

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③

推动基本劳动标准立法 强化劳动者基本权益保障

观点

基本劳动标准立法应做到体系与结构优化、适用范围与规范内容合理、兼具保护与实施“刚性”及适应经济、组织变革和劳动关系发展“灵活性”的基本劳动标准立法,对于健全劳动法律体系、完善劳动关系协商协调机制、保障劳动者基本权益具有重大现实意义。推动该法的立法与实施,也是贯彻落实党的二十大精神所提出的提高劳动报酬在初次分配中的比重、促进高质量充分就业等内容的内在要求。

肖竹

党的二十大报告指出,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。在推进法治中国建设进程中,加强重点、新兴领域的立法工作中,加快推动基本劳动标准立法具有迫切的社会需要与时代意义。

基本劳动标准立法的必要性

健全的劳动法律体系需要宏观层面的基本劳动标准法、中观层面的集体协商与集体合同法、微观层面的劳动合同法协同配合,发挥对劳动关系的调整作用。基本劳动标准法作为保障劳动者生命安全、劳动收入等基本权利的基础性法律,因其底线性、法定性与强制性,在劳动法律体系中居于至关重要的地位。但我国现行立法中没有使用“劳动基准”的概念,也没有形式上的“劳动基准法”,工时、休息休假、工资、职业安全卫生、女职工与未成年工的特殊保护等劳动基准规范呈现出“旧、散、缺”,效力层级低,实施机制弱等诸多问题,需要通过体系化立法,即制定基本劳动标准法来解决。

2018年,“基本劳动标准法”被列入十三届全国人大常委会五年立法规划,2019年,人社部启动立法草案制定工作。作为劳动关系领域的重要立法任务,制定一部

热点思考

促进低龄老年就业 实现“银发红利”

观点

将低龄老年人就业体系定位好、引导好、保障好、建设好,事关老年群体的晚年获得感和“银发红利”的实现,是亟待探索的全新课题。

沈澈

党的二十大报告指出,实施积极应对人口老龄化国家战略。当前,全社会已充分意识到老年群体中蕴含着丰富潜能和广阔市场,促进低龄老年人再就业已经从理念转化为实际探索。2022年8月,中国老年人才网正式上线,对发掘老年人人力资源具有积极的促进作用。能否将低龄老年人就业体系定位好、引导好、保障好、建设好,事关老年群体的晚年获得感和“银发红利”的实现,是亟待探索的全新课题。

其一,健康老龄化为老年就业提供了现实可能。随着“健康中国”战略的稳步推进,我国人均预期寿命已达78.2岁,健康水平有很大提升,为低龄老年人形成持续劳动能力,成为稳定的人力资源群体奠定了基础。同时,我国现阶段依然执行男干部及职工60岁、女干部55岁、女职工50岁的

观点

能级工资集体协商以技能和职级要素为基础,以完善分配制度为切入点,实现“以技助企”“以技提薪”,是一项新时期产业工人队伍建设改革的有效探索。

颜邦林

浙江台州是行业工资集体协商的发源地。自2003年启动以来,台州市摸索出“建行业工会、谈行业工价、测行业工资、签行业协议、督行业工价”“五步曲”,该市工资集体协商台州模式。近年来,该市工会探索推行能级工资集体协商,目前,已有3985家企业开展能级工资集体协商,实现省、市、县三级“产改”试点企业能级工资集体协商全覆盖,惠及职工超过50万人,为高质量发展释放新动能,为“扩中提低”开辟新路径,为“积极发展基层民主”注入新内涵。

从台州的探索看,能级工资集体协商是在党组织领导下,通过工会牵头组织实施的以企业发展为目标,以技能和职级要素为基础,以完善分配制度为切入点,以基

体系与结构优化、适用范围与规范内容合理、兼具保护与实施“刚性”及适应经济、组织变革和劳动关系发展“灵活性”的基本劳动标准立法,对于健全劳动法律体系、完善劳动关系协商协调机制、保障劳动者基本权益具有重大现实意义。推动该法的立法与实施,也是贯彻落实党的二十大精神所提出的提高劳动报酬在初次分配中的比重、促进高质量充分就业等内容的内在要求。

调整对象确定与立法结构安排

基本劳动标准立法首先应在其调整对象上取得共识。在全球产业竞争加剧、劳动力市场管制整体放松,用工、就业双向灵活化的时代背景下,基本劳动标准立法要顺应劳动力市场发展趋势,除对标准劳动关系下的劳动基准予以重点调整外,还应覆盖日益增多的具有模糊化用工属性的劳动者群体,将具有一定从属性的用工关系以劳动特别法的形式纳入基本劳动标准法的调整范围,或设置制度接口,对不同劳动者群体予以不同劳动权益保障,为“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”提供法律制度依据。

与调整对象相适应,在立法结构上,基本劳动标准法应以总则为统摄,首先以标准劳动关系为适用场景,分章规定工作时间、休息休假、工资、职业安全卫生的一般性劳动基准法律规范。其后,将女职工、未成年工与童工、残疾劳动者、高龄劳动者、学生工纳入“特殊群体劳动者保护”专章,根据适用对象的特殊性和对劳动基准保护的客观需要制定特别规则;将远程用工、平台用工纳入“特殊用工方式的劳动基准”专章,针对特殊用工场景和不同就业形态产生的底线性且差异化的劳动基准保护需求,适用不同于一般性劳动基准的特殊规则。同时,考虑与我国现有制度和实践相衔接,与相关立法及规范相协调,在立法中对国家机关、党群组织、事业单位、社会团体中的公职人员与人事关系聘用制人员,根据不同关系属性和事业单位类别,分别规

定补充性适用、优先性适用与原则性适用的适用规则。最后,规定基本劳动标准法的实施机制与法律责任。

制度构建的主要方向与思路

“广覆盖”和“严执法”应作为基本劳动标准立法的基本目标。在具体劳动基准规则的设计上应充分衡量基准之“高”与“低”,基准形成机制之“刚”与“柔”,与相关立法及下位法的“统”与“分”,以基本劳动标准法之“立”,统筹目前劳动基准规范的“改”“废”“释”,为未来编纂劳动法典提供坚实制度基础与准备。基本劳动标准立法中的制度构建方向和思路应主要包括以下几方面。

第一,工作时间基准需进行重大制度重构。针对目前企业不遵守工时基准现象普遍,相当部分工时基准形同虚设,“过劳死”“996”等社会问题与舆论层出不穷的现状,应改变工作时间劳动条件形成机制的法定性和单一性,给劳资双方在部分具体工时规则上留有协商空间。制定工作时间界定规则,完善标准工时与延长工时规则,实现加班规则的合理灵活化与执法严格化。针对不同产业、岗位建立差异化的工时基准适用、减损或例外性规则。完善非标准工时制,统筹考虑综合计算工时与不定时工时的适用范围确定、岗位性特殊工时规则构建、特殊工时审批制的效力与实施问题。纳入夜班、轮班、弹性工作时间的基准规则。

第二,休假基准立法需以类型化实现规范的体系化。以劳动者原因不能工作与法定劳动义务免除这两类作为休假类型化的法理基础,统合目前制度与实践上名目繁多的“假”,并予以体系性规范,前者包括病假、产假、陪产假、育儿假、事假、婚假、丧假、探亲假等,后者包括带薪休假与法定节假日。在类型化和体系化基础上,对各类休假的条件、程序、实施方式、待遇、工资给付与未休假的经济补偿、各类假之间的关系处理等予以规定。

第三,以“提高劳动报酬在初次分配中的

包括物质生活、养护服务、人际沟通、社会尊重等方面,“老有所为”与“老有所养”是高质量老龄化的必备条件,且相互促进。“老有所养”是通过发放养老金、提供养老服务等方式对老年人曾经的贡献进行价值回馈,提升老年人享有安宁、健康的晚年生活,“老有所养”是“老有所为”的坚实基础;“老有所为”促使低龄老年人在就业中继续发挥经验才智,实现低龄价值再创造,倡导老年人享有丰富、充实、完整的人生规划,“老有所为”是“老有所养”的深入发展。简言之,“老有所为”与“老有所养”相辅相成,共同满足了老龄群体的生存、发展、交往和自我实现需求,构建了综合性老年人社会支持系统,有助于实现积极、健康、发展的老龄化。

其二,维护好就业权益是老年再就业可持续发展的根本保障。首先,应加大监管力度,确保用工信息真实,保护老年人信息安全,避免涉老欺诈。其次,优化多层次工伤保障体系,要求用人单位为超龄劳动者投保商业意外保险。再次,适时调整相关法律法规,对超龄劳动者给予基本劳动保障,发布老年人就业的规范化操作细则和指导意见。最后,政府相关部门、社会组织应提升涉老劳动争议的处理能力,确保其能够得到维权服务。

其三,高质量晚年生活应实现老年人全方位需求。老年群体存在多层次养老需求,

比重”作为工资基准制度完善的重要指引。这就要求基本劳动标准立法,首先,要进一步完善最低工资制度,厘清并统一其内涵与内容,并通过更加科学的动态调整机制实现最低工资水平的合理增长,切实发挥对低收入群体的保障托底作用。其次,要加强工资支付保障制度,完善用工主体欠薪责任追究机制,保护劳动者合法劳动收入所得。同时,要进行工资基准的重要制度补缺,明确各类工资计算基准含义,建立合理的劳动定额确立机制,明确特殊情形导致用工主体停停业时的工资给付规则,并给劳资双方留有合理的协商自决空间。

第四,设置“职业安全健康与劳动者人格保护”专章,规定一般性职业安全健康条款和用工场景中劳动者人格权保护的特别规则。在我国短期内难以制定统一的职业安全健康法,现行立法难以有效保护劳动者职业安全健康的背景下,将其纳入基本劳动标准立法,有利于发挥统合功能,为未来职业安全健康立法的体系化提供指引。在民法典已有的人格权保护之外,为应对数字时代用工管理手段对劳动者人格权的侵害,在基本劳动标准立法中应就用工场景中劳动者生命健康权、名誉权、隐私权与个人信息保护、用人单位防范职场性骚扰义务等予以特别规范。

第五,协同完善基本劳动标准立法的实施机制,着力解决劳动监察执法弱化和劳动基本权利实现争议化问题。目前,我国大部分劳动基准类案件都存在公法属性的劳动监察与私法属性的劳动争议处理并行的救济程序,但二者关系尚未理顺。基本劳动标准立法应设计公、私法救济的协调处理机制,加强劳动监察执法力量,解决大量诉求需要经过劳动争议处理程序的问题。同时,将工会劳动法律监督一并纳入“实施机制与法律责任”专章,与劳动监察、劳动争议处理程序协同配合,形成“刚柔并济,内外兼治”的劳动法律监督模式。

(作者为中国劳动关系学院法学院执行院长、教授)

立、破、评、优化服务!

进一步做好职称评审工作

近日,人力资源社会保障部办公厅印发《关于进一步做好职称评审工作的通知》,从调整职称评审专业、完善职称评审标准、创新职称评审机制、优化职称评审服务等四个方面提出改革举措。

- 立**
 - 动态调整职称评审专业,探索将新职业纳入职称评审范围,支持各地设立特色评审专业。
 - 科学制定评审标准,建立体现职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力等多维度职称评价指标体系。
- 破**
 - 合理设置论文和科研成果要求,不得设立论文数量硬性要求,实行代表性成果评价制度。
 - 减少学历、奖项等限制性条件。
 - 不得将科研项目、经费数量、获奖情况、论文期刊层次等作为职称评审的限制性要求。
- 评**
 - 完善业内同行评价机制,发挥学术共同体在同行评价中的作用。
 - 建立职称评审绿色通道。
 - 取得重大技术突破、解决重大技术难题等的高层次专业技术人才和急需紧缺人才,可直接申报高级职称。
 - 以国家乡村振兴重点帮扶县为主体,在基层推广职称“定向评价、定向使用”。
 - 发挥用人单位主体作用,支持科学中心、创新高地采取灵活的职称评聘机制。
- 优化服务**
 - 简化职称评审工作流程,减少职称申报材料,加强职称信息化建设,推广电子证书,实现全国职称评审结果可查询验证。
 - 深入开展清理“四唯”专项行动,畅通投诉举报渠道。

策划/制图:张奇

前沿观察

应对科技剧变 加快建设现代人才发展治理体系

董天

科技创新日新月异,近日横空出世的ChatGPT,标志着科技革命全新跃升节点的到来。AI会话、AI面试、AI采访、AI设计、AI写作……继体力劳动逐步被取代之后,更高级的思维活动、脑力劳动,也开启了替代模式,给我国人才工作带来前所未有的挑战。

人才是全面建设社会主义现代化国家的关键。当前,经济发展环境的复杂性、严峻性、不确定性上升,稳增长、稳就业任务更加艰巨,产业链延链、补链、强链都有赖于高质量的人才队伍。我国人才资源达2.2亿人,技能劳动者规模超过2亿人,研发人员总量居世界第一位。但结构性风险不容忽视,我国人口总量已出现负增长并进入中度老龄化社会,特别是在产业加快转型升级和科技革命快速向纵深演进的背景下,“强人工智能”发展势头迅猛,岗位替代成为常态,现有劳动力的“能力结构性短缺”将成为就业和人才工作的关键风险点,并对生产力向更高水平跃升构成掣肘。

尽管人工智能可以代替人类完成越来越多的工作,但并不意味着就业机会的单调递减,很多工作内容将会逐步发生演变、升级。人类所独有的批判性思维、想象力、领导力、危机处置能力,以及特定的精细化和创造性操作技能等,都是人工智能所无法替代的。如何化危为机,破解劳动力结构性风险,将人口数量优势转化为人才质量优势,事关中国式现代化进程和全面推进中华民族伟大复兴事业。

高素质人才是最宝贵、最稀缺的资源,是持续提升劳动生产率和资源利用率的重要保障。我国是全球唯一拥有联合国产业分类中全部工业门类的国家,人才供需规模巨大,更要立足科学规范、运行高效、开放包容,不断推动人才发展治理体系和治理能力的现代化,为中国式现代化强基赋能。

以人工智能为引领的新一轮科技革命,是一场影响经济社会发展全局的系统性变革,人才安全问题日益凸显。高层次人才、高科技人才短缺,劳动者能力结构不合理,导致关键核心技术受制于人,和产业升级受阻,威胁产业安全。面对科技剧变给现有人才体系带来的冲击,唯有以应变变,从战略思路和策略举措出发,持续完善现代人才发展治理体系,保障人才数量、质量和结构持续满足经济社会发展需要。

在战略层面,厘清人工智能对现有伦理道德体系的挑战,优化人才治理路径,提升人才治理能力。一是面向快速演化的人才治理环境,改变“规则滞后”的传统管理模式,建立多元共治和敏捷灵活的人才体制机制,积极引入人工智能与人工智能交错互动、人才个性化培养机制建设、人才供需动态配置等诸多新挑战。二是持续完善法律法规,明晰“人才”与“智能”的边界,制定相关“伦理规范”,适应不同行业和技术领域特点,为人才培养、使用、评价、激励等业务制定有针对性的实施细则,促进人机协同发展。三是强化人才信息化管理与服务能力,围绕新科技对劳动力市场的影响,开展分区域、分产业、分人才类别、分教育类型的数据收集和动态规划,为人才治理重大决策提供技术支撑。

在策略层面,因应力人才战略布局调整,顺应人工智能时代发展趋势,构建动态、协调、有效的人才制度运行系统。一是人才评价机制改革要进行重点突破,实时研判人工智能时代的人机“智能”边界,适时拓展职业能力的内涵、维度,根据新时代人才发展规律不断改造、完善职业能力评价标准体系。二是重构人才产教融合培养体系,动态跟踪新科技革命背景下不同类型人才队伍的融合发展进程,建立全域教育模式,培养更多具备跨学科和复合型知识技能的新型劳动者,推动不同类型教育拓展时空维度,从实践走向真知。三是建立柔性化引才育才机制,打破人才区域藩篱,突破编制、身份约束,积极搭建人才、技术、资本等资源的对接平台,灵活运用项目引进、合作引进、兼职引进等方式,鼓励企业异地设立研发中心、分支机构等“人才飞地”,最大程度整合人才资源。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

工作研究

以能级工资集体协商助推产业工人队伍建设改革

层民主协商为路径的“以技助企”“以技提薪”和助力发展的制度改革探索。它有五个特点:政治上,依靠党的领导并通过工会组织实施;内涵上,以技术为基础和纽带;形式上,以集体协商为路径;目标上,实现企业与职工双赢;本质上,是一项新时期产业工人队伍建设改革的有效探索,是贯彻落实党的二十大精神的有效载体。

从“能级”看,能级工资集体协商是“以技术促成才”、落实人才强国战略的工会作为。党的二十大报告指出,努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。开展能级工资集体协商,就是要把握不同“能级”体现为不同的工资,解决产业工人最关心、最直接、最现实的利益问题,进而激发广大职工主动学技提技的内生动力,推动更多产业工人实现由“工”到“匠”的蝶变。近年来,台州工会以推进能级工资集体协商为契机,扎实开展职工技能提升行动,加强职工培训和技能竞赛,推动构建产业工人

技能形成体系,引导企业树立“技高者多得”的用人导向,在全社会营造人人学技能、强技能、争做大国工匠的氛围,不断推动新旧动能转换和产业转型升级,为高质量发展塑造新优势。

从“能级工资”看,能级工资集体协商是“以要素论价值”、完善分配制度的有效探索。党的二十大报告指出,分配制度是促进共同富裕的基础性制度,提高劳动报酬在初次分配中的比重,完善按要素分配政策制度。能级工资集体协商是工会为推进收入分配、促进共同富裕改革设计的专题方案,其根本目的是在共同做大企业“蛋糕”的同时,合理“分好蛋糕”。一方面,技术工人对推动高质量发展有着举足轻重的影响;另一方面,让技术工人成为中等收入群体对推动收入分配改革和共同富裕有着全局意义。但从台州实际看,部分企业存在工资决定机制不合理、工资增长机制不完善、职工工资支付保障机制不健全、生产要素在初次分配中的贡献度不协调等问题,使职工在收入分配中的权益没有得

到有效维护。为此,台州各级工会把能级工资集体协商作为具体抓手,并以更大力度、更实举措维护职工劳动、技术参与初次分配的合法权益。2019年以来,台州技术工人总量增加了40多万人,平均工资增长了20%以上。

从“集体协商”看,能级工资集体协商是“以民主促和谐”、体现全过程人民民主的基层实践。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。开展能级工资集体协商,是企业民主管理的一项具体措施,也是工会促进基层协商民主的重要举措之一。台州各级工会积极发挥工会组织优势,围绕“技酬挂钩、薪酬激励、职业发展”三大协商内容,以“精准需求、科学设置、民主参与为重点,以“先技术后工资、先发展后分配、先集体后个人、先协商后实施”为原则,深化推广“民主恳谈、集体协商、职代会审议、协商备案、职代会报告”五步基层民主工作法,不断推动能级工资集体协商工作提质增效。

(作者单位:浙江省台州市总工会)