

认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神 不断开创党的工运事业和工会工作新局面

努力在现代化新重庆建设中彰显工会担当作为

陈元春

10月23日,习近平总书记同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话并发表重要讲话,高度评价了党的十八大以来工运事业取得的历史性成就、工会工作实现的全方位进步,明确提出了工会工作的前进方向和目标任务,体现了以习近平同志为核心的党中央对工人阶级和工会工作的高度重视,鼓舞人心、催人奋进,为推动工运事业和工会工作创新发展提供了根本遵循。

重庆工会要始终坚持党的全面领导,立足党政所需、职工所急、工会所能,从全局谋划一域、以一域服务全局,自觉服从大局、坚决维护大局,大力实施渝工同心铸魂、匠心建功、暖心惠民、同心强基、初心向党“五大行动”,持续深化工会改革和建设,不断增强工会组织引领力、组织力、服务力,奋力打造工会工作市域标杆,努力在现代化新重庆建设中彰显工会担当作为。

坚持党对工会的全面领导,不断增强工会引领力

习近平总书记强调,坚持党的领导必须全面地、有效地贯彻落实到工会工作全过程和各方面。坚持党的领导既是工会组织展现引领力的核心内容,也是工会组织增强引领力的根本保证。增强工会组织引领力,就是要推动增强工会组织政治性、加强职工思想武装齐头并进,让各级工会组织和工会干部坚持不懈用党的创新理论凝心铸魂,坚定不移与党同心、跟党走,不折不扣把党中央的重大决策部署高质量

高标准落实到工作实践中。

重庆工会要具有时刻与党中央保持高度一致的政治定力,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”、坚定“四个自信”,做到“两个维护”,始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,始终把坚持和加强党的全面领导作为工会的政治立场、政治原则和根本要求。要不断增强对“国之大者”的领悟把握和贯彻落实能力,坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,准确认识和把握具有全局性、方向性、根本性、战略性的大事要事,找准工会工作的结合点、切入点、着力点,确保“国之大者”在重庆工会有效落实。要切实提高引导职工群众听党话跟党走的履职能力,加强和改进职工思想政治引领工作,采用线上线下相结合的方式,运用职工群众听得懂、能领会的语言,广泛开展分众化、差异化、精准化的宣传宣讲,做靓理论宣传和文化熏陶两张名片,不断用党的创新理论武装职工、用高尚精神塑造职工、用先进文化培育职工,引导广大职工增强对党的领导和中国特色社会主义制度的政治认同、思想认同、理论认同和情感认同。

发挥工人阶级主力军作用,不断增强工会组织力

习近平总书记强调,要坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,充分调动广大职工群众的积极性、主动性、创造性,积极投身全面推进强国建设、民族复兴的伟大事业。覆盖广泛、充满活力的组织体系是工会组织力的重要基础,团结动员广大职工建功立业是工会组织力在工作层面的具体实践。增强

工会组织力,就是要牢固树立大抓基层的鲜明导向,夯实基层基础,激发基层活力,最广泛地把职工群众吸引到工会中来,组织动员广大职工为实现党的中心任务而团结奋斗,在各行各业各领域充分发挥主力军作用。

重庆工会要不断扩大组织覆盖,主动适应社会结构和人口流动、产业模式和组织方式、职工队伍和劳动关系的发展变化,在更广泛范围、更宽领域、更多群体中把职工群众组织到工会中来;着力破解建会入会难、组织覆盖难等制约基层工会组织活力的问题,强化数字赋能,建立全覆盖、全时空建会入会网上工会组织体系。要不断增强基层活力,积极开展大抓基层三年行动,扎实推进“十件实事”,带动工作质效整体提升;依托重庆党建统领体制改革,探索打造具有独特作用的群团组织参与基层社会治理新模式,推动形成党建统领、群团聚力、群众参与的基层社会治理新格局。要不断提升动员效能,紧盯国家重大战略和构建现代化产业体系等重点任务,组织开展好市级重点示范性竞赛、成渝地区区域性示范性竞赛,团结动员职工群众为现代化新重庆建设添砖加瓦;聚焦高质量发展这个首要任务,持续深化产业工人队伍建设改革,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军,不断夯实构建现代化产业体系的技术技能基础。

树牢职工为本的工作理念,不断增强工会服务力

习近平总书记强调,工会作为职工利益的代表者和维护者,要认真履行维权服务基本职责,着力解决关系职工群众切身利益的实际问题。维护职工合法权益,竭诚服务职工群众是

工会的基本职责,其成效是服务力的集中体现。增强工会服务力,就是要为职工群众服务作为工会一切工作的出发点和落脚点。立足新时代新征程,要回应职工群众新诉求新需要,让职工群众的获得感更具成色、幸福感更可持续、安全感更有保障、认同感更加充分。

重庆工会要积极推动改革发展成果更好惠及广大职工,健全党政主导的维权服务机制,全面构建以普惠性服务和精准帮扶为重点的服务职工体系,以丰富的普惠服务项目赢得广大职工认可,持续建强“线上+线下+心灵”服务职工立体阵地,加快数字化服务场景应用开发,形成多样化需求清单和针对性服务清单,把党的关怀和工会的温暖及时送达职工。要切实实现好、维护好、发展好广大职工合法权益,高度重视、倾情做好新就业形态劳动者、农民工、困难职工等群体的维权服务工作,着力构建和谐劳动关系;在推动发展全过程人民民主中保障职工的民主政治权利,加强企事业单位民主管理,彰显职工在基层社会治理中的主体地位。要扎实维护劳动领域政治安全,坚持引领构建和防范化解一体推进,加强工会劳动关系监测能力建设,积极引导职工群众依法理性表达诉求,高质量构筑以“打造12351职工维权服务一条热线,建立‘工会+法院+检察院+人社+司法’劳动争议化解和劳动领域政治安全协作两项机制,建强劳动安全信息员、法律监督员、劳动保护检查员三支队伍,明确市总工会、区县总工会、产业工会、基层工会四类责任清单”为主要内容的“1234”防护网,及时把矛盾化解在基层,以职工队伍的团结统一促进社会和谐稳定。

(作者为重庆市人大常委会副主任、总工会主席)

热点思考

“不完全劳动关系”劳动者的基本权益保障思考

观点

“不完全劳动关系”是为了规制平台用工进行的一项法律创设,从逻辑分类上已经和劳动关系、民事劳务关系构成了“三足鼎立”的局面。从属性不足是确定各类用工关系的一把“钥匙”,更为相关劳动者建立保障制度提供了法理依据。

姜宇

“不完全符合确立劳动关系情形”(以下简称“不完全劳动关系”)的表述出自2021年7月由人社部等八部门共同印发的《关于维护新业态从业者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《指导意见》)。此情形虽然无法认定为劳动关系,但平台及相关企业组织对劳动者进行了劳动管理。为此,《指导意见》在公平就业、最低工资和支付保障、休息、劳动安全卫生、基本养老保险和医疗保险、职业伤害保障、制度规则和平台算法等七个方面提出了对新就业形态劳动者的保障要求。此后,各部门和地区按照《指导意见》的要求陆续出台了相应的新就业形态劳动者权益保障制度。

但《指导意见》中并没有界定这一表述的内涵和外延,导致制度在实施过程中不断遇到人群不固定、与其他相关制度之间界限不清晰等问题。笔者认为,为解决上述问题,更好地保障新就业形态劳动者权益,厘清“不完全劳动关系”概念的法理依据及其与各项基本权益之间的关联性。

2022年12月,最高人民法院发布《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》,提出通过适时制定司法政策和发布典型案例统一裁判标准,推动形成新就业形态用工综合治理机制。延续该思路,今年4月,人社部和最高人民法院联合发布“第三批劳动人事争议典型案例”(以下简称典型案例),通过以案说法的方式对“不完全劳动关系”的构成要件和判断标准进行了方向性界定,为理论界对该问题的讨论提供了司法政策基础,相关立法也应在共同的法理基础上展开。

“不完全劳动关系”的本质

“不完全劳动关系”的本质究竟是一种法律关系还是一类法律关系的集合,即所谓的“情形”?有观点认为,“不完全劳动关系”是与劳动关系、民事劳务关系并列的第三种法律关系;也有观点认为,其并非是一种法律关系,而是多种法律关系的综合体,需要对其进行再分类,才能适应灵活多变的平台用工实践,并为新就业形态劳动者提供精准的权益保障。

典型案例综合考量了人格从属性、经济从属性和组织从属性,依据三类从属性的强弱组合来认定用工关系的性质。在“不完全劳动关系”的典型案件中,由于劳动者能够完全自主决定工作时间和工作量,导致了“人格从属性弱化”;但平台掌握数据信息并制定服务费结算标准和办法,劳动者从平台获得收入,产生了一定的经济从属性;平台没有将劳动者纳入组织体系管理并要求其承担成员义务,双方的“组织从属性较弱”。因此,法院认为,虽然公司对劳动者进行了一定的劳动管理,但其程度不足以认定劳动关系。

按照我国劳动法的基本原理,劳动关系可以分为标准劳动关系和非标准劳动关系,前者具备典型的三类从属性特征,享受劳动

法全面保护;后者(以非全日制用工为例)由于劳动者工作时间较短,虽然具备较强的人格从属性,但经济从属性较弱,不享有与经济从属性关联的某些劳动权益。按照民法的一般原理,合同标的的不同决定了民事劳务关系的区别,如以积极的劳动成果为标的的承揽,以基于信赖关系的法律行为为标的的委托等。

综上,区分劳动关系和民事劳务关系的标准是主体上的从属性,前者可以依据各类从属性的有无区分为多个类型,后者也可以依据标的进行再划分,这两类关系实质上都不是单一的类型,而是具备类似特征的多种法律关系的统称。人格从属性和组织从属性的弱化,导致了“不完全劳动关系”无法归入劳动关系,同时由于算法管理和控制劳动过程产生了部分人格从属性,也难以归入民事劳务关系,因此具备上述两类法律关系各自的一部分特征。

从理论逻辑层面考察,“不完全劳动关系”是依据劳动关系的从属性标准划分出来的,这是区分劳动关系和民事劳务关系的“金标准”,因此,其本质上是与后两类关系并列的一类法律关系。当然,平台用工的种类繁多,“不完全劳动关系”内部是否还可以再进一步划分为多种类别,从而在实践层面为劳动者精准赋权提供法理依据,需要理论界和实务界继续探索。仅就当前的认识而言,将其理解作为一种法律关系,也不影响为新就业形态劳动者进行框架式赋权。

“不完全劳动关系”与劳动权益的关联性

上述标准劳动关系享有劳动法的全面保障,非标准劳动关系通过“劳动法做减法”的方式实现保障。按照这个思路,劳动权益类型是与各类从属性联系在一起的,因此,从属性是为不完全劳动关系赋权的法理依据。《指

从工运历史中汲取奋进力量

非公企业工会组建的历史发展与经验启示

观点

改革开放以来,非公企业工会组建工作始终坚持党的领导,明确工作方向;始终服务国家中心工作,明晰工作思路;始终维护职工合法权益,坚持守正创新,取得了丰富经验。

赵薇

改革开放以来,在我国社会主义市场经济体制确立及建设的过程中,非公经济不断发展壮大,成为我国基本经济制度的重要组成部分。从20世纪80年代开始,在适应对外开放、对内搞活经济的发展要求下,我国工会开始从实践层面探索建设非公企业工会组织,围绕非公企业工会组建的宗旨、原则、经费、会员等问题进行探索。

20世纪90年代,在非公经济不断发展的同时,劳动问题日益凸显。在正确处理改革、发展同稳定的关系中,我国工会大力加强非公企业工会组建工作,扩大覆盖面,增强辐射力,提出“哪里有职工,哪里就要建立工会组织”的原则,非公企业工会组建步伐不断加快,形成了非公企业集中建会的高潮。在维护职工合法权益、

共谋企业健康发展的宗旨下,以党建带工建,非公企业工会组建形成了党委领导、政府支持、工会主抓、各方配合的工作格局。

21世纪以来,非公经济进一步发展,其从业人员成为我国工人阶级队伍的主体。在“组织起来、切实维权”的工作方针下,在《企业工会工作条例》的规范下,我国工会不断加大非公企业工会组建力度,如在外商企业工会组建工作中,实现沃尔玛建会这一突破性进展。在“两个普遍”的方针下,非公企业工会组建工作进一步加大力度,如开展“广普查、深组建、全覆盖”集中行动,对企业集中的重点区域开展建会工作。通过开展世界500强等跨国公司建会集中行动,一批多年拒不建会的“钉子户”被攻克。各级工会坚持“和谐发展、互利共赢”的劳动关系理念,在“促进企业发展、维护职工权益”的企业工会工作原则下,引导广大职工与企业共建共享。

新时代以来,非公企业从业人员更加广泛,突出抓好非公企业建会工作任务依然重大。例如,2015年开展的基层工会建设“落

实年”,非公经济就是重点领域之一。近年来,随着“三新”经济的发展,各级工会将新就业形态劳动者作为工会组建的重点对象。2018年,开启八大群体集中入会工作;2021年,全国总工会组织开展“新就业形态劳动者入会集中行动”,12家总部平台企业率先实现建会突破。同时,非公企业工会组建工作不断深化党建带动工建、工建服务党建、党工共建机制,不断完善“党委领导、政府支持、工会运作、职工参与、社会协同的工作格局”。

纵观改革开放以来非公企业工会组建工作,有以下显著的成绩和丰富的经验。

首先,始终坚持党的领导,明确工作方向。各级工会坚持党建带工建,形成世纪之交非公企业集中建会第一个高潮。进入21世纪后,各级工会一方面不断推动将基层工会建设纳入党建工作规划和考核体系,另一方面,积极争取人大、政府、政协等部门的支持,形成齐抓共管工作格局,推进非公企业依法普遍建立工会,形成转起来活起来的长效机制。

第二,始终服务国家中心工作,明晰工作思路。非公经济对国民经济发展意义重大,团结组织、教育引导非公企业发展,贯彻国家大政方针,化解各种利益矛盾,推动构建和谐劳动关系,带领广大职工投身建设事业,是工会发挥桥梁纽带作用、服务党和国家中心任务的重要工作。在推进非公企业工会组建工作中,各级工会根据不同时期形势变化,工作理念历经改革开放初期的平等互利,20世纪90年代的“职工与企业共谋发展”,21世纪以

来的和谐共赢、互利共赢,形成了“促进企业发展、维护职工权益”的企业工会思路,推动职工与企业共建共治共享。

第三,始终维护职工合法权益,坚持守正创新。非公企业工会是我国工人阶级的重要组成部分,各级工会始终做到努力保障广大职工合法权益。同时,在始终维护工会统一团结的原则下,各级工会不断强化源头参与,推动工作创新,总结推广典型经验,强基层、补短板、增活力。

(作者单位:中国劳动关系学院)

标准化人才培养专项行动计划发布
为培养大批德才兼备的高素质标准化人才,国家标准委、教育部、科技部、人社部、全国工商联日前联合印发《标准化人才培养专项行动计划(2023—2025年)》,为全国推进中国式现代化提供强有力的标准化人才支撑。
文件提出:
创新标准化人才培养机制,完善教育培训体系,优化发展环境,统筹推进标准化科研人才、标准化管理人才、标准应用人才、标准化教育人才、国际标准化人才等各类标准化人才队伍建设。
行动目标:
到2025年
▲专业化、职业化、国家化、系统化的标准化人才培养机制更加健全;
▲标准化人才培养格局基本形成;
▲标准化人才职业能力评价机制初步建立;
▲建成一批国际标准化人才培训基地、国家级标准化人才教育实训基地和全国专业标准化技术委员会实训基地;
▲各类标准化人才素质全面提升。
其中明确:
▲一批大中型企业建立标准化总监制度,纳入国家企业标准化人才库重点培养人才达300名以上;
▲开设标准化工程专业的普通高等院校达15所以上;
▲建设国际标准化创新团队60个以上;
▲全国专业标准化技术委员会委员、国际标准化组织注册专家占比达25%以上。
策划/制图:张青

前沿观察

人力资源升级 “软技能”不容忽视

童天

我国正处于全面实现中国式现代化的战略机遇期。人才既是科技创新的本源,也是教育的成果和目标,建设高素质现代化人才队伍是中国式现代化的核心。现代产业的纵深发展、社会文化的变迁以及以人为中心的组织变革,正在持续引发职业领域和技能内涵的变革,以“软技能”为代表的综合职业素养,正在成为人力资源开发和技能型社会建设领域的新焦点。

传统的技能型人才,除了要具备一定基础专业知识,更加强调动手操作能力,直接负责生产产品。工程型和技术型人才,前者主要负责开发设计工程系统、生产系统,擅长科学原理的工程转化;后者负责将前者的设计转化为现场生产实践。然而,这种沿用多年“泾渭分明”的人才与能力的分类模式,如今正在科技变革背景下发生着深刻演化。

数据显示,截至2022年,已有81.6%的企业开始进行数字化转型。最新修订的职业分类大典共标注了97个数字职业,占职业总数的6%。科技革命不仅颠覆传统生产方式、商业模式,也在不同程度地改变人们的工作、生活、学习甚至思维方式,推动人类智慧活动向更高层次跃迁,引领人才技能的结构性转型升级,“软技能”日益成为劳动者就业和企业用人的核心需求。

科技变革催生新职业、新岗位和新业态,技能领域首当其冲。现代新型人才的职业能力体现出如下特点:一是更高水平,精通专业理论和实践能力,擅长解决技术难题;二是更强的复合性,掌握跨专业、跨职业、跨岗位的知识技能,能驾驭复杂的生产经营系统;三是更短的知识技能迭代周期,联合国教科文组织研究显示,当今工程师的知识“半衰期”仅有5年。这些都对人才的综合素养提出更高要求,专注力、创新力、团队合作、沟通能力、耐受挫折、批判性思维、知识迁移能力、学习能力等“软技能”的关键作用愈加凸显,不仅决定个人职业生涯发展,也影响企业生产经营效率。

“软技能”,是那些看不见的职业素养,包括与个体态度和行为相关的潜在特质和能力。目前,世界尚未进入“强人工智能”时代,劳动力替代还主要针对操作性技能劳动和特定专业领域智力劳动。在这个“窗口期”,那些人类所特有的、暂时无法被机器模仿的能力,正是值得关注的人才开发重点。与传统教育所注重的理论知识、操作能力等“硬技能”相比,“软技能”越来越受到各行各业用人单位的重视。

未来,无论在科学实验室、智慧车间、柔性生产线,还是在网络平台,劳动者的“软技能”都将是其“硬技能”的“倍增器”,是实现终身职业发展的基础,打造高质量人力资源的前提,更是教育改革的重要方向。同时也应看到,“软技能”领域还存在内涵不清晰、概念不统一、培养与评价难度大等问题。有研究显示,用人单位和职场人士都更加关注“软技能”的培养与提升,但也存在一定程度的供需错位,求职者普遍在团队合作、耐受挫折、学习能力等多方面无法满足企业需求。

人力资源素质的优化升级,事关人口高质量发展、建设现代化产业体系和全体人民实现共同富裕等一系列重大发展战略。在科技进步加快推动产业素质和人力资源变革背景下,着力打造“软技能”开发体系,是有效改善劳动者能力结构、调节劳动力市场供需适配度和实现高质量充分就业的关键一环。

顺应数智时代职场变革,全面提升劳动者“软技能”,将以人力资本红利的形式为新经济带来新的增长点。“软技能”开发,应始终坚持系统思维,多向发力、多措并举。一是改革教育理念、改造课程体系,突破传统的灌输式“硬技能”教育模式,围绕“软技能”内涵增补人文、通识类课程,丰富课外和社会实践活动;二是提升公共就业服务能力,以专业化的职业指导帮助广大劳动者提升“软技能”综合素质,政、校、企协同培育学生“软技能”并顺利完成职场身份转换;三是引导企业树立以人力资本为核心的管理理念,构建个性化的职工“软技能”培育制度。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)