



工会界委员聚焦新业态劳动权益保障问题

“三新”创造大量就业机会 从业人员各项权益不容忽视



本报北京3月3日电 (记者陈晓燕 彭文卓)“存在从业者收入不稳定、社会保障权益缺失、职业安全和健康风险较高等问题，这是目前新技术、新业态、新模式下就业人群的劳动权益现状。”今天，两位总工会界委员向记者披露了由全国总工会开展的对这部分职工队伍现状的调研结果，并建议“尽快采取措施加以应对”。

据全国政协委员、全国总工会研究室主任吕国泉介绍，该调研涵盖北京、山东、河南、广东、浙江等省市。调研显示，“三新”创造了大量就业机会，给职工提高劳动收入提供了便利。但与此同时，互联网新业态就业的高弹性、对网络客户的高依赖度，加上“底薪+提成”工资结构带来的较高不确定性，造成该群体工资离散度相对较高，部分职工收入较低，网约工普遍面临收入和客户不稳定的隐患。

调研显示，大量小微电商企业、“平台+个人”型职工和个体工商户，其社会保障权益状况不容乐观。据北京市总工会对25家分享经济平台共1338名劳动者的调查，在互联网平台就业

者中，41.7%的人自己缴纳社保，34.2%的人没有缴纳社保。而来自人社部的数据也显示，全国约有1亿人没有参加养老保险，主要是灵活就业人员、新业态就业人员和中小企业从业人员。

全总调研还显示，职工户外劳动保护和企事业单位劳动保护基本处于自发状态，面临较长劳动时间、较高劳动强度和更多职业健康风险等问题。劳动安全保护措施的缺位，使得职工户外劳动安全风险增加。而在高劳动安全风险下，互联网新业态从业者中参加商业医疗保险的仅占27%，参加职工医疗互助活动的也只有25.6%。

全国政协委员、中国海员建设工会主席丁小岗告诉记者，去年中国海员建设工会对

交通和建设系统企业形态和就业形态所做的调研显示，企业组织方式去实体化、企业用工去劳动关系化，劳动者收入去工资化趋势明显，也因此传统劳动关系下用人单位对劳动者应负的责任被大量规避。

记者了解到，今年北京、上海两市的政协会上，两市工会界委员也分别就新业态从业者的权益保护问题提交提案，并提出了相应的建议措施。

“这一群体的劳动权益问题亟须引起高度重视，应完善相关法律，强化政策研究。”吕国泉委员提出建议。据悉，丁小岗委员已向大会提交相关提案。

对内(劳动者自身)的伤害责任等这些在劳动关系中本应由用人单位承担的赔偿责任以及劳动者的养老、医疗等社会保障责任也往往落到了劳动者身上，而用人单位却置身事外。

全国政协委员、全国总工会研究室主任吕国泉认为，很多平台都是通过第三方雇用劳动者，平台不与劳动者签订雇佣合同而与其签署商务合同或合作合同的方式来掩盖雇主身份，同时平台以一种与劳动者的独立身份不相符的方式指挥并监督其工作。因此这类劳动者被误分为独立自雇人员，但实际上他们却处于从属性雇佣关系中，是隐蔽性雇佣或依赖性雇佣就业，处于就业和自雇就业之间的法律灰色地带。

平台就业给一些企业追求轻资产、不养人、逃避社会责任提供了机会。“无论通过什么方

式提供服务，只要劳动者提供劳动没有变，其就

业的稳定性和质量就应得到有效保障。”吕国泉委员强调。

(本报北京3月3日电)

网约工，到底是谁的员工？

他们与互联网平台或中间承包商之间是劳动关系还是劳务关系，目前是个法律难题

本报记者 陈晓燕 彭文卓

为劳动关系的，因此引发不少争议。

比如，某网络主播与平台劳动纠纷案，在劳动仲裁阶段被裁定有劳动关系，后又被法院判决推翻；一快递小哥与平台争议案，一审认定双方存在劳动关系，二审又推翻；两起代驾司机所涉交通事故案中，两家法院分别作出了劳动关系、劳务关系不同的判决等等。

据了解，类似劳动关系与劳务关系之争，不仅是我国的法律难题，也是世界上不少国家感到棘手的问题。

警惕“隐蔽性雇佣”被利用

有学者认为，共享经济下，劳动关系中的“雇用”应当变为“交易型服务”，劳动“合同”应当变为“协议”。

但中国劳动关系学院教授闻效仪有不同观点。他认为，劳动力是蕴含在劳动者身上不可分割的“体力和脑力”，雇主通过各种管理制度来引导和迫使劳动者付出劳动，并由此形成劳动关系，其实质是一种人身关系和管理关系。不能简单地认为共享经济下劳动者技能可以出售给多个雇主就说明劳动关系被改变，即便劳动者对应着多个雇主，但依然还是一种人身关系和管理关系。

全国政协委员、中国海员建设工会主席丁小岗曾从事过律师工作，他在调研中发现，有些企业明确对劳务提供者实施了用工管理或规范，却通过签订合作协议等方式规避标准劳动关系的法律适用。此类用工形式的多样化表面上看是企业与劳动者双方具有了更高的平等性和更广的自由度，其实却是劳动者的用工模式选择权被严重限制，对企业提出的合作模式，劳动者并无民事关系中平等协商的权利。

丁小岗委员还发现，劳动保护制度缺失，使劳动者被迫承担企业经营风险与自身社会安全保障责任。像网络订餐等新业态企业，一般不

无偿提供诸如交通设备等劳动工具，需要劳动者自行配备。此类企业往往通过限时送达、催单、扣款等方式要求劳动者保证服务质量，忽略了劳动安全隐患的防范。劳动者在提供服务时，如果发生诸如外卖餐食损坏、丢失等导致未能成功完成订单，或劳务需求者对服务结果不满意等导致报酬被扣除的经营风险均被转嫁至劳动者。当在配送过程中发生安全责任事故时，对外(受害方)的赔偿责任和

对内(劳动者自身)的伤害责任等这些在劳动关系中本应由用人单位承担的赔偿责任以及劳动者的养老、医疗等社会保障责任也往往落到了劳动者身上，而用人单位却置身事外。

全国政协委员、全国总工会研究室主任吕国泉认为，很多平台都是通过第三方雇用劳动者，平台不与劳动者签订雇佣合同而与其签署商务合同或合作合同的方式来掩盖雇主身份，同时平台以一种与劳动者的独立身份不相符的方式指挥并监督其工作。因此这类劳动者被误分为独立自雇人员，但实际上他们却处于从属性雇佣关系中，是隐蔽性雇佣或依赖性雇佣就业，处于就业和自雇就业之间的法律灰色地带。

平台就业给一些企业追求轻资产、不养人、逃避社会责任提供了机会。“无论通过什么方

式提供服务，只要劳动者提供劳动没有变，其就

业的稳定性和质量就应得到有效保障。”吕国泉委员强调。

(本报北京3月3日电)

网络平台就业劳动关系难以认定，各方责任难以厘清，委员建议——

新型用工亟待立规

本报记者 陈晓燕 彭文卓

问题：劳动关系难认定，各方责任难厘清

“‘三新’下的就业形态和劳动关系发生重大改变，相当一部分的互联网平台就业人群属非标准就业。”全国政协委员、全国总工会研究室主任吕国泉认为。

他列举了这一就业形态的主要特点：一是组织形式平台化，“企业+个人”的雇佣方式，变成了“平台+个人”；二是全职就业兼职化，雇佣关系与依托平台就业的劳动者双方，通过网络平台和虚拟化方式，遵守约定和规则，共同完成一项劳务目标，实现劳务提供和给付的全过程，其实质是劳动关系；四是工作地点灵活化、工作时间碎片化，劳动者可以仅用电脑，甚至是智能手机就完成劳务给付的整个环节，也没有

有严格的工作时间和非工作时间之分。

“一个突出的问题是，互联网平台就业模式下劳动关系难以认定，各方责任难以厘清，给劳动关系和谐发展带来挑战。”吕国泉委员举例，互联网平台大多实行劳动规章制度，在线会议、视频开会、网络直播等占用休息时间，却不算加班，在制订、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，鲜有与劳动者协商的。一旦双方出现纠纷，为劳动者主张劳动权利埋下隐患。

吕国泉、丁小岗两位委员还提出这一用工模式对工会组织建设的挑战。在这种模式下，用人单位虚拟化，《工会法》规定的企业应建立工会的要求不易落实，劳动者亦因法律身份模糊，其依法参加和组织工会的权利不易实现。

此外，丁小岗委员还介绍，在司法救济方面，由于用工性质的难以界定，劳动者无法纳入现有的劳动法律保障体系，容易采取非理性方式维权。

中国劳动和社会保障科学研究院副研究员李娟告诉记者，目前，新业态从业人员的劳动权益、社会保障方面问题的产生主要是现行劳动标准和社会保险等制度是基于传统单位用工模式设计的。新就业形态的劳动用工关系不清晰、不容易被界定，在适用劳动标准、社会保险政策时无法对接，因此扶持新业态发展亟须增加劳动用工和社会保障体系的匹配性。

建议：完善相关法律，强化政策研究

针对这些问题，委员和专家们提出了不少建议。

吕国泉委员建议，完善劳动法律法规体系。立足新业态下的劳动者需求，增强劳动用工和社保体系与新就业形态间的匹配性。

“社会保障要跟上新就业形态的发展。”吕国泉委员说，对于一些资金不足、缴费能力较弱、抗风险能力低的小微企业，如位于起步阶段的创业公司等，应对其设置特殊政策。对于自由职业者，其社保缴费不应强调雇主的概念，要设计新的政策依据。同时，这些人的流动性强，没必要按月缴纳，可以研究出台按季度缴纳、按年缴纳的政策，加快建设网上社保平台，缴费不一定到柜台，可手机支付，这些改进能促使劳动力流动更加便捷。

同时，要建立劳动纠纷在线解决机制。吕国泉委员认为，在劳动用工网络化管理、无纸化办公的今天，劳动纠纷的证据都可以数据形态保存，并可追踪数据来源，显示数据演变，可借助劳动仲裁、人民法院之外的网络平台，最大限度地降低劳动诉讼处理的时间成本和经济成本。

丁小岗委员在提案中建议，要进一步明确不同就业形态的认定边界，研究标准劳动关系、非标准劳动关系及民事关系的认定标准和具体界限。同时，适当扩大非标准劳动关系的范围，将一些具有部分劳动关系特征的就业形态纳入非标准劳动法律保护框架。

李娟也建议研究制定非标准劳动关系相关法律，支持劳动者通过新兴业态实现多元化就业，从业者与新业态企业签订劳动合同的，企业要依法为其缴纳社会保险；其他从业者可按灵活就业人员身份参加养老保险、医疗保险和缴纳住房公积金，同时要探索适应灵活就业、新业态从业人员的失业和工伤保障方式。(本报北京3月3日电)

■多读一点

互联网时代的就业新趋势

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

越来越多的人选择创业而非择业，“创业式就业”热潮快速发展。

互联网就业呈现“两低一高”(年龄低、工龄短、学历高)的特征，互联网与传统行业人才跨界流动。截至2016年底，京东集团普通员工平均年龄只有29.35岁；中关村高科技园区企业员工平均年龄普遍不超过30岁，这些人思想活

跃、兴趣广泛，对各种信息资源的获取途径较为多元便捷，频繁“跳槽”，并把“跳槽”作为提高收

入的惯用方式等现象比较突出。

(陈晓燕 彭文卓 整理)

据全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查显示，在互联网时代下，就业呈现出3个新的发展趋势。

互联网行业的平台效应愈加明显，在其生态圈内创造了更多的就业机会。阿里巴巴直接创造3300多万就业机会；京东集团现有员工已达15万人左右，其中，物流配送员工6万多人，仓储员工3万多人，后勤、行政管理、技术支持和研发等人员5万多人，大大超过了传统企业提供的就业机会。

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

越来越多的人选择创业而非择业，“创业式就业”热潮快速发展。

互联网就业呈现“两低一高”(年龄低、工龄短、学历高)的特征，互联网与传统行业人才跨界流动。截至2016年底，京东集团普通员工平均年龄只有29.35岁；中关村高科技园区企业员工平均年龄普遍不超过30岁，这些人思想活

跃、兴趣广泛，对各种信息资源的获取途径较为多元便捷，频繁“跳槽”，并把“跳槽”作为提高收

入的惯用方式等现象比较突出。

(陈晓燕 彭文卓 整理)

据全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查显示，在互联网时代下，就业呈现出3个新的发展趋势。

互联网行业的平台效应愈加明显，在其生态圈内创造了更多的就业机会。阿里巴巴直接创造3300多万就业机会；京东集团现有员工已达15万人左右，其中，物流配送员工6万多人，仓储员工3万多人，后勤、行政管理、技术支持和研发等人员5万多人，大大超过了传统企业提供的就业机会。

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

越来越多的人选择创业而非择业，“创业式就业”热潮快速发展。

互联网就业呈现“两低一高”(年龄低、工龄短、学历高)的特征，互联网与传统行业人才跨界流动。截至2016年底，京东集团普通员工平均年龄只有29.35岁；中关村高科技园区企业员工平均年龄普遍不超过30岁，这些人思想活

跃、兴趣广泛，对各种信息资源的获取途径较为多元便捷，频繁“跳槽”，并把“跳槽”作为提高收

入的惯用方式等现象比较突出。

(陈晓燕 彭文卓 整理)

据全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查显示，在互联网时代下，就业呈现出3个新的发展趋势。

互联网行业的平台效应愈加明显，在其生态圈内创造了更多的就业机会。阿里巴巴直接创造3300多万就业机会；京东集团现有员工已达15万人左右，其中，物流配送员工6万多人，仓储员工3万多人，后勤、行政管理、技术支持和研发等人员5万多人，大大超过了传统企业提供的就业机会。

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

越来越多的人选择创业而非择业，“创业式就业”热潮快速发展。

互联网就业呈现“两低一高”(年龄低、工龄短、学历高)的特征，互联网与传统行业人才跨界流动。截至2016年底，京东集团普通员工平均年龄只有29.35岁；中关村高科技园区企业员工平均年龄普遍不超过30岁，这些人思想活

跃、兴趣广泛，对各种信息资源的获取途径较为多元便捷，频繁“跳槽”，并把“跳槽”作为提高收

入的惯用方式等现象比较突出。

(陈晓燕 彭文卓 整理)

据全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查显示，在互联网时代下，就业呈现出3个新的发展趋势。

互联网行业的平台效应愈加明显，在其生态圈内创造了更多的就业机会。阿里巴巴直接创造3300多万就业机会；京东集团现有员工已达15万人左右，其中，物流配送员工6万多人，仓储员工3万多人，后勤、行政管理、技术支持和研发等人员5万多人，大大超过了传统企业提供的就业机会。

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

越来越多的人选择创业而非择业，“创业式就业”热潮快速发展。

互联网就业呈现“两低一高”(年龄低、工龄短、学历高)的特征，互联网与传统行业人才跨界流动。截至2016年底，京东集团普通员工平均年龄只有29.35岁；中关村高科技园区企业员工平均年龄普遍不超过30岁，这些人思想活

跃、兴趣广泛，对各种信息资源的获取途径较为多元便捷，频繁“跳槽”，并把“跳槽”作为提高收

入的惯用方式等现象比较突出。

(陈晓燕 彭文卓 整理)

据全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查显示，在互联网时代下，就业呈现出3个新的发展趋势。

互联网行业的平台效应愈加明显，在其生态圈内创造了更多的就业机会。阿里巴巴直接创造3300多万就业机会；京东集团现有员工已达15万人左右，其中，物流配送员工6万多人，仓储员工3万多人，后勤、行政管理、技术支持和研发等人员5万多人，大大超过了传统企业提供的就业机会。

“平台型就业”浮现，“创业式就业”热潮快速发展。越来越多的群体，通过互联网平台寻找工作机会、付出劳动并获得收益，这种工作形式被称为“平台型就业”。这些就业者不

受时间和空间限制，因此可服务时间也由传统8小时逐渐被延长到24小时。不同平台聚集了不同的需求，同时需求推动着就业。随着互联网技术的发展，网络创业门槛大大降低，

<p