

GUANGDONG LABOUR MOVEMENT

广东工运

广东省总工会主办 2020年第9期 准印证号(粤O)L0150053 内部资料 免费交流

劳动，平台与“算法”

/ 特别关注



广东省总工会

2020年“南粤家政”服务业职业技能竞赛
暨全国家政服务业职业技能竞赛广东选拔赛



竞逐“最美家政人”

9月1日,2020年广东省“南粤家政”服务业职业技能竞赛暨全国家政服务业职业技能竞赛广东选拔赛在广州闭幕。大赛由省总工会、省人社厅、省工信厅、省科技厅联合主办。143名家政从业人员展开激烈角逐,最后18人被选树为广东省“最美家政人”,其中4人还将参加全国“最美家政人”的选评。

省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省总工会副主席张丽,省人社厅二级巡视员张广立和省家庭服务行业协会代表等领导嘉宾出席了竞赛颁奖仪式。

林景余 摄



闭幕式上，省总工会领导给获选广东省“最美家政人”的人员颁奖。



母婴护理赛场，选手在比拼调理技能。



养老护理赛场，参赛选手在进行单人徒手心肺复苏。





《广东工运》

2020年第9期

总第362期

主 办 广东省总工会
编 印 单 位 南方工报社
编 辑 出 版 《广东工运》编辑部
编 委 会 主 任 陈伟东
编 委 会 副 主 任 冯建华
编 委 会 成 员 姚文军 陈慧玲
 张 曼 陈宝平
 李传海

主 编 陈宝平
副 主 编 苏 晨
编 辑 潘 潮 张 苑
美 编 王 斌
校 对 张 苑
地 址 广州市东园横路5号
邮 编 510110
电 话 020-83846205
传 真 020-83865384

投稿信箱 gdgy1720@163.com
美术制作 广州南印东园文化传播
 有限公司

印 刷 广州市德佳彩色印刷
 有限公司

印 数 2500本

发送 中华全国总工会
 全国各省、自治区、直辖市总工会
 全省各市、县、区总工会
 驻会产业工会
 省级产业工会

印刷日期 2020年9月30日

01 月度大事**03 工作报告**

坚守初心使命 突出“四最”特色 奋力推进职工互助保障事业创新发展

06 特别关注·劳动、平台与算法

“下载劳动”:更自主的工作,更深切的控制

零工经济中数字劳工的困境

零工经济往往处于劳动关系与劳务关系的“中间地带”

平台经济中,算法发展的不同阶段

算法逻辑下,外卖劳动的三大特征

算法垄断、资本控制推动劳动者分化、劳资分化

18 调查研究

受疫情影响,当前劳务派遣用工乱象较多

交通运输企业基层工会工作创新发展路径分析

22 人物风流

汽车装配工邓金霞:拧螺栓拧成“三项冠军”

24 维权讲座

年终奖发放的秘密

26 案例分析

中秋国庆同一天,这天加班工资发6倍?

27 职工文艺

乘特区东风,扬帆世界舞台

雕琢“深圳品质”,为梦想出征

港澳在粤职工代表座谈会举行

《南方工报》/ 2020.09.23

9月22日上午,广东省总工会召开2020年港澳在粤职工代表座谈会,在国庆和中秋佳节即将来临之际邀请在广东工作的香港、澳门职工代表、青年代表来到省职工之家,交流工作生活情况,畅谈发展机遇,为粤港澳工会交流合作出谋划策。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东等与在粤学习工作生活的20多名港澳职工代表座谈交流,省总工会副主席张丽主持座谈会。

会上,陈伟东向港澳在粤职工代表介绍了广东改革开

放40年来的飞速发展,特别是今年以来,克服新冠肺炎疫情影响,统筹推进疫情防控和经济社会发展的情况,并重点介绍了广东工会的主要工作以及粤港澳工会近年交流合作的情况。

与会的港澳在粤职工代表畅所欲言,分享了各自在粤港澳大湾区生活学习工作的经历和体会,同时也谈到了工作生活中遇到的问题和困惑。

各单位与会人员认真倾听了职工代表们的心声。香港工联会会长吴秋北(远程视频连线)、澳门工会联合总会理事长李从正代表港澳工联会表达了对职工朋友们的关

心慰问。香港中联办广东联络部主任罗育森、香港工会联合会内地顾问杨茂、广东省港澳办副主任黄锻炼等先后和职工代表进行交流互动,现场积极回应了职工代表的意见建议。中国职工交流中心副秘书长常品超对职工代表提出了希望。

吕业升代表广东省总工会向在粤工作生活的港澳职工表示诚挚的关心和亲切的问候,希望他们自觉拥护宣传“一国两制”方针,积极投身粤港澳大湾区建设,影响和带动更多港澳有志青年逐梦大湾区,趁势而为,发光发热,实现个人价值和人生梦想。

广东省总工会向香港工联会捐赠20万只口罩

《南方工报》/ 2020.09.02

9月1日上午,受广东省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升委托,省总工会党组书记、常务副主席陈伟东代表省总工会向香港工联会联合会(下称“香港工联会”)捐赠了20万只一次性医用口罩,支持香港同胞共同抗疫。香港工联会会长吴秋北特意从香港发来视频以示感谢。省总工会副主席张丽主持捐赠仪式。香港工联会

内地咨询服务中心副主任邵建波代表香港工联会来到广州捐赠仪式现场接受了捐赠。

仪式上,陈伟东表示,广东省总工会与香港工联会关系密切,疫情发生后,省总工会非常关心香港工友们的身体健康和生命安全,希望此次捐赠的口罩能够对香港工友抗击疫情有所帮助。生命宝贵,防疫至重,愿与香港工联

会和广大工友们共赴时艰,同心抗疫。祝愿香港能够早日结束疫情,尽快恢复经济社会的正常秩序。

吴秋北在视频中表示,在香港疫情形势严峻、防疫物资紧张的情况下,省总工会捐赠的口罩是对香港工友很大的支持,他代表香港工友和香港工联会对省总工会肝胆相照的情谊致以衷心的感谢和崇高的敬意。

省总工会、省供销合作联社签署战略合作协议

《南方工报》/ 2020.09.21

9月18日,省总工会、省供销合作联社在广州签署战略合作协议,并举办首届高级制茶师培训班开班启动仪式。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东,省供销合作联社党组书

记、理事会主任叶梅芬,省总工会党组成员、副主席李和森,省供销合作联社党组成员、理事会副主任黄蓝辉出席活动。

据了解,战略合作协议签署后,双方将支持广东工匠学

院、广东省茶叶收藏与鉴赏协会、广东省电子商务高级技工学校,利用现有资源,开展茶行业技能鉴定、技能培训、技能大赛、共建标准、国茶大讲堂等活动。

我省城市困难职工解困脱困第三方评估工作启动

《南方工报》/ 2020.09.18

9月17日,省总工会召开广东工会迎接全总城市困难职工解困脱困第三方评估工作动员会,传达贯彻落实省委领导批示精神,部署我省迎接

全总城市困难职工解困脱困工作成效第三方评估工作。省总工会党组书记、常务副主席陈伟东出席会议并作动员讲话,省总工会党组成员、副

主席张丽主持会议。近日,全总委托第三方评估机构——山西大学定于9月22日-10月21日,对我省城市困难职工解困脱困工作开展评估。

省总将首次产生“职工书屋公益代言人”

《南方工报》/ 2020.09.17

一年一度的广东省“书香企业”学习宣传活动又来了!9月16日,省总工会印发《“粤读点亮人生”2020年广东省书香企业学习宣传活动实施方案》(下称《方案》),将在全省范围

内寻找“书香企业”,并通过推荐首次产生“职工书屋公益代言人”。同时,活动还将在线上征集广东职工阅读摄影作品。

活动亮点之一的广东“职工书屋公益代言人”通过推荐

产生,侧重于在工作岗位上做出突出贡献的南粤工匠、劳动模范、社会知名人士、一线职工(农民工)、技能人才、读书成才职工等具有一定的群众基础和社会影响力的人选。

广东工会网络安全有奖答题活动收官,10万+职工答题赢好礼

《南方工报》/ 2020.09.22

9月20日是个人信息保护主题日。近日,省总工会联合广州、深圳、珠海等21个地市总工会主办了个人信息保护日主题活动。

9月14日至18日,省总

工会通过“广东省总工会”微信公众号、“粤工惠”APP开展网络安全知识学堂,涵盖了网络安全政策法规、个人信息保护、防范电信网络诈骗、关键基础设施保护、技术

研究与应用等多方面内容,并于9月19日08:00至9月20日12:00开展了“个人信息安全知识竞赛”,答题通道开放期间总访问达107507次。

9月18日,中国职工保险互助会五届四次理事会议暨全国职工互助保障组织实现高质量发展现场推进会在四川成都召开。当天,全国职工互助保障行业自律管理委员会正式成立,7个省市进行了发言交流,4个省市作了书面交流。广东省总工会在会上介绍了围绕初心和使命和“四最”特色开展职工互助保障事业的广东经验——

坚守初心使命 突出“四最”特色 奋力推进职工互助保障事业创新发展

广东省总工会

近年来,广东省总工会坚决贯彻全国总工会做优做强工会资产的决策部署,加强职工互助保障工作,坚守维权帮扶初心,牢记服务职工使命,在谋划工作时注重突出回应职工最大关切、体现工会最主要职能、集中工会最优势资源、争取最卓越成效的“四最”特色,努力推动一系列创新举措落实落地,取得显著成效。

一、广泛开展医疗互助,回应最大关切

广东省总工会高度重视职工互助保障工作。省人大常委会副主任、省总工会主席吕业升强调,职工互助保障工作作为工会服务职工、扩大工会影响力、增强工会凝聚力的重要抓手,要不断创新品牌和内容,进一步扩大影响,扩大覆盖面;要加强互助会的工作,

从工会工作全局来认识和看待互助会的工作。我们找准定位、积极作为,在全省广泛开展以医疗互助为主的职工互助保障活动,竭尽全力把更多的职工纳入保障范围,维护职工医疗健康保障权益。一是以送带扩,推动业务规模上台阶。从2014年起,连续7年累计投入资金2.93亿元,为全省在档困难职工、劳动模范和部分职工会员购买“住院二次医保”,惠及职工340多万人次。在省总“住院二次医保”活动的带动促进下,各级工会通过赠送促进职工互助保障参保扩面。七年来,全省参保职工从86.8万人次增至337.4万人次,资金规模从0.9亿元增至3.5亿元。二是坚守公益,确保低收入群体有保障。省职工保障互助会结合工会工作特点和职工需求,在产品方面,紧扣中低收入职工的医疗保障需求,六

大互助保障项目收费皆不超百元,价格最低廉的产品年保费仅18元;在管理方面,依托全省工会组织网络,建立三级代办管理模式,在全省设立23个代办处、100个代办点,人员办公由地方工会提供,降低管理成本;在运营方面,遵循大数法则,以省级统筹汇集全省资金,做大资金池,降低风险,提高保障。省职工保障互助会以80%的赔付率为基准线平衡收支,坚持产品二十多年不调价,以低成本、低缴费、广覆盖、广受益的特点,受到广大职工特别是中低收入职工的普遍欢迎。

二、积极融入主体工作,体现最重要职能

我们紧贴职工需求,面对新形势新任务新需求,不断探索创新,主动将职工互助保障融入工

会主体工作,积极发挥作用,体现职能,实现价值。一是顺应新形势,助力脱贫攻坚。省总把职工互助保障作为困难职工精准帮扶的“十大行动计划”之一,从2014年起,连续7年拿出专项资金,为全省全国级困难职工购买“住院二次医保”。今年6月,为助力全省各级工会打赢困难职工解困脱困攻坚战,省总进一步加大力度,将免费参保的范围从全国级困难职工扩大至地方级困难职工,全省困难职工可全部免费参保。通过互济互助,切实缓解困难职工看病难看病贵问题。二是面对新任务,新冠新政雪中送炭。新冠

肺炎疫情暴发,职工的医疗风险激增,配合党委和政府做好职工群体的疫情医疗保障,是各级工会的一项重大政治任务。省职工保障互助会急职工之所急,迅速反应,于1月22日武汉封城的前一天,在全国率先将新冠肺炎纳入职工互助保障范围,并开通服务绿色通道,为医护人员、援建工人等抗疫一线职工发放慰问金、互助金,帮助他们渡过难关,在职工最需要工会关怀的关键时期,主动作为,彰显担当。三是满足新需求,专属产品量身定做。省职工保障互助会以“三新人员”人员和困难职工的特殊保障需求为

导向,进行产品创新,积极开发新型职工互助保障项目,提供“意外+医疗”、“大病+住院”的专属服务,为“三新”群体工会组建、困难职工精准帮扶提供有力支撑。

三、发挥桥梁纽带作用,集中最优势资源

工会组织联系广泛的优势特点,使我们在服务职工方面有着独特的政治优势、组织优势和阵地优势。我们充分发挥工会组织优势,借力党政社会资源,服务职工互助保障工作。一是争取党政支持,纳入民生实事工程。省总紧紧把握工会与政府联系会议、省深化收入分配改革领导小组、省困难群众基本生活保障领导小组、人大政协参政议政等源头参与的有利时机,积极争取党政重视和支持。在省总的努力下,职工互助保障工作连续十年被写入全省深化医药卫生体制综合改革实施方案,连续两年被列入省政府收入分配改革任务清单。近年来,有近十位省领导先后来到省总视察职工互助保障工作,关心和指导职工互助保障事业发展。通过争取省委省政府的高度重视,推动相关制度文件的出台,提供强有力的制度保障。二是发挥协同作用,社会效应日益凸显。工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带,具有与各级部门、行



业协会、科研院校等联系广泛、沟通顺畅的优势。新冠肺炎纳入保障范围的政策出台后,为了让职工知晓政策,省总协调省政府数据中心,免费发出短信80万条,将政策送达全省每一位参保职工;省总积极与省卫健委联系,精准排查患病的参保职工;省总通过协调省人社和省医保局,推动湛江市互助保障数据与医保数据对接,实现自动理赔。省职工保障互助会与广东南华工商职业学院共建产教融合基地,将“互助保障”纳入工会干部常规培训课程,选派品学兼优的实习生派送到全省各地,既为工会的高校学生提供了实践机会,又缓解了代办机构人手不足的问题;与社会保险协会、保险行业协会等机构合作,资源共享,互通有无。通过协同工作机制的完善,进一步盘活整合政府各部门的政策资源,融合社会资源,放大社会效应。三是上线主流平台,提供高效便民服务。今年6月,省职工保障互助会联手用户量超3000万的广东移动政务服务平台“粤省事”,推出广东互助保障查询服务,参保职工可以一键查询参保、理赔等信息,实现服务个性化、精准化和查询服务“指尖办理”,短短两个多月,就有8万人次职工群众通过“粤省事”访问互助保障业务查询。通过与“重量级”超大型服

务平台合作,强强联手,形成合力,为职工提供了更优质、更贴心、更便捷服务,提升了工会服务品牌价值,扩大了社会影响力。

四、做优做强工会资产,争取最卓越成效


面对全省医疗卫生体制改革的不断深化和工会职工服务工作的持续推进,省总将互助保障工作作为工会服务职工的重要抓手,推动覆盖面不断扩大、保障范围持续拓展、保障能力有效提高。2019年,全省参保职工达337.4万人次,向8.8万名患病职工会员发放互助金2.3亿元。截至今年8月,全省历年累计参保职工达2390.6万人次,累计向39.9万名患病职工会员发放互助金12亿元。经过20多年的发展,广东省职工互助保障业务规模位居全国前列,受到了用人单位和职工群众的广泛赞誉,在去年召开的广东工会十四大上,“职工互助保障”被评为广东工会最受职工欢迎的十大品牌之一。

在工作中,我们深深地体会到:一是要“坚守初心”,一定要从职工最关心、最迫切的问题入手,想职工之所想,急职工之所急。只有不断地满足职工需求,不断地提供便捷、高效、精准的

服务,植根于职工会员,才能体现最主要职能,创造最大价值,才能生生不息,具有持久生命力。二是要“牢记使命”,紧紧围绕服务职工的宗旨,不断结合形势需要和职工需求,积极探索、大胆创新,打出“职工互助保障+”(如+工会帮扶,+工会慈善,+工会组建,+会员服务)等系列组合拳,形成合力,融入工会的主体工作,才能更好地盘活工会资产,更好地服务工会工作全局。三是要“强化优势”,要明晰当前的发展形势,突出公益性、互助性、专业性,坚持区别社会保险、商业保险的差异化发展战略,不断强化工会在互助保障领域的核心竞争力,谋求从政策上、制度上、品牌上保持工会优势,才能从长远上保障职工互助保障事业可持续发展。

下一步,我们将认真落实本次会议精神特别是张茂华同志的讲话精神,以规范管理为核心,进一步完善社团治理结构,大力推动全省承保、理赔、财务业务“三集中”,构建风险防控、行政监管、会员服务“三体系”,实现与“粤工惠”服务平台的深度融合,探索推出“职工互助保障+”系列产品,推动职工互助保障事业持续健康发展,为促进构建多层次社会保障体系、服务广东发展稳定大局作出不懈努力。④

劳动、平台与算法



9月,网络热文《外卖骑手,困在系统里》持续引发讨论,媒体、公众、专业学者相继介入。舆论矛头直指两家知名外卖平台公司,认为在其系统和算法的压迫下,外卖骑手受到派送时间不合理、超时高额罚款、安全事故多发易发等多重问题的困扰。近年来,基于互联网的新产业、新业态、新商业模式迅猛发展。“平台经济”“零工经济”“网约经济”等,不但深度介入我们生活,也催生了数量庞大的平台劳动者。特别是疫情发生以来,外卖骑手、快递员、网约车司机等平台劳动者,更是成为了保障群众日常生活的关键力量。然而,“外卖骑手之困”似乎表明,大数据和人工智能等技术越发展,冰冷的数据计算越能挤压劳动者的喘息空间。我们应如何看待这些在劳动领域出现的新现象?本期“特别关注”摘编了学术期刊上的相关论文。

“下载劳动”:更自主的工作,更深切的控制

□ 郑广怀

在理论层面,我们试图提出“下载劳动”的概念来理解平台工人的劳动过程。“下载劳动”是指平台作为巨大的具备反思能力的有机体,将一套精密且动态调整的劳动控制模式“下载”到工人身上,全面塑造乃至取代工人原有的主体性。

……提出“下载劳动”旨在更深入地理解平台塑造工人的过程。表面上,平台工人是下载了一个APP,作为他们工作的辅佐,甚至可以理解为某种生产工具。实际上,他们是“下载”了一整套塑造主体性的时空框架。平台的话语

通过下载劳动创造了“平台工人”。这种塑造在贯穿于平台工人所有时间和空间,它不需要依赖实际的车间,也不局限于劳动时间,也没有依靠具体的“塑造者”。

一方面,平台工人看似在更大的社会空间,更弹性的时间,更自主的方式在工作着;另一方面,他们遭遇更深切的控制。

具体而言,平台工人所从事的“下载劳动”,其劳动过程中可能表现出如下突出特征:

首先,下载劳动是一种“强吸引和弱契约”的劳动。一般而言,工作的强吸引会形成劳资之间的

强契约,工人对工作的归属感会增强,流动性较弱。但是,平台却通过引入自由劳动的话语,成功实现了“强吸引和弱契约”的并存。一方面,入职前的低门槛、入职后被标榜的高薪酬和高度的劳动自由成功地吸引了低技能的务工者,他们在步入平台经济前,可能从事过制造业、建筑业、传统农业等工作,禁锢的劳动场所、严苛的管理制度和微薄的劳动收入使平台经济的话语对他们产生了强烈的吸引。另一方面,这种强吸引所宣称的高度自由,建立在“弱契约”的基础上。对平台工人而言,弱契约意味

着随时进出行业的自由和“挣快钱”的可能。因此,尽管平台经济低门槛、高薪酬和自由劳动的魅力给入行者制造了美好的梦想,但同时伴随着工人对劳动合同的缺位和权益损害风险的默认,高薪酬回报往往与巨大的劳动强度和超量的劳动时间挂钩,这一系列的操作将平台工人置于更加弱势的地位。

其次,下载劳动又是一种“高监管和低反抗”的劳动。通常状态下,高度的监管可能引发工人较为激烈的反抗行为。但是,平台却通过对“现实”的塑造,成功地实现了“高监管和低反抗”的并存。一方面,平台工人的劳动过程并不像互联网平台标榜的和大众所想象的那么自由,恰恰相反,他们面临着来自平台、消费者和商家的多重高度监管。平台对每一个工

作环节都制定了相应的规则和要求,来指导和约束劳动过程,同时将消费者和商家高度整合进监管体系。在一定程度上,平台与工人之间的矛盾被转化成工人与消费者、商家之间的矛盾。例如,消费者的评价与工人的收入直接挂钩,而商家的出货时间对订单完成度有极大影响。另一方面,高强度的监管体系所确定规则对工人是“自然”给定的、常规化的。尽管平台工人也会采取各种手段来抵抗规则,例如利用系统漏洞来争取权益,构建社会关系网络来化解矛盾,但是,这种反抗只是有利于平台弥补漏洞,不断优化算法,而不能给工人本身带来利益。①

作者系华中师范大学社会学院副院长、博导,标题为编者所加。



穿梭在大街小巷的外卖骑手 / 林景余 摄

舆论精选·媒体篇

“侠客岛”： 困住人的正是人造的

算法只关心最极限的那个数据,毫不顾忌现实的复杂,比如红灯、路况,以及居民楼里电梯升降的时间。技术所要解决的是如何抓到最完美的极限,而骑手则变成了每一个极限数据的试验品。有学者说,算法依赖数据、总结规律,但恰恰是“去智化”的。它忽略快递骑手的真实处境,只将其作为大系统的一个节点,用算法整齐划一熨平复杂的现实。在算法面前,骑手只是毫无个性的标准化机器,也因为这样,算法才得以成立。困住人的正是人造的,这不能不说是技术带来的苦恼。

《工人日报》:技术带来的问题应 进一步通过技术手段解决

劳动法律也应针对数字时代用工方式的新变化进行完善和革新。首先,应建立符合平台用工特色的劳动基准。技术带来的问题应进一步通过技术手段解决。以工时为例,通过算法和系统其实可以很好地计算每个劳动者每天工作的时间长度;系统可以设置最长累计工作时间。其次,应完善劳动定额标准。没有劳动定额标准的灵活用工只会导致劳动者之间的恶性竞争。目前的状况是,用工者在不断通过算法强化用工管理,却没有通过算法来确定劳动定额标准。骑手被困在系统里,最直接的原因是没有标准的无限度自我竞争。

零工经济中数字劳工的困境

□ 姚建华

在全球范围内,随着互联网的发展和承担“零工工作”的自由职业者在数量、规模和影响力上日益壮大,“零工经济”孕育而生。

……经济学家从不吝惜对于“零工经济”的赞美之词。在他们看来,这种以人为本的经济模式,可以使劳动者按照自己的时间和安排来选择工作——这打破了传统“朝九晚五”工作方式对劳动者的束缚,使他们在工作中真正享有较强的灵活性和较高的自由度。与此同时,他们可以根据自身的兴趣爱好和技能,选择不同的工作,这有利于个体创造性的解放和能动性的发挥,这种工作方式因此兼具多元性和自主性的特征。

所谓的“数字劳工”,是指将信息与通讯技术(ICTs)和数字技术作为生产资料的脑力和体力劳动者、生产者和使用者。零工经济劳动者作为ICTs和数字技术的使用者,同时也是使用ICTs和数字技术来进行生产活动的劳动者,无疑是数字劳工的重要组成部分。

第一,在零工经济市场中,并不存在与劳动者快速增长相匹配的用工需求,因此,劳动力供应过剩和就业不充分问题在零工经济中表现得异常明显。面对数量众多的竞争对手,零工经济劳动者很有可能被迫在保证质量的同时,降低价格,以获取持续的工作机会。

第二,即使零工经济劳动者能够获得一份“用工合同”,但这种用工合同往往基于短期的项目,与全日制用工合同不可同日而语,劳动者的工作量也呈现出碎片化的特征。更不用说,在零工经济中,雇主(需求方、顾客)可以随时取消合同。

第三,雇主和零工经济劳动者之间并不存在正式的雇佣劳动关系,因此后者往往需要应对工作不固定、收入不稳定、无法享受雇主提供的保险福利等风险,同时他们因缺乏安全感而产生精神焦虑。

第四,一部分的零工工作要求劳动者在家独立完成,这就导

致了除家人以外,这些劳动者很少有机会接触他人,存在社会隔绝感。他们也很少与同一平台的同事沟通,这在一定程度上阻碍了零工经济劳动者集体身份认同的形成,追求共同的利益和劳工团结则更无从谈起。

最后,零工经济中存在着中介的盘剥。这里的中介并不仅指网络平台,还包括存在于网络平台之上的为数众多的中间代理商。因为零工经济依靠信誉与用户评价体系来维系的特殊属性,零工工作就会自然流向拥有更多好评的中间代理商。在得到工作机会后,代理商往往会将它们转包给个体的零工经济劳动者,并从中抽取一定的佣金。由于市场上存在着充沛的劳动力后备军,上述实践得以长期存在。此外,中间代理商压低个体劳动者报酬的情况也司空见惯。④

作者系复旦大学新闻学院副教授。标题为编者所加。

零工经济往往处于劳动关系与劳务关系的“中间地带”

□ 丁晓东

零工经济首先带来的冲击是劳动关系的认定。众所周知,在我国,劳动关系与劳务关系的认定在法律上具有一系列不同的后果。如果零工经济中的相关关系被认定为劳动关系,用人单位就必须承担法律所规定的许多强制性义务,例如,用人单位支付劳动者的工资必须高于或等于政府规定的当地最低工资标准等;劳动者的工作时间不得超过法定时间;劳动合同的期限必须符合法律规定;解除劳动合同必须符合相关法律的强制性规定;用人单位解除劳动合同时,应当给予劳动者一定的经济补偿;用人单位必须为劳动者缴纳社会保险;女性等特殊群体的权益受相关法律规定的强制保护等等。用人单位必须履行这些法定义务,不得协商变更。相反,如果零工经济中的相关关系被认定为劳务关系,那么劳务合同的雇主一般没有上述义务,尽管双方也可以约定此类义务。

据此,平台革命与零工经济给劳动法带来的挑战是全方位的,现有的劳动法在回应平台革命与零工经济时存在不少问题。因为现有劳动法基本上采取了全有或全无的劳动关系认定框架,并依此来施加或豁免劳动关系中的所有责任。

……而在网络平台所带来的零工经济中,网络平台与劳动者之间的关系非常模糊,往往处于劳动关系与劳务关系的中间地带,这就使得法院在相关的案例中难以做出准确的判断。

网络平台与劳动者之间的关系是属于劳动关系还是劳务关系,我们可以以家政服务为例进行思考,在提供家政服务中,可能存在如下几种类型的服务:

(1)家政服务人员单独工作,通过熟人介绍或张贴纸面广告为顾客提供单次服务;

(2)家政服务人员单独工作,在58同城、赶集网发布广告;

(3)家政服务人员单独工作,在淘宝网设立有单独页面,

舆论精选·媒体篇

《中国工人》:骑手赶路的风险,类同工厂的安全隐患

面对外卖骑手的困境,有的声音把“算法”当成了“背锅侠”,这既不符合实际情况,也把问题的核心从价值观淡化成了信息技术。技术没有价值观,但技术背后的人必须要有。在“算法”的“压榨”下,外卖骑手头顶高悬的惩罚措施,迫使他们在车水马龙的都市街头狂奔,不得不把自己一次又一次置身于危险的隐患之中。与政府高度关注的工厂安全生产隐患相比,它们并没有过多的差别,都是在用更大的事故几率“兑换”效率的提升,实现利润的最大化。

《南方工报》:助骑手跳出“系统”,需要新思路

从劳动法视角来看,一边缩短配送时长,一边却要求外卖骑手准时送达,这种行为是典型的用人单位强令冒险作业行为。《劳动法》《劳动合同法》明确规定,对用人单位的强令冒险作业,劳动者享有拒绝权和解除劳动合同权,并有权要求用人单位支付经济补偿。同时明确规定:“用人单位强令劳动者违章冒险作业,发生重大伤亡事故,造成严重后果的,对责任人员依法追究刑事责任。”遗憾的是,鲜有外卖骑手知晓这个“护身符”;平台管理人员可能也没意识到自己的管理是在“强令冒险作业”,因为他们暂未因此付出惨痛的代价——被判刑。

交易通过淘宝网完成；

(4)家政服务人员是某网络家政公司的兼职人员,公司对其进行一定程度的管理和考核,但其收入根据单次交易而结算；

(5)家政服务人员是某网络家政公司的全职人员,公司对其进行一定程度的管理和考核,其收入由家政公司结算；

(6)家政服务人员是某传统家政公司的全职人员,公司对其进行全程管理和考核,其收入由家政公司结算。

对于以上几类关系,显然第1类的关系会被无异议地认定为劳务关系,最后一类则会被无异议地认定为劳动关系。但对于其他几类关系,尤其是对于第3、第4和第5类关系,人们可能对其中劳动关系的存在与否则有争议。因为在这几类关系中,网络平台对于劳动者的管理与考核程度常常和传统的管理与考核非常不同,二者的关系常常介于长期控制与非控制之间。例如,有的平台对劳动者的资料进行登记和核查;有的平台对劳动者进行培训和提供相应的技能支持;有的平台储存劳动者和雇主的相应资料,以促进两者之间的进一步交易;有的平台直接对服务设定价格;有的平台直接提供支付平台;有的平台提供评分机制。而更多的平台则采取以上一种或多种方式进行管理。对于何种管理方式达到了劳动法上所认可的从属或控制,这并不是一个非黑即白的问题。

在网络平台兴起之前,劳动者和用人单位之间就已经存在很多介于从属与非从属之间的关系,例如在劳务派遣的法律关系中,就存在不同程度的从属或控制关系。法律所做的无非是要确定这种从属或控制关系的程度,并根据不同的程度来确定是否存在劳动关系。在一定程度上,这种判断是完全正确的,因为网络平台与零工经济的兴起虽然深刻改变了劳动力市场的结构,但劳动法的原理没有改变,劳动法仍然必须在保证劳动力市场的灵活用工与保护劳动者之间寻求平衡,并在具体的案件中做出判断。正如有的学者认为,“互联网+”没有颠覆传统的劳动法原理和劳动用工规律,“对网约工仍有必要且能够从劳动力与生产资料(劳动条件)相结合的本质来认识其劳动关系或劳务关系问题”。但我们也必须认识到,传统劳动法对于判断劳动关系全有和全无的路径也存在不小的问题。正如上文所说,一旦劳动者和网络平台企业之间的关系被认定为劳动关系,网络平台企业就要承担一系列劳动法上的职责,例如必须为劳动者交纳社会保险、支付最低工资等等;而一旦劳动者和网络平台企业之间的关系不被认定为劳动关系,则劳动者将完全不享受此类权益。这就意味着劳动法对于网络平台企业的规制要么全盘规制,要么完全放任。对于劳动者和网络平台企业来说,这种规制进路可能会造成过度规制或规制不足的

问题。

一方面,如果过于轻易地将劳动者与网络平台之间的关系定义为劳动关系,这无疑将加重网络企业的责任,进而对劳动力市场造成影响。网络平台使得下岗人员、无技能人员、暂时失业人员、家庭妇女都有可能寻找到适合自身的工作。对于劳动的需求方来说,情形亦是如此,更多类型的服务也更好地满足了他们的需求。

另一方面,如果将劳动者与网络平台之间的关系都视为非劳动关系,那么在很多情形下,劳动者的生活将面临很大的不确定性。众所周知,“倾斜保护”是劳动法的核心原则之一,“倾斜保护”的原理在于,用人单位和劳动者之间往往拥有不平等的地位和权力,而劳动者的生计又往往依赖于其劳动,如果完全采取民法中意思自治的原则,那么劳动者将无法和用人单位进行相对平等的谈判,同时也可能会面临随时失业等生计威胁。在很多网络平台与劳动者的关系中,虽然网络平台对于劳动者的控制和传统的方式有很大的不同,劳动者的就业选择也更为多元和自由,但劳动者仍然面临“店大欺客”的不平等对待,仍然面临着工伤、失业等诸多生计上的威胁,如果将此类关系都排除在劳动法的保护之外,那么劳动者的一系列权益无法得到充分的保障。^①

作者系中国人民大学副教授。标题为编者所加。

平台经济中， 算法发展的不同阶段

□ 孙萍

“算法”作为概念被明确提出是在8世纪的波斯，由数学家穆罕默德·花拉子米认为，算法是“能够运行的系统性计算”。随着电子计算机的发明，算法开始与编码、指令、程式发生关联，并成为逻辑和规则的代言词。近些年的“算法热”，主要归因于大数据和人工智能的勃兴。伴随着算法与数字生产日益密切的联系，算法概念的内涵和外延正在超越计算机、数学、信息技术等领域而变得更加宏观和更具跨学科属性。算法不仅是一种技术架构(technical infrastructure)，更是与周边社会生态密切相连的嵌入式的产物和具有生产性的过程。

如果从外卖平台经济的发展角度出发，可以看出算法在这里变成了一种媒介，它所承载的连接、指示和规训功能使得以前互不相识或者彼此无关的人、物以一种前所未有的粘聚力聚合在了一起，并且协同发挥了重要的作用。

平台经济下的算法发展经历了从人力到物力、从实体到虚拟的不同阶段。

在2010年左右，外卖送餐业务开始兴起，最早的运营模式是“电话预约-人工分配-送餐上门”。这一流程的显著特点是，扮演计算程式角色的“算法”从头到尾都是经由人工操作完成。在接到顾客的订单需求后，调度协调员会根据当下的外卖员送餐情况，通过电话遥控通知并更新送餐信息。从系统派单模式开始，由于订单数量上升，计算机在整理和计算配送距离、骑士数量、送达时间等层面取代了纯人工的计算，但是，这一时期的订单派送仍旧是人工操作为主的，与单纯的人工派单模式相比，人力主要的工作变成了基于已有数据来“做决定”，即“派给谁”和“如何派”的问题。

而到了调度系统3.0和4.0版时，派单系统开始全面取代人力派单模式，转由具有大规

舆论精选·专家篇

传统的劳动技能不丢，面对平台才有独立性

一位出租车司机在和笔者聊到出租车与“滴滴”的关系时，司机师傅专门提到一个传统司机的技能，“扫街”，也就是在大街上接招手打车的乘客。他说虽然开着打车软件，但他坚持“扫街”，“不要偷懒，把接到好单的希望都寄托在平台身上，平台就是为了把你捆绑在它那里，开始的时候用一些好的单子来诱惑你，当你失去了‘扫街’的基本技能，想着守株待兔靠平台来派单的时候，你就失去了选择劳动方式和控制自己劳动过程的主动性。平台要的是司机之间的竞争和猜疑，你需要自己掌握劳动技能，否则就只能任人摆布。”

——北京大学教授吴靖

机器算法本可以让骑手更安全

机器算法让外卖骑手更危险了，但是实际上机器算法是可以让外卖骑手更安全的。比如，算法可以优化路线、精准推送订单和高效匹配，而这些方面的算法显然可以服务于如何让外卖骑手更安全。只不过机器算法是手段，而为了达到什么的目的才是关键。如果目标搞错了，算法就会助纣为虐和本末倒置。机器算法是高度专业、复杂且有商业秘密的“黑箱”，需要打开才可以加以监管。

——中国人民大学教授马亮

模存储功能的远程云端服务器来完成算法计算,并生成订单派送决定。相较于3.0版,深度学习的模式更加凸显人工智能技术在外卖平台的订单分配和管理中的作用。两者的共同特征都是,人力“算法”被虚拟算法取代,并只负责部分有“算法问题”的订单处理。这一时期,由计算机产生的算法作为媒介,连接了数据存储的远程服务

器、外卖劳动力及其电瓶车等一系列具有城市基础设施功能的物件,帮助实现了外卖业作为城市物流重要组成部分的使命。

虽然算法在其发展过程中经历了由可见的物质变为不可见的“逻辑”的过程,但是它作为中介和连结性的媒介,在融合各个层面的城市基础设施上的作用并没有发生本质性的变化。同时,算法作为

一种自主性技术,本身带有自我的、独立于人为控制的发展逻辑,也正是因为这种逻辑,它带来了外卖平台经济的飞速发展和现存的不断加速、紧密联系的社会发展模式。④

作者系中国社科院新闻与传播研究所助理研究员。标题为编者所加。

算法逻辑下,外卖劳动的三大特征

□ 孙萍

手机与平台的算法应用系统,成为劳动过程中的常态中介,从而改变了传统服务行业的组织规范和管理措施。在劳动过程中,算法在外卖员的订单分配、时间计算、路线预估和送单监测等方面,发挥了重要的监管作用。而这种送餐平台下的算法设计和算法逻辑,成为我们窥探数字经济下劳动政治的重要窗口。基于现有的田野调查,我们发现,算法逻辑下外卖劳动呈现出明显的时间性、情感性和游戏化的特征。

一、时间的同步性与嵌入性

人们对社会节奏和时间认知的加快,成为现代性的重要特征。

在平台经济的运作中,满足顾客的及时需求成为平台运转的首要任务。为了吸引客源,各外卖平台纷纷将时间元素纳入广告语,以凸显送餐服务的快速、高效。如广告语“××外卖,叫啥都快”“高效、品质、安全”等。与传统的制造业或者服务业相比,互联网平台经济下的劳动,因为算法技术的介入而展现出全然不同的时间性特征。在这里,时间的及时性成为平台塑造高质量服务的重要依据。从接到订单、去餐馆取餐、开始送餐到完成订单,送餐员的每一步操作都要求在规定时间内完成,而后台算法在接到外卖员的步骤“签到”后,会同步传送给顾客,顾客即可通过送餐APP实时跟进自己的外卖订单。

在A平台工作的直营外卖员小季表示,仅在2017年上半年,他所在的站点送餐时间要求由原来的45分钟缩减至29分钟。“太忙了。你一看手机,发现就还剩下几分钟就超时了,肯定着急,就得赶紧跑。”他说,“与时间赛跑”几乎成了外卖员的工作日常。送餐时间的不断缩短与算法对送餐员的“规训”密不可分。随着外卖员订单数的不断增加,后台有关送餐信息的数据记录也不断增多,后台算法通过不断地自我训练,日益实现更高效的订单派送和时间管理。例如,每个外卖站点都会根据送餐员的日常表现来统计其个人的接单率、准点率、迟到率等,以此来确定对送餐员的奖惩计划。这样一来,数

字平台通过算法中介了劳动和消费的关系,通过建构高效、及时等时间话语来赢得资本市场,但同时也对外卖送餐员实行了算法管理下的时间规训和时间操控。

虽然人工智能算法天然带有“技术正确”的逻辑话语,但在实际送餐过程中,一些外卖员并不买账,甚至很多外卖员对后台算法的时间预测非常不满。李峰是B平台的一名外包送餐员,他表示:“平台给我们的时间是按照直线距离算的,就是点对点。实际送餐路线不是这样的!我们送餐的时候得拐弯、等红灯,有时候还得绕大圈。昨天送了一单,系统显示5千米以内,我跑了7千米!系统当我们是直升飞机呢!”

由于送餐平台带有明显的“餐点效应”,对于送餐员而言,每天的早中晚饭时间成为订单接收的高峰时段,而在其他时间,大部分送餐员不得不选择“等单”。他们一般会将自己的接单软件打开至“接单模式”,然后找一个定点餐厅或街边角落,开始一边等订单,一边打游戏、看直播、抽烟或聊天。订单的不可预测性,往往意味着送餐员超长的“待机模式”,这种劳作状态与布迪厄所分析的时间差序格局如出一辙,“让人等待是社会权力的集中体现”。服务行业中劳动政治的权利关系越来越体现在时间分配层面,一方通过让另一方等待而凸显出“服务者”和“被服务者”的层级和划界工作。通过算法的劳动

支配,可见的雇佣关系和社会关系正在消失,取而代之的是毫无预测和断续零散的劳动过程和时间分配。但这种零散的劳动并不意味着个人时间掌控力的增强。以外卖员为例,为了获得更多的订单以增加收入,大部分外卖员每日的实际在线时间超过10个小时。工作时间的不确定性,反而培养了送餐员的“平台粘性”,他们的身体和劳作都被嵌入到极不稳定的数字互联和算法分配中,这也进一步加剧了他们自身的不稳定性。

二、情感劳动下的算法“规训”

算法对平台劳动“规训”的细致入微之处,还表现在对情感劳动的要求上。霍奇查尔德认为,情感劳动指劳动者通过对自身情绪进行管理,从而创建正面积的面部、肢体表征。平台资本的兴起,打破了传统的依靠社会关系和熟人网络所形成的供需关系链条,转而关注服务的正规化和标准化差异。即便在外卖送餐行业,陌生人网络的建立却依然要求送餐员呈现情感劳动“表演”。送餐平台依靠算法精细化的管理,将传统情境下的情感劳动付出合理化和规范化,进一步实现了对于送餐员的纪律规训。

C平台送餐员王师傅说:“我们有很多要求的。打电话要首先说‘您好,感谢订购××外卖,我是您的骑手’,送餐时要说‘这是

舆论精选·专家篇

公司应有其它福利机制来补偿骑手

算法本身是“去智化”的。算法基于大量的数据,总结最佳规律。曾经有个创业者说过“每一个有人的节点都会导致效率下降,那么干脆就用高效的中央大脑取代员工的思考和决策”。但这样的算法会自动地忽略快递小哥的情感需求。这方面的缺失本应通过公司的其它福利机制来补偿,但我们得说这块外卖平台做得是不够的。

——复旦大学教授卢向华

算法从骑手的“助手”变成了骑手的“困局”

合理的众包应当是可以让骑手选择接单或不接单,并由算法来规划路径,从而帮助骑手决定是否接单以及接哪几单。然而,“被困在系统里”的外卖骑手早已不是那个可以自由选择接包方了。“超时”成了骑手的紧箍咒以及顾客给出差评的理由,而顾客根本不能理解为何骑手明明无法在时限内送达却还要接如此多的单。但所谓的时限却并不再由双方的需求及能力来确定,而是由平台自己来决定。

——武汉大学副教授龚艺巍

您的外卖,抱歉让您久等了’,结束了还要说‘感谢您的惠顾’。”送餐员的情感劳动规训主要通过“五星好评率”“及时率”“晚点率”等算法规则实现。例如,C平台对外卖员的顾客好评率进行分数累计,并将每月的积分直接挂钩送餐员的工资和奖金。送一单所得的基本分为10分,顾客的一个五星好评可以额外加20分。每个平台的站点系统,会在每个月根据外卖员的五星好评率评出“五星上将”,并奖励200元作为奖金。同时,“差评”机制的规定也十分严苛。一个差评扣50积分,并根据顾客的投诉反馈扣50至500元不等的罚款。虽然“五星好评”对送餐员吸引力很大,但实际情况是,外卖员“不太好意思向顾客要好评”,觉得“没办法开口”。外卖行业的崛起得益于灵活劳动力的转入,而这些以男性为主的灵活劳力,在以前多从事建筑、装修、搬家、工厂做工等体力劳动为主的职业,乍一转入外卖行业,对于情感劳动细致入微的表现方面,感觉一下子无所适从。

在强调标准化和统一化之外,平台算法对精细化、个性化等服务的管理也不断增强。虽然情感劳动在外卖送餐业中并不是经营重点和优势所在,但很明显的是,情感劳动在这里变成了一种“增值劳动”,即通过礼貌、友好、有耐心的服务态度来突出消费者的“至高无上”,即汉泽(Hanser)所说的“区别性劳动”(distinctionwork)。这种区别性劳动一般通过情感交流和支配



2019年1月9日,在广州市总工会的指导和见证下,广州饿了么蜂鸟配送代理商第一届第一次会员代表大会召开。第一批350名饿了么外卖骑手申请加入工会。会上,市总为新入会骑手会员提供了关爱计划/罗瑞雄 摄

机制来凸显社会地位的不同。在平台经济中,区别性劳动通过算法机制的中介,呈现出一种圆形“敞式监狱”的形态,即外卖员随时面临被监管、被投诉的可能,却又对周边的环境和情况充满了不确定性。

“顾客至上”的逻辑同时表现为平台算法维持,并时刻关注消费者的情感变化。这一过程主要体现在充分保证消费者的“订单追踪”权力。例如,订单一旦在系统平台上生成,用户便自动享有了“催单”“取消订单”“联系外卖员”“联系店家”“投诉”等权利。在送餐过程中,外卖员必须时刻保证与顾客的及时联络和协商。而通过后台的APP,顾客可以时刻“跟踪”送餐员的位置移动变化。在高峰时段,当外卖员同时派送多个订单时,由于时间限制和路线规划的不

同,经常遭到客户的投诉。来自平台A的外卖员朱师傅说:“昨天我从一个餐馆接了两个订单。一个是1.5千米,还剩45分钟;另一个是3千米,还剩下20分钟。为了不耽误,我先送了那个3千米的(订单)。谁知道那个1.5千米的顾客从后台系统看了我的GPS,发现我经过了他家却没给他送餐,很生气,就取消了订单还把我投诉了……我还得道歉。”与外卖员的自我选择相比,这种“顾客情感至上”的倾向,充分地体现在平台算法的设计中。

三、差异化和游戏化的管理

平台算法的渗透性在劳动管理上不断深化,这不但体现在它接替了原有人力资源的大量管理工作,同时也体现在面对庞杂多样的流动性人口时,所呈现的分类化管

理机制。总体来说,平台算法对送餐员实行“差序格局式”的管理方法。在平台B的算法中,外卖员被划分成从“普通骑士”到“神骑士”7个不同的“骑士等级”。而每个骑士等级的评定规则十分复杂,主要依据送餐员该月所完成订单数、总里程、工作时间、好评率、准时率、晚点率等。

与传统的劳动评价体系不同的是,平台算法通过这种“差序格局”的管理方式对外卖员实行“游戏化”的激励和鼓动。通过算法的计算和统计,送餐的工作过程被模拟化为一个游戏世界,就像打怪升级一般。外卖员可以通过不断积累分数升级到算法评定的更高层次,从而享受更高的订单奖励。除了固定的送餐费用(一般5~10元不等)以外,一名“普通骑士”每送一单得到的额外奖金是0.1元,而当升级为“钻石骑士”时,每一单的额外补贴就变成1元。小张是C平台的外卖员,19岁,刚干外卖3个月左右。他给笔者看他的后台信息,说:“上个月我升为黑金(骑士),真没想到。但是这个月想保住就难了。你看,我现在还差832分。”由于平台算法的积分统计实行“每月清零制”,想要持续升级,必须每月额外送出50~200单,这对大部分外卖员十分困难。这样的评价体制成为外卖员劳动之余的谈资,他们在日常休息时间会相互交谈骑士等

级的升级问题,或者相互比较,一起预测当下这个月的工资数目。

吉莱斯皮将这种受到差序格局式管理的劳动人口称为“算数型工人”。算法的介入,使得原有的组织机构管制变得更加细致入微,劳动者的劳动过程被划分为更加细密和可供计算的操作形态。游戏化和差异化的管理机制,也从一个侧面塑造了“工人企业家”的意识形态,使骑士等级的晋升,成为送餐员衡量自我价值和工作意义的重要层面。平台算法巧妙地将个体工人自我价值的实现与资本对劳动的管理结合在一起,并在不知不觉间塑造了算法的合理化基础。田野中发现,大部分外卖员一般在半年左右,即可升级并稳定在“黄金”或者“黑金骑士”,而进一步的升级非常困难,需要付出巨大的努力和更长的工作时间。他们给出的解释经常是,“单不多”或者“工作时间短”“不够拼命”。乌帕雅和瓦萨为认为,技术资本后现代化的一种重要表现,即是企业家精神的普遍化和个人主义的盛行。外卖员将“骑士”等级的升级与自我价值的实现当作理所当然,这在无形之中为算法剥削进行了普遍的、内化的、合理的解释。④

作者系中国社科院新闻与传播研究所助理研究员。标题为编者所加。

舆论精选·网友篇

困在系统的,不止外卖骑手这行

最爱 penguin: 外卖骑手只是在算法中较为凸显的一个职业,其他行业的从业者也面临同样的问题。时间紧迫,要求每个人不停的奔跑,不要考虑自己,生活在这样的社会环境中的劳动者只有一声叹息。

JI_赵-: 不止外卖骑手被困在系统里,还有很多很多“职业”也是如此。

算法的优化,应遵循综合、科学的指标

清淡如水: 这说明该企业的价值观导致算法优化的指标非常单一,只向更快的送达,更短的路线,更多的营收优化。肯定没有如何提高骑手收入,保障骑手和人员安全的优化指标。

Merlin: 我觉得拼“快速送达时间”来竞争本身就是走到了邪道上——精准是应该和必须的,但“越快越好”却未必。我相信大多数人在意的是“准时”而不是非要“立等可取”。

(摘编自腾讯网、观察者网、新浪微博等)

算法垄断、资本控制 推动劳动者分化、劳资分化

□ 徐景一 李昕阳

在共享经济发展中,拥有海量数据规模和自学习能力的算法机器的平台企业占据业态中的主导和支配地位,平台的技术垄断导致企业分工方式、组织形式和雇佣模式发生偏向平台资本的变化。平台企业最重要的核心资产就是控制平台即大数据与算法技术,平台企业通过算法技术,独占、提取、分析和处理大数据,将互联网免费的资源变为可持续的经济收益。平台资本通过掌握控制平台,重塑了企业的分工方式、生产组织形式与雇佣模式。平台企业分工方式从传统经济模式下企业内部分工转向大规模社会协作方式,缩小了平台企业的组织规模,使传统企业内部纵向一体化的产品价值链分工体系被分解为“平台+超外包”的网络化组织形式,平台企业处于网络化组织的核心地位。平台企业的核心业务是控制平台(大数据与算法技术),其生产、服务职能全部剥离,通过外包或众包的形式由边缘企业或个人承担。这种生产组织形式的基本特征是“轻资产+超外包”,即将劳动力、维护、培训成本与固定资本全部外包,例如Airbnb

和小猪短租将投资成本(房屋)转移给房东,Uber和滴滴出行将车辆的维护成本、保险成本和折旧成本转移给车主。

平台企业的技术条件、分工方式与生产组织形式构造了“核心—边缘”的二元雇佣模式,也就是布雷弗曼所指的“两个极端”的劳动者,实现了劳动过程中“概念和执行的分离”,加剧了劳动者的分化。处于核心地位的劳动者是工程师团队,他们的“无限价值”在于掌握核心技术与概念,通过项目制生产方式完成平台企业的技术劳动(系统开发、测试与研发)。技术精英拥有长期合同(就业保障)和企业股份(技术资本),在企业管理和利益分配中有着一定议价能力。对于核心劳动者的控制,平台企业一般采用直接控制、责任自治、规范控制与文化激励多重管理策略模式。处于边缘地位的劳动者则以众包形式和订单(计件)式的生产方式在平台企业中进行一般劳动。这部分劳动者数量庞大,多分布在外卖或出行类生活服务平台企业。他们从事同质性和替代性较强的工作,大多是临时或灵

活就业,形式上与平台企业是劳务合作关系,实质上位于平台企业雇佣金字塔的底层。普通劳动者提供同质性的服务,劳动者之间以竞争/冲突的方式面对彼此;他们工作的价值属性是“时间”和“地点”,特定时空的固定决定了劳动者之间的互联互通被分散、冲突的时间与空间被隔断;这两方面使普通劳动者难以通过工会或社会组织等维护自身合法利益,应验了布雷弗曼所说的“科学与工业技术得到发展后,就会为工人设计出更好的分工样板。只要工人依旧是资本的奴隶,而不是掌握自己的劳动与命运的自由合伙的生产者,工人的劳动只是给自己建造更现代的、更加科学的、更加使人失去人性的劳动监狱”。

算法垄断、资本控制加剧了劳资分化。通过将劳动过程建构为一种超额游戏,平台资本在游戏中设定自由灵活的就业形式,借助算法技术主导游戏的利益分配、监督规则和惩戒机制,形成游戏中的文化价值取向。这一系列的制度安排不仅帮助平台资本调整控制劳动的方式,也在某种程度上促成了

劳动者“同意”并自愿融合于平台资本的控制形式。最终,资本实现了对劳动过程和劳动者的深度控制,平台资本加快积累速度,成为共享经济的主要获益者。

平台企业通过算法垄断在游戏规则的制定中占据主导地位。凭借人工智能、自学习算法机器与海量规模数据等信息技术,平台企业拥有了掌握全局视野的视角,也能在劳动过程的利益分配、监督规则与惩戒机制等制度安排中占据主导、支配地位:

第一,掌控利益分配。以网约车Uber为例,由于Uber车主被禁止与乘客议价,在每一单出行服务完成后,基于动态定价算法确定的车费自动从乘客的信用卡中扣除。对于这笔收入,Uber公司抽取其中20%~25%作为Uber平台的中介和服务费用,剩下的则是车主的劳动报酬。优步动态定价算法包括两部分内容:基准车费和供需影响下的溢价。对于基准车费和溢价即何时何地何种情况下上调价格和上调幅度,完全由算法技术决定。这种定价策略实质上是一种算法垄断,原因在于它并不反映真实的市场价格。算法技术本身没有偏好,不过是平台资本意志延伸的技术工具,因此,平台资本主导着利益分配的整个过程。同时,车主被隔绝在信息技术的鸿沟之外,算法越是复杂精密,车主就越难以理解这个过程,只能屈服于平台资本的支配。

第二,制定监督规则。对于监督劳动过程中的劳动者表现,平台资本

已不再依赖于传统的直接控制、结构控制等劳动过程控制模式,而是凭借新技术创造出新的监控手段,即系统实时监控、关键绩效指标考核法、声誉信任体制。以滴滴出行的谷雨系统为例,“评价一个司机,都是看谷雨,以数据说话,更加透明。从多维度的数据,比如在线时长、服务时长、司机流水、乘客投诉、服务分等去了解司机运营情况。服务分成为衡量司机好坏的重要标准。”再以基于O2O技术影响下的外卖平台行业为例,关键绩效指标考核法则是每月依据不同区域的骑手关键绩效指标数据进行考核评比,考核内容包括骑手的接单数/有效完成/超时/投诉等统计数据,考核结果直接影响骑手的薪酬。通过绩效考核、抢单游戏,平台资本将个体竞争和利益冲突引入劳动者群体,劳动者在激烈的利益冲突中逐渐分化为布若威所言的“个体劳工”,在强势的平台企业面前只能被动服从。声誉信任体制也被称作消费者评分机制,通过劳动过程中消费者的体验评分,资本将对劳动者的监控权利转化为消费者对劳动者的直接监督。在这种模式下,资本对于劳动者的控制超越了制造业中对动作、时间层面的控制,已经深入到控制劳动者自身服务态度与情感表达层面。

第三,制定惩戒机制。超额游戏不仅产生劳动者的同意,也伴随着资本对于劳动的强制,即游戏规则中的惩戒机制,其意图是“为组织积极合作以及使同意占上风提供了条件”。如,Uber公司的“不服

莫辩”、谷歌公司的“Take it or Leave it”、外卖/出行类平台企业的“差评机制”“拉黑封号”等霸王条款,都是平台资本凭借“技术黑箱”,对劳动者违反游戏规则行为的规训、惩戒,而作为受制于外部市场残酷竞争、陷于信息技术鸿沟的个体劳动者,在游戏规则面前只能选择接受与合作。

平台企业通过平台文化实现资本控制。平台企业通过多种营销手段,对平台就业模式进行改造、宣传和包装,强调其自由开放、联合创造、公平获益及服务社会的价值观,一定程度上模糊与遮蔽了平台企业中资本雇佣劳动的实质关系,也相当程度淡化了资本必然要剥削与控制劳动、实现其增殖和盈利的基本逻辑。如,Uber公司的招聘中宣传的“Be Your Own Boss——Drive For Uber”。全球最大职场社交平台企业LinkedIn的联合创始人瑞德(Reid Hoffman)更描绘了自主工作的美妙表象:“实际上,我认为如今每个人都是企业家,无论他们自己有没有意识到。”平台资本家通过形塑就业文化、遮蔽雇佣劳动性质等手段,使劳动者逐步“同意”并融入了平台资本主导下的灵活雇佣模式。2005年,美国劳工统计局发现,近1500万美国工人处于替代就业岗位,劳动力占比为10.1%;到2015年,这一类别已经增长到劳动力的15.8%。④

作者单位系吉林大学马克思主义学院。标题为编者所加。

受疫情影响 当前劳务派遣用工乱象较多

□ 邬云

受疫情影响,深圳宝安区部分企业市场需求下降、订单不稳定,生产经营面临较大困难。为了降低生产经营成本,缓解“有订单时招不到工、无订单时工人闲置”的问题,一些企业增加了临时工、劳务派遣工等灵活用工的比例。据了解,目前30%以上的企业有使用劳务派遣用工的情况,有个别企业甚至把常年用工岗位、主要生产岗位整体外包,劳务派遣工的使用率高达50%以上。后疫情时期,劳务派遣用工已成为一种较为普遍的用工形式。

乱象:劳务派遣公司大量涌现、鱼龙混杂

随着劳务派遣用工的增加,用工不规范、拖欠工资、同工不同酬等问题随之发生,这些问题处置不好,极易引发群体性劳资纠纷,影响社会稳定。当前劳务派遣用工存在的问题主要表现如下:

一是劳务派遣市场鱼龙混杂、良莠不齐。



目前市场上劳务派遣公司数目众多,由于行业进入门槛低,加之市场需求旺盛,劳务派遣公司如雨后春笋般涌现。但是这些劳务派遣公司水平参差不齐,有的甚至是“夫妻店”,只要一个门店、一部电脑就能挂牌成立。由于对劳务派遣行业存在信息不对称,企业很难对劳务派遣服务商的背景、资质准确了解。部分企业为节约成本,只选择报价最低的劳务派遣公司,对其他不甚在意。

二是部分劳务派遣公司违法操作。

一些劳务派遣领域,存在部分用工单位将本单位职工直接转为劳务派遣以及通过“假外包、真派遣”等形式规避法律责任的乱想。还有的劳务派遣公司虚假注册,或者将注册地放在深圳市外,规避监管。比如今年6月,某公司发生劳务派遣工维权事件。其劳务派遣外包公司注册地在东莞,经网上查验,该公司注册资金为200万元,缴交社保人数仅3人。但据了解,该公司实际用工人数有几百甚至上千。

(下转第25页)

交通运输企业基层工会工作 创新发展路径分析

□ 吴帅芬

摘要:面对新时代新要求,交通运输企业如何围绕企业发展目标,做好基层工会工作?本文从加强政治引领、促进企业高质量发展、满足职工多元化需求、提升自身组织建设四个方面进行探讨。

关键词:交通运输企业、基层工会工作、创新服务

新时代,习近平总书记对工人阶级和工会工作作了重要论述。他指出,要聚焦增强政治性、先进性、群众性,以改革创新激发活力,以素质建设提升品质,坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。2019年,全国总工会就全面提升新时代职工之家建设水平也明确了加强规范建设、强化思想引领、促进改革发展、落实维权制度、拓展服务载体和开展会员评家六个方面的重点内容。

面对新时代的形势要求,交通运输企业基层工会工作如何围绕中心工作目标任务,搭建企业与职工的桥梁,维护职工权益,依靠职工推动企业高质量发展?本文将从四个方面进行探讨。

一、交通运输企业基层工会的现状存在问题

交通运输企业是劳动密集型

企业,一线职工多,文化程度不高,收入偏低。职工工作时间、地点的相对分散,为工会工作带来了一定的难度。目前,交通运输企业的工会工作存在着以下四个问题:

(一)新形势下服务企业改革和发展的工作思路有待进一步拓宽。有些基层工会工作思想观念陈旧,把工作焦点主要放在追求经济效益上,忽略了工会工作。对工会在企业改革发展中能发挥的作用缺乏认识,思路不够开阔,导致积极性不高,仅局限于完成年度工作目标和任务。

(二)各基层工会工作开展不均衡,资源整合能力有待进一步提高。受企业规模、党政领导重视程度、工会经费、场地等主客观因素影响,有些企业资源整合配置协调能力强,工会工作开展得有声有色;有些企业工会则要么“贪大求全”,没有突出业务板块的性质,要么墨守成规,工作浮在表面多,沉

到一线的少。

(三)在满足职工多样化服务需求上,工作手段、工作载体有待进一步创新。目前,结合企业特色和行业特点开展的服务品牌活动不多,工会工作品牌化有待增强。在调研职工多元化需求方面不够深入,工作方式、手段、载体比较单一,对实际工作中职工出现的各种各样新问题,解决能力有待提高。

(四)工会干部的综合素质能力参差,自身建设机制有待进一步完善。为了节约人工成本等原因,有些企业削减了工会工作机构和专职工会干部。工会工作机构被并入到其他部门。有些工会干部则身兼数职,无法在工会工作上投入足够精力。由于事务琐碎繁重,单位之间的横向交流机会又较少,有些工会干部对工会工作疲于应付,缺乏自我改善和创新提升的动力,其担当意识有待加强,其工作质量难以保证。

二、创新发展路径分析

习近平同志指出：时代在发展、事业在创新，工会工作也要发展、也要创新。新时代，如何进一步改进交通运输企业基层工会工作？可从以下四个方面进行着手：

（一）在工作思路，加强政治建设，注重舆论引导，提升政治能力。

1. 坚持把政治建设摆在首位。关于工人阶级和工会工作的重要论述，是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分，是新时代工运事业和工会工作创新发展的理论指导和行动指南。中国工会十七大精神，也对当前和今后一个时期工会工作作出了详细部署。工会组织务必要严明政治纪律和规矩，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

2. 善用新媒体平台作为学习载体。各级工会组织应把深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为重大政治任务，推动新思想新理论进企业进班组，利用好“学习强国”APP学习平台、企业微博、微信公众号等网络平台，在职工群体中唱响时代主旋律。

（二）在工作方式上，聚焦职工重点群体，发挥共建共治共享优势，助力企业发展。

1. 根据当前疫情防控形势，实行民主管理，维护职工权益。

一是聚焦职工重点群体，实行民主管理。要深入研究新形势下职工在劳动就业、社会保障、福利

待遇、安全生产等方面的需求变化，聚焦司机、产业工人重点群体，加大劳动关系调解、法律保护、救助服务及集体劳动争议等工作力度。发挥职工代表大会等的企业民主管理作用，通过会议、公告栏、微信群等渠道，让职工接触到企业“三重一大”和薪酬制度改革等职工关心的重要议题。

二是要健全完善维权维稳机制。积极参与改革中职工转岗安置、转岗培训、劳动关系处置等工作，督促企业履行社会责任，进一步做好职工技能培训和转岗培训。对有改革调整任务的企业，可进行排查指导，推动、参与集体劳动合同、生产安全、劳动保护、职业病防治等执行情况的检查，督促企业落实职工相关待遇，维护职工权益。推动建立起企业与员工的效

益共创、利益共享的机制。

三是科学研判当前企业形势，保持职工队伍的稳定。针对新冠肺炎疫情形势，要做好分区分级防控的宣传解读，教育引导广大职工继续做好自身防护，保持适当疏密度，减少集聚人数规模，确保广大职工生命安全和身体健康。

2. 争取上级、属地工会支持，发挥共建共治共享合力。一是采用结对帮扶方式开展“助困建家”活动，探索“结对共建，联手建家”模式，建设职工之家、职工小家，实施严格预决算管理、内控和监督程序，让工会经费向重点项目倾斜。二是学好用好新政策，贯彻党中央、国务院减税降费决策部署，做好符合小微企业的条件排查，让企业可申请全额返还上缴的工会经费，确保经费保障到位。



2018年6月14日，广东省首个高速公路“爱心驿站”长途车司机休息室，在云浮市江(门)罗(定)高速新城服务区正式启用。这也是全国首家工会联合交通部门建设的长途车司机休息室。/ 资料图片

3. 围绕主业,丰富主题劳动竞赛类别。一是可围绕交通发展新技术、新领域,结合主业目标,探索建立职工技术创新联盟,常态化举办职工技能比武,形成探索人才集聚、成果丰硕的职工技术创新活动体系。例如结合春运、节假日特点,开展驾驶员技能竞赛、安全知识比赛、维修领域技能比赛等劳动竞赛等技术练兵活动。细化竞赛单位,着力扩大劳动竞赛的内容及覆盖面,为企业发展保驾护航。二是以创建劳模、工匠创新工作室为抓手,开展“小发明、小革新、小改造、小设计、小建议”的职工技术创新活动,发挥劳模和技能人才的骨干带头作用,推动活动成果进行转化,助力企业发展。

(三)在工作内容上,采用多元化手段,服务员工不同需求。

习近平总书记指出,“人民对美好生活的向往,就是我们的奋斗目标。”他多次谈到“要把竭诚为职工群众服务作为工会一切工作的出发点和落脚点”。针对交通运输企业中最庞大的职工群体——司机,如何让他们休息好、保障安全行车,应是企业工会关注的问题。

1. 深化健康服务体系建设,建立“司机之家”。一是推进“健康企业”建设,聚焦职工健康的生活环境、服务保障等维度,加大健康监测监督、教育培训力度,让职工体检、疗养、休息休假等制度得到进一步落实。二是改善劳动环境,建设“司机之家”。在场地有限的情况下,“一室多用”,优化现有场地

功能设置,改善职工劳动环境。如在客运站场、高速公路服务区,建设具备餐饮服务、停车安保、宣传教育功能的“司机之家”,让司机在外工作“吃一口热饭、喝一口热水、睡一个安稳觉”,提高员工的归属感和满意度。

2. 实现职工困难帮扶活动,成为常态化。加强沟通联系,对接政府和社会资源,推动政府救助保障政策覆盖更多困难职工群众,深入开展职工互助互济活动,针对性地开展困难职工慰问,保留元旦春节等传统节日送温暖项目,让困难职工群众享受到更贴心的服务。

3. 举办职工特色活动,推进企业精神文明建设。多姿多彩的体育和文化活动,有助于充实精神生活,提升职工们的创业动力。一是通过开展文体竞赛,让职工群众“动”起来。按照“大型活动集团化、节日活动基层化、微型活动分散化”原则,开展独具交通行业特色和企业特点的文娱活动。例如举办球类竞赛、定向越野、棋牌类智力竞赛、爬山、瑜伽、太极等健身运动。二是利用活动阵地,让职工群众“活”起来。充分利用“职工之家”、“职工书屋”、职工影院等阵地,开展“读书分享”会、阅读日、文艺小分队巡演等活动,让职工生活变得鲜活起来。

(四)在工作机制上,完善组织建设,提升职工队伍的综合素质。

1. 健全组织建设。深化“党建带工建,工建服务党建”机制,坚持有党组织和行政机构的地方就有

工会组织,落实工会纳入党建工作考核体系,以考核激励提升内在动力。

2. 发挥“大学校”作用。企业工会应构建“大培训”工作格局,立足发挥“大学校”作用,按需施教,采取内训为主、外聘为辅的方式,尤其对工作压力大、长期奋战在生产一线的员工,加强职工心理关怀,促进职工身心健康。

3. 实施“职工素质建设工程”。作为贴心“娘家人”,应积极帮助职工提升、提优专业技能。培训方式需不断适应“互联网+”的新变化,让线上和线下实现融合互补。线上:可以各级各类职工夜校(网校)为载体,如利用“学习强国”技能频道、中国职业培训在线等互联网上学习平台,开展职工教育培训。线下:推进工会会员教育普惠项目,尝试与大学合作、引入社会教育资源,根据不同职工的兴趣爱好,在企业内部开设书法、绘画、朗诵等不同的培训,让更多职工实现职业技能和职业素质的同步提升,储备人才力量,为企业的可持续发展打下坚实基础。①

□ 作者单位:广东粤运交通股份有限公司

参考文献

[1]中共中央关于加强和改进党的群众工作的意见[N].人民日报,2015-07-10.

[2]熊雪雁.对基层工会维权困境以及维权途径的几点思考[J].工会论坛,2011(4).

[3]王珍宝.工会转型及其困境——以沪上社区工会组织运作为例[D].上海:上海大学,2014.

[4]李臻王政卢国栋吴晓瑞刘光庆.关于工会改革发展的研究[J].山东工会论坛,2015(2).



汽车装配工邓金霞： 拧螺栓拧成“三项冠军”

□ 图 / 郗建新 文 / 王艳

【人物检索】

邓金霞,1995年8月出生,广州增城人,广汽本田总装二科汽车装配工,获得“广汽技工”羊城行动——“羊城工匠杯”广汽集团技能大赛暨广汽本田第十五届总装领域装配技能竞赛“螺栓紧固”冠军、“螺栓预拧”冠军、“个人综合全能”冠军,被授予“羊城工匠”。



↑ 安装汽车尾门饰件



↑ 新车外装质检



↑ 检查整车电气



↑ 加注玻璃清洗液

2015年,邓金霞从广州高级技工学校汽车销售专业毕业后,入职广汽本田总装车间从事玻璃清洗液加注工作。与其他车间不同,总装主要靠人工装配,机器辅助。要想将错综复杂的装配工作完成得精准高效,每一道工序必须在规定时间内由规定的装配工完成,而邓金霞已经在这个岗位上坚守了6年。

“哪里不会,要及时补上。”这是邓金霞在读书时养成的习惯。虽然上学时简单学习过一些基础的汽车零部件知识,但轮到自己动手组装时还是感觉不容易。邓金霞先从基本功练起,每天给自己定一个挑战目标,根据自身的差异点进行分析和修正,不断完善装配手法和技巧。

技能赛场是锻炼“工匠”的舞台。今年8月30日,“广汽技工”羊城行动——“羊城工匠杯”广汽集团技能大赛暨广汽本田第十五届总装领域装配技能竞赛在广汽本田黄埔工厂举行。这次比赛,邓金霞一口气拿下5个奖牌。

“这是我第一次参加技能竞赛,比赛前几天还担心自己水平不行,没想到能取得这么好的成绩。”邓金霞说,在比赛前的3个月里,她利用下班后的休息时间,反复练习竞赛项目,每天紧固螺栓1800个,连接插头1000个。有时因为没有达到理想成绩,又加练到深夜。

竞赛锻炼了邓金霞的意志,也让她能够以更沉稳的心态投入到平时的工作中。如今,她以成为一名班组管理者为目标,积极参与创新。为减轻大家的劳动强度,她根据每个工点操作的便捷度设计了一张放工具的工作台,不仅改善了车间工作环境,还大大提高了装配效率。Ⓜ

这是我第一次参加技能竞赛,
比赛前几天还担心自己水平不行,
没想到能取得这么好的成绩。

——邓金霞



年终奖发放的秘密

用人单位仅是提到发放年终奖,但对年终奖的数额未作说明的,则劳动者有权领取与往年数额持平的年终奖数额。

年终奖是很多劳动者冲刺KPI的动力之一,很多用人单位也采用通过发放年终奖的方式激励优秀劳动者、留住骨干人才。但年终奖是否发、发多少,很大程度上是用人单位自主决定的。下面就简单分析一下年终奖发放的秘密。

一般三种情况下发放年终奖

年终奖在法律上没有明确具体的定义。根据通常理解以及实践中的做法,年终奖通常是在以下三种情况下发放:

一、用人单位与劳动者的劳动合同中有明确约定。

二、用人单位的规章制度有明确规定。但此处应注意,用人单位的涉及年终奖的规章制度应经民主公示,否则该规章制度可能会因未经公示而对劳动者不产生效力。

三、没有劳动合同约定或规章制度规定,但用人单位依据自身的经营状况、劳动者的表现等情况,决定各劳动者最终的年终奖是否发放以及发放金额。

也就是说,年终奖是否发放要遵循双方的约定以及要符合公平合理的原则。

一些判例

实务中能不能领、能领多少年终奖,劳动者可以结合一些判例来了解。

第一,如果劳动合同中约定或规章制度中规定劳动者享有年终奖,但并未明确指出发放条件或发放标准的,用人单位应全额支付年终奖或者参照往年的年终奖数额发放。在此种情况下,可以视为劳动者是无条件享有领取年终奖的资格;如果用人单位已经规定年终奖的相关基数但并未规定如何计算的,则应该向劳动者全额发放年终奖;如果用人单位仅是提到发放年终奖,但对年终奖的数额未作说明的,则劳动者有权领取与往年数额持平的年终奖数额。

2016年6月15日,某劳动者与某用人单位签订劳动合同,其中约定合同期限为2016年6月13日起至2019年6月12日,工作内容为经理。劳动者曾获得2017年年度年终奖,金额为税前18000元。后来双方围绕年终奖产生劳动争议。法院审理认为,劳动者在2018年年度已为用人单位提供劳动服务,用



□ 胡芳军

全国维护职工权益杰出律师
广东工会法律服务团成员
广东晟晨律所合伙人、副主任

人单位提交的证据不足以证明劳动者不具备享受2018年度年终奖的条件,亦未提供关于年终奖金的分配办法,故应参照劳动者2017年年度的年终奖额度支付其2018年年度的年终奖18000元。——见广州市中级人民法院审理的(2020)粤01民终11799、11800号

第二,如果劳动合同约定或用人单位的规章制度规定了年终奖的发放条件和发放标准的,用人单位应按照约定或规定向劳动者发放年终奖。

某劳动者在2007年入职某用人单位。该单位的制度规章中规定了年终奖及其计算标准。2013

年,双方协商解除合同。2014年,劳动者主张其2012年度的年终奖59600元。法院最终认为,虽然因单位未完成指标,所有员工均未领到2012年度的年终奖,但该单位的规章中,并未规定年终奖的发放以公司完成年度指标为前提,并且单位在诉讼中并未提供相应证据证明未发放年终奖是因为未完成指标,因此用人单位应向劳动者支付2012年年度的年终奖,金额为2倍的月基本工资。——见上海市第一中级人民法院审理的(2014)沪一中

民三(民)终字第1310号

第三,如果因用人单位原因,例如违法解除劳动合同等,导致劳动者无法参与年终考核的,用人单位应承担劳动者未考核的不利后果。也就是说,要依据往年考核的情况为劳动者发放年终奖。

注意:发放条件务必合法

劳动者需要注意的是,发放年终奖的条件应是合法的,例如不得违反公司提取法定公积金的规定,

不得涉及股东的利润分配等。如果发放年终奖涉及违法动用资金,该年终奖也是不得发放的。

因此,劳动者在签订劳动合同时就应该向用人单位了解有关年终奖的事项,在劳动合同中或用人单位的规章制度中是否明确约定年终奖、如何发放年终奖以及年终奖的发放标准等。约定清晰的年终奖能充分发挥用人单位的经营自主权,起到调动劳动者工作积极性的作用,更能让劳动者获得与自己的付出匹配的奖励。Ⓣ

(上接第18页)

三是部分企业忽视法律责任、漠视职工权益。

疫情期间,企业在灵活利用派遣公司降低用工成本、提高企业效益的同时,对劳务派遣行业不规范用工所带来的风险认知不足,通过“包工头”招工和结算工资,工人与派遣公司及用工单位之间没有劳动合同、没有协议,用工单位对劳务派遣公司与员工之间的沟通情况、是否按时发放工资等问题缺乏了解。

比如2020年6月,某公司10多名员工因拖欠工资发生集体劳资纠纷,而实际上该用工企业每月按时将工人工资转给劳务派遣公司,工人工资被劳务派遣公司挪用。当前,加强对劳务派遣公司的规范管理,依法规范企业劳务派遣用工,事

关社会和谐稳定大局。

建议:建立劳务派遣行业协会,给业内企业评级

一、实行归口管理,严格准入审核。

建立健全劳务派遣企业准入机制,建立相关配套制度,严格派遣单位的申请、许可及审查,提高劳务派遣企业履责能力。如在劳务派遣行业建立诚信评级制度,以诚信评级制度为依托,建立劳务派遣行业协会,定期对劳务派遣公司进行公开、公平、公正评级,规范引导其诚信经营,促进劳务派遣行业有序健康发展。

二、加强执法检查,依法规范管理。

认真贯彻《劳动法》《劳动合同

法》,严格限制劳务派遣在“临时性、辅助性、替代性”岗位范围内的实施,严格执行劳动标准、同工同酬,依法缴纳社保,发现违法问题应依法及时处理,防止劳务派遣职工权益受侵害的问题发生。对部分企业劳务派遣用工占比超标的现状,逐步规范其用工行为,引导其采取直接用工方式,逐步减少劳务派遣用工规模。

三、加强普法宣传,维护职工权益。

对企业开展普法教育,宣传劳务派遣规范用工规定、企业连带责任以及用人单位与用工单位的义务分配等的法规制度。教育职工提高守法意识和自我防护能力,与劳务派遣单位及时签订劳务派遣合同,依法反映诉求。Ⓣ

□ 作者单位:深圳宝安区总工会

中秋国庆同一天， 这天加班工资发6倍？

□ 广东胜伦律师事务所

【案件概况】

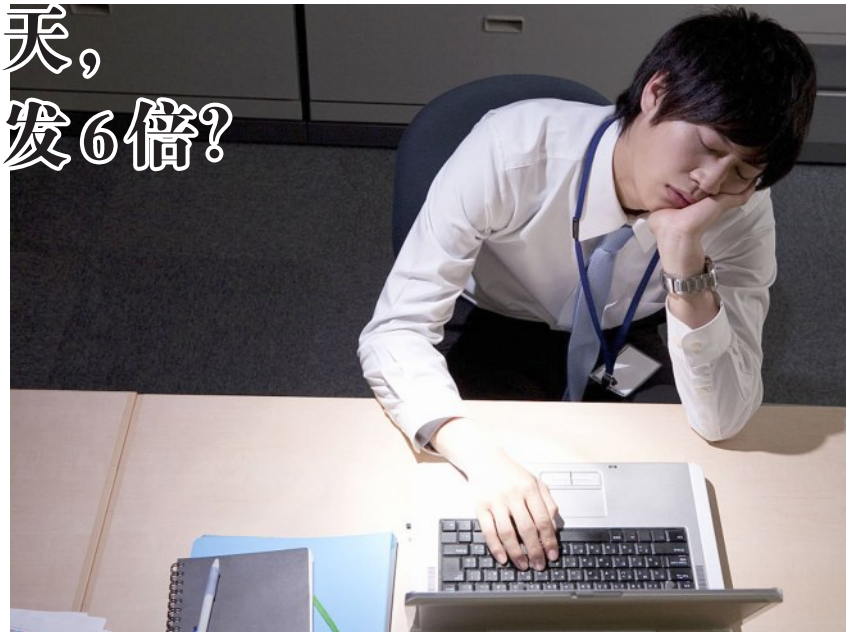
网友胡先生反映，他是一家连锁餐饮公司的餐饮部经理。今年，公司经营受到疫情影响，第一、二季度比较惨淡，到第三季度开始回温。于是，公司计划在十一黄金周推出一系列优惠活动吸引顾客，希望包括胡先生在内的所有职工能在十一黄金周回公司加班。

胡先生对公司的决定表示支持，但是对加班工资产生了不同意见。今年中秋节凑巧也是10月1日，胡先生认为，10月1日加班的话，公司应支付6倍的正常工作时间工资作为加班工资。公司则认为仅需支付3倍。

胡先生为此特向省总律师咨询：2020年中秋、国庆加班工资怎么算？

【回复意见】

人社部官方微信9月发出了题为《2020年国庆中秋加班工资怎么算，定了！》的文章(该文二维码见左图)：



“10月1日至4日，用人单位安排劳动者加班的，应按不低于工资的300%支付加班工资报酬。10月5日至8日，用人单位安排劳动者加班的，应先安排补休；不能安排补休的，应按不低于工资的200%支付加班工资报酬。在10月1日至8日期间，用人单位未安排劳动者工作的，按原有工资计发方式处理。”

因此，对于适用标准工时制(标准工时制，一般指每天工作不超过八小时，每周工作不超过四十小时，每周至少休息一天的工时制度)的工作岗位，用人单位安排职工在2020年10月1日加班的，按照300%(即3倍)支付加班工资。

【风险提示】

问：对于适用综合计算工时工作制、不定时工作制的工作岗位，

用人单位安排职工在10月1日加班的，加班工资怎么算？

答：“综合计算工时工作制”一般是指按照一定的周期(如周、月、季、年等)综合计算工作时间的工时制度。对于适用该种工作制的岗位，用人单位安排职工在10月1日加班的，加班工资一般按照3倍正常工作时间工资的标准计付。

“不定时工作制”一般是指工作时间不固定、完全弹性的工时制度。在大多数地方，这种工时制度都不存在加班和支付加班工资的问题。但也有一些地方，比如深圳，如果法定节假日加班的话，还是应该支付3倍加班工资。因此，对于适用不定时工作制的岗位，用人单位安排职工在10月1日工作的，一般不算加班，也无需支付加班工资，但当地有另行规定的除外。Ⓜ

为庆祝经济特区建立40周年,深圳宝安区总工会举办了以“40年,我们一起走过”为主题的产业工人征文比赛。活动收到作品263篇。经过严格评审,最终评出获奖作品30篇。9月19日,征文比赛颁奖典礼暨朗诵分享会在区职工服务中心举行。下面就让我们欣赏其中两篇特等奖作品。



乘特区东风,扬帆世界舞台

□ 莫怡宝

2011年3月,一个明媚的春日,我独自一人第一次踏上深圳这片热土,来了再没离开,转眼近10年。

在大运会绽放青春光彩

决定来深圳闯一番时,我兜里没几个钱,直接投奔宝安西乡同学家,做了半个月沙发客。每天东奔西跑找工作、面试,最远去到盐田、坂田。彼时地铁1号线只从罗湖开到深大,再后来开到机场东。此时深圳地铁有8条线在“跑”,多条线路在规划建设,公共交通“一路开挂”。

“寄人篱下”不是滋味,匆忙间

我入职一家会计师事务所,工资很低,试用期不交社保,每周六要义务加班,辞职还被克扣工资。我拿起法律武器维护权益,通过劳动仲裁得到相应补偿。这是我第一次感受到法律的力量,感受到深圳公平公正的法治环境。来了就是深圳人,不仅仅是一句口号,而是来深建设者在这座城市的“主人翁”地位随时得以保障。

机缘巧合,时值深圳筹备大运会,我通过面试进入大运会组委会工作,前期负责制证,后期负责国际官员及运动员等接待工作。这个炙热的夏天,与深大的志愿者挥

洒汗水,笑迎每一位国际友人。体贴周到的服务,让国际友人感受到深圳的友好、热情与活力。放眼浩瀚星辰,我是最不起眼的一颗,但也在努力发光发热,贡献一份力量,足以成为珍贵的回忆。

从城中村搬进“人才房”

大运会后,我进入一家医药公司上班,正式跨入医疗圈。而此时,我已搬进深圳最大的城中村——白石洲。有人说,来深圳没有住过城中村、没有来过白石洲,就不算真正的认识深圳。确实,这里

的便利性毋庸置疑,同样这里的繁杂也超出想象。两元店、瓦罐汤、路边摊、大排档、菜市场,历历在目;隔壁夫妻每隔几天操着方言的吵架声,半夜婴儿的啼哭声,楼下麻将馆的洗牌声,不绝于耳。

艰难的日子,也常伴快乐。节假日去大小梅沙看海,爬梧桐山,东门逛街购物等等。第一份正式工作,使我的职业技能得到锻炼,也积累了外贸销售经验,还清了助学贷款。

2014年5月,我入职一家正在崛起的医疗公司,依托这个平台,工作履历和生活变得更丰富。频繁的出差,我慢慢变成国际旅客,来往的航班机舱、机场、城市、酒店,成了最熟悉的地方。日子忙碌而充实,我的工作能力和业绩得到了公司和客户的高度评价,经济有了很大改善。因为经常出差,租住

的房子白白交租,我申请搬进了公司名下的人才房,省下了一笔不小的开支。后来还通过调干落户深圳户口。感恩深圳市人才引进和公租房政策,感恩公司的栽培和激励,感恩帮助过我的朋友和同事,这是我成长的基石。

让深圳制造走向世界

2017年至今,我任职的企业专注于研发、生产和销售影像设备,中国第一台磁共振由我司研发生产,是医疗影像行业的领头羊。作为非洲大区销售负责人,我带领团队攻破层层难关,把先进的设备和技术带给了尼日利亚、科特迪瓦等非洲国家。南苏丹卫生部代表团来访我司,对中国提供援助设备的单位表示衷心感谢,赞扬深圳自主研发和生产的高精尖医疗设备为

世界人民带来更多福利!

新冠肺炎疫情在全球蔓延,深圳全力保护市民的生命安全。我所在的公司跟随深圳的发展成长,履行企业的责任、担当,积极投身抗击疫情最前线,生产人员加班加点赶制设备,工程师奔赴前线日以继夜装机,捐献多台高端高额CT,只为争分夺秒帮助挽救每一个生命贡献绵薄之力!

来深近10年,深圳是我除了家乡之外生活最久的城市——他乡变故乡。深圳是一个不断见证奇迹的城市。我亲历身边的发展变化,在这里成长、收获,我相信梦想和机会,期待深圳下一个更辉煌的四十年……

□ 作者单位:深圳安科公司

(本文原标题为“我的故事,春天的故事”,出版时文字有删改。)

雕琢“深圳品质”,为梦想出征

□ 梁婷

站在阳台上眺望,夕阳西下,染红了江畔,点缀了高速桥,静谧而和谐。视线往回收,笔直的民主大道,来往车辆有序流动;三品广场上,人们或健身聊天,或游戏玩闹;路灯、建筑灯渐渐亮起,夜,拉开帷幕……

这是我生活了十二年的地方——深圳。

在流水线上艰苦劳作

12年前,我带着对大学殿堂的憧憬和遗憾,从一名在校生辗转来

到深圳,踏上打工之路。

2008年,金融危机,多数工厂停止招工。我没学历,没经验,没有落脚的地方,情急之下,在路边交了两百块介绍费,进了现在的工厂——一家宝安的日资企业。刚分配到流水线上时,我既兴奋又紧

张。兴奋的是我终于可以工作了；紧张的是，流水线的报警灯。报警灯一响，我就担心是不是自己又出错了。我上班不喝水，怕上厕所。休息时间到了，还想着多做十分钟，多检查一遍。累了就直接在流水拉边蹲下，捶捶腿，捏捏脚，摸一摸被治具划伤的手。

转眼上夜班，凌晨五点下班，回宿舍要经过一片漆黑荒芜的棚户区，由于害怕，都是小跑着穿过。宿舍门半掩，门锁是坏的，冲凉用的热水有限，要到楼上去排队接水。一天，我下班直奔阳台，“咔嚓”一响，我的头撞穿了玻璃门！玻璃碎片从脸旁落下，巨大的声响惊醒了睡梦中的室友。有人尖叫：啊！你脸上有好多血！我没有流泪，没有难过，心里担心的却是：这玻璃门碎了，该怎么办……艰苦的工作，孤独的生活，让我茫然，迷惘。为了生活，我坚持着！

立志为中国深圳争光

转正后，我不用再担心工厂会把我辞退，我把工厂当成了家。

我努力提升速度，想办法削减不良。利用闲暇时间，加入了品质改善组。在技术、品质工程人员带领下，我们对工装流程进行研究，对作业性进行改善。经过几个月的反复验证，整个项目

不光提升了品质，效率也得到突破性的提高。年度评比，小组在工厂20多个组里脱颖而出、夺得桂冠。接着，在集团的中国区比赛中进入前三，代表深圳工厂远赴日本，参加集团的国际改善大会。

经过专业评审，原本让我引以为傲的改善项目，竟渐渐黯然失色。付出和努力未能达成所愿，我站在台上涕泪直流。看着同行在记者镜头前那么受尊宠，我告诉自己：我，一个小员工，也要为中国、为深圳争光！

专注专业让团队摘得桂冠

怀着一颗求胜、为国争光的决心，我开始了漫长的探索。

那次比赛，我们虽没获得名次，却让我明白，经验积累是我的财富，年轻是我最大的优势。我愿与时间赛跑，去学习，去突破。

语言不通是交流的最大障碍！没有英语基础的我开始自学英语。一分钟、一小时、一个月、又一年！我的脚步遍及宝安的各个图书馆和学校，我的书籍和笔记放满了整个大书架。我用了整整四年时间完成了英语专科、本科学历，获得学位。接着，我又专攻了日语。我们去其它公司参观学习，回来后又将生产车间当成改善的主场，一点一点朝着目标

前进。在这段期间，我被一步一步地提拔为品质专员。

2015年，部门主导了一次“提升品质检查能率”的改善。我们以出国拿奖为目标，进行了全方位整改。专注、坚持、严谨、敬业，让我们的付出得到了回报。在日本的改善大会上，我们以自信、通俗易懂的演讲和绝对的优势压倒群雄，夺得闪耀的金牌，成为赛场的焦点。当报告声落，鞠躬致谢时，热烈的掌声和赞美声不绝于耳，我知道：我们成功了！中国深圳，引领风骚！

深圳不辜负每一份努力

时光不会辜负每一份努力。职位虽小，只要努力，也能有所作为；事情虽难，只要坚持，一定会成功。

深圳，承载了我们的生活和梦想。我在深圳经历了从茫然迷惘到坚定明朗，目睹了从荒凉变繁盛，沧海变桑田，感受了深圳速度、态度和温度。我将继续追逐着深圳的发展步伐，用每一次拼搏、突破、成长去实现自己的价值，愿与深圳共成长。①

□ 作者单位：古河电工（深圳）有限公司

（本文原标题为“我在深圳”，出版时文字有删改。）

共庆佳节

教师节

9月10日,广州市教育局邀请10位“感动广州的最美教师”及其亲友参观广州日报融媒采编指挥中心。图为老师们与广州塔的“同框”靓照。/吴英 供图



丰收节

9月16日,丰收节前夕,肇庆市总工会、德庆县总工会联合举办丰收节农民工劳动竞赛。近百名农民工同场竞技。图为“包你满意”(何首乌包装)环节。/肇工 供图



9月20日,省总机关工会举行“迎中秋,表浓情”月饼DIY活动,吸引干部职工及其配偶、子女共100多人参加。/林景余 摄

中秋节

“你看这条鱼它又红又金,就像这个灯它又闪又亮。”9月19日上午,江门新会区总举办“传承文化 共庆佳节”鱼灯亲子活动,吸引90多名职工及其子女参加。/新工 供图





欢庆双节！ / 孟庆虎 摄



广东省总工会
官方APP“粤工惠”



广东省总工会
微信公众号



南方工报网