

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③

建立新就业形态劳动者基本劳动权益保障机制

观点

为推动新就业形态持续健康发展,应加快建设新就业形态劳动者权益保障机制,设计“劳动者基本权利保障清单”,构筑平台用工的劳动条件底线。

王天玉

近年来,以平台用工为代表的新就业形态已成为社会主要就业渠道之一,其吸纳的就业人数不断增加,劳动组织模式持续演进,在生产生活中发挥日益重要的作用。同时,新就业形态劳动者的权益保障问题也受到广泛关注,有关网约车司机工作时间过长、平台抽成比例过高、外卖骑手送餐受伤、最严算法等问题的持续探讨,暴露了新就业形态在劳动强度、薪酬结构和职业风险等方面的短板,凸显出基本劳动权益保障制度建设的必要性和紧迫性。

新就业形态劳动者基本劳动权益保障缺失的原因

造成新就业形态劳动者基本劳动权利保障缺失的原因主要有以下三个方面。

其一,平台用工商业模式创新导致劳动基准制度难以覆盖。新就业形态劳动者以灵活就业方式参与平台用工,可自主决定是否工作、工作地点以及工作量,超出了现行劳动法的调整范围。有关部门在对政协委员提案的答复中曾指出,新就业形态人员大多通过平台自主接单承接工作

任务,准入门槛低,工作时间相对自由,劳动所得从消费者支付的费用中直接分成,其与平台的关系有别于传统的“企业+雇员”模式,导致新就业形态人员难以纳入现行的劳动法律法规保障范围。

其二,算法对劳动过程的改造增大了劳动强度失控的风险。根据《互联网信息服务算法推荐管理规定》,算法被界定为“提供互联网信息的推荐技术”,平台用工中的算法属于工作调度服务。平台用工的运营核心是快速高效实现供需双方的匹配,算法是支撑这种劳动形态的技术基础。算法追求最优效率,并以可能实现的最优劳动效率作为衡量全体劳动者的标尺,形成了所谓的“最严算法”和极限竞争。劳动者无法知悉算法自动决策所推送的任务设定依据,只能被动接受并转化为突破合理边界的劳动强度和时限,并将劳动风险外溢到交通安全等公共领域。

其三,平台用工的定价权缺乏机制催生劳动时间不断延长的趋势。由于平台用工具有基于需求的任务化特点,劳动者易于在持续接单过程中产生对平台的依赖,既有通过“多劳多得”增加收入的需求,也有提高积分排名以获得平台内市场竞争优势的动机。在平台掌握定价权的基本设定下,劳动者维持收入须确保一定的订单完成量,并按照不同时期的奖励规则调配工作时间,这就形成了“单价既定”前提下工作时间与收入水平的对应关系,劳动者为提高收入的目标产生了长时间工作的意愿,进一步推高了平台用工整体的劳动强度。

以基本权利保障清单构筑平台用工劳动条件底线

党的二十大报告提出“支持和规范发展

新就业形态”“健全劳动法律法规”“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。为贯彻落实党的二十大精神,推动新就业形态持续健康发展,应加快建设新就业形态劳动者权益保障机制,设计“劳动者基本权利保障清单”,构筑平台用工的劳动条件底线。此项制度建设需要深入了解新就业形态的内在逻辑,考察灵活就业与信息技术融合产生的新特点新要求,探索适应数字时代劳动变革的新对策新机制。

新就业形态中的典型劳动变革是劳动者在网络技术赋能下脱离流水线式的劳动过程控制,以个人为单位通过平台直接参与社会分工,凭借劳动成果获得报酬。劳动形态表现为连续完成特定工作任务,并且这种连续性可以随时停止、中断和恢复。现行劳动法通过“控制劳动过程以控制劳动条件”的机制难以适应这一“劳动变革”,新就业形态劳动基准应从过程控制转向成果控制,遵循均衡工作量的宗旨,保障劳动者以适当的劳动消耗,在合理时间内获得适当的报酬,通过任务量施加工作总量控制。

首先,任务单价控制。平台用工的价格形成机制包括任务计价、抽成比例、奖惩规则等方面,反映到劳动基准层面是劳动者完成单个任务所获得的劳动报酬,是任务计价抽成并附加奖惩情形后的最终结果。研究表明,平台用工下,任务单价与工作时间具有互动关系,二者统一在全天收入预期目标之下,也就是说,任务单价降低会导致工作时间延长,反之亦然。任务单价处于可控和稳定状态有利于劳动者形成合理的收入预期,便于计算达到收入预期目标的工作时间,引导形成灵活就业人员总时长的自主控制。2021年底修改的工会法,明确了新就业形态劳动者参加和组织工会

的权利,不以劳动关系为前提,进而保障了平台灵活就业人员的民主协商权利,应在此基础上建立行业性集体协商机制。

其次,任务连续性和总量控制。在劳动者灵活就业总时长无法直接控制的前提下,大型平台可以通过任务连续性和总量控制来限制劳动机会,防止过度劳动。任务连续性控制已是监管政策的共识,外卖行业监管政策规定平台对连续接单4小时的配送员暂停派单20分钟,网约车行业监管政策虽然没有规定具体的时段控制,但规定了“科学确定工作时长,保障足够休息时间”。在任务单价控制的基础上,若劳动者有较为合理和稳定的收入预期目标,那么其能够在可负担的劳动强度内停止工作。针对部分有过度劳动倾向的劳动者,应要求平台建立任务总量及劳动强度的梯度控制和提醒规则,控制一天内派送的总订单数或在线总时长。

最后,算法知情与集体同意。平台算法控制不能止步于公开,还须要求平台作出算法自动决策的结果解释。有必要将算法解释设定为平台义务,平台须按照《互联网信息服务算法推荐管理规定》关于算法保护劳动者合法权益的原则向社会公众作出解释,并且该解释应视为平台对算法社会效果的承诺。此外,平台算法在用工领域的影响具有群体性,针对算法的集体协商能够克服劳动者个人的认知局限,应在个人算法知情权的基础上建立劳动者集体知情与协商制度,且只有经过协商才能以书面形式证明达成集体同意。集体同意规则是在平台算法的权力结构中引入第三方力量参与合作治理,能够使集体同意代替个人同意成为平台用工劳动条件的合意基础。

(作者为中国社会科学院法学研究所社会法室副主任)

“降、贷、返、补、提”

调动企业用人积极性

近日,国务院办公厅印发《关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》,文件要求,打出“降、贷、返、补、提”等政策组合拳,倾斜支持吸纳就业多的行业企业,激发企业活力,稳定就业存量、扩大就业增量。

降 降低失业和工伤保险费率政策延续实施至2024年底,助力企业降低用工成本,更多吸纳就业,预计年均减负约1800亿元。

贷 用好创业担保贷款、稳岗扩岗贷款,解决企业融资需求,对当年新招用符合条件人员达到一定比例的小微企业,可发放最高300万元的创业担保贷款。

返 继续对不裁员和少裁员的参保企业实施失业保险稳岗返还政策,中小微企业按不超过上年度实际缴纳失业保险费的60%返还,大型企业按不超过30%返还,政策实施期限延长至2023年底。

补 加大各项就业补贴政策落实力度,对企业吸纳高校毕业生、脱贫人口、就业困难人员等重点群体就业的,按规定给予职业培训补贴、社会保险补贴等。

提 支持企业开展职业培训,提升员工技能,对企业新录用符合条件人员开展岗位技能培训的,给予职业培训补贴,对参加失业保险1年以上的企业职工或领取失业保险金人员取得职业资格证书或职业技能等级证书的,可申请技能提升补贴,政策实施期限延长到2023年底。

策划/制图:张奇

前沿观察

履行工会依法监督职责 打造职工安全健康工作环境

任国友

安全健康的工作环境是广大职工群众实现体面劳动、全面发展的重要基础,是让人民群众不断享有实实在在获得感、幸福感、安全感的基本条件。2023年世界安全生产与健康日主题纪念活动日前举行,国际劳工组织(ILO)将今年的活动主题确定为“安全与健康的工作环境是一项基本原则和权利”。

当前,全球人口不断增加、工作模式不断更新,一个强大、有复原力的职业安全与健康环境显得尤为重要。党和政府历来高度重视职工群众的安全与健康,大力支持工会组织为改善职工的劳动安全卫生条件和工作环境所开展的各项工作。近年来,我国工会不断完善协调劳动关系三方机制、政府和工会联席会议制度,加强集体协商、企业民主管理制度建设,积极推进产业工人队伍建设改革,加强新就业形态劳动者安全健康权益维护,构建更加健康、安全、和谐的劳动关系,促进政府、企业和职工通过积极对话与合作,进一步推动劳动市场向平等、包容方向迈进,为实现体面劳动创造安全健康的工作环境。

未来,工会要继续立足高危行业重点安全生产和职业病防治场所,积极履行依法监督职责,倡导创建一个安全健康的工作环境,保护广大职工群众的身体和心理,展现工会新担当新作为。

第一,不断加强顶层设计。通过加强顶层设计,督促各级工会建立健全安全生产领导机构,强化对工会安全生产工作的领导,举办全国工会劳动保护干部业务培训班,开展职业安全卫生防护“工具包”适用性研究与推广应用,广泛深入持久开展劳动和技能竞赛,全面提升广大职工安全技能和健康素质。

第二,不断强化源头参与。通过源头参与,不断加强对影响职工安全健康权益突出问题的调查研究和分析研判,聚焦新就业形态劳动者和化工、矿山、建筑施工等生产安全业务派遣人员的安全健康问题,积极参与尘肺病防治、协商签订劳动安全卫生专项集体合同,参与国家涉及职工劳动保护相关法律法规、政策标准的制定和修订工作。

第三,不断发挥监督检查作用。通过落实工会劳动保护监督检查工作,督促指导各级工会针对高危行业企业重点领域,加大工会监督检查力度,督促企业落实安全生产主体责任和企业全员安全生产责任制,协助政府有关部门加强对职业病危害重点生产领域的监督检查。

第四,不断提升参与协同职能。积极参与政府有关部门关于尘肺病防治工作的督导检查,参加国务院安委会组织的企业安全生产考核巡查、专项检查、督导检查等工作,参与生产安全事故和职业病危害事件调查处理工作。

第五,不断升级群众性活动组织。紧紧围绕安全生产和职业病防治工作中的薄弱环节,加大在重点行业领域开展劳动与技能竞赛活动的力度,开展互联网+“安康杯”竞赛活动平台,开展全国职工安全生产知识竞赛答题、工会系统“安全生产月”、争做“职业健康达人”、职业病防治法宣传周等系列特色活动,积极推进职工安全文化建设,提升广大职工群众的安全健康意识。

第六,不断加大教育培训力度。督促指导各级工会加强工会干部安全教育培训,同时充分利用宣传栏、职工书屋、工人文化宫等工会宣传阵地,以及报纸、电视、广播、杂志等传统媒体和“三微一端”等新媒体工具,广泛开展安全生产、职业卫生与健康宣传、职工安全健康知识技能培训等,切实提升广大职工群众的安全健康素质。(作者单位:中国劳动关系学院安全工程学院)

热点思考

民营企业构建和谐劳动关系的路径思考

观点

要切实保障劳动者基本权益,建立劳动关系协调制度,丰富内部沟通机制,提升劳动关系管理水平,推动民营企业高质量发展。

詹婧

党的二十大报告就促进民营经济发展壮大作出了重要论述,同时,报告还就构建和谐劳动关系作出新部署。今年两会期间,习近平总书记再次强调,民营企业要在企业内部积极构建和谐劳动关系,推动构建全体员工利益共同体,让企业发展成果更公平惠及全体员工。总书记的重要讲话为民营企业构建和谐劳动关系提供了重要指引。要切实保障劳动者基本权益,建立劳动关系协调制度,丰富内部沟通机制,提升劳动关系管理水平,推动民营企业高质量发展。

民营企业构建和谐劳动关系的特殊意义

当前,民营企业积极构建和谐劳动关系具有明显的必要性和特殊意义,主要包括以下三个方面。

第一,民营企业和谐劳动关系的构建是促进新时代民营经济高质量发展的重要保证。和谐稳定、共享共赢的高品质劳动

关系是企业内部难以替代的宝贵资源,能够有效提高职工福祉,提升企业绩效与竞争力。新时代新征程,民营经济要实现健康可持续发展的质量发展目标,在企业内部构建和谐稳定的劳动关系是重要保证。

第二,民营企业和谐劳动关系的构建是中国特色和谐劳动关系体系的重要环节。国家市场监督管理总局的数据显示,截至2022年9月底,民营经济市场主体已超过1.57亿。作为吸纳就业的重要载体,在民营企业内部培育和建立劳动用工规范、工资合理增长、劳动条件不断改善的和谐劳动关系,是推动构建中国特色和谐劳动关系的应有之义。

第三,民营企业和谐劳动关系的构建是推动实现共同富裕的重要基础。当前,民营经济在我国经济社会发展中的地位举足轻重,创造了60%以上的国内生产总值,吸纳了80%以上的城镇劳动就业。在民营企业中就业的数以亿计劳动者,既是推动实现共同富裕的中坚力量,也是共享共同富裕成果的重要主体。在民营企业中构建和谐劳动关系,有助于真正实现劳动、资本等各类要素之间的合理分配,为推动实现共同富裕建立坚实基础。

构建和谐劳动关系促进企业发展的理论基础与研究依据

一方面,构建和谐劳动关系促进企业发展具有坚实的理论基础。20世纪80年代,威廉·N·摩克教授提出的劳资合作绩效理论很好地解释了劳动关系模式对企业绩效的影响。威廉·N·摩克认为,劳资合作是一种劳资关系模

式,建立在劳资双方共同追求更大效益的目标上,经过合作努力所产生的成果,由劳资双方共享。劳资合作能够给管理方带来的潜在收益包括提高劳动生产率、提高产品质量与服务品质、改善与顾客的关系、减少生产浪费与返工、减少管理成本、降低雇员流动率等方面。劳资之间的有效合作会使企业劳动关系发生重大变化,进而又会反作用于劳资合作的强度,最终带来企业绩效和双方关系的持续改进。

另一方面,构建和谐劳动关系促进企业发展经过了大量的研究检验。国内外大量研究证实,企业内部和谐稳定的劳动关系是企业的重要资源,能够创造持久的竞争优势。冲突型劳动关系给企业带来较高的成本、较低的劳动生产率与投资回报;员工自主性和参与性强的协作型劳动关系,则有利于劳资双方去追求共同利益,促进企业发展。

在构建和谐劳动关系的理念和原则指导下,企业通过规范化的合同管理、社会保障管理、生产安全管理等保障员工的底线性权益;通过民主管理制度,让员工参与企业管理和决策;通过集体协商,让劳动关系双方共同决定关系员工切身利益的劳动标准和工作条件,预防纠纷,解决潜在冲突,保障劳动者的增长性权益。总之,构建和谐劳动关系能够有效整合个体绩效,形成有竞争力的组织整体绩效。

民营企业构建和谐劳动关系的主要路径

第一,建立职工工资增长机制与协商机制,切实保障劳动者基本权益。一方面,民营企业要建立适合本企业特点的工资分配制度,

建立和完善职工工资正常增长机制,合理稳步提高职工工资水平。另一方面,推动提升民营企业工资集体协商机制覆盖面,通过协商方式让劳动者参与企业工资、福利、奖励激励方案的制定,共商不同形式的内部收入分配制度,增强企业凝聚力,平顺企业劳动关系。

第二,依法依规建立健全内部规章制度,提升民营企业劳动关系管理水平。民营企业要按照劳动法律法规要求,依法建立适合本企业发展的用工管理、薪酬管理、休息休假、劳动保护等各项管理制度,保障职工权益,提升企业规范用工和自主解决劳动纠纷的能力,从源头上降低劳动争议风险。同时,企业管理者要提升管理水平,营造具有人文关怀、强调合作共赢的企业文化,维护劳动关系和谐。

第三,借鉴成熟的劳动关系协调制度,维护民营企业劳动关系稳定运行。借鉴国有企业劳动关系运行中一些行之有效的劳动关系协调制度,如集体协商与集体合同制度、职工代表大会、厂务公开等职工民主管理制度,在企业内部建立渠道畅通、运行顺畅的协商机制,逐步形成企业与员工之间事事有商量、时时能对话的协商氛围,维护劳动关系和谐稳定。

第四,推进制度创新,丰富民营企业内部沟通机制。在借鉴既有成熟劳动关系协调制度的基础上,企业还应结合生产经营情况与职工特点,利用多种平台推进制度创新,如通过职工沟通会、劳资恳谈会、云端意见箱、总经理接待日等方式,促进企业与职工之间的交流,减少劳动关系矛盾。(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院教授)

观点

从工运历史中汲取奋进力量

中国劳动组合书记部的成立与历史贡献

等弱点,强调工人学校是组织产业工会过程中的一个阶段,开办学校的基本方针是提高工人觉悟,使他们认识到成立工会的必要性,使学校逐渐变成工人政党的中心机构。《决议》还提出,要成立工会组织的研究机构,其主要目的应为教育工人使其在实践中能够实现共产党的思想。可以说,《决议》的精神彰显了中国共产党对工人阶级和工会组织的殷切期望和高度重视。

中国共产党当时是一个秘密组织,为公开、合法地开展党的活动,集中力量加强党对中国工人运动的领导,共产国际驻中国代表马林提出,应该成立一个中国共产党指导全国工人运动的工作部。由于这个机构不是由各地工会选举产生的,不能称为“总工会”,马林建议叫“中国劳动组合书记部”,就是中国工会的秘书处。

1921年8月11日,在中国共产党成立仅20天后,为坚决、迅速贯彻党的一大《决议》,党中央在上海建立了第一个党公开领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部。张国焘、邓中夏曾先后担任主任。《共产党》月刊第6号发表的《中国劳动组合书记部宣言》中指出,“是由上海——中国产业的中心的一些劳动团体所发起的,是要把各个劳动组合都联合起来的总机关”,并预言“将来的世界一定是工人们的世界”。书记部的成立宣言中号召工人不应按宁波帮、广东帮、江北帮来组织,而是要不

分地域,不分男女老少地组织成产业的组合。

出版机关刊物《劳动周刊》。其发刊词声明,“为劳动者说话,并鼓吹劳动组合主义”。《劳动周刊》报道了“被领导的工会活动和各地工人的罢工斗争,宣传工人阶级应当怎样联合起来,去争取自身的解放和人类的解放”。《劳动周刊》还经常刊登工人的来信、来稿,让工人在报刊上畅所欲言,使其受到党的高度评价和工人的热烈欢迎,《共产党》月刊称赞它“办得异常完善,大可以增进劳动者们的知识”“是教育训练工人一个最好的机关报”;工人说它是“指路明灯”。

继上海之后,书记部又在北京、长沙、武汉、广州、济南等地设立分部。书记部各分部的主任,除北京分部(后改称北方分部)外,其他分部都是由当地中共组织的负责人兼任。1925年春,为了适应国共合作统一战线形势的发展,党中央决定不再使用书记部的名称。中华全国总工会成立后,各地书记部相继停止活动。

中国劳动组合书记部为中国共产党以及中国工人运动的革命事业做出了杰出的历史贡献。一是倡导产业组合,争取改造、改组旧工会成为真正的工人团体,推动地方和产业工会联合会的组织建设。如书记部湖南分部改造了湖南劳工会,促使他们抛弃不信任政府主义,接受马克思主义;书记部武汉分部建立了中国历史上第一个地方总工会——武汉工团联合

会。二是发起召开第一次全国劳动大会,大会通过了书记部代表提出的《八小时工作制案》《罢工援助案》《全国总工会组织原则案》和《全国总工会成立以前,请中国劳动组合书记部为全国通讯机关案》等10个决议案,提高了书记部的威信,确立了中国共产党在全国工人运动中的领导地位,标志着全国工人运动和工会组织开始走上团结与统一的道路。三是开展劳动立法运动,起草《劳动法案大纲》,筹建“劳动立法运动大同盟”,使劳动立法深入人心,甚至一些国会议员也表示支持。四是领导掀起第一次工人运动高潮。在1922年1月香港海员大罢工到1923年2月京汉铁路工人大罢工,在短短的13个月中,全国共发生大小罢工100多次,参加罢工的人数达30万人以上。安源路矿工人大罢工“未伤一人,未败一事”;京汉铁路工人大罢工气吞山河,尤为壮烈,是中国共产党和书记部领导的第一次工人运动高潮的顶点,进一步彰显了中国工人阶级的力量,扩大了党在全国工人运动中的影响。五是促进了中国共产党的发展及壮大。共产党和书记部自成立以来,特别重视吸收有觉悟的工人入党。在工人斗争中涌现出一批优秀人物,如林伟民、苏兆征、文文彬、项英等先后加入党组织,很快成长为党重要的领导骨干和工运骨干。(作者单位:中国劳动关系学院马克思主义学院)

中国劳动组合书记部是中国共产党第一个公开领导工人运动的机构,为党的事业发展和工人阶级解放做出了巨大历史功绩。

钟雪生

从中国共产党创建到1925年中华全国总工会正式成立期间,中国劳动组合书记部是中国共产党第一个公开领导工人运动的机构,其在中国共产党领导下,创办工人补习学校,出版工人刊物,创建产业工会,开展罢工斗争,发起全国劳动大会,倡导劳动立法运动,开展反帝反军阀斗争,掀起中国工人运动的第一个高潮,为党的事业发展和工人阶级解放做出了巨大历史功绩,在中国共产党的历史、中国工人运动史上谱写了壮丽篇章。

中国共产党从诞生之日起,就把工人运动作为党的中心工作。党的一大通过的《中国共产党第一个决议》(简称“《决议》”),就是重视领导工人运动的纲领性文件。《决议》制定了党在工人运动中的方针、任务、政策、方法和要求,强调党的基本任务是“成立产业工会”,党要在工会里灌输阶级斗争的精神,党应特别机警地注意,勿使工会执行其他的政治路线,对于手工业工会,应迅速派出党员,尽快进行改组工作。针对工人阶级文化水平较低,受传统观念、小生产意识影响较深