

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系

促进高质量充分就业①

# 促进高质量充分就业的三个着力点

## 观点

要坚持把就业摆在经济社会发展

谋发展,就业是一个重要变量和优先变量。解决就业问题,最根本的还是要靠发展经济。

技能型人才培养,为他们创造更多发展机会,推动制造大国向制造强国迈进。

的前景。最近几年,我国16~24岁年龄人口的失业率一直在高位运行,而且每年的峰值有不断走高之势。

赖德胜

就业是最基本的民生。促进高质量充分就业是践行以人民为中心发展思想的内在要求。

在这个过程中,要更好统筹经济增长和就业促进的关系,既要大力发展战略性新兴产业,促进数字经济与实体经济深度融合。

目前,劳动力市场上还存在一定程度的就业歧视现象,比如性别歧视、年龄歧视、学历歧视等,要采取有针对性的措施,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视。

高校毕业生是国家的宝贵财富,是实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要力量。

第一,坚持把就业摆在经济社会发展

更加突出的位置。从最近几年的实践来看,虽然我国就业总量压力仍然突出,但总的来说,就业大局是稳定的。

第三,坚持把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置。青年是祖国的未来,青年强,则国家强。

作者为中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教授,总工会理论和劳动关系智库专家

## 热点思考

# 推进企事业单位民主管理立法的基础与路径

## 观点

在依法治国思想的指引下,如何以法律制度保障企事业单位民主管理的实现,成为重要的思考方向。

有其新的必要性和契机,主要包括如下方面。其一,民主发展有需要。党的二十大报告重申了企事业单位民主管理作为社会主义基层民主的形态。

款、第17条第2款分别规定了国有企业和集体企业的民主管理。基于宪法的规定,20世纪80年代末和90年代初通过的相关法律,主要都是围绕国有企业和集体企业的民主管理制度设计。

向未来,推进企事业单位民主管理立法需要重点解决如下问题。

沈建峰

党的二十大报告提出,全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。

其二,法律完善有要求。党的二十大报告提出健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度。

现行立法为未来的法律完善提供了丰富资源,但也存在一些问题。其一,宪法、法律层级的规定内容比较原则,仅明确了劳动者有权参与民主管理,并无具体制度设计。

其一,正确理解企事业单位民主管理的目的。应明确民主管理制度既以劳动者权益维护为目的,也以实现劳动关系领域的沟通协作为目的。

从制度发展来看,企事业单位民主管理制度在我国由来已久。1922年中国劳动组合书记部拟定的劳动法案大纲第14条已经提出了劳动者参与管理的权利。

其三,制度理念有优势。从市场经济国家的一般经验来看,在协调劳动关系的过程中,民主管理具有很强的合作色彩。

民主管理立法需要解决的基础问题 上述民主管理立法的状况显然不能满足新时代企事业单位民主管理工作的开展。面

其二,分类设置企事业单位民主管理制度。在我国,公有制企业和民营企业都是市场经济的参与者,应遵循同样的市场规则。

当前民主管理立法的必要性 当前,推动企事业单位民主管理立法

## 观点

新时代下,要做好国有企业工会工作,应充分发挥其组织优势,优化工作方法,提升服务水平,持续提高为职工服务与推进企业发展的能力。

## 工作研究

# 新时代做好国有企业工会工作的思考

与人员素质提升的前提下,重点做好决策参与、制度建设与权益保障三方面工作。国有企业工会应代表职工积极参与制定有关职工切身利益的政策。

作,需要进一步发挥自身的组织优势和资源优势,努力开创和谐劳动关系新局面。一是要利用集体协商制度,引导职工依法有序表达自身利益诉求。

经济社会发展,需求多元化成为新时期职工的典型特征,工会应以职工需求为导向,加强普惠性服务,兼顾个性化需求。

王军红

国有企业是党和国家的重要依靠力量。坚持高质量发展,既是国有企业可持续发展的必然选择,也是转换经济增长动力、引领经济发展方式转变的必然要求。

发挥组织优势,推进构建和谐劳动关系 劳动关系和谐与否,事关广大职工和企业的切身利益。做好新时期国有企业工会工

以职工需求为导向,提升服务水平 国有企业工会要从健全服务体系、拓宽服务领域、加强困难职工帮扶等方面入手,积极构建以职工需求为导向的工作体系。

作者单位:中国电子科技集团公司第二十七研究所

### 加强职业技能培训工作的6个关键词

- 稳定规模** 继续大规模开展职业技能培训
  - 职业技能提升三年行动累计开展补贴性培训8300多万人次
  - “十四五”期间将面向城乡全体劳动者,组织实施政府补贴性培训7500万人次以上
- 贯穿全程** 开展贯穿劳动者各个阶段的多层次职业技能培训
  - 对新成长劳动力开展就业前培训
  - 对企业职工开展在岗培训
  - 对失业人员开展再就业技能培训
- 突出重点** 加强重点领域技能人才培养
  - 深入实施制造业技能根基工程,壮大技能劳动者队伍
  - 聚焦高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体,开展各类职业技能培训
  - 突出国家乡村振兴重点帮扶地区,开展农村劳动力特别是脱贫劳动力转移就业培训
- 健全体系** 完善职业技能培训体系
  - 推动形成政府补贴培训、企业自主培训和市场化培训相结合的多元化培训格局
  - 大力发展职业教育、技工教育和公共实训基地建设
  - 全面推行工学一体化技能人才培养模式
- 增强实效** 切实提升培训质量
  - 以促进就业创业为目标,引导培训资源向市场急需、企业生产必需等领域集中
  - 强化培训规范管理、资金监管和服务保障
- 激励带动** 激励引导劳动者技能成才、技能报国
  - 大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神
  - 健全评价激励机制
  - 健全完善职业技能竞赛体系

策划/制图:张菁

## 前沿观察

# 维护超龄就业人员工伤权益要畅通参保渠道

翁仁木

随着我国老龄化进程的不断加快,达到或超过法定退休年龄人员重新进入劳动力市场的情况将更加普遍,超龄就业人员的工伤权益保障问题也日渐引发更多关注。

按照现有法律法规,在多数情况下,超龄就业人员和用人单位不构成劳动关系,无法申请认定工伤。根据相关政策,仅有两种情况可以申请认定工伤:超龄就业人员在原单位继续工作,未办理退休手续或未依法享受职工养老保险待遇的;按项目参保中的超龄就业人员,司法审判机关在部分案例中,支持未享受城镇职工养老保险待遇的超龄就业人员申请工伤认定。

保障超龄就业人员的工伤权益,最直接的渠道就是参加现有工伤保险,主要有以下两种模式可供选择。

一是法定参保,也就是明确超龄就业人员是工伤保险制度的法定覆盖人群,用人单位必须承担工伤保险责任。这种情况下,无论是否参加工伤保险,超龄就业人员均能够申请认定工伤。认定工伤而未参保的,需要用人单位按照《工伤保险条例》的规定标准支付待遇。

二是自愿参保,也就是放开工伤保险参保政策,允许用人单位自愿按照《工伤保险条例》的要求,缴纳工伤保险费,这是当前法律法规未改变情况下的最优选择。实际上,部分省市已经出台了超龄就业人员参加工伤保险的办法。比如,2017年通过的《浙江省工伤保险条例》规定,经省社会保险行政部门批准,市、县可以试行已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险。

笔者认为,解决超龄就业人员工伤权益保障问题,既要着眼长远,也要立足当前。

从长远来看,要加强顶层设计和立法。目前,超龄就业人员工伤权益保障总体缺失,不同部门对超龄就业人员工伤认定问题还有不同意见,针对超龄就业人员工伤问题区分为是否已经领取城镇职工基本养老保险待遇、是否为农民工等情况还有不同规定。未来,应从立法角度明确保障超龄就业人员的工伤权益,统一超龄就业人员工伤政策,解决目前实践过程中的模糊和争议。

从当前来看,应进一步放开超龄就业人员自愿参加工伤保险的渠道。目前工伤保险实行省级统筹,基金支撑能力和抗风险能力大大增强,有条件将制度覆盖范围进一步向更广的职业人群扩展。通过自愿参保方式,鼓励用人单位为超龄就业人员参加工伤保险,可减轻用人单位用工风险,加强超龄就业人员的权益保障。目前,一些省份已经出台超龄就业人员自愿参加工伤保险的办法,应进一步推广覆盖省份,并加强宣传,引导用人单位参保。

当然,在做好自愿参保的同时,还要通过各种方式,做好法定参保人员的扩面工作,因为即便放开用人单位为超龄就业人员自愿参保的通道,同样还会面临用人单位不参保的问题。要落实好基层快速理赔网点优先参加工伤保险等政策,只有法定人群的参保扩面工作做好了,超龄就业人员的自愿参保政策才更容易实施。

另外,应鼓励用人单位购买商业意外险,建立多层次保障体系,在超龄就业人员发生职业事故伤害后,可以获得多方面支持,减轻用人单位的负担。

作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院