

“互联网+”新型用工模式下的劳动者权益保障思考

■刘瑛

刘瑛 观点

与传统的“企业+劳动者”的用工模式不同,“互联网+”新型用工模式充分发挥了闲置人力资源和生产资料的使用价值,不仅给人们带来生活的便利,也有助于产业转型升级。当然,“互联网+”用工模式可能带来的从业人员的权益保障问题也引发人们的探讨。现阶段,我们还需从劳动法伦理的角度思考这一用工模式下从业人员的权益保障问题,以使其具有更强大的生命力。



“互联网+”通过科技创新和理念更新带来了创新创业的热潮,不仅丰富了产业形态,也出现了“平台+个人”的新型用工模式。其从业人员一般称之为“网约工”,他们通过平台与客户建立联系并提供劳动服务,从而获得劳动报酬。

与传统的“企业+劳动者”的用工模式不同,这种新型用工模式充分发挥了闲置人力资源和生产资料的使用价值,不仅给人们带来生活的便利,也有助于产业转型升级。当然,“互联网+”用工模式可能带来的从业人员的权益保障问题也引发人们的探讨。现阶段,我们还需从劳动法伦理的角度思考这一用工模式下从业人员的权益保障问题,以使其具有更强大的生命力。

对“互联网+”下的用工模式实行差异化的协调机制

互联网平台与“网约工”之间的关系比工业化时代的劳动关系更自由和弹性,若秉承固有的思维,按照《劳动法》《劳动合同法》的协调治理模式,无疑会极大

地抬高互联网平台经济的门槛,阻碍新兴行业发展。

当下,不少互联网平台以“商业合作”之名行雇佣之实,不与“网约工”签订劳动合同,不给予劳动保障、不承担雇主责任。与此同时,各大平台上的“网约工”群体也存在较大的差异,有全职的,有兼职的,有长期的,有临时的,有就职于一家平台的、也有在多家平台注册的。他们的工作时长、服务频次、主要收入来源、对平台的依赖程度都不一样。有相当一部分人并不以与平台建立劳动关系为目的,甚至排斥建立劳动关系。如果以统一的标准要求平台与“网约工”建立劳动关系、签订劳动合同,不仅起不到保护从业人员的作用,也与“大众创业,万众创新”的国家战略相悖。

在缺乏法律明确规制的现状下,各类互联网平台企业很可能在法律模糊地带野蛮生长。为避免这种无序状态给新兴行业带来发展危机,应当对“互联网+”下的用工模式实行差异化的协调机制,按照构成劳动关系、劳务派遣关系、劳务关系等不同情形,分门别类进行监管。政府和行业主管部门应加强政策引导,尽快完善法律规制,为互联网平台经济健康发展奠定法治基础。

割裂劳动关系与劳动权益保障之间的因果关系

为了保障“网约工”的劳动权益而泛化劳动关系,这不利于新兴互联网平台经济的发展,但如果因此牺牲平台从业人员的利益也有悖于发展的初衷。传统劳动法理论中把劳动权益和劳动关系捆绑的思路应当予以矫正,割裂两者之间的因果关系,是平衡好发展新经济和保障“网约工”权益的解决之道。

首先,政府应当承担规范引导职责。对构成劳动关系的用工形态,应督促平台企业严格按照劳动法律法规保障“网约工”权益,对不构成劳动关系的用工形态,既要尊重“当事人意思自治”原则,也应坚持法律底线原则,通过法律法规、政策、行业规范等明确“网约工”的基本劳动权益。执法部门要坚持有法必依,执法必严、违法必究的原则,不能让“网约工”成为劳动权益保障的“盲区”。

其次,互联网平台企业应当承担维护“网约工”权益的主体责任。一是按照有关法律法规规定,根据劳动者的工作时长、专兼职状况、个人意愿等情况,与之签订劳动合同或者其他协议,明确双方的权利和义务。二是对劳动者进行劳动安全卫生教育,预防劳动过程中发生事故,并应当根据工作性质为没有建

立劳动关系的“网约工”办理意外伤害保险和其他商业保险。三是加强对“网约工”的培训,帮助他们熟悉工作流程、待遇保障、利益分配制度、晋升体系和渠道等,使之明确自身的权利与义务。四是保障劳动者在工作过程中的安全,比如工作时长不能超过法定工作时间,劳动保护不能低于法定标准,人身权益不受侵犯等。五是保证网络信息安全,不能随意泄露劳动者网上注册资料,侵犯劳动者隐私权。

第三,行业协会要承担行业监管职责。制定符合“互联网+”特征的行业监管制度,维护市场公平,杜绝互联网劳动用工领域的“劣币驱逐良币”现象。探索互联网平台企业创建和谐劳动关系的理论与实践,引导企业承担社会责任。

增强工会服务“互联网+”时代下职工群体的能力

互联网时代劳动者内部组织化程度在下降,技术的进步导致同一平台下的“网约工”甚至没有见面的必要,工会组织应主动适应“互联网+”的发展,扩大组织覆盖面,把服务对象从劳动关系下的劳动者拓展到非劳动关系下的灵活就业人员,将“网约工”纳入工会工作服务体系,更好地维护其合法权益。

第一,创新工会服务形式。利用工会网络载体,向“网约工”开放工会服务体系,提供帮困救助、

职工培训、技术比武、法律援助等一系列会员服务项目。对符合条件并有人会意愿的“网约工”,提供简便易行的人会手续,使其成为工会组织的一员。

第二,创新工会工作方式。集体谈判是劳工的一项重要权利,也是工会工作的重要内容,但“互联网+”背景下的集体劳动关系组织难度加大,工会应当创新工作方式。地方工会可以针对不同行业不同类别的“网约工”遴选协商代表,主动向同一行业的平台企业提起涉及劳动报酬、福利待遇、劳动条件和劳动保护等内容的协商要约,开展行业集体协商。由于互联网平台企业几乎不受地域限制,行业性区域性集体合同也应突破“县级以下区域”的限制。平台企业在制定、修改或者决定直接涉及职工切身利益的规章制度和重大事项时,地方工会可以组织平台旗下的“网约工”进行讨论,提出方案和意见,行使民主参与权。

第三,教育引导“网约工”提高自我保护意识。充分预警在缺乏法律规制条件下“网约工”的劳动风险,引导参与者充分评估个人及家庭对这一就业模式的风险承担能力,做出谨慎的工作选择。加强对网络用工的劳动法律监督,提升劳动者利用已有法律制度保护自己的维权能力。提醒劳动者增强风险防范意识,积极参加社会保险和购买商业保险来保障自己的权益。

■闫立群

闫立群 观点

深入贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,必须从巩固党的执政基础、实施制造强国战略和振兴实体经济、维护产业工人合法权益和实现产业工人全面发展的高度出发,统筹协调产业工人队伍建设与社会发展的关系,推进产业工人队伍现代化,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍,使之与社会主义现代化同向同步、相辅相成、相互促进。



在统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局的大背景下,中共中央、国务院就产业工人队伍建设改革专门进行谋划和部署,印发《新时期产业工人队伍建设改革意见》,充分体现了以习近平同志为核心的党中央对于党的执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的深刻把握,即把社会主义现代化国家建设与人的现代化建设有机结合起来推进,释放了坚持以人民为中心的发展思想和全心全意依靠工人阶级方针的强烈信号,是从党和国家工作全局的战略高度,对新时期产业工人队伍建设改革作出的顶层设计。

当前,新一轮科技革命和产业变革与我国加快转变经济发展方式形成历史性交汇,工业领域转型升级、创新发展既面临重大机遇,也面临一系列艰巨的任务。产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,是实施制造强国战略的有生力量。在

推进中国特色新型工业化进程中,广大产业工人所具备的职业精神和职业素养具有十分重要的基础性作用。深入贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,必须从巩固党的执政基础、实施制造强国战略和振兴实体经济、维护产业工人合法权益和实现产业工人全面发展的高度出发,统筹协调产业工人队伍建设与社会发展的关系,推进产业工人队伍现代化,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍,使之与社会主义现代化同向同步、相辅相成、相互促进。

牢牢把握工人运动的时代主题,推进产业工人队伍思想观念的现代化

思想观念的现代化,是产业工人队伍现代化的灵魂,包括精神信仰、意识形态、价值取向、道德素养等方面的现代化。主要表现为具有坚定的共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想;具有为实现中华民族伟大复兴中国梦而奋斗的强烈历史责任感和使命感;具有科学的世界观、人生观、价值观和与时俱进、改革创新的时代精神等。要加强理想

信念教育,引领团结产业工人坚决拥护以习近平总书记为核心的党中央,坚定不移听党话、跟党走。要加强对中国梦的宣传教育,引导产业工人立足本职、胸怀全局,自觉把人生理想、家庭幸福融入国家富强、民族复兴的伟业之中,把个人梦与中国梦紧密联系在一起,始终以国家主人翁姿态为坚持和发展中国特色社会主义作出贡献。要加强社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育,引导产业工人自觉践行社会主义核心价值观。增强道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,引导产业工人树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念,通过辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动开创更加美好的生活。

紧紧围绕中国特色新型工业化道路,推进产业工人队伍知识技能的现代化

素质是立身之基,技能是立业之本。推进产业工人队伍知识技能的现代化,就是要强基固本,使产业工人具备与中国特色新型工业化相一致、相匹配的知识结构、技能素质、创新能力等,通过人的转型升级,促进产业结构调整、

创新驱动、转型升级,进而向制造强国目标不断迈进。要统筹发展职业学校教育和职业培训,构建产业工人技能形成体系,全面优化产业工人队伍的知识结构、技能素质,提高产业工人“供给侧”效能,加快培养一支数量充足、素质优良、结构合理、技艺精湛的技术工人队伍。要充分发挥企业在培养高技能人才中的主体作用,引导企业结合自身需求,加强高技能人才队伍建设,增强企业培养高技能人才“造血”机能,为企业转方式、调结构提供技能人才保障。要打造产业工人网络学习平台,引领产业工人拓宽视野、拓展思路,并形成与社会主义市场经济建设、加快转变经济发展方式等相适应的改革开放意识、市场竞争意识、创新创业意识等。要切实调动产业工人学知识、练技能的积极性、主动性,激发产业工人创新创造的巨大潜能,让产业工人有作为有位,形成终身学习、热爱创新的导向。

按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,推进产业工人队伍社会关系的现代化

人的本质是一切社会关系的总和。在

加强网上工会建设,打造职工身边的工会



刘志勇 观点

各级工会积极顺应“互联网+”发展形势,以打造网上网下深度融合、互相联动的工作格局为目标,不断改革创新工作方式,积极构建网上工会建设体系,努力提升服务职工的效率与质量。

找准逻辑基点,厘清“为什么建”问题

一是符合群团组织的改革导向。中央党的群团工作会议明确要求,“群团组织要提高网上群众工作水平,实施上网工程,综合运用维权热线和网络论坛、手机报、微博、微信等新媒体平台进行网上引导和动员,打造网上网下相互促进、有机融合的群团工作新格局”。

局”。网上工会建设实质是“工会上网”,旨在通过网络手段,以主业主责意识和互联网思维推进工会转职能、转方式、转作风,达到联系服务职工目标。

二是符合职工呼声需求。当前互联网越来越成为职工学习、工作和生活的新空间,成为职工获取公共服务的新平台,越来越多的职工聚集在网上、活动在网上。职工在哪里,工会组织的手臂就要延伸到哪里。职工的行为方式及其习惯偏好发生变化,工会开展维权服务工作的手段方法就要及时改进完善。工会组织要以积极主动的姿态拥抱互联网,以更加群众化、社会化、网络化的方式方法做好维权服务工作。

把握基本规律,弄懂“怎么建”问题

网上工会建设,就是要把工会服务职工的功能,尽可能地延伸到网上,做到实体工会有的,网上工会也有,通过做好服务,让职工离不

开工会,引导职工听党话、跟党走。

一是搭平台,让职工在网上能找到工会组织。坚持多管齐下,积极打造网络及新媒体矩阵工程。

二是引方向,让职工在网上能听得到工会好声音。依托网络及新媒体矩阵,改进工会工作方式,扩大工会网络影响力,牢牢把握工会网络舆论主导权。突出政治高度,始终把政治性作为工会新闻宣传的生命线,充分发挥好工会宣传对职工的舆论导向作用,不定期推送法律法规解读、宣传劳模典型、回应网络舆论事件,大力弘扬社会主义核心价值观,唱响主旋律、传播正能量。拓展内容广度,结合网络新媒体多元化、个性化、开放性特点和手机一族中年轻人较多的特征,主动放下身段,改变传统媒体严肃有余、活泼不足的面貌,使用青年职工喜欢的网络语言,图文并茂,增强工会新闻的生动性和趣味性,既传播工会声音,又贴近职工需求,努力做到“上接天线、下接地气”。

三是强功能,让职工在网上能享受到工会服务。主动把工会服务职工的各项功能向网络和移动终端延伸,让职工无需出门,就能畅享工会提供的各项服务。

强化机制保障,探索“怎么深化”问题

网上工会建设作为一个系统工程,光靠一个部门单打独斗肯定不行,要强化机制保障,推动工作持续深化。

一是加强统筹协调,实现分工协作。明确提出“举全会之力建设网上工会”,在人、财、物等各个方面加大保障力度。落实“网上工会”各平台的日常运行责任部门和人员,加强经费保障,把网上工会建设的相关项目提前列入年度预算。制定微信运行管理办法、微信稿酬发放及奖励办法等制度,并将稿件报送和线下办理情况等纳入对各地各级工会组织的年度考核项目,调动网上工会建设的积极性。

二是坚持上下共推,实现多维联动。强化工会“一盘棋”的理念,积极整合系统内外资源。强化部室联动,要求各部室服务职工职能,都能在网上体现,出台与职工利益密切相关的政策文件,第一时间在网上发布。举办可以邀请职工参加的活动,提前在网上告知。确定总平台,统一发布工作信息和工会网上收集,避免各自为政、分散资源。在信息的收集与发布、职工福利等方面,加强与政府相关部门、企业和社团等合作,努力扩大网上工会的社会影响力。

三是强化问题导向,针对当前职工对网上就业培训、技能提升、文体活动需求的日益增长,如何更多地整合工会系统内外资源,通过网络手段服务职工还需努力。各级工会要坚持问题导向,以《全国工会网上工作纲要(2017—2020)》为指导,深化工会改革创新,进一步更新网上工作理念、创新工作机制和载体,努力做强做大网上工会,真正畅通服务职工“最后一公里”。

■刘俊勇



刘俊勇 观点

市级工会组织,在工会组织机构中对上是下,对下是上,既是执行角色也是领导角色,承担着制定规划、方向引领和细化任务、组织实施的双重任务。随着工会改革在市、县和基层的全面落地,调整工作思路、工作重心、组织体系、运行机制势在必行。

加强工会平台阵地建设

经过多年不懈努力,工会平台阵地建设有了一定基础,要想巩固好已有基础,实现更大突破,需要从3个方面考虑。

首先,弄清工会平台阵地建设的涵盖范围。工会的平台阵地很多,需要攥紧拳头,集中力量建好网上工会、职工服务中心、职工活动阵地,以强功能形成大影响。随着互联网思维深入人心,各地网上工会建设要向深度融合、全面转型、一体化发展的方向加速推进。鉴于网上工会建设既是全新的载体,更涵盖工会服务职工的全部内容,任务艰巨、内容繁多,是全

会的工作。必须充分考虑工会实力,承担这项工作的力量,实现路径等具体问题,下大气力加强协同机制建设,乃至对工会工作流程进行再造,需要主要领导干部倾注更多精力,予以综合考虑;职工服务中心建设已成体系,有了初步基础,面临着“管、用”的问题。每年受理了多少服务事项,谁进了中心这个门?职工对中心是不是真信任,托付的事情办没办成?如何提高职工服务中心在工会工作体系中的地位?如何加强部室支持,拧成一股绳,形成服务职工的合力等都要心中有数;职工活动阵地涉及面广,包括职工之家、市、县工人文化宫(俱乐部)、基层文体活动阵地、教育基地、职工书屋、电子职工书屋、职工大讲堂等,需要争取党政支持,工会适当进行项目补助,变一个积极性为多个积极性。

第二,研究解决人的问题。人是事业成功与否的决定性因素。建阵地靠人,守阵地同样也需要人。要改进工作方式,让更多的工会干部直接到中心与职工见面提供服务;要加强工会对社会组织的引领,发挥枢纽作用,吸引更多的专业人才为职工提供线上、线下服务;要用好用活用足政策,让更多的工会社会化

工作者进入队伍,并为他们改善工作待遇,创造素质提升条件,寻找上升空间。

第三,弄清检验平台阵地作用发挥的标准是什么。合适的场地,实现功能必须的设备设施、醒目的图版标识是平台阵地的外在形象,是评判平台阵地建设的第一,但不是主要标准。职工的使用率、满意率才是主要标准。什么时候开放才能让职工享受到服务,要很好地研究,不能职工上班我上班,职工下班我关门,要按职工“生物钟”来安排,真正发挥阵地的作用。职工需要我们提供哪些服务内容,也需要我们加强倾听,按照分众化需求提供服务。建议对各类平台阵地作用发挥情况,都要建立作用发挥评估机制,让职工当主角,让社会来评判,不搞自我肯定。

落实“以职工为本”的工作理念

以职工为本,就是要把服务对象最大限度地吸收到工会组织中来,凝聚在身边,让他们信任工会。

首先要从根本上解决“会员、职工”概念混淆的问题,对会员与非会员区别对待,明晰会员法定权利义务。只有形成会员与非会员的区

别效应,才是对会员的真正尊重。根据《工会法》,应将依法缴纳会费作为职工自愿入会的主要标志,并探索实行会费增值措施。要让更多的会员自觉缴纳会费,这项工作原来讲得不够,抓得不紧。今后,这个方面必须加强,让会员在充分享受权利的同时应尽的义务,增强仪式感。会费增值措施,就是对照个人会费缴纳额,在工会经费中安排适当资金用于开展直接惠及会员的项目,提高会员归属感和获得感,变职工“被人会”为“要人会”。

第二,强化职工在建会过程中的主体地位,落实好职工的组织权。目前,一些基层工会还是采取由上而下的建会方式,建会主体是上级工会或企业,而不是法律规定的职工主体,职工认同感不强。要有必要的人会议式、强化会员身份。

第三,加强对劳动关系领域社会组织的引领,吸引更多职工入会。2016年全总制定下发的《关于推进工会联系引导劳动关系领域社会组织工作的意见》,各级工会应顺势而为,以购买服务为切入点,每年分批次推出购买社会组织服务项目、管理岗位,聚合社会资源服务职工,着力解决职工最关心、最迫切的问题,以服务

务增进感情、巩固阵地,凝聚人心。工作中,要以理顺工作体制为前提,以理清工作流程为基础,打造信息管理平台,完善制度规范体系,给予资金倾斜,力争形成工会工作新品牌,扩大工会社会影响。购买服务要充分考虑工会资金实力,自己能做的情事还需抓牢抓实,不能把所有事项全部推出去,更不能“一购了事”。

让基层焕发生机和活力

眼下,工会组织越到基层人手越紧张,事务越多。企业建会难、会员意识弱、经费保障不足等困难,基层自身无力全部解决,需要得到市级工会支持。

加强对基层的支持,就是要合理界定基层工会工作职责,为基层工会“瘦身减负”,不搞“上下一般粗”。加强对基层的支持,就是要让基层有事做,而不是找事给基层做,允许基层根据自身基础条件有自选动作,而不是凡事都要整齐划一。加强对基层的支持,就是要将工会经费更多地用于职工,真正让基层工会组织建起来、转起来、活起来,打通联系服务职工“最后一公里”,让职工看到工会改革实实在在的变化,增强获得感。