

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系 加强新就业形态劳动者权益保障②

新业态领域开展集体协商的路径探析

观点

总结实践经验,思考新业态领域开展集体协商的制度功能、理论逻辑以及制度完善等,推动新业态领域集体协商稳健进行,对实现支持和规范发展新就业形态、加强新就业形态劳动者权益保障具有重要意义。

沈建峰

党的二十大报告提出“支持和规范发展新就业形态”“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。在落实这一要求的过程中,集体协商发挥特殊且重要的作用。过去几年,在总工会及各级工会的努力下,新业态领域集体协商的开展不断深入,取得了一系列标志性进展,体现出巨大的实践创造力,但同时也显现出需要澄清和理顺的问题。例如,从集体协商结果来看,有的是签订传统的集体合同,有的是签订创新性的协商协议。在此背景下,总结实践经验,思考新业态领域开展集体协商的制度功能、理论逻辑以及制度完善等,推动新业态领域集体协商稳健进行,对实现支持和规范发展新就业形态、加强新就业形态劳动者权益保障具有重要意义。

集体协商具有突出的功能特点和制度优势

集体协商是传统的劳动关系协调机制,相较于立法协调或劳动合同等机制,其具有突出的功能特点和制度优势。相较于劳动合同,其具有更强的保护功能,组织起来的劳动者与企业或其代表组织进行力量均等的协商,有利于形成更好的劳动条件。在签订集体合同后,劳动合同约定的劳动条件不得比集体合同差,这就保障了

热点思考

以产业工人高质量充分就业扎实推进共同富裕

观点

新发展阶段,要把实现产业工人高质量充分就业作为实现共同富裕的重要基础,以高质量充分就业带动实现产业工人工资水平和社会地位的不断提升。

张奎

实现共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。从主体范围看,共同富裕不是一部分人的富裕,而是全体人民的富裕。产业工人是共同富裕的直接参与者和积极贡献者,实现共同富裕离不开产业工人,共同富裕也必然惠及产业工人。

产业工人是我国工人阶级中发挥支撑作用的主体力量,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量,也是实施制造强国战略和实现高质量发展的有生力量。我国产业工人主要分布在第二和第三产业,全国总工会第九次职工队伍状况调查数据显示,第一产业劳动者在逐步向第二、第三产业转移,一、二、三产业从业人员的占比已从2012年的33.5%、30.4%和36.1%调整为2021年的22.0%、29.1%和48.9%。当前,我国产业工人队伍工资水平总体不高且增长较为缓

观点

作为智慧社会建设的重要组成部分,智慧工会建设为工会深化“互联网+”工作指明了方向。未来,应继续推进智慧工会与智慧社会深度融合。

刘扬扬

智慧社会是创新型国家的重要一环,对于满足人民日益增长的美好生活需要具有重要意义。中国工会十七大将“构建智慧工会”写入工会章程。作为智慧社会建设的重要组成部分,智慧工会建设是适应新形势、新变化的部署安排,为工会深化“互联网+”工作指明了方向。

近年来,越来越多各地工会逐步走上建设“智慧工会”的升级之路,产生了与互联网技术融合更紧密、服务对象覆盖面更广、联系职工群众更贴心、服务流程更便捷等成效。比如,杭州市总工会建设“杭工e家”APP,其中包含服务、新闻、社区、入会4

集体合同约定落地,实现了劳动者保护。相较于立法,集体协商还具有市场功能和针对性调整功能。集体协商是劳动关系双方根据市场形势进行沟通协商并形成规则的过程,相比法律规定统一、刚性、修改困难和易于滞后等特点,其可以在较短时间内调整,根据特定企业以及行业的状况进行针对性安排,更符合协商双方利益诉求。在新业态领域用工关系创新较快、差异化突出的背景下,集体协商的市场功能和针对性调整功能具有非常特别的意义。

在新业态领域还需要关注的是,集体协商具有对立法的补充功能。当前,我国新业态领域劳动者权益保障的政策性文件出台比较密集,但由于该领域用工形态创新较快、理论储备有限等因素,导致法律规范形成困难,尚未形成专门的保护新就业形态劳动者权益的法律规范。在此背景下,集体协商形成的规则可以弥补法律缺失,也可以成为被未来立法吸收的规则。

在新业态领域开展集体协商的理论逻辑

2021年底修改的工会法在第三条增加第二款,为打破劳动关系限制,与时俱进吸纳各种就业形态劳动者入会提供了依据,扫清了此前存在的观念障碍。新就业形态劳动者组织起来加入工会蕴含着工会通过平等协商等方式维护劳动者权益的可能。

在此,需要进一步澄清的是,工会开展集体协商签订集体合同时存在如下问题。其一,在观念上,劳动法、劳动合同法等主要劳动法律法规关于集体合同的具体制度设计都是围绕劳动关系展开的,但新就业形态劳动者与用工主体的法律关系除了劳动关系,还有不完全符合劳动关系的情形以及民事用工关系。其二,在集体合同制度中,通过劳动者组织和入会行为解释工会代表签订的正当性,通过劳动者对职代会代表的选举以及对职代会对集体合同的表决通过解释集体合同约束力的正当性。法律基于上述正当性赋予集体合同对劳动者

和用人单位直接且强制的效力。但在新业态领域,从实践角度看,劳动者流动性强,组织起来难度大,同行业或地区以及特定企业的劳动者并非都会入会,也不都会参与职代会的劳动者代表选举,这样一来,集体合同的签订及其约束力将会出现直接和强制效力赋予困境。其三,在与平台企业集体协商的情况下,从当事人的真实意愿以及约定的实际效果看,协商主体约定的内容不仅要约束参与协商的平台企业,同时往往还要约束加盟商、分包商等所有通过平台组织生产的主体,这是超越传统集体合同约定范畴的,进而无法通过集体合同的理论解释。

但是,存在以上问题并不意味着新业态领域无法签订集体合同。新业态领域具有劳动关系的劳动者在工会的代表下与用工主体签订集体合同并无任何理论障碍,其只是既有集体合同制度在数字时代的具体运用。对与用工主体具有不完全符合劳动关系情形的劳动者等情况,从国际经验来看,也同样有签订集体合同的法律规定。以德国为例,《德国团体协议法》12a条规定,一定条件下该法规定的团体协议规则可以相应适用于不具有劳动关系的类劳动者及其相对人之间;《德国国内劳动者法》第17条规定了工会与家内劳动委托人及其联合会签订的关于家内劳动者与其委托人之间合同内容、终止等事项的书面协议视为团体协议。这些都是不具有劳动关系时签订集体合同的制度设计。

此外,即是基于工会对建会入会、职代会以及约束主体等方面的特殊要求,新业态领域存在签订集体合同的制度障碍,也不代表在该领域不可以开展集体协商。集体协商描述的是工会和企业以及企业代表组织协商沟通的机制。这种协商机制运行的结果,满足集体合同条件的,签订集体合同,对劳动者和用人单位产生直接且强制的约束力。当其不满足签订集体合同条件时,依然可以签订工会和用人单位或其代表组织之间具有法律约束力的协议,这也是实践中一些地方将协商结果称为协商纪要或协商协议,

而不是集体合同的法理逻辑所在。

在新业态领域开展集体协商还需进一步完善制度

根据以上理论逻辑,在我国现行实践基础上,新业态领域开展集体协商仍需在如下方面进行进一步的制度完善。

其一,明确集体合同与协商协议两种不同协商结果的效力构造及其运用场景。集体合同是集体协商最传统的合意体现形式,其对签订者的成员具有规范效力和强制效力;协商协议仅对签订者具有合同的法律约束力,需要通过数字技术实现了去组织化、去劳动关系化用工,导致用工关系碎片化和劳动者分子化,工会则可以运用数字技术将劳动者组织起来,并利用数字技术实现对劳动者意见、诉求的把握,以及劳动者对集体协商过程的参与、结果的知悉,提高工会以及职工代表的代表性。

其二,运用数字技术应对劳动者分子化现象。企业通过数字技术实现了去组织化、去劳动关系化用工,导致用工关系碎片化和劳动者分子化,工会则可以运用数字技术将劳动者组织起来,并利用数字技术实现对劳动者意见、诉求的把握,以及劳动者对集体协商过程的参与、结果的知悉,提高工会以及职工代表的代表性。

其三,关注劳动者个人数据保护。当前,新业态领域集体协商的内容主要涉及工资、休息、劳动条件等问题。但数字时代平台用工管理的重要内容是对劳动者的数据管理,通过数据运用来实现严格管理,介入劳动者个人生活,侵害劳动者权益。因此,应将劳动者个人数据保护纳入集体协商内容。

(作者为中央财经大学法学院教授,总工会理论劳动关系智库专家)

十项行动 助力青年群体就业创业 为进一步提升做好高校毕业生等青年就业创业工作,人社部近日下发通知,部署以十项行动为重点,开展2023年高校毕业生等青年就业创业促进计划。

前沿观察

提升劳动者数字素养 夯实数字经济发展根基

黄敦平 倪加鑫

党的二十大报告提出建设数字中国,加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群。劳动者数字素养是数字经济发展的

重要基础,提升数字素养与技能是数字时代背景下培养劳动者技能的重要内容,也是做强做优做大数字经济的必由之路。要不断提升劳动者数字素养和技能,夯实我国数字经济

发展根基。当前,提升劳动者数字素养还面临着一定的现实困境。首先,信息化基础设施建设覆盖率较低,对劳动者分享数字红利产生一定影响。以人工智能、云计算、区块链等为代表的

数字技术是数字经济发展的主要组成部分。劳动者数字素养的提升需要基础设施配置齐全、多种功能协调联动。然而,不同地区、不同层次劳动者在数字技术接入方面存在信息化差距。目前,我国城乡地区互联网普及率差异为24.1%,呈现显著的城乡差距。

其次,数字资源供给相对单一,影响劳动者获取公共均等化服务。当前,数字技术创新日益活跃,已成为满足消费需求、推动经济高质量发展的重要力量。劳动者的生活、就业、学习需求日益多样化,但数字资源供给主体和获取渠道相对单一,存在资源不均现象。

另外,数字技能职业培训与数字经济发展需求不匹配,导致数字人力资源出现供需矛盾。随着数字技术深度渗透和广泛融合到国民经济各行业中,数字经济对具备数字素养人才的需求量持续提升。线上数字技能培训是降低数字技能获得门槛的重要方式,当前,数字技能培训体系仍不健全,与数字经济

发展需求不相匹配,数字技能人才还存在较大缺口。为解决上述问题,需要多措并举提升劳动者数字素养与技能。

第一,多元协同合作,夯实劳动者平等分享数字红利基础。加快新型基础设施布局,推动数据资源跨地区、跨层级共享。加大对数字素养与技能投入的政策支持和安全保障机制,引导更多数字主体加入数字产业生态开发中,确保劳动者能够以较低费用享受数字技术产品与服务。鼓励志愿者参与数字技术指导操作,引导劳动者用好数字产品和服务。打造易学、易用、有效的内容与服务,提高广大劳动者的信息需求获取能力。在夯实服务保障农民工的基础信息方面,加大信息共建共享力度,发挥数字经济保就业的“蓄水池”和“稳定器”作用,为进一步开展服务保障工作提供基础信息支持。

第二,建立健全数字资源开放体系,推动劳动者共享数字发展成果。建立开放共享的数字图书馆、数字档案馆、数字博物馆等数字资源体系,为劳动者提供更为便捷的数字化学习和工作环境。培育与劳动力市场需求相关的数字技能,尤其是数字经济关键核心技术研发与人才培养,促进技术产出与转化应用协同发展,以及数字资源和技术经验的扩散,提供适用于不同工作场景的在线协作平台、云存储、数字化办公软件等数字化工具,为提升劳动者数字素养提供便利条件。营造良好数字文化氛围,激发劳动者的学习热情和创新意识,打造一支规模庞大、素质优良、结构合理的数字领域工匠人才队伍。

第三,完善数字技能人才培养体系,赋能劳动者数字素养与技能提升。加强顶层设计,形成系统性劳动者技能培训体系方案,为数字经济发展提供充足的劳动力支持。构建劳动者数字素养培养方案框架,推进数字人才培养和评价工作。有序引导高校、企业等多元主体发挥自身优势探索人才培养方案,丰富数字教育培训课程,在各类技能人才培养中全面融合数字素养。加大职业院校师资力量、课程设计等方面数字化改革力度,让职业院校成为培养数字技能人才

转型升级给产业工人就业带来的影响,加快培育就业友好型技术创新和商业模式创新,培育经济发展新动能,促进数字经济领域就业创业,不断培育新的就业增长极。

二是提高产业工人收入水平。健全向一线产业工人倾斜的收入分配制度,是稳定壮大产业工人队伍的重要举措,也是推动产业工人迈向共同富裕的必然要求。提升产业工人的就业质量,需要健全工资决定、合理增长和支付保障机制,完善最低工资标准调整机制,增加劳动者特别是一线劳动者劳动

报酬,促进实现多劳者多得、技高者多得,吸引更多劳动者加入产业工人队伍。当前,对稳岗和稳步提升技能人才的企业,对其工资增量支出应给予减税降费支持,切实将政策红利落实到稳就业和提高技能人才薪酬上。推行“新八级”职业技能等级制度,实施与职业技能等级序列相匹配的岗位绩效工资,对职业技能等级与专业技术资格进行比照认定。优化政府、企业、居民之间的分配格局,实现产业工人收入水平稳步提升,让更多产业工人进入中等收入群体,推动实现共同富裕。

三是完善产业工人技能形成体系。在共同富裕背景下,完善产业工人技能形成体系是提升产业工人就业质量和收入水平的重要途径。适应经济社会发展新形势新要求,要以政府补贴培训、企业自主培训、市场化培训为主要供给,以公共实训基地、职业院校、职业技能培训机构和行业企业为主要载体,以职业技能培训、岗位技能提升培训和创新创业培

训为主要形式,加快构建资源充足、布局合理、结构优化、载体多元、方式科学的产业工人技能形成体系。实施大国工匠人才培养工程,围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业,广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,推进产业工人学历能力提升试点,因地制宜推进产(行)业工匠学院建设,推动开展普惠制职工技能培训,扩大产业工人技能培训覆盖

面,提高技能培训的精准度和系统性,全面提升产业工人的综合素质和专业技能。

四是构建和谐共赢的劳动关系。健全劳动者权益保障制度是实现高质量充分就业的制度性基础,也是扎实推进共同富裕的必要之举。要完善政府、工会、企业共同参与的三方协商协调机制,提高产业工人在劳动关系中的地位和议价能力,提升劳动者收入和权益保障水平。优化劳动者就业环境,建立健全劳动者平等就业制度,保障全体劳动者享有平等的劳动权利。适应新技能需求的快速增长和多样性,尽快明确新就业形态岗位创造和变化的依据和标准,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。完善区域性、行业性工资集体协商制度,发布行业性最低工资指导标准,指导企业形成以一线职工为重点的工资正常增长制度。加强劳动争议调

处,强化劳动保障监察执法,加强对劳动密集型、中小微企业用工指导,依法查处招聘过程中的虚假、欺诈行为,构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色和谐劳动关系。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

推动智慧工会融入智慧社会建设的思考

个功能,内置维权帮扶、学习培训、福利普惠、婚恋交友等14个应用,职工可享受34类服务项目。同时,智慧工会管理平台管理级工会和基层工会两个类别进行配置,连通基层工会、乡镇(街道)、区县(市)和产业、市总4级,实现协同办公、数据共享。

目前,智慧工会融入智慧社会建设主要体现在三个方面。一是政治引领线上线下融合。在以往的政治引领工作基础上,进行了数字赋能,推出宣讲网络直播,微信、抖音宣传发动,线上普惠平台培训学习等,同时依托大数据,有针对性地投放职工群众感兴趣的活动和培训,进一步扩大政治引领的覆盖面。二是服务方式智慧化。各地工会应用“互联网+”思维重构工会服务体系,借助新的技术工具把握职工新需求,创新服务模式,改善服务质量。三是数据共享扁平化。建设智慧工会,是工会改革创新发展的重

要组成部分。智慧社会的大数据将为智慧工会精准提供职工需求,为工会谋划工作思路提供参考,而智慧工会在运用大数据更好地为职工提供精准服务的同时,也成为智慧社会大数据的有效组成部分。

未来,继续推进智慧工会与智慧社会深度融合,可从以下几方面着力。

第一,进一步完善顶层设计、制度安排。由国家或省级单位牵头,研究制定智慧工会与智慧社会融合发展的战略规划,加强制度设计和政策支撑。健全完善平台管理、数据共享、安全保障等方面的法律法规。形成共识,统一协调,将不同部门、不同市场主体、不同规模企业、不同社会组织等纳入融合发展大局,既要体现不同领域的特点,又要统筹规划、建设、运维,理顺融合机制,形成综合治理合力。

其次,要加强与外部部门的共享。协调多方建立起数据共享机制,同时要避免有共享无协同的问题,避免与相关单位数据资源彼此分散、割裂和碎片化状态,促进各主体的数据交换,真正实现数字信息共享。

第三,协力推进线上和线下同步建设。智慧工会建设是信息技术时代工会工作模式的一种创新,但它必须依靠扎实的基层工会组织建设和实体。不仅要大力建设线上平台及服务体系,也要加强线下实体及服务建设,并不断改进行下工作模式和服务方法,形成完整的线上线下工作链条和无缝对接。

第四,加强工会干部队伍素质建设。在智慧工会建设过程中,转变工会干部观念提高工会干部队伍整体素质尤为重要。要提升工会干部的数据收集和挖掘能力,提高为职工维权和服务的精准化水平。

(作者单位:广东省湛江市总工会)

(作者单位:安徽财经大学经济学院)