

新就业形态劳动者权益保障纵横谈

找准新就业形态劳动者权益保障发力点 发挥好工会作用

观点

维护好新就业形态劳动者的合法权益,工会组织可以从推动完善政策法规、加快推进建会入会、保障劳动经济权益、提供优质高效服务、引导提升技能素质等方面发挥作用。

刘贵堂

随着数字经济、平台经济的迅猛发展,依托互联网平台就业的货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者大幅增加,成为我国劳动者大军的重要组成部分。与传统就业形态劳动者相比,新就业形态劳动者在用工形式、组织方式、劳动时间、收入报酬等方面有很大不同,由此带来的劳动关系认定难、劳动基准确定难、社会保险覆盖窄、职业安全保障差等问题给保障新就业形态劳动者权益带来挑战。

工会作为职工利益的代表者和维护者,共同维护好新就业形态劳动者的合法权益,是义不容辞的责任。去年下半年,人社部、全国总工会等8部门出台的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》、全国总工会专门下发的《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》等政策文件,为工会组织做好新就业形态劳动者权益保障工作提供了更加清晰、更具操作性的工作路径。在实际工作中,可以从以下五个方面发力做好此项工作。

推动完善政策法规是治本之策。解决新就业形态劳动者权益维护问题,最根本

本的要靠政策法规的健全完善和有效落实。一方面,要加强源头参与,充分发挥政府与工会联席会议制度、协调劳动关系三方机制的作用,联合有关方面共同推动健全新就业形态劳动用工相关法律法规,不断完善新就业形态劳动者基本养老保险、医疗保险、职业安全等方面的相关政策规定,着力构建起维护新就业形态劳动者权益的政策法规体系,使新就业形态劳动者权益保障有法可依、有章可循。另一方面,要推动政策法规贯彻落实。从推动《指导意见》《意见》落地落实入手,让保障新就业形态劳动者权益的相关政策见到实效,筑牢新就业形态劳动者权益维护“保护网”。

加快推进建会入会是基本前提。发挥工会组织在新就业形态劳动者权益保障上的重要作用,推进建会入会、夯实组织基础是基本前提。一要发挥头部企业的引领作用。聚焦对行业、领域有较强影响力、带动力的互联网平台企业特别是头部企业、集中攻关推动组建工会,进而带动下属公司、关联企业普遍建立工会组织,广泛动员新就业形态劳动者加入工会。二要发挥行业工会的辐射效应。充分发挥行业工会组建方式灵活、覆盖范围广泛的特点和优势,把加强行业工会联合会建设作为吸收新就业形态劳动者入会的主渠道之一。三要发挥区域工会的兜底功能。依托乡镇(街道)一村(社区)一基层工会“小三级”工会组织网络,在对应园区、商圈、楼宇等建立相应区域工会,推行工会网格化模式,最大限度地把新就业形态劳动者组织到工会中来。同时,探索流动窗口入会、职工沟通会现场入会、网上入会等灵活入会方式,让新就业形态劳动者线上线下都能找到工会、加入工会。

保障劳动经济权益是维权重点。现阶段,做好新就业形态劳动者权益保障工作,

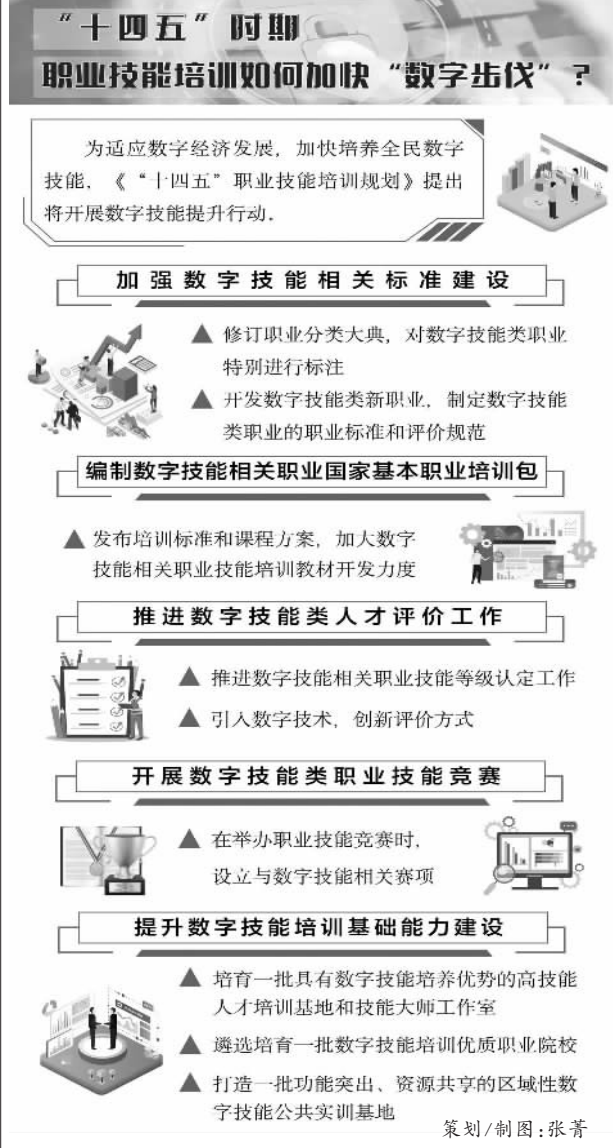
最核心、最紧迫的就是保障好他们的劳动经济权益。立足工会职能,突出抓好三个方面。一是用足用好集体协商手段。按照先易后难原则,积极推动在外卖配送、网约车等新业态行业建立健全集体协商制度,引导行业协会、头部企业就行业计件单价、劳动定额、工作时间、劳动保护等开展集体协商,为企业和劳动者搭建理性有序的沟通交流平台。例如,山东省总工会出台了《关于推动新业态行业集体协商工作十条措施》,推动劳动者权益保障工作的落实。二要用足用好法律监督手段。山东工会创新开展劳动用工“法治体检”,大力推行工会“两书”制度,积极参与人大劳动执法检查 and 政协委员视察,建立运行工会劳动法律监督与政府劳动保障监察协作机制,在维护新就业形态劳动者劳动经济权益方面作了多种尝试。今年,《山东省工会劳动法律监督条例》正式颁布实施,对于督促、规范新就业形态用人单位履行责任将起到重要作用。三是用足用好法律援助手段。对于权益受到侵害的新就业形态劳动者,通过提供及时有力的法律援助,旗帜鲜明维护劳动者权益。近年来,山东工会强力打造工会法律援助服务实体化阵地,实现全省市辖区“2公里”范围内、非市辖区“半小时”工作圈内工会法律援助全覆盖。

提供优质高效服务是重要举措。各级工会组织要充分发挥职能优势,通过精准服务,让新就业形态劳动者切身感受到工会组织是职工之家、工会干部是最可信赖的娘家人。一要延伸阵地触角。依托工人文化宫、职工疗休养院、职工服务中心、工会户外劳动者驿站等阵地,为新就业形态劳动者提供丰富多样的服务,努力打造新就业形态劳动者愿意来、经常来的“温馨港湾”。二要用好传统品牌。将新就业形态劳动者纳入困难

职工帮扶救助、职工医疗互助、金秋助学、夏送清凉等传统工作品牌的覆盖范围,让新就业形态劳动者同等享受到工会的服务、切实感受到“家”的温暖。三要创新服务项目。针对新就业形态劳动者的多样化需求,整合工会线上线下服务资源,为他们“量身定制”订单式、个性化服务,不断增强新就业形态劳动者的获得感、幸福感、安全感。例如,青岛市总工会为新就业形态劳动者赠送重大疾病、意外伤害互助保障计划,滨州市总工会分批次为快递小哥开展“心理体检”等,都是有益探索。

引导提升技能素质是长久之计。从当前情况看,新就业形态劳动者特别是网络平台用工大多以青年人为主体的。随着行业发展的不断规范、用工需求的日趋饱和、从业竞争的日益激烈,没有一技之长、失去年龄优势的劳动者将面临转型发展困难、失业风险增大等困境。工会组织应立足当前、着眼长远,积极引导新就业形态劳动者提升技能素质,为他们未来职业发展打好基础。一方面,推动政府有关部门加强对新职业的认可,建立适合新就业形态劳动者的职业技能等级认定和技能培训体系,加大培训补贴资金直补企业工作力度,支持符合条件的企业按规定开展职业技能等级认定,畅通新就业形态劳动者职称申报评价渠道,让他们享受到同传统就业劳动者同等的待遇。另一方面,统筹用好工会系统培训资源,针对新就业形态的职业特点和需求,探索在劳动者中开展职业教育培训、岗位技能培训、职业技能竞赛的有效途径,不断拓展“求学圆梦”行动覆盖范围,促进新就业形态劳动者技能素质整体提升。

(作者为山东省总工会党组书记、常务副主席)



观点撷英

以跨学科多角度研究推动社会法学不断发展

社会法前沿论坛近日在中国人民大学举办,论坛围绕社会法领域的前沿热点问题开展跨学科、多角度研讨,呈现诸多思考,推动社会法学发展。与会学者围绕“社会法与社会治理现代化”“数字时代社会法的挑战与发展”“劳动基准法的制定与劳动者权利保护”等主题分别进行探讨。

共同富裕目标下社会法的转型机遇

社会法应坚持以服务社会领域的建设与改革、推进社会公平正义为主旨,当前的一个重要任务就是把社会法的内容体系与实现共同富裕的目标结合起来。首先,共同富裕目标的提出,为社会法的重新定位,以及理论体系的构建提供了良好契机。围绕共同富裕目标,社会法可以发挥很多作用。在“重视发挥第三次分配作用”的指导思想下,共同富裕的目标应从侧重“富裕”向侧重“共同”回调,强调完善社会保障制度。其次,探索社会法基础理论发展的新方向,要以新时代中国社会领域的改革实践为基础,特别是要弄清楚社会法服务社会发展、社会公平正义和社会稳定大局的价值理念、制度逻辑以及体制机制。此外,还要通过社会法的理论研究助推社会领域法治建设,推动社会治理、推进共同富裕。

——北京大学劳动法与社会保障法研究所所长 叶静漪

构建友好型算法秩序 发挥算法正向功能

构建友好型算法秩序与近年来推出的数字中国战略和法治中国建设是相对应的。其一,要正视算法的价值偏好。算法是把经验模型化、模型固定化,并进行人为的训练与优化,提高精准度。但算法是人构建的产物,人是有偏好的,要正视算法的价值偏好。其二,要对算法的基本方向进行规制。很多算法没有植入人文情怀,通过参数设定等方式进行偏好设置,让算法控制劳动、控制社会生活,进而影响社会秩序,社会法应关注到这些行为并进行规制。其三,要构建友好型的算法秩序和架构。确立算法规制的立法导向,促进算法应用向上向善;平台建立算法应有规则,植入伦理价值;形成合理的规制体系,包括立法、评估、审核、备案等环节。通过立法导向、嵌入价值、事后规制等手段,让算法更加符合法治的要求,更好地发挥数字时代算法秩序带来的正向功能。

——《华东政法大学学报》主编、华东政法大学法学院教授 马长山

数字时代劳动法的挑战与回应

第一,劳动的技术异化使劳动者的主体性受到挑战,更加屈从于技术力量的支配。社会法要充分顾及到劳动者一方的权利,引导劳动者克服数字盲从、数字牵引和技术控制,使其自主性得到保障和发挥。第二,要加强监管,防止计算机运行程序被无形地嵌入主观意志、价值观、偏见与歧视等。第三,智能化劳动管理需要算法的透明、知情和可释。算法的数据采集、存储是否合法合规等需要透明,同时要让劳动者对雇主算法管理的价值取向和决策体系有知情权,为劳动者解释数字运行的基本原理,将给你带来何种不利影响等。第四,劳动者具有人的属性,不应全部用数据对劳动者的行为做出预测和进行人事考评。在涉及劳动者重大利益的决策时,不能仅基于数据形成的结论直接决定,要考虑具体情境。

——华东政法大学经济法学院教授 田思路

加快推进制定劳动基准法

劳动基准法是国家通过强制性规定保护劳动者的法律规范总和,在劳动关系协调中发挥着保底线、防社会风险等功能,是劳动法的核心制度之一。但我国现行劳动基准法律存在旧、低、散、漏以及市场化不足等问题。所谓旧,是指工时、工资等主要劳动基准制度都形成于上世纪90年代中期之前,一些制度不完全适用当前劳动关系协调的需要;所谓低,是指规范位阶低,许多劳动基准的具体规则都是部门规章;所谓散,是指体系性比较缺乏,规范之间的协调和配合不够;所谓漏,是指体系不完备,许多重要的劳动基准尚没有具体法律规则,而是靠文件在运行,例如病假规则、非标准工时规则等;所谓市场化不足,是指并未完全根据市场经济的一般规律来进行制度设计。应加快推进制定劳动基准法。

——中央财经大学教授 沈建峰

(张菁 整理)

热点思考

建立生育假成本分担机制 维护女职工就业权益

观点

应建立多元参与的生育假成本分担机制,提高政府在其中责任,减轻用人单位和职工家庭压力,提高生育意愿的同时维护女职工就业权益。

岳玲

自去年8月我国人口与计划生育法完成修改以来,多地进行了地方人口与计生条例的修改工作。各地方方案中均对延长女方生育假、男方陪产假等做出规定。这些政策的出台引发社会关注,除生育相关假期延长所带来的利好处,由此带来的成本增加也成为关注焦点。生育是关乎国家、社会和每个家庭发展的大事,应建立多元参与的生育假成本分担机制,提高政府在其中的责任,减轻用人单位和职工家庭压力,提高生育意愿的同时维护女职工就业权益。

生育相关假期延长所带来的成本分析

一是生育相关假期延长期间的工资成本。以新修订的《北京市人口与计划生育条例》为例,其规定除98天法定产假外,女方还有60天生育延长假,男方有15天陪产假。男女双方休假期间,用人单位不得降低其工资;经所在单位同意,女方假期可以再增加1至3个月。按规定生育的夫妻在子女满三周岁前每年有5个工作日育儿假。

首先,国家规定女方的98天法定产假享

有生育津贴,生育津贴由生育保险基金支付,未参加生育保险的由用人单位支付;2016年北京市规定,二孩政策下的30天生育奖励假纳入生育津贴支付范围;三孩政策下增加的30天生育奖励假目前未被纳入生育津贴支付范围;双方协商增加的1至3个月生育假期,不在生育津贴支付范围。其次,男方的15天陪产假、男女双方育儿假期期间的工资均不在生育津贴支付范围,陪产假期间的工资需由用人单位承担,育儿假期期间的工资由谁支付暂无规定。另外,北京市还规定夫妻双方经所在单位同意,可以调整延长生育假、育儿假的假期分配。这种调整也有可能涉及生育假期调整的成本支付问题。从全国的情况看,各地生育津贴的支付天数不同,但都无法覆盖所有生育相关假期。

二是生育相关假期的替代用工成本。三孩政策下,女职工的生育假期延长,用人单位因此需要调整工作安排,让其他职工分担或增加人手,会产生相应的工资支出及替代用工的培训费用等成本。

由此可见,生育假延长会使用用人单位的用工成本增加,可能导致用人单位回聘聘用女性,从而伤害女职工就业权益。对女职工个人和家庭而言,若生育假延长但生育津贴的支付天数不变,收入减少会使家庭经济压力变大,进而影响生育意愿。

生育相关假期成本分担机制分析

目前,世界各国对生育政策都非常重视,采取多种措施分担生育假成本。

从各国的经验来看,生育假成本分担机制主要有以下几种:一是通过生育保险分担

生育假成本。采用社会保险型保障模式的国家主要通过生育保险分担生育假成本,比如日本、德国、法国等。生育保险待遇包括生育医疗费用报销和生育津贴,其中生育津贴不仅覆盖女方产假,也包括男方陪产假以及共同育儿假等。二是通过政府补贴分担生育假成本。一些经济发达、社会保障体系完善的国家,更强调政府在生育资金支持方面的责任。政府往往通过提供一次性生育补贴金、新生儿津贴、育儿假期补贴金等其他与生育相关的现金补贴分担生育假成本。三是通过税收方式调节用人单位和个人所承担的生育假成本。比如产假期间用人单位的替代用工成本免税、父母的个人所得税返还等。

为了鼓励生育,一些国家还根据生育孩子的数量制定不同的生育保障制度,比如新加坡规定生育第3个孩子的产假工资由政府负担,用人单位不需承担。

我国建立生育假成本分担机制的建议

一是扩大生育保险覆盖范围,推动灵活就业群体等参加生育保险。随着生育保险和职工基本医疗保险的合并实施,生育保险参保率大大提高。但是还有大量包括新就业形态劳动者在内的灵活就业者没有被覆盖在内。因此,应不断推动灵活就业人员参加职工基本医疗保险。同时,探索推动生育保险和城乡居民基本医疗保险的合并实施,以进一步扩大生育保险覆盖范围,分担生育假成本。

二是扩大生育津贴的支付范围,将生育奖励假期、陪产假、共同育儿假等覆盖在内。目前,我国很多地方的生育津贴支付范围仅

工作研究

“三位一体”案例建设模式助力实践创新人才培养

“三位一体”案例建设模式内涵

为破解实践创新人才培养困局,中南财经政法大学案例建设团队在长期的教育与教学管理实践中,探索和创建了案例开发、案例研究和案例教学“三位一体”的案例建设模式,该模式包括以下三个子系统。

一是实践创新人才培养目标系统。人才培养是高校工作的重点,案例教学以及与之关联的案例开发是培养实践创新人才重要且直接的途径。案例研究与案例开发、案例教学密切相关,因此,以案例开发、案例研究和案例教学为内容的案例建设目标是提升案例教学效果,最终目标是提升实践创新人才培养质量。

二是“三位一体”的互动系统。案例教学对案例开发和研究提出了要求。要提升案例教学质量,一方面教师要找到高质量的教学案例,最好是能自己开发原创的高质量案例;另一方面,进行案例研究能促进案例教学,还能将研究成果转化为高质量的案例。同时,与行业、企业一起进行的案例开发活动,本身

就是一种很好的教学实践,能促进课堂和课外案例教学研究。总之,案例开发、案例研究与案例教学三者之间相互推动,构成了“三位一体”的案例建设螺旋上升模式。三是案例建设所需的支撑系统。高质量的案例研究和开发需要教师深入企业调研,获取一手数据,企业参与案例课堂教学也能大大提升教学效果。但是,如何寻找优质案例企业并达成与企业的合作?如何解决教师案例建设的积极性和主动性不足等问题?事实上,案例建设需要一个有力的支撑系统,包括建设教融合平台、案例基地建设、学校激励制度等。

“三位一体”案例建设模式的特点和应用价值

第一,从整体上构建了案例建设模式。“三位一体”案例建设模式以提升实践创新人才培养质量为目标,以产教深度融合平台为支撑,以案例开发、案例研究和案例教学为核心内容。该模式是一个完整的逻辑系统,符合案例教学特点和实践创新人才培养规律,

郑耀洲 卫瑾

我国经济社会进入高质量发展阶段后,需要大量各层各类的实践创新人才,对实践创新人才培养提出了更高要求。

众所周知,案例教学是提升实践创新人才教学质量的根本方法。然而,长期以来,教师在案例教学中面临诸多难点,比如,常常停留在“举例”和“讲故事”层面,与真正的实践相差甚远;用他人开发的而不是自己原创的案例时,因对案例企业和所在行业缺乏了解,希望根据教学需要开发案例,却不知从何入手;难以发掘产教融合平台资源,将案例教学与开发、研究有机整合起来;缺乏有效的教学方法等。

案例开发、案例研究和案例教学“三位一体”的案例建设模式符合案例教学特点和实践创新人才培养规律,为案例建设研究和实践提供了整体框架。