

问题探讨

积极应对人口老龄化 加强超龄劳动者权益保障

观点

构建政府、工会、用人单位和社会共同参与的超龄劳动者多元保障机制,既是实现老有所为的必然要求,也是积极应对人口老龄化、促进中国式现代化的重要举措。

范围

近年来,随着我国人口老龄化进程加速,劳动力结构也发生深刻变化,超龄劳动者已成为缓解部分行业用工短缺的重要力量。与此同时,当前超龄劳动者在法律关系认定、工伤保障、权益救济等方面仍面临一些困境。因此,构建政府、工会、用人单位和社会共同参与的超龄劳动者多元保障机制,既是实现老有所为的必然要求,也是积极应对人口老龄化、促进中国式现代化的重要举措。

为了保障超龄劳动者的合法权益,明确用人单位与劳动者的权利和义务,人社部近日发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,向社会公开征求意见。暂行规定在劳动与劳务的二元体系框架之下,首次对超龄劳动者的权益保障做出了体系性的规定,迈出了完善超龄劳动者权益保障法治的重要一步。

加强超龄劳动者权益保障是积极应对人口老龄化的需要

《2024年度国家老龄事业进展公报》显示,截至2024年末,我国60岁及以上老年人口超过3.1亿,占总人口的22%。随着

热点思考

“四轮驱动”赋能优化产业工人技能形成体系

观点

要通过强化顶层设计、深化产教融合、创新培训模式、健全评价激励机制,形成“四轮驱动”的强大合力,为建设一流产业技术工人队伍,推进中国式现代化提供有力的人才保障和技能支撑。

范静惠 常柏

产业工人是工人阶级的主体力量,是实施创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。中共中央、国务院印发的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》提出,适应新型工业化发展需求,完善产业工人技能形成体系。

加快完善产业工人技能形成体系,是深化产业工人队伍建设改革的重要内容,对于建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,推进新型工业化,具有重要意义。

强化顶层设计,构建技能形成体系“四梁八柱”

一是加强统筹协调。充分发挥党委领导核心作用,将产业工人技能形成体系建设纳入经济社会发展规划和人才工作总体规划,建立健全党委统一领导、政府有关部门各司其职、工会等群团组织密切配合、企业和职业院校积极参与的工作格局,形成工作合力。二是完善政策法规。制定出台

观点

要更好发挥工匠学院培育锻造技能人才的作用,不断完善工匠学院建设体系,培养更多适应高质量发展要求的工匠人才队伍。

郑永斐

工匠学院是职工技能提升的重要阵地。围绕发展新质生产力,推进新型工业化和加快建设制造强国,工匠学院致力于开展在岗职工技能提升、竞赛、创新及交流等活动,通过培育特色工种品牌,积极培养推进产业高端化、智能化、绿色化发展的紧缺型、复合型工匠人才。

当前,要更好发挥工匠学院培育锻造技能人才的作用,不断完善工匠学院建设体系,培养更多适应高质量发展要求的工匠人才队伍,以实际行动为全面深化改革、推进中国式现代化贡献力量。

第一,打造工匠学院的精神高地。一是做实做优“中国梦·劳动美”主题宣传教育。将努力打造工匠学院以“讲产业故事”为主题的“大思政课”,充分发挥工会“大学校”作用,把思政引领融入产业工人队伍建设改革全过程各方面。二是把劳模精神、

人口老龄化的不断加剧,我国劳动力市场的供求关系及结构也逐渐发生变化。

一是从宏观来看,超龄劳动者成为弥补我国部分行业劳动力短缺的重要力量。自2012年开始,16岁到59岁劳动年龄人口数量逐年下降,劳动力人口的平均年龄逐年提高。在总体供大于求的情况下,劳动力市场出现了结构性短缺,部分行业和岗位存在供给不足问题。如传统的制造业、建筑业、环卫行业等都面临员工平均年龄不断增长,老员工退出、年轻人不愿进入的青黄不接状况。因此,超龄劳动者继续就业将会缓解上述行业的用工问题,有效降低用工成本。

二是从微观来看,加强超龄劳动者权益保障是实现老有所为的重要条件。党的二十届三中全会提出,发展银发经济,创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。世界卫生组织提出的积极老龄化理念包括健康、参与和保障三大支柱,其中,参与支柱强调发挥老年人的专长和作用参与社会发展,如就业等,该支柱在传统的老有所养基础上,强调老有所为。让超龄劳动者实现体面劳动,需要创造相应的条件,包括更好的权益保障法制条件,以及相应的就业咨询、职业介绍、职业培训等公共服务,不仅让他们留下来,还要激励他们更好地发挥自身的经验和技能优势。

超龄劳动者权益保障面临的困境

近年来,超龄劳动者的规模不断扩大。由于此前法律规定不完善,导致超龄劳动者权益受到侵害后维权较为困难。

第一,法律关系的性质不明确。超龄劳动者与用人单位的法律关系性质在学理上以及司法实践中存在劳动关、特殊劳动关系以及劳务关系等不同观点,且由于《劳动合同法》第44条规定及《劳动合同法实施条例》第

21条规定的差异,关于超龄劳动者构成劳动关系还是劳务关系的区分标准又存在“享受基本养老保险待遇”和“达到法定退休年龄”两种不同的标准。

第二,基本权益保障标准不明确。由于超龄劳动者与用人单位的法律关系不明确,不能依据劳动法来确定他们享受的基本权益和保障标准。总体而言,很多超龄劳动者的工作时间较长、劳动报酬较低。

第三,工伤保障缺失。工伤作为职业风险,难以避免。随着年龄的增长,超龄劳动者在工作过程中遭受工伤的概率上升。我国工伤保险以存在劳动关系为前提,且原则上与养老、医疗等其他保险捆绑参保。由于超龄劳动者的法律关系不明确,他们通常无法参加工伤保险。近年来,广东等地放开了超龄劳动者参加工伤保险的限制,允许用人单位为他们单独缴纳工伤保险,但由于采取自愿参保的模式,总体上的参保比例不高。因此,超龄劳动者遭受工伤的,如果用人单位为他们购买了意外伤害险等商业保险,可获得商业保险理赔,如果没有购买,只能诉请用人单位承担人身损害赔偿。

第四,权益救济渠道不畅。我国现行的劳动监察执法以及劳动争议仲裁的受案以劳动关系存在为前提。超龄劳动者权益受到侵害后,无法通过劳动监察执法以及仲裁程序维护自身权益,主要通过向人民法院提起诉讼的方式维权,时间周期较长、成本较高。

加强超龄劳动者权益保障需综合施策

一是在政府层面,除了上述暂行规定外,应推动配套的法律法规出台,如超龄劳动者参加工伤保险的相关规定,采取强制参保的方式,明确相关待遇及其标准,以及超龄劳动者基本权益和其他权益救济程序的衔接制

人才培养模式,推行工学结合、知行合一的教学模式,提高学生的实践能力和创新能力。三是促进产教深度融合。建立健全产教融合激励机制,鼓励企业和职业院校在人才培养、技术研发、成果转化等方面开展深度合作。例如,政府可以对产教融合成效显著的企业和职业院校给予表彰奖励,在项目审批、资金扶持、税收优惠等方面给予倾斜;搭建产教融合信息服务平台,为企业和职业院校提供信息交流、资源共享的渠道。

创新培训模式,提升技能针对性实效性

一是开展个性化培训。根据产业工人的岗位需求、技能水平、职业发展计划等,制定个性化的培训方案,提供精准化的培训服务。例如,利用大数据分析技术,对产业工人的培训需求进行精准画像,为其推送个性化的培训课程。二是推进线上线下融合培训。充分利用互联网、人工智能、虚拟现实等技术,开发线上培训课程,为产业工人提供便捷、高效的学习方式。同时,结合线下实训,加强实践操作训练,增强培训效果。例如,企业可与当地职业院校合作,产业工人可以随时随地进行学习,平台设置互动交流板块,方便学员与教师、学员之间进行交流。三是加强新技术培训。随着新一轮科技革命和产业变革的深入推进,新技术、新工艺、新设备不断涌现。要加强对产业工人的新技术培训,使其掌握前沿技术,适应产业升级和技术创新的需要。例如,开展智能制造、工业互联网、人工智能等新技术培训,培养产业工人的数字化技能。

度,理顺同一案件不同请求事项的不同争议处理程序间的关系。此外,应完善针对超龄劳动者的公共就业服务体系,为有需求的超龄劳动者提供职业介绍和职业培训,帮助他们顺应社会发展变化,提升就业能力。依托现有技师学院、职业院校等,提供适合超龄劳动者的职业培训课程,在数字政务平台等渠道提供职业技能培训公益类线上课程资源。

二是在工会层面,依法维护超龄劳动者的合法权益,对用人单位保障超龄劳动者合法权益情况进行监督。随着人口老龄化的加速,职工队伍结构也将发生变化,超龄劳动者的比例不断提高。工会要顺应变化,做好超龄劳动者的维权服务。如健全协商协调机制,代表超龄劳动者与用人单位进行协商,通过订立集体合同等方式,提高超龄劳动者的保护标准。对用人单位可能侵害超龄劳动者合法权益的行为,利用“一函两书”开展劳动法律监督,切实履行维权服务职责。

三是在用人单位层面,应依法雇用超龄劳动者。上述暂行规定基于超龄劳动者基本权益和非基本权益的区分构建强制性和自愿性规范体系,用人单位应严格遵守劳动报、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障的强制性规定,并通过签订书面用工协议,对其他权利义务做出明确约定,如用工关系的终止条件等。此外,用人单位应根据生产经营实际,结合超龄劳动者的特点,更新规章制度,如对超龄劳动者夜班、加班及健康体检等做出专门规定。

四是在社会层面,应营造超龄劳动者就业友好的社会氛围。加强宣传引导,在全社会营造更加包容、公平的就就业环境,鼓励用人单位在适当的岗位聘用适合的超龄劳动者。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)

健全评价激励机制,激发产业工人提升技能的内生动力

一是完善技能评价体系。建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点,注重职业道德和职业素养的技能人才评价体系。全面推行“新八级工”职业技能等级制度,打破学历、资历等限制,让更多优秀技能人才脱颖而出。例如,企业通过开展技能人才自主评价,按照“新八级工”制度,对符合条件的产业工人进行技能等级认定,能够有效激发员工提升技能的积极性。二是提高技能人才待遇。建立健全技能人才工资决定与增长机制,提高技能人才的工资水平和福利待遇。例如,企业实行技能工资制,根据职工的技能等级确定工资标准;探索技能人才技术成果转让收益分配、岗位分红等多元激励方式,让技能人才享受创新成果带来的红利;在住房保障、子女入学等方面给予技能人才政策倾斜,增强技能人才的获得感和幸福感。三是加强技能人才培养奖励。加大对技能人才的表彰奖励力度,设立技能人才奖项,对在技能竞赛、技术创新等方面表现突出的技能人才给予表彰奖励。例如,对大国工匠、技术能手等给予物质和精神奖励,营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围。

总之,加快完善产业工人技能形成体系,是一项长期而艰巨的任务,需要政府、企业、职业院校、社会等各方共同努力。要通过强化顶层设计、深化产教融合、创新培训模式、健全评价激励机制,形成“四轮驱动”的强大合力,为建设一流产业技术工人队伍,推进中国式现代化提供有力的人才保障和技能支撑。

(作者单位:黑龙江省省委党校)

@企业,吸纳就业,补贴多多

一次性扩岗补助

补贴对象

➢ 招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生及16-24岁登记失业青年,签订劳动合同,并按规定为其足额缴纳3个月以上的失业、工伤、职工养老保险费的企业。

➢ 符合条件的社会组织,参照企业享受一次性扩岗补助政策。

补贴标准

➢ 按每招用1人不超过1500元标准发放,政策执行至2025年12月31日。

职业培训补贴

补贴对象

➢ 对企业新录用防止返贫监测对象、毕业年度高校毕业生、城乡未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员、就业困难人员,签订1年以上期限劳动合同、并于签订合同之日起1年内,参加岗位技能培训,培训后取得证书的给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

➢ 企业在职职工参加企业新型学徒制培训、技师培训,培训后取得证书的,给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

补贴标准

➢ 由省级人力资源社会保障、财政部门确定。

社会保险补贴

补贴对象

➢ 招用毕业年度和离校2年内未就业高校毕业生,签订1年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业。

补贴标准

➢ 按其为高校毕业生实际缴纳的基本养老、基本医疗和失业保险费给予补贴,不包括个人缴纳部分,期限最长不超过1年。

策划/制图:张菁

前沿观察

竞业限制新规十大看点 为裁判提供重要参照

吴博文

为保护企业商业秘密,保障劳动者就业择业权,引导企业依法实施竞业限制,日前,人社部发布《企业实施竞业限制合规指引》(以下简称指引)。

众所周知,为了更好地保护商业秘密和知识产权,劳动合同法创设了竞业限制制度。但一方面,法律关于竞业限制的规定较为原则,而实践中企业与劳动者约定的竞业限制花样百出,这就使得相对原则的法律规定已经无法满足实践中的需求。另一方面,近年来,竞业限制约定出现了泛化趋势,很多并不知悉用人单位商业秘密和与知识产权相关保密事项的劳动者也被约定竞业限制,导致他们离职后在较长时间内不能从事擅长的的工作,限制了他们的就业择业权和职业发展,也阻碍了人才在劳动力市场的合理流动,遏制了企业之间正常竞争。因此,指引的发布正当其时,其对保护企业商业秘密、规范企业实施竞业限制行为、保障劳动者就业择业权和职业发展、促进劳动力市场合理流动等都将发挥积极作用。

指引的具体规定对竞业限制制度进行了细化和完善。笔者认为,以下十个方面值得关注,能够为劳动仲裁和人民法院审理相关案件提供重要参照。

第一,明确商业秘密的范围。指引在指出商业秘密界定范围的同时,明确行业内一般常识或行业惯例,可以从公开渠道获得的商业信息不属于商业秘密,并强调实施竞业限制,企业需先确认拥有商业秘密的内容和范畴。

第二,明确可以约定竞业限制的人员范围。指引指出,企业不得将未知名、未接触商业秘密和与知识产权相关保密事项的劳动者纳入竞业限制范围。同时进一步明确,劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能,工作中仅接触企业一般经营信息的,不属于可以约定竞业限制的人员。

第三,强调规章制度不能代替竞业限制约定。指引明确企业可以在依法制定的规章制度中对劳动者履行保密义务、保密制度、保密措施和竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等作出一般性规定,但不得以规章制度替代与劳动者个体关于离职后竞业限制的约定。

第四,强调竞业限制的适用范围应当合理。指引强调,要根据本企业经营范围、商业竞争情况以及劳动者知悉商业秘密和与知识产权相关保密事项的具体情况,与劳动者合理约定限制从业范围。限制从业范围应当限定在与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞争关系的企业。

第五,建议经济赔偿金的下限和违约金的上限。指引指出,企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前12个月平均工资的30%,且不低于劳动合同履行地最低工资标准。劳动者承担的竞业限制违约金的数额要根据其泄露商业秘密和与知识产权相关保密事项可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的经济补偿的数额合理确定,一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。

第六,要求经济补偿不得包含在工资中。虽然劳动合同法明确规定,竞业限制经济补偿应当在竞业限制期限内按月支付给劳动者,但仍有一些企业与劳动者约定在职期间的工资中包含离职后的竞业限制经济补偿。有鉴于此,指引要求终止劳动合同后,企业应在竞业限制期限内按月向劳动者及时支付经济补偿,不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。

第七,细化竞业限制的解除方式。指引指出,劳动者履行了竞业限制义务,企业因特殊情况不能按时支付经济补偿的,需提前告知劳动者,协商确定延期支付方案。企业未按时足额支付经济补偿,符合条件的,劳动者可以不再履行竞业限制义务。

第八,认可劳动者的报告义务。指引指出,企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况,通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式,依法合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。

第九,认可在职期间竞业限制。劳动者与企业建立劳动关系后,基于忠实义务和诚实信用原则,其在职期间应当恪守竞业限制义务。有鉴于此,指引认可企业可以在规章制度或劳动合同中对劳动者实施竞业限制。

第十,倡导企业工会发挥监督作用。指引倡导企业工会可以收集劳动者对企业竞业限制制度和实施的意见,及时向企业反映。对企业不当实施竞业限制,严重影响劳动者就业择业权和职业发展的,可以提出意见或要求纠正。

(作者单位:北京市第一中级人民法院)