

G 热点思考

新发展阶段推进产业工人队伍建设改革的时代价值

观点

立足新发展阶段，推进产业工人队伍建设改革，需要从战略和全局高度进一步理解其重要意义，把握若干重大关系，提高思想自觉政治自觉行动自觉。

李睿祎

党中央、国务院2017年4月颁发《新时期产业工人队伍建设改革方案》以来，产业工人队伍建设改革取得了重要的阶段性成果。当前这项改革推进中还存在一些困难和问题，特别是认识问题。有人认为已经取得很大成绩，有“差不多”的想法；有人认为这项改革涉及面广，越改到深处难度越大，有畏难情绪。因此，立足新发展阶段，推进这项改革，需要从战略和全局高度进一步理解其重要意义，把握若干重大关系，提高思想自觉政治自觉行动自觉。

产业工人队伍建设改革对实现共同富裕的促进作用

习近平总书记“七一”重要讲话强调，新的征程上，推动人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。“十四五”规划把“全体人民共同富裕迈出坚实步伐”列入经济社会发展主要目标。共同富裕是社会主义的本质要求，是社会主义现代化的一个重要目标，是包括广大产业工人在内的全体人民的富裕。共同富裕更加注重发展共享、分配公平、民生福祉和高质量发展，其中人的全面发展是共同富裕取得实质性进展的原则和重要内容。产业工人队伍建设改革的基本原则之一，就是

坚持以人为本，落实主体地位，维护社会公平正义，这与共同富裕目标具有高度的融合性和关联度，是实现这一目标的具体举措。

在实现包括产业工人在内的全体人民共同富裕道路上，要通过推进产业工人队伍建设改革，更好地贯彻全心全意依靠工人阶级的方针，从解决产业工人关注的突出问题入手，着力提高他们的经济、政治、文化、社会地位，不断增进获得幸福感安全感；提高产业工人的技术技能素质，拓展职业发展空间，提升工资收入水平，做到多劳者多得、技高者多得，助推产业工人的物质普遍富裕，使改革成果更公平惠及广大产业工人；聚焦思想引领，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，助推产业工人的精神普遍富足，实现体面劳动、舒心工作、全面发展。

产业工人队伍建设改革对全面深化改革的推动作用

全面深化改革，既有向各领域统筹推进的要求，也有向纵深发展的要求。产业工人队伍建设改革是党和国家一项具有战略性、全局性和长期性的重大决策部署，是全面深化改革总蓝图的重要一环。全面深化改革的出发点和落脚点就是促进社会公平正义、增进人民福祉。产业工人队伍建设改革的主要任务，就是针对涉及产业工人队伍建设的体制、机制、政策、制度，破除束缚产业工人队伍建设的思想观念，消除制约产业工人发展的深层次体制机制障碍，建设一支高素质的产业工人队伍。这本身就是全面深化改革的一项重要任务。

“十四五”时期，全面深化改革从前期夯实基础台、中期全面推进，到如今转向系统集成、协同高效，进入一个新阶段。在新起点上推进产业工人队伍建设改革，要把握好与全面深化改革的关系，围绕全面深化改革的总要求总目标，针对产业工人队伍建设改革面临的突出问题，立足全局，统筹谋划，深化改革攻坚，深化制度集成，在整体推进、督促落

实上狠下功夫，以产业工人队伍建设改革“点”的突破，带来全面深化改革“面”的拓展。

产业工人队伍建设改革对构建和谐劳动关系的促进作用

党和国家高度重视劳动关系的和谐稳定。2006年党的十六届六中全会首次提出“发展和谐劳动关系”；2015年3月党中央、国务院发布《关于构建和谐劳动关系的意见》。构建和谐劳动关系的重要目标和任务，就是把广大产业工人队伍的利益实现好维护好发展好。这与产业工人队伍建设改革的重要任务，即督促企业依法履行社会责任，保障产业工人与用人单位平等协商的权利，推进构建中国特色和谐劳动关系，出发点和落脚点是高度一致的。当前，新技术新业态新模式迅猛发展，以货车司机、网约车司机、快递员等为代表的新就业形态劳动者大量涌现，其就业方式、分配方式、组织形式、利益诉求等呈现新特点，若相关法规政策没有及时跟上，容易出现风险矛盾。这既是构建和谐劳动关系面临的新课题，也是产业工人队伍建设改革遇到的新任务。

这就需要在推进改革过程中，推动健全协调劳动关系三方机制、政府和工会联席（联系）会议制度，完善劳动合同制度、集体合同制度，劳动争议调处制度，劳动保障行政监察和群众监督制度等，落实以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，鼓励产业工人代表有序参与公司治理，督促企业履行社会责任，推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。加大新就业形态劳动者权益保障力度，努力破解影响构建和谐劳动关系的突出问题，在推进产业工人队伍建设改革中不断促进劳动关系和谐稳定。

产业工人队伍建设改革对工会工作创新发展的牵引作用

推进产业工人队伍建设改革，是工会组织的基本职责。工会组织要以深化产业工人队伍建设改革为契机，围绕构建和谐劳动关系，发挥工会在推进产业工人队伍建设改革中的牵引作用，推进工会工作创新发展。

织落实党中央指示精神的必然要求，也是自身的职责所在。产业工人队伍建设改革的一个重要任务，就是创新面向产业工人的工会工作，进一步改进工会组织体制、运行机制、活动方式、工作方法，保持和增强工会组织的政治性、先进性、群众性，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力。改革方案明确指出，建立贯彻落实协调机制，由全国总工会牵头、各相关部门参与，加强对产业工人队伍建设改革的宏观指导、政策协调和组织推进。

习近平总书记在2020年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上对产业工人队伍建设改革提出了思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等方面的要求。其中思想引领是工会的政治责任，建功立业是工会组织动员职工发挥主力军作用的重要途径，素质提升是发挥工会教育职能、发挥“大学校”作用的重要内容，地位提高是工会履行维护职工合法权益、竭诚服务职工基本职责的题中应有之义，队伍壮大是最大限度把广大产业工人组织吸收到工会组织中来、团结在党的周围的基础和保障。产业工人队伍建设改革的重点任务与工会的重点工作高度契合、紧密相连。推进这项改革，是推进工会工作的重要契机、重要牵引和重要抓手。

进入新发展阶段，工会工作要以深化产业工人队伍建设改革为牵引，围绕落实“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的产业工人队伍建设改革总体要求，统筹推进工会工作和产业工人队伍建设改革，建机制、强功能、增实效，增强改革的系统性、整体性、协同性，以工会工作的改革创新为产业工人队伍建设改革提供有力支撑，以产业工人队伍建设改革的深化助推工会工作高质量发展。

（作者为全国总工会研究室副主任）



策划/制图 张菁

G 前沿观察

注册个体工商户

掩盖不了劳动用工实际

王飞 童小林

劳动关系本应清晰、明确，但近年来，随着用工形式的多样化，劳动关系变得越来越复杂，隐蔽雇佣的手段不断翻新，违法劳务派遣、违法业务外包等现象频出。近日，又有媒体报道，平台企业或平台的外包企业、合作企业以灵活用工为名义，要求为平台送餐的骑手注册成为个体工商户，与平台签订“合作合同”，否则就不予注册。由此一来，原本应该建立的具有从属性的劳动关系就变成了平等的合作关系，这也是隐蔽雇佣的一种新手段。

连日来，国家有关部门先后发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》和《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》，明确平台企业应承担责任、补齐短板、优化服务、完善工作机制，不断提升外卖送餐员权益保障水平。但一些平台企业不仅不积极落实上述政策，反而通过要求骑手注册成为个体工商户形式逃避责任。在平台实际派发工作任务，并指挥、监督劳动过程这一基本事实不变的前提下，试图通过形式上的“身份转换”达到实际上的“雇主责任免除”，这种操作严重侵害了劳动者权益，必须予以制止。

首先，骑手“变身”个体工商户不符合法律规定的实质条件。民法典第五十四条规定，自然人从事工商业经营，经依法登记，为个体工商户。可见，依法成为个体工商户的核心前提是从事工商业经营。而现实中的骑手没有自己的市场、客户群体，也没办法设定交易条件，明显不是在从事工商业经营。骑手是按照平台的指令提供劳动，通过劳动获得报酬，不符合民法典规定的成为个体工商户的实质条件。

其次，要求骑手注册成为个体工商户的约定违反了法律和公共政策。平台与骑手之间的约定，看似是双方合意，实际却违反了劳动法和劳动合同法的相关规定。劳动法不是私法，而是社会法，具有公法性质，有的内容不能任由当事人约定，这其中就包括了劳动关系的建立。劳动法提供的建立劳动关系的制度是法定的，即直接签订劳动合同、具备一定条件的劳务派遣和非全日制用工，除此之外法律并无其他制度供给。要求骑手注册成为个体工商户，超出了劳动法提供的制度供给。依法维护劳动者的权益是国家的基本公共政策。对于骑手而言，注册个体工商户的约定剥夺了劳动法给予劳动者的强制保护，将使他们失去职业培训、劳动保护、休息休假、社会保障等一系列权益，在劳动中更易受到伤害，这样的约定违背了国家公共政策，应该在法律上作否定评价。

还有，相关条款可能被认定为无效格式条款。民法典第四百九十七条规定，提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利，或者提供格式条款一方排除对方主要权利的，格式条款无效。如果平台将注册成为个体工商户作为个人注册成为骑手的前提，以免除其用人单位的责任，排除骑手的劳动权利，则该条款应属无效格式条款。双方的关系仍应当根据实际履行情况作出认定，只要用工情况符合劳动关系的构成要件，在法律上就应当认定为劳动关系，由平台企业承担用人单位的责任。

事实上，外卖平台企业之所以能向商家收取入住费、广告费、佣金等，向消费者收取配送费、会员费、增值服务费等，离不开骑手们的配送劳动，平台出于社会责任也应承担骑手们的权益保障义务。若骑手注册成为个体工商户的现象继续扩大，将令法律政策落空，造成骑手劳动保障缺失。更为严重的是，这种现象可能打击其他本想依法建立劳动关系企业的信心，引发效仿行为。对此，应该加以重视并明令禁止。

在国家已经将公平就业、工资支付、休息休假、安全卫生、社会保险、工会组织等劳动法制度全面纳入平台用工的政策背景下，平台企业应尽快承担起劳动者的权益保障责任，不能通过其他方式加以免除。劳动法律是一个紧密相连的整体，劳动用工的灵活性，是在法律政策范围内的灵活。平台企业仍然是劳动法意义上的用人单位，新业态并不是平台企业违法用工的“避风港”。

（作者单位：上海市长宁区人民法院）

工会组织既要落实好相关政策，也应在实践中不断探索，总结出适合新业态劳动用工实际并符合地方特色的方式方法，发挥工会在维护新就业形态劳动者权益中的独特作用。

孙伟正

切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益是今年国家和地方各级相关部门的重要工作，是促进平台经济长期健康发展的现实需要，也是工会履行好维权服务基本职责的必然要求。近期，国家出台了一系列政策对平台企业劳动用工加以规范。对工会组织而言，既要落实好相关政策，也应在实践中不断探索，总结出适合新就业形态劳动用工实际并符合地方特色的方式方法，发挥工会在维护新就业形态劳动者权益中的独特作用。

维护新就业形态劳动者权益的顶层设计协同推进

今年7月7日的国务院常务会议确定了加强新就业形态劳动者权益保障的五项政策措施，适应新就业形态的发展趋势，推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系，为灵活就业人员的劳动权益保障构建了新的制度框架。随后，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》、人社部等八部门联合发布《关于维

护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，交通运输部和国家市场监管总局等多个部门也出台了这方面的指导意见。这些密集协同的指导性意见，从不同层面回应了社会对新就业形态劳动者合法权益保障的关切，增加了劳动者合法权益保障的精细化制度供给，标志着平台经济走向规范发展的新阶段。

国家层面相关部门密集协同的顶层设计，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体责任。针对新就业形态劳动者分散、不易组织的问题，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，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，督促平台企业在规章制度制定及算法等重大事项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；针对新就业形态劳动者劳动保障权益立法不完善的问题，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。

工会维护新就业形态劳动者权益的实践探索

一分部署，九分落实。全总及各级工会把上述指导性意见转化为推进维护新就业形态劳动者权益工作的重要部署，开展维护新就业

形态劳动者权益的实践，通过蹲点调研活动、新就业形态劳动者入会集中行动等，最大限度将新就业形态劳动者组织到工会中来。各级工会积极探索适应货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者不同特点的建会入会、维权服务方式，集中攻坚克难，取得了明显成效。

推动建会入会，是工会维护新就业形态劳动者权益的基础。在以互联网为平台的新业态模式下，平台企业的匿名性、高流动性，使得平台企业工会组建成为不易触及的“盲区”。对此，福州工会借助智慧组建设服务系统摸清平台企业信息，推动建会入会；面对许多新就业形态劳动者与平台企业之间存在“劳动关系认定难”的问题，深圳工会充分发挥工会联合会作用，将与平台企业没有劳动关系的新就业形态劳动者直接吸收为工会会员，不断扩大组织覆盖。

保障新就业形态劳动者的合法权益不受平台企业的无形侵害，是新业态下工会维权服务的重点和难点。在这方面，福建省总工会的做法值得借鉴。通过工会法律职能部门向相关平台企业发放劳动法律监督提示函，督促平台企业落实国家相关法律规定和政策举措，合理设定绩效考核制度。在劳动报酬标准设定上实行“算法取中”；在劳动时间与休息时间的平衡上，规定连续送单超过4小时，20分钟内不再派单；在劳动争议的沟通上，畅通诉求渠道，明确诉求处置程序、时限，合理快速解决送达超时等常规问题。

工会维护新就业形态劳动者权益的着力点

工会组织有覆盖面广、维权服务方式灵

活、工作手段丰富等优势。工会组织可以充分利用这些有利条件，维护新就业形态劳动者权益。

一是创新开展“新就业形态劳动者入会集中行动”，最大限度将新就业形态劳动者组织到工会中来。当前，虽然存在一些新就业形态劳动者与平台企业认定劳动关系的情况，但许多从业者以平台收入为主要生活来源，在政策法律层面并不妨碍其以从业者身份加入工会组织。只有最大限度把新就业形态劳动者组织到工会中，才能夯实工会维护新就业形态劳动者权益的组织基础。

二是推动建立新就业形态下“多种形式、有利于保障劳动者权益”的劳动关系，以适应灵活就业的发展趋势和从业人员的劳动权益保障需求，建立健全工作时间、劳动定额、争议处理、职业伤害保障等办法制度，促进构建多形式和谐劳动关系的健康发展。

三是多渠道解决新就业形态劳动者的突出难题。首先，畅通集体协商通道，根据不同行业和不同企业的具体情况，将集体协商作为推动改善新就业形态劳动者工作条件、维护其劳动权益的基本途径。其次，破除平台单方面制定规则协议、垄断算法、侵害劳动者正当权益的行为，推动劳动者有序参与规章制度和算法定制，畅通双方争议的申诉解决渠道。第三，推动提高新就业形态劳动者的数字化职业技能水平，使他们既能适应传统产业电子化转型升级过程中所带来的就业结构调整，又能适应新业态、新岗位和新工作模式所带来的技术更新要求。

（作者单位：中国劳动关系学院马克思主义学院）

G 工作研究

发挥工会作用促进产业工人技能提升

建设中发挥着积极作用，不断拓展职工成长成才空间，着力培养造就一大批知识型、技术型、创新型的高素质职工。各级工会组织积极响应党的号召，充分发挥“大学校”作用，着力提升产业工人科学文化素质和劳动技能。

进入新时代，工会组织应在完善工作机制方面下功夫，力争在产业工人技能提升工作中发挥更大作用。

创新宣传机制。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，引导产业工人爱岗敬业、甘于奉献，培养健康文明、昂扬向上的职工文化。广泛宣传产业工人在社会主义现代化建设中的地位、作用，技术技能人才的劳动成果和价值，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好社会氛围。丰富宣传内容的同时创新宣传方式。研究“互联网+”时代新闻传播规律和新媒体发展规律，打造新型传播平台，加快媒体融合发展步伐。组织劳模、工匠进学校、进课堂、进企业、进班组，开展分众化、对象化、互动式宣传。

完善激励机制。各级工会要以贯彻落实《关于提高技术工人待遇的意见》为契机，推动企业建立、健全、完善按技术技能要素和创新成果参与分配的有关政策，不断提高技术工人收入水平。鼓励各地各级工会设立专项培训经费助力产业工人技能提升，同时加强对专项经费使用情况的绩效考评，确保专项经费高效使用。

优化协作机制。我国产业工人队伍建

设改革取得积极进展、明显成效，与工会和协调小组各成员单位加强沟通协调、密切协作配合息息相关。在制定与产业工人队伍建设改革有关的政策时，要多征求相关单位的意见建议，提升参与的广度和深度。提升产业工人技能是一项系统工程，需要多个部门的协作配合，只有优化协作机制，拓宽协作领域，创新协作方式，才能更好地提升产业工人技能水平。

强化监督机制。维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会组织的基本职责，推进产业工人技能提升，必须做好维护产业工人切身权益工作，保障他们体面劳动、舒心工作、全面发展。要督促企业落实《关于企业职工教育培训经费提取与使用管理的意见》与《关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》要求，按照职工工资总额的1.5%~8%提取教育培训经费，保证职工教育培训经费专款专用，面向全体职工，特别是加强对各类高技能人才的培养。

（作者单位：济南大学政法学院教授）