

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④

建立符合新就业形态特点的社会保险体系

观点

在现行社会保险制度的基础上,结合各地新就业形态劳动者社会保险制度试点中的问题,建立符合新就业形态特点的社会保险体系。

目前,新就业形态劳动者社会保险权的实现主要采取以下方式。

第一,职业伤害保障。各地试点方案不尽相同,从制度模式来看,大概分以下几种:其一,工伤保险模式,如广东省规定平台企业可为新业态从业人员单独参加工伤保险;其二,工伤保险+补充商业保险模式,如浙江省金华市等;其三,单独的职业伤害保障模式,根据资金来源可分为缴费型和财政补贴型两类,前者如江西省景德镇市在工伤保险之外由参保人缴费,建立单独的新业态从业人员职业伤害保障基金;后者如江苏省太仓市、灵活就业人员职业伤害保险个人和企业无需缴费;其四,商业保险模式,如江苏省苏州市吴中区等。

第二,养老保险。社会保险法规定,灵活就业人员可个人缴费参加职工基本养老保险,也可以参加城乡居民基本养老保险。此外,2021年,中国银保监会开展新业态从业人员等灵活就业人员专属商业养老保险试点,并在2022年扩大试点范围。

第三,医疗保险。社会保险法规定,灵活就业人员可个人缴费参加职工基本医疗保险,也可以参加城乡居民基本医疗保险。此外,有地方依托商业保险建立城乡居民意外伤害医疗保险,如湖南省岳阳市等。

保障新就业形态劳动者社会保险权的制度现状

范围

党的二十大报告将“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”作为“支持和规范发展新就业形态”的重要举措。其中,社会保险权作为灵活就业和新就业形态劳动者的重要权利之一,是加强其权益保障的重点和难点。应在现行社会保险制度的基础上,结合各地新就业形态劳动者社会保险制度试点中的问题,建立符合新就业形态特点的社会保险体系。

保障新就业形态劳动者社会保险权的制度现状

当前,我国新就业形态劳动者群体主要表现为以下特征。一是规模较大。第九次全国职工队伍状况调查显示,目前新就业形态劳动者有8400万人。二是面临较大的职业伤害等社会风险。目前,新就业形态劳动者主要以货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等群体为主,他们劳动过程中存在较大的职业伤害风险,且就业灵活、职业稳定性不足。三是法律身份模糊,其社会保险权的实现与现行社会保险“捆绑”劳动关系的制度模式不符。

2020年中央一号文件就曾提出,开展新业态从业人员职业伤害保障试点。2021年,人社部等八部门联合印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》在此基础上提出,完善基本养老保险、医疗保险相关政策,各地要放开灵活就业人员在就业地参加基本养老保险、基本医疗保险的户籍限制,做到应保尽保。

尽管各地正在推进相关制度试点和建构,高度重视和努力强化新就业形态劳动者的社会保险权保障,但在实施过程中仍存在一些有待解决的问题。

第一,尚未实现应保尽保以及有效分担社会风险的制度目标。目前,新就业形态劳动者的社会保障缺乏强制性,以自愿参保为主,导致平台和劳动者的参保意愿以及实际参保率均不高,无法有效覆盖和分担新就业形态劳动者面临的社会风险。

第二,各地制度构成存在差异,导致制度不够协调统一。目前,各地新就业形态劳动者

社会保险制度的保障模式、参保对象、参保经办、缴费主体、缴费标准、待遇水平等都不尽相同,影响制度实效。同时,一些地区的参保制度与户籍捆绑,导致来自外地的新就业形态劳动者无法在工作地参加相应社会保险。

第三,尚未形成完整的新就业形态劳动者社会风险保护体系。一是没有建立覆盖新就业形态劳动者所面临的工伤、养老、医疗、失业以及生育风险的完整保险体系;二是面向新就业形态劳动者的多层次保障体系应以基本保障为主、补充保障为辅,但目前基本保障尚不完善,存在以补充保障替代基本保障的现象。

第四,从缴费主体、缴费标准以及待遇水平来看,仍有完善空间。一方面,新就业形态劳动者大多面临较高的职业伤害风险,但目前试点方案中缴费水平与风险水平不匹配,且待遇水平整体偏低。另一方面,目前,各地政策多以劳动者个人缴费为主,平台企业少承担或不承担缴费义务,不符合均摊分担社会风险原则。

完善符合新就业形态特点社会保险制度的建议

根据社会保险法规定,我国采取“职业+户籍”的双轨制社会保险体系,即职工基本养老保险和居民基本养老保险。在职工基本养老保险中,又根据就业形态区分为正规就业人员和灵活就业人员,其中,灵活就业人员可以自主选择参加职工基本养老保险还是居民基本养老保险。根据上述制度逻辑以及新就业形态的特点,笔者认为,可以从以下方面完善适用于新就业形态劳动者的社会保险制度。

第一,在遵守目前按职业身份参保要求的基础上,建立单独的灵活就业人员社会保险体系。对于与平台构成劳动关系的劳动者,应要求平台和劳动者遵守社会保险法规定,参加职工基本养老保险;对于不完全符合劳动关系情形以及其他灵活就业人员,应在平衡劳动者保护以及平台企业发展需要的基础上,在职工基本养老保险之下建立面向灵活就业

业人员的社会保险体系。新就业形态劳动者的就业特点有其特殊性,且规模足够大,可以支撑建立具有扎实财政基础的单独核算的社会保险基金。

第二,打破“捆绑”模式,建立与新就业形态相适应的灵活参保机制。一是打破社会保险与劳动关系的“捆绑”模式,根据新就业形态劳动者的具体情况,区分依托中介平台就业和自主灵活就业,分别设置参保模式、缴费主体以及经办流程,如对于前者应采取强制参保模式,由中介平台承担缴费义务;对于后者则采取自愿参保模式,由劳动者承担缴费义务。二是打破五险“捆绑”模式,允许新就业形态劳动者根据实际需要单独参保,并自主选择参加的社会保险类型。

第三,根据新就业形态的特点建立并完善相关制度。一是以平台参保缴费为主。为了促进平台健康发展,同时提高保险经办和监管效率,对于依托平台就业的劳动者而言,应明确在职业伤害保障、养老保险以及失业保险方面,平台负有参保缴费义务。二是按单、多平台分别参保缴费。由于很多新就业形态劳动者依托多平台工作,应在精算的基础上,按平台所处行业及自身的身事故发生率等分别设定费率,采取各平台按单缴费方式。三是探索实施全国统筹。基于平台企业具有垄断的特点以及规模效应的考量,对新就业形态劳动者的职业伤害、养老、失业等保险可探索实施全国统筹,以最大限度发挥社会保险的共济作用。四是实施数字化经办。依托平台APP,实现就业与参保数据的联通、共享,平台应在其APP上提供参保、查询、经办的功能,使劳动者和社保行政部门能够实时掌握劳动者工作和参保情况,基于相关数据确定缴费及待遇支付标准等。五是建立分别计算、统一支付的社保转移接续制度。针对新就业形态劳动者就业的灵活性,应做好各项社会保险的参保记录,建立科学、合理的转移接续制度。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)

这些举措推进终身职业技能培训

职业技能培训是全面提升劳动者就业创业能力,缓解技能人才短缺和结构性矛盾,提高就业质量的重要举措。

- 1 聚焦高校毕业生、农村转移劳动者、失业人员等重点群体和制造业、养老等重点领域,大规模开展有针对性的就业创业培训,全年开展针对性职业技能培训超过2200万人次。
- 2 启动实施制造业技能根基工程,加快培养制造业高质量发展急需的高素质技能人才,推动发展康养技能人才培训基地引领示范带动作用,提升相关领域技能人才培养培训能力。
- 3 实施国家级高技能人才培训基地建设项目,打造竞赛、评价、竞赛、交流以及工匠精神传播等为一体的综合型高技能人才培训载体。
- 4 加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制,推动学徒培养规范化、标准化,促进培训规模和质量有效提升。
- 5 加强职业技能培训质量建设规范管理,优化管理服务,促进职业技能培训高质量发展。

策划/制图:张青

前沿观察

加强平台从业者权益保障 构建和谐劳动关系

姚建华 李成溪

就业是最大的民生。党的二十大报告提出,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。为实现这一目标,需要构建中国特色和谐劳动关系,其中重要一环便是建立健全相关劳动保障体系。

新就业形态对拓宽就业新渠道、培育发展新动能发挥了重要作用。但现实当中,相关从业人员还存在“弱从属、无保障”等问题,“去劳动关系化”用工越来越普遍,使具备一定从属性的平台从业人员难以被认定为劳动关系,导致他们无法享受相应的劳动保障。

党的二十大报告同时提出,健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。这对于强化劳动保障,维护灵活就业和新就业形态劳动者合法权益,优化自主创业环境,不断拓展就业创业服务渠道具有十分重要的意义。

如今,聚焦灵活就业和新就业形态劳动者的权益保障问题是推动构建和谐劳动关系、促进高质量充分就业的题中之义。从总体上看,应抓紧研究制定保障灵活就业和新就业形态劳动者权益的劳动保障体系,完善并落实各项支持保护的政策措施,规范灵活就业和新就业形态健康发展,促进平台企业构建和谐劳动关系,更好促进劳动者提升就业质量,并在劳动中实现自我价值感。

其一,根据社会发展及时修订完善相关法律法规,进一步规范劳动者工作时间、休息休假、工资支付、参保范围等劳动基准条款,将灵活就业和新就业形态劳动者劳动权益保护纳入相关法律法规,明确规定新就业形态相关各方的权利义务,明确认定标准,确立劳动标准,促进长期以来“劳动关系认定难”等一系列核心问题的解决。

其二,统筹兼顾劳动者保护和产业发展的双重需要,坚持“平等保护”“双向保护”原则,既强化劳动者保护,防止劳动关系泛化,防止用工企业为规避劳动用工风险滥用外包、转包等形式掩盖用工事实,又不过度增加平台企业负担,推进平台经济健康稳健发展。

其三,推进职工民主参与和集体合同的相关立法,明确民主协商和集体合同的内容,保障劳动者参与企业民主管理的权利,发挥集体协商的功能和作用,推动集体合同制度落实,促进企业和职工双赢,助力劳动关系和谐稳定。此外,根据全国总工会印发的《关于推进新就业形态劳动者权益协商协调机制建设工作的通知》,要充分发挥工会在平台工作管理等方面的作用,畅通和规范劳动者诉求表达、利益协调渠道,逐步完善平台企业的协商协调机制。

其四,相关部门应指导和督促企业依法合规用工,切实履行用工主体责任,构建和谐劳动关系。目前,新业态用工分为“符合确立劳动关系”“不完全符合确立劳动关系”和“个人依托平台自主开展经营活动”三种情形。对于符合确立劳动关系情形的劳动者,要督促用人单位与其签订劳动合同,明确双方责任和义务;对于不完全符合确立劳动关系情形的劳动者,要指导用人单位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;对于个人依托平台自主开展经营活动的劳动者,指导用人单位按照民事法律调整双方的权利义务,明确劳动者权益保障责任。

其五,完善灵活就业和新就业形态劳动者的社会保险制度,针对该群体职业特点提供相应的社会保障,放宽职业身份、就业区域、户籍等限制条件,方便劳动者以个人身份参保,同时赋予平台企业承担必要监管和连带赔偿责任的义务。

总之,保障灵活就业和新就业形态劳动者合法权益,让平台企业的发展成果更加公平地惠及广大从业者,推动构建和谐劳动关系,将极大增强灵活就业和新就业形态的吸引力,从而有效发挥平台经济对于就业的扩容提质作用,更好促进高质量充分就业。

(作者单位分别为上海市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心、复旦大学新闻学院,劳动报社)

热点思考

完善生育支持政策 推动实现女职工平等就业

观点

推进生育政策落实应与促进女职工平等就业相辅相成。要进一步完善生育相关休假政策及生育成本分担机制,推进各项生育支持政策落实,关注灵活就业女性劳动者群体劳动权益保护。

二,构建生育友好就业环境,主要包括消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视、落实对孕产期和哺乳期女职工的劳动保护、鼓励用人单位创建家庭友好型工作场所等内容。其三,完善生育成本分担机制,主要是强化生育保险对女职工生育医疗费用、生育津贴待遇等的保障作用。此外,生育支持政策中的发展普惠托育服务体系虽与劳动就业不直接相关,但对减轻家庭养育负担、帮助女职工顺利返回职场具有重要意义。

完善生育支持政策固然重要,但探讨如何在鼓励生育背景下保障女职工平等就业权,更加不容忽视。推进生育政策落实与促进女职工平等就业应相辅相成。立足于女职工平等就业与全面发展视角观察我国生育支持政策,仍需在以下方面继续完善。其一,在社会层面,企业承担的生育成本比例相对较高。例如,虽然绝大多数地区都规定延长生育假、设置育儿假,但多数地区未明确休期间福利待遇支出由何方承担。实践中,落实相关休假制度的企业多自行承担上述成本。其二,在企业层面,生育负担过多由女方承担。例如,我国生育长假更多发挥的是育儿功能,将其定位于产假且只能由女性享有,扩大了企业招用女职工的“性别亏损”,增加了企业顾虑。其三,推进政策落实的措施需进一步完善。例如,虽然多数地区规定了陪产假,但男性休假情况并不理想;虽然《女职工劳动保护特别规定》要求女职工人数较多的企业应设置哺乳室、孕妇休息室等设施,但

由于未明确设置相应措施的具体条件及法律责任,实践中的落实情况也不乐观。其四,针对灵活就业女性劳动者的生育支持措施有待进一步加强。

放眼国际视角,国际劳工组织倡导养育子女是男女双方和整个社会的共同责任,国家应为有家庭责任的男女创造平等的就业机会和就业待遇,使男女均能兼顾家庭和工作。从各国具体经验来看,以下几方面可资借鉴。其一,建立多元化成本分担机制,强化生育休假待遇保障。截至2022年,全球有179个国家和地区设立产假,其中98个国家和地区规定产假工资全部由财政或社会保险基金等公共基金承担;50个国家和地区设置了育儿假,育儿假期间工资大多数由财政支付,支付比例从30%到100%不等。其二,安排灵活生育休假制度,推动家庭责任男女共担。例如,挪威、瑞典、德国、罗马尼亚、法国等国家对父亲育儿假最低休假天数实行“专属配额”,父亲专属假期不可由母亲替代使用;英国52周产假中除产后两周为强制休产假外,其余50周为父母共享假,父亲或母亲均可申请休假。其三,通过税收减免、发放奖励等措施,推进生育支持制度落实。例如,在瑞典,父母若共同使用育儿假,可获得“性别平等奖励”;法国对实施男性休育儿假的企业实行“家庭税收减免计划”。其四,扩大主体保护范围,保障灵活就业女性劳动者权益。例如,德国生育保护法律适用于家庭工、类雇员、非全职劳动者、实习生、从事志愿服务等

群体;英国针对非雇员群体设立生育津贴制度,由政府向个体经营者、失业人员等非雇员群体提供产假待遇保障及福利补助。

立足于鼓励生育政策实施背景下推进女职工实现平等就业、全面发展的目标,建议从以下方面继续完善我国生育支持政策。其一,进一步完善生育相关休假政策。明确产假延长假、育儿假的法律性质,统一并明确休假时长、津贴待遇支付标准;探索允许父母双方共享生育长假,增加父亲育儿假假期的“专属配额”。其二,进一步完善生育成本分担机制。通过拓展生育保险基金支付范围,最大限度减轻用人单位招用女职工的额外成本。研究测算由生育保险基金支付生育延长期间生育津贴的可行性,鼓励有条件的地区探索将育儿假期间的工资报酬纳入生育保险基金支付范围,或由生育保险基金对执行育儿假政策较好的用人单位提供一定比例补贴。其三,完善配套措施推进各项生育支持政策落实。利用税收减免、评优评先优先等激励手段,鼓励用人单位创建家庭友好型工作场所;鼓励园区、楼宇等载体设置共享型母婴服务设施,减轻用人单位独立设置相关设施的成本负担,提高设施利用率。其四,关注灵活就业女性劳动者群体劳动权益保护。鼓励有条件的地区将灵活就业女性劳动者纳入生育保险保障范围,并提供便捷参保通道;鼓励互联网平台企业等为依托其就业的女性劳动者提供生育支持相关服务。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

工作研究

观点

大学生是建设社会主义现代化强国的见证者和参与者,培养劳动意识、激发劳动热情、锻炼劳动能力、提升劳动素养尤为重要。

工作研究

新时代推进大学生劳动教育的聚焦点

踏实和严谨的劳动品质。

聚焦文化浸染,激发大学生劳动热情。良好的校园文化不仅潜移默化地影响大学生健康人格的形成,也发挥着启智润心的独特作用。要发挥榜样示范作用,邀请时代楷模、劳动模范、大国工匠、技能大师等走进校园,开展劳模精神、劳动精神、工匠精神宣讲,分享他们用技能成就梦想、用奋斗改变人生的故事,展现新时代劳动者的榜样力量。要加强劳动教育宣传,注重营造浓厚的劳动文化氛围,选树校内劳动典型,做好先进典型事迹宣传推广,推出有思想、有温度、接地气的劳动教育宣传作品,大力营造尊重劳动、崇尚劳动和热爱劳动的校园文化,不断激发大学生的劳动热情。

聚焦实践淬炼,锻炼大学生劳动能力。大学生劳动教育要落实到实践中,让学生做到感悟劳动与体验劳动知行合一。要开展生活性劳动实践,通过家务劳动、文明校园创

建、宿舍美化、勤工助学等途径培养学生形成热爱劳动的自觉。强化专业性劳动实践,将专业实践与劳动教育、创新创业教育融合发展,积极组织大学生参加专业技能竞赛,让学生在掌握专业知识的同时,锻炼劳动技能。开展生产性劳动实践,围绕区域经济社会发展对技能人才的需求,加强与政府、行业、企业的联动,广泛拓展大学生实习就业基地,通过生产实践提升专业技能,培养工匠精神,引导大学生树立正确的就业观和择业观。组织公益志愿服务,实践育人是落实立德树人根本任务的重要环节,组织大学生开展社会实践、志愿服务、义务支教、社区服务等,让大学生近距离洞察社会、观照时代,在劳动实践中锻炼劳动能力。

聚焦统筹推进,提升大学生劳动素养。劳动教育的顺利实施,需要体制机制保障。要加强组织领导,成立由学校党政负责人牵头的劳动教育工作领导小组,负责劳动教育

的总体规划、统筹协调和组织实施,构建齐抓共管的工作格局。完善培养机制,出台加强劳动教育的实施方案,将劳动教育融入培养目标、教学体系和课程体系,渗透到专业课、思政课和通识课中,落实到生活劳动和志愿服务中。加强师资建设,选聘专任教师、优秀辅导员和创新创业导师作为生活劳动、创新创业、志愿服务的指导教师;聘任大国工匠、技术能手、行业专家、劳动模范等作为劳动导师,指导学生开展专业劳动实践。加大资金投入,注重校内外劳动教育场所建设,为劳动教育课程、劳动教育研究和实践教学提供经费、搭建平台。完善评价体系,激励大学生自觉参与劳动实践,把大学生劳动实践成效纳入综合评价体系,坚持过程性和结果性评价相结合,把劳动技能竞赛、阶段考核、成果展示等进行量化积分,让劳动教育助力大学生提升劳动素养。

(作者单位:兰州工业学院马克思主义学院)

贾魁

大学生是建设社会主义现代化强国的见证者和参与者,培养劳动意识、激发劳动热情、锻炼劳动能力、提升劳动素养尤为重要。聚焦价值引领,培养大学生劳动意识。中华民族是热爱劳动和富于创造的民族,正是通过辛勤劳动、实践创新与不懈奋斗的艰辛历程,才铸就了辉煌的中华文明。建设社会主义现代化强国的崭新实践,迫切需要大量具有过硬技能的专业人才。应通过正确的价值引领,引导大学生热爱劳动、尊重劳动,不断增强劳动意识,切实提升劳动技能。要注重培育和弘扬劳动精神的价值意蕴,让学生在丰富的劳动实践中拓宽视野、增长才干,培养勤奋、