

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系

健全劳动法律法规①

加快劳动领域重点立法 不断完善我国劳动法律制度

观点

健全劳动法律法规,要求我国的劳动法律制度在中国式现代化发展中不断丰富和完善。要积极响应经济社会发展带来的劳动关系新问题,及时完善法律制度,发挥劳动法律制度在构建和谐劳动关系、保障劳动者合法权益等方面的重要作用。

林嘉

党的二十大报告深刻阐述了全面依法治国的重大意义,强调在法治轨道上全面建设社会主义现代化国家。同时提出“加强重点领域、新兴领域、涉外领域立法”“推进多层次多领域依法治理,提升社会治理法治化水平”“健全劳动法律法规,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”……这些深刻论述及其丰富内涵为我国劳动法律法规发展明确了目标和方向。健全劳动法律法规,要求我国的劳动法律制度在中国式现代化发展中不断丰富和完善。一方面,要积极响应经济社会发展带来的劳动关系新问题、新情况,在总结实践经验的基础上,制定新的法律规范以补齐短板、填补空白;另一方面,要针对现行劳动法律法规中明显落于新形势、新情况的内容进行修改或废除,使法律能够永葆生命力,发挥劳动法律制度在新时代构建和谐劳动关系、保障劳动者合法权益、提升社会治理法治化水平方面的重要作用。

新时代我国劳动法治面临的新挑战

改革开放以来,我国已建立起中国特色劳动法律制度。全国人大及其常委会颁布了劳动法、工会法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、就业促进法、安全生产法、职业病防治法等多部劳动法律,国务院及其行政部门也颁布了一系列劳动行政法规和规章,建立起较为完备的劳动法律体系。在调整劳动关系双方的当事人权利义务、保护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系等方面发挥了重要作用。但随着经济社会的发展,我国劳动关系领域出现了许多新情况和新变化,给劳动法治带来了很大挑战。

一是互联网科技革命的发展给劳动法律制度带来的影响和挑战。近年来,以平台用工为代表的新就业形态发展迅速,据

热点思考

构建“量质协调”评价体系 促进高质量充分就业

观点

构建就业“量质协调”评价体系,开展时序分析、区域比较和动态监测等,可以全面识别不同类型的就业问题,为制定有效的应对策略提供支撑,推动实现高质量充分就业。

苏丽锋

科学的就业评价是制定就业政策的基础。党的二十大报告提出,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。构建“量质协调”评价体系,可以全面识别不同类型的就业问题,为制定有效的应对策略提供支撑,推动实现高质量充分就业。

构建就业“量质协调”评价体系的必要性

开展就业“量质协调”评价是实现高质量充分就业的基础性工作。当前,我国就业政策更立足于解决就业数量问题,在进入高质量发展阶段后,就业数量受到更多关注,正在成为影响个人择业的重要因素,例如收入、工作稳定性、职业发展、工作时间、社会保障等。在此背景下,仅关注就业数量不能全面揭示劳动力市场的内部特征,需要建构一个“量质协调”的综合性评价体系,以便厘清实现高质量充分就业需要关注的具体问题和政策着力点。

开展就业“量质协调”评价是准确聚焦和动态识别就业问题的重要手段。准确认识就业现象背后的深层次问题是制定对策的前提,从就业质量视角展开分析能够更好地理解就业问题。例如,“招工难”与“求职难”现象从表面看是劳动力供需问题,可

党的二十大报告提出的促进高质量充分就业、完善分配制度、健全社会保障体系、完善劳动关系协商协调机制、健全劳动法律法规、加强新就业形态劳动者权益保障等内容,为构建新时代中国特色和谐劳动关系提出了新要求。即日起,本版开设“以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系”专栏,从就业、收入分配、社会保障、劳动法律法规、劳动关系协商协调机制等不同维度,邀请专家学者围绕当前构建和谐劳动关系面临的新情况新问题建言献策。敬请关注。

开栏的话

统计,截至2021年底,我国灵活就业人员数量已达2亿人。而依托平台就业的劳动者大部分被排除在劳动法律法规适用范围之外,主要是由于传统从属性劳动关系的认定标准难以完全适用于平台劳动这种新的用工模式。平台劳动具有劳动自主性、算法控制性、组织形态多样性等特点,这给以工厂劳动为模型、以典型劳动关系为主要适用对象的劳动法律带来极大挑战。面对新业态的发展,我国劳动法律存在明显的制度供给不足。

二是经济增速放缓、产业结构调整、国际经贸形势复杂多变给劳动法律制度带来的影响和挑战。近年来,我国产业结构进行了重新调整和布局,以适应建设现代化产业体系的要求,这些变化给我国劳动就业、劳动关系都带来很大影响。目前我国就业结构性矛盾仍较为突出,从根本上解决劳动就业的难题,需要国家采取积极的就业政策来促进和扶持。

三是人口老龄化的加快和生育政策调整对劳动法律制度的影响。数据显示,预计到2035年左右,我国60岁及以上老年人口将突破4亿,在总人口中占比超30%,进入重度老龄化阶段。为了促进人口均衡发展,中央进一步开放了生育政策,人口老龄化和生育政策调整给超龄劳动者和女性劳动者的劳动权益保障带来新问题,迫切需要完善相关劳动法律法规。

四是劳动法律制度实施中出现的新问题。随着经济社会的发展,劳动法律制度实施中出现许多新问题,如远程办公和居家工作中的工作时间和休息时间如何计算、居家办公能否主张加班工资、劳动报酬可否调整、居家办公期间受伤能否认定工伤等;民法典实施后,如何更好保护工作场所劳动者人格权,包括职场性骚扰的认定、劳动者隐私权、个人信息保护问题等,这些都需要在劳动法律及司法判例中进一步明晰。

健全劳动法律法规应坚持的基本原则

面对新的发展形势和出现的新问题,劳动法律法规需要不断变革与调整。健全劳动法律法规,需要及时制定和修改法律,填补法律空白,补齐法律漏洞和短板,回应实践对劳动法律法规的需求。健全和完善我国劳动法律制度,应当坚持以下基本原则。

第一,坚持以习近平法治思想为指导,完善我国劳动法律制度。要坚持以人民为中心,强调民生保障,促进社会公平正义。劳动法是劳动者保护法,健全完善劳动法律制度,应当尽可能将需要保护的劳动者纳入劳动法的调整范围,如新就业形态劳动者、超龄劳动者、学生工、家政工等都应受到劳动法律保护。可以通过立法对劳动者实行分层保护,平等就业权、工作时间和休息休假、最低工资保障、劳动安全卫生保护等基本权利,所有劳动者都应享有。

第二,守正创新,既要坚持劳动法律法规固有立场,又要积极回应互联网科技革命带来的挑战。劳动法律法规实践性很强,变动性很大,面对新技术发展带来的影响,劳动法既要坚守其基本价值、运行机理,又要在变革中求发展。如劳动关系的判断标准,既要坚持事实优先、从属性判断原则,又要针对平台用工算法管理的特点对从属性做出适合其用工特点的判断。

第三,平衡好劳动者保护和企业发展之间的关系。劳动关系连接着劳动者与用人单位的利益,作为劳动者保护法和劳动关系调整法,劳动立法应平衡好劳动者与用人单位之间的关系,促进劳动关系和谐稳定。

当前我国劳动立法的重点任务

党的二十大报告对完善我国劳动法律制度提出了新要求和新任务,加快劳动领域立法主要包括以下重点任务。

一是加快制定劳动基准法。劳动基准法是关于各项劳动条件最低标准的法律规范,主要包括最低工资和工资支付、工作时间和休息休假、职业安全卫生、女职工和未成年工特殊保护等。我国自1994年颁布劳动法以来,近30年未有实质性修改,部分条款规定过于原则,缺乏可操作性,部分条款已经过时,难以适应经济社会发展需求。此外,对灵活就业和新就业形态劳动者保护不足,应尽快补齐短板,通过制定劳动基准法,进一步规范劳动基准,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。

二是制定职工民主管理法和集体合同法。职工民主管理是全过程人民民主的重要

组成部分,是党和国家推进基层民主建设的基本制度,也是发挥劳动者主人翁精神的重要途径。党的二十大报告指出,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。制定职工民主管理法和集体合同法,能够更好地保障劳动者参与企业民主管理的权利,发挥集体协商、集体合同的功能和作用,推动构建和谐劳动关系。

三是修改劳动合同法。劳动合同法2007年颁布实施以来,在提升劳动合同签订率、促进劳动关系法律调整、保护劳动者权益等方面发挥了重要作用,但劳动合同法在实施过程中也存在很多争议。该法生效实施已超过15年,一些法律条文以及法律适用中存在的问题应做出适时修改,如法律适用的主体和范围、劳动合同订立规则和履行规则的完善、服务期、竞业限制和违约金条款、未订立劳动合同的双倍工资和经济补偿金规定等,使其实施具有更好的法律效果和社会效果。

四是尽快出台新就业形态劳动者职业伤害保险规定。解决新就业形态劳动者职业伤害保障问题关系着他们能否及时获得医疗救治并维持本人及其家庭基本生活。目前,各地主要采取商业保险的做法。应在国家层面建立新就业形态劳动者职业伤害保险制度,可将平台劳动者职业伤害保障总体纳入现行工伤保险体系,并在费率计算、缴费方式、待遇支付、经办管理等方面创新模式,建立适合平台企业特点的职业伤害保险制度。

五是编纂劳动法典纳入立法规划。民法典的颁布标志着我国法典化时代的到来。劳动法是最基本、最重要的社会关系之一,我国已建立起基本劳动法律体系,编纂一部适应中国式现代化发展、具有中国特色的劳动法典具有必要性和可行性,有利于促进劳动法律体系化、规范化、科学化发展,更好发挥劳动法律在构建和谐劳动关系、保护劳动者合法权益方面的功能和作用。编纂劳动法典,需要全面总结我国劳动关系领域立法、司法和执法各方面的成熟经验,对现行法律进行系统编订纂修,将相关劳动法律法规编纂成一部综合性法典。

(作者为中国人民大学法学院教授、中国社会法学会常务副会长、全总工理论研究和劳动关系智库专家)

2023年春风行动 将提供3000万个就业岗位。由人社部会同工信部、民政部等10部门联合开展的“2023年春风行动暨就业援助月”专项服务活动,预计将为劳动者提供3000万个就业岗位。六方面具体措施:组织一轮走访慰问,开展“就业访民情”活动;开展一轮政策宣讲;促进一批劳务对接;举办一批招聘活动;推介一批就业项目;保障一批企业用工。

前沿观察

从制度革新层面 推进乡村工匠技能形成体系建设

王星

产业兴旺是中国乡村走向振兴的基础条件,主要体现在以农为本的农业现代化及三次产业的融合发展。乡村工匠是乡村产业尤其是特色产业建设的重要参与力量,也是国家乡村全面振兴的重要支撑。在乡村产业实践的实践中,伴随着农村产业模式的变迁以及新技术的介入,乡村工匠面临乡土社会性知识系统的重构,因此,如何构建适应当下乡村发展实际的乡村工匠养成机制尤为重要。

按照国家乡村振兴局等6部门印发的《关于推进乡村工匠培育工作的指导意见》的界定,乡村工匠主要指县域内从事传统工艺和乡村手工业,能够扎根农村,传承发展传统技艺、转化应用传统技艺,促进乡村产业发展和农民就业,推动乡村振兴发展的技能人才。据此,乡村工匠应具有如下三个方面的基本属性:一是技艺的历时性,乡村工匠的技艺是在长时间(手工)制作实践中逐渐积累、磨炼而成的;二是技艺的乡土性,乡村工匠的技艺类型是立足乡村并基于乡土禀赋资源而形成的;三是技艺的扩散性,乡村工匠能够将其技艺传播、教授给农民并带动乡村特色产业发展。

基于上述属性,笔者以为,我国乡村工匠培育面临着一些现实挑战。首先是国家鼓励与市场认可之间的张力。在农村,农民传统技艺通常应用于农闲之余的副业以补贴家用,而乡村工匠是依赖所习技艺谋生的职业者。在这种背景下,国家对乡村工匠的政策鼓励更多是一种外部承认,而他们持续成长的内生动力主要植根于其作品能否在激烈的市场竞争中获得认可。其次是乡村空心化给技艺扩散造成的现实压力。随着国家乡村振兴战略的推进,返乡入乡人员不断增加,但这并没有扭转农村人口大量流失的趋势。大量乡村人口尤其是青年人的流失导致乡村工匠的技艺扩散易陷入后继无人的窘境。再次,传统乡土工匠知识的传授方式与学校职业技能教育机制的分离,会阻碍乡村工匠的培育。传统乡土技艺知识更多是依靠言传身教进行扩散,这种情况下,职业学校如何介入乡村工匠技能形成过程是其中的关键点。最后,如何完善乡村工匠技艺实产业应用转化的支持机制需要深入讨论。乡村工匠的技艺往往聚焦于特色产品制作之上,但要实现产业化,需要金融财政、市场经营等多方面的支持机制。这意味着需要在传统的乡土社会性知识系统上,融入一套适应产业化运行的知识系统。

这些现实挑战意味着乡村工匠养成并非只是农民个体对传统技艺的爱好和追求,而是嵌入在地域制度环境之中的。因此,应从制度革新层面推进乡村工匠技能形成体系建设,为乡村工匠培育奠定制度基础。首先,构建优质均衡的公共服务体系,推进基本公共服务城乡均等化,通过共建共治共享的社会建设吸引更多返乡入乡,以高质量社会建设促进乡村经济高质量发展,从而夯实乡村工匠培育的经济社会基础。其次,建构传统乡村技艺融入现代市场的转化机制,激发乡村技艺传承与创新的内生动力。在我国乡村发展历史中,乡村技艺及乡村手工业者曾是其中的常见元素,但既往的乡村技艺及手工业者依托的是自给自足小农经济模式,其功能也是生计维持性的。在乡村振兴背景下,通过优化乡村技艺的经营模式、乡村传统技艺与现代技术嫁接以及多元化融资支持等方式,推动乡村传统技艺融入现代市场,以市场化运作打造乡村工匠养成的长效机制。最后,依托乡村特色产业集群,强化县域职业教育体系建设。既往师徒模式的乡村技艺形成机制虽能较好地教授传统技艺中的默会性知识,但难以满足产业化对技能的规模化需求。应强化县域职业教育体系建设,深入研究乡村手工业的劳动过程特征,构建“校园+田园”的乡村技能人才培育模式,将传统乡村技艺与正式技能形成体系结合起来,提高乡村工匠培育机制与特色产业的适配性。(作者为南开大学周恩来政府管理学院教授)