

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②

加快劳动法典编纂 促进劳动法律体系完善

观点

编纂劳动法典应充分立足我国在劳动立法和法律实施过程中的宝贵经验,立足中国国情、体现中国特色,注重法典内容和形式的创新,回应时代要求。

谢增毅

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。报告还指出,完善以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系。推进科学立法、民主立法、依法立法,统筹推进立法解释、立法解释、立法解释,协同性、时效性。编纂劳动法典是完善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,应加快法典编纂步伐。

编纂劳动法典意义重大

习近平总书记在2020年中央全面依法治国工作会议上指出,民法典为其他领域立法法典化提供了很好的范例,要总结编纂民法典的经验,适时推动条件成熟的立法领域法典编纂工作。法典编纂是立法的一种高级形式,编纂劳动法典具有重要意义。

一是有利于贯彻以人民为中心的发展理念,更好满足劳动者对美好生活的需要。就业是最基本的民生,是劳动者获得收入和相关社会保障的重要渠道。编纂劳动法典,更好保护劳动者劳动权益,有利于保障劳动者的工资收入等基本需要,并不断满足劳动者在平等就业、安全健康、休息休假、民主管理、个人信息保护等方面的更高要求,促进高质量充分就业,实现体面劳动。

二是有利于推动高质量发展,促进共同富裕。加强劳动立法是推动高质量发展和促进共同富裕的重要手段。就业促进和反就业

歧视制度有利于促进劳动者就业;职业培训和职业教育等制度有利于提高劳动者就业技能和整体素质,提升企业竞争力;最低工资、工资保障、按劳分配等制度,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。

三是有利于完善中国特色社会主义法律体系,推动劳动关系治理现代化。劳动法律法规是国家实施就业政策、贯彻收入分配制度、构建劳动关系协商协调机制的重要制度安排,是国家劳动关系治理的重要手段和保障,也是推进国家治理体系和治理能力现代化的重要内容。编纂劳动法典,有利于更好发挥法治固根本、稳预期、利长远的保障作用,系统提升国家劳动关系治理水平,推进劳动关系治理体系和治理能力现代化,促进经济发展和社会和谐稳定。

编纂劳动法典应立足中国国情、体现中国特色

我国劳动力资源充足,劳动关系实践丰富。截至2021年末,我国就业人员74652万人,市场主体总数达1.5亿户。长期以来,我国重视劳动立法,劳动行政部门、仲裁机构和法院也积累了丰富实践经验。编纂劳动法典应充分立足我国在劳动立法和法律实施过程中的宝贵经验,努力体现中国特色。

一是坚持中国特色社会主义法治道路。我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家,编纂劳动法典必须坚持正确方向,贯彻以人民为中心的发展理念,以保护劳动者权益为出发点和落脚点。同时,要坚持在发展中保障和改善民生,处理好劳动力市场灵活性和安全性的关系,合理平衡用人单位和劳动者的权利义务,促进企业和劳动者合作共赢。

二是总结中国经验和提供中国方案。改革开放以来,特别是实行社会主义市场经济体制以来,我国劳动立法不断完善。当前,我国以劳动法、劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法、工会法、职业病防治法、安全生产法等为骨干的劳动法律体系已基本形

成。编纂劳动法典应以现有劳动法律法规为基础,同时发挥我国地方立法资源丰富的优势,充分总结中央和地方立法的有益经验,促进劳动法治统一。要坚持和完善具有中国特色的劳动关系协商协调机制、劳动合同制度、工资工时制度、休假制度、工会制度、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、中国经验和中国智慧。

三是坚持问题导向,补齐法律短板。虽然我国劳动法律体系正在不断健全,但目前还难以适应实践需求。突出表现在一些基本规则供给不足,有关工时、工资、休息休假等劳动基准、集体劳动关系立法以及灵活就业的法律调整等方面立法不完备;许多规则的立法位阶过低,主要体现在行政法规和部门规章的立法权威性和公信力不足;立法地方化和碎片化,法制不统一的问题较为突出。为此,要加快劳动基准立法,加强灵活就业人员权益保障,把行政法规和部门规章的重要内容纳入劳动法典,提升规则的权威性,充分吸收地方立法有益经验,努力实现法治统一。

编纂劳动法典应回应时代需求、注重立法创新

当前科技发展迅猛,数字经济日新月异,新业态形态蓬勃发展,劳动关系出现许多新情况、新问题,迫切需要立法做出回应。不同于工业时代,数字时代的劳动法典必须适应数字经济和新业态形态发展的要求,注重法典内容和形式的创新,努力编纂一部回应时代要求的劳动法典。

一是注重法典内容创新。应深入总结劳动关系的发展规律和发展趋势,把握劳动关系发展的特点和趋势,创新劳动关系的概念和判定方法,扩大劳动法的调整范围,优化调整方式,进一步提炼劳动法律的基本原则,明确用人单位和劳动者的基本权利义务。加强灵活就业人员和新业态形态劳动者权益保障。适应数字经济时代要求,加强劳动者个人信息权等新型权益的保护。关注网络通信等技术在职场中的使用可能带来的劳动者安全健

康、休息权等劳动保护问题,不断完善劳动法律的权利体系和权利内容。我国劳动基准立法比较薄弱,应重点完善劳动基准相关内容,工资立法应突出其保障性,工时立法应适应用工多样性的特点,平衡好灵活性和安全性,休假立法应着力提高规则的统一性。

二是努力实现法典形式创新。从编纂方法看,劳动法典的体例结构可主要分为汇编型法典和体系型法典。前者是将现有劳动法律法规进行简单汇编,法典内容缺乏体系性;后者则具有内容完备、体系严密、规则统一等特点,法典各编之间存在严谨的逻辑关系,通常采取“总则编一分则编”的体例。我国编纂劳动法典,应借鉴大陆法系和英美法系典型国家劳动法典编纂的有益经验以及我国编纂民法典的经验。编纂劳动法典不是制定全新的劳动法律,也不是简单的法律汇编,应对现行的劳动法律法规进行编订纂修,对已不适应现实情况的规定进行修改完善,对劳动关系出现的新情况、新问题作出有针对性的新规定。应采取包含总则编和分则各编的立法体例,总则主要规定劳动法的基本概念、基本原则和基本规则,分则编应根据我国现有劳动法律体系以及劳动法律内部的逻辑结构,设计具体的结构和内容。

三是加强新业态形态劳动者权益保障。党的二十大报告提出,支持和规范发展新业态形态,加强灵活就业和新业态形态劳动者权益保障。贯彻这一精神应通过立法加强保障,将新业态形态劳动者纳入法典保护范围。立法重点是加强互联网平台用工劳动者、远程办公劳动者等新业态形态劳动者法律保护。要创新劳动法调整模式,适应新业态形态用工灵活性的要求,对新业态形态劳动者进行分类处理,加强劳动者基本权益保障,切实维护他们在平等就业、工资、工时、劳动安全健康、职业伤害保障等方面的权利,促进新业态形态健康发展。

(作者为中国社会科学院法学研究所副所长、研究员,全总工会理论和劳动关系智库专家)

@高校毕业生 “国聘行动”等你参与

近日,教育部、科技部、人社部等7部门联合开展2023年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”,一起了解具体内容。

活动时间 2022年11月至2023年6月

对象范围 2023届普通高校毕业生,2022届高校未就业毕业生等重点群体。

工作内容

- 集中发布信息** 中央企业和地方国有企业要健全招聘制度,梳理用人需求,明确招聘人数和岗位要求,鼓励在国聘招聘平台、中智招聘平台等线上平台集中发布岗位信息,举办专场招聘活动。
- 开展招聘宣讲** 具备条件的地方、高校和企业等用人单位,可通过中央广播电视总台火视频等宣传渠道,持续开展招聘宣讲活动。
- 统筹线下活动** 各地各单位要稳妥有序推进线下专场招聘会、校园招聘活动开展,合理控制招聘活动规模,引导供需双方充分对接。

策划/制图:张齐

前沿观察

强化全方位就业服务 缓解企业用工“急难愁盼”

鲍春雷

今年开年以来,劳动力市场快速回暖,供需两端均显现升温态势。经历疫情“大考”之后,制造业、服务业等行业市场主体的活力逐步恢复,企业对未来前景预期较此前更为乐观,居民消费潜力在春节期间集中释放,以往受影响较大的住宿餐饮、文化旅游等行业开始复苏,企业用工需求同比增长。

节前劳动者返乡呈现规模大、时间早的特点,部分地区、行业春节期间出现阶段性用工紧张。为保障企业有序复工复产,假期尚未结束,江苏、浙江、福建、广东等用工大省就打响“抢人”大战,通过包车、专车、专列等方式,“点对点”接送劳动者返岗复工。同时,积极开展春风行动,高频次举办各类线上线下招聘活动,有效促进供需精准对接、高效匹配。劳动者今年返岗意愿也较往年更加强烈,针对农民工春节后外出务工意愿调查显示,已经外出或准备外出的比重比去年提高2.4个百分点,有近两成农民工返岗时间比往年有所提前。因此,春节后不少地区企业的开工率和返岗率都快速达到较高水平。苏州市人社部门对全市160家重点企业的调查显示,截至2月3日,节后一周调查企业的开工率已达98.13%,开工企业的返岗率达94.23%。

当前复工复产加快,群众就业期盼正浓,就业形势稳中向好的同时,也面临一些风险和挑战:经济恢复不均衡、基础不稳固,部分行业受疫情影响后复苏仍然较慢;产业转型升级加快,部分行业就业替代效应明显,就业结构性矛盾日益突出;企业经营成本居高不下,出现增产不增收情况,抑制了用工需求增加和从业人员收入提升;部分劳动者受年龄、技能、观念等影响,就业面临困难。对此,接下来,应继续坚持稳字当头、稳中求进,落实落细就业优先政策,加大对企业稳定岗位、吸纳就业的支持力度,强化全方位就业服务,分类施策、精准帮扶,切实缓解企业用工方面的“急难愁盼”,防范就业领域风险挑战,做好重点群体就业保障,努力确保就业形势更加稳定,推动实现高质量充分就业。

第一,强化实施就业优先政策,做好就业失业监测预警。坚持把就业作为经济社会发展的优先目标,综合运用财政、税收、金融、信贷政策,采取更加积极的就业政策,稳定和扩大就业需求。健全就业信息监测和就业形势研判体系,提升对行业、区域、群体就业动态和岗位增减监测的准确性和时效性,做好就业失业风险的预警与调控。

第二,加大对企业稳岗的支持力度,促进劳动者多渠道就业。优化减负稳岗护就业政策,健全常态化重点企业用工保障机制,缓解企业招工难问题。加强对困难行业企业的精准帮扶力度,完善支持中小微企业发展的综合性政策,通过减税降费等手段,降低企业经营成本,促进企业健康发展,保住就业基本盘。制定和完善促进灵活就业的扶持政策,加强线上、线下零工市场建设,健全对各类就业形态的政策支持和服务举措,为灵活就业人员提供全方位公共就业服务。

第三,持续深化就业服务供给,促进人岗有效匹配。加强就业供需服务,多渠道、多方式、多维度拓宽岗位供给渠道,做实“就业需求、岗位供给”两张清单,搭建高水平就业信息服务平台,建立线上、线下相结合的就业服务体系。深化跨区域劳务合作机制,组建或引进具有全域覆盖能力的人力资源服务机构,提高市场配置资源效率。加大农村地区公共就业服务能力,建立跟踪服务机制,帮助外出有困难的劳动力实现本地就业。

第四,实施职业技能提升行动,着力破解就业结构性矛盾。聚焦重点产业链,结合市场急需紧缺工种和新兴职业,建立与产业联动的培训动态调整机制,紧盯劳动力就业需求,有效整合培训资源,大力实施“订单式”“嵌入式”“项目制”培训。着力提升技能培训的针对性、有效性和系统性,切实提高职业技能培训效能。

第五,加大企业帮扶力度,有力促进重点群体就业创业。落实高校毕业生等重点群体的就业创业促进计划,提前做好应届高校毕业生的就业服务工作,为高校未就业毕业生提供不断线就业服务。坚持有序外出和就地就近统筹结合,促进农村劳动力稳定就业,支持大龄、超龄农民工就近就地就业、灵活就业。加强对就业困难人员特别是长期失业人员的就业援助,通过多种途径帮助其实现再就业。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

热点思考

加强工会社会工作者人才队伍建设的思考

观点

要从政策、待遇、培训等方面赋能工会社会工作者人才,使其增长专业知识与技能,增强服务职工能力,推进基层社会治理现代化。

王晓慧

基层工会组织工作任务繁重,工会社会工作者人才队伍建设弥补了基层工会工作的薄弱环节,增强了基层工会活力,维护了职工队伍稳定。但调研发现,相对于职工数量而言,工会社会工作者总量缺口较大,且能力亟须提升。各级工会要重视工会社会工作者人才队伍建设,回应时代要求。

全国总工会、民政部、人社部印发的《关于加强工会社会工作者人才队伍建设的指导意见》明确,工会社会工作者人才是具有一定社会工作专业理念、知识和技能,面向广大职工提供工会组建、权益维护、争议调处、困难帮扶、就业援助、教育引导、人文关怀、职业发展等方面社会服务的专门人员,是国家社会工作者专业队伍的重要组成部分。

未来,工会社会工作者人才队伍建设需要更有完善的制度体系支持、更合理的薪酬待遇设计、更清晰的职业发展路径及更系统的专业培训与督导。要从政策、待遇、

培训等方面赋能工会社会工作者专业人才,使其增长专业知识与技能,增强服务职工能力,推进基层社会治理现代化。

多渠道培养壮大工会社会工作者人才队伍

工会社会工作者人才的来源主要有3个渠道:高校社会工作专业毕业生;从事职工服务的工会工作人员接受系统的社工专业培训;工会社会组织合作,通过购买服务或岗位引进社会工作者专业人才。

我国目前有70多所专科学校开办社会工作专业,350多所大学开办社会工作本科专业,183个社会工作硕士点。工会可主动与高校合作,依托高校培养工会社会工作者专业人才。有志于把工会社会工作作为发展方向的高校,应在课程体系中增加与工会工作、劳动关系问题有关的课程。在组织上与工会及劳动部门建立联系,邀请实务专家授课,引导社工专业学生在劳动领域、工会系统实习。

工会社会工作者既要学习工会知识,也要加强学习社会工作专业理念、理论与方法,需要进行系统化培训。在师资队伍建设方面,要不断整合工会院校、高校、社会工作实务机构的资源,培养具有较高理论水平、具备丰富工会社会工作经验的教师,打造高质量工会社会工作者培训师队伍;建设国家级工会社会工作专业培训师资库,指导各地建立省级、市级师资库。在教材编写方面,借助师资力量,编制工会社会工作者标准化教材,系统介绍工会社会工作的理念、职责、方法和工作流程,偏重操作性;结合各地工会实际工

作,配套编制读本、手册等各类工作指导用书,便于工会社会工作者迅速熟悉工作。

工会同社会组织合作,通过购买服务或岗位引进社会工作者专业人才,目前数量仍然较少。全国总工会2016年制定下发的《关于推进工会联系引导劳动领域社会组织工作的意见》,要求工会要积极主动,适应形势发展,对当地劳动关系领域社会组织进行摸底和分类,联系和引导其健康发展,与社会组织合作,扩展工会工作内涵,为职工提供更好服务。工会在出资购买社工服务时,应做到合理监管,突出社工服务的服务优势。

建立督导制度,提升工会社会工作者专业能力

社会工作专业具有突出的实务性特征,在培育专业人才时要注重督导作用的发挥。督导由资深社工担任,分为行政性督导、教育性督导和支持性督导。对于不具备社会工作专业背景工会社会工作者,需要在学中做、做中学,属于成人继续教育范畴。他们仅学习理论是远远不够的,需要实务督导持续跟进提升工作能力。

在督导机制的建立上,可以借鉴广东民政的“双百”计划。广东省民政厅委托社会工作专业组织,聘请资深社会工作者,通过定期、持续的督导指导,向一线社工传授专业知识和技术,提升专业技能,促进其成长并确保社工站服务质量。“双百”计划督导项目设立办公室,各地市设立地区督导中心,督导人员由项目办聘请,具有相应的专业资质,为

观点

新时代新征程,要大力弘扬二七精神,赓续长辛店铁路工人运动红色血脉,团结亿万职工建功新时代。

王文军

今年是京汉铁路工人运动100周年。在这场震惊中外的工人运动中,北京长辛店铁路工人发挥了重要作用。长辛店也因此成为这次工人运动的主要策源地和发生地,被誉为“中国北方工人运动的摇篮”“北方的红星”。

长辛店是中国早期铁路修造业和产业工人聚集地。十月革命胜利后,这里的进步工人已经开始关注国家和民族的前途命运。“五四”爱国运动期间,长辛店机厂工人组织救国十人团参与其中。1922年8月,邓中夏等人组织开展长辛店机厂工人大罢工,工人提出的大部分条件被承认,罢工取得胜利。这在铁路各站引起强烈反响,各站工人纷纷支援罢工,进行了轰轰烈烈的革命活动。1923年2月4日,包括长辛店铁路工人

从工运历史中汲取奋进力量

弘扬二七精神 赓续长辛店铁路工人运动红色血脉

在内的京汉铁路沿线3万多名工人在中国共产党领导下举行同盟罢工。2月7日,罢工遭到反动军阀的镇压,在帝国主义的支持下,吴佩孚制造了震惊中外的“二七惨案”。京汉铁路大罢工将党领导的第一次全国工人运动高潮推向顶点,展示了中国工人阶级不怕流血牺牲的英雄气概,坚决顽强的革命意志和坚如磐石的组织纪律性,提升了中国共产党在全国人民心中的影响力,为中国共产党历史、中国工人运动历史、中国工会历史谱写了光辉篇章,留下了极为珍贵的精神财富,即二七精神。

新时代新征程,要大力弘扬二七精神,赓续长辛店铁路工人运动红色血脉,团结亿万职工建功新时代。

工、壮大劳工,发动工人运动,开展各种形式的经济斗争与政治斗争,推动马克思列宁主义与中国工人运动相结合,成为中国早期工人运动的成功实践。新时代新征程,要进一步深化党史、工运史学习教育,保护好利用好长辛店劳动补习学校、长辛店工人俱乐部、长辛店留法勤工俭学等红色遗址遗迹,并使之同爱国主义教育、历史文化传承、经济社会发展相结合,助推红色遗址遗迹的再开发再利用。

第二,弘扬二七精神,发扬好党领导的工人运动光荣传统。中国共产党组织工人群众在长辛店等地探索发动工人运动,使广大工人成为党领导下的有觉悟的重要力量。一代代铁路工人听党话、跟党走,始终以大局为重,涌现出一大批全国劳动模范、全国五一劳动奖章、全路劳动模范、北京市劳动模范等先进集体和先进个人,为铁路事业发展贡献智慧和力量。新时代新征程,要进一步梳理挖掘、研究阐释二七精神的历史资料,建立健全红色文化

数据信息库,通过书籍、图片、视频、音频等多种形式讲好铁路工人故事,赋予其在新时代的涵义,让劳动基因代代相传。

第三,弘扬二七精神,落实好党全心全意依靠工人阶级方针。中国共产党自成立起就始终坚持把工人阶级作为阶级基础。党领导开展长辛店等工人运动,更是着眼于工人阶级的地位和作用,着眼于工人阶级的生产需求和生活冷暖,体现了充分尊重人民、紧紧依靠人民、团结带领人民为美好生活奋斗的主动和自觉。新时代新征程,要坚持党的全心全意依靠工人阶级方针,履行好工会维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责,创新维权服务方式方法,对农民工、城市困难职工、新业态形态劳动者等给予重点帮扶,切实把党的阶级

数据信息库,通过书籍、图片、视频、音频等多种形式讲好铁路工人故事,赋予其在新时代的涵义,让劳动基因代代相传。

(作者为北京二七机车厂退休职工)