

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

把殷殷嘱托转化为推进工运事业和工会工作的强劲动力

庄稼议

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时的重要讲话,进一步丰富和发展了习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,把党对工运事业和工会工作的规律性认识提升到了一个新的高度...

才能方向明确、不走偏路,才能做得有声有色、扎实有效。

福建工会将深学笃行习近平新时代中国特色社会主义思想,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,坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”...

结奋斗。

福建工会将认真落实习近平总书记的重要讲话精神,紧紧围绕高质量发展这个首要任务,聚焦落实“四个更大”重要要求,围绕做大做强做优数字经济、海洋经济、绿色经济、文旅经济...

众的桥梁纽带作用,永葆活力和战斗力的重要传家宝。工会组织的根基在职工、血脉在职工、力量在职工。工会组织唯有始终坚持全心全意为人民服务的根本宗旨,坚持党的群众路线,坚持以职工为中心的工作导向...

习近平同志在福建工作期间,十分关心职工生产生活,多次参加省政府与省总工会联席会议,还在繁忙的工作中抽出时间与劳动群众交朋友,以此掌握第一手资料,推动解决群众急难愁盼问题。福建工会将把习近平同志在福建工作时的宝贵思想财富、精神财富和实践成果传承好、弘扬好、落实好,确保工运事业始终与全省各项事业同步前进...

坚定不移自觉接受党对工会的全面领导,牢牢把握工会工作正确政治方向

习近平同志指出,坚持党对工会的全面领导,任何时候、任何情况下都不能动摇、不能偏离;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。坚持党的领导是工会的优良传统,也是工会工作的最高政治原则。

坚定不移围绕党的中心任务建功立业,牢牢把握工人运动时代主题

习近平同志指出,要把广大职工群众紧密团结在党的周围,为实现党的中心任务而团结奋斗。习近平同志指引的奋斗方向,就是要求工会组织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...

坚定不移履行维权服务基本职责,牢牢把握工会工作生命线

习近平同志指出,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组织安身立命之本,也是工会组织代表谁、联系谁、服务谁的根本性问题。

问题探讨

优化权益保障设计路径 加强女职工劳动保护

观点

女职工是职工队伍的重要组成部分,针对当前女职工权益保障领域面临的新问题,需要更好地设计权益保障路径,维护好女职工的合法权益和特殊利益。

劳动合同;女职工平等就业权得到一定保护,数据显示,随着社会发展和女性社会地位的提高,在工作晋升过程中,性别歧视或不平等的情况并不明显。

第二,女职工特殊利益保护实现广覆盖。一是女职工“三期”权益得到较好保护,从调研结果看,85.83%的单位不存在限制女职工怀孕(或排队生育)情况,93.63%的女职工生育产假后重回原来岗位。二是女职工妇科病检查制度稳步落实,85%的单位每一年或两年安排女职工进行妇科疾病及乳腺病、宫颈癌普查。

女职工劳动保护中存在的问题

在女职工权益保护状况整体提升的形势下,一些单位仍存在有法不依、管理者任意违规、女职工合法权益和特殊利益得不到保障的现象和问题。

第一,《女职工权益保护专项集体合同》签订有待继续推进。调研数据显示,签订专项集体合同的国有企业、民营企业刚过半数,外资、港澳台企业不到三分之一;对于没有签订的单位,仍有20%的企业在劳动合同中也未约定女职工劳动保护内容,这部分企业的女职工权益缺乏制度保障。

第二,各企业对女职工哺乳假期间的工资发放标准不一,孕期、哺乳期女职工休息场所的提供不理想。《办法》规定,哺乳假工资按本人原工资的80%发放。但调研数据显示,大部分单位并未按该标准发放,有的按原工资收入的70%发放,有的按最低工资标准发放。行政事业单位中有73%能够为孕期、哺乳期女职工提供休息场所,其他企业中能够提供休息场所的不超过50%。

第三,用人单位对女职工经期、更年期重

视不够。从调查数据看,大多数单位对于经期、更年期女职工保护问题缺乏关注,在保护措施方面较为落后。

第四,大部分单位未建立预防和制止工作场所性骚扰制度措施。《中华人民共和国民法典》第一千零一十条第二款规定,机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。但目前大部分企业对该条款所赋予的法定责任尚未完全承担。

第五,对于女性婚育状况的隐性就业歧视仍然存在。调查显示,有超过半数的女职工表示,在招聘面试时曾被直接或间接询问过婚育状况;还有女职工表示,曾因隐瞒婚育状况而被公司以严重违纪为由解除劳动合同。

第六,多数单位管理者和女职工对《办法》具体内容了解不够。只有约50%的单位管理者、约25%的女职工了解《办法》及女职工禁忌劳动范围的相关内容。女职工对涉及自身利益的特殊规定、禁忌从事的劳动范围等知晓不够,导致维权意识淡化。

加强女职工劳动保护的对策建议

女职工是职工队伍的重要组成部分,针对当前女职工权益保障领域面临的新问题、新挑战,需要更好地设计权益保障路径,维护女职工的合法权益和特殊利益,重点解决女职工关注较多的五期特殊保护、托育服务、职场性骚扰等问题,改善她们的就业环境。

第一,加大宣传和监督力度,提高女职工参与意识。借助广播、电视、报刊、网络等平台,通过举办培训班、召开座谈会、组织专题讲座、发放宣传资料等手段,继续提高《办法》及女职工禁忌劳动范围的知晓率,扩大影响力。建立健全用人单位女职工劳动保护工作守信联合

激励和失信联合惩戒机制,充分发挥基层工会作用,加大女职工保护的监督检查力度。

鼓励用人单位明确专门机构或专门人员负责女职工劳动保护工作,加强培训,增强女职工的自主参与意识。支持女职工通过职代会等形式参与企业民主决策、民主管理和民主监督,保障女职工在企业管理中的参与权。

第二,持续推进《女职工权益保护专项集体合同》签订。签订专项集体合同是加强女职工维权机制建设的重要手段,可考虑将签订工作或女职工劳动保护事项纳入集体合同强制规定,并明确企业不履行合同的违约责任。同时,将推进签订女职工专项集体合同融入工会工作,根据用人单位所有制形式、规模大小、行业类别、所在区域等因素,在协商重点、合同内容、工作方法上有所区分,实行分类指导。此外,整合内外部资源,加大监督管理力度,合力推进。

第三,整合社会资源,推进爱心妈咪小屋、托育服务机构等建设。坚持“一室多用”模式,建立女职工休息室、哺乳室、卫生间,推动大型商场、车站、机场、高速公路服务区等公共场所建立妈咪小屋。同时,优化公共托育服务,一是要积极引导和支持社区提供多种形式的普惠性托育服务;二是充分利用和盘活资源,对有条件的单位发挥资源优势开展托育服务。

第四,督促用人单位加强预防和制止工作场所性骚扰制度的建立。畅通女职工反映渠道,协助搜集证据并及时对女职工进行心理疏导。工会要积极推动防范职场性骚扰制度的细化操作,指导用人单位建立预防和制止性骚扰工作机制,保障女职工人格尊严,提供良好工作环境。

上海市总工会调研组

近年来,职工队伍内部结构、思想观念、就业方式、利益诉求等不断发生变化,对工会推动用人单位支持三孩生育政策落地实施,加强女职工劳动保护等方面提出了更高要求。为更好地解决女职工劳动保护中出现的新问题,上海市总工会围绕企业贯彻落实《上海市女职工劳动保护办法》(以下简称《办法》)情况开展调研,聚焦企业对女职工劳动保护的落实情况,现阶段女职工劳动保护领域出现的新诉求等,归纳可推广的经验,总结存在的不足及需要提升之处。

上海市女职工劳动保护现状

调研采取问卷调查、网络调查、实地走访、座谈会等形式,共收取调查问卷2.3万余份。调研发现,随着《办法》的实施,该市企业社会责任意识不断增强,推动了女职工劳动条件不断改善,有力维护了女职工的合法权益。

第一,女职工基本劳动权益得到保护。劳动合同签订率达90%以上,绝大多数女职工与用人单位或者第三方机构签订

工作研究

鼓励创新创造 建设高素质职工队伍

和结果之中。

双向激励并重。思想政治工作要遵循“以人为本”原则,同时也要重视负激励的研究和作用发挥。通过党内民主监督和群众监督来发出警示,起到有效的激励、教育和鞭策作用。

深化技能竞赛,提升生产效能

坚持开展劳动技能竞赛活动。当下,专业技能竞赛活动从之前的单纯技术比武转变为职业素质和技能提升的载体,建设专业技能人才的培养、使用、评价、激励融为一体的工作体制,能够有效打造一批高技能人才。通过劳动技能竞赛活动,充分调动职工的工作积极性,有效提升生产力,有助于企业顺利完成生产目标,并在有效竞赛过程中增强对人力资源的开发,培育更加适应企业发展的优秀人才。通过先进个人和集体的评选,树立榜样引领,营造良好的劳动创造氛围,形成强大的劳动正能量,为推动企业高质量发展提供坚实保障。

坚持开展职业技能认定工作。职业技能认定对激励职工提高技能水平有着积极影响。职工专业技能素质得到提升的同时,能够给企业带来更大的经济效益,再以企业的良好发展反哺职工的技术培育,从而进入良性循环。同时,定期开展职工技能考核检测,能够督促职工实时掌握行业发展动向和企业建设动向,以新的理论知识和技术技能武装自己,促进广大职工群众的技能水平稳步提升。

坚持开展技能工作室创建工作。技能工作室创建的主要目的是为企业树立劳动精英楷模。企业应积极为工匠人才搭建培养平台,充分发挥先进模范的引领作用,带动广大职工用精湛的技艺和奋发有为的精神推动专业技术攻关创新,以真抓实干的实际行动投身企业改革发展大局。

强化职工培育,致力人才开发

企业的核心竞争力绝大多数来源于人才投入。为此,要积极推进企业人才培育工作,为人才提供良好的竞相成长环境,将人才集

聚的优势转化为竞争建设的优势。

扎实开展职工培训。企业可依托技工院校、职业院校等机构载体,对职工开展实效化培训,为职工成长成才搭建平台。在培训管理机制的不断完善中融入以需求为导向的建设理念,通过“以师带徒”“实岗操练”“技能比测”等活动,深入职工培训的实质性建设,打造业务岗位尖端技术人才。

精准选拔干部人才。干部人才是企业组织中的领导者,企业要坚持不拘一格和各具其用的原则开展干部人才选拔,促使干部人才和普通职工能够在岗位上相互支持、在建设上相互帮扶,将工匠精神厚植于劳动建设中,让劳动光荣、敬业奉献蔚然成风。

开辟人才发展通道。企业职工的人才礼遇应在技能价值和创造价值中充分体现。技能价值的实现为职工在岗位晋升和聘任选拔提供优先的配置选择,创造价值的实现则为职工人才的职业规划开辟出更长远的发展道路。

(作者单位:冀中能能源集团有限责任公司)

观点

企业通过营造积极工作、创新创造的氛围,广泛开展劳动技能竞赛、人才培养等活动,全面提升职工素质、凝聚职工力量,助力中国式现代化建设。

乔勇勇

新征程上,努力建设高素质劳动大军,需要企业通过营造积极工作、创新创造的良好氛围,更加广泛地开展劳动技能竞赛、人才培养等活动,全面提升职工素质、凝聚职工力量,保障企业高质量发展,助力中国式现代化建设。

筑牢思想基础,激励职工创造

理论联系实际。企业要发扬理论联系实际的良好作风,善于深入实践、深入基层,通过调查研究及时发现新情况、新问题,使思想政治工作取得更加明显的实效。

思想做在事先。思想政治工作与解决实际问题密不可分,做好思想工作可提高实际问题解决效率。思想政治工作的说服力和感染力也能见效于解决实际问题的过程

基层劳动人事争议调解组织建设行动来了!

为切实提升基层劳动人事争议协商调解工作能力,人社部办公厅、全总办公厅、全国工商联办公厅、中国企业联会办公室近日联合印发《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》。

重点加强4类调解组织建设

1 企业调解委员会:规模以上企业都要设立劳动争议调解委员会,建立多层次调解工作网络。2 乡镇(街道)调解中心:调解员由多镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)工作人员和乡镇(街道)劳动关系协调员、劳动保障监察协管员等担任。3 仲裁院调解中心:调解员由仲裁院工作人员、兼职仲裁员,工会、工商联、企联等劳动人事争议仲裁委员会组成部门派驻人员和法律援助工作人员等担任。4 商(协)会调解组织:调解员由商(协)会工作人员和聘请的法律工作者、志愿者、相关企业代表等担任,具有劳动关系协调员职业技能等级的人员可优先聘任。

观点撷英

平台用工中劳动从属性的理论与实践探讨

11月2日到3日,由中国政法大学民商经济法学院、中国劳动关系学院和德国弗里德里希·艾伯特基金会联合主办的“中德平台用工中的劳动从属性研讨会”在京举行。会上,专家学者围绕从业者与平台之间法律关系的基础理论问题、立法及司法实践等进行深入交流探讨,为解决平台从业者劳动权益保障问题提供借鉴思路。

近年来,劳动关系认定有了新的司法进展。最高人民法院发布的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》要求“依法合理认定新就业形态劳动关系”。其中提出事实优先原则和综合判断方法;强调“劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度”,考虑了劳动者的自主性;强调“劳动过程受管理控制程度”,突出劳动过程在劳动关系中的重要地位,反映了平台用工的新特点;提及若干新的具体认定因素,具有较大参考价值。人社部、最高人民法院联合发布的新就业形态劳动争议典型案例则强调了从属性的强弱对认定劳动关系的影响。

——中国社会科学院法学研究所副所长、研究员 谢增毅

劳动法的产生基础是劳动者相对于雇主存在一定的从属性,其导致了劳动者与雇主在民事平等契约形式下的实质不平等。人工智能的快速发展和算法渗入经济社会的方方面面,也成为企业运行和发展的重要技术要素,凸显了劳动关系认定基准中技术从属性的重要作用。技术从属性是劳动者在劳动过程中受雇主生产资料(劳动工具)的技术控制所体现出来的从属性。在通过传统的人格从属性、经济从属性、组织从属性难以认定劳动关系时,从技术从属性的视角加以考量,可在一定程度上增加对算法下隐蔽模糊劳动关系认定的可能性,从而实现对相关从业者的劳动法适用与保护。

——华东政法大学经济法学院教授 田思路

新就业形态中不完全符合确立劳动关系情形的法律适用是当下实现新就业形态劳动者权益保障的关键一环。不完全劳动关系是一种处于类型过渡中的用工关系情形,而不是可以用构成要件确定的用工关系形态,也不不同于其他国家通过经济依附性来界定的类雇员。因不符合劳动关系的认定标准,为防止劳动关系泛化,应将不完全劳动关系定位为民事关系,同时因其包含的劳动管理因素为其加劳动者权益,形成一种劳动法规和民法规范混合适用的状态。民法中的保护性规则、现行法中以劳动保护为目的的规则均可适用于不完全劳动关系。同时通过运用民法典467条,劳动合同法和劳动基准法律中与不完全劳动关系本质相匹配的规则也可适用。

——中央财经大学法学院教授 沈建峰

以往多从劳动者保护的视角来研究从属性问题,缺乏从平台企业经营的角度去研究。从平台企业的运营情况看,他们需要对手进行管理,以确保足够的运力和配送服务质量。从对骑手的管理看,平台对骑手的控制机制主要包括:一是吸引机制。在劳动力整体供大于求、就业压力较大的背景下,通过打造自由、高收入等职业外观,配合政策性因素,吸引大量劳动者从事骑手工作;二是保留机制。通过增加履约的经济成本以及初入行业的离职难度,配合算法机制,引导、鼓励骑手多接单、长期在平台从业,并长时间接单;三是奖惩机制。通过算法以及客户的评价等机制,引导、鼓励骑手提升配送服务质量。

——首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授 范国

数字经济时代,劳动管理的表现形式产生了新特点,从属性不仅在法律关系认定中发挥强大功能,也为不完全符合确立劳动关系的情形确定了基本认定标准。从人社部、最高人民法院联合发布的新就业形态劳动争议典型案例来看,在“从属性+要素式”的认定思路下,适用行业类型化的从属性权重顺位三类审查模式,以用工事实为准,排除合意的影响,同时在考量量三类时遵循各行行业通用的核心判断要素以及适用于本行业的个性化要素。其中,经济从属性是解读不完全劳动关系的一把“钥匙”,可以将新就业形态法律关系精准定位并实现靶向赋权。应当将典型案例作为构建本土化新就业形态法律关系认定标准的重要依据,加强新就业形态劳动者权益保障。

——中国政法大学民商经济法学院教授 姜宇 (张菁整理)