

编者按:

世界范围内以互联网为代表的新一代信息技术迅猛发展,在掀起新一轮产业革命的同时,劳动世界引发的变革受到企业广泛关注。中国企业联合会课题组在挪威工商总会的支持下,对中国“互联网+”新业态企业劳动关系进行专门研究,对推动构建互联网时代的新型和谐劳动关系具有重要借鉴意义。

# 构建互联网时代新型和谐劳动关系

■ 本报记者 明远

中国政府从2015年开始实施“互联网+”行动计划,培育发展新兴产业,改造提升传统产业,形成经济发展新动能。作为一个发展中的经济和人口大国,新产业新业态的蓬勃发展,对中国的企业发展、就业形势和劳动关系产生了不可忽视的影响,对于现行部分劳动法律和社会政策构成了诸多方面的挑战。

劳动世界的新变化带来了新的问题,同时也使旧有的问题更为棘手。2017年初,中国企业联合会与挪威工商总会合作开展“分享经济中的劳动关系课题研究(Study of Labour Relation in Sharing Economy)”。由中国企业联合会组成课题组,中国企业联合会副理事长于武担任课题组长,郝玉峰、刘寒松任副组长,挪威工商总会提供支持。围绕“数字化、共享经济和合作经济的发展;全球化、人口和劳务移民的趋势;自动化、大数据和IT业的发展;零工经济和非正规化”等变革因素,提出政策建议,完善劳动法律法规和社会保护政策,创造良好营商环境,推动企业关注技能开发和创新,推动工作场所的集体协商,建立和谐劳动关系,促进企业可持续发展。课题组先后进行了大量文献理论研究,并深入海尔、小米、京东、滴滴等企业进行实地调研,同时联合中国信息化百人会、北师大中国收入分配研究院,多次召开研讨会,邀请相关专家学者和企业人员共同进行探讨。此项研究提高了人们对互联网时代劳动关系变化新趋势的认识和理解,为制定完善相关政策法律提供了依据,得到国家协调劳动关系三方机制的高度认同,并形成重要研究成果。

目前普遍的共识是:遵循“发展优先,适度灵活,强化保障”的原则,广泛开展社会对话,寻求解决方案,以保障新变化更多地产生积极的而非消极的影响。政府部门要制定相应的法律、法规和政策来保障劳动力市场的灵活性;雇主组织和工会要加强劳动领域的能力建设;企业要进行更多的创新实践和探索,共同致力于完善相关就业、用工和社保等政策制度,努力构建互联网时代的和谐劳动关系。

## 数字经济正在成为中国经济发展新动能

我国已处于数字经济的领先地位,新经济正在成为中国经济发展新动能。中国经济的新业态更多表现在服务业,对就业和劳动关系的影响更为广泛。“互联网+”新业态企业类型主要有:一是新技术本身产生的新产业、新模式,表现为以共享经济为代表的新兴业态企业的大量涌现;二是新技术对传统产业链条各个环节的广泛渗透,推动了传统企业的整合化发展;三是在中国“双创”政策的推进下,大量创业型公司和创客个人得以孵化,认为“平台+个体”的生态系统正在成为新的组织形态。新兴业态对劳动世界带来的影响和改变,表现为创造了更多就业机会、改变了就业结构、提供了灵活的就业方式、降低了就业门槛、提高了对部分就业技能的要求。



“互联网+”新业态企业劳动关系座谈会现场

## “互联网+”引发新型劳动就业关系发生变化



课题组深入企业实地调研

在以互联网为依托的创业就业时代,共享经济、平台经济新业态中,劳动者取得报酬的方式、绩效评价和工作的方式都在发生变化,平台和各类员工之间的关系超出了传统的雇佣范畴,向着更加包容、灵活、开放、共享、合作的新型劳动就业关系转变;同时劳资双方的利益诉求的更新和变化,对劳动关系协调机制形成了挑战。主要表现在:工作地点和工时有更大的灵活性,工作绩效评价更加科学合理,员工的自主性更大,薪酬构成多元化。“互联网+”新业态下就业的最显著特征就是非标准化雇佣的更大拓展,出现了多种形式的“非标准就业”关系,主要是:大量自雇型、合约型的非标准雇佣就业形式,大量兼职型就业形式,正式劳动关系的灵活性和多元化。为适应上述变化,强化社会保护,提高社会保障覆盖面,构建员工参与型的人力资源管理体系,发展适应新业态的企业集体协商制度,应当是今后的发展方向。

## 新业态下重新审视和改造劳动法等相关制度

“互联网+”新业态下,劳动关系的认定、劳动者的职业保护、社会保障、劳动争议解决等方面,都对传统劳动关系下相关法律制度形成挑战。突出表现为:自雇型合约型的就业形式、兼职型就业模式、正规劳动关系中劳动基准非标准化等方面对现行劳动立法的冲击。必须重新审视和改造劳

动法等相关制度:第一,将劳动法纳入民商、经济、社会法律的大体系中作通盘考虑,给每一种就业和用工主体、用工方式预留一个合理的制度空间。第二,增加劳动法本身的弹性、灵活性,给非标准劳动关系以足够的重视,在规范非标准劳动关系的同时拓宽其适用空间。第三,将工作时间、劳动

保护、社会保险等与劳动者权益相关的内容,从正规劳动关系制度中分离出来,最终以劳动者本人而非用人单位作为制度规范和适用的立足点。第四,通过制度设计,形成从标准用工到完全灵活就业之间多个层次的梯级缓冲带,兼顾劳动者权益的实现与保护和新业态经济的活力与空间。

## 重视国外新业态企业劳动关系研究

“互联网+”新兴业态下,劳动要素获取的便捷性和经济性改变了就业方式和用工方式,在很大程度上劳动世界的现有格局,其复杂性也给政府和相关各方带来了一系列管理和应对难题。各个国家现有的法律和规则都出现了不同程度的空白,在现存法律和重建规则之间寻求着解决方案。了解其他国家的态度、关切、做法,对于中国更好地应对这种新型劳动关系的变化,构

建新型和谐劳动关系有着重要的意义。就共享经济下的劳动关系国际比较而言,美国认为,改革要有助于加强对所有劳动者的基本权利的保护,不管他们处于何种雇佣状态;欧盟认为,应考虑额外的措施来应对新业态中的风险;北欧认为,应避免过早采取措施影响共享经济的发展。就其他社会伙伴对新型劳动关系的关切而言,雇主组织认为应当采取“轻触”的策略;工

会认为应主要关注劳动力市场的公平竞争。应重视国外新业态企业劳动关系研究,借鉴其先进经验为我所用。要审慎制定管理平台型企业的相关政策;考虑采取相对宽松的劳动关系管理;与工会保持积极的沟通,协调关于平台型企业劳动就业关系;加强员工技能培训,满足平台型企业发展的要求。