

特别策划

劳动领域

理论热点

编者按

2023年渐行渐远,2024年迎面而来。2023年是全面贯彻落实党的二十大精神...

归纳梳理劳动领域理论热点,既是对过去一年劳动领域落实国家重大战略...

新质生产力的特点与形成逻辑

赖德胜 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

热点:2023年9月,习近平总书记在新进中央委员会的干部会议上强调,积极培育新能源、新材料、先进制造、电子信息等战略性新兴产业...

点评:新质生产力的提出为以科技创新引领产业全面振兴、推动高质量发展提供了重要指引。

与传统生产力相比,新质生产力具有三个特点。一是创新在经济发展中发挥着主导作用。生产力的提升可以通过要素的投入而达到...

体系建设。产业是新质生产力的载体,既要有战略性新兴产业,比如新一代信息技术、生物技术、新材料、高端装备、新能源汽车、绿色环保及航空航天等...

加快形成新质生产力要把握好三个重点。一是加快建设新质劳动者队伍,培养造就更多战略科学家、战略企业家、卓越工程师、大国工匠、高技能人才...

人口结构变化对劳动力供给的影响

田永坡 中国人事科学研究院人力资源市场研究室主任、研究员

热点:国家统计局数据显示,2022年我国人口自然增长率为-0.60‰,全国人口减少85万人;我国16~59岁的劳动年龄人口在达到峰值9.2亿之后开始下降...

点评:当前,我国人口总量减少且发生结构转变,呈现少子化、老龄化、区域人口增减分化的趋势性特征。全面认识、正确看待我国人口发展新形势是理解劳动力市场供需变化的重要前提。

对劳动力结构的优化也提出新要求,需要更为科学、系统地研究人口发展新特点下劳动力供需均衡的变化。

加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源,以人口高质量发展支撑中国式现代化,是未来一个时期的战略取向...

为此,可以考虑以下几个着力点:一是提升人口素质,提高劳动力供给质量。着眼强国建设、民族复兴的战略安排,从战略角度系统研判未来人才需求的变化趋势...

数字技术给劳动权益保障带来的挑战

王天玉 中国社会科学院法学研究所社会法室副主任

热点:2023年,平台用工中的劳动关系认定、劳动基准、算法治理等问题依旧是学界关注的热点。同时,随着数字化劳动工具的广泛应用,线上办公、远程监控等新的劳动管理方式衍生出隐形加班、隐私保护等新现象、新问题...

点评:随着数字技术的广泛应用,劳动形态正在发生根本性变革,主导趋势是工业化以来形成的团体性劳动组织结构逐渐被打破,以平台化、数据化、灵活化为核心特征的个体性劳动大幅增加...

外卖配送员、网约车司机等。

劳动形态的变革标示着新技术条件下劳动组织与劳动方式的数字化转型,对劳动权益保障和劳动治理机制提出了新要求。党的二十大报告提出,支持和规范发展新就业形态...

“新劳动、新需求、新保障”应成为数字时代我国劳动治理体系转型升级的关键词,既要在理论层面归纳总结个体性劳动在信息技术、人工智能赋能下呈现的新特点...

新就业形态劳动者的集体劳动权

闻敏仪 中国劳动关系学院劳动学院院长、教授

热点:目前,我国新就业形态劳动者达8400万人。据统计,自2021年至2023年6月底,全国已发展新就业形态劳动者工会会员1227万人。同时,2023年7月,全国外卖行业首个全网职代会、首份全网集体合同在“饿了么”平台诞生...

点评:党的二十大明确提出加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障的要求。当前,新就业形态劳动者不仅是我国劳动力市场的重要组成部分,也是职工队伍的重要组成部分...

会中来。尤其在工会模式上进行改革创新,正视新就业形态跨区域、跨时空的运行特点,采取重点建、行业建、兜底建多层次多类型的工会方式...

另一方面,工会把平台集体协商作为新就业形态劳动者权益维护的着力点。在上级工会的推动下,突破劳动关系和地域限制,在全网劳动者中推选协商代表,开展集体协商并签订全网集体合同...

技术进步对劳动技能提出新要求

唐镛 中国人民大学劳动人事学院教授

热点:2023年,全球科技热词非人工智能莫属。由ChatGPT带动的生成式人工智能、大模型等话题,引起学界广泛关注和讨论。技术进步对劳动者技能和素质提出哪些新要求?如何促进劳动技能供需匹配,助力实现高质量发展?

点评:人工智能、大数据、云计算等新技术的应用推动了科技创新发展,促进了产业升级和新业态新模式的不断涌现。党的二十大报告提出,加快构建新发展格局,着力推动高质量发展...

求。产业工人队伍建设的核心是提高劳动者的技能适应性和创新能力,促进劳动技能供需匹配,适应产业升级和创新发展的重要抓手就是数字技术支撑下的产业革命和方兴未艾的数字经济。要着力提升劳动者的数字化素养、数字化意识和数字化思维...

新兴数字技术催生了新产业、新模式、新动能,实现了生产力的突破和升级。生产力的升级一方面要求劳动者素质的提升,另一方面要求生产关系的协同匹配。生产关系和分配制度设计影响社会公平正义,因此,要更加关注数字技术推动下,人和组织互动关系的变化,推进组织变革,提升人和组织的共融性、共生性...

培育适应制造强国建设的工匠人才

王星 南开大学社会学院院长、工匠研究中心主任

热点:2023年10月,习近平总书记在中央政治局第十一次集体学习时强调,要深化产业工人队伍建设改革,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人队伍,培养造就更多大国工匠和高技能人才。眼下,各地陆续成立工匠学院,加强工匠人才培养力度。工匠人才培养的理论逻辑是什么?在产业升级背景下,如何完善工匠人才培养体系,用好现有资源手段培育适应制造强国建设的工匠人才队伍?

点评:制造业是竞争力扎根于制造工序的典型产业,而技能人才是链接技术创新与生产实践最基础、最核心的劳动要素,也是推动科技成果转化、实现生产力的基础支撑。因此,建设一支高质量的技能人才队伍是推动我国从制造大国迈向制造强国的关键举措之一。不过,当前,技能人才尤其是高技能人才短缺成为困扰制造业转型升级的难题之一。

优化技能人才培养模式、提升技能人才培养质量,以下几方面的议题

尤其值得关注。一是在制度设计底层逻辑上尊重技能人才的成长规律。依据技能形成理论,技能人才是在普通技术岗位上经过长时间实践历练逐渐成长起来的。因此,不仅要激励、激励和支持已经成熟的技能高手,更要关注技术岗位上的普通劳动者,注重针对不同技能成长阶段的特征进行相应制度设计,以支持劳动者潜心钻研,提高技艺。二是发挥工会建设技能人才队伍的作用,建设面向全体产业工人的技能更新和技能升级培训体系。三是围绕技能人才供应、技能人才应用、技能人才支持等议题建设技能形成制度生态,激励劳动者主动学习、积累和提升技能的动机。四是完善产业工人社会权利保护、推动技能劳动者的社会融入。农民工是我国产业工人的主体,保障其就业稳定性、推动其融入城市是影响他们能否专注于积累和提升就业技能的根本因素。

就业灵活化的社会保障应对

鲁全 中国人民大学教授

热点:新业态就业人员职业伤害保障试点在7省市的7家平台企业已开展1年有余。截至2023年9月末,累计有668万人被纳入保障范围,3.2万人次获得职业伤害保障待遇4.9亿元。同时,多地出台超龄就业人员等无劳动关系群体纳入工伤保险政策,为灵活就业人员职业伤害提供更多保障渠道。如何看待工伤保险制度在灵活就业人员中的突破?在就业日趋灵活化的背景下,社会保障应如何应对?

点评:新业态就业人员职业伤害保障试点是社会保障制度积极应对就业形态变化,保护新业态从业人员的有益尝试和制度创新,为保护灵活就业人员的社会保障权益奠定了制度基础。其按单缴费的参数设计符合新业态的就业特征,平台企业的信息系统建设为高效经办并在此后拓展到其他社会保险险种提供了技术支持。试点先行的做法也符合我国社会保障改革的基本逻辑。

总体来看,职业伤害保障试点充

分体现了社会保障制度对劳动力市场变化的调适性,即通过社会保障制度的参数改革而非模式改革来有效应对就业形态的变化。然而,目前大量灵活就业人员仍然缺乏完善和完整的社会保障制度保障,保就业与提高参保质量之间、灵活就业人员的缴费能力与未来待遇给付之间的平衡都需要继续深化改革。未来,首先要扩大职业伤害保障的试点范围,可以从试点区域、行业和企业三个方面逐步扩大,并进一步总结运行中的经验和问题。同时,研究有关工伤保险与职业伤害保障衔接或合并运行的操作办法,让参保者全面享受职业伤害的各项权益。此外,还可以开展灵活就业人员参加其他职工社会保险的前期研究工作。

随着互联网信息技术与实体经济的深度融合,劳动者就业“新业态”很可能会变成“新常态”,灵活就业规模逐步扩大,行业逐步拓展,传统业态与新业态之间也会彼此转换,这些都需要进一步深化对灵活就业人员社会保险问题的理论与实践探索。

司法政策推进劳动法治高质量发展

娄宇 中国政法大学民商经济法学院教授

热点:2023年5月,人社部、最高法院联合发布新业态劳动争议典型案例,首次聚焦新业态劳动者劳动争议问题;2023年12月,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(征求意见稿)向社会公开征求意见,聚焦破解劳动争议裁判难题。如何看待司法政策对劳动法治的推进作用?未来应如何完善劳动法治?

点评:司法政策是国家司法机关根据法律法规和实践情况,制定的一系列指导司法审判工作的规则,与法律法规相比,司法政策有强的针对性和可操作性,也更具有时效性。

近年来,我国劳动争议领域呈现出两类突出问题:一是互联网平台经济的迅速发展带来了数量庞大的新业态劳动者,他们与平台企业和相关机构的法律关系复杂且认定难度大,劳动权益保障不足;二是传统劳动关系领域的权益落地难,各地劳动仲裁机构和法院对法律的理解和应用不统一,同案不同判现象较多,劳动法律法规实

施效果不佳。典型案例是我国行政主管部门和最高审判机关首次通过“以案说法”的方式剖析平台用工的法律关系特征,不仅明确了“事实优先”的劳动关系认定原则,而且首次明确不完全符合确认劳动关系情形及相应的劳动者基本权益。“司法解释二”征求意见稿对实践中多发的争议问题给予了明确的处理方案,对于统一裁判尺度、顺畅裁判衔接等具有重要意义。

党的二十大报告指出,要统筹立法、执法、司法、守法各环节,增强立法系统性、整体性、协同性、时效性。司法政策在不改变现有立法格局的前提下实现了法律法规的统一正确适用,有利于保障劳动者权益、构建和谐稳定的劳动关系。从近年来最高法与人社部联合发布的一系列司法解释、典型案例、意见、指导意见等来看,司法政策已经成为我国劳动法治发展进步的动力之源。可以预见,经过司法政策不断的积累、叠加和升级,劳动立法、司法、执法和守法体系将逐步形成一套稳定的生态系统,助力实现劳动法治的高质量发展。