

紫竹评论

鼓励新经济发展 VS 保护“网约工”权益

郭志明

千里之行,始于足下。吹响呼吸,吐故纳新。

党的十九大报告作出“中国特色社会主义进入新时代”的重大判断,明确提出“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”的目标要求。

全新的时代提供了崭新的舞台,一幅构建和谐劳动关系的新画卷正徐徐展开。

7月11日,全国构建和谐劳动关系先进表彰会在北京召开。中共中央政治局委员、国务院副总理胡春华在会上强调,要深入贯彻落实习近平总书记重要指示精神,按照党中央、国务院的决策部署,扎实推动构建中国特色和谐劳动关系,促进经济增长、就业和劳动关系稳定,增进社会和谐,更好的服务经济社会发展大局。



王利博制图

新经济下的新内涵

2015年,党中央国务院印发的《关于构建和谐劳动关系的意见》进一步强调,构建中国特色劳动关系是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容,是建设社会主义和谐社会的重要基础,是经济持续健康发展的重要保证,是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求。

在现实生产实践中必须注意到,以“共享经济”为代表的新经济形态正丰富着构建和谐劳动关系的新内涵。

今年初,国家信息中心发布的《中国共享经济发展年度报告》显示,2018年共享经济市场交易额为29420亿元,比上年增长41.6%;平台员工数为598万,比上年增长7.5%;共享经济参与者人数约7.6亿人,其中提供服务者人数约7500万人,同比增长7.1%。共享经济推动服务业结构优化、快速增长和消费方式转型的新动

能作用日益凸显。

新经济带来了新问题:新经济带动就业增长还有多少潜力?新经济劳动关系如何界定?鼓励新经济发展与保障“网约工”权益应该如何平衡?

分享经济朝平台化、兼职化方向发展,意味着劳动关系不能再沿用传统的《劳动合同法》中规定的雇佣关系去界定。有的学者认为互联网迅猛发展是事实,但是并未改变传统劳动关系的本质属性特征;有的学者建议调整《劳动合同法》的适用范围,构建符合市场经济和时代特征的新型劳动关系;有的学者主张抓住我国“新经济”显著特征,为网络劳动者量身定做“互联网劳动法”。

这些相左的观点,给我国工会组织依法协调劳动关系,更好地维护职工合法权益带来了新课题。

新格局下的新使命

当前,我国劳动关系总体和谐稳定,但随着转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力以及

国际贸易摩擦等国内外经济社会环境的变化,引发劳动关系矛盾的影响因素更加复杂和不确定,防范劳动关系领域风险任务更为艰巨。

一方面,外部环境不确定性成为劳动关系新的风险源。随着经济下行压力进一步加大和中美经贸摩擦影响进一步显现,部分行业和区域企业生产经营受到较大影响,部分企业已出现了减工减产甚至停工停产的情况,劳动关系不稳定性增加。

根据商务部发布的《全球价值链与我国贸易增加值核算报告》中披露,每出口17073美元,就能带动国内1个就业岗位。中美贸易摩擦表面上是商品和服务贸易战,其实背后是一场“就业战争”。

在中美贸易摩擦持续磕磕绊绊的背景下,中国更需要通过“一带一路”机制拓展海外市场。

随着“一带一路”投资展开和项目进入经营阶段,企业劳动关系和劳工问题浮出水面,“一带一路”沿线国家投资企业中的劳资冲突引发人们的关注。需

要清醒地看到,劳动关系风险已成为与安全、政治、经济、法律、社会风险并列的第六大投资风险。劳动关系治理和风险防范,已成为中国企业走出去、走下去、走得好的重要保证。

现实地看,一些中资企业劳动关系管理方面还存在一定不足,不少国企或民企普遍缺乏与国外强势力工会打交道和协调劳动关系的经验和能力;由于对劳动关系日常管理和风险预警关注和研究得不够,遇有重大劳动纠纷,只得赔上高额诉讼费,造成企业财产损失。

在这样的国际经济新格局下,构建中国特色和谐劳动关系意义更加重大。

新时代启发新思路

劳动关系是生产关系的组成部分,是最基本最重要的社会关系之一。劳动关系和谐事关企业发展和职工利益,事关经济发展与社会和谐。

新时代构建和谐劳动关系必

须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党中央、国务院关于构建和谐劳动关系的一系列重要决策部署,创造性开展工作。

在三方机制层面,政府、工会、企业要找准坐标与定位,充分发挥各自的独特作用。

首先,要完善集体协商机制。指导困难企业通过与职工开展集体协商,采取调整工资工时、轮岗轮休、离岗培训等措施稳定劳动关系,尽量不裁员、少裁员。

其次,要推动企业普遍建立职工代表大会制度,探索多种形式的厂务公开制度。涉及职工切身利益的重大事项提交职代会审议通过,从源头上维护职工合法权益。

再次,还要创新完善劳动关系协调制度和机制,按照政府引导、工会和企业组织积极参与、社会组织协同等模式加快完善协商协调机制,提升三方协商协调效能。最终推动形成“党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工广泛参与”的治理格局,不断提升劳动关系领域治理能力。

打造“一带一路”员工流动之家

——中国石化胜利石油工程公司积极推进员工帮助计划在海外项目落地实践纪实

(上接第一版)

用亲情凝聚员工。针对海外员工普遍牵挂家中亲属的心理实际,开展优秀员工家属海外探亲活动,一线员工的妻子和孩子们到达项目现场,身临其境感受到了工作艰辛,增进了理解互信,促进了家庭和谐。妻子们包了饺子,让丈夫尝到了久违的“家里味道”。开展滑雪、观影等亲子活动,进一步密切了海外员工家庭、亲子关系。

把外籍员工视为家人。有的

项目用工来自多个国家,是名副其实的“多国部队”,该公司倡导“尊重差异、开放融合”的理念,把握不同国籍员工在思想、文化、习俗的差异化,推行EAP进班组、到岗位,进食堂、到餐桌,进宿舍、到床头“三进三到”,努力构建一个个海外“流动之家”。坚持求同存异,既通过建造祷告专用房、调整作息时间、分设中外餐厅等方式,尊重各国员工的信仰习惯,也通过劳动竞赛、身边人讲身边事,弘扬我国石油行业优良传统。中国

传统节日期间,邀请外籍员工一起吃月饼、包水饺,潜移默化地增强了外籍员工的归属感。

采取师徒带徒、标准化练习等方式,帮助外籍员工心理素质和业务技能“双提升”。目前很多外籍员工有了一技之长,通过劳动改善了家庭条件,雇员穆罕默德从一名连榔头都不认识的场工成长为司钻。

前后一体联动。该公司利用员工出发前、回国后等时间节点,组织“外部市场人员压力调适讲

座”,对在科威特大漠、土库曼斯坦戈壁、印度尼西亚热带雨林施工的员,模拟当地环境教授应对方法,学会缓解焦虑、烦躁、易怒和孤独等不良情绪体验的技巧,强化了在特殊环境下的心理适应力。以家庭为单元,利用“幸福家庭训练营”“聆听爱家讲座”“家事帮帮办”等载体,覆盖3000多名员工和亲属,有效提升了员工家庭的幸福指数。

胜利石油工程公司执行董事、党委书记张洪山表示,按照

“一带一路”建设和民心相通的要求,公司将坚持实施“安心暖心工程”,搭建海外人文关怀平台,完善实施“出入境接送、心理压力疏导、SOS国际救援、国外探亲、家庭困难协调处理”等人文关怀机制,深入开展“EAP一线行”“全家福联谊”“亲子训练营”“助学帮困”等送温暖工程,让中外员工时时刻刻感受到组织的温暖和关爱,使EAP真正成为新福利,激励他们在“一带一路”更好地建功立业。