



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)“存在就业者收入不稳定、社会保障权益缺失、职业安全与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息。

调研显示,大量小微企业、“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业外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尽的责任被大量规避。

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类为独立自雇人员,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自雇就业,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)



3月3日,全国政协委员、百度公司董事兼CEO李彦宏被记者包围。

本报记者 王伟伟 摄

## 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

“我又不是他的员工,干嘛跟他签劳动合同?”这是近两天记者网约车时,问网约车司机“是否与网约平台签订劳动合同”时所得到的如出一口的回复。

根据国家信息中心统计,2016年我国通过互联网平台提供服务的劳动者人数已达6000万人,市场交易额3.45万亿元。预计到2020年,分享经济提供服务者人数有望超过1亿人,其中全职参与人员约2000万人。

网约工到底是不是平台的员工?这个问题,击中了当前新业态就业群体劳动权益保障的“要害”——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?

劳动关系与劳务关系,一字之差区别多多

“劳动关系与劳务关系,一字之差,区别多多。”全国政协委员、北京金台律师事务所律师主任皮剑龙解释,如果是劳动关系,由于“强资弱劳”的天然属性,法律会偏重于保护劳动者一方,用人单位须为劳动者承担安全、社保等种种责任,其工资工时等制度亦严格受劳动法律法规约束。但如果是劳务关系,则意味着双方是平等的民事合作关系,其权利义务由《合同法》等法律规定。

皮剑龙委员介绍,我国《劳动法》《劳动合同法》等法律法规均没有对劳动关系作出明确的定义。目前,司法实践中多以原劳动和社会保障部2005年颁布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》为依据。

记者梳理发现,在司法判例中,法院以“从属性”作为判断劳动关系的依据和法理逻辑,对劳务提供者与网络平台之间的纠纷,更多地判定二者为劳务关系,也有判定

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欣仪有不同观点。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力,并由此形成劳动关系,其本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来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来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保障责任。像网约订餐等新业态企业,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。此类企业往往会通过限时送达、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

本报记者 陈晓燕 彭文卓

“传统模式下的企业有自己的货运司机队伍和大货车,但现在,企业只需把货运信息发给网络平台,平台再为其匹配线下的货运司机,司机开着自己的车来拉货……”今天,全国政协委员、中国海员建设工会主席丁小岗向记者说起在调研中发现的交通运输行业普遍存在的问题。

新技术、新业态、新模式的蓬勃发展催生了庞大的互联网平台就业群体。网约车司机、外卖小哥、网约家政工等越来越多地走进人们的日常。这种就业形态存在哪些亟待解决的问题?对此,多位总工会界委员及专家在调研的基础上进行深入剖析,并提议应完善相关法律,强化政策研究。

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,

问题:劳动关系难认定,各方责任厘清

“‘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:一是组织方式平台化,“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,雇佣关系多重化;三是劳动关系虚拟化,互联网平台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,其本质是劳动关系;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

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)

让农民工既“听得到”还“听得进”

## 安徽工会法治宣传多措并举

本报讯(记者陈华)日前,记者从安徽省总工会了解到,为了能让农民工既能“听得到”又能“听得进”法律知识,安徽省总工会在开展服务农民工法治宣传行动中多措并举,并及时调整活动策略,取得了较好效果。

从去年7月开始,安徽省开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法治宣传行动。为了组

织尽可能多的法治宣传工作人员和尽可能多的农民工听众,安徽省总与全省多所高校携手合作,地方工会也积极协调高校志愿者走进农民工聚集的企业、工地、园区开展法治宣传。

合肥工业大学把普法宣传融入教学环节,法学系教师对普法队队员进行业务培训,讲解普法对象的特点,预测普法情景及处理

防范,有效增强学生队员服务能力。安徽大学大学生志愿者分别走进部分工地,调研高龄农民工生存现状和农民工子女教育状况。安徽师范大学不仅为农民工提供法律政策咨询,还对农民工进行心理健康辅导,并开展文艺演出、关爱空巢老人、关心留守儿童等爱心服务活动。

3月3日,志愿者在许家山村为村民免费维修家用小电器。当日,浙江省宁波市奉化区的志愿者服务队来到萧王庙街道许家山村,为居住在山区古老村落的村民免费提供理发、小家电维修、中医按摩等便民服务。

新华社记者 黄宗治 摄

## 青岛城阳区工会“查保促”活动重实效

本报讯(记者杨明清 通讯员王阿龙 郭群)近日,青岛市城阳区总工会一行来到青岛普尔化工科技公司,看到车间里的造料机已经用防护栏围起来,赞许了企业的改进措施。

原来,2017年,该区工会集中开展“查保促”排查期间,区总工会同街道总工会、安监办人员来到这家公司,看到工人站在台子上往造料机投料,当场就向企业负责人提出:“工人站在高台上容易失去重心,万一摔进投料

机就危险了,应该增加护栏。”企业很快整改。

据悉,这家公司的及时改进,只是该区工会“查保促”活动见实效的一个缩影。

在“查保促”活动中,城阳区总在抓培训、抓排查、抓示范、抓督导上下功夫,举办了全区工会干部安全生产知识培训班和危化品企业工会主席、安全员“查保促”活动专题培训班;在企业全员培训的基础上,指导各企业工会配合行政对安全监督员、安全急救员等进

## 大连旅顺口区总对基层项目经费以奖代拨

街道工会拿奖金最多4.6万元最少0元

本报讯(顾威 记者刘旭)26个项目,4个被评为最佳,6个被评为优秀,15个被评为达标,依据不同等级给予奖金——辽宁大连旅顺口区总工会用以奖代拨的方式对街道(开发区)工会申报项目给予经费支持。日前,该区2017年基层工会项目考核和奖励结果出炉,街道工会中拿奖金最多的达到4.6万元,一街道因申报项目未达标,未获奖金。

旅顺口区有10个街道、1个开发区。从2014年起,旅顺口区总在辽宁省工会系统率

先实施“经费跟着项目走”办法,即各基层单位工会提出工作项目,经审查批准后,区总给予2万元经费支持。

但区总随即发现,年底对基层申报项目检查验收结果显示,各基层单位完成申报项目的质量、效果、影响力等参差不齐。为更好调动基层工会积极性,去年初,区总决定,改变经费拨付“家家有份”的做法,将项目分成3个等级,即最佳、优秀、达标,分别给予2.6万元、2万元、5000元的奖励。考核也更加具体,主要看活动方案、看载体设计、看经费投入、看实际效果、看党政认可、看职工满意、看基层工会活力。

这一改革对鼓励基层工会开展工作起到了激励作用。长岭街道工会申报了“和谐劳动关系建设”和“精准扶贫”两个项目,一项获最佳,一项获优秀,共得奖金4.6万元。

此外,长岭街道工会在所属8家规模企业工会也实施“项目制”,并拨付一定资金予以支持,用企业小项目夯实街道申报的项目。技能竞赛与工资增长挂钩、邀请区农技人员深入乡村讲课、协调多家单位帮助销售农产品、开展工资集体协商、开展活力建设系列活动……该街道、企业、村工会干部全是兼职,但工会工作却搞得有声有色。

