

以党的二十大精神引领中国特色 和谐劳动关系建设

刘向兵

习近平总书记在党的二十大报告中指出,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。劳动关系是生产关系的重要组成部分,是人类社会最基本、最重要的社会关系之一。努力构建中国特色和谐劳动关系,是坚持中国特色社会主义道路、贯彻中国特色社会主义理论体系、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分,对于全面建设社会主义现代化国家、促进高质量发展、增进民生福祉、维护社会稳定、增强党的执政基础和巩固党的执政地位,均有着重要作用。

一、新时代新征程中国劳动关系面临的形势与问题

(一) 新时代劳动力市场的变化

新时代,中国劳动力市场出现了诸多新的变化,在劳动力市场的供求关系、用人单位用工方式、劳动力流动性和就业分布等方面呈现出新的特征。

第一,由于中国人口结构的深刻变化,老龄化趋势明显,劳动力供求关系正在发生逆转,人口红利优势逐步式微,呈现出从“劳动力富余”到“劳动力缺乏”的发展特征。从2021年国家统计局发布的第七次全国人口普查结果来看,2010年到2020年全国人口年平均增长率为0.53%,比2000年到2010年的年平均增长率0.57%下降0.04个百分点。中国人口呈低速增长态势。尽管劳动力市场总体稳定,但是劳动力供给下降的趋势已经显现。

第二,供求关系的变化引发了企业用工方式的变化。2021年城镇单位人员工资较2012年翻了一倍,社会保险覆盖范围继续扩大。随着工资水平在近十年不断提升,劳动法律不断完善,服务业和新业态的企业相继崛起,包括传统的劳务派遣在内,劳务外包、业务外包、业务承揽、日结工、学生工、共享用工等各种形式的灵活用工方式不断涌现,企业用工特征不断“灵活化”。据不完全统计,截至2021年底,中国灵活就业人数已达到约2亿人,规模异常庞大。

第三,灵活用工方式进一步导致劳动力的流动性不断增强,一方面表现为大量青年职工在不同用人单位之间不断“跳槽”,另一方面则表现为大量职工通过人力资源服务

平台搜寻工作,就业呈现短期化和项目制。另外,平台经济、零工经济下新就业形态劳动者在多个产业、行业、平台之间高频率转换工作,使得大批劳动者的工作不稳定性进一步增强,“短工化”已成为当前劳动就业的显著特点之一。

劳动力市场呈现出的高度灵活性,带来了劳动者就业数量增长但质量下降的问题。就业政策也逐步从持续促进充分就业、解决就业困难,调整为将稳就业、保就业作为核心目标,政府也更加强调在破解失业问题的同时强化就业质量的提升。

(二) 职工群体深层变化与劳动关系风险隐患预防

在灵活性不断提升的劳动力市场中,“90后”、“95后”青年劳动者已经成为当前新生代职工群体中的主力军。新生代职工个性更加鲜明,不仅对工作环境有较高的要求,而且对生活的幸福感更加重视;在重视个体利益的同时,有强烈的发展期望和权利意识,更加强调工作的自由度和自主性。这些新的特征成为驱动企业及时变革劳动关系管理思维、政府优化劳动关系服务和治理体系、提升治理能力的动力因素。在关注到新生代职工群体新特征的同时,要兼顾如下三个方面的变化。

第一,随着互联网和人工智能技术的不断进步,新生代劳动者对于各类互联网平台和新媒体的运用更加娴熟,各种信息流通、诉求表达、观点传播的速度更快、影响更广。

第二,近年来由于产业政策不断调整、国际市场竞争激烈、经济状况起伏不定等因素的影响,企业组织变革的节奏也随之加快。部分企业缩小经营规模、转移投资方向、调整战略布局,导致企业关、停、并、转、迁的情况频现,由此也引发了不少个体或集体劳动争议。国家统计局数据显示,2012年中国劳动争议数量为641 202件,至2020年已达到109万件以上(1 094 788件)。劳动争议数量的上涨,客观上要求更加适应新时代劳动关系的协商协调机制和政府治理模式的创新。

第三,近年来随着中国在国际社会的地位、竞争力和影响力不断提升,我国劳动关系也遭遇了国际社会复杂环境变化的影响。一些国家保护主义和单边主义盛行,地缘政治风险上升,中国劳动关系领域的一些事件成为国际社会关注的焦点。在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,经济发展中的压力持续存在,经济领域问题向劳动领域传导的风险仍然存在。

为了更好地适应新生代职工的变化、更有效地预防劳动争议风险,维护和保障劳动领域政治安全,中国在劳动关系治理体系和能力建设方面不断创新。2015年,随着中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》出台,中国推动了9个部省共建和谐劳动关系综合试验区,各省也在积极推进不同区域的试点治理,形成了一批思想意识引领、劳动争议预防化解、劳动关系公共服务、劳动关系和谐文化建设等方面的创新经验,为进一步提升构建和谐劳动关系治理体系提供了可参考、可复制的样本和模式。

（三）新就业形态劳动者权益保护问题

在诸多需要解决的新问题中,新就业形态劳动者权益保护已经成为最前沿、最重要、最突出的方面。自2021年起,中央及地方政府以多部门联合的方式连续出台了多项政策,如《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》,以及推动制定平台灵活就业人员职业伤害保障办法和各地相继出台的地方性促进新就业形态健康发展的相关措施,全国总工会也发布了《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》,等等。这些政策标志着中国新就业形态劳动者权益保护的制度框架初步形成。

尽管如此,中国在新就业形态劳动者保护方面仍旧面临诸多挑战,除了需要进一步推进劳动者在职业伤害、社会保障、劳动基准等方面的权益之外,还需要注意庞大的新就业形态劳动者群体的组织化特征。一方面,新就业形态劳动者善于利用各类互联网媒体平台记录其生活状态、内心不满和遭遇的不公正待遇,这些都会形成负面社会舆论,甚至导致不良的社会影响;另一方面,舆论的作用会加剧新就业形态劳动者“线下不满”转化为集体行动,特别对于平台企业通过算法调低劳动条件或欠薪等问题,极易引发新就业形态劳动者形成组织化行动,造成集体劳动争议风险。

面对新就业形态劳动者权益问题,二十大报告中明确提出,支持和规范发展新就业形态,健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。因此,需要推动新就业形态劳动者、平台企业及其他相关方之间建立适应平台经济健康发展的协商协调机制,有效防范劳动关系风险。

二、新时代新征程中国和谐劳动关系构建的“六个坚持”

基于上述背景下中国劳动关系的新形势与新问题,着眼于中国式现代化的本质要求,构建和谐劳动关系需要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,着力做到“六个坚持”。

（一）坚持中国劳动关系的社会主义性质

劳动关系作为生产关系的重要方面,是由生产力水平决定的,并与社会制度相适应。改革开放以来,特别是党的十八大以来,中国特色社会主义事业进入新时代,中国社会的生产力水平得到极大提升,劳动关系也发生了深刻变化。然而,中国还处于并将长期处于社会主义初级阶段的基本判断未变,中国工人阶级和劳动者作为社会主人的基本性质未变,故而中国劳动关系的社会主义性质亦未变。从本质上来讲,劳动关系协调的是社会中人与人之间的基本生产关系,是根本利益一致基础上的具体利益之间的差别,隶属于人民群众内部矛盾的范畴。中国共产党代表了最广大人民群众的根本利益,是工人阶级的先锋队,因此,中国和谐劳动关系的建设必须坚持党的领导,要与中国的根本

国情、基本制度等结合起来,建立完善“劳企两利”的劳动关系制度规范体系。

（二）坚持人民为中心的劳动者本位意识

党的二十大报告中指出,要坚持以人民为中心的发展思想,维护人民根本利益,增进民生福祉,不断实现发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,让现代化建设成果更多更公平地惠及全体人民。与之相对应,中国劳动关系的治理和优化也要坚持以人为本,持续强化劳动者本位意识,解决广大职工群体最关心、最直接、最现实的根本利益问题,致力于实现好、维护好、发展好他们的根本利益。这就要求我们树立共创、共享理念,统筹处理好促进企业发展与维护职工权益之间的关系,从微观机制上探索、创新企业价值共享举措,让改革开放的成果真正惠及亿万职工群体。

（三）坚持问题导向的劳动关系治理机制

近年来,中国劳动力市场结构、职工群体的深层次变化以及新就业形态劳动者兴起等,都对劳动关系治理带来了新变化、新问题。这些新问题如果得不到及时回应和解决,可能会直接影响劳动关系的和谐,继而给社会带来诸多不稳定因素。为此,新时代中国劳动关系优化应当坚持问题导向,以求真务实的科学态度,善于在第一时间发现问题、有效解决问题。需要指出的是,中国劳动关系领域问题错综复杂,这就要求我们既要借鉴国际经验,也要立足中国国情,勇于打破思维定式、积极推动改革创新,敢于探索,寻求构建和谐劳动关系的新举措和新办法。

（四）坚持劳动关系复杂性与多样性兼顾

新时代中国劳动关系充满复杂性和多样性,这就需要兼顾不同方面、层次和特点。一方面,市场化、工业化、城镇化、信息化、数字化、全球化等因素相互交织、相互叠加,导致中国劳动关系始终处于动态变化中,新情况、新问题、新现象层出不穷,促使中国劳动关系充满复杂性。另一方面,在中国不同所有制企业、不同规模企业、不同用工方式企业,以及同一企业的不同发展阶段,业务属性、职工特点等都导致中国劳动关系的多样性。复杂性与多样性相叠加情境下,中国劳动关系的治理不能搞“一刀切”,而是要实事求是、分层分类,具体问题具体分析,根据不同行业、不同区域的差异化特点,探索针对性的劳动关系系统解决方案。

（五）坚持劳动关系调整法制化建设方向

党的二十大报告提出,全面依法治国是国家治理的一场深刻革命,关系党执政兴国,关系人民幸福安康,关系党和国家长治久安。具体到劳动关系领域,要坚持依法构建,着力将劳动关系的建立、运行、监督、调处全过程纳入到法制化建设的轨道上,发挥法治在构建中国特色和谐劳动关系中的引领和规范作用。着眼于未来,需要加强劳动关系调整的法律、体制、制度、机制以及能力建设,努力推动劳动用工领域的规范化、法制化;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。

（六）坚持构建中国式劳动关系治理模式

党的二十大报告提出,要以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。要充分把握中国式现代化的本质要求,坚持中国共产党领导,坚持中国特色社会主义,实现高质量发展,发展全过程人民民主,丰富人民精神世界,实现全体人民共同富裕,促进人与自然和谐共生,推动构建人类命运共同体,创造人类文明新形态。为此,中国劳动关系的治理和优化也要按照中国式现代化的总体要求,坚持构建中国式劳动关系治理和优化模式。中国式劳动关系治理模式既要把握各国现代化的共同特征,更要基于中国国情。坚持改革创新,从中国实际出发,不断探究中国劳动关系的规律和特点,推进具有中国特色的劳动关系工作理论、体制、制度、机制和方法创新。

三、新时代新征程中国和谐劳动关系构建的方略

党的二十大对劳动关系工作做出全面部署,提出明确要求。和谐劳动关系的建设要统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系,充分发挥劳动关系中各方主体的作用,不断创新制度和工作方法,及时根据形势变化和中国国情特点探索与之相适应的劳动关系协商协调机制,为经济高质量发展提供有力支撑和保障。

（一）积极应对外部环境变迁给劳动关系带来的挑战

积极应对劳动力结构变化给劳动关系带来的挑战。近年来中国总体劳动力数量已出现零增长,未来劳动力供给规模将呈下降态势,中老年劳动力比重将逐渐增加,劳动力内部年龄结构老化趋势明显。从劳动关系体系构建的角度,应逐步探索应对职场老龄化的方法,探讨从社会和用人单位不同侧面采取措施的可行性,通过各方共同努力消除年龄歧视,充分开发中老年职工人力资源优势,为应对老龄社会的到来做好准备。

积极适应数字化时代劳动关系的变革。随着数字化技术的发展,不同行业或企业都出现了新的工作模式。智能信息技术推动了移动式工作和居家办公,工作和生活的边界被打破,工作能够随时覆盖到员工的空闲时间,这给劳动关系调整体系带来新的挑战。如何通过完善劳动关系协调机制限制工作向生活延伸,是未来需要应对的问题。另外,数字化和信息化的发展也带来技能升级和产业转型的需求,在技术快速迭代的背景下增强员工培训、提升劳动者素质,在职场中建立终身职业技能培训制度,也需要政劳资三方的共同努力,其中的协调机制也有待进一步完善。

积极应对灵活就业和新业态用工给劳动关系带来的挑战。灵活就业和新业态用工在促进就业方面发挥了巨大作用,但其中劳动者与用工组织关系的复杂性也给传统劳动关系提出了挑战。一方面,生产要素组合方式变化。传统劳动用工是劳动力与生产资料的结合,但灵活就业和新业态用工中平台作为一种特殊的生产要素出现。另一方面,工作任务化趋势明显。劳动者的工作多以独立的任务出现,而不是以工作时间为控制标

准,同时,从业者的工作自主权增大,用工中还体现出了劳动过程管理算法化的特征,呈现了与传统用工模式不同的监督方式。由于其用工特征的独特性,相关劳动政策中提出了不完全符合确立劳动关系的情形,但仍然面临劳动关系的认定标准问题以及如何维护劳动者权益的具体问题。健康有序地发展各种新经济形态是全社会的共同目标,在此基础上,应进一步创新劳动关系协调机制,完善相关制度规则,给灵活就业和新业态用工劳动者提供更充分的保护。

（二）在依法治国的战略格局下逐步健全劳动关系制度体系

全面推进依法治国的总体战略格局,为依法协调劳动关系、保障劳动者合法权益指明了前进方向,提供了实践路径。面向新时代新征程,应把握劳动关系的时代性和发展性,以扩大劳动者保护范围并分类配置保护为手段,不断优化劳动关系制度体系。

针对灵活就业和新就业形态劳动者权益保障问题,人社部等八部门专门印发指导意见,提出了规范用工、明确劳动者权益保障责任的政策措施,其中针对现实情况提出了不完全符合确立劳动关系情形的类别,回应了新就业形态的时代特征。但是对于不完全符合确立劳动关系的情形,还需要在指挥权、惩戒权、经济从属性、社会保护需求等方面加强研究,同时综合司法裁判情况和各方意见给出明确标准。同时,还应考虑更进一步的制度体系构建,以保障劳动者权益的全面实现。

随着劳动关系管理方式的变革,劳动标准制度体系也需要不断调整和完善。劳动标准是劳动关系中最重要、最基础的制度,是劳动关系规范运行与和谐稳定的前提。在劳动过程融入各类信息技术和算法的情况下,迫切需要完善劳动定额、工作时间等劳动标准。与时俱进地加强劳动标准制度建设,不仅有利于保障劳动者劳动权益的全面实现,也将有利于增加劳动者收入,促进消费、扩大内需,为促进经济社会发展提供持续动力。

（三）发挥劳动关系协商协调机制在促进高质量发展中的作用

完善劳动关系沟通协调机制,构建互利共赢、共谋发展的劳动关系体系。中国劳动关系的发展是建立在劳动关系的一般规律和中国根本政治制度和基本经济制度相结合的基础上的,通过建立多层次全方位的劳动关系协商协调机制来预防和化解劳资矛盾,构建互利共赢、共谋发展的劳动关系体系是符合中国经济发展整体趋势的。由于劳动关系日益复杂化和多样化,劳动关系中多方主体之间的互动更加复杂,迫切需要完善相关机制,增加各方沟通,使各方主体的利益目标可以相互协调,从而进一步避免因缺乏协调机制而产生的争议,保障劳动关系的和谐与稳定。

劳动关系协商协调机制的重点应当围绕劳动者权益的全面保障。保障职工合法权益是中国社会主义制度的根本要求,也是发挥广大职工群众积极性、主动性和创造性的基础性工作。做好维护劳动者权益的工作,也是促进社会公平正义的重要抓手,是实现人心安定、社会稳定的基础保障。面对随着时代潮流的发展而不断出现的劳动者权益问

题,应抓住重点,着力解决劳动关系中广大劳动者最关心、最直接、最现实的利益问题,通过进一步完善劳动法律制度、劳动标准监督监察体系等,逐步扩大各项劳动保护的范
围。在维护职工收入分配权益方面,通过发挥劳动关系制度体系的调节作用,促进在劳动
生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高,缩小收入分配差距,促进收入分配更加合理。

(作者工作单位:中国劳动关系学院)

以高质量充分就业推进中国式现代化

赖德胜

为民造福是立党为公、执政为民的本质要求。在中国式现代化的进程中,必须坚持
在发展中保障和改善民生,不断实现人民对美好生活的向往。民生包括教育、就业、收入
分配、社会保障、健康等多个方面,其中,就业是最大、最基本的民生。党的二十大报告指
出,要实施就业优先战略,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。这是新时代新征程就业工作的总体思路和总目标。实现这一目标,对于增进民生福
祉、提高人民生活品质、推进中国式现代化,具有重要意义。

一、高质量充分就业是中国式现代化的重要支撑

党的二十大报告强调:“从现在起,中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族
人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标,以中国式现代化全面推
进中华民族伟大复兴。”中国式现代化是人口规模巨大的现代化,是全体人民共同富裕
的现代化,是物质文明和精神文明相协调的现代化,是人与自然和谐共生的现代化,是
走和平发展道路的现代化。实现中国式现代化将创造出人类文明新形态,为丰富和发展
人类文明做出中国新贡献。决定中国式现代化的因素很多,其中,高质量充分就业将是
重要支撑。

(一) 高质量充分就业是人口规模巨大的现代化的重要内容

中国人口众多,劳动力资源丰富,这是宝贵的资源禀赋;同时,在相当长时期内,就
业将始终是个压力,如果不解决好就业问题,现代化无从谈起。在某种意义上,人口规模
巨大的现代化,必须是高质量充分就业的现代化。特别是就业作为最大和最基本的民生,
它的好坏将直接影响人民美好生活的实现程度。因此,就业必须与时俱进,既扩容,又提
质。经过多年的努力,人民对美好生活的向往已经从“有没有”转到了“好不好”,从实现
“幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶”转到了追