

新业态劳动者权益保障纵横谈

充分发挥工会在维护新就业形态劳动者合法权益中的独特作用

随着新技术新业态新模式的迅猛发展,新就业形态成为吸纳就业的重要蓄水池,新就业形态劳动者也已成为我国劳动力大军的重要组成部分。为贯彻落实习近平总书记关于新就业形态、平台经济的重要讲话和重要指示精神,充分履行工会维权服务基本职责,中华全国总工会印发了《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》,对做好新就业形态劳动者维权服务工作作出部署安排。为帮助读者更好地理解《意见》的内涵与亮点,本版特邀专家学者对《意见》进行深入解读,敬请读者关注。

——编者

观点

《意见》的印发对于贯彻落实习近平总书记关于新就业形态、平台经济的重要讲话和重要指示精神,切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益具有重要意义。各级工会应发挥工会组织覆盖面广、维权服务方式灵活、工作手段丰富的有利条件,在维护新就业形态劳动者劳动保障权益方面发挥独特作用。

谢增毅

近日,中华全国总工会印发《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》(以下简称《意见》)。《意见》的印发对于贯彻落实习近平总书记关于新就业形态、平台经济的重要讲话和重要指示精神,切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益具有重要意义,对于充分发挥各级工会在维护新就业形态劳动者权益中的独特作用也具有重要指导意义。

《意见》出台意义重大

党中央高度重视维护好新就业形态劳动者劳动保障权益。党的十九届五中全会提出,“支持和规范发展新就业形态”。习近平总书记多次作出明确指示,要求维护好新就业形态劳动者合法权益。新就业形态劳动者在我国经济社会发展中发挥着不可或缺的重要作用,解决好他们在劳动报酬、社会保障、劳动保护、职业培训、组织建设、民主参与和精神文化需求等方面面临的困难和问题,是落实习近平总书记重要指示和党中央决策部署的必然要求,是促进平台经济长期健康发展的必然要求,是工会履行

好维权服务基本职责的必然要求。

根据《中国共享经济发展报告(2021)》,2020年我国共享经济参与者人数约为8.3亿人,其中服务提供者约为8400万人。从国际上看,我国新就业形态也走在世界前列,在国际上具有重要影响。国际劳工组织的报告显示,2019年全球数字劳工平台的收入至少达到520亿美元,其中中国占比为22%,位居世界第二,仅次于美国。新就业形态是共享经济发展的重要支撑,是扩大就业、增加居民收入的重要渠道,是满足居民需求、扩大内需的重要保障。加强新就业形态劳动者权益保护不仅有利于促进新就业形态高质量发展,也有利于扩大我国在该领域的国际话语权和影响力,提供中国方案。

《意见》内容亮点纷呈

《意见》贯彻落实习近平总书记关于新就业形态、平台经济的重要讲话和重要指示精神以及党中央、国务院关于支持和规范发展新就业形态的决策部署,着眼于夯实党长期执政的阶级基础和群众基础,立足新发展阶段,贯彻新发展理念、构建新发展格局,坚持目标导向和问题导向,全面部署了工会维护新就业形态劳动者劳动保障权益的总体要求、工作举措和组织保障,内容亮点纷呈。

第一,内容全面。《意见》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面部署了工会在维护新就业形态劳动者劳动保障权益的主要职责和工作举措。从强化思想政治引领、加快推进建会入会、切实维护合法权益、推动健全劳动保障法律制度、及时提供优质服务、提升网上服务水平、加强素质能力建设等七个方面进行了全面部署,既包含了新就业形态劳动者劳动保障权益的各个方面,也覆盖了工会的各项职责,内容非常全面。

第二,重点突出。《意见》突出了当前新就业形态劳动者劳动保障权益面临的主要问题,也凸显了工会维权服务的主业主

责。例如,针对新就业形态劳动者分散、不易组织的问题,《意见》强调,强化分类指导,明确时间节点,集中推动重点行业企业特别是头部企业及其下属企业、关联企业依法普遍建立工会组织。针对新就业形态劳动者合法权益保护有待加强的问题,《意见》强调,发挥产业工会作用,积极与行业协会、头部企业或企业代表组织就行业计件单价、订单分配、抽成比例、劳动定额、报酬支付办法、进入退出平台规则、工作时间、休息休假、劳动保护、奖惩制度等开展协商,维护新就业形态劳动者的劳动经济权益。针对平台单方制定规则以及算法可能存在的问题,《意见》强调,督促平台企业在规章制度制定及算法等重大事项确定中严格遵守法律法规要求,通过职工代表大会、劳资恳谈会等民主管理形式听取劳动者意见诉求,保障好劳动者的知情权、参与权、表达权、监督权等民主政治权利。针对新就业形态劳动者劳动保障权益立法不完善的问题,《意见》强调,积极推动和参与制定修改劳动保障法律法规,充分表达新就业形态劳动者意见诉求,使新就业形态劳动者群体各项权益在法律源头上得以保障。

第三,注重创新。《意见》针对新就业形态的新特点,着力推出工会工作的新举措。例如,针对新就业形态劳动者不同职业的特点,创新劳动者入会方式;《意见》强调,积极探索适应货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等不同职业特点的建会入会方式,通过单独建会、联合建会、行业建会、区域建会等多种方式扩大工会组织覆盖面,最大限度吸引新就业形态劳动者加入工会。针对部分新就业形态劳动者职业伤害没有保障的突出问题,推动创新工伤保险制度;《意见》强调配合政府及其有关部门,推进职业伤害保障试点工作。针对许多新就业形态劳动者户外工作的特点,创新了工会服务形式;《意见》强调,规范和做好工会户外劳动者服务站点工作,联合开展货车司机职业发展与保障行动、组织和关爱快递员、外卖送餐员行动等。针对新就业形态劳动者服务于互联网平台的特点,创新线上线下服务模式;《意见》指出,加快推进智慧工会建设,紧扣新就业形态劳动者依托互联网平台开展工作的特点,大力推行网上入会方式,创新服务内容和服务模式。

充分发挥工会的独特作用

新就业形态劳动者数量庞大、增长迅速,和传统的用工方式存在较大差异。

如何保护新就业形态劳动者合法权益,现行劳动法面临巨大挑战,这也是当前国际上面临的共同课题,许多国家也在探索新就业形态劳动者权益保障的路径。

由于新就业形态大多依托于互联网平台,平台商业模式和用工方式也在不断发生变化中,加上不同平台商业模式和用工方式也存在较大差异,目前通过立法对新就业形态劳动者权益进行全面、系统保护尚存在困难。

在此背景下,各级工会应根据《意见》的要求,发挥工会组织覆盖面广、维权服务方式灵活、工作手段丰富的有利条件,在维护新就业形态劳动者劳动保障权益方面发挥独特作用,并重点做好以下工作。

一是推进建会入会。虽然目前很多新就业形态劳动者是否具备劳动法上“劳动者”身份并不明确,但许多从业者以平台收入为主要生活来源,并不妨碍其加入工会。推动新就业形态劳动者入会是工会维护其权益的基础性工作,应放在突出地位。

二是开展集体协商。由于新就业形态还在不断变化中,不同行业和不同平台差异较大,目前制定统一的新就业形态劳动基准尚有难度,因此,工会应根据不同行业和不同企业的特殊情况,通过集体协商推动确定合理的工作时间、计件单价、订单分配、劳动定额、进入退出平台、劳动保护、奖惩制度等内容,不断改善新就业形态劳动者的劳动条件,将集体协商作为改善新就业形态劳动者工作条件的重要途径。

三是推动职工参与。目前,平台用工存在的一个突出特点是平台单方面制定规则和协议,并利用算法对劳动者的业务分配、工作过程、进入退出等进行管理,劳动者缺乏规章制度制定的参与权,发生争议时申诉救济渠道不畅。应推动劳动者参与规章制度和算法制定,并畅通双方争议的申诉解决渠道。

四是解决突出问题。目前,平台工人等新就业形态劳动者的突出问题包括工作时间过长、职业伤害缺乏保障等。应通过完善集体协商和平台规章制度等,合理确定劳动者的工作时间,推动加快建立职业伤害保障制度,坚持社会保险思维,为劳动者职业伤害提供应有的保障。

(作者为中国社会科学院法学研究所副所长、研究员)

图解

电子劳动合同如何签?



用人单位怎么规范订立电子劳动合同?
劳动者如何签订电子劳动合同?人社部近日印发的《电子劳动合同订立指引》进行了明确规定。

用人单位与劳动者订立电子劳动合同的,要通过电子劳动合同订立平台订立。

鼓励用人单位和劳动者使用政府发布的劳动合同示范文本订立电子劳动合同。

用人单位要在订立电子劳动合同前,明确认知劳动者订立电子劳动合同的流程、操作方法、注意事项和查看、下载完整的劳动合同文本的途径,并不得向劳动者收取费用。

用人单位和劳动者要确保向电子劳动合同订立平台提交的身份信息真实、完整、准确。

用人单位和劳动者要使用符合电子签名法要求、依法设立的电子认证服务机构颁发的数字证书和密钥,进行电子签名。

电子劳动合同经用人单位和劳动者签署可靠的电子签名后生效,并应附带可信时间戳。

电子劳动合同订立后,用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者APP信息提示等方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

规范电子劳动合同订立

让数字赋能人力资源市场

田永坡

近年来,以互联网为代表的信息技术迅猛发展,深刻改变了经济社会发展的各个方面,包括工作方式和就业形式等。在此过程中,劳动关系领域电子化步伐也在不断加快,电子劳动合同的签订和使用越来越广泛,给用人单位和劳动者提供了便利,但如果企业数字化管理不够规范,一定程度上就可能导致侵害劳动者权益现象的发生。在数字时代的大背景下,应积极推广电子劳动合同的使用,同时应完善制度,防止电子劳动合同可能带来的法律风险。

为指导用人单位和劳动者依法规范订立电子劳动合同,近日,人社部组织编写了《电子劳动合同订立指引》(以下简称《指引》)。明确规定用人单位与劳动者订立电子劳动合同的,要通过电子劳动合同订立平台订立,确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容,不得向劳动者收取费用。劳动合同是对劳动力供需双方及相关利益方的约束性法律文件,应该说,出台《指引》是顺应当前信息技术发展趋势、完善人力资源市场运行机制的一个重要举措。

此次出台的《指引》,是对劳动合同法、民法典、电子签名法等劳动保障及相关法律法规体系的有益补充。首先,电子劳动合同提高了劳动合同的签署效率。在电子签名、数据存储等一系列信息技术的支撑下,无论劳动者和用人单位身处何方,只要对于合同条款没有异议,就可以通过互联网技术快速签署和生效。其次,提高了合同存储的便利性。与纸质合同相比,电子合同具有存储条件简单、可永久存储、存储物理空间小等特点,只要拥有相关设备终端,就可以随时调用查看,便利性大大提高。另外,电子劳动合同满足了部分劳动者的需要。随着互联网技术对人们工作和生活方式的影响,从事自由职业和兼职的劳动者增多,交易行为和生活方式也日益互联网化,签订电子劳动合同,既迎合了年轻人互联网化的生活习惯,也为劳动者从多个经济活动提供便利。

作为一个新生事物,除了传统合同的法律效应外,电子劳动合同数据安全性及衍生的相关法律问题也需要注意。一是数据安全性,这是电子劳动合同存在的基础。因为涉及劳动者权益保障,在数据存储、使用和个人安全信息保护方面,除了通用性的网络安全标准外,相关服务平台还应该具备更高标准的信息基础设施保障。二是个人信息及相关信息安全问题,这是当前互联网面临的普遍问题,对此,《个人信息保护法(草案)》已经进行了相对全面的规定并向社会征求意见。劳动合同中有大量关于劳动者和用人单位的信息,这些信息的存储和使用是需要相关法律进行规范和调整的。三是技术使用的便利性。任何一门技术都应该体现人文关怀,特别是与人的权益息息相关的技术。因此,电子劳动合同的使用不能只方便某一个群体,还要充分考虑劳动者文化程度、语种、年龄、使用习惯等特点,在开发、使用等方面体现人文关怀,让技术更具温度。

规避这些潜在风险,促进电子劳动合同更广泛、更有效地使用,需要社会各界协力推进。一是政府或相关专业协会,在各地和各行业使用电子合同的基础上,及时总结经验,出台更为详细的标准和使用指南,为相关市场行为提供规范,同时建立常态化、跨部门的监管体系。二是用人单位和劳动者要更新观念,根据实际情况使用电子劳动合同。在相关主体为电子合同提供便利条件的同时,也要为劳动者和用人单位提供更为多样化的选择,不能以电子合同的使用为某些事项的附加条件。三是规范第三方服务平台,明确第三方保管和使用不当造成的信息安全隐患和纠纷。四是加强基础设施建设,将电子合同的研发、数据存储等纳入国家数字经济发展的整体战略中,从数字赋能人力资源市场的角度推动电子合同的研发和应用。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员)

G 热点思考

建设高素质劳动者队伍 服务高质量发展大局

观点

建设高素质劳动者队伍,服务高质量发展大局,各级工会在落实习近平总书记提出的“激活”与“催生”方面,既责无旁贷,又大有可为。当前工会建设高素质劳动者队伍的着力点,应放在坚持思想引领、普及技能培训和唤醒奋斗精神三个方面。

梁宇锋

当前,我国已进入新发展阶段,习近平总书记指出,要准确识变、科学应变、主动求变,更加重视激活高质量发展的动力活力,更加重视催生高质量发展的新动能新优势。党的十九大提出,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。高质量发展既是一个发展阶段,又是一项国家战略,在努力实施这一重大战略过程中,需要高素质劳动大军来响应、支撑与践行。建设高素质劳动者队伍,服务高质量发展大局,各级工会在落实习近平总书记提出的“激活”与“催生”方面,既责无旁贷,又大有可为。

毋庸置疑,我国现阶段劳动者队伍总体素质较前有了明显提高。笔者认为,当前工会建设高素质劳动者队伍的着力点,应放在坚持思想引领、普及技能培训和唤醒奋斗精神三个方面。

建设高素质劳动者队伍需要坚持思想引领,通过理念武装和感召激励等方式,在所有建设领域广泛营造劳动光荣创造伟大新风尚。

思想政治引领。习近平新时代中国特色社会主义思想,是新时代中国工人运动的行动指南,也是新时代各级工会组织履行教育职能的教科书。高质量发展要通

过全境域、多形式的学习引导,使习近平新时代中国特色社会主义思想成为指导各行各业劳动者立身从业成长的精气神和指路灯。同时,让每个劳动者都明白,高质量发展不是一企之事,而是一项国家战略;高质量发展不是一时之事,而是一项长期任务。每个劳动者在理念、技能和行为规范上,也都有一个知识更新、思想武装的过程。只有从内心深处真切领悟高质量发展的精髓与要求,才会有广大劳动者的主动自觉和激情创造。

创造成果感召。正确的劳动观是主导劳动者素质的灵魂。劳动光荣、创造伟大,是中国工人阶级在党领导下的自豪与荣耀。劳动者在劳动中创造世界、发展自己,同时也能够通过劳动创造的成果来感召和教育自己。高素质劳动者能够助力更好实现高质量发展,工会组织应当加强和改进传统教育职能,着力在全社会弘扬尊重劳动、崇尚劳动、以劳促素、以劳促富的良好风尚。要立足于建设壮大高素质劳动大军这一宏大目标,最大限度地把广大劳动者培养成为合格的择业者、优秀的从业者。

现身说法激励。用“幸福是奋斗出来的”哲理和实例,启发和引导更多年轻劳动者千里足下、实干立身、本领成长。广大基层工会组织,要把实现工人运动时代主题的历史任务,与劳动者对个人梦、家庭梦的追求紧密结合起来,彼此互为激励,实现互动双赢。开展此类学习教育活动,一定要适应劳动者的参与需求和实际需要,坚持有趣、有效、有用、有益的原则。要把提升素质系列活动与职工书屋活动、职工自学活动相结合,与企业职工职业道德建设相结合,与劳动者职业技能升级提档相结合,获取相得益彰的实效。

建设高素质劳动者队伍需要普及技能培训,通过比赛竞技和政策鼓励等方式,在实体经济中广泛打造能工巧匠技能大师群体。

高科技、新技术的迅猛发展,对劳动

技能提出了更新更高要求,企业工会要立足各自高质量发展的目标任务,切实把建设高素质劳动者队伍摆在与服务高质量发展大局相等的位置来思考和布置,努力为提升劳动者素质创造条件办实事件。

普及基层员工技能培训,是有效提升劳动者素质的普惠之措。要结合行业企业发展战略,有针对性地确定提升方向、补齐共性短板。要用活用好工会现有的各种阵地、渠道和优势,诸如轮岗集训、专业培训、班组课堂、业余夜校等,在更新提高基层劳动者素质技能上用足功夫。要引导职工把学艺精艺与筑梦圆梦有机结合起来,以此增强在高起点出发、向高水平进军的迸发力和创造性。

推广职业技能升级竞赛,是提升劳动者素质的高效之策。当今时代,高新技术日新月异,但都离不开创先争优、增效降本这一赛道。历史经验证明,在一个组织的企业群体开展比学赶超,最容易激发出每个劳动者的劳动量能和创造效能。企业工会要结合社会技术进步和行业企业发展,不断与时俱进地改进创新行业企业的技能竞赛新形式,定期开展车间比武、技能大赛,努力在各级工会组织的主题劳动和技能竞赛中,跑出一条用高质量技能竞赛推动高质量发展的新路。

汇集能工巧匠专项攻坚,是有效提升劳动者素质的实战之举。企业工会要切实重视和支持协助能工巧匠施展作为,要充分发挥劳模工作室、大师实验室在引领提升劳动者素质中的示范、辐射和孵化作用,大力在基层发掘培育鲁班式、华佗型大工匠、技能大师,让工人学技术成为一种新的时代潮流。师徒、工友间的口授手传,让许多绝技绝活得以延续,工会介入其中大有可为。

要积极参与行政出台相关政策,建立有利于技能人才培养、成长、评价、使用机制。要为广大基层劳动者创业创新提供多方面服务,为他们在劳动实践中施展才华开拓空间搭建平台。

建设高素质劳动者队伍需要唤醒奋斗精神,通过劳模带动和典型引路等方式,在所有劳动群体广泛营造追求卓越勇攀高峰的良好氛围

历史证明,艰苦奋斗是我们战胜一切困难的锐气和法宝。中国工人阶级在完成党的历次历史任务的伟大实践中,涌现出一批时代楷模、劳动模范。

劳动模范是艰苦奋斗最好的诠释者,实现高质量发展仍然需要奋斗精神。在思想引领、技能培训基础上,企业工会要善于用党和国家的奋斗史,用劳模的奋斗故事,激励更多劳动者增强奋斗精神,积极参与高质量发展。

用奋斗型楷模精神激励推动高质量发展。奋斗的过程是充满艰辛、需要不怕牺牲的;在结果端,奋斗又是高水平、高质量的代名词。企业工会激发劳动者的奋斗精神,实施劳模带动、典型引路、榜样示范,这也是建设高素质劳动者队伍的必取之策。鼓励劳动技能人才用奋斗探索未知,用奋斗智造未来,各地工会已有的诸多先进经验,应在新的场景下发扬光大。

在推进高质量发展中发现萌芽新的奋斗型楷模。工会组织发现典型、培育先进的过程,寓于其联系职工群众、了解职工群众的过程之中。在推进高质量发展的征程中,基层工会一方面是广大劳动者通过奋斗推进高质量发展的同行者、参与者,一方面是劳模参与实现高质量发展的见证者、弘扬者,要善于在推进高质量发展的最前沿,把普通劳动者中涌现的闪光思想、卓越创举和感人事迹汇流成流,转化为整个行业奋力推进高质量发展的磅礴力量,进而努力实现广大劳动者对美好生活的向往。

建设高素质劳动者队伍,是一项牵涉面广、任重而道远的系统工程,需要多管齐下、协同发力,统筹用好多方资源,共同打造一支适应高质量发展的高素质劳动大军。

(作者单位:中国劳动关系学院)