

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系

完善劳动关系协商协调机制③

努力提高劳动报酬在初次分配中的比重

观点

推进劳动报酬比重大取得稳定性、实质性提高,要进一步巩固按劳分配的主体地位,坚持多劳多得,扭转“重资本、轻劳动”的倾向。完善初次分配制度,突破深层次障碍,统筹落实。

比重的小幅提升,既有劳动要素回报提高的影响,也是产业结构变迁、技术进步、劳动力供求变化、经济周期等一系列因素共同作用的结果。特别是人工成本占比较高的第三产业对经济发展的贡献率提高,从结构上推动了劳动报酬占比的提高。

提高劳动报酬比重的意义

第一,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。党的十九届四中全会将“按劳分配为主体,多种分配方式并存”上升为社会主义基本经济制度,形成了所有制、分配制度和资源配置方式三位一体、有机统一的基本经济制度框架。这对社会生产方式形成了更具长期性的影响,对发展共享的逻辑形成了更具约束性的遵循。倡导和强化勤劳致富,努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,体现了民生为本、共享发展的理念和以人民为中心的发展思想,符合社会主义制度本质特征。

第二,努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,是扩大中等收入群体比重、稳步推进实现共同富裕的重要途径。促进广大劳动者更多更广泛地跻身中等收入行列是推进实现共同富裕的关键。努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,有利于带动就业人员及其家庭的收入改善,夯实推动消费升级、提升生活品质的物质基础,集中体现了高质量发展的内涵,也是现阶段推进共同富裕的重要途径。

第三,努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,是在高质量发展中处理好效率与公平关系的应有之义。推动高质量发展,促进经济实现质的有效提升和量的合理增长,要正确处理效率与公平的关系。统筹效率与公平的问题突出体现在初次分配领域,党的十七大报告中就明确指出,初次分配要处理好效率和公平的关系。大力解放和发展生产力、释放生产要素潜力、提高全要素生产率能够做实做强分配基础,为提升劳动报酬比重提供空间;公平处理劳动和资本的分配关系,努力提高劳动报酬比重,有利于扩大居民消

费需求、促进人力资本积累、加速产业升级。这与缩小收入分配差距、消除高质量发展卡点瓶颈的方向是一致的。

提高劳动报酬比重的主要思路

推进劳动报酬比重大取得稳定性、实质性提高,要进一步巩固按劳分配的主体地位,坚持多劳多得,扭转“重资本、轻劳动”的倾向。要完善初次分配制度,找准分配制度改革的突破口,突破深层次障碍,统筹落实,重点解决以下七方面问题。

第一,稳定和扩大就业,解决劳动报酬“有没有”的问题。坚持就业优先导向,构建经济增长和促进就业的良性循环。提升劳动力供给与行业需求的匹配度,实现产业结构和劳动力结构同步优化。破除制约劳动力和人才充分流动的体制机制障碍,畅通劳动力有序流动渠道。保障同岗同酬,为劳动力就业创造公平的环境。提高就业质量,稳定工资收入预期。鼓励发展灵活就业,拓宽劳动要素增收渠道。

第二,转换发展动能,解决劳动报酬“按什么分配”的问题。加快产业升级和新旧动能转换,最广泛地调动劳动者的积极性和创造性,依靠科技进步和管理创新提高边际效益,实现经济发展和劳动报酬比重共同提升。引导和支持企业立足于劳动生产率的提升扩展劳动者增收空间,打破学历、资历等限制,将工资分配、薪酬增长与岗位价值、技能素质、实绩贡献、创新成果等因素挂钩。建立健全劳动者利益分享机制,打造中等收入群体的核心力量。

第三,深化工资决定机制改革,解决劳动报酬“合理分享”的问题。保障和提高劳动者在工资等利益协商中的话语权,克服劳资双方力量不对等的现象,按照共建共享、平等协商、公平合理原则确定劳动关系双方利益分配。大力促进企业工资集体协商机制建设,确立集体协商的法律效力。充分利用企业内部沟通协调和民主管理机制,让劳动者更多参与企业劳动管理、工时标准、考核评价、薪

酬分配等制度的决策过程。推进行业性、区域性工资集体协商,提高协商形式的多样性和灵活性,突出协商的实效性。

第四,维护一线劳动者权益,解决劳动报酬“重点群体”的问题。健全完善企业内部一线劳动者薪酬合理增长机制,工资指导线政策重点关注对一线劳动者工资增长的指导。引导企业在分配制度中进行特别安排,强化工资收入分配的技能价值激励导向,将工资增量的一部分重点向技能要求高、苦脏累险岗位倾斜。建立完善适应灵活就业和新就业形态的劳动报酬权益保障制度。

第五,强化劳动者权益保护,解决劳动报酬分配“有底线”的问题。改进最低工资保障制度,建立最低工资标准调整的启动机制,完善最低工资标准评估和调整办法。强化工资收入支付保障制度,保护合法劳动收入所得,加强对低工资群体的保障托底。提高灵活就业和新就业形态劳动者社会保障水平,做好相关法律法规和政策衔接。加强工会维权职能,丰富维权手段,拓展维权渠道,切实维护劳动者劳动报酬权和社会保障权。

第六,加强工资分配宏观调控,解决劳动报酬分配“有遵循”的问题。调整指导线制度的功能与作用,丰富指导内容,拓展指导对象。加强政府对企业工资分配的信息服务和引导功能,指导分配主体对不同类型的劳动者进行科学合理分配。建立对涉及劳动报酬、就业等方面的行业改革政策、区域发展政策和相关改革措施的协调沟通机制。

第七,提高劳动者素质,解决劳动报酬“可持续增长”的问题。加强和改善教育培训,更好适应高质量发展对人才和劳动者素质的要求。加大企业培训经费对基层劳动者的支持力度,支持技能成才多劳多得。增加教育公共服务供给和提高均等化水平,提升职业教育、职业培训的普及性、多样性和质量,形成劳动者持续积累人力资本的终身教育模式,培育壮大产业工人队伍。

(作者为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,总工会理论和劳动关系智库专家)

劳动者 你关心的民生热点 政府工作报告这样说 就业 城镇新增就业 1200万人左右 城镇调查失业率 5.5%左右 医疗 推动优质医疗资源扩容下沉和区域均衡布局 推进疫苗迭代升级和新药研制,切实保障群众就医用药 重点做好老年人、儿童、患基础性疾病群体的疫情防控和医疗救治 养老和生育 加强养老服务保障 完善生育支持政策体系 保障妇女、儿童、老年人、残疾人合法权益 教育 推进义务教育优质均衡发展和城乡一体化 大力发展职业教育 推进高等教育创新

前沿观察

提升劳动体验 促进新就业形态劳动者全面发展

张志朋 孟泉

以外卖骑手、网约车司机等为代表的新就业形态劳动者已经成为我国就业群体的重要组成部分。第九次全国职工队伍状况调查结果显示,我国有新就业形态劳动者8400万人。与法律制度规定的劳动权益不同,劳动体验作为体面劳动的重要组成部分,往往容易被忽视。为此,有必要关注新就业形态劳动者的劳动体验现状和问题,并提出有效激活和提升其劳动体验的举措建议。

劳动体验既是劳动者权益保障的重要方面,又是衡量其劳动权益保障水平的结果性指标。新业态情境下,采取多种举措有效激活并提升新就业形态劳动者的劳动体验,能够达到构建平台与劳动者之间和谐劳动关系的效果。例如,为劳动者提供充足的心理资源支持,既能缓解其身体倦怠,又能疏解其心理紧张,有利于劳动者的身心健康;通过与平台、劳动者的正向沟通促进劳动者劳动条件改善,能够保障新就业形态劳动者舒心工作;协同推动针对新就业形态劳动者的劳动培训,能够促进其技能提升和人力资本积累,推动新就业形态劳动者全面发展,最终实现与平台企业的共商、共治、共发展,推动构建和谐劳动关系。

近年来,新就业形态劳动者的劳动情境面临很多变化,把握这些变化,有助于切实理解他们相较于传统劳动者的差异化特点,更深入地了解他们在劳动体验方面遇到的问题,以及低质量劳动体验可能导致的劳动安全、劳动争议、劳动权益受损等问题。

其一,深刻把握时代变化特点。数字经济已经成为推动我国经济发展的重要力量,并给劳动力市场带来了机遇与挑战。一方面,从劳动力供给角度来看,我国人口结构发生变化,老龄化趋势明显,人口红利优势渐趋式微。另一方面,从劳动力需求角度来看,数字技术与新经济新业态相叠加催生了诸多数字化劳动岗位,并逐渐成为吸纳就业的“蓄水池”。

其二,深化理解劳动者与用工主体的互动关系。传统组织与员工之间是一种雇佣关系范式下的互惠关系,而新业态平台企业与劳动者之间更多是一种合作基础上的交易关系。在此情境下,平台对个体的劳动过程控制具有隐形化、数字化特征。通过导入数字技术监管,使人为管理劳动过程转变为形式上的算法干预劳动过程。

其三,充分厘清个体的工作特征。相较于传统雇佣关系范式下的劳动者,新就业形态劳动者在工作特征方面突出表现为面临高工作要求和低工作资源。工作要求越高与工作资源匮乏之间的矛盾,使其面临较高的工作压力,损耗劳动体验。以平台从业者为例,他们面临来自平台、顾客等不同主体的工作要求,但又没有固定工作场所、领导同事关系等,使其缺少必要的社会情感支持和交换。

从实践经验来看,由于新就业形态劳动者的劳动情境发生了变化,要在把握变化规律的基础上,研究多渠道提升其劳动体验的措施,促进他们体面劳动、舒心工作、全面发展。

首先,平台企业应积极推动算法管理工作。平台应主动担责,积极优化其派单、定价、评估等功能。针对当前平台定价方面存在的抽成比例过高问题,平台应设计公平、高效的动态价格调节机制和抽成优化机制,在公平、公正的前提下通过实时价格调节平衡和优化平台经济市场的供需结构。同时,应向劳动者充分解释算法的运行机制,提高算法透明度。

其次,注重数字社群建设与规范化管理。对新就业形态劳动者的社群进行了调查的结果发现,大部分网约车司机与外卖骑手均加入了各类交流群,且线上社群的参与比率明显高于线下社群。平台要持续注重数字社群建设,通过成员之间的横向沟通提高新就业形态劳动者的归属感、工作意义感等。同时,加强对数字社群的规范化管理。

另外,积极开展相关从业人员职业技能培训和岗位继续教育。让新就业形态劳动者在掌握工作岗位所需基本技能的基础上,扩大知识面,提升个人综合素质,拓宽其职业发展空间。同时,探索建立平台经济领域的行业集体协商制度,形成具有约束力的行业规范和行业劳动标准化体系,让新就业形态劳动者拥有更多话语权。

王霞

劳动报酬持续增长是勤劳致富的基础,是推动经济发展方式转变和经济高质量发展的重要驱动力,也是促进社会公平的重要保障。在推动全体人民迈向共同富裕的重要时刻,党的二十大报告把分配制度作为促进共同富裕的基础性制度,提出努力提高劳动报酬在初次分配中的比重,充分体现了党立党为公、执政为民的本质要求,反映出坚持在发展中保障和不断改善民生的发展理念,表明了党带领全国人民实现勤劳致富和人的全面发展的决心和勇气。

劳动报酬比重视状

劳动报酬在初次分配中的比重,是国民经济核算中判断劳动者收入分配状况和分析政府、企业、居民三者收入分配关系变化的重要指标。劳动报酬反映居民作为一个整体,通过提供劳动所获得的货币形式和实物形式的报酬,如工资、奖金、津贴和补贴,各种形式的福利以及单位缴纳的社会保险费、补充社会保险费和住房公积金等。2000年至2019年,劳动报酬在初次分配中的比重平均为50.6%。2020年,我国居民取得的劳动报酬总额接近53万亿元,在同年国民总收入中所占份额达到52.7%。

近年来,我国劳动报酬在初次分配中

热点思考

就业年龄歧视亟待制度性破解

观点

就业年龄歧视造成劳动给付与对价“天平”失衡。治理就业年龄歧视应以制度建设为基础,核心是规范劳动用工实践,将其作为构建和谐劳动关系的组成部分。

在劳动领域存在招聘、录用、考核、晋升以及解雇的各个环节。用人单位在劳动者筛选过程中,在正常的职业能力竞争以外,将年龄作为额外的劳动用工要求,目的是获得超出工作岗位本身的劳动贡献值,在劳动给付与对价关系中实现更多的劳动产出。劳动者在35岁前处于事业起步期,乐于在工作中投入更多时间和精力,以期获得学习和成长机会,这就给一些用人单位提供了“掐尖”机会。

这种劳动年龄的“掐尖”行为构成了一种不正当的用工“优势”。采取这种行为的用人单位往往表现出更优的劳动效率,形成了对其他同业者的成本竞争优势,而同业者为了弥补这种竞争“劣势”,只能采取类似的年龄筛选策略,这就使年龄歧视从局部用工实践演变为行业性用工惯例,继而从互联网等典型行业向其他行业扩散,乃至发展为普遍化的年龄歧视。不仅如此,这种做法已延伸到公共领域,一些城市的人才落户政策也要求35岁以下,将劳动者的行业竞争升级为人才服务的区域竞争,加剧了社会公共服务的不公平问题。

就业年龄歧视的普遍化已经产生多种负面效果,其中最为显著的就是劳动者在35岁前的超负荷劳动与35岁后的劳动议价劣势。

在“年龄红线”的压力下,劳动者被迫在35岁前以非正常的劳动强度积累人力资本,期望早日实现晋升或形成就业优势,以抵消因年龄产生的消极评价,由此,不难理解超时加班问题的久治不愈。然而,劳动者的技能提升和职业发展有其内在规律,“揠苗助长”式的职场成长氛围必然会造成劳动者身心健康的透支,也会导致“只重形式,不重实质”问题,在实践中转变为追求“流量”“热度”等短视效应。同时,劳动者在35岁后虽然形成了劳动技能的竞争力,但因年龄这一客观条件,在职场中丧失了部分议价权利,相对于用人单位处于更为劣势的合同地位,难以依据工作内容提出相应的待遇要求,往往通过牺牲部分合理诉求或接受不合理劳动条件以获得就业机会。

可见,就业年龄歧视正反两方面的效果都是将部分用工成本包装为“年龄要求”,进而转变为劳动者的就业壁垒和职业负担,强化用人单位的优势地位,造成劳动给付与对价的“天平”更为失衡。

就业年龄歧视之所以普遍存在,重要原因是缺乏明确、直接、有效的法律和政策依据,执法和监督部门难以开展有针对性的行动,使用人单位存在年龄歧视行为的违法成本极低。治理就业年龄歧视应以制度建设为基础,核心是规范劳动用工实践,将其作

为构建和谐劳动关系的组成部分。

为此,首先,应当在法律层面明确规定“年龄歧视”。我国现行劳动法、就业促进法都没有以列举方式规定年龄歧视,一般认为“年龄”属于就业促进法第三条第二款“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视”中的“等”字内涵,可依据法解释予以适用。但这一概括式立法方式已不适应日益突出的就业年龄歧视问题,应将“年龄”作为独立的歧视事项予以列举。

其次,劳动法规、规章以及相关政策应当构建针对年龄歧视的规范体系,将现实中存在的各类年龄歧视行为予以类型化,明确规定年龄歧视的表现形式和构成要求,并根据歧视的严重程度设置相应的法律责任和规制措施,与劳动法律责任体系对接,使劳动者遭遇年龄歧视时知悉自己的权利和救济途径。

最后,破解年龄歧视应实现多部门联动。工会应在维护劳动者“年龄权益”方面发挥更为积极主动的作用,及时发现年龄歧视问题并向用人单位提出改正意见。法院应及时发布年龄歧视典型案例,表明司法裁判立场,明确用人单位违法责任,产生示范效应。

(作者单位:中国社会科学院法学研究所)

王天玉

随着我国人口结构的演变,劳动者平均年龄呈现不断上升趋势。在此背景下,与年龄相关的职场焦虑日益显著。全国总工会2022年的一项全国性调查显示,35岁~39岁年龄组职工中有54.1%担心失业,70.7%担心技能过时,94.8%感觉有压力,均是各年龄组中比例最高的。这种社会情绪的长时间累积,逐步在职场中形成了“35岁危机”的概念,进一步加剧了职场年龄焦虑。为此,今年两会期间,有代表委员提出“打破35岁职场门槛”的建议,让各年龄段劳动者享受公平的就业机会。

所谓职场年龄焦虑,其本质是就业年龄歧视,是基于年龄所实施的差别待遇,

从工运历史中汲取奋进力量

中国共产党领导百年工人运动的历史启迪

接来自破产农民,与广大农民容易形成坚固的联盟,客观上决定了中国革命取得胜利必然要在工人阶级的领导下完成。

1921年7月,中国共产党第一次全国代表大会召开,会议通过的《中国共产党第一个决议》明确了“本党的基本任务是成立产业工会”。可见党在成立之初就已积极推进工会组织建设,这为工会组织团结工人阶级、发动工人运动、推进民主革命提供了基本实现路径。在大革命、土地革命、抗日战争以及解放战争时期,在党的领导下,中国工人阶级觉悟不断提高,斗争意志不断坚定,组织形式也不断完善,把革命一步步推向胜利。

随着新中国的成立和社会主义基本制度的确立,我国实现了历史上最伟大最深刻的社会变革,工人阶级从受压迫和被剥削转变成领导国家和自主劳动,工运事业也确立了新的方针。1953年5月召开的全国工会第七次全国代表大会,提出了“以生产为中心,生产、生活、教育三位一体”的工会工作方针,把

推进国民经济建设作为工人运动的重心。在生产建设的浪潮中,工人阶级成为当之无愧的主力军。

随着社会主义市场经济体制逐步确立,社会利益关系也发生了深刻变化。在改革开放的浪潮中,广大职工群众旗帜鲜明地支持改革,参与和推动改革。在此背景下,1988年,全总十届六次执委会审议通过了《工会改革的基本设想》,系统提出工会以经济建设为中心,在维护全国人民总体利益的同时,更好地表达和维护职工群众的具体利益。

新时代的高质量发展,离不开党领导工人阶级进行高水平的劳动和创造。当前,世界百年未有之大变局加速演进,新一轮科技革命和产业变革深入发展,国家对于高水平劳动者的需求更为突出。实现中华民族伟大复兴的中国梦,根本上要靠包括工人阶级在内的全体人民劳动、创造、奉献。党的十九大报告明确提出,要建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。2017年4月,党中

央、国务院印发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》,首次对产业工人队伍建设改革进行专门部署。

新时代背景下,党对于工会工作也提出了更高的要求。2015年1月,中共中央印发《关于加强和改进党的群众工作的意见》。同年7月,中央党的群团工作会议召开,党对群团工作的领导得到全面加强。几年来,工会组织的政治性、先进性、群众性不断增强,工人队伍的政治觉悟、知识水平、劳动技能不断提高。在党的带领下,全国职工群众顽强拼搏,完成了脱贫攻坚、全面建成小康社会的历史任务,实现了第一个百年奋斗目标。

回顾党领导中国工人阶级的奋斗历程,能够深切感受到发展成就来之不易。工会组织要始终坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路,团结引领职工群众为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴。 (作者单位:南开大学工会)

杨哲

“中国共产党是中国工人阶级的先锋队”,这是《中国共产党章程》开篇的第一句。历史证明,中国共产党的创建、发展、壮大,始终伴随着工人阶级的革命运动。通过追溯党领导下的百年工人运动史可以发现,久经考验的中国工人阶级和工会组织必将以更加高昂的拼搏精神,在实现中华民族伟大复兴的道路上创造新业绩。

中国近代工人阶级从诞生伊始,就处在外国资本势力、本国封建势力和官僚资本主义的三重压迫之下。因此,中国近代工人阶级表现出彻底的革命性。近代中国工业高度集中在沿海大中型城市,便于形成牢固的斗争阵营,并且产业工人大多直