

新就业形态劳动者权益保障纵横谈

完善新就业形态劳动用工争议处理机制

观点

在裁决规则尚未统一、平台从业者劳动权益保护尚未完全实现的背景下,可以考虑用开通程序衔接“绿色通道”、设立劳动法院统一处理劳动用工争议等方法完善新就业形态劳动用工争议处理机制。

张弓

近年来,互联网平台用工引发的劳动用工争议数量明显增加。在裁决规则尚未统一、平台从业者劳动权益保护尚未完全实现的背景下,争议解决程序耗时较长,成本高已成为劳动者的维权难点。可以考虑用开通程序衔接的“绿色通道”、设立劳动法院统一处理劳动用工争议等方法完善新就业形态劳动用工争议处理机制。

劳动争议处理过程中的维权难点

从多方面反映的情况看,当前新就业形态劳动者在劳动争议处理过程中面临的维权难点主要有以下几方面。

一是劳动关系认定难。自平台用工这一用工形式出现后,从业者与平台企业之间是否存在劳动关系即成为争议焦点。实践中相关案例处理结果各异,并未形成统一认识,以不能确认劳动关系者居多,尤其是众包模式下的网约配送员与平台企业之间的关系,突破传统标准认定为存在劳动关系的案例很少。

2021年7月,人社部等8部门联合发布《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《意见》),对于如何规范用工、补齐劳动者权益保障短板、优化

热点思考

低收入劳动者常态化帮扶的困难及对策思考

观点

我国低收入劳动者是低收入人口常态化帮扶工作的重要目标群体,要充分认识到帮扶工作所面临的困难,提高工作针对性。

苏丽锋 张倩倩

共同富裕是社会主义的本质要求,在高质量发展中促进共同富裕,需要增加低收入劳动者的收入,不断扩大中等收入群体比重。我国低收入劳动者是低收入人口常态化帮扶工作的重要目标群体,要充分认识到帮扶工作所面临的困难,避免可能出现的问题,提高工作针对性。

实施低收入劳动者常态化帮扶面临的困难

一是监测和识别困难。低收入劳动者具有收入水平低、收入结构单一、收入货币化程度低等特征,因此监测和准确识别低收入劳动者操作起来有一定难度。具体来看,一方面是低收入劳动者确定难。当前,低收入劳动者划定方法不一,在最终确定时仅用个别限定性指标不能很好地体现真实处境。另一方面是统计管理工作协调难。我国对低收入劳动者中包含的贫困人口与低保人口各自的分管部门不同,由于各部门对低收入标准的

工作研究

融入研学活动 增强劳动教育实践性

观点

劳动教育、研学旅行、综合实践活动在新时代教育体系中占有重要地位。为了更好地促进三者协同发展,应着力打通三大体系的界限,提升学生的综合素质。

翟向坤

“双减”背景下,作为我国校外教育三大体系的劳动教育、研学旅行、综合实践活动在新时代教育体系中占有重要地位,相辅相成,且有共通性。它们是实现学生幸福成长的重要手段,能够促进“德智体美劳”五育协同发展,因此,都已被纳入中小学必修课程计划。

服务、完善权益保障机制等提出要求。《意见》在未来一段时间里将是规划平台用工的重要依据,在缺乏法律明确规定的前提下,其也将成为人民法院审理平台用工争议的重要参照。

在《意见》中,平台企业与从业者之间的法律关系被划分为三种类型:劳动法律关系、民事法律关系以及不完全符合建立劳动关系情形(以下简称“不完全劳动关系”)。但属于“不完全劳动关系”的劳动者如果向仲裁机构及法院申请确认与平台企业之间属于劳动关系,该如何进行裁决?“不完全劳动关系”的劳动者享有哪些具体权益?目前尚无定论。

二是工伤认定难。由于工伤认定需以确认劳动关系为前提,在劳动关系难以认定的情形下,平台从业者向劳动行政部门申请认定工伤的请求难以得到支持。

三是劳动者异地诉讼维权难。劳动争议由劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。不管是劳动者还是用人单位,如果不愿仲裁裁决,均可以向法院提起诉讼,而诉讼的管辖地由用人单位所在地或劳动合同履行地的基层人民法院管辖。这样就出现了一种现象:劳动争议仲裁中败诉方可以选择异地法院提起诉讼。例如,某网约配送员在从事配送工作所在地申请仲裁,要求确认与平台企业存在劳动关系,仲裁机构支持劳动者一方请求后,平台企业却在注册经营地法院起诉,不同意仲裁裁决,由此大大增加了网约配送员一方参加诉讼维权的成本。由于互联网平台经营方式的特殊性,许多全国性平台都存在异地用工的状况,诉讼管辖地的选择过宽给劳动者维权带来很大障碍。

四是争议解决程序繁琐且耗时冗长。以一名在送快递过程中发生交通事故的网约配送员的维权经历为例:为获得救济,劳动者首先要申请劳动仲裁,请求确认与平台企业的劳动关系,然后经过法院诉讼一审程序、二审程序。若网约配送员确认劳动关系的请求获

支持,他需要再去劳动行政部门申请认定工伤;若平台企业不同意工伤认定结果,网约配送员还需要通过行政诉讼来请求获得支持。几个程序下来,一般耗时两年以上,一些急需医药护理费的网约配送员往往被迫选择降低诉求,尽快和解,权益难以得到保障。

完善劳动用工争议处理机制的建议

平台从业者维权如此艰难,原因在于行政、司法、仲裁等部门对于平台用工的性质认识不一,对劳动法调整的范围界定不明,行政、司法程序互动配合不足,劳动用工争议处理程序不完善等。建议当前从以下几方面进行反思与改进。

一是应当明确互联网平台用工的性质。即使属于不完全劳动关系,仍然具有劳动关系的本质特征。只不过进入信息技术时代,生产线被信息平台和网络,劳动者的工作地点由生产线旁变成了移动设备终端旁,分配任务与组织生产从管理者变成了算法软件。劳动者仍然处于被动的弱势地位,没有谈判能力,只能通过不断增加工作时间来提高收入。

在“不完全劳动关系”中,组织用工的本质是存在的。它不同于农村家庭承包中的短期雇工以及城市家庭雇佣的家政人员,而是社会化生产的一种用工模式。“不完全劳动关系”属于需要适用劳动法调整的一种信息时代的特殊用工关系,适用劳动法的法律原则及部分制度规定。在工时、工资、社会保险、用工关系解除等方面可以适用特殊的规定,但在公平就业、劳动保护、劳动安全卫生等方面应享有和传统劳动关系中劳动者同等的权利。

因此在“不完全劳动关系”中,若双方发生争议,应当适用劳动争议调解仲裁诉讼程序。因为从本质上看,这种法律关系的双方地位是不对等的,不能按照民事法律关系去处理,只有适用劳动争议的解决程序机制,才

能实现对劳动者权益的充分保护。劳动争议仲裁、诉讼程序中低廉的费用、举证责任倒置等规定更有利于平衡双方的诉讼能力,真正实现劳动者权益的保护。

二是法院可探索将涉及劳动用工的争议,均交给劳动审判庭进行审理。避免因法律关系性质是否属于劳动关系的争议而导致案件在劳动争议庭及普通民事审判庭之间来回流转。在条件成熟的地区应当设立劳动法院,以统一处理辖区的劳动用工争议,保证高效处理争议以及统一法律适用。

以往对传统劳动关系界定过严过窄,对一些非典型劳动关系,比如超过退休年龄人员、实习生等保护不够有力。将来应进一步扩大劳动法的调整对象范围。法院劳动争议庭的受案范围也应当扩大到所有劳动用工争议,包括新业态中产生的用工争议。

四是应当通过修改法律及司法解释,明确劳动用工争议由用工所在地仲裁机构及法院管辖,并且法院管辖应当和仲裁管辖保持一致,避免劳动者多地奔波维权。

总之,对新就业形态劳动者的权益保护,需要从实体与程序等方面进行全方位设计。在劳动法学界已经提出制定劳动法的背景下,制定解决劳动争议的专门程序法律也应尽快被提上日程。

(作者为北京市海淀区人民法院副院长)

工作效率。

二是要建立统一的数据平台,准确定位帮扶目标。在低收入劳动者信息采集上,要整合各方数据信息,构建统一的数据平台。例如,可以结合全国脱贫攻坚普查数据和全面建成小康社会评估工作,建立低收入劳动者识别系统,依托大数据技术进行分析,形成低收入劳动者退出机制。同时,要与民政、卫生健康、残联等多个部门联动实现数据共享,从多个角度精准定位低收入劳动者,形成一体化综合帮扶模式。

三是要将日常监测与筛查预警相结合。未来,要将日常监测和筛查预警统一起来,加强常态化监测。

一方面,农村地区要通过入户核查、电话沟通等多种方式,持续跟踪监测低收入劳动者家庭生活、生产生活、教育医疗等方面的信息。另一方面,要完善筛查预警机制,加强大数据分析工作,特别是对新增失业和季节性岗位变动群体进行研判,提升对收入下降问题的预警能力。

四是要重视差异,提高政策的针对性和精准度。在低收入劳动者救助帮扶上,要转变刚性管理理念和趋同性做法,从实践中总结归纳出差异化帮扶策略,根据该群体的差异化现实困境和诉求精准施策。尤其是对由于自然条件制约而经济发展缓慢的地区,低收入劳动者困难问题更加复杂,既有共性又有差异,所以,在盯住共性问题集中施策的同时,还要重视个体差异,提高施策的针对性和精准度。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院)

降返缓 三项措施助力援企稳岗 国务院常务会议近日确定了促进工业经济平稳增长和服务业特殊困难行业纾困发展的措施。人社部将通过“降、返、缓”三项措施助力企业稳岗。 延续降低费率政策 阶段性降低失业保险和工伤保险费率政策,再延续实施一年,执行到2023年的4月30日。 提高稳岗返还标准 失业保险稳岗返还政策继续实施,对不裁员、少裁员的服务业企业,按照一定比例返还失业保险费。对中小微企业返还的比例,从现行的60%最高提至90%。 加大缓缴社保力度 允许失业保险和工伤保险基金结余较多的省份,对服务业中的餐饮、零售、旅游企业,阶段性实施缓缴政策。符合条件的企业提出申请,经参保地人民政府批准可以缓缴,缓缴期限不超过一年,缓缴期间免收滞纳金。

前沿观察

警惕技术进步下 劳动者权益受损现象

高建东

随着科技不断进步,生产力实现进一步增长。与此同时,劳动者作为人力资源作用于产业和技术的发展,其积极性和创造性被不断激发,适应科技与产业的变化,而劳动者权益却常常消解于组织化的管理体系之中,使劳动侵权现象更加隐性化与多样化。因此,在科技创新和产业变革的背景下,劳动者权益保障面临的困难和挑战将比传统的工业社会更加复杂。

首先,敬业精神不是规避劳动法义务的借口。科技创新不断推动产业变革和企业变革,但这一进步力量的背后离不开包括科技工作者在内的广大劳动者的高度执着、热情与辛勤付出,甚至不计回报的创造性投入。敬业是劳动者的基本职业道德,也是社会主义核心价值观的重要体现。但在现实中,劳动者的工作往往超出了法定要求,不断满足企业发展对创造性业绩的追求。这并不能作为雇主额外获取劳动者超时工作的说辞,更不是其规避劳动法义务的借口。劳动法并不直接作用于企业发展或激励员工创新,而是为企业发展设定一条底线,不能将牺牲劳动者利益视为一种敬业精神。

劳动关系双方在主要权利义务上是对等的。劳动关系中单纯强调劳动者的敬业奉献而忽视雇主义务,显然违背了法治的内涵,更是难以持续的发展方式。劳动者具有敬业与忠诚的义务,这是提供劳动的附随义务。同时,雇主接受劳动者履行该项附随义务的同时,对劳动者也具有照顾和保护的义务。因此,雇主在强调劳动者敬业精神的同时,也应当反思自身是否按照劳动法的要求为劳动者承担了相应的照顾和保护义务。

其次,商业模式不是摆脱劳动法规制的“挡箭牌”。随着科技和管理水平的提升,各种商业经营模式不断涌现,同时衍生了平台用工、众包用工、共享用工等多种用工形式。它们的背后存在着用工效率最大化的动力,但在现实中也存在着规避劳动法律规制的管理模式设计行为。

事实上,经营方式与商业模式并非劳动法对雇员身份认定的考量要素,也并不必然会带来雇员身份认定的障碍。一些用工方式的劳动关系本质并未发生变化,只是形式特征更加隐性;有的则只是存在承揽、运输、技术服务、委托、信托和居间等各种关系,并无劳动关系之实。商业模式将不同的法律关系交织在一起,通过制度化设计服务于其自身的商业目的。在多样化的商业模式中,通过制度设计和操作来实现去劳动关系化,有助于雇主规避劳动法律义务。因此,应当厘清其本质特征,而不是直接认为他们创造了新的社会关系。在反思劳动法调整模式问题的同时,应依照法律确定的传统标准对新的商业模式和用工形式逐一分析并进行分析,确定应对之策。

另外,技术中立不是漠视劳动者权益的“避风港”。随着电子通信和互联网技术的发展,在就业和劳动场所中,人们越来越依赖于技术给劳动双方带来的快捷和便利,例如弹性办公、在线办公等。然而,技术可能是一把双刃剑,在享受其带来的便利和快捷的同时,也可能成为侵犯劳动者权益的一种方式,甚至会将技术中立视为“避风港”而盲目扩大技术应用的领域,从而忽视了技术应用过程中的消极影响。

在技术中立的价值主导之下,劳动者的隐私和独立的生活空间已经不再被重点关注,甚至已经突破了劳动法所设定的边界。工作内容的在线化让劳动者随时工作成为常态,办公的实时化让劳动者随时保持工作状态,私人社交软件逐渐成为劳动工具。技术一旦应用于商业和生产领域,“中立”便很难实现。企业利用技术完成资本积累,技术依赖资本得以升级创新,而在这个过程中,劳动者权益往往不被关注,甚至被忽视。在技术的全面影响下,应当看到劳动者权益被忽视的现象,不应让技术中立的价值成为漠视劳动者权益的“避风港”。

(作者单位:天津工业大学法学院)