

## G 专家访谈

# 以法律与制度供给保障新业态从业者劳动权益



## 观点

新就业形态在疫情中脱颖而出,已经成为我国就业体系的重要组成部分。当前,新业态从业者权益保障面临的主要问题是法律法规的滞后与制度供给不足,应采取与灵活的新业态相适应的劳动和社会保障法律调整模式,尽快出台相应法律规定。

访谈专家:中国人民大学劳动法和社会保障法研究所所长、法学院教授 林嘉  
本报记者 张菁 整理

新就业形态在疫情中脱颖而出,数以亿计的新业态从业者已经成为我国劳动者大军中的重要力量。就新业态从业者的权益保障问题,日前,记者采访了中国人民大学劳动法和社会保障法研究所所长、法学院教授林嘉。

**新业态是我国就业体系的重要组成部分**

林嘉:近年来,随着互联网技术的快

速进步,以平台为载体的用工方式有了很大的发展。2015年以来,新业态、灵活就业、自主就业等相关概念已经多次出现在政策文件中,新就业形态已经成为与传统就业形态相配套的重要就业形式。

伴随着移动互联网、大数据、云计算、人工智能等相关技术的出现,新业态也出现了很多新的概念性名词,比如分享经济、零工经济等,它所吸纳的就业人群也越来越多。可以说,新业态为促进就业提供了新的动力,已经成为我国就业体系的重要组成部分。

首先,新就业形态较好地缓解了严峻的就业形势与较大的就业压力。改革开放以来,大量农村劳动力向城镇转移,在劳动力转型过程中,需要多种就业形态做支撑。在典型劳动关系下,劳动者就业成本与用人单位用工成本都较高;而新业态注重的是灵活性,整体用工成本相对较低,在吸纳就业方面具有明显优势。

第二,新就业形态较好地解决了市场对劳动力灵活调节的需求。在市场竞争中,用人单位会根据企业的发展与需求来调节用工,也就是说,用工需求遵循市场规律。比如疫情期间,很多企业面临停工停产,对劳动力种类与数量的需求发生改变,此时,灵活就业能够较好地对接市场对劳动力的需求变化。

第三,发展新业态有利于维护社会稳定。就业是社会最大的稳定器,有了就业,就有了生存保障、家庭安稳和社会安定。新业态扩大了就业容量,使从业者有了稳定的收入来源,对社会稳定起到了重要作用。

第四,新业态的发展能够促进宏观经济的发展。新业态从业者有了稳定的收入,就有了消费需求,消费市场旺盛,经济就能慢慢复苏,市场就能更加活跃。所以在当下这种困难时刻,新业态的作用显得更加突出。

**新业态从业者权益保障面临的问题**

林嘉:当前,新业态从业者面临的劳动和社会保障困境是比较大的,这也是近年来劳动法学界一直在研究和讨论的问题。现行劳动法更多的是对标准劳动关系之下的劳动者提供保

护,而新业态中通常存在的是非典型的、非标准的劳动关系。目前,新业态从业者权益保障面临的主要问题就是法律法规的滞后与制度供给不足,现行劳动法律法规不能很好地满足新业态从业者的权益保障需求。

国务院在2019年8月发布了《关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》,提出要切实保护平台经济参与者合法权益,强化平台经济发展法治保障,为平台经济健康发展指明了方向。政策文件有了,更期待相应的法律法规出台。

由于法律的缺失,使平台与从业者之间的劳动关系认定比较困难。现在,很多法院在认定劳动关系时的主要依据是原劳动保障部在2005年发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》,它对劳动关系的认定,采取从属性的判断原则。但平台用工在从属性判断上更为复杂,平台从业者的工作呈现劳动时间自主安排、自备劳动工具、奖惩制度源自客户评价等工作特点。这使得司法机关在认定劳动关系时,难以将从属性的判断标准置于平台用工关系之中一一对应,进而不能用传统的劳动关系认定标准作出判断。

那么,在这种情况下,法律该如何规制,就涉及到劳动法的管制与自治相结合的基本原则。在什么领域下要给予市场更大的自治空间?这是在劳动法调整模式之下需要考虑的问题。

此外,新业态从业者的劳动时间、劳动环境、劳动保护等基本劳动权益问题以及社保问题等,都是当下新业态发展中较为突出的法律短板。

**尽快出台与新业态相适应的法律规定**

林嘉:针对新业态从业者的劳动和社会保障问题,建议采取与灵活的新业态相适应的劳动和社会保障法律调整模式。要从立法层面去规范,比如采取单行法的方式,在社会法层面去看待新业态从业者的位置以及相关权益保护,把一些基本劳动权益以及社会保障问题针对这种新的劳动形态重新进行制定与规范;而劳动法中一些关于标准劳动关系下的规

定,比如解雇保护、经济补偿金等规定,可以适当放宽。

这种针对新业态的特别规定应从从业者的根本劳动权益入手,比如工作时间,应该从生理健康需要的角度出发,限制最长工作时间,避免过度劳动。否则,以牺牲健康为代价的超时工作,可能会导致工作过程中对自己甚至第三人造成伤害,不利于社会安全和治理。

此外,新业态从业者的社保权益也是应该考量的问题。不应让从业者作为自由职业者去购买社保,这样缺乏强制性,很多从业者参保的积极性不高,甚至无法承受较高的社保费。由此一来,不仅会影响国家的社保覆盖面,从业者的社保权益也会受到影响。要把社保问题放在从业者基本权益保障的框架里去设计,更好地解决劳动权益保障缺失问题。一种可能的方案是,由平台按照法律规定用人单位的要求来为从业者缴纳社保,所涉费用可能需要平台提供一部分,以及从平台从业者报酬里抽取一部分来实现。

值得强调的是,当前,新业态从业者面临的一个比较突出的问题,是无法认定劳动关系的从业者在发生工伤事故时,后果只能由自己来承担。政府应该考虑这部分从业者的基本生存保障问题,在暂时无法实现构建新业态从业者完整社保制度的前提下,有必要先在工伤保险制度上进行突破性尝试,研究出台解决新业态从业者工伤问题的相关办法。

对于工伤保险的制度供给,当前最大障碍还是在于劳动关系。按照现行《工伤保险条例》,没有劳动关系就无法认定工伤。所以,很多学者都认为,工伤保险应当与劳动关系脱钩,不以劳动关系作为认定工伤、享受工伤保险待遇的前提。只要从业者的伤害发生在工作或与工作相关的过程中,伤害与工作有直接因果关系,就应该认定为工伤。当然,这个前提是要是有承担工伤责任的主体,这个主体可以是平台或相关用人主体,它们应按照相关规定为从业者购买工伤保险,这样,一旦发生工伤事故,就可以由工伤保险基金承担从业者的工伤救济责任,为平台从业者提供更有利的保障。



## G 前沿观察

## 发挥职称评定对快递从业人员的激励作用

李长安

据报道,湖北省邮政管理局不久前公布了首批拥有快递专业职称的人员名单,共有61人获得快递工程专业助理工程师资格,毕业于“211工程”的快递员张进成为其中之一。这则新闻也引发了广泛的关注和热议。

在大多数人眼中,职称评审是专业技术的事情,跟快递小哥这样被普遍认为是简单体力劳动的工种没有关系。事实上,这是对快递行业及其从业人员的误解。目前,在我国的快递行业中,不少大公司在收单发单、仓储物流、分拣派送等方面普遍采取了大数据、人工智能、机器人等先进的技术和设备。快递行业技术水平的提升,对从业人员的要求自然也水涨船高,远不是过去仅要求有力气、能跑腿那么简单。从快递公司的招聘广告就可以看出,不少公司在招聘快递员时已经有一定的学历和技能要求。

从实际情况看,近几年来,由于社会对快递从业人员的认可度越来越高,他们对于职称评定的需求也越来越高。国家邮政局近期的一项调查显示,在全部参与调查的快递业专业技术类从业人员中,没有职称的占52.49%,其中68.56%有意愿参加职称评审。

为了满足快递从业人员对职称评审的迫切需求,2018年,快递工程技术人员职称评审按照试点先行、稳步推进的原则正式开展试点工作,当年,全国共有3401人获得专业技术职称。2019年,在试点基础上,人社部和国家邮政局部署开展了全面推开快递工程技术人员职称评审工作。

此外,鉴于快递业的快速发展和技术进步使岗位分工越来越细,催生新的职业,使得职业分类进入了新的发展阶段。2015年出台的《职业分类大典(2015版)》,首次新增了快递员、快件处理员、快递工程技术人员等3个快递领域职业。今年1月,人社部与国家邮政局联合颁布了《快递员国家职业技能标准》和《快件处理员国家职业技能标准》,将快递员和快件处理员设为五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师和一级/高级技师等5个等级,明确了职业概况、基本要求、工作要求和权重表等4个方面的内容。

当然,快递人员进行职称评审,必须满足一定的条件才行。比如根据湖北省邮政管理局发布的通知要求,此次申报快递工程技术人员职称认定是有学历和资历条件的,其中初定助理工程师应当具备下列条件之一:取得双学士学位或硕士研究生毕业;大学本科毕业,见习1年期满;大专毕业,见习1年期满,再从事本专业技术工作2年。而初定技术员则需要中专毕业,见习1年期满。

从管理学的角度来看,给快递从业人员评定职称,能够很好地解决该群体职业发展和社会认可的社会心理需求,也有助于提升快递员整体素质和技能。近些年来,尽管工作时间较长,劳动强度较大,但随着社会保障的日益完善、社会地位的逐步提升、职业前景的稳步改善,再加上具有一定挑战性的计件工资制度,不少大学毕业生纷纷加入快递行业,在300万名左右的快递小哥队伍中,不乏像张进一样拥有高学历或名校毕业的大学生。

因此,无论对快递小哥评职称进行过分解读。因为给符合条件的快递小哥评职称,不仅符合政策的相关规定和要求,也是对快递小哥的一种社会认可和尊重。需要指出的是,目前关于快递工程技术人员的职称评审刚刚启动,暂时还没有与待遇挂钩。从长远角度看,将职称与待遇挂钩,才能从物质上和精神上真正发挥职称评定对快递从业人员的激励作用。这对提升快递小哥的整体素质,最终提高整个行业的技术水平和竞争力,具有十分积极的意义。

(作者单位:江西省吉安市社会保险事业管理处)

## G 热点思考

## 准确把握工匠精神的时代内涵

## 观点

中华民族的工匠精神在岁月的沉淀洗礼中焕发出了崭新的时代内涵。笔者将新时代工匠精神的内涵概括为:坚持坚守、敬业精业、专心专注、创新创造、至善至美、无私无我。它是激励广大职工实现中国梦的强大精神力量。

郑荣胜

古往今来,工匠精神一直都在促进社会发展:木匠祖师鲁班、造纸术发明者蔡伦、活字印刷发明者毕昇、造桥匠师李春……我国自古以来从不缺乏工匠精神,因为它和中华民族传统文化精神同源。早在2300多年前,《庄子·达生》篇中就记载了一位鲁国木匠梓庆,朴实无华地述说了一位中国匠人的精神境界与风骨:专注守心,物我两忘,执着技艺。

历史长河滚滚向前,中华民族的工匠精神在岁月的沉淀洗礼中焕发出了崭新的时代内涵。习近平总书记指出,要弘扬精益求精的工匠精神,激励广大青年走技能成才技能报国之路。工匠精神的内涵和技能报国的外延,是新时代工人阶级优秀品质的集中体现,是激励广大职工实现中国梦的强大精神力量。

笔者将新时代工匠精神的内涵概括为24个字:坚持坚守、敬业精业、专心专注、创新创造、至善至美、无私无我。

坚持坚守的坚毅精神。通往技艺顶峰的道路是艰苦卓绝的,每一名工匠都是攀登路上的“苦行僧”,是行动上的坚持坚守者。若无坚毅的心性,便会被手艺的孤寂打败,若太热衷于名利,最终可能一事无成。只有拥有了坚韧的心智,才足以应对内心和外界的挑战。工匠们以“执一事,终一生”为信念,不忘初心、砥砺前行,艰辛艰苦、百折不回。

如今,不少企业热衷于“赚快钱、赚眼球、赚流量”,盲目跟风、放弃主业。其实,越是经济发展、社会转型时期,越要克服心浮气躁,而工匠精神恰恰是一剂保持清醒的良药。想要成功,要有永不言败、永不放弃、不达目的绝不收兵的工匠精神,放在今天来看,只有坚守主业、不断创新,才有累累硕果。

敬业精业的职业精神。中华民族历来有敬业乐群、忠于职守的传统,敬业是我们的传统美德,也是当今社会主义核心价值观的基本要求之一,它是精业的基础,是干一行爱一行的热爱、敬重;“天下大事,必作于细”,精业则是敬业的升华,是干一行钻一行精一行的精雕细琢。如果说劳模精神侧重于爱岗敬业,那么工匠精神则侧重于精益求精,两者的精神实质高度契合,相辅相成。

党的十九大报告提出,要建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神。各级工会要进一步办好职业学校的“敬业”教育,广泛开展以提升劳动者技能素质为核心

的“精业”培训,深入开展各类劳动技能大赛。

专心专注的专业精神。专业精神是不为诱惑所动、不为功名所累,是一生只做一件事的执着,是“艺痴者技必良”的追求。风靡全球的“1万小时定律”,核心内容就是任何人专注在一个领域,经过1万小时的努力,都可能成为专家。我国的制造强国之路,就需要这种“十年磨一剑”的工匠精神。

我们要把“心无旁骛干事创业,专心致志搞工作”的精神推广到各行各业,大力倡导“一生只做一件事”的专业精神,只有内心专一,笃定前行,才能干出一番成就。工会工作者尤其应带头倡导专心专业、兢兢业业的工作态度,摒弃心浮气躁、急功近利的思想。

创新创造的开拓精神。创新创造是新时代工匠精神的特质和灵魂。古往今来,热衷于创新和发明的工匠一直是科技进步的重要推动力量。传统工匠精神强调传承,强调手工艺代代相传,而新时代的工匠精神应在传承的基础上实现创新。只有创新,工匠精神才有生命力和持久力,才能跟上时代步伐,推动高质量发展。

同样,只有创新创造,才能引领时代风尚。目前,杭州市紧紧围绕“干好一一六,当好排头兵”目标,开创具有杭州特点的大城市治理现代化新路,需要有创新创造的工匠精神。

至善至美的品质精神。至善至美意味着最实在、最完善、最美好,这应该是工匠精神的核心要义。相较于当下一些产品的“快餐化”,工匠对品质的追求则应是没有最好,只有更好,比如一个延续百年的传奇品牌,一种

薪火相传的先进理念,一项全球遵循的行业准则。要做到这些诚然困难,但也正因如此,才更加弥足珍贵。

我国制造业门类众多,数目庞大,规模已跃居世界第一,但核心技术不够,创新能力不强。大力弘扬工匠精神,能够以追求卓越品质精神来引领高端制造业发展,引导企业不断增品种、提品质、创品牌,达到经济提质增效、动能新旧转换的目的,最终实现我国从制造大国到制造强国的飞跃。

无私无我的奉献精神。无私无我意味着把追求融于生命之中,把奉献视为毕生事业。工匠精神的伟大,恰恰在于不起眼的平凡。工匠以无私无我之心坚守在自己的岗位上,从平凡的起点笃定出发,沿着明确的蓝图步步向前。

工匠精神的内里,一向注重匠人的品德修养,将道德与技艺、个人与国家等因素综合起来评判。我国传统工匠文化里,有德艺双馨、德技双生,两者相得益彰。新时代,要开掘工匠文化的精神内涵,大力弘扬兼具“道、德、艺”三者融合的工匠文化,在全社会大力营造尊重工匠、学习工匠、争当工匠的氛围。

工匠精神一直流淌于中华民族的血脉之中,曾造就民族的空前繁荣。当下,我们比以往任何时候都要接近中华民族的伟大复兴,回到中华民族的传统当中去提炼和梳理属于新时代的工匠精神,并将之弘扬和传承下去,为实现“两个一百年”目标努力奋斗。

(作者为杭州市人大常委会副主任、市总工会主席)

## G 问题探讨

## 促进高龄人员就业规制完善的建议

## 观点

支持高龄人员就业、维护高龄劳动者劳动权益,应坚持立法为先,加快完善高龄人员就业法律规范;坚持宣传为重,加强高龄人员就业正面引导;坚持就业为本,推介高龄人员岗位需求信息;坚持培训为要,不断提升他们的职业技能。

傅红 刘友冬

随着我国人口老龄化进程的加快,支持高龄人员就业、维护高龄劳动者劳动权益的需求越来越迫切,以期为适应老龄化社会做好准备。

坚持立法为先,加快完善高龄人员就业法律规范,为高龄人员就业提供劳动保障。一是完善法律法规,在相关立法中建立专章或专节,规定高龄人员就

身体状况、工作经验等,制定具有针对性的法律法规,禁止年龄歧视。考虑到高龄人员的特殊情况,应建立弹性退休年龄和工作时间政策,实现满足社会发展与高龄人员老有所为愿望的双赢局面。

坚持就业为本,推介高龄人员岗位需求信息,为高龄人员灵活就业做好服务。有关方面应针对高龄人员的优势和特点,多样化开发再就业岗位,帮助其灵活自主选择就业。第一,要营造公平的就业环境,让高龄人员在交通引导、家庭护理等服务型产业同等地工作,同等获取劳动报酬。第二,要根据高龄人员身体状况、文化素养、技能专长,灵活安排就业时间、方式、工资等,维持科学合理的工作量,着力打造高龄人员可持续工作的环境。第三,设立高龄人员人力资源管理机构,分别建立特长人员和普通人员两种不同类型

信息库,收集各用人单位针对高龄人员设置的岗位,制作成就业指南,定期在媒体上发布,供高龄人员选择。

坚持培训为要。职业技能是劳动者实现就业的前提和保障,开展高龄人员职业技能培训是贯彻落实终身职业技能培训制度的重要内容。各级人社部门和就业服务机构可以结合技能提升行动,将高龄人员纳入培训范围,加强政策支持,落实培训补贴,开展高龄人员前技能培训、家政服务培训、电子商务培训等。同时,大力发动农村老年建档立卡贫困劳动力,实施“阳光工程”“雨露计划”和农村转移劳动力培训,组织有劳动能力、有就业需求的高龄贫困人员加入到各类就业扶贫培训中,不断提升他们的职业技能等级。

(作者单位:江西省吉安市社会保险事业管理处)

(作者为对外经济贸易大学教授)