

构建新时代和谐劳动关系

2022年劳动领域理论热点回顾

特别策划

2022年是党和国家历史上极为重要的一年。党的二十大胜利召开,擘画了全面建设社会主义现代化国家、以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的宏伟蓝图,吹响了奋进新征程的时代号角。

“坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,构建初次分配、再分配、第三次分配协调配套的制度体系”“强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业”“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,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”“健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系”……聚焦劳动领域,党的二十大报告指明了前进方向、确立了行动指南。

深入开展研究阐释是学习宣传贯彻党的二十大精神的重要内容,也是2022年乃至今后更长时间劳动领域理论探讨的核心议题。为深入学习宣传贯彻党的二十大精神,进一步发挥专家学者在理论创新、建言献策上的优势作用,本版特推出特别策划,撷取党的二十大报告中的“劳动关键词”,邀请专家学者从不同角度为劳动领域贯彻落实党的二十大精神找准切入点、结合点和落脚点,积极探讨新时代新征程劳动领域面临的新情况新问题,为更好构建中国特色和谐劳动关系建言献策,为实现党的二十大确定的目标任务而团结奋斗。

——编者

关键词 促进高质量充分就业

找准促进高质量充分就业的着力点



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

就业是最基本的民生,是增进民生福祉、提高人民生活品质基本支撑。党的二十大报告指出,实施就业优先战略,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。这为新时代新征程做好就业工作提供了根本遵循。

一是要把就业摆在经济社会发展更加优先的位置。把稳定和扩大就业作为宏观调控的优先目标和经济运行合理区间的下限,财政、货币等宏观政策要更加聚力支持就业,不断丰富政策工具箱,激发市场主体活力,强化经济增长创造就业岗位的能力。

二是要把提高就业质量摆在就业工作更加突出的位置。我国就业总量压力仍将长期存在,结构性矛盾依然突出,但总的来看,就业大局是稳定的,失业率始终维持在较低水平,可以说基本实现了充分就业。但与人民群众对美好生活的需要相比,与高质量发展相比,就业质量还有短板,需要进一步提升。要构建和谐劳动关系,完善劳动者权益保障制度,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。

三是要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。今年,高校毕业生人数将再创历史新高。青年就业稳,就业大局就稳。要多措并举,多管齐下,创造更多适合年轻人的就业岗位,完善促进创业带动就业的保障制度,使青年特别是高校毕业生顺畅就业。

统筹推进高质量发展和高质量充分就业



田永坡 中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员

党的二十大报告高度重视就业工作,提出就业是最基本的民生,要强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。落实好这些要求,需要充分把握当前就业的基本特点及其成因,并结合高质量发展的需要统筹推进相关工作。

劳动对一个国家或地区的发展具有很大贡献,特别是随着劳动者素质的提高,凝结在其身上的知识和技能通过就业转化为现实的生产力,可以为经济发展提供强大动力。高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务,高质量的就业也是其中必有之意。关于高质量就业,有多个评价指标体系和维度,但从就业的价值来看,高质量的就业核心要义在于最大限度地发挥劳动者的才能,并能够让其获得相应报酬和保障,从而实现人生价值和强国目标的统一。

要坚持“人才是第一资源”,统筹推进高质量发展和高质量充分就业,把高质量就业作为实现人才支撑高质量发展的关键环节,深入贯彻就业优先战略。一是要着力提高劳动报酬在国民收入中的比重,提高劳动者进行素质提升的经济激励。二是着眼需求变化加快带来素质需求调整,大力培养高质量发展需要的各类人才。三是协同推进不同类型就业制度的改革和构建。四是着眼就业形式变化的趋势,做好各类信息统计和分析等基础工作。

关键词 健全社会保障体系

加快健全多层次社会保障体系



郑功成 中国社会保障学会会长

建立多层次社会保障体系是我国社会保障改革的既定目标,党的二十大报告将其作为扎实推进共同富裕的关键性制度安排,进一步明确了加快健全多层次社会保障体系的重要目标任务。其实现是针对传统的由政府负责的单一层次保障制度的结构性改革,也是实现社会保障权责配置更加合理、社会保障物质基础不断壮大,并实现高质量发展、可持续发展的必要条件。

经过多年努力,我国多层次社会保障体系建设的目标与框架已经明确,相关政策也开始走向体系化,不仅法定社会保障成为全体人民分享国家发展成果的基本途径与制度保障,而且越来越多的人开始从市场化的保障与慈善事业发展中获益。但总体而言,企业年金、商业健康保险、慈善事业等发展仍然滞后,离党的二十大报告的要求还有一定距离。

面向未来,必须坚持高质量发展、可持续发展的目标导向,以解决现实问题为出发点,促使多层次社会保障体系尽快全面建成并不断完善。当务之急是要通过科学的顶层设计明确不同层次的结构与功能定位,让政府负责或主导的法定保障层次尽快通过全面深化改革走向成熟、定型,为全体人民提供清晰、稳定、可靠的安全预期。同时,提升相关政策的精准性,充分激发市场主体、慈善力量参与社会保障体系建设的积极性,以市场化的保障丰富和满足人民高层次、个性化需求,以慈善及相关服务助力法定保障制度筑牢底线并增进公共服务。

以系统观念推进多层次养老保障体系



林义 中国社会保障学会副会长、西南财经大学教授

党的二十大报告强调发展多层次、多支柱养老保险体系。需以系统观念加快推进步伐,努力实现多层次养老保险体系的高质量发展。

一是坚持以人民为中心,加快推进基本养老保险全国统筹改革,进一步完善城乡居民基本养老保险制度,实现基本养老保险成熟定型、安全规范和可持续发展。大力发展企业年金和职业年金,覆盖更多企业职工和新就业形态劳动者,提高补充养老保险水平。二是要强化系统推进,将多层次养老保险制度建设、退休政策调整与劳动力市场完善、养老保险基金投融资管理、长寿风险管理及多层次养老保险制度环境优化统筹考虑,将多层次养老保险制度的近期、中期及长期改革统筹考虑,实现可持续发展。三是要大力促进养老金融创新发展,优化个人养老金制度和商业养老保险制度设计。完善个人养老金制度的税收优惠政策及其动态调整,辅之以匹配缴费的政策激励,鼓励更多中低收入群体参加个人养老金计划。优化和拓展个人养老金的产品设计及服务创新,大力发展养老导向的养老储蓄、养老理财产品、商业寿险产品,打造多元化的养老金融资产配置,满足劳动者多样化的养老保险需求。

关键词 健全劳动法律法规

健全劳动法律法规 加快劳动领域重点立法



林嘉 中国人民大学法学院教授、中国社会法学会常务副会长

党的二十大报告明确提出健全劳动法律法规,这对完善我国劳动法律法规提出了新要求和新任务。改革开放以来,我国颁布了一系列劳动法律法规,对保护劳动者权益、构建和谐劳动关系具有重大意义。近年来,以平台用工为代表的新就业形态大量出现,聚集了众多从业者,而由于我国劳动法律法规建立在传统的劳动关系用工基础上,对新就业形态用工回应不足,导致劳动者权益保护成为短板,加上我国劳动法律制度尚待完善,新旧矛盾和问题的叠加需要在立法上予以解决。

党的二十大报告提出,推进法治中国建设,加强重点领域、新兴领域立法。在劳动关系领域,立法的重点任务有:一是加快制定劳动基准法,进一步规范劳动者工资报酬、工作时间和休息休假等劳动基准,把灵活就业和新就业形态劳动者纳入劳动基准法保护范围。二是制定职工民主参与法和集体合同法,保障劳动者参与企业民主管理的权利,发挥集体协商的功能和作用。三是修改劳动合同法,解决当前劳动合同法实施过程中存在的问题,协调劳动关系双方的利益平衡。四是尽快出台新就业形态劳动者职业伤害保障办法,解决平台从业人员职业伤害保障问题。五是研究编纂劳动法典,编纂一部适应中国现代化发展、具有中国特色的劳动法典应成为未来我国劳动立法的攻坚任务。

编纂体现中国特色、适应时代要求的劳动法典



谢增毅 中国社会科学院法学研究所副所长、研究员

党的二十大报告提出,健全劳动法律法规,完善劳动者权益保障制度;统筹立法改革,增强立法系统性、整体性、协同性、时效性。可以说,编纂劳动法典是健全劳动者权益保障制度,完善中国特色社会主义法律体系的重要内容。劳动法典有利于加强劳动者权益保护,贯彻以人民为中心的发展理念。有利于提高劳动者素质,增强企业市场竞争力,推动高质量发展。有利于保障劳动者基本收入,提高收入水平,促进实现共同富裕。有利于推动劳动关系治理现代化,更好发挥法治固根本、稳预期、利长远的作用。

劳动法典应体现中国特色。编纂劳动法典应立足于我国基本国情,努力构建和谐劳动关系,推动用人单位和劳动者合作共赢。立足于我国现有劳动法律法规,深入总结已被实践证明是可行的制度,充分吸收地方立法和实践的有益经验,坚持和完善具有中国特色的劳动关系协商协调机制、企业民主管理制度、“一裁二审”等重要制度,努力体现法典的中国特色和中国经验。

劳动法典应回应时代需求。数字时代,新就业形态蓬勃发展。应通过立法加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障,将新就业形态劳动者纳入劳动法典,同时加强劳动者个人信息权益等新型权益的保护制度设计。

关键词 完善分配制度

构建收入分配基础性制度体系



李实 浙江大学共享与发展研究院院长、教授

党的二十大报告提出,构建初次分配、再分配、第三次分配协调配套的制度体系,为我国收入分配制度改革提出了任务要求。构建收入分配的基础性制度体系需要对初次分配、再分配和第三次分配三大领域的分配制度、体制、机制进行改革与重构,以缩小收入差距,规范收入分配秩序,建立公平的收入分配制度。

在初次分配领域中,改革的重点是建立全国统一大市场,完善生产要素市场体系,消除劳动力市场垄断,发展土地市场,促进市场在资源配置中的有效性、在要素报酬分配中的合理性。同时,完善最低工资政策,建立企业内部工资和福利的协商机制,发展农村集体经济,实现更大程度的发展成果共享。在再分配领域,要强化税收、转移支付和社会保障的再分配功能,调节税收结构,增加直接税比重,降低间接税比重,使税收结构更加合理,缩小收入差距。同时,要改革个人所得税,建立个人起征点动态调整机制,减轻中低收入人群的税收负担。加大对低收入人群的公共转移支付力度,引入更多有助于缩小收入差距的公共转移支付项目。在第三次分配领域,一是要规范财富积累机制,鼓励劳动、创新、贡献致富;二是建立更加完善的促进社会慈善事业发展的制度和政策。

提高劳动报酬在初次分配中的比重



王霞 中国劳动和社会保障科学研究院工资收入调控研究室主任、研究员

努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,是坚持社会主义基本经济制度的切实体现,是扩大中等收入群体比重、稳步推进共同富裕的重要途径,也是在高质量发展中处理好效率与公平关系的应有之义。

提高劳动报酬及其占比,需要解决劳动报酬分配领域的突出问题和深层次问题。一是稳定和扩大就业,培育壮大产业工人队伍,拓宽劳动要素增收渠道。畅通劳动力有序流动渠道,使劳动要素公平参与市场分工和专业化生产。按照共建共享、平等协商、公平合理原则决定劳动报酬,提高劳动者在工资和福利等利益协商中的话语权。二是健全各类生产要素由市场决定报酬的机制,创造多劳多得的条件,提高劳动者素质和获得更高收入的能力,以提高劳动生产率 and 增加要素市场贡献度带动劳动者报酬水平的提高。三是加强工资分配宏观调控指导。促进各类劳动者群体工资收入合理增长,防止地区差距、行业差距不合理扩大,解决好发展的不平衡不充分问题。四是强化劳动者权益保护,增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬。改进最低工资保障制度,加强对低收入群体的保障托底。强化工资收入支付保障制度,保护合法劳动收入所得。

关键词 加强新就业形态劳动者权益保障

补齐制度短板 保障新就业形态劳动者基本权益



王文珍 中国劳动和社会保障科学研究院劳动和社会保障法治研究室主任、研究员

现代技术的综合应用改变了传统的生产组织方式,采取多种用工形式,甚至不同于既往的新型用工方式成为可能。但平台用工没有改变“劳动交换”的本质,新就业形态劳动者是平台经济发展的重要参与者,保障新就业形态劳动者合法权益是促进平台经济健康发展的前提条件和有力保证。

保障新就业形态劳动者权益,应从严格执法和制度创新两个方面同时发力。所谓严格执法,就是要透过现象看本质,遏制假借“新就业形态”之名,行规避劳动法之实的掩盖用工现象;所谓制度创新,就是要补齐法律短板,将其纳入法律保障体系中。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》在制度创新方面做出了有益探索,但需进一步明确“不完全符合劳动关系情形”的认定标准,并将其上升为法律。

制度创新需坚持以下几点:一是平衡好促进平台经济健康发展与保障劳动者权益之间的关系;二是聚焦对新就业形态劳动者底线权利的保障;三是兼顾新旧用工、传统制度与新设制度之间的均衡性,减少制度落差对企业用工的诱导效应;四是体现不同新就业形态之间的特点和差异性。在通过制定基本劳动标准法确立保障新就业形态劳动者劳动保障权益整体法律框架的基础上,通过行业集体协商、行业劳动标准、示范协议文本等途径解决不同业务领域的特殊性难题。

发挥集体协商作用 保障新就业形态劳动者权益



沈建峰 中央财经大学教授

党的二十大报告提出,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。集体协商是我国协调劳动关系的一项重要制度,也是维护职工合法权益、促进企业健康发展的重要途径。在新就业形态领域开展集体协商,能够对保障新就业形态劳动者权益发挥重要作用。一方面,集体协商既有保护功能,又能按照市场形势分配协商双方的权利和义务,适应新就业形态发展和经济社会发展形势发展的需要;另一方面,当前新就业形态领域劳动者权益维护的法律规范比较缺乏,集体协商形成的规则可以弥补法律缺失。

工会法的修改为新就业形态领域开展集体协商消除了劳动者一方组织起来的制度和观念障碍,并提供了法律依据。未来,应加快新就业形态劳动者建会、入会,并进一步解决集体协商的形态、内容和协商结果的约束力问题。新就业形态领域集体协商可以与单个头部平台企业进行,也可与行业或区域内多家平台企业或其代表组织进行。协商主要围绕平台合同条款以及用工算法开展,劳动定额标准、工间休息、最长接单时间、恶劣天气的特殊安排、劳动保护、意外伤害处理等内容应作为协商重点。根据劳动者组织及协商的具体形态,集体协商的结果可以表现为对企业具有直接且强制效力的集体合同,也可以表现为需要企业在加盟协议、各类用工协议中对其内容予以具体落实的协商纪要。

关键词 完善劳动关系协商协调机制

完善新时代劳动关系协商协调机制



聂生奎 中国劳动学会副会长

劳动关系具有鲜明的国别特色和时代特征。国别特色是劳动关系在一个国家的政治、经济、社会、文化制度中建立和运行的综合反映,体现了劳动关系发展的空间构成;时代特征是从历史维度出发描述劳动关系的发展脉络,体现的是发展历程和此时此景,具有时间概念。完善劳动关系协商协调机制就是在这样的时空背景下展开。

一般意义上讲,劳动关系可划分为个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系。个别劳动关系主要指劳动者与企业之间的关系;集体劳动关系主要指工会组织与企业之间的关系;社会劳动关系主要指政府、工会、企业代表组织之间的关系。这三个类别的劳动关系,在时间和空间发展中具有各自的特点和重点,协商协调机制要给予充分体现。三个类别的劳动关系分途发展,对维护劳动者合法权益,促进企业健康发展起到积极作用,初步形成了具有我国特色的协商协调机制。但在发展过程中也存在一定问题,如个别劳动关系“一枝独大”,集体劳动关系“声大势不众”,社会劳动关系“关键性作用不够”等。

完善的总体思路,要深刻领会习近平总书记对劳动关系工作的重要论述,以构建中国特色和谐劳动关系为目标,坚持党的领导,健全劳动法律法规,增强劳动法律法规的包容性,探索解决新就业形态劳动者权益保障的新路子,根据国家区域发展新要求,积极开展具有时代特征的新实践,不断完善劳动关系中国方案。

数字经济对劳动关系的深远影响与治理思路



吴清军 中国人民大学劳动关系研究所所长、教授

数字经济对劳动关系的影响,不仅体现在创造了新的就业形态和平台新型用工关系,而且体现在对整个劳动市场和劳动用工的深远影响之上。这种影响表现为:第一,要素配置方式发生根本性改变。传统按市场原则配置资源的方式,在加入大数据、算法及算力后,交易撮合和资源匹配变得更加高效和灵活。第二,平台用工的技术和商业模式不断向传统企业延展,对传统雇佣关系的劳动合同制度提出巨大挑战。第三,数据要素和算法正深刻影响初次分配和再分配机制。数据的支配权与控制权正在影响劳动者和经营者的收入,平台技术的发展对现有税收和社会保障制度提出了挑战,整个社会的再分配机制面临着系统性改革压力。

面对数字经济对劳动关系的影响,未来我国劳动关系治理应处理好以下几个问题:第一,平衡就业促进与劳动关系治理的关系。厘清劳动政策改革的驱动力和目标,处理好解决就业难题、平衡劳资力量、保护劳动者权益三者之间的关系。第二,统筹协调劳动用工、税收和社会保障三大制度的关系。随着平台技术的发展,劳动用工模式的创新伴随着税收、社保缴纳模式的创新,未来需要联防联控,形成有效治理机制。第三,明确数据要素和劳动要素参与分配的方式和机制。第四,完善平台工作规则和管理监督机制。进一步完善平台协商协调机制,发挥工会在平台工作管理等方面的作用,逐步完善平台治理三方协商协调机制。