

聚焦“十四五”
专家笔谈

构建高质量和谐劳动关系助推高质量发展

观点

高质量发展对和谐劳动关系构建提出了新要求。新发展理念与劳动关系有着密不可分的关系,将影响劳动关系的建立、存续与和谐。构建高质量和谐劳动关系的要义是公平正义,相互尊重是前提,理性协商是基础,科学立法是保障。企业的生存与发展需要尊重职工、依靠职工,实现共建、共享,把民主管理融入企业管理制度,探索建立中国特色现代企业管理制度。

郭军

“十四五”时期是我国乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的关键阶段。“十四五”规划和2035年远景目标纲要立足新发展阶段,贯彻新发展理念、构建新发展格局,为深入推动高质量发展擘画宏伟蓝图。高质量发展对和谐劳动关系构建也提出了新问题、新要求。如何在市场化、法治化背景下,建设高质量的和谐劳动关系是值得探究的重要课题。

高质量发展
对高质量和谐劳动关系
构建的内在需要

“十四五”期间,我国进入新发展阶段,发展基础更加坚实,条件更加优越,环境更加复杂,标准更加严格。新发展理念是题中应有之义,这需要坚实的实体经济做支撑。由劳资两大要素组成的企业就成了重点,投资者是否精明,管理者是否高明,劳动者是否聪明都会对劳动关系的质量与和谐度产生直接影响,也必然成为影响企业发展质量的关键。

可以说,立足新发展阶段,在贯彻新发展理念、构建新发展格局的过程中,创新、协调、绿色、开放、共享每项要求都与劳动关系有着密不可分的联系,都会影响到劳动关系的建立、存续与和谐。

“创新”,对企业高质量发展的要求很明确,它解决的是发展驱动力问题,这与人才有关,也与劳动关系有关。企业要通过创新的技术、管理和服务把握市场先机,居安思危、勇立潮头。这离不开高质量的劳动关系,即能够找得到、招得来、留得住企业所需要的高技能人才。

“协调”,对企业高质量发展的影响很长远,它解决的是发展不平衡问题,这会影响到劳动关系的供求、取舍。随着乡村振兴战略的实施和西部大开

发,很多农村、内陆地区的劳动者可能选择在家乡就近就业,甚至在一定条件下劳动者通过创业也会变成企业经营者。另一方面,企业需要高素质人才,劳动者也随着对美好生活的追求需要高质量就业,企业如何布局均会受到劳动力供给情况的影响,是新发展阶段带来的新问题。

“绿色”,对企业高质量发展的指向很直接,它解决的是人与自然和谐问题,一些传统的劳动密集型企业、高能耗高污染企业必须要做出相应调整。一方面是劳动者对简单重复、没有技术含量、没有成长性的工作越来越敬而远之。另一方面,技术的进步,特别是智能技术的广泛应用为企业的高质量发展打开了另一扇窗,这需要对用工方式和结构做出较大调整。

“开放”,对企业高质量发展的引领很清晰,它解决的是发展内外联动问题,越来越多的企业需要在全球化的产业链中求生存、求发展,一带一路建设、双循环发展都要求企业请进来国际资本和人才,都要求企业走出去投资兴业、开拓市场。而优秀的人才,特别是语言精通的人才则是明显短板,人员的国际流动与国际人才的引进,均是当前劳动关系中重要的、薄弱的环节。

“共享”,对企业高质量发展的意义很深刻,它解决的是社会公平正义问题,因此提高了对劳动关系和谐度的要求。“一带一路”建设所提出的“共商、共建、共享”原则同样适用于和谐劳动关系的构建,任何一个劳动关系建立都不能强迫,必须协商一致,管理不该简单粗暴,而应相互尊重,成果不应一方独享。

随着人口出生率的下降、老龄化加速到来,有效劳动力供给将会减少,整体劳动力供给结构也会发生很大变化。加之劳动者的就业诉求从过去看重一份稳定的工作,到现在开始关注灵活就业、薪酬与成长性等等,都进一步加剧了上述问题的影响。

我国要实现高质量发展,要从农业大国、工业大国向现代化强国转变,经济要从投资拉动、出口外贸型向扩大内需、科技创新型转变,在宏观层面就需要解决好加大生产要素的流动性,包括劳动力流动性的问题。应当提高政策协同性,让生产要素在行业间、地域间,甚至国际间更大范围内畅通流动,充分发挥各地比较优势,实现更合理分工,凝聚更强大合力,促进高质量发展。企业要顺应这一发展趋势,致力于从劳动密集型、数量型向技术型、质量型转变,这都将对和谐劳动关系构建提出新要求。

高水平法治
对高质量和谐劳动关系
构建的重要引领

在新发展阶段,劳动关系的构建充满变量,但这也需要做辩证分析,劳动关系有“变”也有“不变”。劳动关系作为最基本、最重要的社会关系这一点没有变;劳动关系存在强资本、弱劳动的基本格局也没有根本变化;劳动关系需要遵从市场原则和法律法规,在社会化大生产经济全球化的背景下也是没有变化的。

构建高质量的和谐劳动关系是共识,无论是劳动者、企业还是政府,都希望劳动关系和谐稳定。但是,鉴于劳动关系双方在利益分配上客观存在着此消彼长的利害关系,劳动关系和谐又是相对的,而劳动关系矛盾则是长期存在的,特别是在市场化的背景下。

解决这一矛盾理应按照市场规律,由劳动关系双方自我调节,即资源配置市场决定。劳动关系的建立、存续体现的是资源配置问题,对优秀的企业、劳动者大家都会趋之若鹜,所以企业和劳动者也应当不断提高自身的素质和能力,即高质量发展。但是,如果资本不够理性,这种调节就会不那么有效了。

市场化劳动关系是复合型的,既有民事关系的特点,又有管理关系的存在,因为劳动关系一旦建立,就变成了管理关系。所以,它既有横向性又有纵向性,既是交换关系又是管理关系,既有财产属性又有人身属性。而最大的问题在于市场化劳动关系的倾斜性——强资本、弱劳动,单个劳动者能力再强也无法与强大的资本抗衡,这是一个很难改变的客观存在。因此,这就有了劳动关系立法,可以说劳动关系市场化也就相应地要求劳动关系要法治化。

完善的法律体系是高质量和谐劳动关系构建的基本保障。法律对劳动关系的调整并不复杂,一方面,确定法定标准,另一方面,建立协商机制。简单地说,就是法定标准与契约自由相结合的调整方式——划底线、定规则、确权责、明罚则。当前,关于我国的劳动法律制度,有两个问题需要回答。一是,劳动法律制度超前了吗?二是,劳动法律制度够用了吗?答案当然都是否定的。现行劳动法律法规有效解决了当时市场化劳动关系中存在的突出问题,如“虚无化、形式化、单边化、短期化、空心化”等。然而,面对新发展阶段、新发展理念、新发展格局下的新要求,劳动法律制度有明显缺陷和短板,是滞后的。

在劳动用工形式和工作方式越来越多元化的当下,劳动法治建设需要有前瞻性、差异性、精准性、灵活性、选择性,考虑到互联网技术的发展给劳动关系带来的新挑战,劳动法治建设需要大思维、宽视野、冷思考,必须与时俱进。有没有劳动法典不重要,劳动立法要对高质量和谐劳动关系的构建有引领才重要。高质量的劳动关系要以人为本,高质量劳动管理就必须要有科学性。

但是,和谐劳动关系建设仅靠法治是远远不够的。法律仅是划底线、定规则、惩恶行。很多企业可能没有违法,但在和谐劳动关系构建上还有很大的提升空间。比如,一些企业管理的软暴力、工资和社保基数的“走下限、走底线”,这样的问题日积月累最终会影响劳动关系的和谐稳定。

高质量协商
是高质量和谐劳动关系
构建的重要方式

法治可以在一定程度上解决劳动关系的极端现象、争端问题,但是和谐劳动关系

更需要解决的是劳动关系双方的平衡问题,这包括规则标准及管理方式的科学性、合理性问题,薪酬调整及员工参与的知情权、表达权问题,更重要的是企业的社会责任意识和担当问题。

市场化劳动关系大体上是平稳的。但是,基于劳动关系双方不同的视角、立场,就会有不同的判断和选择,而这又是在企业绩效波动中不断发展变化的。和谐依赖平衡,个别优秀企业、优秀员工也许能做到,但是大多数不行。这就需要依靠组织的力量,因为仅靠劳动者与个别企业的力量均无法达到总体平衡状态,要发挥好劳动关系三方机制的作用,通过组织来实现劳动关系双方的平衡。核心问题在于管理的科学、理性,要考虑如何调动职工的积极性,所以更需要企业主动承担社会责任。

企业不是投资者的私人财产,它是由资本与劳动两个基本要素组成的经济组织。从某种意义上说,劳动者与企业建立劳动关系也是一种投资。劳动者是劳动力的所有者,从劳动力是一种商品这个层面看,劳动关系是平等交换关系,劳动关系双方基于平等自愿原则进行交换。而同时,劳动力是一种资源,这个资源是可以不断开发的。创新是高质量发展的关键,而创新的核心是人才,社会需要通过提高人力资源开发水平不断输出创新人才,企业也不能无所作为、或坐享其成。因此,劳动关系的和谐发展,需要劳动关系双方秉持和谐共赢的理念,尤其需要调动劳动者的积极性。

要实现劳动关系双方和谐共赢,就需要民主协商。可以说,民主协商是高质量和谐劳动关系构建的重要方式。企业管理有双重属性,一个是自然属性,强调纪律和权威,因为社会化大生产要有制度约束。但企业管理的不是机器、厂房,而是人,所以不能忽视企业管理的社会属性,要强调以人为本与民主。和谐劳动关系的建立、合理劳动标准条件的确定均取决于劳动关系双方的相互尊重与理性协商。

企业的投资者、经营者、劳动者是在同一条船上的利益共同体,要想做大做强可持续发展,劳动关系双方应相互尊重、相互支持、相互合作,劳资两利、共谋发展,实现共赢才是应对企业发展中所遇到问题的最佳之道,谋求劳动关系合法合理基础上的和谐稳定才是企业长远发展的理想之路。

构建高质量和谐劳动关系的要义是公平正义。相互尊重是前提,理性协商是基础,科学立法是保障。企业的生存与发展需要尊重职工、依靠职工,实现共建、共享。因此,企业管理一定要有民主意识,要把民主管理融入企业管理制度之中,把它作为企业文化的有机组成部分,同时与企业社会责任相结合,探索建立中国特色现代企业管理制度。

(作者为全国政协副秘书长、中国经济社会理事会副主席)

四大举措支持灵活就业

目前,个人经营非全日制就业以及新就业形态等灵活就业规模已达2.2亿人,为稳就业、保就业发挥了重要作用。人社部会同有关部门持续深化“放管服”改革,推进以创业带动就业,支持多渠道灵活就业。

降门槛

对在指定场所和时间内销售农副产品、日常生活用品或从事便民劳务活动符合条件的,免于办理营业执照,取消涉及灵活就业的行政事业性收费,对经批准占道经营的免征收城市道路占用费。

强扶持

对自主创业、个体经营者和小微企业给予创业担保贷款及贴息政策支持。对符合条件的还可给予一次性创业补贴、税收优惠和社会保险补贴等政策支持。

优服务

将灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围,在公共就业服务网站和机构开设灵活就业专区专栏,免费发布供求信息,按需组织专场招聘。大规模开展创业培训,按规定落实培训补贴。

促孵化

在政府投资开发的孵化基地等创业载体中安排一定比例场地,免费向重点群体提供,鼓励有条件的地方改造免费经营场地,优先满足重点群体个体经营需求。

策划/制图:张菁

观点撷英

新业态用工法律调整应进行规则组合适用

一方面,应保持劳动关系认定标准的稳定性,同时探究数字经济时代依附性表现的特有方式,承认数字控制也能导致人格依附;另一方面,现行法并未包含劳务关系的规则,导致非依附性劳动缺乏法律保护。当下,探究劳务关系的不同形态,根据民法典的规定寻找其最相类似的法律关系,并参照适用该法律关系的规则,是填补法律漏洞、消弭劳动关系和非劳动关系巨大保护差异、解决数字经济时代用工问题的有效思路。而处于上述两种经典用工关系模型之间的还有第三类劳动者。新业态用工的法律调整可以从上述用工形态展开综合分析,着眼于保持劳动关系规则的稳定,弥补劳务法律的规则漏洞,并探究如何为解决第三类劳动者所面临的问题而进行规则组合适用。

——中央财经大学法学院教授 沈建峰

破解平台用工的司法实践难题

面对平台用工出现的司法实践难题,首先需要对劳动关系认定标准在理论和制度上予以完善,在理论上解决“从属性”为什么能够成为劳动关系认定标准的证成问题,对人格、经济、组织从属性各个要素构成和权重做具体的分析。其次,在司法实践中需要强调对隐蔽雇佣的甄别和事实第一原则的坚持,这种路径虽然成本很高并且依赖仲裁和司法的能动性,但却是获得公正的最好途径。最后,用工类型与劳动关系在司法实践中是否能够建立某种对应关系需要慎重对待,例如认定专送模式为劳动关系、外包模式是与第三方存在劳动或劳务关系、众包模式不属于劳动关系,因为对应关系一旦被规则固化就会产生制度套利的可能。

——中国劳动关系学院法学院副院长、教授 肖竹

探索平台从业人员参与社会保险的模式

将平台从业人员纳入社会保险应从横向与纵向两个层面推动相关制度发展,补齐规则短板。横向应注重保险种类之间保险权益均衡问题,充分发挥不同保险种类的效能。目前,灵活就业职业伤害保障办法已呼之欲出,而灵活就业养老、医疗保险制度仍处于探索阶段。应尽快明确灵活就业人员在社会保险法上的地位,加快中央层面相关规则的创制进度。纵向应关注中央与地方相关规定的衔接问题,保证政策的统一性。要探索适度增加用工参保模式的选择性,适当降低其费率和缴费基数、适当延长最低缴费年限等激励机制。

——辽宁大学法学院副教授 汤国森

(张菁 整理)

(上接第6版)

编号	项目名称	推荐单位	第一完成人	其他完成人	所在单位
56	矿用气动巷道修复机的开发与应用	中国能源化学地质工会	刘磊	万军、黄超慧、樊海丰、宁伟文、熊祥林、李世玺、李程、吴良伟、王向阳、马亚辉	平煤股份四矿四联工贸公司
57	高铈磨浮系统细粒金提取创新与应用	甘肃省总工会	王永平	刘江、桂翠丽、王亮、曾建军、李才	金川集团股份有限公司镍钴炼厂高铈磨浮车间
58	一种利用石灰石在脱磷转炉中冶炼不锈钢的工艺	甘肃省总工会	刘文生	脱宏伟、李亚龙、王江凌、徐应祥、杨述荣、陈兴润	甘肃酒钢集团宏兴钢铁股份有限公司不锈钢分公司
59	GIS气室微水超标处理关键工艺及装置研制	新疆维吾尔自治区总工会	左稳	黄志强、李洪渊、黄经纬、卢金宝、单德帅	国网新疆检修公司
60	皮带轮轴承在线更换工具及使用方法	辽宁省总工会	许广明	周立峰、栾辉、孙铭辰、徐冬林、许广游、许广志	鞍钢集团数千矿业有限责任公司
61	数控式SF6智能补气机	云南省总工会	李贵良	朱丹、陈德帛、罗啟俊、李继满	云南电网公司德宏供电局
62	钢轨纵向位移检测装置	内蒙古自治区总工会	张发	刘仕超、孙彪、刘亚会、王建飞、樊晓丽、王佳、张作夷、靳可、王淑芳、崔耀刚	中国铁路呼和浩特局集团有限公司科研所
63	一种水稻种植用全生物降解地膜及其生产方法	中国财贸轻纺烟草工会	蒋瑞萍	刘跃、宿连良、王占珊、祝年锋、李炳君、李军	白山市喜丰塑业有限公司
64	“我的飞机”移动APP	中国民航工会	张雄鹰	袁宇、江国燎、陈宗生、孙武、刘衍翔	中国南方航空集团(股份)有限公司广州飞机维修工程有限公司
65	一种免维护可连续准确测量吸收塔浆液密度的装置	陕西省总工会	张安祥	王军锋、樊建平、兰小军、牛敬伍、齐少林	大唐陕西发电有限公司渭河热电厂
66	设备状态趋势分析预警系统	湖南省总工会	钟士平	梁庆、吴智强、岳奕作、黄扬文、尹森、蒋震东	国网湖南省电力有限公司水电分公司
67	数控曲轴抛光加工换型调试技术	吉林省总工会	王智	王建秋、盛捷、郭华卫、刘井泽、杨永修	中国第一汽车集团有限公司
68	融雪防冰沥青路面关键技术研究	北京市总工会	柳浩	杨丽英、李根、布海玲、杨德秀、王浩、王钊	北京市政路桥正达道路科技有限公司

69	全场景跨区域数据互通,构建数据生态运营体系	北京市总工会	金叶	黄继涛、肖洁、李曼容、王远、唐萌、张欢	中国联合网络通信有限公司北京市分公司
70	±500kV直流输电线路用复合外套金属氧化物避雷器	陕西省总工会	杨飞军	何计谋、张丹、吕伟、祝嘉喜、简斯源、赵妮、陈斌	西安西电避雷器有限责任公司
71	耐张合成绝缘子出线平梯研制	浙江省总工会	缪正	刘平平、丁瀚、李响、俞强、吴松、李龙	国网浙江省电力有限公司湖州供电公司
72	深大异形基坑分期施工关键技术研究与应用	福建省总工会	丘华生	林环周、姜少伟、李常乐、韩伟伟、林方强、陈业伟、翁理辉、张坤荣、张宇平	中建四局建设发展有限公司
73	榆林炼油厂110kV供电系统快切装置的自主设计与应用	陕西省总工会	李东斌	曹培宽、周玉和、李建宝、朱锐、边亚伟	陕西延长石油(集团)有限责任公司榆林炼油厂
74	预应力框架结构楼层浇筑顺向张拉施工技术研究与应用	中国财贸轻纺烟草工会	曹良卿	戴连双、司永波、高宝永、万明礼、房连生、和超	中国新兴建筑工程有限责任公司
75	爆炸环境用高功率特种柴油机	河北省总工会	扈钰涛	商海昆、谢尧、董长龙、孙晓伟、郑浩、尤华君、韩彬彬、李大杨、胡春萍	河北华北柴油机有限责任公司
76	4DFace轻量化BIM协同应用平台	湖南省总工会	蒋成	成煜、陈继军、朱宁、郑恩、刘良军、吴小虎	湖南电力工程咨询有限公司
77	井口快装式单流阀	陕西省总工会	景忠峰	无	中国石油长庆油田分公司第六采油厂
78	大通径铝合金箱体零件变形控制技术	河南省总工会	孟祥忠	杨宁、吴晓杰、王保国、李季节、王喜平、李凯	新乡航空工业(集团)有限公司
79	QH-110B型氢原子焊机国产化改进研制	湖北省总工会	凌振忠	王龙、王辉	中石化辽钻石油机械有限公司
80	可移动模拟航空器	中国民航工会	李冬凉	孙凌波、李晓伟、郭金锁、谌志平、陈志江、巴根那	内蒙古自治区民航机场集团有限责任公司地面服务分公司
81	窖井开盖器	浙江省总工会	丁卫松	丁澄洋、盛国军、张建党、孙琦	绍兴柯桥排水有限公司
82	航空发动机风扇转子整流罩动平衡方法的技术创新	辽宁省总工会	张惟循	时旭、王琦、文保林、梁万军、崔东顺	中国航发沈阳黎明航空发动机有限责任公司