

共同富裕专家谈

共同富裕背景下劳动基准的法制建设

观点

我国现有的劳动基准并未覆盖所有劳动者,这也意味着其保障劳动者权益的底线功能未能得到充分发挥。有必要完善劳动基准制度,构建和谐劳动关系,为实现共同富裕提供强大的法制助力。

曹艳春 单晓华

劳动不仅是人类社会生存和发展的基础,更是实现共同富裕的动力之源。为了更好地激发劳动者的工作热情,使其积极地通过劳动创造更多价值促进交易以盘活经济,完善的劳动基准法制建设的重要性不言而喻。

劳动基准是劳动者享有劳动条件和劳动待遇的最低标准,是对劳动者实施倾斜保护的重要法律手段。我国劳动基准法律制度主要包括工时制度、休息时间制度、工资制度以及职业安全健康制度。然而,我国现有的劳动基准并未覆盖所有劳动者,这也意味着其保障劳动者权益的底线功能未能得到充分发挥。因此,有必要完善劳动基准制度,构建和谐劳动关系,为实现共同富裕提供强大的法制助力。

劳动基准是共同富裕的强大助力

分配公平是社会主义法制理念的价值追求,也是实现共同富裕的必由之路。初次收入分配公平均衡的实现离不开劳动基准的保驾护航。细言之,劳动基准作为共同富裕的法律支撑力,其助推作用主要体现在以下三个方面:

第一,建立工资增长协商机制,实现全体物质富裕。为实现全体物质富裕的目标,需要在初次分配中提高劳动者的工资比例,扩大中等收入群体,缩小收入差距。要建立工资增长协商机制,适时调整最低工资标准,并将之与合理的工时制度相结合,防止高工时堆砌出的高工资假象,带动更多劳动者迈入中等收入行列,助力实现全体物质富裕。

第二,保障劳动者休息权,实现全体精神富裕。物质富裕是满足人类社会生存需求的基础,而精神富裕则是决定生活幸福程度的重要因素。保障劳动者的休息权,使其享有一定的自由支配时间去发展个人兴趣爱好,可以达到滋养其内心世界与提高个人综合素质。同时,良好的休息质量有助于劳动者更专注地投入下一次劳动过程中,创造更多社会价值。

第三,改善劳动安全卫生条件,兼顾效率与公平。在高质量发展中促进共同富裕,需正确平衡效率与公平间的关系。一方面,劳动安全卫生条件关乎劳动者身体健康,并与社会生产率的提高息息相关。另一方面,改善劳动条件也是实现劳动者体面劳动的基础,作为对劳动者的一种人文关怀,是保障劳动者就业平等权的重要体现。

劳动基准法制建设面临的困境

目前,现实中诸多用工关系并未纳入劳动立法的调整范围,致使这些用工关系中劳动者的基本劳动权益保障存在缺失,影响劳动者的工作满意度与幸福感,有违共同富裕的意旨。具体制度上,劳动基准法制建设在以下方面仍有待改进。

第一,休息权方面。新就业形态劳动者等群体的休息权问题亟待解决。由于无法认定劳动关系,这些群体很难享受到劳动法的全面保护,致使其休息权无法得到有效保障,

尤其是平台从业者受制于平台算法的控制,其休息时间被严重挤压,他们的休息权问题应受到更多关注。同时,现有法律法规缺乏对工作时间的明确界定,致使工作时间挤占休息时间的现象较为普遍。

第二,劳动安全方面。从2011年到2019年,全国安全生产事故总起数与死亡人数总体呈现下降趋势,但工伤率及亡率还有进一步控制的空间。当前,还有诸多未纳入劳动关系的劳动者难以获得工伤保险保障。

第三,工资方面。因为劳动关系确认难,新就业形态劳动者等群体还无法享受最低工资制度保障,收入稳定性差,即使拥有高工资也难逃高工时的限制。同时,工资增长机制尚未完全建立,工资增速与物价增速不能频匹配。

第四,工会作用方面。集体协商制度有待进一步扩大覆盖率和落实,工会组织的覆盖率要在新经济、新业态、新模式中进一步扩大,基层工会组织的地位和作用发挥有待加强。

完善劳动基准制度以助推共同富裕的建议

第一,扩大劳动基准的适用范围。应实行劳动立法的分层保护,对劳动者范围做扩大解释,即一切从事劳动并领取一定薪酬的劳动者都属于劳动者,并享有一定的劳动基准保障,对于灵活就业者可分层次分水平给予保障。同时,应特别注意规范隐蔽型劳动关系。一些用人单位为了规避最低工资、工伤保险等用工成本,要求劳动者注册为独立承包商,变劳动关系为合作关系,在司法判决中要严格识别这种隐蔽雇佣情形,保障劳动者合法权益。

第二,完善劳动基准的具体制度。休息权方面。要对不同性质的劳动者都有一定层次的休息权保障,在工时上,建议将待命时间与工作时间一起纳入非休息时间,进而采取

休息时间与非休息时间的划分方法。同时,在保障劳动者休息时间连续性的基础上,设置特殊工时基准,允许用工双方自由协商,并设置加班待命补贴作为休息时间的代偿。

劳动卫生安全方面。首先,要实现社会保险的全覆盖,分等级给予不同劳动者不同水平的社会保险覆盖。其次,设置惩罚性条款并配以相应的监察制度。实行工伤保险缴纳登记制,以便劳动保障部门进行严格的数据监管,使违规企业及时受到应有的惩罚。

工资方面。首先,关于未纳入劳动关系劳动者的工资保障问题,根据是否可认定为事实劳动关系应做区分对待,并分别设置相应的最低工资标准。即对具备事实劳动关系的劳动者,直接适用劳动法中的最低工资标准;对于非标准劳动关系劳动者,考量其所在企业所处的行业与区域的差异性以设置相应的最低工资标准。其次,最低工资标准的设置应注意结合工时规定,因为在工时规定与加班费规定不严格时,企业为了抵消雇佣成本的增加,通常会延长劳动者工作时间。最后,应建立工资增长协商机制,保障劳动者工资的合理增速水平,让广大劳动者共享经济发展带来的社会成果,实现共同富裕。

第三,发挥集体协商作用,扩大工会组织覆盖面。首先,建议对集体协商与集体合同制度进行单独立法,保障集体合同制度的有效运行,深化收入分配改革。其次,建立行业雇主组织,对具有法人资格的组织赋予与工会进行集体协商的权利。此外,充分发挥企业工会的作用,增强集体协商代表的协商能力水平,有效提升基层集体协商的质量和实效,构建和谐稳定劳动关系,切实维护广大劳动者的合法权益。最后,还应进一步深化与发挥好工会的监督保护作用,尤其是在劳动者的工资、休息权与劳动安全卫生方面的监督作用。

(作者单位:上海海事大学法学院)

想创业? 这些政策来帮你! 想创业但是缺少资金? 办手续、登记证照太多流程一头雾水? 别急,自主创业好政策来帮你。 1. 免行政事业性收费 2. 可申请创业担保贷款 3. "多证合一" 4. 税费优惠政策

前沿观察

提高劳动者技能是缓解就业结构性矛盾的关键

田大洲

就业结构性矛盾是指因经济结构与劳动力结构的不对应引发的就业岗位供求之间的不匹配,外在表现是空岗岗位与求职者长期并存。从2010年开始,我国人力资源市场的求人倍率开始高于1,且呈逐步递增趋势,就业结构性矛盾开始显现。自2017年第四季度以来,求人倍率连续保持在1.2以上,今年第二季度达到1.37,即人力资源市场中每100个求职者对应137个岗位空缺,营销员、快递员、服务员、生产操作工等职业常年面临缺口,同时部分劳动者知识技能不能适应企业需求而处于失业状态,就业结构性矛盾日渐突出,成为就业领域的主要矛盾。

就业结构性矛盾产生的直接原因是在经济结构的调整或产业转型升级过程中,更迫切需要高层次研发人员、高技能人才或创新型复合型人才,而劳动力的技术素质无法满足需要。根本原因在于劳动力需求调整的领先性和即时性与供给滞后性之间的矛盾,而劳动力市场的自然配置功能无法及时弥补供求失衡,由此带来的供求配置错位。一方面产业政策调整、技术进步新要求采用新的生产设施、设备建设和工艺流程与组织管理方式,进而对劳动力的技能水平和综合素质提出新要求,可以通过人力资源市场即时发布新的岗位要求。另一方面,求职者为适应新岗位所做的准备工作需要时间,包括对于新岗位需求的搜寻与确认,为拓展新技能、提高技能水平而参加学习培训活动,为寻找新工作进行求职活动等,尤其是参加培训学习新技能需要较长时间。

这种劳动力供求的结构性矛盾在采用新技术且具有研发密度高、投资集中、创业生存竞争激烈等特点的新经济新产业更为突出,其对技术技能人才需求更为旺盛和迫切,且充满不确定性,而这些高技能难以通过学校教育习得,普遍是通过干中学和在职培训积累。加之技术密集型工作岗位一般具有较强的技能专用性,且具有较高的人力资本投资风险,进一步抑制了劳动者参与技能培训的积极性,使技能供求的矛盾愈加凸显。

破解就业结构性矛盾是长期任务,需要着眼长远;缓解就业结构性矛盾,是当前紧迫的就业难题,需要只争朝夕。今年政府工作报告提出要持续开展大规模职业技能培训,共建共享一批公共实训基地;使用1000亿元失业保险基金支持稳岗和培训,加快培养制造业高质量发展的急需人才。目前,各地已开始抓好数字技能提升等行动,以市场主导、共建共享的方式构建人力资源供给体系,缓解当地就业结构性矛盾。

当前,我国就业的结构性矛盾是摩擦性、技术性、政策性因素共同交织作用的结果,需要坚持就业优先战略和政策,配合结构性改革综合施策。在宏观上,需要根据市场需求,对职业结构进行及时调整;在微观上,开展有针对性的职业技能培训,提高劳动者技能,是缓解结构性就业矛盾的关键,同时要完善人力资源市场功能。

一是强化就业导向,着眼于企业发展需要,开展大规模职业技能培训。要立足技能人才短缺、技能发展不均衡的系统性问题短板,完善新职业信息发布制度和职业标准开发机制,紧跟技术进步和产业结构调整步伐,拓宽就业新领域,为大量劳动者提供多层次学习和实训机会,以解决新形势下高素质人力资本数量不足的问题,为经济高质量发展、产业转型升级提供技能人才支撑。

二是强化人力资源供给侧结构性改革,构建系统完备的技术技能人才培养体系。要瞄准技术变革和产业优化升级的方向,促进教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接,适度加快职业院校专业和新人才培养能力升级换代,提升技术技能型人才的培养质量。同时,要多渠道筹集资金加大投入,加快培养适应产业发展和企业岗位实际需要的创新型、技能型、应用型人才,广泛开展职业技能竞赛活动,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,提升劳动者素质。

三是推进人力资源市场体系建设,优化市场调控能力。要加快人力资源服务业高质量发展,提高人力资源市场规范化水平,健全公共就业服务体系,增强公共就业服务能力,更好地发挥劳动力市场配置资源功能,最大限度调控当前劳动力供求不平衡的结构性问题。(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

热点思考

提高国企思想政治工作质量和水平的思考

观点

面对新时代改革发展的新形势新任务新挑战,迫切需要国有企业党组织切实把思想政治工作这一政治优势保持好、利用好、发挥好,为企业改革发展提供坚强保障和强大动力。

王赞

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线。习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调,“要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓”。这一重要论述对于我们做好国有企业思想政治工作,在发扬优良传统基础上,研究新情况、解决新问题,不断提高思想政治工作的质量和水平,指明了方向、提供了遵循。面对新时代改革发展的新形势新任务新挑战,迫切需要国有企业党组织切实把思想政治工作这一政治优势保持好、利用好、发挥好,筑牢企业思想政治工作这条“生命线”,为企业改革发展提供坚强保障和强大动力。

第一,突出思想政治工作的政治性,保证国企发展的政治方向。坚持党对国

有企业的领导,是深化国企改革必须坚守的政治方向和政治原则,必须毫不动摇。当前,党中央已经制定了《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》等党内法规,以制度规范的形式将党的领导有效嵌入国有企业运行过程中,让党委(党组)的领导和基层党组织的战斗堡垒作用与企业经营有机融合起来。同时,思想建党和制度治党紧密结合是全面从严治党一个突出特点,也是一条重要经验。只有思想建党和制度治党同向发力、同时发力,做到刚柔并济,才能有效。因此,要通过扎实有效的思想政治工作,以思想教育的形式将党的领导有效嵌入国有企业干部职工的脑海中,让党委(党组)的领导和基层党组织的战斗堡垒作用外化为干部职工的自觉行动。这就要求新时代国有企业思想政治工作必须贯彻党的指示,体现党的意志、反映党的主张,始终做到以党的旗帜为旗帜、以党的方向为方向、以党的使命为使命,保证国有企业改革发展的正确方向。

要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,加强对党的理论路线方针政策的学习宣传,使国企干部职工从思想深处真正认识到,坚持党对国有企业的领导是重大政治原则,必须一以贯之;建立现代企业制度是国有企业改革的方向,也必须一以贯之。只有将二者有机结合起来,着力使党组织的政治核心作用融入中国特色现代国有企业制度,才能把党的政治优势、组织优势和群众工作优势,转化为企业的竞争优势、创新优

势和科学发展优势。这也是国企思想政治工作的首要政治任务。

第二,注重思想政治工作的创新性,营造国企改革发展的浓厚氛围。加强新时代国有企业思想政治工作的必须紧跟时代步伐、把握时代脉搏、体现时代特征,以创新举措加强理论宣传、凝聚思想共识、营造发展氛围。

一要创新思想政治工作载体。坚持传统载体与新媒体新技术相结合,特别是善于运用新媒体新技术,开辟网络思想政治工作新阵地,比如利用微信、微博、QQ群、手机APP等网络新媒体平台,探索建立青年职工喜闻乐见、乐于参与的互联网体验和交互场景,打造双向互动的网络平台,使思想政治工作活起来,增强时代感和吸引力。二要创新思想政治工作话语体系。思想政治工作归根到底是做人的工作,因此运用具有时代特征的、易于受众接受的话语体系,是思想政治工作能够润物细无声的关键。特别是在开辟网络思想政治工作新阵地新平台的情况下,必须学会转换话语体系,善于运用“网言网语”,把党的理论方针政策、社会主义核心价值观等内容融入互联网阵地,牢牢掌握互联网领导权、管理权和话语权,营造风清气正的网络环境。三要创新思想政治工作机制。立足于构建思想政治工作新格局,在思路要把企业思想政治工作同生产经营管理、人力资源开发、企业精神培育、企业文化建设等工作结合起来,使职工在思想上解惑、精神上解忧、文化上解渴、心理上解压;在力量上要坚持专

兼工作队伍相结合,特别是鼓励支持青年职工积极创作导向正确、内容生动、形式多样的网络文化产品;在考核上要将思想政治工作纳入落实全面从严治党主体责任情况监督检查和巡视巡察内容,纳入企业领导班子、领导干部综合考核评价内容,使“软指标”成为“硬约束”。

第三,增强思想政治工作的实效性,汇聚国企改革发展的强大力量。干部职工的思想问题,往往与实际交织在一起,做好新时代国有企业思想政治工作,不能只停留在简单的灌输和空洞的说教上,必须把解决思想问题与解决实际问题结合起来,既讲道理,又办实事,多做得人心、暖人心、稳人心的工作,这直接关系到思想政治工作能否为企业改革发展提供精神动力,更决定着企业思想政治工作的实际成效。因此,要把思想政治工作溶解到维护企业职工主人翁地位之中,建立健全各项民主制度,保障职工合法权益;要把思想政治工作溶解到关心关爱职工的常态化服务之中,为职工解决工作生活中最现实、最关心、最直接的问题,切实把服务职工群众的工作做好;要把思想政治工作溶解到鼓励职工担当作为、干事创业之中,使职工真正认识到,国企改革离不开千千万万职工的积极努力,同时,职工自身价值的实现也离不开国企改革发展的舞台,从而增强每一名国企职工的自豪感、责任感与荣誉感,激发主动担当作为、积极干事创业的热情。

(作者单位:山东港口青岛港集团有限公司)

工作研究

健全制度保障 提升企业民主管理质效

展,企业民主管理也呈现出一些新特点。一是要求平台公开算法并参与算法制定成为新就业形态劳动者参与平台治理的重要内容;二是积极推进集体协商成为新就业形态劳动者参与平台治理的重要形式;三是互联网技术成为新就业形态劳动者加强沟通的重要助力。此外,平台企业定期沟通机制也逐步形成,平台从业者与企业就劳动过程管理、职业晋升通道进行沟通的渠道逐渐畅通,平台企业民主管理制度逐步健全。

新时期企业民主管理的新要求

一是如何适应企业改革发展的需求。随着多种所有制经济的不断发展,当前我国企业规模日益壮大,企业的产权结构、管控模式、管理层级也发生了深刻变化,并对企业民主管理提出了新要求。与此同时,我国一些地区的企业民主管理地方立法还在推进过程中,一些地方立法时间较早,需要对相关制度进行修改完善,适应企业管理制度的变化,将企业民主管理的制度优势转化为实际效能。

二是怎样激发职工的参与热情。当前,我国企事业单位已普遍建立以职工代表大会为基本形式,以厂务公开、职工董事、职工监

事等制度为主要内容的民主管理制度,有效保障了职工民主参与权利。随着产业转型升级和第三产业的快速发展,积极推动小微企业健康有序开展民主管理活动,需要创新方法,调动职工的积极性主动性创造性。

三是怎样面对新业态对传统工作方式的挑战。在组织方式上,新就业形态劳动者存在“碎片化、分散化、原子化”的组织特征,平台开展企业民主管理面临代表选举难、集中开会难、职代会务实难等现实难题。在议题选择上,由于平台从业者构成复杂,导致劳动者权益缺乏共性,急需采取新的组织模式,应对新业态带来的变化。

加强企业民主管理制度建设的建议

第一,完善适应中国特色现代企业制度的企业民主管理制度,促进职工民主参与规范化建设。坚持依法治企,把企业民主管理融入企事业单位经营管理。结合新修订的工会法关于强化工会组织职工参与民主管理的规定,健全企事业单位民主管理制度,把民主管理融入企业日常生产经营管理活动中,增强制度实效性。

第二,推进企业民主管理制度创新,催生

民主管理新活力。要结合经济社会发展情况和企业实际,增强企业民主管理的灵活性,创新工作方法,降低职工参与民主管理、民主监督的门槛。积极推行区域(行业)职代会制度,鼓励小微企业结合自身特点开展多种形式的民主管理活动,持续推动企业民主管理的建制率和覆盖面。

第三,加强信息化建设,提升企业民主管理运行效率。适应互联网时代的特征,加快推进传统企业民主管理工作与互联网技术的融合。探索民主管理和信息公开的网上工作方法,减少地域分布、组织分散、突发事件等对民主管理工作的影响。引导企业结合自身特点和需求,开展线上企业民主管理工作,增强企业民主管理工作的便捷度。

第四,加强教育培训力度,提升企业民主管理的科学化水平。将职工代表培训作为健全企业民主管理制度重要支撑,细化各层次培训任务分工,重点抓好职工代表培训师队伍建设,有针对性地提升职工代表履职能力和评估机制,推动建立科学有效的培训考核和评估机制,形成职工代表履职情况评价与培训评估的闭环。

(作者单位:中国工人出版社)

观点

提升企业民主管理的效率和水平,需要紧跟时代发展,创新工作方法,完善适合现代企业管理和技术发展的企业民主管理制度。

罗荣波

近年来,随着社会主义市场经济体制的不断完善和各种所有制经济的有序发展,我国基层企业民主管理工作取得较大进步,但也面临着制度实施不到位、职工参与质量不高、传统企业民主管理模式不适应新经济新业态发展趋势等问题。提升企业民主管理的效率和水平,需要紧跟时代发展,创新工作方法,完善适合现代企业管理和技术发展的企业民主管理制度。

企业民主管理的发展现状

伴随社会主义市场经济的深入发展,我国企业民主管理的内容逐步完善,基层企业民主管理的覆盖得到大幅提升,基层民主活力不断释放,职工代表大会与厂务公开、职工董事职工监事制度的衔接更加紧密,与集体协商、工会劳动法律等结合更加紧密,成为维护职工民主政治权利的重要途径。

与此同时,伴随新就业形态的不断发