

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③

法治应在就业优先战略中扮演好三重角色

观点

法治在就业优先战略中应当扮演劳动者自主就业和择业的调适者、人力资源市场调节的推动者、政府就业服务的保障者三重角色,发挥固根本、稳预期、利长远的保障作用。

姜宇

党的二十大报告指出,江山就是人民,人民就是江山。为民造福是立党为公、执政为民的本质要求。必须坚持在发展中保障和改善民生。就业是最大的民生,在此意义上,促进就业成为党和政府民生保障工作的重中之重。报告还将全面依法治国定位为治理国家的一场深刻革命,让法治在国家治理中发挥固根本、稳预期、利长远的保障作用。我国实施的就业优先战略和积极的就业政策以劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业为方针,也就是在国家统筹规划和指导下,实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的策略。笔者认为,法治在这个过程中应当扮演劳动者自主就业和择业的调适者、人力资源市场调节的推动者、政府就业服务的保障者三重角色。

牢牢把握劳动者的就业意愿,破除妨碍劳动力流动的体制和政策弊端,实现平等就业,让就业发挥民生之本和财富之基的根本性作用,扮演好固根本的第一重角色;不断发掘和创造新的就业和创业机会,提升劳动贡献在初次分配中的比重,让劳动者树立起通过劳动创造美好生活的信心,扮演好稳预期的第二重角色;持续扩大政府的就业职责,让就业促进服务更加科学和规范,扮演好利长远的第三重角色。

热点思考

聚焦数字技能提升 优化职业技能等级认定

观点

做好新时代数字人才和数字技能的培养、评价工作,要加快新职业认证,保障从业者权益,加强对从业者的数字技能培训,优化职业技能等级认定,鼓励数字平台定向培育数字人才。

范巍

近年来,以数字经济和智能制造为代表的新技术、新业态、新模式不断涌现,催生大量新就业形态和新职业。《中华人民共和国职业分类大典(2022版)》公布了168个新职业,首次标识97个数字职业,占全部职业总数的6%,其中新职业43个,占数字职业的44.3%;延续绿色职业标识,共标识绿色职业134个,其中新增15个。

作为数字时代重要的生产组织方式,数字平台打破了时空界限,形成了协同、开放、多元的新生态,加速推动数字化职业与职业数字化,创造了大量就业机会。而这些新的就业机会承载着新技术、新方向,亟须更加适配的评价制度来科学引领。当下,我国正在进行人才评价制度改革,无论是面向专业技术人才的职称制度和职业资格制度改革,还是面向技能人才的职业技能等级制度改革,抑或是面向整个人才队

劳动者自主就业和择业的调适者

我国宪法规定,公民有劳动的权利和义务。在劳动就业领域,法治要为公民建立起自主择业的理念,让劳动者当好就业的“第一责任人”。国家功能主要是统筹规划和指导,创建公平的就业环境,要通过发挥劳动者的积极性和主动性实现充分就业和平等就业。

在此意义上,我国劳动领域的法律法规坚持把充分就业和平等就业作为立法目标。充分就业是指在一定工资水平下,所有有劳动意愿的人都能够获得就业机会。以劳动法和劳动合同法为代表的劳动立法坚持将劳动合同作为协调劳动关系的关键环节,以劳动合同法签订、履行和终止三个阶段的信息披露、劳动贡献补偿和解除保护制度全方位保护劳动者就业和择业意愿,保障劳动者顺利工作和进行职业规划。法律消除了就业和择业的后顾之忧,增强了劳动者的主人翁精神,坚定了他们用自己的双手保障生活和创造社会财富的信心,劳动关系中劳动者这一根本性因素就此得以稳固。近年来,平台用工兴起,众包网约车与平台之间的关系不完全符合劳动关系的特征,因此无法纳入劳动法调整范围。党的二十大报告提出支持和规范发展新就业形态,未来,应不断完善劳动法律体系,让平台劳动获得更广泛的认可,提供更多自主就业和创业机会。

就业歧视是影响劳动者就业和择业意愿的另一大障碍,包括政策性歧视和用人单位歧视两种类型。城乡户籍歧视是政策性歧视的主要表现形式,20世纪90年代以来,进城务工人员日益发展成为一支新型劳动大军,成为我国产业工人的重要组成部分,《保障农民工工资支付条例》《关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知》等法律法规的颁布,有效解决了他们在欠薪、职业安全等方面的后顾之忧。未来,应继续探索统筹城乡的就业和社保制

度,让劳动者在自由灵活转换身份的同时平等享有劳动权益。用人单位歧视以性别歧视和年龄歧视居多,在“三孩”政策和人口老龄化背景下,应将家庭生活和职业的平衡以及人的全面发展和终身规划作为立法理念,通过劳资政三方的共同努力来消除歧视,促进平等就业。

人力资源市场调节的推动者

人力资源市场是一个平衡劳动力供求的市场,法律应当充分肯定这个市场在促进就业中的基础作用和决定作用,为政府设置在促进就业中的重要职责。在这一领域,法治要在充分尊重市场经济规律的基础上,扮演好推动人力资源市场调节供需的角色,以中央立法和地方立法为抓手,鼓励更多、更符合本国劳动力结构性特征的行业进入市场;构建更加公平的、尊重劳动者贡献的税收体系和社会保险体系;发挥好金融杠杆的作用,提升金融支持促进就业的力度;创新失业保险的功能,为劳动者自主创业和自谋职业提供便利。具体而言,就是要将政府立法灵活高效、针对性和国家立法权威性的优势结合起来,共同服务于人力资源市场的基础性地位。

具体而言,政府立法要积极回应新一轮科技革命和产业变革深入发展的形势,重视实体经济对促进就业的积极作用,建立与新型工业化为主导的产业政策相匹配的就业结构。需要从能够吸纳更多就业的现代工业和服务业入手,通过税收和金融方面的立法支持专精特新企业发展。国家立法要在完善分配制度上多做文章,坚持按劳分配为主体的分配制度,通过修订个人所得税法提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。同时,要重视对垄断行业收入分配的法律规制,缩小行业收入差距,让劳动者树立美好生活源于勤奋劳动的理念;鼓励各地因地制宜探索以鼓励自主创业为导向的小微企业信贷和失业金

发放办法,并将成功经验通过地方立法的方式确定下来。

政府就业服务的保障者

党的二十大报告指出,法治政府建设是全面依法治国的重点任务和主体工程。为此,在就业促进的行政领域,法治应当更好地扮演政府就业服务保障者的角色。

在就业职责的确定方面,2007年颁布的就业促进法要求,各级政府要把扩大就业作为经济社会发展的重要目标,制定促进就业的中长期规划和年度工作计划,通过发展经济和调整产业结构、规范人力资源市场等方式创造就业条件、扩大就业。由于该法的定位为“促进法”,大多为倡导性内容,基本不对促进事业发展的法律主体设定过多的义务和责任,因此目前尚无明确的衡量评价标准。未来,可以考虑完善相关领域的技术性立法,通过设定量化考核标准让政府的就业促进工作更加科学规范,同时提升政府工作的预期。

在执法方面,未来,应当践行深化行政执法体制改革的要求,构建以促进就业为导向的执法体系,将跨地区就业服务和基层综合执法体制机制作为建设重点。一方面,要消除地区性就业和社保政策的障碍,本着有利于劳动者自由流动和保障经济权益的原则,发挥移动互联网、大数据等优势,建立跨城乡、跨区域、跨群体的就业促进行政体制,为劳动者提供便捷可靠的就业服务;另一方面,同一地区的人社、财税、金融等部门要统一树立起“就业是最基本的民生”的执政理念,打破部门利益的隔阂,实现数据开放和共享,建立起职责清晰、分工明确、衔接有序的联合执法机制,县级以上地方政府领导本地区的就业促进工作,制定联合执法办法,明确各部门的工作职责并建立问责机制,让就业促进工作常态化、长效化。

(作者为中国政法大学民商经济法学院教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)

帮扶农村残疾人 就业创业 实现增收 主要内容 生产劳动帮扶方面 实用技术培训帮扶方面 新业态就业帮扶方面 产业带动帮扶方面 公益性岗位帮扶方面

前沿观察

多方发力打造 女性友好型职场环境

张颖慧

一直以来,结婚、生育等问题为女性职场发展带来不小困扰,因性别导致的就业不公平也是一个长期存在的社会问题。某招聘网站发布的《2022中国女性职场现状调查报告》显示,61.2%的女性在求职中被问婚育情况,38.3%的女性表示婚育影响职场前景。

女性在职场上面临的就业不公平现象,本质上是女性劳动者平等就业权与用人单位用工自主权之间产生的冲突,也是女性劳动者生存利益、发展利益与用人单位经济利益的冲突。女性的平等就业权保障女性与男性获得相同的劳动机会,而劳动机会又是保障女性获得与男性相同生存利益与发展利益的前提条件。法律对于双方所具有的权利边界界定不清晰,导致了用人单位在行使用工自主权的同时与女性平等就业权产生矛盾。不可否认,用人单位可以享有用工自主权,追求实现经济利益,但当职工生存利益、发展利益与经济利益相冲突时,后者对前者做出一定程度的让渡,也是现代社会企业承担社会责任的必然要求。

近年来,我国立法对女性平等就业问题进行了密切关注并采取了积极措施。新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》第五章针对女性劳动权利和社会保障权利作出规定,从女性就业歧视、同工同酬、休息休假、职称晋升、社会保险等方面对女性进行全方位保护。同时规定用人单位不得询问或者调查女职工生育情况的婚育情况。此外,北京市近日出台的《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》明确,用人单位在招录(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高妇女录(聘)用标准或因结婚、怀孕、产假、哺乳等,降低女职工的工资和福利待遇等行为,最高可处五万元罚款。

但法律法规并没有完全消除职场对女性的隐性歧视。要破解这一难题,不仅需要立法不断细化、完善规则,还需要慎重考量劳动关系双方的利益需求,适度分担用人单位的用工成本,建立家庭、单位、社会三位一体的保护机制,打造女性友好职场环境。

对于家庭而言,应鼓励男性承担更多育儿责任,建立特定权利女性与男性共有的机制,夫妻双方可内部进行协调并确定行使权利的主体。如哺乳期法定假期间,规定夫妻双方可共享此假期,双方对于在家看护子女的人选可根据家庭实际情况自行决定,或设置强制性的男性育儿假,以此来提高女性在职场上的竞争力。

对于用人单位而言,立法既要夯实其由于性别原因实施隐性歧视的法律责任,又要引导用人单位实施正向措施,将“重惩轻奖”转为“奖惩并用”。一方面,应坚持举证责任倒置原则,由用人单位承担差别对待具有合理性的举证责任,如其无法提供客观有效的证据对合理性进行证明,则需要承担差别对待具有歧视性的不利后果。另一方面,应对女性平等就业权落实到位的企业建立奖励制度,适当给予其因招用女职工(聘)用所产生的额外成本,以期进行正向引导,提升企业招用女职工的积极性。如建立因女职工生育而使企业额外负担的成本,部分可冲抵税收的机制。

对于社会而言,应加大力度为女性就业解决后顾之忧。女性生育除实现自身价值、家庭价值外,更多的是实现社会价值。因此,应对生育影响女性进入职场的原因进行深入分析,解决其中的关键问题,帮助女性实现外出工作。有调查表明,如果婴幼儿的看护问题能够得到妥善解决,大部分职场女性是希望并能够全身心投入工作中的。政府应加大对婴幼儿看护的托幼机构设置力度,并对看护质量形成有效监督。同时,大力推广家政行业,对有意愿从事育儿工作的人员进行职业培训,满足育后家庭的看护需求。

(作者单位:华东师范大学法学院)

工作研究

浅谈如何提升新时代劳动和技能竞赛水平

现在促进高质量发展上。一是自觉坚持党的领导。各级工会组织要把劳动和技能竞赛工作推动纳入党委重要工作,以及对各级政府和企业的绩效考核指标体系中,同时作为各级工会与政府联席会议的常态化议题,协商研究解决重要问题。二是主动融入所在地区和企业高质量发展大局。坚持在党委全局工作中谋划劳动和技能竞赛,找准竞赛的方向、定位,推动高质量发展的切入点和突破口,全面部署、精准筹划。三是形成推进合力。既要充分调动竞赛委员会各成员单位组织主体的力量,也要调动其他相关部门的协助力量,形成横向到边、纵向到底的力量构成。四是形成劳动和技能竞赛工作体系。着力建立健全竞赛的组织领导体系、工作指导体系、理论研究制度、典型选树机制、竞赛成果转化制度、第三方评估评价制度、舆论宣传制度等。五是坚持系统观念,把竞赛涉及的相关物质、

资金、人才、技术整合起来,同时把劳动力、生产率、数据等要素整合起来,夯实竞赛的物质基础、精神基础和群众基础。

广度上推进,核心要义是推进劳动和技能竞赛的广覆盖。从实践上看,一是要实现整体上提高,无论企业所有制性质、效益状况、规模大小,都要因行业制宜、因企业制宜,开展形式多样的劳动和技能竞赛,打造与高质量发展相适应的企业和职工队伍。二是要实现差异化推进,对国有企业、民营企业、小微企业等各类经营主体,要分类进行部署和指导。三是要实现重点上突破,集中力量在当地重大战略、重大项目、重大工程、重大产业上开展竞赛。四是实现梯次性布局,地方工会要建立劳动和技能竞赛典型库,分出成熟、部分成熟、未成熟三个典型培育档次,分梯次推进竞赛工作。

深度上见效,核心要义是切实增强劳动

和技能竞赛的获得感。一是要切实增强企业的获得感。企业的积极性是劳动和技能竞赛取得成效的前提,其获得感主要来自竞赛真正促进了企业发展,创造出显著效益。因此,要激发和保护企业参与竞赛的热情,精准推动竞赛将企业的“长板”锻造得更长、更有优势,同时补齐“短板”,促进企业发展,增强竞赛的可行性和说服力。二是要切实增强职工的获得感。把劳动和技能竞赛与企业集体协商结合起来,让竞赛所创造的效益,通过科学的分配方式和企业集体协商形式,具体体现在职工的劳动报酬中,同时重奖优秀选手,从而激发职工参与的热情。三是要推动职工提升劳动热情,释放创造潜能。要把劳动和技能竞赛打造成弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的实践载体,引导广大职工以实际行动当好主人翁,建功新时代。

(作者单位:河北省承德市总工会)

观点

要在高度上对接高质量发展,广度上拓展覆盖面,深度上见效,增强获得感,为新时代劳动和技能竞赛赋予新动能。

司志通

紧紧围绕党的中心任务开展工会工作,是中国工会的光荣传统和最大优势。多年来,各级工会围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛开展形式多样的劳动和技能竞赛,为党和国家事业发展作出了重要贡献。但也要看到,在一些地方开展的竞赛中,还存在布局高度不够、有效覆盖广度不够、促进经济高质量发展深度不够的不足,需要在守正创新中探索高度、广度、深度“三合一”,为新时代劳动和技能竞赛赋予新动能。

高度上布局,核心要义是对接高质量发展。劳动和技能竞赛的高度,要集中体