



如何将新业态劳动者组织到工会中来?

——以快递行业为例

□本报记者 白莹/文 邵怡明/绘图

主持人: 本版编辑

嘉宾: 中国国防邮电工会副主席 黄敬平
中国劳动关系学院副教授 张善柱
顺丰速运集团工会主席 曾昭霞

日前,为贯彻落实习近平总书记关心关爱快递员重要指示批示精神,切实保障快递员群体合法权益,促进快递业持续健康发展,交通部、人社部、全国总工会等七部门联合下发《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》。这一文件对于各级工会来说有着特殊的意义,进一步解答了如何吸引大量新业态劳动者加入工会组织这一重大课题。为什么要推进新业态劳动者入会?各级工会做出了哪些探索?对此,记者专访了有关专家。



新业态劳动者权益维护的难点、原因及解决方案

以快递行业为例

难点

张善柱:一是法律难以适用。新业态催生了灵活就业、共享用工、居家办公等工作模式,使劳动关系呈现出非标准化特征。劳动者不仅可以自行选择工作地点、自由掌握工作时间,而且还可以与多家用人单位建立用工关系。随着劳务派遣成为主要用工模式,将会进一步加剧平台劳动关系的复杂化。对于这些新变化,现行法律法规缺少相关规定。

二是资本难以抗衡。恩格斯深刻指出:资本和劳动的关系,

是我们现代全部社会体系所赖以旋转的轴心。新业态的巨大发展潜力和巨额利润空间,吸引了以追逐利润为本性的资本强势介入,并制定了一系列不利于劳动者的规则,形成了对劳动者合法权益的系统性侵害。

三是组织难以建立。在依靠劳动者个体力量无法与资本抗衡的情况下,借助组织化渠道维权就显得尤为必要。但是,由于新业态劳动者流动性强且平台企业积极性不高,导致党组织和

工会组织的组建存在诸多障碍。目前,新业态劳动者的维权仍处于单打独斗、单兵作战的状态。

四是保障难以享有。新业态就业具有工作不稳定、职业伤害风险大的特点,这就决定了新业态劳动者迫切需要社会保障体系的“兜底”。然而调查显示,他们大多游离于社会保障体系之外,当遭遇职业伤害或失业时,就会面临工作丢失、生活来源中断的巨大风险。

原因

张善柱:一是相关法律法规滞后,使劳动者依法维权存在“盲区”。以工伤保险为例,在工伤保险行业风险分类表中,并没有快递、送餐行业的风险划分,因此也就无法确定缴费率;在工伤认定方面,根据现行规定,只有在工作时间和工作场所内,因工作原因受到伤害才能认定为工伤。然而新业态劳动者工作时间、工作场所界限比较模糊,给工伤认定带来不确定性。

二是平台企业侵权手段迭代升级,实现了对劳动者的隐性剥削。例如,部分外卖平台依靠算法持续压缩派送时间,并针对超时派送制定严厉处罚措施。据统计,2016年3公里送餐的最长时限是1小时,2017年降至45分钟,

2018年仅为38分钟。对于系统分配的时间,骑手无法抗拒,只能通过逆行、超速、闯红灯等形式加以弥补,给自身健康和公共安全带来极大威胁。有骑手因此形容自己的工作“最危险的职业”,需要“与死神赛跑,和交警较劲,与红灯做朋友。”上海市公安局交警总队的数据也证实,2017年上半年平均每2.5天就有1名外卖骑手伤亡。

三是新业态劳动者流动性强,原子化特征明显。由于工作场所不固定、工作时间灵活,使得新业态劳动者呈现出原子化、分散化的特征,加之劳动时间长、劳动强度大、未签订劳动合同等因素,新业态劳动者的流动性进一步加剧,大大削弱了劳动

者的组织化程度,进一步凸显了“资本”相对于“劳动”的优势,使得劳动者通过组织化渠道维权之路异常艰难。

四是平台企业逃避责任,劳动者参保意识淡薄。根据相关规定,用人单位需要给劳动者缴纳社会保险,但调查显示不少平台企业并不愿意按规定做,因为这会增加企业用工成本,而且容易形成事实上的劳动关系,给企业带来一系列附加义务。因此,通过“增加工资”来替代“社保缴费”就成为多数平台企业的理性选择。对于企业的逃避行为,劳动者往往并不在意,因为相对于遥不可及的社保收益,他们更乐于拿到实实在在的工资。

建议

张善柱:一是及时完善法律法规,为新业态劳动者维权提供法律保障。加强新就业形态研究,围绕劳动关系认定、灵活就业、劳务派遣、外包等问题进行充分调研和论证,健全以最大限度保障劳动者合法权益为导向的法律体系。

二是坚决遏制资本无序扩张,监督企业履行社会责任。加大执法检查力度,将新业态劳动者权益保障状况列入人大、政协执法检查目录。对于侵害劳动者合法权益的违法行为,必须坚决查处。将保障劳动者权益状况纳入企业社会诚信体系,作为企业主参选党代表、人大代表、政协

委员,参评劳动模范的重要指标。

三是加强组织建设,实现党建引领党工共建。按照“哪里有职工党员,哪里就要建党组织”的原则,实现党的基层组织全覆盖,使之成为执行党的方针、维护劳动者合法权益的坚强堡垒;按照“哪里有职工,哪里就要建工会”的原则,以头部企业建会为牵引,推动关联企业广泛建立工会组织。工会组织要在基层党组织的领导下主动维权,切实做到“哪里的职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话”,扎实推进工资集体协商,探索建立困难职工救济

机制,以实际行动温暖人心、凝聚人心。

四是打破户籍限制,将新业态劳动者纳入社会保障体系。优先参加工伤保险,逐步推广医疗保险、养老保险等其他险种。压实企业缴纳社会保险的责任,引导劳动者充分认识社会保障的重要意义,切实增强参加社会保险的主动性。

五是加强民主管理,确保劳动者实质性参与企业相关制度设计。督促平台企业建立职工代表大会,企业在制定和完善订单分配、抽成比例、派送时间、处罚规定等规则时,必须征求职工意见,得到职工认可。

记者:工会是职工利益的代表者和维护者,《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》(以下简称《意见》)已经出台,请问工会在推动《意见》的贯彻落实上有什么安排?

黄敬平:做好快递职工群体合法权益维护工作,是工会的基本职责,将抓住《意见》出台的契机,努力做好以下三个方面的工作:一是大力宣传。二是积极推动。利用召开会议特别是工作调研的契机,指导各级工会把推动贯彻落实《意见》作为当前和今后一个时期的重要任务,努力使广大快递职工有更多获得感幸福感安全感。三是健全机制。《意见》在七个方面明确了工会组织的任务,在扎实贯彻落实的同时,将结合实际,制定完善做好快递员职工维权和服务工作的有关机制,努力把工会建设成为快递职工信赖的“职工之家”。

记者:《意见》提出支持在快递企业建立工会组织,请问目前快递企业工会状况如何?工会在维护快递员群体合法权益方面发挥了哪些作用?

黄敬平:全国总工会历来高度重视快递职工群体合法权益维护工作。近年来,通过以下方面的工作来发挥作用的:一是加强源头参与维护。与国家邮政局、全国快递协会沟通协作,定期沟

通涉及快递职工利益的问题,积极参与有关意见的制定。还通过全国政协委员、全国人大代表、全总执委提交提案的方式,表达快递职工群体的利益诉求,提出维护快递职工合法权益的意见和主张。二是注重调查研究、表达利益诉求。近年来,组织力量先后在快递企业开展了多项专题调研,摸清他们的所思所想所盼,有的放矢做好工作。三是通过“组织起来”开展维权和服务。目前,十大快递企业均已依法建立工会组织,自有职工的人会率在70%以上,劳务外包和加盟快递企业职工入会率不到40%。四是努力在提升快递职工群体技能素质上有所作为。组织召开了“牢记习近平总书记亲切关怀,争做勤劳小蜜蜂”座谈会,向全体快递职工发出了“争做美好生活的创造者和守护者”的倡议。还与国家邮政局职业技能鉴定中心、有关快递企业联合开展职业技能竞赛工作,对获得第一名的选手推荐授予五一劳动奖章,引导快递职工通过技能提升实现更好发展。五是积极推进维权机制建设。积极指导各快递企业工会定期向企业行政发出要约,就快递职工工资报酬、工资增幅和女职工权益维护等进行平等协商、签订集体合同。目前,十大快递企业均建立了集体协商制度。

【案例】

顺丰速运集团工会:“大家庭”让快递员有“家”的感觉

曾昭霞:2007年,集团工会在深圳成立,全网职工63万人;有的是自有职工,有的属劳务外包人员;有的在分拨中心,有的从事派送业务。我们将“加入工会好处”制作成动漫宣传小册子,发在各一线网站点,并利用“顺丰工会大家庭”微信公众号持续宣传。顺丰全网自有职工12万人,加入工会的有8.7万人,入会率达到72.5%。

针对快递职工工作地分散、流动性强且对手机依赖程度高的特点,在工会官微平台开发了“我要入会”功能服务。近年来,全网通过网上申请加入工会的快递职工达到23万余人。我们还制定了一套会员管理制度文件,如《顺丰工会会员入会誓词》,努力把发展

快递职工入会工作纳入规范化轨道。目前,全网加入工会的34.8万名会员,均实现了实名制管理。

针对快递企业一线网站点多、分布面广,多数职工在一线,如何建立起与他们的紧密联系,对顺丰来说是一大挑战,为此我们尝试着建设起“顺丰工会大家庭”微信公众号,努力打造“互联网+工会”工作新模式。如今,建设的微信公众号有粉丝达48万人。工会各项工作都能在网上开展,职工有什么样的诉求可在网上表达、服务工作可以在网上开展。开展的每项工作、每项活动、粉丝的参与情况等都会在网上留下痕迹,生成相关数据,为日后总结分析提供第一手材料。