016—2025年)》将青年就业创业列为十大发展领域之一,党的十九大明确提出,要促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业。

当前,我国青年群体的失业率处在较高水平。今年6月城镇调查失业率为5.5%,其中16~24岁青年人口调查失业率为19.3%,是有历史数据以来最高。我国青年失业率

主要反映了各类高校、职业院校毕业生的失业情况。纳入青年失业率统计的目标人群主要是高校毕业生、中专毕业生以及中学毕业生。今年高校毕业生人数约1076万,中专毕业生约400万~500万。从往年数据变化情况看,青年失业率呈周期性变化,每年7、8月达到年内高点,随着毕业季到来,大量应届毕业生集中进入劳动力市场,青年失业率可能会再次升高。

若青年人在刚走出校门踏入职场的关键时期遭遇失业,对其就业、成长、职业生涯发展将带来不小的负面影响。同时,较高的青年失业率,预示着较多青年群体无法参与社会生产,是社会新成长劳动力的巨大浪费。

失业治理政策从性质上有主动和被动之分,主动的失业治理政策建立在失业成因进行分析的基础之上。当前青年失业率偏高,主要原因是疫情影响下企业生产经营困难,宏观经济增长下行压力加大,尤其是吸纳就业主力军的中小企业吸纳就业能力下降。同时,青年人择业观正发生改变,求职更倾向于公务员、事业单位等稳定性强的岗位,加剧了就业供需矛盾。另外,就业信息不对称和能力不对等,学校培养的人才与企业需要的人才在能力上存在一定错位,也是大量毕业生无法就业的原因之一。基于此,应对目前棘手的青年就业问题,首先要落实好稳定经济大盘的各项措施,促进经济稳定恢复,增强就业吸纳能力,其次要帮助企业缓解暂时性困难,稳定就业岗位,还要做好岗位需求信息对接和职业技能培训,促进劳动力市场供求有序衔接。

被动的失业治理则认为,在市场经济条件下无法彻底消除失业现象时,治理失业最为重要的方式是通过失业保险、失业救济等失业保障体系对失业者进行救助,维持失业者基本生活水准。我国失业保险制度正式建立于1999年,随着不断完善和发展,制度功能作用逐步由主要保障失业人员基本生活,拓展到兼顾防失业和促就业,并通过降低费率、稳岗返还、技能提升补贴及其他促就业政策的实施,基本建成具有中国特色的积极失业保障政策体系,在失业治理中的作用越来越重要。

考虑到我国青年失业率较高的基本现状和青年群体失业的主要原因,结合当前失业保障事业发展实际,按照“就业是最大的保障”的政策理念,提出以下调整优化失业保障政策的建议,促进青年群体实现更加充分更高质量就业。

一是扩大失业保险对青年就业人群的有效覆盖。加大对失业保险政策的宣传力度,鼓励将失业保险知识和政策宣传送到高等院校、职业院校、城市社区、产业园区、企业单位等,让更多青年人了解失业保险,认识失业保障制度和政策对提升就业能力、稳定就业岗位的重要性,提高青年人参加失业保险的积极性;鼓励有条件的地区适度阶段性降低16~24岁青年人参加失业保险的费率水平,降低参保成本,鼓励失业吸纳更多青年就业,让失业保险制度覆盖更多青年人。

二是充分发挥失业保险稳就业作用,指导企业稳定青年人就业岗位。提高稳岗返还政策执行力度,严格按照返还比例、返还

标准贯彻落实好失业保险稳岗返还政策,切实让政策红利惠及企业和职工。提高企业稳岗返还资金使用效率,鼓励企业将返还资金更多地用于员工培训,尤其是用于培训青年就业人员,提高他们的岗位适应力和职业技能,帮助企业留住更多青年人。鼓励有条件的地区适当加大稳岗返还政策力度,对于上年度吸纳16~24岁参保人员,且本年度未解雇上述人员的企业单位,适当提高稳岗返还比例,提升企业稳岗能力,并指导企业将返还资金用于帮助、培养青年职工。

三是充分发挥失业保险技能提升补贴政策功能作用,帮助更多青年成才成长,实现高质量就业。鼓励各地根据经济社会发展实际和产业发展规划,制定发布紧缺人才目录,并适当提高相应职业资格证书(职业技能等级证书)的技能提升补贴标准,引导青年人积极参加职业培训,提高职业能力。鼓励有条件的地区适当缩短参保缴费期限要求,放宽政策条件,引导更多青年人更快提升技能。

四是加强对青年失业人员在领取失业保险金期间的职业指导,提供高效率的再就业服务,有效缩短失业时间。加强对青年失业人员求职行为的追踪与引导,以及对失业青年的失业原因、自身条件、求职愿望等信息的分析,据此为青年人及时推送岗位需求信息。提高职业指导人员专业化水平,为青年人提供具有针对性、个性化的职业指导服务,帮助青年人提高适应新岗位的能力,鼓励青年人尽快实现再就业。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

工作研究

以科技创新为导向加强技能人才队伍建设

拓宽技能人才培养渠道

一是坚持政府主导,深化行业协会和企业主体作用。以高技能人才培养为目标,坚持政府主导、市场化运作原则,探索省域共创新模式,整合调动各类培训资源,搭建技能人才多元培育平台,加强与带动技工队伍梯次发展。发挥行业协会培育优势和功能优势,向企业提供技能人才需求预测和培训规划指导,为企业精准培训技能人才提供保障。切实发挥企业培训主体作用,加强与职业院校、实训基地合作,搭建定制化培训平台,提高产学研培育效率。

二是发挥职业院校骨干作用,培养新型技术技能人才。着眼于建设技能型社会目标,依托新技术赋能,持续优化技术技能人才成长路径,实现技能人才职业培育全周期、动态化和全面化。逐步完善与经济社会发展相适应的现代职业教育体系,聚焦技能人才的全生命周期发展,形成多元主体参与培育机制,推动职普融通,增加职业教育适应性。

三是加强职业技能培训机构建设,加大职业技能培训资源供给。探索中国特色企业新型学徒制,优化培养目标等级,规范学徒培训课时,

提高学徒培训补贴标准。加强经营性职业技能机构建设,完善培训机构动态管理机制,鼓励吸引外资、民间力量参与职业培训办学,加大职业技能培训资源供给。

加强政策整合支持力度

一是优化技能人才服务环境,完善共建融合推进机制。对标高质量发展战略需要,强化高技能人才正面宣传引导,形成劳动光荣、技能宝贵的良好社会风尚。探索省部共建融合推进模式,在财政经费、办学成本分担、学费标准等方面形成有利于职业教育发展的制度体系,支持职业院校教师培训系统化、常态化发展。

二是制定技能人才长效激励政策,完善技能人才引进、交流机制。对支柱产业和重点企业紧缺人才给予培训补贴和鉴定补贴。鼓励政府、行业协会、企业、职业院校四方联动,打造“四位一体”技能人才评选表彰体系。搭建技能人才信息交流平台,强化服务平台功能建设,打造智慧规范的技能人才市场。建立技能人才工作交流站,鼓励高技能人才通过多种形式进行技术交流,实现合理流动。

三是完善技能人才培养投入机制,提高技能

人才待遇。逐步完善企业为主、政府支持、多渠道筹资、成本共同分担的技能人才培养投入体系。落实企业教育培训经费政策,强化职业资格等级奖励制度,推动实现技能等级与收入待遇挂钩,引导企业探索实行技能人才工资长效增长机制。

完善技能人才评价体系

一是完善技能人才多元评价体系。推动技能人才评价制度改革,完善行业企业技能人才自主评价体系,通过建立规则、规范程序,加强对技能人才自主评价的宏观引导,确保自主评价取得实效。探索形成以市场为导向的职业技能等级认定、过程化评价和直接认定等多元化评价体系。

二是创新技能人才评价方式。结合企业实际生产经营需求,自主设置本企业评价等级,在评价标准、评价内容等方面主动适应企业需要,贴合岗位需求,并创新完善监管制度。探索创新技能人才评价手段和方式,充分利用大数据云平台,建立完善技能人才评价信息平台,实现线上线下融合评价。

(作者单位:山东管理学院)

医养结合领域指导意见

四大看点

《关于进一步推进医养结合发展的指导意见》7月21日公布

1 基础设施加快“补短板”

截至2021年底,全国6492家两证齐全的医养结合机构共有175万张床位,养老机构以不同形式提供医疗服务的比例超过90%

2 服务内容突出“连续性”

指导意见提出,各地要推动社区卫生、养老服务、扶残助残等公共服务设施统筹布局、资源共享,鼓励基层积极探索相关机构养老床位和医疗床位按需规范转换机制

3 配套政策打通“最后一米”

根据指导意见,公立医疗卫生机构为老年人提供上门服务,采取“医药服务价格+上门服务费”的方式收费,上门服务费可综合考虑服务半径、人力成本、交通成本、供求关系等因素自主确定

4 多渠道拓展专业人员“供给量”

指导意见提出了加强人才培养、引导医务人员从事医养结合服务、壮大失能照护服务队伍三项重点任务

新华社发(梁晨 制图)

前沿观察

发挥现代学徒制优势 开启职业培训新局面

王天玉

大学生求职与企业招聘长期以来存在供需匹配矛盾。大学生求职多以专业为导向,对应劳动力市场的人才岗位要求,常规逻辑是“学什么做什么”,但由于当前高等教育课程培养和培养方案侧重专业知识体系,在职业能力培养方面相对薄弱,与劳动力市场需求不够紧密,导致大学生毕业后难以直接上手相关岗位工作,通常需要进入用人单位后进行一段时间的职业培训。

在制度层面,大学生入职后的职业培训不属于劳动合同法第22条规定的专项培训,用人单位不能据此与之约定服务期,也就不能约定违约金。因此,大学生进入职场的初始人力成本基本由招聘企业承担,且企业缺乏有效手段管控此项成本,降低或转嫁此项成本就成为人力资源管理中的考量。例如,在招聘环节,常见企业要求求职者须有相关工作经验。究其实质,大学所提供的高等教育与企业所需的职业能力之间需有一处衔接,这就是职业培训。虽然大学生有课业实习,但实习的针对性和系统性不能替代职业培训,导致职业培训成为一种社会成本,学校不能承担,企业不想承担,学生无力承担。

针对这一问题,国务院制定的《国家职业教育改革实施方案》提出“知行合一、工学结合”,总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验,校企共同研究制定人才培养方案。教育部发布的《关于全面推进现代学徒制工作的通知》强调“招生招工一体化”,明确学徒有企业员工和职业学校学生双重身份,保障学徒的合法权益。人力资源社会保障部、财政部共同印发的《关于全面推行企业新型学徒制的意见》主要内容包括:培养对象,“学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招聘和转岗等人员为培养对象”;培养协议,“企业应与学徒签订培养协议,明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容”;培养补贴,“人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴,补贴资金从就业补助资金列支”。在法律层面,新修订的职业教育法第30条规定,国家推行中国特色学徒制,引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位。

中国特色学徒制是一种现代学徒制,培养机制包括学生在校阶段的“校企联合”培养和毕业后入职后的“企业为主、院校参与”培养,前者是对教育方案的调整,后者是对企业用工的改革。现代学徒制的意义在于将以往学校与企业之间衔接的职业培训成本显性化,明确此项成本的承担主体,以“学徒协议”确立企业与学徒之间的权利义务关系,保障学徒制度的培养效果以及学徒个人的合法权益。

应当看到,现代学徒制不仅能够解决职业培训问题,还将对大学生就业产生积极影响。按照职业教育法的导向,企业设置一定比例学徒岗位,相当于在大学生和正式员工之间建立了一个“职业进阶机制”,降低了大学生的求职门槛。学徒期满并考核合格人员可直接进入企业成为正式员工。对于学徒期满但未达到培训企业要求,或考核合格但不愿进入培训企业的人员,已通过培训获得工作经验和就业竞争力,其培训成本已由政府补贴分担,可建立学徒就业引导机制,将这部分人员介绍到有相关需求的企业,从而在整体上提升劳动者技能,优化人才培养的成本效益。

着眼未来,应加强职业教育法与劳动合同法的衔接。现行劳动合同法并未规定“学徒合同”,相关劳动政策将“学徒协议”设置为固定期限劳动合同之下的子类型。比较法国、德国等学徒制发达的国家,学徒合同均为一种独立的合同类型,便于区分学徒与正式员工,突出学徒的培训要求与职业阶段。为此,在劳动法律的进一步发展,尤其是劳动法的立法过程中,可以考虑将“学徒合同”作为独立的合同类型,建立针对学徒的法定保障制度,推动劳动力市场中逐渐形成学徒群体,实现求职就业与职业培训的优化匹配,为我国产业升级提供技术人才保障。

(作者单位:中国社会科学院法学研究所)