



诺贝尔经济学奖获得者：

提高最低工资可能降低失业率

前沿观察

李长安

2021 年度的诺贝尔经济学奖日前揭晓,由美国的三位经济学家分享。其中一半授予了加州大学伯克利分校教授大卫·卡德(David Card),以表彰他“对劳动经济学的实证贡献”。卡德在劳动经济学领域耕耘多年,成绩斐然。此次卡德获得诺贝尔经济学奖,也属实至名归。

自1969年首次颁发诺贝尔经济学奖以来,这是首次明确指出获奖者的研究理论是劳动经济学的。由于学科划分的交叉性和模糊性,事实上,有多位获奖者都涉足劳动经济学领域。劳动就业作为经济学的重要概念,大多数宏观经济学家都会涉及。如果一定要狭义地界定劳动经济学的话,那么也有数位获奖者对此作出了贡献。比如,人力资本理论先驱者舒尔茨和贝克尔,以及将此理论延伸到历史研究的福格尔、赫克曼和麦克法登,提出了解决劳动经济学问题的新方法,戴蒙德、莫滕森、皮萨里德斯提出的搜寻理论也被广泛应用于劳动经济学领域。考虑到劳动经济学本质上就是研究人的发展问题,因而也日益成为经济学中的“显学”。

卡德对劳动经济学的多个研究领域都有贡献,特别是在最低工资、收入分配差距、国外移民对迁入地劳动力市场以及就业政策的影响等方面。通过对一系列由海量数据提供支撑的现实情况,即“自然实验”开展实证研究,卡德对多个重要领域的传统经济学观念提出了挑战,我们重点从以下三个方面来加以介绍。

最低工资理论方面。最低工资制度一直存在争议,一些理论认为提高最低工资会导致企业工资成本增加进而减少雇佣,对就业产生挤出效应,降低劳动力市场的需求,反而会造成劳动者失业。卡德在其引用率最高的论文“最低工资与就业”中,通过对两者之间关系的深入研究发现,与经典模型的研究结果不同的是,合理设定和适度提高最低工资不仅不会增加失业率,反而可能降低失业率。通过构建工资与就业水平的倍差法模型,的比较,他得到了两个结论:一个是最低工资制度不仅提高了低收入群体的收入,也会提高那些原本工资超过最低工资工人的收入;另一个是大部分低收入人群的就业情况没有受到影响。这意味着,最低工资制度有助于劳工福利的提升。

移民对就业和工资的影响方面。一般认为,移民迁入会对本地劳动者的就业岗位造成影响,还可能使当地的工资水平下降。但卡德的研究发现,接受更多移民并不一定会夺走本国工人的工作机会,也不会降低他们的工资水平。他在“移民与不均等”一文中指出,尽管移民对低技能劳动力市场有较大的供给冲击,但当地工资水平并没有受到明显影响。同时,大部分移民都被城市中的行业内部变化所吸收。人力资本投资回报方面。大多数经济学家都意识到,人力资本投资(其中主要是教育投资)会增加劳动者的收入。但如何准确衡量这种收益,却一直争论不休。卡德用“自然实验”的研究方法,证明了教育投入水平显著影响学生受教育程度以及未来收入。此外教育质量的不断提高,还能够有效缩小不同人群之间的收入差距。卡德的研究不仅在学术界产生了巨大影响,也影响了美国联邦政府以及欧洲部分国家继续保持对教育投入的高度支持。

卡德的研究对当前我国的就业理论研究与就业政策制定具有很强的启示意义。当前,随着居民收入水平的不断提高,我国的最低工资标准也在随之提高。最低工资标准对我国劳动力市场究竟产生了什么样的影响,会不会影响劳动者的就业和工资,也一直是关注的焦点。卡德的研究告诉我们,一个合适的最低工资制度,不仅有利于保护低收入群体的工资水平不至于太低,其对于在岗职工的就业和收入也能产生积极作用。同时,卡德的研究表明,流动人口能促进当地经济发展,创造更多就业岗位,提高劳动者的工资水平。这一点对于我国这样一个人口流动大国来说也具有参考意义,且在实践中得到证明。此外,努力提高人口的人力资本投资,加大对教育的投入力度,高度重视对劳动者的技能培训,是提升劳动者就业能力,实现更充分更高质量就业的关键所在。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)



济南市正式启动运行电子劳动合同平台,并作为政务服务平台提供给企业免费使用。 新华社发 王鹏 作

专家访谈

明确劳动关系 推动平台用工进入法制轨道

——访中国社会法学会研究会副会长、中国人民大学教授常凯

本报记者 张菁

近年来,随着数字经济、平台经济的迅速发展,新就业形态脱颖而出,依托互联网平台就业的劳动者数量大幅增加。新就业形态在促进就业创业、拓宽劳动收入渠道的同时,也存在着劳动关系不明晰、权益保障欠缺等问题。在这其中,平台用工属于何种类型和性质的用工?如何适用法律对其予以规制?工会可以发挥哪些作用?日前,围绕这些问题,记者采访了中国社会法学会副会长、山东管理学院讲座教授、中国人民大学教授、博士生导师常凯。

劳动关系是平台用工的基本关系

记者:有人认为,与传统企业相比,平台企业用工更灵活,劳动者更自由,也有种声音说劳动者被平台的各种算法“困在系统里”,对此您怎么看?

常凯:平台企业用工,是区别于传统工商企业用工的一种新用工形式。这种用工形式的最大特点,是通过互联网技术管理劳动者并控制整个劳动过程。在传统企业中,由管理者直接管理劳动者,而在平台企业中,转变为管理者通过互联网来管理劳动者。

与传统劳动相比,平台用工中劳动过程的统一管理被分解,平台后的管理者被掩饰。表面上看劳动者较传统企业更加自由,但实际上只要与平台联网,便受到平台企业的严密控制,形容平台劳动者被“困在系统里”是非常形象的。

记者:通常认为,当下的平台用工突破了传统工厂用工关系中的很多特征,存在劳动关系认定难的问题。那么,您认为应如何判断平台企业与劳动者是否存在劳动关系?

常凯:判断是否存在劳动关系,主要看从劳动过程当中用工主体与劳动者之间的从属性,衡量是否具有人身从属性和经济从属性。

可以说,平台用工除了少数职业与平台从属性较弱,如货车司机、互联网营销师等,平台劳动者中大部分都具备雇佣劳动者的人身从属性和经济从属性,是符合确认劳动关系特征的。比如快递员、外卖送餐员、网约车司机等,他们通过平台指挥完成劳动任务获得劳动报酬,与平台企业之间的经济从属性自不待言。从人身从属性来看,在严密算法的管理下,其人身从属性不仅没有消失,可以说更加严重,只是从属性的外在形式发生了改变。

记者:当前,平台用工形式多样化、复杂化,层层分包、转包让劳动者找不到雇主,甚至有平台要求劳动者注册个体工商户。这些操作让平台与劳动者的劳动关系越来越隐蔽,呈现“去劳动关系化”的特点,那么,如何找到劳动者背后的用工主体呢?

常凯:通过隐蔽雇佣的形式降低用工成本的现象近年来越来越普遍。分包、转包、让劳动者注册个体工商户与企业变为合作关系,这些都是企业逃避雇主责任的不同手段,这些人为的操作让本应清晰的劳动关系变得愈加复杂。事实上,从对劳动过程的控制行为和从属性上就很容易判断劳动关系。一些平台用工企业为了逃避雇主责任,通过分散企业职能,诸如将工人招募、送货等生产过程的管理部门分包出去等方式,不一和一线工人发生直接管理关系,而是通过网络来控制劳动过程,并直接控制平台运行的现金流和分配权。这种雇主多元化和分散化

的状态,并没有改变平台企业的雇主身份。对于平台与劳动者直接发生用工关系的情形,应由平台直接承担雇主责任;对于平台委托第三方公司承担聘用和管理劳动者的情形,平台企业应与被委托方形成共同雇主的关系,并厘清关系性质,明确各方权利义务,共同承担劳动者权益保障的雇主责任。

平台劳动用工必须纳入劳动法律规制

记者:由于劳动关系不明晰,平台劳动者是否适用我国现行劳动法律来规制还存在一定争议,请问您怎么看?

常凯:由于没有劳动合同,在普遍的超时劳动下,平台劳动者得到的只是按件计酬的劳务费,而职业安全、社会保障、职业培训等劳动者基本权益则无从谈起。这种不规范雇佣,不仅对平台企业的可持续发展蕴含着危机,而且对整个社会经济秩序的安定和谐也构成隐患。平台用工法制化、平台劳动者的身份认定和权益保障,已是平台经济持续健康发展的当务之急。

我国现行法律关于雇佣和订立劳动合同的规定,可以适用于目前平台用工的大多数劳动者。我国劳动合同法的适用对象,已经包括了属于灵活用工的新型劳动者,例如“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”条款。相比较而言,平台劳动者的工作内容和工作时间已经超过一些订立劳动合同的标准,是符合劳动合同订立的条件与情形的。

当然,由于平台用工在劳动过程和劳动形式上存在新特点,诸如工作时间、工作地点、工作任务上的灵活性和多样性,相关劳动法律的规定,还需要根据平台用工的特点予以健全和完善。建议在劳动合同法的修订过程中,增加一类合同形式,即平台雇佣的劳动合同。在尚未修法之前,也可以参照现有法律规定,由平台作为直接雇主或与分包公司作为共同雇主,与劳动者签订劳动合同。目前,国内一些平台头部企业,如京东集团已经按照劳动合同法的规定,与平台劳动者全员订立劳动合同。

记者:有观点认为,由民法和劳动法组成的“劳动二分法”法律框架不足以适用于当下的灵活就业人员,应构建一个不同于劳动法和民法的制度体系来对其进行保护,进入“劳动三分法”时代。针对这种观点您怎么看?

常凯:据我所知国际上并无所谓“劳动三分法”的概念。从国际经验来看,在雇佣劳动者和独立劳动者之间划分出第三类劳动者——类雇佣劳动者,即只有经济从属性而没有人身从属性的劳动者,作为劳动法的保护对象,是为了扩大劳动法律的适用范围。这种做法也并非是因为出现了网络经济,德国在百年之前就只把有经济从属性的劳动者列入了劳动法的保护范畴;加拿大更是将这一类劳动者的保护直接写入劳动法典。

我国劳动法治的发展方向,应该是要扩大而非缩小保护对象。平台劳动者中具有人身从属性和经济从属性的,理应受到劳动法律的全面保护。而那些只具有经济从属性的类雇佣劳动者,诸如货车司机等,也应逐步纳入劳动法律的保护范畴,扩大为劳动法律的限制性保护对象。将平台劳动者简单归为类雇佣劳动者而降低其劳动法律保护程度,既没有学理依据也与现实状况不符。对于维护平台劳动者权益这一新问题,通过调整完善原有的劳动法律机制就能够解决。



确认劳动关系是保障平台劳动者权益的前提

记者:一段时间以来,各部委密集出台了一系列政策文件,以期规范平台用工行为。您觉得在落实过程中,更好地推进平台劳动者权益保障工作应从何入手?

常凯:7月7日的国务院常务会议提出的“适应新就业形态,推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系”,为平台用工治理定下了原则和方向。相关政府部门在7月出台了一系列文件,提出对于平台劳动的法律规制要求。半个多月时间内,各部委如此密集地出台同一议题的文件实为罕见,可见中央对于平台用工治理的急迫和重视。

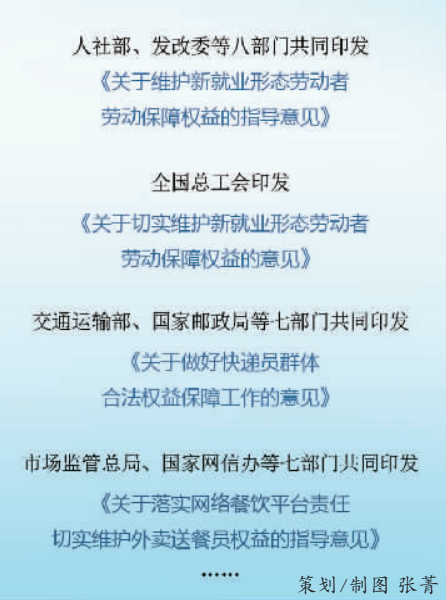
平台用工法治化,首先应推动符合确立劳动关系情形的企业与劳动者确立劳动关系,这是劳动者权益保障的前提。只有确立劳动关系,才能确认劳动者权利的内容。劳动者的权利是个“权利束”,首先是劳动报酬,同时还包括社会保险、职业安全、工作时间、职业培训等。确认劳动关系的目的,是确认劳动者权利实现的义务人。只有明确义务人,劳动者维权时才有权利主张的对象。

人社部等8部门印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称“《指导意见》”),就如何保障新就业形态劳动者劳动权益,提出了具体要求。文件清晰地列举了劳动保护的相关内容,包括工资支付保障、劳动安全卫生、社会保险等,都是劳动法意义上的劳动者才能享有的权利。

记者:有人解读《指导意见》,认为该文件“首次引入了‘不完全符合确立劳动关系情形’的表述,可被视为向‘劳动三分法’转型的第一步”,对此,您有何评论?

常凯:我认为,这种解读可以说是一种误读。《指导意见》的表述是,“符合确立劳动关系情形的,企业应当依法与劳动者订立劳动合同”“个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等,按照民事法律调整双方的权利义务”。除了明确适用劳动法的劳动关系和适用民法的民事关系外,文件提出的“不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理”(以下简称不完全符合确立劳动关系情形)的关系,并非既不适用劳动法也不适用民法的“第三类关系”,而是目前性质尚有争议的关系。

尽管《指导意见》没有将此类关系确认为劳动关系,但是直接规定了如何规制,即“指导企业与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务”。那么,确定企业与劳动者权利义务的书面的“书面协议”,是什么性质的合同?应该说,是一个没有劳动合同名义但有劳动合同等约束力的协议,因为《指导意见》在下文中详细列举了企业与劳动者权利义务的相关内容,即劳动法律法规的工资工时、劳动保护、社会保险等。



维护平台劳动者权益必须发挥工会作用

记者:您对工会在平台劳动者权益保障方面更好地发挥作用有何建议?

常凯:由于平台用工中劳动关系双方的力量不对等,使得劳动者缺少诉求表达渠道,只能被动接受平台制定的规则。工会组织覆盖面广、维权服务手段丰富,在这样的背景下,作为劳动者利益的代表,客观上更需要工会组织发挥作用。工会组织也有责任、有能力在维护平台劳动者权益方面发挥作用。

近期,全国总工会接连出台文件,为新就业形态劳动者加入工会组织、推进其权益保障工作向前发展迈出了重要一步,各地也在实践中探索出不少更好地为平台劳动者维权服务的举措。

在接下来的工作中,从理论研究层面讲,可以进一步研究不同用工形式的基本情况、关系性质以及问题所在,有针对性地对建会入会流程、维权服务方式等进一步细化,并针对平台劳动者聚集的行业、产业特点探索不同的建会入会有效形式。

从实践层面讲,要在开展建会入会的过程中,进一步体现和发挥劳动者的主体性。各级工会通过深入到劳动者中,了解他们的情况与诉求,解决他们的实际问题。同时,通过强化服务、宣传教育等手段,调动他们的人人积极性。

当然,推动落实平台劳动者权益保障工作,不是工会组织一方努力就能实现的。各级人力资源社会保障行政部门要加大劳动保障监察力度,督促企业落实劳动者权益保障责任;平台企业要想健康可持续发展,则要积极主动承担雇主责任,实现与员工的共同发展。只有劳动关系三方齐抓共管,完善劳动者权益保障工作机制,才能更好地完成平台企业劳动管理规范化法制化的任务。

工作研究

“三色并绘”推进产业工人队伍建设改革

观点

以产业工人发展为中心,厚植“红色基因”、打通“绿色通道”、培育“蓝领精英”,因地制宜推进产业工人队伍建设改革。

马麟

今年是产业工人队伍建设改革提升年,笔者认为,要因地制宜推进产业工人队伍建设改革,各地工会充分结合和利用本地特色资源、特色产业、厚植“红色基因”、打通“绿色通道”、培育“蓝领精英”,全力构筑产业工人队伍建设改革“升级版”。

强化思想教育,厚植“红色基因”

各地工会要聚焦“传承红色基因,讲好红色故事”主线,利用本地红色资源,大力传承红色血脉,厚植红色基因,做好产业工人的思想教育,强化党性锤炼。

结合党史学习教育,依托当地产业发展优势、区域优势以及红色旅游资源,开设产业工人思想教育轮训班,进一步筑牢红色革命

情怀,引导产业工人从中汲取强大力量,坚定理想信念,强化行动自觉。

建设多样化平台,团结引领新一代产业工人。打造工会教育平台。把教育内容和职工需求相结合,推进网上工会、智慧工会建设,发掘和讲好生动鲜活的职工故事,扎实综合运用全媒体方式、职工语言、艺术化形式,不断打造更多职工喜爱的作品。打造文化活动的平台。开展评选表彰活动,以及党史宣讲音乐会、文艺晚会、辩论赛等文艺活动,鼓励职工自编自导自演节目,为产业工人提供展现风采的平台,丰富职工文化;号召产业工人广泛参与文明城市创建等。

融合各方资源,打通“绿色通道”

技能竞赛是各行各业产业工人的学习现场,是与同行比能力、找差距的考场,是提升技能的课堂,能够打通产业工人成长成才的“绿色通道”,要建立完善匹配产业升级的职业技能提升支持体系。

其一,要优化升级技能竞赛,为产业工人提升技能提供平台。可以带动基层工会与企业共同举办竞赛;也可以联合人社、卫健、教育等部门,丰富竞赛项目和形式,把赛事办到园区、工厂、车间和一线。

其二,要为产业工人发展提供制度支持,

拓宽发展空间。工会要整合人社、工信、企业等多方资源,开展突出贡献人才培养选树活动,对优秀产业工人和国家级、省级、市级职业技能竞赛中的获奖选手给予奖励。要增加产业工人在各级各类劳动模范、先进代表、突出贡献人才、青年岗位能手等评选中的比例。

其三,抓好落实落地,积极引导企业开展技能人才自主评价,加大对技术工人创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的评价比重;对技能竞赛获奖或职业技能等级提升的企业,应根据实际情况,增加职工薪酬或晋升岗位;对取得科技攻关和技术革新成果的技术工人,企业应从创新成果转化收益中,通过奖金、股权、期权等多种形式给予工人奖励。

聚焦特色产业,培育“蓝领精英”

在服务中心大局过程中,工会应通过举办技术创新运动会等活动,把各行各业的名工巧匠选拔出来,建立人才库,孵化更多“金蓝领”,激励引导产业工人学技能、奋发成才,构建高、中、初级技能人才梯次健全的产业工人队伍,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,团结引领广大产业工人建功立业。

要围绕城市发展规划,培育更多高精尖人才。工会要紧紧围绕党委政府提出的发展要求,不断深化劳动和技能竞赛,贯彻落实新

发展理念;围绕重大工程、重大项目、重点产业,深入开展技能竞赛;突出“实战化”特色,引导职工积极参与区域内及区域间的劳动和技能竞赛,推动竞赛活动向“三新”领域拓展。把劳模工匠标杆“树”起来,事迹“亮”出来,培养“强”起来,形成“人人争当劳模工匠”的良好氛围。

要加强校企合作,做到教有所需、需有所教。实现产教融合是解决眼前人才结构性紧缺问题的有效途径。一是与本地职业院校强化合作,指导其根据市场及企业需求,及时调整培养教案。二是响应职工需求,与高校合作开展“求学圆梦”农民工学历提升行动。三是因地制宜开展“师徒结对”,发挥传帮带作用。

要加大对产业工人创新创新扶持力度,不断优化就业创业服务。一是助力产业工人创新创业,开展工会贴息贷款,缓解贷款难、贷款贵问题。二是开展职工创新创业服务站试点,为职工创新创业提供政策咨询、就业培训等服务。三是开展金秋助学和困难职工子女暑期托管班、夏令营等活动,解决职工的后顾之忧。四是推进劳模工匠创新工作室创建,鼓励职业院校、科研机构、骨干企业建设技术创新平台,搭建职工技术创新成果转化平台,更好地支持实体经济持续健康发展。

(作者为江西省上饶市总工会副主席)