

保华月刊

Baohua Monthly

2026年3月刊
Mar. 2026
第九十六期
NO. 96

- 北京市实施《中华人民共和国工会法》办法（2026修订）
- 平台劳动规则和算法协商指引
- 关于印发《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》的通知
- 湖北省工伤保险实施办法
- 劳动关系治理的变革之道——基于“增量”与“存量”的二重视角



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：蒋素梅



保華律師事務所

-
- 2 劳动法新闻资讯
Labor Law News
- 劳动新规详解
Close Look at New Labor Regulations
- 25 北京市实施《中华人民共和国工会法》办法（2026修订）
Measures for the Implementation of the Trade Union Law of the People's Republic of China in Beijing (2026 Revision)
- 41 平台劳动规则和算法协商指引（试行）
Platform Labor Rules and Algorithm Negotiation Guidelines (Trial)
- 49 关于印发《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》的通知
Notice on Issuing the Guidelines for Regulating the Unilateral Termination of Labor Contracts by Employers
- 53 湖北省工伤保险实施办法（2026）
Measures of Hubei Province for the Implementation of Work-related Injury Insurances (2026)
- 热点追踪
Hot Issues
- 68 外籍员工来华就业期间能否签订无固定期限劳动合同
Could foreign employees sign open-ended labor contracts during their employment in China?
- 老董杂谈
Professor Dong By-Talk
- 76 劳动关系治理的变革之道——基于“增量”与“存量”的二重视角
The Transformation Path of Labor Relations Governance: From Dual Perspectives of "Increment" and "Stock"

劳动法新闻资讯



一、九部门联合印发 2026—2030 年工伤预防五年行动计划

来源：中国政府网

摘要：3月5日，人力资源社会保障部等九部门公布《关于印发工伤预防五年行动计划（2026—2030年）的通知》。《行动计划》提出，到2030年重点行业工伤事故发生率和重点平台企业职业伤害发生率分别下降约10%及以上，职业性尘肺病等重点职业病发病人数明显下降。文件要求健全人社、应急、卫健、工会及行业主管部门联防联控和信息共享机制，强化用人单位依法参保、隐患排查、教育培训等主体责任，支持行业协会、大中型企业和第三方机构承接工伤预防项目，重点覆盖危化、矿山、建筑施工、交通运输、机械制造、即时配送等行业以及上下班交通事故、突发疾病视同工伤情形。计划强调通过工伤保险浮动费率激励约束参保单位，每1—3年评估工伤风险并调整费率，建立工伤事故和职业病监测指标体系与动态数据集，推进“人工智能+工伤预防”在风险预警、项目监管和VR/AR培训中的应用，完善专家库和工伤预防费预算、使用及监督管理，明确工伤预防费专项用于宣传培训并对骗取费用行为依法追责。

Abstract: On March 5, the Ministry of Human Resources and Social Security and eight other departments, issued the *Notice on the Issuance of the Five-Year Action Plan for Industrial Injury Prevention (2026–2030)*. The *Action Plan* sets a target to reduce the incidence of work-related injuries in key industries and occupational injuries in key platform enterprises by about 10% or more by 2030, significantly reducing the number of cases of key occupational diseases such as occupational pneumoconiosis. The document requires to improve the joint prevention and control, and information-sharing mechanism of human resources and social security departments, emergency management departments, health commissions, trade unions, and competent authorities of industry. It strengthens the primary responsibilities of employers in participating in social insurance in accordance with the law, investigating hidden dangers, and providing education and training, and supports industry associations, large and medium-sized enterprises, and third-party institutions in undertaking work-related injury prevention projects, covering industries such as hazardous chemicals, mining, construction, transportation, mechanical manufacturing, and instant delivery, as well as situations where traffic accidents during commuting and sudden illnesses are regarded as work-related injuries. The Plan emphasizes incentivizing and regulating participating entities through floating premium of work-related injury insurance. It calls for assessing work-related injury risks and adjusting the premium every 1 to 3 years, establishing an indicator

system and dynamic dataset for monitoring work-related accidents and occupational diseases, promoting the application of “AI + work-related injury prevention” in risk early warning, project monitoring, and VR/AR training, improving the expert database as well as the budgeting, utilization, and oversight of work-related injury prevention funds, specifying that such funds are to be used exclusively for publicity and training, and holding those that fraudulently claim funds legally accountable.

人力资源社会保障部 工业和信息化部 财政部 住房城乡建设部 交通运输部 国家卫生健康委
应急管理部 市场监管总局 中华全国总工会关于印发工伤预防五年行动计划（2026—
2030 年）的通知

人社部发〔2026〕20 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、工业和信息化厅（局）、
财政厅（局）、住房和城乡建设厅（局）、交通运输厅（局、委）、卫生健康委、应急管理
厅（局）、市场监管局、总工会：

为贯彻落实党的二十届四中全会精神，切实做好“十五五”时期工伤预防工作，充分发挥工
伤保险积极功能，我们在总结上一个工伤预防五年行动计划的基础上，研究制定了《工伤预
防五年行动计划（2026—2030 年）》。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

各省级人力资源社会保障部门要会同相关单位制定第二个五年行动计划实施方案，于 2026
年 6 月底前报人力资源社会保障部备案，并于每年 12 月 31 日前将计划落实情况报人力资
源社会保障部工伤保险司。

人力资源社会保障部
工业和信息化部
财政部
住房城乡建设部
交通运输部
国家卫生健康委
应急管理部
市场监管总局
中华全国总工会

工伤预防五年行动计划（2026—2030年）

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，适应推进国家治理体系和治理能力现代化要求，完善“预防、补偿、康复”三位一体工伤保险制度体系，把工伤预防作为工伤保险优先事项，树牢预防优先理念，不断提升工伤预防意识和能力，从源头降低工伤事故和职业病风险，从根本上保护职工生命安全和健康，促进劳动者实现高质量充分就业，推动经济社会持续健康发展。

二、工作目标

——工伤事故发生率持续下降，重点行业5年降低10%

左右；

——新就业形态人员职业伤害发生率逐步降低，重点平台企业5年降低10%以上；

——工作场所劳动条件持续改善，职业性尘肺病等重点职业病发病人数明显下降。

三、主要任务

（一）健全工伤预防联防联控机制。各地人力资源社会保障部门要与应急管理部门、卫生健康部门、工会和行业主管部门不断完善联席会议（工作沟通）制度机制，进一步明确职责分工，加强协调联动，加强联合检查，督促用人单位认真落实工伤预防主体责任。要进一步完善信息数据共享机制，实现人员信息、事故信息、职业病信息和工伤信息等相关数据共享，综合运用法律、行政、经济手段重点治理。对有代表性或典型性的工伤事故，相关部门要在全国范围或行业领域内采取警示、通报等措施，汲取教训，避免类似事故重复发生。

（二）强化落实用人单位主体责任。用人单位要牢固树立工伤预防优先理念，严格遵守社会保险、安全生产、职业健康等法律法规，依法参加工伤保险，积极做好工伤预防工作，加强工伤预防教育培训，加大工伤预防投入，定期开展隐患排查治理，切实履行工伤预防主体责任。行业主管部门要按照安全生产“三管三必须”要求，压紧压实用人单位主体责任，对未按规定落实主体责任的用人单位及其主要负责人，相关部门应依法严肃处理。

（三）积极发挥行业协会作用。支持有条件、有能力、有意愿的行业协会、大中型企业及第三方专业技术服务机构开展工伤预防工作，鼓励行业协会、大中型企业和第三方专业技术服务机构根据本地区确定的工伤预防重点领域，积极申报工伤预防项目。各地人力资源社会保

障部门要会同行业主管部门探索建立行业协会、大中型企业及第三方专业技术服务机构清单，编制有关项目申报指引，规范项目申报、实施、评估问效机制，加强监督管理，切实发挥行业协会、大中型企业及第三方专业技术服务机构的作用。

（四）瞄准盯紧工伤预防重点行业。各地要在建立完善工伤事故和职业病监测统计基础上，加强对工伤预防相关数据的分析，研究确定工伤预防重点领域，依法确定重点项目。本期计划主要围绕危险化学品、矿山、建筑施工、交通运输、机械制造、即时配送等重点行业企业开展，同时重点关注上下班交通事故伤害、突发疾病死亡视同工伤等情形。各地可结合实际明确本地区重点行业、重点领域。

（五）全面加强工伤预防宣传。充分发挥主流媒体和新媒体作用，充分发挥各部门和有关行业企业的宣传作用，抓住重点时段、重要节点、重大事件开展有针对性工伤预防宣传。每年6月组织开展全国工伤保险（工伤预防）集中宣传月活动，加强对一线职工、新就业形态人员、技工院校学生等宣传，推动宣传进企业、进工地、进园区、进社区、进校园等。发挥好行业主管部门、工业园区、大中型企业等的工伤预防警示教育基地作用。

（六）积极创新工伤预防培训。实施重点行业重点企业工伤预防培训，对重点行业企业主要负责人、分管负责人、安全健康管理部门主要负责人和一线班组长等进行重点培训。将工伤预防教育纳入技工院校课程体系，技工院校要全面开设工伤预防培训课程。积极创新培训方式，配合开展重点行业企业主要负责人的“第一责任人”培训；开展供应链核心企业（龙头企业）向上下游企业（同行业中小微企业）输出安全健康管理经验和工伤预防资源的协同式培训；依托工业园区等探索建立“园区-行业-企业-班组”培训的组团式培训。各地要因地制宜，创新培训方式，注重培训实效。工伤预防培训可减免相应的安全生产和职业健康培训学时。

（七）充分发挥工伤保险费率的调节作用。各地要在依据行业工伤风险程度确定行业基准费率的基础上，充分发挥浮动费率的激励和约束作用，促进用人单位主动做好工伤预防，减少工伤事故和职业病的发生。各地社会保险经办机构应每1至3年对各参保单位的工伤风险状况进行1次全面评估，并依据其工伤保险费使用、工伤发生率、职业病危害程度等因素，确定其费率是否浮动及浮动的档次。

（八）建立完善工伤事故（含职业病）监测指标体系。各地要构建工伤事故动态微观数据集，系统归集积累用人单位参保人数（行业类型分布）、工伤认定数（事故类型分布）、劳动能力鉴定数（伤残等级分布）、基金支付数据以及工伤预防费使用等数据；加强数据开发和数据分析应用，掌握工伤事故和职业病发生规律（高频原因、岗位、地点）、行业工伤事故发生率、

企业工伤事故发生率、工伤预防开展情况及预防费使用率、基金支缴率等指标，加强对重点行业、重点企业、重点岗位的工伤事故和职业病的监测分析与风险预警，为精准开展工伤预防、科学浮动费率、完善政策提供科学依据。

（九）大力实施“人工智能+工伤预防”。积极发挥人工智能作用，建设高质量工伤预防数据集，部署兼具政策评估、智能辅助评审及事故伤害预警等功能应用，探索开展工伤预防行业模型训练，深度分析工伤事故和职业病发生情况，精准识别工伤预防重点行业、重点企业、重点人群和重点岗位。利用人工智能丰富工伤预防宣传和培训内容，探索利用虚拟现实（VR）和增强现实（AR）应用技术开展培训宣传。发挥人工智能、信息化在工伤预防项目管理、评估问效方面的作用，对项目进行全周期、全流程、全方位智能监管。

（十）持续推进工伤预防职业化建设。建立完善工伤预防专家库，规范工伤预防专家申报和管理，遴选工伤预防、安全生产、职业健康等方面的专家，负责工伤预防立项评审、宣传培训、问题诊断、措施制定、评估验收等专业技术相关工作，提升专家参与程度。各地区间专家可以共享。鼓励探索建立重点行业（地方）工伤预防标准，注重发挥工伤预防咨询师的作用。

四、保障措施

（一）加强组织领导。工伤预防关乎民生福祉，是一项系统工程和民心工程。要将工伤预防工作开展情况纳入对省级政府安全生产目标责任考核内容，促进提高工伤预防工作实效。人力资源社会保障、应急管理、卫生健康部门及行业主管部门要切实负起责任，落实安全生产职业健康法律法规规定的各项职责，负责各自领域工伤预防项目的实施和监管。工会组织要发挥好监督作用，督促企业落实工伤预防主体责任，切实维护好职工合法权益。省级或地市级人力资源社会保障部门要充分发挥牵头部门作用，科学确定工伤预防重点领域和项目，发挥好部门联动工作机制作用。要努力形成政府引导、用人单位负责、市场运作、职工参与的工伤预防格局，推动工伤预防工作有序开展。

（二）勇于创新发展。各地要坚持问题导向、目标导向、效果导向，完善工伤预防工作体系、政策体系、标准体系，加强工伤事故、职业病及工伤预防数据积累和统计分析，推动解决工伤预防重点难点问题。要建立示范引领和奖惩激励机制，加大工作引导力度，增强用人单位履行主体责任的自觉性。要健全沟通协调机制，及时发现并解决工作开展中遇到的问题。要立足实际，大胆创新，探索创建一批可操作、可监管、可评价、可推广的工伤预防工作模式，总结推广经验做法，形成良好示范。

（三）强化经费保障。各地要认真落实社会保险法、《工伤保险条例》和《工伤预防费使用

管理暂行办法》规定，按要求编制工伤预防项目预算，在保证工伤保险待遇支付能力和储备金留存的前提下，保证工伤预防工作经费，为开展工伤预防工作提供有力支撑。省级人力资源社会保障部门要会同有关部门制定培训项目申报指引和格式本文，为各方规范、精准、便捷申报项目提供支持。

（四）加强监督管理。各地要规范工伤预防项目申报和服务合同管理，引入专家评审机制，科学合理确定项目，明确实施要求，按照“谁主管（行业主管部门）谁负责”的原则，加强事前、事中、事后全过程管理和监督，严格落实项目验收制度。建立工伤预防档案管理制度，实现可查询、可追溯的全过程管理。要确保工伤预防费依法合规支出和使用，专项用于宣传和培训项目，不得挪作他用，不得超出规定使用。对项目实施过程中套取（骗取）工伤预防费的，依照社会保险法律法规规定处理，情节严重构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（五）建立长效机制。各地要结合实际，健全抓落实长效机制，杜绝一阵风、一刀切，推动工伤预防常态化、规范化和机制化。要发扬钉钉子精神，以五年为一个周期，坚持一张蓝图绘到底，保持政策稳定性和工作连续性，一年一年干下去，一期一期干下去，久久为功，常抓不懈，推动工伤预防工作不断取得新的成效。

附件：工伤预防监测指标体系

附件

关于监测指标及说明：

- 1.工伤发生率=参保工伤认定人数/工伤保险参保人数；
- 2.新就业形态人员职业伤害发生率=当年职业伤害人数/当年职业伤害参保人数；
- 3.监测指标 1 的人员信息应包含工伤职工姓名、年龄、公民身份号码、性别、参保状态等；
- 4.监测指标 1 的所属行业按照现行有效国民经济行业分类标准执行；
- 5.监测指标 2 的事故类型按照生产安全事故分类与编码标准（GB6441-2025）执行；
- 6.监测指标 3 的工伤认定情形是指《工伤保险条例》第 14 和 15 条规定的情形；
- 7.监测指标不需要由个人或用人单位填报，优先通过社会保险生产数据、统计调查数据、工作情况获取。用人单位工伤预防情况监测关注发生工伤事故或实施工伤预防项目的用人单位，没有发生事故的单位不需要监测；
- 8.地区工伤预防开展情况监测指标由社会保险行政或者经办部门根据实际按年度监测；
- 9.根据工作需要开展监测，监测数据用于工伤预防项目确定、实施、评估等工作，做好信息保护，监测数据不对外公开发布；
- 10.监测指标中征缴收入、工伤预防费支出的单位为万元，工伤预防项目数的单位为个。

二、中办国办印发意见 加快建立长期护理保险制度

来源：中国政府网

摘要：3月25日，中共中央办公厅、国务院办公厅公布《关于加快建立长期护理保险制度的意见》。《意见》明确，用3年左右时间基本建立覆盖全民、统筹城乡的长期护理保险制度，长期护理保险从市地级统筹起步，统一制度政策和基金统收统支，有条件省份可探索省级统筹。参保范围包括单位职工、退休人员、灵活就业人员和未就业城乡居民，基金建立多元筹资机制，国家层面实行基准费率制度，长期护理保险费率统一控制在0.3%左右，未就业城乡居民可由0.15%左右逐步过渡，政府按规定予以补助，困难人群个人缴费部分由政府分类资助。意见规定，对符合条件且失能状态持续6个月以上的失能人员，在起步阶段重点保障重度失能人员，职工参保、居民参保分别享受约70%、50%的基金支付比例，基金年度最高支付限额不超过统筹地区上年度城乡居民人均可支配收入的50%。长期护理服务费用原则上不直接向个人发放现金，实行全国统一服务项目目录和失能等级评估标准，评估结果全国互认，建立定点机构管理、支付谈判与费用控制机制，基金纳入社保基金财政专户单独建账，强化预算绩效管理、欺诈骗保惩戒、财会与审计监督，并推进异地参保和待遇享受的转移接续安排。

Abstract: On March 25, the General Office of the CPC Central Committee and the General Office of the State Council released the *Opinions on Accelerating the Establishment of a Long-Term Care Insurance System*. The *Opinions* clearly states that a long-term care insurance system covering all citizens and coordinating urban and rural areas shall be established basically in about three years. The long-term care insurance will initially be implemented at the municipal level, with unified system and policies and unified collection and expenditure of funds. Provinces meeting conditions may explore overall planning at the provincial level. The insurance covers employees of enterprises, retirees, flexible employment personnel, and unemployed urban and rural residents. A diversified funding mechanism will be established for the insurance funds, with a benchmark rate system implemented at the national level. The premium rate of the long-term care insurance will be uniformly controlled at around 0.3%. For unemployed urban and rural residents, it can be gradually transitioned from about 0.15%, and the government will provide subsidies as stipulated. For disadvantaged groups, the individual contribution portion will be classified and subsidized by

the government. As stipulated in the Opinions, for eligible disabled individuals whose condition has persisted for more than 6 months, the priority will be given to severely disabled individuals during the initial phase. Insured employees and insured residents will enjoy fund reimbursement rates of about 70% and 50%, respectively. The annual maximum payout limit from the funds shall not exceed 50% of per capita disposable income of urban and rural residents of the previous year in the region under overall planning. The long-term care service fees shall, in principle, not be directly disbursed to individuals in cash. A national unified directory of service items and disability level assessment standards shall be implemented, with the assessment results mutually recognized nationwide. The mechanism for the management of designated institutions, payment negotiation, and fees control shall be established. The funds shall be managed in a separate account under the special fiscal account for social security funds, to strengthen budget performance management, penalties for fraudulent claims, and financial and audit supervision. The arrangement shall be made to promote the transfer and continuity of cross-region participation and benefit entitlement.

中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快建立长期护理保险制度的意见

长期护理保险制度是为失能人员的基本生活照料和与之密切相关的医疗护理提供服务或资金保障的社会保险制度，是我国社会保障体系的重要组成部分，是实施积极应对人口老龄化国家战略的重要内容。为加快建立长期护理保险制度，推动解决失能人员长期护理基本保障需求，经党中央、国务院同意，现提出如下意见。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，坚持党的领导，坚持以人民为中心，坚持稳中求进工作总基调，坚持公平适度、保障基本、统筹有序，建立适应我国基本国情，覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的长期护理保险制度，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

主要目标是：用3年左右时间，统筹城乡的制度安排基本确立，责任共担的资金筹集机制、公平适度的待遇保障机制逐步健全，科学规范的管理运行机制基本形成，适应我国基本国情的长期护理保险制度基本建立。

二、确立统筹城乡的政策制度

国家层面统一规范政策制度，统筹城乡制度设计，实事求是、因地制宜，稳妥有序推进长期护理保险制度建设。

（一）统筹城乡制度安排。用人单位（包括企业、事业单位、机关、社会组织）以及单位职工、退休人员、灵活就业人员和未就业城乡居民等按照属地管理原则，参加长期护理保险。长期护理保险基金（以下简称基金）统一建账，资金统筹使用。各地建立长期护理保险制度可先从覆盖单位职工、退休人员、灵活就业人员等人群起步，逐步将未就业城乡居民纳入保障范围。

（二）统一保险统筹层次。长期护理保险从市地级统筹起步。市地级统筹地区制度政策统一、基金统收统支、管理服务一体。有条件的省份可探索按照政策统一规范、基金调剂平衡、完善分级管理、强化预算考核、优化管理服务的要求推动省级统筹。坚持制度的统一性和规范性，确保统筹地区在参保缴费、待遇支付、失能等级评估、基金管理、经办管理、信息化建设等方面相对均衡。

三、建立稳定可持续的筹资机制

建立与经济发展水平相适应、与各方负担能力相匹配、与可持续要求相协调的多元筹资机制，坚持以收定支、收支平衡，实现基金稳定筹集、独立运行、精算平衡。

（三）建立稳定筹资渠道。建立健全单位、个人、政府、社会等多元筹资渠道。国家层面建立长期护理保险基准费率制度，规范缴费基数政策，合理确定费率，实行动态调整。职工基本医疗保险统筹基金结余较为充足的地方，可在充分测算评估、保障参保人员医疗保险待遇权益、确保职工基本医疗保险基金中长期可持续的基础上，合理调整职工基本医疗保险单位费率，调整部分用作长期护理保险单位费率，具体规定由国家医保局、财政部、税务总局制定。

（四）合理设置筹资标准及分担机制。长期护理保险费率统一控制在 0.3%左右。单位职工费率由用人单位和个人按同比例分担，用人单位缴费基数为职工工资总额，个人缴费基数为本人工资收入，用人单位和个人共同缴费。退休人员费率与单位职工个人费率相同，缴费基数与养老金水平挂钩，由个人缴费，原用人单位不缴费。未就业城乡居民长期护理保险筹资由个人和政府合理分担，个人缴费，政府按规定给予补助，政府补助由中央财政和地方财政共同承担；充分考虑城乡差异，地方结合实际精算，可以统筹地区上年度城乡居民人均可支配收入为缴费基数，也可在农村地区按上年度农村居民人均可支配收入核定缴费基数，鼓励探索完善更加科学精细的量能筹资机制。各地建立长期护理保险制度的当年，未就业城乡居民费率减半从 0.15%左右起步，用 5 年左右时间逐步过渡到 0.3%左右，有条件的地方

也可从 0.3%左右起步。鼓励灵活就业人员按单位职工费率标准参保，缴费基数可按统筹地区上年度社会平均工资的一定比例（不低于 60%）确定，由个人按规定缴费；灵活就业人员也可选择按未就业城乡居民参保政策参保缴费。政府对符合条件的困难人群个人缴费部分予以分类资助。18 周岁以下人员跟随父母或其他法定抚养人等参保，不单独筹资。职工基本医疗保险个人账户可以用于本人及近亲属（包括配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女）参加长期护理保险的个人缴费。

四、实施公平适度的待遇保障

综合考虑经济发展水平、基金支撑能力和群众基本保障需求等因素，尽力而为、量力而行，合理确定保障对象、服务项目和待遇标准，兜住民生底线。

（五）合理确定保障对象。按规定参保缴费且失能状态长期持续（一般为 6 个月以上），经申请通过评估认定的失能人员，可按规定享受相关待遇。长期护理保险制度起步阶段保障重度失能人员。随着经济发展和制度完善，国家层面统一研究逐步扩大保障对象范围，并根据基金支出需求动态调整费率。

（六）合理确定待遇保障标准。国家层面明确长期护理保险基准待遇标准，各地可根据实际适度调整。待遇享受不设起付标准。符合规定的长期护理服务费用，按未就业城乡居民参保政策参保的，基金支付比例为 50%左右；按单位职工参保政策参保的，基金支付比例为 70%左右，退休人员享受单位职工参保待遇；灵活就业人员依据选择的参保政策类型享受相应待遇。在完善量能筹资机制、均衡就业人员与非就业人员缴费责任的基础上，逐步适度均衡待遇水平。基金年度最高支付限额不超过统筹地区上年度城乡居民人均可支配收入的 50%。根据失能等级、服务提供方式等实行差别化待遇保障政策。鼓励使用居家和社区护理服务，在支付比例上给予适当倾斜。

（七）规范待遇享受。基金主要用于支付符合规定的长期护理服务机构和人员提供长期护理基本服务所发生的费用，原则上不直接向失能人员发放现金。国家层面统一制定长期护理保险服务项目目录，明确项目内涵和服务要求，此前开展长期护理保险制度试点的城市根据国家层面统一服务项目要求逐步规范。根据人口形势变化和制度发展，研究探索将长期护理相关智能化服务和支持性辅助器具等纳入支付范围。探索建立缴费时长和待遇水平相挂钩的连续参保激励机制，对连续参保的按规定适当提高支付比例。除新生儿等特殊群体外，对在长期护理保险制度启动时初次参保，以及中断缴费后再次参保的情形，制定待遇享受等待期、阶段性调低待遇水平等约束性措施。探索建立参保诚信机制。

（八）做好政策衔接。做好长期护理保险与经济困难的高龄、失能老年人补贴以及重度

残疾人护理补贴等政策的衔接。对机构床位费、膳食费等非护理服务费用以及应由医疗保险支付的医疗费用，基金不予支付。领取工伤保险生活护理费的参保人员，不重复享受长期护理保险相关服务待遇。

五、建立科学规范的管理运行机制

坚持政府主导、社会参与，加强政策和管理协同，创新管理服务体制机制，提供精细化、规范化管理服务。

（九）建立健全失能等级评估标准体系。完善全国统一的失能等级评估标准，推动评估结果全国范围互认、有关部门按需使用，探索制定长期护理需求认定标准和服务计划相关规定。鼓励支持发展独立的评估机构，实行定点管理，制定完善相应管理办法。建立健全评估服务费合理分担机制。

（十）建立健全基金支付管理机制。长期护理服务机构实行定点管理。建立健全长期护理保险服务质量评价机制和费用控制激励约束机制。建立符合长期护理保险服务特点的支付机制和协商谈判机制，针对不同服务模式完善支付方式，加强基金结算管理。

（十一）加强基金管理和监管。基金纳入社会保障基金财政专户，单独建账、单独管理、专款专用。加强预算绩效管理，建立基金运行监控和风险防范机制，做好中长期精算分析。建立健全基金监管体系，完善对欺诈骗保人员、机构惩戒机制，强化基金监管，加强财会监督和审计监督，严肃财经纪律，确保基金安全。

（十二）完善经办管理服务。加强经办能力建设，建立健全经办服务体系。税务部门要做好保费征收工作，长期护理保险与基本医疗保险共同缴费。探索引入社会力量参与经办管理服务，强化激励约束机制，相关费用按规定支付。建立健全长期照护师培训培养机制和评估人员规范化培训机制。研究做好跨统筹地区长期护理保险关系转移接续相关工作，加快完善异地参保、异地享受待遇的规定。

六、加强组织实施

各地区各有关部门要在党中央集中统一领导下，结合实际抓好本意见贯彻落实，积极稳妥推进改革。地方各级党委和政府要切实加强组织领导，在国家明确的政策制度框架下制定具体政策，充分调查研究，广泛听取意见建议，尊重群众意愿，结合本地实际科学确定参保对象、筹资和保障水平等。推动长期护理保险相关制度要求适时转化为法律规范，为长期护理保险制度实施提供法律支撑。加强宣传引导，做好政策解读，强化互助共济理念，形成合理社会预期。

各省级政府要统筹把握改革节奏，不搞齐步走、“一刀切”，在充分评估基础上有针对

性指导不同条件市地分步分批推进改革。确有条件的市地，稳妥有序推进。暂时不具备条件的市地，夯实工作基础，适时按程序启动实施。此前开展长期护理保险制度试点的城市要按照本意见要求调整完善政策，用3年左右时间平稳过渡。重大事项及时按程序向党中央、国务院请示报告。

三、三部门印发医保支持基层医疗卫生服务指导意见

来源：国家医保局

摘要：3月9日，国家医保局、国家发展改革委、国家卫生健康委公布《关于医保支持基层医疗卫生服务发展的指导意见》。《意见》围绕基金总额管理、定点管理、价格管理、待遇保障、家医签约、支付方式、药品供应、结算清算、经办服务及长期护理等提出14条措施。明确在基金区域总额管理中适度向基层倾斜，落实紧密型县域医共体总额付费并将绩效考核结果与结余留用、次年总额挂钩；扩大基层医疗机构医保定点覆盖，要求街道（乡镇）至少1家基层机构纳入医疗救助定点。待遇方面，职工、居民普通门诊费用政策范围内支付比例均不低于50%，住院报销向基层倾斜，合理确定基层住院起付线并落实转诊起付线连续计算。价格方面，一般诊疗费原则上10元左右，适当缩小不同等级机构部分项目价格差距，推进区域价格协同。支付改革上，探索基层门诊按人头付费与慢病管理结合，完善住院按病种付费并对适宜基层病种、中医优势病种、康复和安宁疗护等给予倾斜。文件同时要求加大基金预付、压缩结算周期至不超过20个工作日，自2028年起每年3月底前完成上年度清算，推进“医保药品云平台”、集采药品进基层以及基层刷脸支付和“智能办”，并鼓励符合条件的基层机构纳入长期护理保险定点。

Abstract: On March 9, the National Healthcare Security Administration, the National Development and Reform Commission, and the National Health Commission issued the *Guiding Opinions on Supporting the Development of Primary Healthcare Services through Medical Insurance*. The *Opinions* proposes 14 measures covering key areas, such as total fund management, designated institution management, pricing management, benefits and entitlements, family doctor contracting, payment methods, drug supply, settlement and clearing, handling services, and long-term care. It is specified that, within the management framework of total regional funds, appropriate priority shall be given to the primary level, implementing total payment for compact county medical alliances and linking the performance assessment results with the retention of surplus and the total amount for the following year; and that the coverage of

designated primary healthcare institutions shall be expanded, ensuring that at least one primary healthcare institution at the sub-district (township) level is designated as a medical assistance provider. In terms of benefits, the reimbursement rate of ordinary outpatient expenses within the policy scope shall be no less than 50% for employees and residents. The hospitalization expenses reimbursement shall be inclined towards primary institutions. The deductible for hospitalization expenses at primary institutions shall be set at an appropriate level, and the cumulative calculation of deductibles for referrals shall be implemented. In terms of price, the general medical consultation fee is about RMB 10 in principle. The price gap for some items among institutions at different levels shall be appropriately narrowed, and regional price coordination shall be promoted. In terms of payment reform, the combination of per capita payment for primary outpatient services and chronic disease management shall be explored, to improve the payment by disease type for inpatient services, and give priority to diseases suitable for treatment at primary institutions, TCM dominant diseases, rehabilitation and palliative care. The document also requires increasing the advance payment of funds, shortening the settlement cycle to not exceeding 20 working days, completing the settlement of previous year by the end of March each year starting from 2028, promoting the "Medical Insurance Drug Cloud Platform", making centrally procured drugs, facial recognition payment and "intelligent handling" available at the primary healthcare institutions, and encouraging qualified primary institutions to be included in the list of designated institutions for long-term care insurance.

四、四川明确女职工生育休假用工补助政策

来源：四川省人力资源和社会保障厅

摘要：近日，四川省人力资源和社会保障厅等七部门印发《四川省人力资源和社会保障厅等7部门关于实施女职工生育休假期间用人单位补助有关事项的通知》（川人社规〔2026〕1号），自2025年11月28日起对符合条件的用人单位给予一次性生育休假成本补助，通知有效期至2030年12月31日。通知明确，在四川省行政区域内为符合本省现行生育假政策的生育女职工缴纳企业职工基本养老保险费的民营企业、个体工商户、社会服务机构等用人单位，可按生育当月全省月最低工资标准第二档享受一次性用工成本补助，申领原则上应在女职工生育休假结束后6个月内向参保地人社部门提出申请，并通过部门共享数据进行单位

信息、生育信息和养老保险缴费情况比对审核。

Abstract: Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Sichuan Province and six other departments issued the *Notice of the Department of Human Resources and Social Security of Sichuan Province and Six Other Departments on Subsidy for Employers during the Maternity Leave of Female Employees* (CRSG [2026] No. 1). Since November 28, 2025, a one-time cost subsidy for maternity leave will be provided to eligible employers. The Notice is valid until December 31, 2030. The Notice stipulates that private enterprises, individual businesses, social service organizations, and other employers within the administrative region of Sichuan Province that have purchased the basic pension insurance for female enterprise employees who give birth in compliance with the current maternity leave policy of the province may receive a one-time labor cost subsidy based on the second tier of the provincial minimum monthly wage standard for the month of childbirth. In principle, eligible employers shall submit the application to the department of human resources and social security of the place where the insurance is purchased within six months after the end of the female employee's maternity leave. The information of the employer, the birth information and the contribution of the basic pension insurance shall be verified by comparing with the departmental shared data.

四川省人力资源和社会保障厅等 7 部门
关于实施女职工生育休假期间用人单位
补助有关事项的通知
川人社规〔2026〕1 号

各市（州）民政局、财政局、人力资源社会保障局、卫生健康委、市场监管局：

为贯彻落实《中共四川省委 四川省人民政府印发〈关于健全“一老一小”服务体系的实施方案〉的通知》（川委发〔2025〕4号）、《四川省人民政府办公厅印发〈关于加大人力资本投资促进经济社会持续健康发展的若干政策措施〉的通知》（川办发〔2026〕5号）精神，推动实施《四川省人口与计划生育条例》，探索建立合理的生育休假成本分担机制，现对符合条件的用人单位在女职工生育休假期间用工成本补助有关事项通知如下：

一、适用对象及条件

从 2025 年 11 月 28 日起，在我省行政区域内的民营企业、个体工商户、社会服务机构（民办非企业单位）等用人单位，为生育女职工落实我省现行生育假政策，且以单位形式为其缴纳企业职工基本养老保险费的，可享受一次性生育休假成本补助。

二、补助标准

每名生育女职工生育休假期间的用人单位补助标准按生育当月全省月最低工资标准的第二档执行。

三、申领程序

（一）申请。用人单位原则上应在女职工生育休假结束后 6 个月内，向其参加企业职工基本养老保险所在地人力资源社会保障部门（具体由社会保险经办机构办理，下同）提出申请，提交四川省女职工生育休假期间用人单位补助申请表（见附件）等材料。

生育女职工为被派遣劳动者的，由用人单位（劳务派遣单位）和用工单位联合提出申请，且用工单位应符合本政策第一条规定。

（二）审核。人力资源社会保障部门受理申请后，依据民政、卫生健康、市场监管等部门提供的数据进行比对审核。

对生育女职工单位信息、生育信息、企业职工基本养老保险缴费等信息进行比对审核，原则上通过共享数据获取和核验，无需用人单位提交。若女职工在省外生育的，需提交出生医学证明，存在争议的，由当地卫生健康部门负责核实；涉及单位注册（登记）类型无法通过共享数据获取和核验的，由用人单位提交相关证明材料，存在争议的，由当地民政、市场监管等部门按职能职责负责核实。

（三）发放。每月 15 日前，人力资源社会保障部门根据比对审核结果生成当月补助资金发放汇总表，并向同级财政部门申请补助资金，资金到位 10 个工作日内发放。补助资金发放实行国库集中支付，纳入预算管理一体化系统管理。其中，对涉及被派遣劳动者的单位补助资金，补助享受单位由用人单位（劳务派遣单位）和用工单位协商确定。

四、资金保障

补助所需资金由省与市县财政共同承担。其中，省级财政承担总量的 35%左右，并根据市

（州）财政保障能力分类分档确定承担比例；其余部分由市县财政承担，市、县分担比例由各市（州）确定。省级补助资金实行“当年预拨、次年据实结算”，各地财政部门统筹省与市县补助资金做好发放经费保障。

五、职责分工

（一）省级有关部门职责分工

1.按照“总对总”模式，各省级有关部门每月5日前向省政务服务和资源交易服务中心、省大数据中心提供全省生育女职工的单位信息、生育信息等数据，并对所提供数据信息的准确性、有效性负责；授权人力资源社会保障部门根据共享的相关数据开展比对审核工作；按照职责分工做好业务监督工作。

2.省大数据中心按照数据安全相关管理相关要求向人力资源社会保障部门提供业务经办所需数据接口服务，支撑保障业务经办。

3.省级人力资源社会保障部门畅通全省受理渠道，完善全省社保信息系统相应功能模块，获取省大数据中心提供的其他部门相关数据，确保业务经办安全高效；按照职责分工做好经办监督工作。

4.省级财政部门负责省级资金预算安排、预拨、结算等工作；按照职责分工做好资金监管工作。

（二）各地有关部门职责分工

1.各地人力资源社会保障部门负责受理、审核，向同级财政部门申请补助资金和发放补助等业务经办。

2.各地有关部门按照职责分工做好补助资格核实、经费保障、资金监管等工作。

六、工作要求

各级有关部门要加强组织领导，密切协同配合，加快推动政策落地落实。优化经办服务，畅通办理渠道，加强数据共享和比对识别，减环节、减材料、减时限，切实提升经办服务质效。严格监督管理，加强业务办理和资金安全监督，防止弄虚作假骗取补助。加强宣传解读，共同做好政策宣传工作，帮助用人单位了解补助政策，熟悉办理程序，及时申领补助。各地在政策执行中遇到的重大问题要及时报告。

本通知有效期至2030年12月31日。

附件：四川省女职工生育休假期间用人单位补助申请表

四川省人力资源和社会保障厅

四川省民政厅

四川省财政厅

四川省卫生健康委员会

四川省市场监督管理局

四川省政府政务服务和公共资源交易服务中心

四川省大数据中心

2026年3月14日

五、山西规范劳务派遣单位工伤保险参保管理

来源：新华社

摘要：近日，山西省人社厅公布《关于进一步规范劳务派遣单位参加工伤保险有关工作的通知》。《通知》自5月1日起施行，有效期5年，适用于在山西省行政区域内登记并取得行政许可的劳务派遣单位及其分支机构，经营性人力资源服务机构及以承揽、外包等名义使用劳务派遣用工的用人单位参照执行。文件明确参保地点按营业执照登记地社保经办机构办理，对跨市、省派遣情形分别规定由分支机构、用工单位或用工地依法参保，不得在非实际用工地违规参保。缴费基数须与养老、失业保险一致，按行业工伤风险类别确定费率，涉及多行业的“就高不就低”，并实行费率浮动及分户管理。用工单位代缴的按其费率执行。新参保人员自完成登记并足额缴费次日零时起发生工伤的，由工伤保险基金按规定支付。未及时申报人员增减、用工单位或用工地变更导致待遇不予支付的，由劳务派遣单位承担。通知严禁选择性参保、虚假参保、挂靠参保，要求各级人社部门加强数据比对，打击虚构劳动关系、骗取工伤保险待遇等行为。过渡期自印发之日起至4月30日，各单位需在此期间完成信息调整和参保关系规范。

Abstract: Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Shanxi Province released the *Notice on Further Standardizing the Participation of Labor Dispatching Units in Work-related Injury Insurance*. The *Notice* shall be valid for five years since May 1, and be applicable to labor dispatching units and their branches that are registered within the administrative region of Shanxi Province and have obtained administrative licenses. The business-oriented human resources service institutions and employers that hire dispatched workers through contracting or outsourcing shall follow the *Notice*. The document specifies that the place of insurance participation shall be the social insurance agency at the location registered on the business license. For cross-city or cross-province dispatching, it is stipulated that the insurance participation must be handled by the branch and the employer at the workplace in accordance with the law; and the participation at a location other than the actual workplace shall be prohibited. The contribution base must be consistent with that for pension and unemployment insurances. The rate shall be determined based on the categories of industry work-related injury risks. For those involving multiple industries, the principle of "choosing the higher rather than the lower" shall be

adopted, and a floating rate and individual account management shall be implemented. The portion paid by the employer shall be implemented at its rate. If a new participant suffers from work-related injury at or after 00:00 on the day after the registration and payment of the full premium, it shall be paid by the work-related injury insurance fund as stipulated. If the benefits are not paid due to failure to promptly report changes in the number of employees or changes in the employer or workplace, the labor dispatching unit shall bear the responsibility. The Notice strictly prohibits selective participation, fraudulent participation, and affiliated participation. It requires human resources and social security departments at all levels to strengthen data comparison and crack down on acts such as fabricating employment relationships and defrauding work-related injury insurance benefits. The transition period shall be from the date of issuance to April 30, during which all units shall complete information adjustments and standardize their insurance participation relationships.

六、深圳发布新修订深圳市住房公积金管理办法

来源：深圳市政府

摘要：3月4日，深圳市人民政府公布《关于印发深圳市住房公积金管理办法的通知》。《办法》以深府规〔2026〕2号发布，自2026年4月1日起施行，共六章四十九条，对住房公积金缴存、提取、使用、管理和监督作系统规范。在缴存方面，明确缴存基数为上一年度月平均工资，单位在国家规定上下限内统一确定缴存比例，并允许职工在单位比例基础上自愿提高个人比例但不得超过上限；确有困难单位可经职代会或工会同意申请降低比例或缓缴，期限一般不超过两年。《办法》固化灵活就业人员参加公积金制度试点成果，除国家机关、事业单位和企业等强制缴存单位外，其他单位及其职工、个体经营者、自由职业者及其他灵活就业人员可缴存、提取和使用住房公积金，具体规则由公积金中心拟定并经公积金管委会批准后公布。在争议处理与监督方面，《办法》细化公积金中心调解欠缴纠纷、接受职工投诉举报、对逾期不缴或少缴行为按《住房公积金管理条例》处理，并将相关严重违规纳入公共信用信息目录和征信系统，强化单位缴存义务与信息共享机制。

Abstract: On March 4, the Shenzhen Municipal People's Government issued the *Notice on the Issuance of the Measures for the Administration of Housing Provident Fund in Shenzhen*. The *Measures* (SFG [2026] No. 2) shall become effective on April 1, 2026. It consists of six chapters

and forty-nine articles, including systematic regulations on the contribution, withdrawal, utilization, management, and supervision of the housing provident fund. In terms of the contribution, it specifies that the contribution base shall be the average monthly salary of the previous year. The employers shall uniformly determine the contribution ratio within the upper and lower limits prescribed by the state, and the employees are permitted to voluntarily increase their personal contribution ratio based on the employer contribution ratio, provided that it shall not exceed the upper limit. For employers with financial difficulties, they may, with the consent of the workers congress or the trade union, apply for a reduction of the contribution ratio or delayed contribution which shall not exceed two years generally. The *Measures* solidifies the pilot achievements of flexible employment personnel participating in the housing provident fund system. Except for compulsory contribution units such as state organs, public institutions and enterprises, other units and their employees, individual business operators, freelancers and other flexible employment personnel can contribute to, withdraw and use the housing provident fund. The specific rules shall be formulated by the housing provident fund center and announced with the approval of the housing provident fund management committee. In terms of dispute resolution and supervision, the *Measures* provides detailed procedures for the housing provident fund center to mediate disputes over contribution arrears, accept employee complaints and reports, and address failures to make timely or full contributions in accordance with the *Regulations on the Administration of Housing Provident Fund*. Serious violations are included in the directory of public credit information and the credit reporting system, thereby strengthening the contribution obligations of employers and the information sharing mechanism.

七、山西出台灵活就业人员养老保险费预缴政策

来源：人社部

摘要：近日，山西省人社厅、税务局、财政厅联合印发通知，自 2026 年 3 月 1 日起在全省实施灵活就业人员企业职工基本养老保险费预缴政策。通知明确，无雇工个体工商户、未在用人单位参保的非全日制从业人员及其他灵活就业人员均可预缴养老保险费。在正式缴费基数公布前，预缴基数上限沿用上年度标准，下限按上年度基数下限的 110% 确定，参保人可在区间内自主选择预缴，或待正式基数发布后按其 60% 至 300% 缴费。正式基数公布后，预

缴金额低于最低档需在规定截止日前补差，未按时补差可申请退费；高于最低档且不超最高档的，不再补退，据实计入缴费指数。政策同时规定，预缴后达到法定退休条件的，可先按预缴基数按规定领取临时退休待遇，待养老金计发基数等参数公布后进行差额结算，多退少补。通知重申已全面取消灵活就业人员参加职工养老保险的户籍限制，参保地可在户籍地或就业地就近选择，并可通过“民生山西”APP等线上渠道参保，通过税务部门微信、支付宝、云闪付、银行APP等途径缴费，或现场办理。

Abstract: Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Shanxi Province, Shanxi Provincial Tax Service, State Taxation Administration, and the Department of Finance of Shanxi Province jointly issued a notice, implementing the prepayment policy for basic pension insurance for enterprise employees for flexible employment personnel throughout the province since March 1, 2026. The Notice specifies that individual businesses without employees, non-full-time workers who don't participate in insurance through their employers, and other flexible employment personnel are all eligible to prepay their pension insurance premium. Before the announcement of the official contribution base, the upper limit of prepayment base shall remain the same as that of the previous year, and the lower limit shall be determined at 110% of the lower limit of the previous year. The participants may independently choose to make prepayment within this range, or make payment at 60% - 300% of the official base after the official base is announced. After the official base is announced, if the prepayment amount is lower than the minimum level, the difference shall be paid before the specified deadline. Otherwise, a refund can be applied for. If the prepayment amount is higher than the minimum level and do not exceed the maximum level, the supplementary payment and refund is not required. The actual amount will be included in the contribution index. The policy also stipulates that for those who meet the statutory retirement conditions after making prepayment, they may receive temporary retirement benefits based on the prepayment base. Once the pension calculation base and other parameters are announced, the difference shall be settled, with refund for any overpayment or a supplemental payment for any deficiency. The Notice restates that the restriction on the household registration for flexible employment personnel to participate in employee pension insurance has been fully abolished. Flexible employment personnel may choose their place of insurance participation as either their place of household registration or their place of employment. They may participate in the insurance through online channels such as the "Minsheng Shanxi" APP, and pay via WeChat,

Alipay, UnionPay APP, banking APPs, or other channels allowed by the tax authorities, or handle relevant formalities on site.

八、江苏十一部门印发低保边缘家庭及刚性支出困难家庭认定办法

来源：江苏省政府

摘要：近日，江苏省民政厅等十一部门公布《关于印发<江苏省最低生活保障边缘家庭和刚性支出困难家庭认定办法>的通知》。《办法》明确适用对象为江苏省户籍居民，县级民政部门负责确认、乡镇（街道）受理审核。认定条件：低保边缘家庭人均月收入不高于当地低保标准 1.5 倍（最高可放宽至 2 倍），且未纳入低保、特困、刚支困难；刚性支出困难家庭人均年收入低于上年度当地居民人均可支配收入，且刚性支出占总收入比例超过 60%。财产核定涵盖不动产、金融资产、车船及企业等；明确不符合情形，包括车辆数量/高价值车辆、住房套数及面积、金融资产人均超年低保标准 4 倍、市场主体认缴出资累计 20 万元以上等。刚性支出按申请前 12 个月计算，含基本生活、医疗、教育、残疾康复、因灾意外等。规定一次申请分类认定、动态复核、信息平台标示监测、骗取资格的取消与追责。本办法自 2026 年 2 月 1 日起施行，至 2031 年 1 月 31 日止，并废止苏民规（2021）1 号。

Abstract: Recently, the Department of Civil Affairs of Jiangsu Province and ten other departments issued the *Notice on the Issuance of the <Measures for the Identification of Marginal Families and Families with Rigid Expenditure Difficulties in Jiangsu Province>*. The *Measures* is applicable to residents with household registration in Jiangsu Province. The county-level civil affairs departments shall be responsible for confirmation, and civil affairs departments of township (sub-district) level shall be responsible for acceptance and review. The conditions of identification: the marginal families shall be those with the per capita monthly income not greater than 1.5 times (maximum 2 times) the local minimum living allowance standard and not included in the minimum living allowance, extremely poor families, or families with rigid expenditure difficulties. The families with rigid expenditure difficulties shall be those with the per capita annual income lower than the per capita disposable income of local residents in the previous year and the proportion of rigid expenditures exceeding 60% of the total income. The property verification covers real estate, financial assets, vehicles and vessels, and businesses. It clearly defines the

non-compliance situations, including the number of vehicles/high-value vehicles, the number and area of housings, the per capita financial assets exceeding four times the annual minimum living allowance standard, the cumulative subscribed capital contribution of market entities exceeding RMB 200,000, etc. The rigid expenditure shall be calculated based on the 12-month period prior to the application and primarily include basic living expenses, medical expenses, education expenses, disability rehabilitation expenses, and unexpected expenses due to disasters. It stipulates the single application, classification and identification, dynamic re-review, information platform marking and monitoring, revocation and accountability of those who defraud qualifications. The Measures shall take effect on February 1, 2026, and remain in force until January 31, 2031, and the document SMG [2021] No. 1 shall be repealed.

北京市实施《中华人民共和国工会法》办法（2026修订）

*Measures for the Implementation of the Trade Union Law of the
People's Republic of China in Beijing (2026 Revision)*



2026年3月27日，北京市人大常委会修订通过《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》（下称“《办法》”），自2026年5月1日起正式施行。

On March 27, 2026, the Standing Committee of the Beijing Municipal People's Congress revised and adopted the *Measures for the Implementation of the Trade Union Law of the People's Republic of China in Beijing* (hereinafter referred to as the "*Measures*"), which shall come into effect on May 1, 2026.

《办法》相较于旧版，新增：（1）平台企业、平台用工合作企业建会义务，明确网约配送、出行、运输、家政等新就业形态劳动者入会渠道，被派遣劳动者可在派遣单位/用工单位双向入会。（2）单方解除劳动合同必须提前5个工作日书面通知工会；未建工会的，通知上一级工会。（3）任何组织和个人不得阻挠和限制劳动者依法参加和组织工会，列举的阻挠和限制手段中新增了“未依法缴纳……住房公积金”。

Compared to the previous version, the following provisions are added: (1) The obligation for platform companies and their employment cooperative enterprises to establish trade unions, clarifying the channels for workers in new forms of employment such as online delivery, ride-hailing, transportation, and housekeeping services to join trade unions. Dispatched workers may join trade unions in the dispatching unit or the employing unit. (2) In the case of unilateral termination of a labor contract, the employer must notify the trade union in writing with five workdays in advance. If the trade union is not established, the trade union at the next higher level shall be notified. (3) No organization or individual may obstruct or restrict workers from lawfully participating in or organizing trade unions. Among the listed means of obstruction and restriction, "failure to pay... housing provident fund in accordance with the law" has been added.

原文链接:

北京市实施《中华人民共和国工会法》办法（2026 修订）

北京市人民代表大会常务委员会公告〔十六届〕第 49 号

《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》已由北京市第十六届人民代表大会常务委员会第二十三次会议于 2026 年 3 月 27 日修订通过，现予公布，自 2026 年 5 月 1 日起施行。

北京市第十六届人民代表大会常务委员会

2026 年 3 月 27 日

北京市实施《中华人民共和国工会法》办法

（1994 年 9 月 8 日北京市第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过 2002 年 7 月 18 日北京市第十一届人民代表大会常务委员会第三十五次会议修订 2015 年 11 月 27 日北京市第十四届人民代表大会常务委员会第二十三次会议修订 2026 年 3 月 27 日北京市第十六届人民代表大会常务委员会第二十三次会议修订）

第一章 总 则

第一条 为了实施《中华人民共和国工会法》，结合本市实际，制定本办法。

第二条 工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。

本市各级工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 本市的企业、事业单位、机关、社会组织（以下统称用人单位）中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。用人单位应当给予支持，提供必要的条件。

任何组织和个人不得以户籍、就业期限、就业形式等为由，以解除劳动合同、降低工资、不予缴纳社会保险费和住房公积金等手段，阻挠和限制劳动者依法参

加和组织工会；不得对参加和组织工会的劳动者进行打击报复。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

第四条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路，坚持人民民主专政，坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持改革开放，保持和增强政治性、先进性、群众性，依照工会章程独立自主地开展工作。

第五条 维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。

工会通过平等协商和集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，促进用人单位发展，构建和谐劳动关系。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，保障职工民主权利的实现。

工会通过劳动法律监督制度和劳动争议处理制度，监督企业、事业单位、社会组织执行劳动法律法规，参与劳动争议处理，保障职工的合法权益不受侵害。

第六条 工会建立联系广泛、服务职工的工会工作体系，密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务，并接受职工监督。

工会运用数智化手段创新服务方式、提升工作效能，组织开展职工互助保障、法律服务、困难帮扶、心理关爱、文化体育等活动，协助开展就业促进等工作。

第七条 工会会同用人单位加强对职工的思想政治引领，支持单位依法进行生产经营活动，教育职工遵纪守法，遵守本单位依法制定的规章制度，履行劳动合同，完成工作任务。

工会协助企业、事业单位、社会组织开展知识技能培训，提高职工的职业技能。

第八条 本市推动产业工人队伍建设改革，将产业工人队伍建设纳入国民经济和社会发展规划，适应北京城市战略定位和现代化产业体系发展，提高产业工人队伍整体素质，造就一支符合首都高质量发展需要的有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

第二章 工会组织

第九条 本市工会各级组织的建立实行民主集中制原则。

各级工会委员会、工会主席和副主席经民主选举产生。

企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

第十条 本市依法构建和完善工会组织体系。上级工会组织加强对下级工会组织的领导，做好指导和服务工作。

用人单位有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以在社区（村）、楼宇、商圈等区域内由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。基层工会委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。女职工委员会、女职工委员表达和维护女职工的特殊权益。

同一区域的基层工会委员会可以建立区域性工会联合会；同一行业或者性质相近的几个行业可以建立行业性工会联合会。

市、区建立地方总工会。具备条件的乡镇、街道以及国家级、市级开发区（产业园区），可以建立总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，根据需要建立产业工会。

第十一条 建立工会组织，必须报上一级工会批准；上级工会可以给予帮助和指导，任何单位和个人不得阻挠。

企业、事业单位、社会组织开业或者成立六个月尚未组建工会，职工有建会意愿的，上级工会应当派员帮助和指导职工组建工会。

未按照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》组建的组织，不得以

工会的名义开展活动，也不得替代工会行使职权。

第十二条 各级总工会应当按照国家规定推动在平台企业、平台用工合作企业建立工会组织。

工会帮助和指导依托互联网平台提供配送、出行、运输、家政等网约服务的平台用工劳动者加入平台企业、平台用工合作企业的工会，或者工作地、居住地的工会联合会、联合工会等工会组织。

平台企业、平台用工合作企业工会应当根据行业发展和平台用工劳动者特点，广泛动员、积极吸纳平台用工劳动者加入工会组织。

第十三条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

劳务派遣单位建立工会的，应当吸纳被派遣劳动者加入工会。被派遣劳动者接受派遣期间，劳务派遣单位工会为了更好维护职工合法权益、竭诚服务职工群众，可以与用工单位工会签订委托管理协议，明确双方权利义务。

劳务派遣单位尚未建立工会的，用工单位工会应当吸纳被派遣劳动者加入工会。

第十四条 任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。

基层工会所在的用人单位终止或者被撤销，该工会组织相应撤销，并报告上一级工会。

第十五条 本市加强工会工作专业人才培养建设，提升服务的专业化水平。

职工二百人以上的企业、事业单位、社会组织的工会，可以设专职工会主席或者副主席，工会专职工作人员的人数由工会与单位协商确定；职工不足二百人的，可以根据工作需要，协商设置专职工作人员。

乡镇、街道工会组织可以设专职工会主席或者副主席；乡镇、街道职工人数较多的，应当根据工作需要，设工会专职工作人员。

第十六条 市、区总工会以及产业工会，从成立之日起具有社会团体法人资

格。

前款规定以外的工会组织具备《中华人民共和国民法典》规定的法人条件的，按照中华全国总工会的有关规定，经办理法人资格登记，取得社会团体法人资格。

第十七条 基层工会委员会每届任期三年或者五年，期限届满仍未进行换届的，上级工会有权责令其限期进行换届。

本市各级总工会委员会以及产业工会委员会每届任期五年。

工会应当对新当选的工会主席、副主席、委员以及配备的专职工作人员进行上岗培训。

第三章 工会的权利和义务

第十八条 企业、事业单位、社会组织违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

市、区总工会应当会同有关部门、相关企业代表组织等建立健全工作协调机制，协调、指导企业、事业单位、社会组织落实职工代表大会制度和其他民主管理制度。

第十九条 工会帮助、指导职工与企业、事业单位、社会组织签订劳动合同，对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止以及续订情况进行监督。

第二十条 企业、事业单位、社会组织处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见，单位应当及时研究，并以书面形式答复工会。

用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当提前五个工作日将理由通知本单位工会；尚未建立工会组织的，应当通知上一级工会。工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同的，应当及时提出改正意见或者建议；工会要求重新处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

职工认为用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

企业符合法定情形确需裁减人员时，应当提前三十日通过职工代表大会或者

职工大会的形式，向职工说明情况，听取工会或者职工的意见。

第二十一条 企业、事业单位、社会组织应当与工会或者职工协商代表建立平等协商机制，就劳动标准确定、劳动关系调整、重大劳动争议处理以及集体合同签订等直接涉及职工切身利益的重要事项进行平等协商。一方提出协商要求的，另一方不得以任何理由拒绝或者拖延。

第二十二条 工会代表职工可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、技能人才待遇、女职工权益维护以及职业培训等事项，与企业、事业单位、社会组织签订集体合同。

区域性、行业性工会组织代表职工与相应的企业组织或者代表性企业可以就前款事项签订区域性、行业性集体合同。

工会代表职工与企业、事业单位、社会组织签订的集体合同中的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地区域性、行业性集体合同的标准；未签订集体合同的应当按照当地区域性、行业性集体合同的标准执行。

第二十三条 人力资源社会保障、交通运输、市场监管、邮政、网信等部门应当会同同级总工会，按照职责分工指导平台企业、平台用工合作企业依法规范用工，建立健全保障平台用工劳动者权益的协商协调机制。

工会就报酬构成、订单分配、劳动保护、算法和劳动规则等事项，组织、代表平台用工劳动者与平台企业、平台用工合作企业开展平等协商，上级工会应当给予支持和帮助。经协商达成一致的，依法订立集体合同、协议等书面文件。

第二十四条 各级工会应当建立劳动法律监督组织，设立工会劳动法律监督员，对企业、事业单位、社会组织贯彻实施劳动法律法规的情况进行监督，单位应当予以配合。

企业、事业单位、社会组织违反劳动法律法规的，工会或者工会劳动法律监督组织应当以书面形式提出意见和建议；拒不改正的，可以提请人力资源社会保障等有关部门依法作出处理。

第二十五条 企业、事业单位、社会组织发生非法扣留职工合法证件以及对

职工侮辱、虐待、体罚、非法搜身等侵害职工人身权益的情况时，工会应当予以制止，要求纠正；情节严重的，提请有关部门依法处理或者支持职工依法提起诉讼。

第二十六条 企业、事业单位、社会组织违反劳动法律法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形之一的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正；单位应当予以研究处理，并在十五日内向工会作出书面答复；拒不改正的，工会有权提请人力资源社会保障、应急管理和卫生健康等部门依法处理：

（一）克扣、拖欠职工工资的；

（二）不提供劳动安全卫生设施、条件或者劳动安全卫生设施、条件不符合国家规定的；

（三）随意延长劳动时间的；

（四）不按照规定支付加班费的；

（五）未依法为职工缴纳社会保险费、住房公积金的；

（六）侵犯女职工、残疾职工或者未成年工特殊权益的；

（七）其他严重侵犯职工劳动权益的。

人力资源社会保障、应急管理和卫生健康等部门接到工会书面处理建议，应当依法作出处理，并自作出处理决定之日起十五个工作日内将处理结果书面告知工会。

第二十七条 工会依法组织职工参加本单位安全生产与职业病防治工作的民主管理和民主监督，对本单位执行安全生产、职业病防治法律法规的情况进行监督。

工会建立劳动保护监督组织，设立劳动保护监督检查员，依法对用人单位安全生产、职业健康情况进行监督检查，用人单位应当予以协助，不得妨碍或者阻挠。

市、区总工会会同同级应急管理、卫生健康等部门，通过多种方式督促用人单位加强安全生产与职业健康宣传教育和培训，履行劳动保护主体责任。

第二十八条 工会对企业、事业单位、社会组织侵犯职工合法权益的问题进行调查时，有权向有关单位或者知情人了解情况，查阅、复制与侵权事实有关的资料，有关单位应当予以协助，提供便利条件，不得设置障碍，阻挠或者拒绝调查。

第二十九条 企业、事业单位、社会组织发生职工因工伤亡事故或者职业病危害事故时，应当立即报告有关部门并通报同级工会；发生重大伤亡事故，同时报市总工会。对于隐瞒不报、谎报或者拖延报告的，工会有权提请应急管理和卫生健康部门依法作出处理。

职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。有关部门对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

第三十条 企业、事业单位、社会组织发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。单位对职工的合理要求，应当予以解决；不予解决的，工会应当立即向上级工会报告。上级工会应当及时会同人力资源社会保障部门、有关主管部门了解情况，共同协商处理，尽快恢复生产、工作秩序。

第三十一条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

市、区总工会推动劳动争议调解联动机制建设，依法设立劳动争议调解组织开展劳动争议调解工作。调解经费由同级财政予以保障。

市、区总工会选派代表参加同级劳动人事争议仲裁委员会的工作。

第三十二条 市、区总工会可以建立法律服务机构，依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

第三十三条 市、区总工会依法参与监督社会保险基金、住房公积金的管理、使用以及职工最低生活保障标准的实施。

基层工会应当监督本单位依法为职工缴纳社会保险费、住房公积金，督促本单位按照国家和本市的规定为职工建立养老、医疗等补充保险。

第三十四条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范、先进工作者、模范集体的评选、表彰、培养和管理工作，发挥劳模工匠示范引领作用，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

第三十五条 工会支持和督促企业发挥产业工人队伍建设主体作用，提升产业工人技能水平，畅通产业工人发展通道，保障产业工人待遇。

工会对产业工人开展各类培训教育，支持产业工人参加继续教育，提高产业工人整体技能和素质。

工会会同有关部门搭建产业工人建功立业平台，培养、造就工匠等高技能人才。开展多种形式的劳动和技能竞赛，建设工匠学院等技能人才培养基地，组织、支持产业工人开展群众性创新活动。

第三十六条 本市有关国家机关组织起草或者修改法规、规章以及制定国民经济和社会发展规划时，对涉及职工利益的重大问题，应当听取工会的意见；组织监督检查直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章的贯彻执行情况时，应当吸收工会参加。

市、区人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会的意见。

第三十七条 市、区人民政府建立政府与工会的联席会议制度，向同级工会通报政府的重要工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映的涉及职工重大利益的问题以及职工群众的意见和要求。

第三十八条 市、区人民政府人力资源社会保障部门应当会同同级工会和企业代表组织，建立协调劳动关系三方机制。具备条件的乡镇、街道，也可以建立协调劳动关系三方机制。

三方应当定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定和执行，劳动标准的

确定，集体劳动争议和职工突发事件的处理等进行研究、分析，协商解决涉及劳动关系的重大问题，共同推进和谐劳动关系创建。三方形成的协议或者决定，各方应当组织贯彻实施。

第四章 基层工会组织

第三十九条 企业、事业单位、社会组织应当建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，保障职工民主管理权利的实现。工会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作。

企业集团可以建立集团职工代表大会制度；同一区域或者性质相近的行业内的企业，可以建立区域性或者行业性的职工代表大会制度。

第四十条 集体合同草案、企业年金方案、职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费的缴纳和调整方案、劳动模范的推荐人选以及国有企业、国有控股企业、事业单位产权转让、合并、分立、改制、解散、破产实施方案中职工的裁减、分流安置方案等事项，应当提交职工代表大会或者职工大会审议通过。

法律、法规规定应当提交职工代表大会或者职工大会审议、通过、决定的事项，企业、事业单位、社会组织应当依法办理。

第四十一条 工会应当在职工代表大会或者职工大会召开前广泛听取职工意见和建议，征集议案，提出议题的建议。

企业、事业单位、社会组织准备提交职工代表大会或者职工大会审议、通过、决定的事项，应当于会议召开七日前以书面形式提交工会。

工会应当监督、检查职工代表大会或者职工大会决议的执行，对发现的问题应当向企业、事业单位、社会组织提出意见或者建议，并报告上级工会。

第四十二条 工会推动企业、事业单位、社会组织建立和实行厂务公开制度，将涉及职工切身利益的规章制度和有关情况，以及生产经营管理的重大事项向职工公开，听取职工意见，接受职工监督。

第四十三条 公司应当依照《中华人民共和国公司法》等有关规定，建立职工董事和职工监事制度。

董事会、监事会中的职工代表由公司的工会委员会提名，经职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生，公司的工会主席、副主席经民主选举可以作為董事会、监事会中的职工代表。

董事会、监事会中的职工代表行使各项职权时，应当表达职工的意愿，并定期向职工代表大会或者职工大会报告工作，主动接受职工的监督；职工可以通过职工代表大会或者职工大会，罢免、撤换不履行职责或者有严重过错的职工代表。

公司工会应当维护董事会、监事会中职工代表的合法权益，支持其参与决策，履行职责。

第四十四条 用人单位依法保障工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴、社会保险和其他福利待遇等；对依法履行职责的专职工作人员，不得进行打击报复，无正当理由不得调动工作岗位。

基层工会的非专职委员占用工作时间参加工会组织的会议、活动或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响；基层工会的劳动法律监督员、劳动保护监督检查员、劳动争议调解员依法行使职权时，不受三个工作日的限制。

第五章 工会的经费和财产

第四十五条 工会经费的来源：

（一）工会会员缴纳的会费；

（二）用人单位按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费或者建会筹备金；

（三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入；

（四）人民政府的补助；

（五）其他收入。

企业、事业单位、社会组织拨缴的工会经费按照国家和本市有关规定执行，在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法按照中华全国总工会有关规定执行。

第四十六条 企业、事业单位、社会组织拨缴工会经费、建会筹备金可以由税务机关代收。财政拨款单位的工会经费、建会筹备金按照规定足额列入同级财政预算，由财政部门按工会经费管理规定及时划拨。

具备社会团体法人资格的工会应当依法设立独立经费账户。

符合条件的用人单位，其工会可以根据中华全国总工会的有关规定，享受工会经费的返还支持政策。

第四十七条 上级工会有权对下级工会所在的企业、事业单位、社会组织拨缴工会经费的情况进行检查，有关部门应当予以协助。

企业、事业单位、社会组织逾期未缴或者少缴工会经费的，应当及时补缴；基层工会或者上级工会可以会同有关部门进行催缴。经催缴仍不缴纳的，基层工会或者上级工会可以按照《中华人民共和国民事诉讼法》向人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，可以依法申请人民法院强制执行。

第四十八条 各级工会建立经费审查委员会，并由工会会员代表大会或者会员大会选举产生。

各级工会经费审查委员会对同级工会经费年度预算和执行、工会资产管理和各项专用基金使用等情况进行审查，定期向会员代表大会或者会员大会报告，接受监督。工会会员代表大会或者会员大会对经费使用情况提出意见。

下级工会经费审查委员会接受上级工会经费审查委员会的业务指导和监督检查。

工会主席任期届满或者在任期内离任的，工会应当按照规定对其进行经济责任审计。

第四十九条 本市各级人民政府和用人单位，应当为工会办公、开展活动提供必要的设施、活动场所及其建设维护费用等。

第五十条 工会财产、经费和国家拨给工会使用的不动产受法律保护，任何

组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

工会合并、分立、撤销、解散前，其财产、经费应当在上级工会的指导下进行审计。工会合并，其财产、经费归合并后的工会所有；工会分立，其财产、经费由原工会合理分配；工会撤销或者解散，其财产、经费由上级工会处置。

第六章 法律责任

第五十一条 工会对违反本办法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

人民政府或者有关部门接到工会提出的申请，应当依法作出处理，并自作出处理决定之日起十五个工作日内将处理结果书面告知工会。

第五十二条 违反本办法规定，有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门责令其限期改正；拒不改正的，由人力资源社会保障部门提请市、区人民政府处理，并由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案，由有关部门将相关信息归集到公共信用信息平台：

（一）阻挠、限制劳动者依法参加和组织工会或者对参加和组织工会的劳动者进行打击报复的；

（二）阻挠上级工会派员帮助和指导职工组建工会的。

以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 违反本办法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由人力资源社会保障部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚。

第五十四条 职工因参加工会活动或者工会工作人员因履行本办法规定的职责而被解除劳动合同的，由人力资源社会保障部门责令单位恢复其工作，按照解除劳动合同前正常工作期间的劳动报酬和福利待遇标准补发应得的报酬。

职工或者工会工作人员因前款原因被解除劳动合同而又不愿意恢复工作的，由人力资源社会保障部门责令单位给予本人年收入二倍的赔偿，按照解除劳动合同的有关规定给予经济补偿。

第五十五条 违反本办法规定，有下列情形之一的，由市、区人民政府责令改正，依法处理；拒不改正的，由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案，由有关部门将相关信息归集到公共信用信息平台：

（一）妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的；

（二）非法撤销、合并工会组织的；

（三）妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；

（四）拒绝或者拖延进行平等协商的。

第五十六条 工会工作人员有下列情形之一的，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）在推行平等协商和集体合同制度中不依法履行职责的；

（二）在实施职工代表大会制度中不依法履行职责的；

（三）对侵犯职工合法权益的行为应当依法监督而不履行监督职责的；

（四）截留、挪用、侵占、贪污工会经费和资产的；

（五）其他损害职工或者工会权益的行为。

第七章 附 则

第五十七条 本办法自 2026 年 5 月 1 日起施行。

平台劳动规则和算法协商指引（试行）

Platform Labor Rules and Algorithm Negotiation Guidelines (Trial)



中华全国总工会、人力资源社会保障部、中国企业联合会/中国企业家协会、中华全国工商业联合会联合印发《平台劳动规则和算法协商指引（试行）》（以下简称“指引”）。该指引旨在规范平台企业及其用工合作企业开展劳动规则和算法协商，加强新就业形态劳动者权益保障，推动构建和谐稳定的平台用工关系，促进平台经济持续健康发展。

The All-China Federation of Trade Unions, the Ministry of Human Resources and Social Security, the China Enterprise Confederation/ China Entrepreneur Association, and the All-China Federation of Industry and Commerce jointly issued the *Platform Labor Rules and Algorithm Negotiation Guidelines (Trial)* (hereinafter referred to as the “*Guidelines*”). The Guidelines aim to regulate platform enterprises and their employment cooperative enterprises in conducting negotiation on labor rules and algorithms, strengthen the protection of the rights and interests of workers in new forms of employment, promote the establishment of harmonious and stable platform employment relationships, and foster the sustained and healthy development of the platform economy.

指引将订单分配、收入抽成、时长休息、路线预估、考核奖惩、算法规则纳入法定协商范围，平台不得单方决定，并规定每年至少协商1次；对协商过程规定协商前30日提供相关资料，7日书面反馈对方问题，涉密需明确说明。指引规定不得单方修改派单、计价、奖惩、时长算法；不得歧视、报复协商代表；需要留存协商通知、会议记录、协议、公示截图、算法嵌入凭证，应对监督与争议。

The Guidelines incorporates the order allocation, income commission, duration and rest, route planning, assessment and rewards and punishments, and algorithm rules into the scope of statutory negotiation, and the platform enterprises are prohibited from unilaterally deciding on them. It is also required that the negotiation shall be conducted at least once a year. For the negotiation process, it is stipulated that relevant materials shall be provided 30 days before the negotiation, and a written feedback on the issues of the other party should be given within 7 days. If it involves

confidential information, it must be clearly stated. The Guidelines stipulate that the order allocation, pricing, rewards and punishments, and duration algorithm shall not be modified unilaterally, and that no discrimination or retaliation against the representatives of negotiation is allowed. It is necessary to retain negotiation notices, meeting minutes, agreements, screenshots of public announcements, and algorithm embedding vouchers for dealing with supervision and disputes.

原文链接：

平台劳动规则和算法协商指引（试行）

第一章 总 则

第一条 为规范引导平台企业及其用工合作企业开展劳动规则和算法协商（以下简称协商），切实保障新就业形态劳动者（以下简称劳动者）权益，制定本指引。

第二条 本指引所称平台企业，是指通过互联网平台提供配送、出行、运输等工作服务的企业。所称平台用工合作企业，是指通过与平台企业签订加盟、外包、承揽、合作、派遣等协议，安排劳动者参与平台企业工作服务的企业。本指引所称新就业形态劳动者，是指在平台上接收工作任务，按平台要求提供服务并取得劳动报酬的人员。

第三条 劳动者一方和平台企业及其用工合作企业一方原则上每年至少开展一次劳动规则和算法协商。

劳动规则和算法变动可能导致劳动者权益显著减损或劳动强度、劳动安全风险显著增大的，应及时开展集体协商。

平台企业及其用工合作企业应建立健全常态化协商恳谈机制，围绕劳动者关心的劳动规则和算法相关问题，灵活开展多种形式的日常协商恳谈，广泛听取劳动者意见建议。

第二章 协商内容

第四条 协商主要围绕订单分配、收入与抽成、工作时长与休息、时间预估与路线规划、考核与奖惩规定等涉及劳动者权益的重要事项进行。

第五条 订单分配主要包括订单分配的基本原则、订单优先分配或差别性分配规则，如按距离配订单占比、顺路单派单几率、基础分计算、劳动者评分等级权重等。

第六条 收入与抽成包括基础计价规则、抽成比例或固定服务费、极端天气或夜间补贴标准、节假日补贴标准、动态溢价算法、异常订单调价系数、最低收

入保障、结算周期、车费垫付、税费及保险等。

第七条 工作时长与休息包括连续最长接单时间、宽放时间、每日最长在线时间和休息时长、强制休息触发阈值、停止派单时间安排、每周和每月休息天数等。

第八条 时间预估与路线规划包括明确“算法取中”原则、合理设置时间预估模型、动态调整服务时限（根据交通管制、天气预警、道路施工、物业管理等因素调整）、安全限速规则、算法样本筛选机制等。

第九条 考核与奖惩规定包括奖励规则、服务质量评分权重、差评处理、取消订单和超时处罚规则、信用分或行为分升降规则、账号冻结或封禁触发条件、人工干预与申诉机制、减少负向惩罚和建立正向激励机制等。

第三章 协商代表

第十条 协商代表由劳动者一方协商代表和平台企业及其用工合作企业一方协商代表组成，双方代表人数可大致相等，劳动者一方协商代表应不少于 5 人。协商代表不得互相兼任。

第十一条 劳动者一方协商代表包括首席协商代表、协商代表等。

平台企业工会在所在地工会或相关产业工会指导下，依托本平台从业劳动者人数，确定合适比例，保障平台上不同类别的劳动者均有相应代表，综合考虑思想品德、岗位性质、工作年限、性别、区域分布等因素，采取基层工会推荐、劳动者自荐等方式，优先从较长时间比较稳定在本平台上工作的活跃劳动者中确定协商代表候选人，在不少于 5 个工作日的公示无异议后，确定协商代表最终名单。

未建立平台企业工会的，由上级工会指导劳动者选举协商代表。

首席协商代表可从劳动者一方协商代表中民主推举产生，也可由相关产业工会负责人、平台企业工会主要负责人或上级工会指派人员担任。

相关产业工会或上级工会应会同人力资源社会保障部门、行业主管部门加强对劳动者一方协商代表的履职培训。

第十二条 平台企业及其用工合作企业一方协商代表应包括算法研发、人力资源、法务、运营等相关工作部门人员，需经法定代表人书面同意。首席协商代表由平台企业法定代表人或其书面委托人担任。

第十三条 平台企业、平台企业工会可结合网约配送、出行、运输等行业和企业实际，就协商代表产生制定具体的实施细则或办法。

第十四条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。被代表方可以更换本方协商代表，但应按原有程序重新确定。

第十五条 协商期间，平台企业及其用工合作企业应为协商代表提供便利条件，承担协商代表因参与协商工作产生的往来交通、食宿费用，可参照其近三个月平均日收入给予补贴。不得因参与协商对劳动者协商代表克扣收入、降低评分、调整等级或降低待遇。

第四章 协商程序

第十六条 协商前，双方协商代表应广泛征集各方诉求，共同确定协商议题。

第十七条 协商前 30 日，双方应提供与协商议题相关的详细信息和资料。协商前 7 日，双方应对对方提出的问题书面反馈。涉及商业秘密的，平台企业应予以注明，并就涉密的内容、范围及保密要求向劳动者一方协商代表做出必要说明。劳动者一方协商代表应依法依规保密。

第十八条 任何一方书面提出协商申请后，另一方应于 20 日内书面回复，无正当理由不得拒绝协商。

第十九条 协商以协商会议形式进行。

第二十条 协商会议由双方首席协商代表轮流主持。对每一个议题，经双方发表意见、澄清观点、磋商讨论后，由双方首席协商代表提出总结性意见。所有议题协商完成后，形成初步协商协议，经双方内部讨论同意后，形成并签订正式协商协议。

正式协商协议应包括协商主体、协商内容、协商结果、履行时间、双方首席协商代表签字及其他事项。

经协商形成劳动规则和算法集体合同草案的，在提交职工代表大会（或职工大会）审议通过后，正式签订集体合同。

第二十一条 可邀请协调劳动关系三方、行业主管部门以及专家学者等参加协商会议，见证协商成果达成，协商过程中，可请有关方面就议题涉及的政策法规等进行说明阐释。

第二十二条 协商过程中发生争议，由人力资源社会保障部门组织同级工会、企业组织、行业主管部门等共同协调处理。

第五章 协议（合同）执行

第二十三条 签订协议（合同）10 日内，平台企业及其用工合作企业应在应用程序等显著位置向所有适用的劳动者告知协商结果。

第二十四条 平台企业工会要推动平台企业及其用工合作企业把协商结果细化为明确的制度条文和管理规章，嵌入决策和算法运行全流程，建立动态优化机制。

第二十五条 平台企业可在应用程序设置“协商公示专区”，实现议题征集、意见投票、结果公示、在线答疑、满意度调查等功能，并确保相关数据真实、可靠。

第二十六条 平台企业及其用工合作企业可建立劳动规则和算法的常态化评估机制，每年或在规则算法发生重大调整后，评估或自查其对劳动者收入、劳动强度、安全风险、就业稳定性等的影响。

第二十七条 平台企业及其用工合作企业应与劳动者一方协商代表建立常态化的沟通交流机制，开展各种形式的日常协商，定期将协商协议（合同）落实情况向劳动者一方协商代表进行反馈。劳动者一方协商代表可将协商协议（合同）执行中的情况向平台企业及其用工合作企业反映。

第二十八条 履约中如遇重大问题，应及时针对具体问题进行了专项协商。

第二十九条 平台企业及其用工合作企业党组织要发挥战斗堡垒作用，督促企业落实劳动者各项权益保障，指导对涉及劳动者权益的重要事项进行协商，监

督协商协议（合同）执行。重大情况及时向上级党组织报告。

第三十条 各地总工会应对履约情况进行监督，运用《工会劳动法律监督提示函》、《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》等方式进行督促。

第六章 其他

第三十一条 平台用工合作企业与劳动者围绕落实平台劳动规则和算法协商成果开展集体协商，应当按照《集体合同规定》的有关规定实施。

第三十二条 平台企业及其用工合作企业无正当理由拒绝劳动者一方协商代表提出的协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第三十三条 因履行协议发生的争议，协商双方可提请协调劳动关系三方、行业主管部门等进行协调处理；经协商解决不成的，可根据《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第三十四条 其他行业企业围绕劳动规则和算法开展集体协商的，可参照本指引执行。

关于印发《规范用人单位单方解除 劳动合同工作指引》的通知

Notice on Issuing the *Guidelines for Regulating
the Unilateral Termination of Labor Contracts by Employers*



天津市总工会、天津市高级人民法院、天津市人力资源和社会保障局为加强劳动者合法权益保障，促进劳动关系和谐稳定，联合制定《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》（下称“指引”）。指引规定用人单位单方解除劳动合同提前5个工作日通知工会为强制性程序，未通知构成程序违法，仲裁/法院重点审查；用人单位未建工会的，必须告知上一级/乡镇街道/区总工会，以杜绝“无工会就不通知”现象。

The Tianjin Municipal Trade Union, the Tianjin High People's Court, and the Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau have jointly issued the *Guidelines for Regulating the Unilateral Termination of Labor Contracts by Employers* (hereinafter referred to as "*Guidelines*") to strengthen the protection of legitimate rights and interests of workers and promote harmonious and stable labor relations. The Guidelines stipulate that it is a mandatory procedure for an employer to notify the trade union five workdays in advance when unilaterally terminating a labor contract. Failure to do so shall constitute a procedural violation and will be subject to key review by the arbitration court / court. If an employer has not established a trade union, it must inform the trade union at the next higher level/township/sub-district/district, to prevent no notification if there is no trade union.

原文链接:

关于印发《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》的通知

第一、第二、第三中级人民法院，海事法院，各区总工会，各区人民法院，铁路运输法院，各区人力资源和社会保障局，市劳动人事争议仲裁院，各局集团公司工会，各有关单位工会：

为进一步坚持和发展新时代“枫桥经验”，依法规范用人单位单方解除劳动合同行为，加强劳动者合法权益保障，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国工会法》《天津市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》《天津市工会劳动法律监督条例》，天津市总工会、天津市高级人民法院、天津市人力资源和社会保障局联合制定《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引》，现印发给你们，请认真遵照执行。

天津市总工会

天津市高级人民法院

天津市人力资源和社会保障局

2026年3月4日

规范用人单位单方解除劳动合同工作指引

第一条 为进一步坚持和发展新时代“枫桥经验”，依法规范用人单位单方解除劳动合同行为，加强劳动者合法权益保障，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国工会法》《天津市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》《天津市工会劳动法律监督条例》有关规定，天津市总工会、天津市高级人民法院、天津市人力资源和社会保障局联合制定本工作指引。

第二条 用人单位单方解除劳动合同，应当提前五个工作日将解除理由通知本单位工会。用人单位尚未建立工会的，应当告知上一级工会、劳动者工作所在地的乡镇（街道）总工会或者区总工会。

第三条 对于用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会

有权要求用人单位纠正，并书面出具《天津市工会监督用人单位单方解除劳动合同意见》。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四条 工会推动用人单位健全完善劳动规章制度并依法依规履行民主程序，推动用人单位建立健全解除劳动合同的内部合规审查流程，将“事先通知工会解除理由”纳入必经程序。定期开展劳动法律法规宣传，解读劳动争议典型案例，督促用人单位依法合规用工，从源头减少违法解除的风险。

第五条 劳动人事争议仲裁机构和人民法院在依法审理解除劳动合同争议案件时，应当注意审查用人单位单方解除劳动合同是否依照法定程序履行通知工会的义务，并依据法律法规及司法解释等有关规定认定是否构成程序违法。

第六条 工会或者工会劳动法律监督组织对用人单位遵守劳动法律法规、保障劳动者合法权益情况开展常态化工会劳动法律监督。对于存在的用工法律风险隐患，及时制发《工会劳动法律监督提示函》《工会劳动法律监督意见书》《工会劳动法律监督建议书》，开展劳动用工指导服务，有效预防和化解劳动领域矛盾纠纷。

第七条 人社部门、工会联合推动用人单位劳动人事争议调解组织建设，指导用人单位完善内部申诉、协商回应制度，积极引导劳动者与用人单位通过协商调解方式化解争议，促进争议纠纷实质性化解。市、区人社部门依法对用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况进行监督检查。

第八条 工会、人民法院和人社部门加强协作联动，共同推动依法保障劳动者合法权益的信息共享、联合调研、典型案例发布等工作，提升协作效能。

第九条 人民法院和人社部门协助工会开展劳动法律知识培训，助力提升工会监督用人单位解除劳动合同的专业能力，为工会法律人才队伍建设提供业务指导和专业支持。

第十条 本指引自印发之日起施行。

湖北省工伤保险实施办法 (2026)

Measures of Hubei Province for the Implementation
of Work-related Injury Insurances (2026)

湖北省



为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位工伤风险，特制订本办法。

In order to ensure that workers who suffer work-related accident injuries or occupational diseases receive medical treatment and economic compensation, promote prevention and occupational rehabilitation of work-related injuries, and spread the risk of work-related injury of employers, the Measures is hereby formulated.

本办法在参保方面明确超过退休年龄劳动者可获得工伤保障；建筑项目按项目参保；用人单位异地分支机构可独立参保缴费。在未缴费追责方面规定如因用人单位未足额缴费致待遇降低，差额由用人单位补足；未参保由单位承担全部费用，补缴后由基金支付新发生费用。在工伤保险待遇方面规定第三人侵权致工伤，第三人不赔付时，工伤保险基金先行支付医疗费后向第三人追偿。

The Measures stipulates that: in terms of coverage, workers beyond the statutory retirement age are entitled to work-related injury protection. For construction projects, the insurance shall be purchased on a project basis. The branches of employers in different locations can independently purchase insurance and make contributions. In terms of liability for non-payment, if an employer fails to make full contribution, resulting in reduced benefits, the difference shall be made up by the employer. For not participating in the insurance, the employer shall bear all costs; after making supplementary payment, the newly incurred expenses shall be covered by the insurance fund. In terms of work-related injury insurance benefits, in case of a work-related injury caused by infringement of a third party, if the third party fails to make compensation, the work-related injury insurance fund shall pay the medical expenses first and then claim compensation from the third party.

原文链接：

湖北省工伤保险实施办法（2026）

湖北省人民政府令第 437 号

《湖北省工伤保险实施办法》已经 2026 年 3 月 2 日省人民政府第 153 次常务会议审议通过，现予公布，自 2026 年 6 月 1 日起施行。

省长 李殿勋

2026 年 3 月 10 日

湖北省工伤保险实施办法

第一章 总则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位工伤风险，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》等法律、法规，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当按照国家有关规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。职工依法享受工伤保险待遇，不缴纳工伤保险费。

实施公务员法管理的机关及其公务员和参照公务员法管理的单位及其工作人员参加工伤保险，按照国家有关规定办理。

国家对因公（工）伤亡人员权益保障另有规定的，从其规定。

第三条 工伤保险工作应当坚持预防、救治、康复、补偿相结合的原则，建立与经济社会发展相适应的工伤保险省级统筹制度。

第四条 县级以上人民政府应当加强对工伤保险工作的领导，将工伤保险纳入政府公共服务事业范围，完善工作制度和服务平台，推进工伤保险工作制度化、规范化。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作，其社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

财政、公安、民政、住房和城乡建设、交通运输、卫生健康、退役军人事务、应急管理、市场监督管理、医疗保障、税务、审计及工会等部门和组织按照各自职责，协助做好工伤保险相关工作。

第五条 用人单位按照属地原则，依法办理社会保险登记，自行申报、按时足额缴纳工伤保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免，并将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

用人单位的异地分支机构可以作为独立的缴费单位，为其职工向分支机构所在地经办机构申请办理社会保险登记，按照规定缴纳工伤保险费。职工在用人单位及其分支机构间流动引起用工信息发生变化的，用人单位应当及时告知经办机构。劳务派遣单位按照劳务派遣相关规定参加工伤保险。

建筑施工企业和其他工程建设项目施工企业，对招用的从事项目建设、难以按照工资总额为其缴纳工伤保险费的职工，应当按照国家有关规定以建设项目方式办理工伤保险登记，缴纳工伤保险费。

用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当依法保障劳动者获得工伤保障的基本权益。

鼓励探索建立多层次职业伤害保障制度。

第六条 用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律、法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

第七条 建立由人力资源社会保障、经济和信息化、财政、住房和城乡建设、交通运输、卫生健康、应急管理、工会等部门和组织为成员单位的工伤预防联席会议制度。会议由人力资源社会保障行政部门召集，定期通报工伤事故预防情况，研究工伤预防工作中的重大问题。

工伤预防联席会议成员单位可以通过构建信息互通平台，共享工伤认定数据、生产安全事故数据、职业病诊断及鉴定数据等信息，及时、全面掌握用人单位工

伤事故、安全生产、职业病危害治理等工伤预防情况。

第二章 工伤保险基金

第八条 工伤保险基金由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息、财政补贴和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成，用于支付工伤保险待遇、劳动能力鉴定、工伤预防的宣传培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用。

第九条 本省工伤保险基金实行省级统一收支管理和统一预算管理。

本省建立和实行工伤保险省级储备金制度。

第十条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则确定费率。经办机构根据用人单位使用工伤保险基金、工伤发生率和国家规定的所属行业费率档次等情况，确定用人单位缴费费率。

建设项目工伤保险缴费费率和计费方式等由经办机构根据国家有关规定确定。

第十一条 工伤保险费由税务机关征收。经办机构应当及时向税务机关提供工伤保险参保登记、变更登记、注销（终止）登记以及缴费费率等有关信息。税务机关应当及时向经办机构提供工伤保险费征收情况。

第十二条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工办理社会保险登记。工伤保险费按月申报，在规定的期限内缴纳。

用人单位参加建设项目工伤保险的，应当在项目开工前办理工伤保险登记、申报缴纳工伤保险费。

第三章 工伤认定

第十三条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，用人单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，向参保地人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报人力资源社会保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按照前款规定提出工伤认定申请的，职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向参保地人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省人力资源社会保障行政部门进行工伤认定的事项，按照属地原则，由用人单位所在地的设区的市级人力资源社会保障行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位承担。

用人单位未为其办理工伤保险登记的职工，其工伤认定由该职工按照规定应当参加工伤保险的参保地人力资源社会保障行政部门负责办理。

工伤认定工作经费应当由同级财政预算予以保障。

第十四条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

- （一）工伤认定申请表；
- （二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；
- （三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工受伤害程度等基本情况。

医疗机构、职业病诊断机构出具的诊断证明书、病历、职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书等医学文件，应当符合国家和本省规定的要求。

第十五条 人力资源社会保障行政部门收到工伤认定申请后，应当在十五日内对申请人提交的材料进行审核。材料完整的，作出受理或者不予受理的决定；材料不完整的，应当以书面形式一次性告知申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，人力资源社会保障行政部门应当在十五日内作出受理或者不予受理的决定。

人力资源社会保障行政部门决定受理的，应当向申请人出具《工伤认定申请

受理决定书》；决定不予受理的，应当向申请人出具《工伤认定申请不予受理决定书》。

第十六条 人力资源社会保障行政部门受理工伤认定申请后，作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

工伤认定时限中止的，由人力资源社会保障行政部门向申请人送达《工伤认定时限中止通知书》。中止情形消失的，人力资源社会保障行政部门应当及时恢复工伤认定程序并书面告知申请人。中止工伤认定的时间不计入工伤认定时限。

第十七条 人力资源社会保障行政部门受理工伤认定申请后，可以根据需要进行调查核实，并可以委托其他人力资源社会保障行政部门或者相关部门进行调查核实。

人力资源社会保障行政部门在工伤认定中可以进行以下调查核实工作：

- （一）根据工作需要，进入有关单位和事故现场；
- （二）依法查阅与工伤认定有关的资料，询问有关人员并制作调查笔录；
- （三）记录、录音、录像和复制与工伤认定有关的资料；
- （四）法律、法规规定可以进行调查核实的其他事项。

调查核实应当由两名以上工作人员共同进行，并出示行政执法证件。

第十八条 人力资源社会保障行政部门工作人员进行调查核实时，用人单位、工会组织、医疗机构以及市场监督管理、公安、住房和城乡建设、应急管理、卫生健康等有关部门和个人应当予以协助，据实提供情况和证明材料。

人力资源社会保障行政部门工作人员应当保守调查过程中知悉的国家秘密、商业秘密和个人隐私。

第十九条 职工认定工伤或者视同工伤的情形，按照《工伤保险条例》的规定执行。职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

- （一）故意犯罪的；

- (二) 醉酒或者吸毒的；
- (三) 自残或者自杀的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

对前款第一项的认定，应当以人民法院的生效法律文书为依据；对前款第二项、第三项的认定，应当以有权机关出具的事故认定书、结论性意见或者人民法院生效裁判等法律文书为依据。

第二十条 职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由该用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的，人力资源社会保障行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据，依法作出工伤认定决定。

第二十一条 人力资源社会保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定决定，出具《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》；对事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当自受理工伤认定申请之日起十五日内作出工伤认定决定。

人力资源社会保障行政部门应当自工伤认定决定作出之日起二十日内，将《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》送达受伤害职工或者其近亲属和用人单位，并抄送经办机构。工会组织申请的，还应当送达工会组织。

第四章 劳动能力鉴定

第二十二条 省和设区的市级劳动能力鉴定委员会由同级人力资源社会保障行政部门、卫生健康行政部门、医疗保障行政部门、工会组织以及经办机构、用人单位代表等组成。劳动能力鉴定委员会应当按照规定选聘医疗卫生专家及辅助器具配置专家，建立劳动能力鉴定专家库，组织劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当按照规定组成劳动能力鉴定专家组，由专家组提出鉴定意见。劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行诊断。

第二十三条 劳动能力鉴定委员会负责工伤职工劳动功能障碍程度和生活自

理障碍程度的等级鉴定，并对下列事项进行技术确认或者鉴定：

- （一）停工留薪期的延长确认；
- （二）康复治疗确认；
- （三）辅助器具配置确认；
- （四）工伤复发的治疗确认；
- （五）因工死亡职工供养亲属丧失劳动能力程度鉴定；
- （六）法律、法规、规章规定的其他劳动能力鉴定事项。

设区的市级劳动能力鉴定委员会负责劳动能力初次鉴定、复查鉴定。省劳动能力鉴定委员会负责对初次鉴定或者复查鉴定结论不服提出的再次鉴定。

已经评定残疾等级的因战、因公致残的军人退出现役在用人单位参加工作后旧伤复发的确认，按照国家有关规定办理。

第二十四条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），用人单位、工伤职工或者其近亲属应当及时向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

第二十五条 申请劳动能力鉴定，应当填写劳动能力鉴定申请表，并提交下列材料：

（一）有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历材料；

（二）工伤职工、因工死亡职工供养亲属的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明。

本条前款规定应当提交的材料，可以通过工伤保险信息系统提取的，不需要重复提交。

第二十六条 用人单位、工伤职工或者其近亲属应当如实提供鉴定需要的材料，医疗机构及其医务人员应当如实出具与劳动能力鉴定有关的各项诊断证明和病历资料，按照要求配合劳动能力鉴定工作。

劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十七条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核；申请人提供材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起五个工作日内一次性书面告知申请人需要补正的全部材料。

申请人提供材料完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起六十日内作出劳动能力鉴定结论；伤情复杂的，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长三十日。

劳动能力鉴定委员会应当自作出鉴定结论之日起十五日内，将鉴定结论送达工伤职工及其用人单位，并抄送人力资源社会保障行政部门和经办机构。

第二十八条 劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定结论作出之日起一年后，工伤职工或者其近亲属、用人单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定。

第二十九条 申请鉴定的单位或者个人对初次鉴定或者复查鉴定结论不服的，可以自收到该鉴定结论之日起十五日内，向省劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第三十条 用人单位已经参加工伤保险的，工伤职工劳动能力鉴定费用按照国家规定从工伤保险基金中支付；用人单位未参加工伤保险的，鉴定费用由用人单位承担。

第五章 工伤保险待遇

第三十一条 用人单位、建设项目依法办理工伤保险登记并缴费，职工在实际用工后发生工伤的，或者用人单位、建设项目未及时办理工伤保险登记并缴费，职工在用人单位、建设项目办理工伤保险登记并缴费后发生工伤的，由工伤保险基金和用人单位按照规定支付工伤保险待遇。

用人单位未依法缴纳工伤保险费，职工发生工伤的，由用人单位支付工伤保

险待遇；用人单位在补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位按照规定支付新发生的费用。

用人单位未依法足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的，降低部分由用人单位支付。

第三十二条 因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：

- （一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- （二）住院伙食补助费；
- （三）报经办机构同意，到参保地所在的设区的市级行政区域以外就医的交通食宿费；
- （四）安装配置伤残辅助器具所需费用；
- （五）已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的生活护理费；
- （六）一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- （七）终止或者解除劳动（聘用）合同时，应当享受的一次性工伤医疗补助金；
- （八）因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金。

符合规定的工伤职工的医疗、康复费用在工伤认定前已由医疗保险基金、用人单位或者职工个人垫付的，由经办机构按规定从工伤保险基金支付。

第三十三条 因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：

- （一）治疗工伤期间的工资福利；
- （二）五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- （三）终止或者解除劳动（聘用）合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。

第三十四条 治疗工伤所需费用应当符合国家规定的工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤康复服务项目目录、工伤保险辅助器具配置目录、工伤保险住院服务标准。

第三十五条 职工发生工伤时，用人单位应当采取措施及时救治工伤职工。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

第三十六条 工伤职工因工伤复发确认需要治疗的，按照国家规定享受相应工伤保险待遇。

第三十七条 工伤职工因为日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

辅助器具达到规定的最低使用年限的，工伤职工可以按照规定申请更换。

工伤职工因伤情发生变化，需要更换主要部件或者配置新的辅助器具的，经向劳动能力鉴定委员会重新提出确认申请并经确认后，由工伤保险基金支付配置费用。

第三十八条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

用人单位根据工伤保险医疗服务机构出具的诊断证明，确定停工留薪期。停工留薪期一般不超过十二个月。工伤职工伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过十二个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，依法享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。所在单位未派人护理的，参照当地从事同等级别护理工作的人员的劳务报酬向工伤职工支付护理费。

第三十九条 五级、六级伤残职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关

系，以及七级至十级伤残职工劳动（聘用）合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动（聘用）合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金、用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，以统筹地区上年度职工月平均工资为基数，按照下列标准计发：

（一）一次性工伤医疗补助金：五级伤残为二十二个月，六级伤残为十八个月，七级伤残为十二个月，八级伤残为十个月，九级伤残为八个月，十级伤残为六个月；

（二）一次性伤残就业补助金：五级伤残为三十四个月，六级伤残为二十八个，七级伤残为二十个月，八级伤残为十六个月，九级伤残为十二个月，十级伤残为八个月。

符合领取一次性伤残就业补助金条件的工伤职工，距离法定退休年龄五年以上（含五年）的，应当享受按照第一款第二项规定时间计算的全额补助金；距离法定退休年龄不足五年的，每减少一年其享受的补助金按照全额补助金递减百分之二十；距离法定退休年龄不足一年的，享受全额补助金百分之十的补助金。

职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的，按照其同一用人单位发生工伤的最高伤残等级计发一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

工伤职工领取一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的，应当与用人单位和经办机构签订终止工伤保险关系书面协议，不再享受与本次工伤有关的其他工伤保险待遇。

第四十条 经办机构核定参加建设项目工伤保险职工的工伤待遇时，以工伤发生时统筹地区上年度职工月平均工资为基数计算。

第四十一条 由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，从工伤保险基金中先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

职工因第三人的原因导致工伤，工伤职工或者其近亲属可以依法请求民事赔偿。经办机构不得以工伤职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由，拒绝支付工伤保险待遇，但第三人已经支付的医疗费用除外。

第四十二条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

停止支付工伤保险待遇的，在停止支付待遇的情形消失后，自次月起恢复工伤保险待遇，停止支付的工伤保险待遇不予补发。

第六章 监督管理

第四十三条 人力资源社会保障行政部门和税务机关应当按照各自职责，依法对工伤保险基金的支付和工伤保险费的征缴情况进行监督检查。财政、审计部门应当依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第四十四条 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向人力资源社会保障行政部门提出调整费率的建议。

第四十五条 经办机构应当坚持公开、公正、平等协商原则，按照国家和本省有关规定，与符合条件的医疗、康复、辅助器具配置机构签订服务协议并公布签订服务协议的机构名单。

经办机构按照协议和国家有关目录、标准，对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具配置费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

人力资源社会保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门、经办机构应当定期听取工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。人力资源社会保障行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第四十七条 工会组织依法维护工伤职工合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第七章 法律责任

第四十八条 违反本办法规定，法律、法规已有处理规定的，从其规定。

第四十九条 用人单位或者职工采取违法手段，妨碍人力资源社会保障行政部门及其经办机构工作人员执行公务，构成违反治安管理行为的，由公安机关按照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十条 有关单位和个人对人力资源社会保障行政部门及其经办机构依照本办法作出的具体行政行为不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第八章 附则

第五十一条 本办法自 2026 年 6 月 1 日起施行。

本办法施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本办法规定执行；本办法施行前已完成工伤认定，本办法施行后发生的工伤保险待遇按照本办法规定执行。

外籍员工来华就业期间 能否签订无固定期限劳动合同

Could foreign employees sign open-ended labor contracts during their employment in China?

丁在锋、王学丰、温昕



随着我国对外开放程度的不断加深以及跨国企业在华布局的持续扩大,外国人在中国境内就业的情形日益普遍。然而,在实务操作中,外籍员工是否能够与中国企业签订无固定期限劳动合同,目前仍然存在诸多争议与不确定性。本文将结合现行法律规定及典型裁判观点,对外国人在华就业期间签订无固定期限劳动合同进行简要梳理与分析,为用人单位的合规管理及风险防控提供参考。

With the continuous deepening of China's opening-up and the ongoing expansion of multinational companies' presence in China, the employment of foreign employees in China has become increasingly common. However, in practice, whether foreign employees can enter into open-ended labor contracts with Chinese employers remains a subject of significant debate and uncertainty. This article aims to briefly review and analyze the issue of foreign nationals signing open-ended labor contracts during their employment in China, based on current legal provisions and representative judicial opinions, so as to provide guidance for employers on compliance management and risk prevention.

一、具有永久居留身份外籍员工

1. 法律规定

针对来华工作的外籍员工,首先需要确定该名外籍员工是否已经获得中国永久居留身份,若其已经获得永久居留身份,则其适用的相关法律如下:

(1) 《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》

《外国人永久居留证》是获得在中国永久居留资格的外国人在中国境内居留的合法身份证件,可以单独使用。凡持有中国《外国人永久居留证》的外籍人员可享有以下待遇:

一、除政治权利和法律法规规定不可享有的特定权利和义务外,**原则上和中国公民享有相同权利,承担相同义务。**

四、在中国就业,免办《外国人就业证》;符合条件的,可优先办理《外国专家证》、《回国(来华)专家证》以及各地人才工作居住证。

(2) 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》

第四条 外国人与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系,有下列情形之一,外国人请求确认与用人单位存在劳动关系的,人民法院依法予以支持:

(一) 已取得永久居留资格的;

(二) 已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的;

(三) 按照国家有关规定办理相关手续的。

2. 案例支持

案号：(2021)沪 0105 民初 339 号

基本案情：P 某告于 2017 年 9 月 30 日入职 C 公司处，双方签署的劳动合同约定合同期限自 2017 年 9 月 30 日起至 2020 年 9 月 30 日止。合同中双方并未就 C 公司如系违法解除劳动合同的情形进行过约定。2019 年 2 月 11 日，C 公司向 P 某发送书面解除通知，以客观情况发生重大变化，导致合同无法履行，经与 P 某协商未果为由与 P 某解除了劳动合同。P 某申请劳动仲裁，要求恢复劳动关系。

法院认为：凡持有《外国人永久居留证》的外籍人员，不能简单适用《外国人在中国就业管理规定》，而应当适用人社部发〔2012〕53 号文的规定。根据该规定，**凡持有中国《外国人永久居留证》的外籍人员，除政治权利和法律法规规定不可享受的特定权利和义务外，原则上和中国公民享有相同权利，承担相同义务**。本案 P 某自 2013 年 12 月 9 日起持有外国人永久居留证，属于上述情形。

3. 小结

从上述法律规定及实践案例中法院的观点，可以看出持有中国永久居留身份的外籍员工原则上具有与本国员工相同的权利和义务，因此，对于已经持有中国永久居留身份的外籍员工而言，用人单位可以与其订立无固定期限劳动合同，并不存在法律阻碍。

二、需要取得就业许可的外籍员工

1. 法律规定

首先，对于尚未取得中国永久居留身份的外籍员工，不能直接在中国就业，应当根据法律法规取得相应的就业许可后才能与中国用人单位建立劳动关系，进而讨论签订无固定期限劳动合同问题。根据现行法规，对于未取得永久居留身份的外籍员工，必须取得就业许可、就业证及居留证件，从形式层面来看，该三项证明缺一不可。该类外籍员工在中国合法就业适用的法律规定如下：

(1) 《中华人民共和国出境入境管理法》

第四十一条 外国人在中国境内工作，应当按照规定**取得工作许可和工作类居留证件**。任何单位和个人不得聘用未取得工作许可和工作类居留证件的外国人。外国人在中国境内工作管

理办法由国务院规定。

(2) 《就业服务与就业管理规定（2018 修订）》

第二十三条 用人单位招用外国人，应当在外国人入境前，按有关规定到当地劳动保障行政管理部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可招用。用人单位招用外国人的岗位必须是有特殊技能要求、国内暂无适当人选的岗位，并且不违反国家有关规定。

(3) 《外国人在中国就业管理规定（2017 修正）》

第五条 用人单位聘用外国人须为该外国人申请就业许可，经获准并取得《中华人民共和国外国人就业许可证书》（以下简称许可证书）后方可聘用。

第八条第一款 在中国就业的外国人应持 Z 字签证入境（有互免签证协议的，按协议办理），入境后取得《外国人就业证》（以下简称就业证）和外国人居留证件，方可在中国境内就业。

其次，未取得永久居留身份的外籍员工就业需签订劳动合同，根据现行法规，双方劳动合同期限最长不超过五年，与就业证期限相对应不存在分歧。从此规定分析，用人单位与外国籍员工不应订立无固定期限劳动合同。

《外国人在中国就业管理规定（2017 修正）》

第十七条 用人单位与被聘用的外国人应依法订立劳动合同。劳动合同的期限最长不得超过五年。劳动合同期限届满即行终止，但按本规定第十九条的规定履行审批手续后可以续订。

第十八条 被聘用的外国人与用人单位签订的劳动合同期满时，其就业证即行失效。如需续订，该用人单位应在原合同期满前 30 日内，向劳动行政部门提出延长聘用时间的申请，经批准并办理就业证延期手续。

第十九条 外国人被批准延长在中国就业期限或变更就业区域、单位后，应在 10 日内到当地公安机关办理居留证件延期或变更手续。

2. 司法实践情况

虽然在法律规范层面，对于外国籍员工订立劳动合同期限存在明确规定，未留有任何分歧。但是在司法实践中对于用人单位与外国籍员工订立劳动合同的期限存在较多不同的口径。

主流观点：未获得永久居留的外籍员工不适用订立无固定期限劳动合同相关规定，即使双方自愿签订了无固定期限合同，亦属无效，可在就业证期限届满时终止。

案例一：未获得永久居留的外籍员工不适用订立无固定期限劳动合同相关规定

案号：(2017)京 01 民终 5314 号

基本案情：丹·汉森自 2013 年 4 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日期间在富润福德公司工作，担任富润福德公司上海分公司总经理，工作期间办理了《外国人就业证》，双方签订了三份劳动合同书，期限分别为 2013 年 4 月 1 日至 2014 年 3 月 31 日、2014 年 4 月 1 日至 2015 年 3 月 31 日、2015 年 4 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日。该公司于 2016 年 3 月 1 日作出《劳动合同期满不续签通知书》并于 2016 年 3 月 9 日向丹·汉森进行了送达，双方签订的劳动合同期限届满即行终止。因此，丹·汉森要求撤销富润福德公司作出的《劳动合同期满不续签通知书》，恢复劳动合同关系及原工作岗位，确认其与富润福德公司自 2016 年 4 月 1 日起存在无固定期限劳动关系，并续签劳动合同，同时要求富润福德公司支付其 2016 年 4 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日期间的工资损失 80 000 元及应签而未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额 80 000 元。

法院认为：关于劳动合同续签问题，《中华人民共和国劳动合同法》虽规定了签订无固定期限劳动合同的相应条款，但丹·汉森系外国人，应适用《外国人在中国就业管理规定》的特别规定。富润福德公司与丹·汉森第三次签订的劳动合同终止日期为 2016 年 3 月 31 日，该公司于 2016 年 3 月 1 日作出《劳动合同期满不续签通知书》并于 2016 年 3 月 9 日向丹·汉森进行了送达，根据《外国人在中国就业管理规定》，双方签订的劳动合同期限届满即行终止。因此，对丹·汉森要求撤销富润福德公司作出的《劳动合同期满不续签通知书》，恢复劳动合同关系及原工作岗位，确认其与富润福德公司自 2016 年 4 月 1 日起存在无固定期限劳动关系，并续签劳动合同，以及要求富润福德公司支付其 2016 年 4 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日期间的工资损失 80 000 元及应签而未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额 80 000 元的上诉请求，本院均不予支持。

小结：该法院认为外籍员工不适用订立无固定期限劳动合同相关规定，应当以《外国人在中国就业管理规定》为准，最终认定双方劳动合同依法终止后，即使已经符合应当订立无固定期限劳动合同的条件，用人单位无需按《劳动合同法》与外籍员工订立无固定期限劳动合同。

案例二：约定的无固定期限合同条款无效

案号：(2022)沪 01 民终 1965 号

基本案情：邵某为外籍员工。2020 年 3 月 10 日，本案双方签订自 2020 年 4 月 1 日起至按

中国法律项下导致合同终止的事由出现时止的无固定期限劳动合同，约定邵某担任动力系统部的大中华区人力资源总监。2021年4月2日，邵某的外国人就业证到期，同日公司向邵某出具离职证明，载明邵某于2008年7月1日加入公司，劳动关系于2021年4月2日终止。法院认为：外国人在我国的**劳动合同期限最长不超过5年是强制性规范**，原审法院据此认定双方约定的劳动合同期限为无固定期限的条款无效，并无不当。上诉人表示即使法律规定外国人的劳动合同期限最长不得超过5年，在5年内被上诉人仍有义务为上诉人续签就业证的主张，并未提供相关的法律规范，因此上诉人无法证明被上诉人为其续展就业证的义务。小结：该法院直接以《外国人在中国就业管理规定（2017修正）》的规定，认定外国籍员工劳动合同期限最长不超过五年，因此认定双方约定劳动期限为无固定期限的条款无效。

案例三：约定的无固定期限合同在就业证期限届满时终止。

案号：（2022）沪01民终1965号

基本案情：外籍员工邵某与A公司签订了无固定期限劳动合同。2021年3月2日，A公司通知邵某，其外国人就业证于2021年4月2日期满，公司不再续展，因此双方劳动合同同时终止。邵某起诉至法院，请求恢复双方劳动关系。

法院认为：**我国法律法规并未明确规定用人单位有强制为外国人续展外国人就业证的义务**，因此双方之间的劳动关系期限受到外国人就业证期限的限制，邵某的外国人就业证于2021年4月2日到期，那么根据法律规定，**双方劳动合同的有效期限至2021年4月2日届满**，因此，公司终止劳动合同符合法律规定。

小结：对于已经订立了无固定期限劳动合同的外籍人员，该法院认为用人单位并没有强制为其续展就业证的义务，因此双方就业证到期后，劳动合同相应终止并无不妥。

少数观点：可以有条件适用无固定期限合同的规则

案例四：外国人可以适用事实劳动关系满一年视为无固定期限合同

案号：（2021）京02民终9358号

基本案情：梁镐俊于2017年2月4日与合肥欣奕华公司签订了《工作要约》入职时间2017年3月15日（暂定，具体时间依据就业签证办理情况确认），劳动合同期限3年。梁镐俊自2017年6月14日起取得《工作许可证》，登记用人单位为北京欣奕华公司。梁镐俊主张与北京欣奕华公司自2017年6月14日至2019年4月21日期间存在劳动关系，并要求支付

2018年6月14日至2019年4月21日期间未签订劳动合同二倍工资差额。

法院认为：关于未签订书面劳动合同二倍工资差额，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。梁镐俊于2017年6月14日入职北京欣奕华公司，北京欣奕华公司自用工之日起满一年未与其签订书面劳动合同，视为自2018年6月14日已经与梁镐俊订立无固定期限劳动合同，故梁镐俊要求2018年6月14日至2019年4月21日期间未签订劳动合同二倍工资差额，无法律依据，一审法院未予支持并无不当。

小结：在本案中，该法院适用了《劳动合同法》中对于应当订立无固定期限劳动合同的规定，认定外籍员工已经订立无固定期限劳动合同。但是由于本案涉及未订立劳动合同的劳动保护问题，因此本案的认定是否具有代表性仍不明确。

案例五：约定的无固定期限合同在就业证期限届满时不能终止，单位有续办义务。

案号：（2018）京02民终1661号

基本案情：外籍员工唐某担任A公司财务总监，签订了无固定期限劳动合同。A公司为唐某办理外国人就业证，并每年办理延期手续。2016年11月，唐某要求A公司为其办理外国人就业证延期手续。A公司通知唐某，其劳动合同于外国人就业证到期日终止。唐某起诉至法院，请求A公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为：A公司与唐某的劳动合同终止的根本原因是A公司未依法为唐某申请办理外国人就业证的延期审批手续，故系A公司责任导致双方不能继续履行所签订的劳动合同，法院认定A公司与唐某终止劳动合同的行为违法，应当向唐某支付赔偿金。

小结：对于已经订立了无固定期限劳动合同的外籍人员，该法院认为用人单位具有强制为其续展就业证的义务，因此双方就业证到期后，用人单位未为其办理相应就业证续展手续的，属于违法终止，应当支付赔偿金。

三、总结与建议

针对外籍员工订立无固定期限劳动合同的情况，用人单位需要首先明确该外籍员工是否具有中国永久居留身份，若已经取得永久居留身份，则与该类外籍员工订立无固定期限劳动合同没有法律层面的障碍。

针对尚未取得中国永久居留身份的外籍员工，虽然我国对于外籍员工所能够订立的劳动合同期限存在明确的规定，双方订立的劳动合同期限最长不超过五年。但是在司法实践中，

外籍员工订立的无固定期限劳动合同是否有效以及在已经订立无固定期限劳动合同的情况下，用人单位是否具有办理就业证续展的义务，各地法院的口径较为混乱，即使在同一地区，不同法院间也存在不同口径。

针对是否与需要取得就业证的外籍员工订立无固定期限劳动合同，建议用人单位严格以《外国人在中国就业管理规定（2017 修正）》的规定为准，不与其订立无固定期限劳动合同，与该类人员订立的劳动合同期限最长不超过五年。在此情况下，亦无需考虑就业证续展问题。

若已经与该类人员订立无固定劳动合同，则用人单位需要考虑其所在区域的情况。较为有利的口径主要是在上海地区，从上海地区的司法口径来看，在就业证到期的情况下，用人单位可以依法终止与外籍员工的劳动合同。但是对于其他地区的用人单位，在处理该问题时需要更加小心谨慎，需检索当地的在司法口径，以降低风险。

劳动关系治理的变革之道 ——基于“增量”与“存量”的二重视角

李干 董保华



自 2016 年 7 月中共中央政治局会议提出“降成本的重点是增加劳动力市场灵活性”，如何“增加劳动力市场灵活性”成为社会各界热议的话题。由于以《劳动合同法》为主基调的劳动关系治理规则存在管制与自治的系统性失衡，¹在 2016 至 2017 年间，社会上兴起修改《劳动合同法》的声潮，多位人大代表向立法机关提出修法议案，全国人大财经委员会在 2017 年底表示“争取列入下一届全国人大常委会立法规划”。²修改《劳动合同法》看似箭在弦上，2018 年却被暂停搁置，原因在于“有关部门和工会”对《劳动合同法》是否“导致企业用工不灵活”存在不同看法。³面对修法难以短期完成的客观现实，执法部门与司法机关只得通过技术性、解释性的方法，从“增量”与“存量”分别切入，释放劳动力市场的灵活性。

一、“增量”与“存量”分类调整的现行方案

所谓“增量”是指传统业态以劳动关系为主的就业领域，“存量”是指新兴业态以非劳动关系为主的就业领域，这种分类治理的思路在人社部的表态中可见端倪。原人社部部长尹蔚民曾在 2016 年表示，《劳动合同法》在实施过程中的问题集中在两个方面：“第一，劳动力市场的灵活性不够。第二，企业用工成本比较高。同时，随着经济社会的发展，出现了一些新的业态、新的就业形式，这是在制定劳动合同法时还没有出现的。”⁴作为就业与劳动关系的主管部门，人社部以《劳动合同法》为节点对劳动法制存在的问题进行“存量”与“增量”的区别式概括，“存量”适用《劳动合同法》的全套规则，存在灵活性不够与企业用工成本较高的问题；“增量”集中于《劳动合同法》施行之后新出现的业态，如何规范还需进一步研究。“增加劳动力市场灵活性”需从“增量”与“存量”同时发力，相应的改革措施虽方向相同，但力度有所不同。

（一）“增量”：基于自治模式的釜底抽薪

修法受阻使得《劳动合同法》难以在短时间内实现自我调整，不仅无法根治“存量”劳动关系欠缺灵活性的问题，也无法应对“增量”就业对既有劳动关系治理格局与权利义务架构的挑战。在以共享经济为代表的新兴业态中，就业本身具有脱离劳动关系的特性，“釜底抽薪”便是将新业态就业有条件地排除劳动关系，不受劳动法的规制，通过收窄劳动关系的适用范围增强劳动力市场的灵活性。这一举措包括“定范围”、“重选择”与“防泛化”三个层面。

* 本文发表于《探索与争鸣》2019 年第 1 期。

¹ 董保华：《〈劳动合同法〉十大失衡问题》，载《探索与争鸣》2016 年第 4 期。

² 《全国人民代表大会财政经济委员会关于第十二届全国人民代表大会第五次会议主席团交付审议的代表提出的议案审议结果的报告》，http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2017-11/04/content_2031583.htm（“中国人大网”，访问时间：2018. 11. 20）。

³ 《修改〈劳动合同法〉有两个问题未解决，法工委：修改时机还不成熟》，https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_2009374（“澎湃新闻”，访问时间：2018. 03. 02）。

⁴ 《人社部：将就新的就业形式等对劳动合同法提出意见》，<http://www.chinanews.com/cj/2016/02-29/7777190.shtml>（“中国新闻网”，访问时间：2018. 04. 11）。

1. “定范围”

共享经济的运作模式体现为“供给者——共享平台——消费者”的三角关系，区别于传统业态“劳动者——企业——消费者”的线性关系。⁵共享平台作为促成交易的载体与媒介，自然会雇佣劳动者维系正常的经营运转，但其与供给者并非劳动关系。从业者若通过平台公司的招用成为其内部员工，实现劳动关系就业，将接受劳动法的规制，属于“存量”劳动关系的范畴；若从业者与平台公司建立劳务、承揽、居间、合作等民事契约关系，实现非劳动关系就业，将遵循民法的调整，新兴业态催生的灵活就业正是指这一群体（诸如非专职的网约车司机、非专职的送餐员）。根据国家信息中心的估算，2017年这一群体已达7000万人，2025年更有望超过1亿人。⁶

国务院2017年在《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》中指出，“支持劳动者通过新兴业态实现多元化就业”，国家与政府对新兴业态中从业者的就业形式持开放态度。具体到共享经济已深度触及的交通运输领域，交通运输部等七部委2016年发布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》规定，网约车可“与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议”，⁷明确网约车就业不拘泥于劳动关系，司机与平台公司可基于双向选择，适用种类繁多的民事关系。双方当事人一旦脱离劳动关系，将摆脱“存量”劳动关系失衡且僵化的法律规则，双方的权利义务内容完全遵循契约自治，较为彻底地解放新兴业态劳动力市场的灵活性。但需明确的是，此种“釜底抽薪”的方式须限制在国务院及相关主管部门确定的新兴业态，共享经济特殊的运行机制与关系架构造就了适用此种方式的条件，传统业态仍以从属性的劳动关系为主要就业形态，不应受到不恰当的冲击。

2. “重选择”

允许从业者在劳动关系与非劳动关系（即民事关系）之间进行自主选择，是新兴业态就业模式的重要机制，国务院及相关主管部门对此已予以确认。这种“重选择”的机制收窄“存量”劳动关系在新兴业态的适用范围，确保新兴业态劳动力市场的灵活性。共享经济中大量从业者借助这一机制，在有机会选择劳动关系就业的前提下，主动选择跳出劳动关系，形成“去劳动关系化”的社会现实。与“网约车”蓬勃发展形成对照的是，多地出租车行业出现车辆闲置的情况。以上海为例，据不完全统计，截至2016年上半年共有3000辆出租车无人驾驶。⁸需要说明的是，“去劳动关系化”并非推行“重选择”机制的目的，在执行过程中却因从业者真实的“用脚投票”成为“重选择”机制的实施结果。一方面，年轻一代（尤其是90后、95后）的就业观念不再固守“朝九晚五”的模式，“弹性办公”、“自雇自足”等自主性更强的灵活就业方式愈发受到青睐。⁹另一方面，过重的社会保险缴费负担与未来能否获得相应待遇的不确定性（尤其是流动性较强的城市外来务工人员）、特定行业畸高的抽成规则，使部分就业者更愿意即时获得更多的货币性收入。这些因素共同导致劳动关系丧失对共享经济就业者的吸引力，助推“去劳动关系化”愈演愈烈。

⁵ 刘根荣：《共享经济：传统经济模式的颠覆者》，载《经济学家》2017年第5期。

⁶ 国家信息中心分享经济研究中心课题组：《共享经济：从起步期向成长期加速转型——中国共享经济发展年度报告（2018）》，载《光明日报》2018年3月29日，第15版。

⁷ 虽然该办法的征求意见稿曾规定，网络预约出租汽车经营者应当与接入的驾驶员签订劳动合同，但最终公布施行稿对此进行了修正。

⁸ 《上海近3000辆出租车没人开》，载《劳动报》2016年5月18日，第5版。

⁹ 《城市画报·腾讯QQ：95后兴趣报告》，http://www.sohu.com/a/128097953_556712（“搜狐”，访问时间：2018.04.20）。

3. “防泛化”

“定范围”与“重选择”为新兴业态从业者提供了就业形式的选择自由与契约确认的空间，但其选择具有较强的不稳定性，通常在就业之初选择与平台公司建立非劳动关系，一旦发生只有进入劳动关系才能享受特定权利或待遇给付的事由时，便主张自己与平台公司实为劳动关系。最典型的例子便是就业者在提供服务的过程中发生人身伤害，请求确认工伤，而具备劳动关系是认定工伤的必要条件。根据多地法院的统计，请求确认劳动关系已成为近年来劳动争议中颇为高发的一类，且集中在共享经济就业人员。¹⁰面对此类争议，最高人民法院在2015年与2016年先后两次强调，“切忌脱离法律规定和客观实际将劳动关系泛化”，¹¹即“防泛化”。“防泛化”需尊重共享经济的运行规律与主体特质，判断双方当事人在缔约之时选择就业形式的真实意愿，遏制“存量”劳动关系向“增量”劳动关系的不当扩张，避免将从业者与平台公司不恰当地认定为劳动关系，继而激发连锁效应对新兴业态的发展造成实质性打击。

从方法论的角度出发，司法机关贯彻“防泛化”的关键在于正确认识劳动关系的认定标准。在裁判实践中，劳动仲裁与法院对劳动关系的认定普遍遵循原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》确立的“五要件”：第一，用人单位招用劳动者；第二，用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；第三，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理并从事劳动；第四，劳动者从用人单位获得报酬；第五，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。简言之，“五要件”可以概况为两个关键词：一是“招用合意”，即双方当事人在缔约之时均具备建立劳动关系的意愿；二是“从属性劳动”。若要判定劳动关系，“招用合意”与“从属性劳动”缺一不可。当共享经济从业者选择非劳动关系就业，并通过契约与平台公司确认这一选择结果，就意味着双方不具备“招用合意”。然而，在部分地方的司法实践中，劳动争议仲裁员或法官只关注双方劳务给付过程中的“从属性”因素，忽视双方缔约之时是否具有建立劳动关系的“招用合意”（具体个案后文将予以说明）。

（二）“存量”：管制模式下的谨慎微调

在《劳动合同法》尚未修改的背景下，“存量”劳动关系依然存在高度管制、规则僵化的弊病，尤其是《劳动合同法》对劳动关系全过程进行“全面书面化”的改造，同时收紧劳动者“进出”劳动关系的灵活性以及劳动关系存续期间劳动者“能上能下”的灵活性（即“双收紧”）。为实现“增加劳动力市场灵活性”的改革目标，只能由司法机关在有限的空间内，使用技术性的法解释方法，通过调整劳动争议裁判口径的方式，克服“全面书面化”与“双收紧”易引发违反常识、常理之奇葩判决的弊端，释放“存量”劳动关系的灵活性。最高人民法院2016年提出“坚持依法保护劳动者合法权益和维护用人单位生存发展并重的原则”，

¹⁰ 根据北京市第一中级人民法院的统计，2010年至2017年审结的劳动争议案件中，涉及确认劳动关系的案件11053件，占比51.18%。北京市第一中级人民法院强调，传统劳动关系认定标准难以完全适应不断涌现的“新业态”就业的要求。

¹¹ 最高人民法院：《关于当前民事审判工作中的若干具体问题》，2015年12月24日；最高人民法院：《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》，2016年11月30日。

¹²即“双并重”。这是对劳动合同法立法之时颇为盛行且《劳动合同法》已施行多年仍具影响之“单保护”思想的适度矫正。需要明确的是，司法秉持“双并重”原则与劳动法的“倾斜保护”原则并不抵触。“倾斜保护”仅指“倾斜立法”，司法仍应严守人人平等的原则。¹³司法机关的谨慎微调可以概括为“放”“柔”“松”“引”四个方面。

1. “放”

“放”即解释权下放，允许各地司法机关与劳动争议仲裁机关结合当地劳动争议仲裁实践，因地制宜制定符合“双并重”原则的裁判口径，对劳动关系的内部弹性与外部弹性进行适度松绑，尤其针对《劳动合同法》“全面书面化”、“双收紧”有违劳动关系基本特征（从属性劳动与继续性契约）、可能破坏劳资互信基础的潜在问题，进行重点研究、及时调整。值得一提的是，在《劳动合同法》公布施行之初，部分地方的司法机关就曾针对《劳动合同法》执行过程中遇到的问题，发布了相应的裁判口径。但此举遭到部分学者、媒体的猛烈抨击，认为其“歪曲了原有法律的意思”，“损害了法律的权威，鼓励了企业钻法律空子，更是对劳动者维权意识的打压”。¹⁴笔者在当时就对上述质疑提出反对意见，各地司法机关的做法“既非立法也非司法解释。而是司法实践中对具体法条理解的口径。结合当地实际、全面理解、准确适用。纵观这些制订了地方司法口径的地区，我们可以发现都是市场经济制度相对完善、有法制传统的地区。有透明、公开的法制环境是完善市场经济体制的基本前提。各地以严谨务实的态度对待《劳动合同法》在执行过程中出现的问题，是应该值得鼓励和赞扬的。”¹⁵

2. “柔”

“柔”即援引诚实信用、职业道德等原则性规范，指导劳动争议的实际处理，此举以过错性解雇引发的劳动争议最为典型。《劳动合同法》第39条规定，若劳动者存在特定的过错情节，用人单位可以立即解除劳动合同，且无需支付经济补偿金，其中“严重违反用人单位的规章制度”是用人单位最常援引的解雇理由，但该项条款在裁判实践中易演化为解雇依据“唯书面化”的倾向，即无论劳动者过错情节与过错程度，只要其行为不涉及刑事责任，若用人单位书面的规章制度未有禁止性规定，或虽有相应的禁止性规定，但未明确将招致解雇后果，用人单位便不得援引“严重违反用人单位的规章制度”解除劳动合同，这种裁判倾向易导致违背基本常识与常理的奇葩个案。¹⁶

用人单位在用工过程中为了指挥管理权能够行之有据，确保指挥管理行为的统一性与公平性，会制定书面化的规章制度，但这并不意味着、更不能反推书面化的规章制度系用人单位行使指挥管理权的唯一凭据。规章制度只是用人单位行使指挥管理权的一种载体，并非指挥管理权的来源。若认为只要书面的规章制度未有规定，用人单位便不能对劳动者违背指挥命令、破坏经营管理的不当行为施以惩戒措施，更不能启动过错性解雇，这无疑是本末倒置。即使从可行性出发，书面的规章制度是一个闭合性的概念，要求用人单位对劳动者可能做出

¹² 最高人民法院：《关于当前民事审判工作中的若干具体问题》，2015年12月24日；最高人民法院：《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》，2016年11月30日。

¹³ 董保华等：《社会法原论》，中国政法大学出版社2001年版，第145页。

¹⁴ 《法律的权威性不容损害——一些地方法院指导意见有违〈劳动合同法〉规定现象聚焦》，载《工人日报》2010年2月8日，第5版。

¹⁵ 董保华：《劳动合同法立法的争鸣与思考》，上海人民出版社2011年版，第324-426页。

¹⁶ 例如，食堂员工肖某因被举报在公司用食堂洗菜盆清洗经期内衣裤，被公司开除。劳动争议仲裁委员会以公司未提供制度依据为由，认定公司解除劳动合同系违法，裁决公司支付肖某赔偿金。

的不当行为进行预判并以书面形式事先设置惩戒措施，必定挂一漏万，实为强人所难。

近年来多地司法机关与劳动争议仲裁机关引入诚实信用原则、职业道德对解雇依据“唯书面化”的思路进行纠偏，甚至直接通过再审的方式对个案进行改判。以2017年北京高院再审阿里巴巴公司与丁佑生劳动争议案件为例，就员工请病假当天赴国外旅游是否构成过错解雇事由的问题，劳动仲裁与一审、二审法院均认为，公司的规章制度并没有对员工休病假期间的休假地点作出限制性规定，因此解除劳动合同系违法行为。北京高院通过再审推翻原审判决，以劳动者的行为违背诚实信用原则和企业规章制度，对用人单位的工作秩序和经营管理造成恶劣影响为由，认定解雇合法。北京高院更在判决中明确，“虽然司法实践中倡导用人单位制定明确的规章制度和劳动纪律，但是不能苛求对劳动者的日常行为事无巨细地作出规制。对于劳动纪律和规章制度中没有具体涉及的情形，应当遵循民法基本原则加以理解适用，而诚实信用原则不但是劳动者应当恪守的社会公德，更是用人单位与劳动者依法建立和履行劳动关系的基石。”¹⁷

将诚实信用、职业道德作为判断劳动者是否具备过错性解雇事由，是司法机关对《劳动法》第3条第2款以及《劳动合同法》第3条第1款的适度运用。《劳动法》第3条第2款明确将遵守职业道德作为劳动者应尽的义务，《劳动合同法》第3条第1款则规定订立劳动合同应遵守诚实信用原则。部分地方法院在诚实信用、职业道德之外，亦将忠诚义务、公序良俗纳入劳动者的行为标准。例如，重庆高院等六部门虽在2017年发文，除非用人单位在规章制度中明确将违反公序良俗作为解除条件，否则用人单位不得以劳动者违反公序良俗为由解除劳动合同；但重庆高院在2018年发布的“关于审理劳动争议案件适用法律问题的会议纪要”中发生态度转变，即便“用人单位没有制定规章制度或者规章制度未依法定程序制定、公示，但劳动者存在严重违反劳动纪律的行为，且该行为依据通常情理判断属于严重违背社会主义核心价值观、公序良俗、诚实信用原则的行为，用人单位可以以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同。”

3. “松”

“松”即放宽岗位变动的有效认定，用人单位在特定情形下变动工作岗位属于指挥管理权的范畴，并非变更劳动合同，无需双方协商一致，劳动者应当遵守。《劳动合同法》第35条规定，变更劳动合同需用人单位与劳动者协商一致且采取书面形式。在劳动合同的履行阶段，劳动力所有权与使用权发生疏离是劳动关系的基本特征，劳动力的给付内容与给付方式并非由劳务提供者（劳动者）决定，而是由劳务受领者（用人单位）决定，若在不区分事项的前提下，严守《劳动合同法》中变更劳动合同内容须劳资协商一致且采取书面形式的规则，劳动过程将从“他人决定之劳动”改造为“双方共同决定之劳动”，这与劳动关系的根本属性相违背。劳动法通常会在承认人格从属的基础上，基于生存权保障、体面劳动、实质正义等理念，对用人单位指挥管理权的射程范围、行事方式进行合理性规制。

近年来多地司法机关与劳动争议仲裁机关在区分事项与具体情况的基础上，将部分调岗、变岗划入用人单位进行正常指挥管理的范畴，不作为劳动合同变更处理，劳动者对此需予以接受。上海高院早在2002年发布的《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》中规定，若用

¹⁷ 《北京阿里巴巴云计算技术有限公司劳动争议审判监督民事判决书（2017京民再65号）》，<http://wenshu.court.gov.cn/content/content?DocID=c5f3b709-f3d6-42f7-b471-a8350010ace2>（“中国裁判文书网”，访问时间：2018.01.20）。

用人单位和劳动者在劳动合同中约定,用人单位有权依据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位,双方为此发生争议,应由用人单位举证证明其调职具有充分合理性;若用人单位举证不能,双方仍按原劳动合同履行。广东高院则在2012年发布的《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》中确立了类似“负面清单”的审查原则,即用人单位因生产经营需要调岗,若调岗后劳动者的工资水平不变,且该调岗不具有侮辱性和惩罚性、无违反法律法规的情形,应视为用人单位合法行使用工自主权。上海和广东分别从举证责任与正当性要件入手,承认用人单位的指挥管理并调整劳动者岗位的权能,北京、江苏、重庆、天津等多地先后效仿这一做法。¹⁸

4. “引”

“引”即通过公报案例、典型案例,或者借助媒体渠道,对特定案件进行正面宣传,引导司法机关与劳动争议仲裁机关解决类似争议的裁判方向。近年来上到最高人民法院、全国总工会,下到地方各级裁审机关,均强调在个案处理中加强诚实信用的价值引导。例如,在《最高人民法院公报》2018年第7期,明确用人单位的人事主管若不能举证其曾提示用人单位与其订立书面劳动合同,对于其“二倍工资”的请求不予支持,因为订立书面劳动合同系人事主管的工作职责,人事主管有义务提示用人单位与其订立书面劳动合同。再如,上文提到的阿里巴巴公司与丁佶生再审判决,被《工人日报》转引并予以正面宣传,用以抨击劳动者缺失诚信的“职场碰瓷”行为。¹⁹还如,2018年北京市高院更是首次发布“劳动关系诚信建设的十大典型案例”。

二、“增量”与“存量”双轨运行的生成逻辑

当“存量”劳动关系无法通过修法从源头激发灵活性,新兴业态催生的“增量”就业在“重选择”、“防泛化”机制下呈现“去劳动关系化”的态势,劳动力市场形成劳动关系与非

¹⁸ 根据《2017年度北京市十大典型劳动争议仲裁案例》之五:“合法合理调岗,劳动者有义务接受安排”。《重庆市六部门劳动争议案件适用法律问题专题座谈会纪要(二)》(2017年9月28日):“三、工作岗位、工作地点的调整问题。工作岗位对应的工作内容、工作地点均属于劳动合同的必备条款。用人单位在招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容和工作地点。在劳动合同履行过程中,因用人单位调整劳动者工作岗位、工作地点而引发纠纷的,应当从是否确为生产经营之必需、是否显著降低劳动者的劳动报酬和劳动条件、是否对劳动者的工作、生活有重大影响、是否对劳动者具有侮辱性、歧视性等方面,综合认定用人单位的行为是否具备正当性。”《江苏民事审判工作例会25条意见》(2017年8月30日):“(一)换岗不构成劳动合同变更的判断。存在以下情形的换岗可以认定为不构成劳动合同变更:(1)在同一生产线内或相同生产线之间的类似岗位,不同部门的通用岗位间进行岗位调换的。(2)用人单位基于业务需要,临时性、短期性地指派劳动者至本单位其他部门支援工作,或指派至用人单位外工作。(3)用人单位在与劳动者存在关于‘用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工作情况调整其工作岗位’的概括性调岗授权约定的情形下,享有对劳动者进行合理调岗的权限,但用人单位根据上述约定行使调岗权时应受到权利不得滥用的限制。(4)如果调岗未采用书面形式,但已经实际调岗超过一个月,且该调岗符合合理原则。”《天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则》(津人社规字〔2018〕14号):“第十条用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位的,用人单位对劳动者工作岗位进行调整时,应同时符合以下条件:(一)用人单位生产经营的客观需要;(二)调整后工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当,但依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外;(三)调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性;(四)不违反法律法规的规定。用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容,用人单位规章制度也未做相关规定的,除依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外,用人单位与劳动者协商一致,可以调整工作岗位。”

¹⁹ 《“职场碰瓷”,你的诚信呢?》, http://right.workercn.cn/147/201806/09/180609080340363_2.shtml (访问时间:2018.09.21)。

劳动关系的就业“双轨制”，二者之间存在僵化与灵活的巨大反差。笔者早在劳动合同立法之初就曾对就业“双轨制”做出预判，即“在已经凝固化的劳动关系之外，通过促进就业的方式，形成一套更为灵活的用工机制，但是凝固化用工体制与灵活化的用工体制，事实上将贯彻两套不同的法规体系，形成巨大的制度性歧视，引发社会矛盾。”²⁰就业“双轨制”之所以能够预判，源于这一现象背后的必然逻辑。

（一）利益刚性化增加改革难度

利益配置的易上难下、易增难减是劳动关系与劳动法的重要特征，利益一经分配并经法律的固定化，便形成庞大的既得利益群体。任何改革一旦触动既得利益者的蛋糕，必然遭遇激烈反抗，甚至波及到其他领域，使得改革变得举步维艰；既得利益者反对改革，时常只关心眼下既得利益是否受到影响，不会从更大的格局或更广的维度考虑改革的必要性，不会基于长远的眼光衡量改革是否有助于做大自己的利益蛋糕。法国近期劳动法改革引发的社会乱象便印证了这一点。

《劳动合同法》以管制的手段对劳动者进行高标准、倾斜性的权利分配，且劳动者的多数权利均附有直接的经济利益，以用人单位的金钱给付义务为内容。以解雇保护为例，根据经合组织的统计，我国解雇保护水平处于世界前列，²¹用人单位合法解雇需向劳动者支付经济补偿，违法解雇则需向劳动者支付二倍于经济补偿的赔偿金。因此，即便劳动力市场形成与劳动关系并行的更加灵活的就业方式，易上难下、易增难减的利益刚性使得劳动关系与劳动法难以主动进行利益调整，以响应灵活就业与灵活用工的需求。工会作为代表职工利益的群众组织，在修法问题上持反对态度亦可以理解。

任何部门立法除在其调整的社会关系中形成既得利益群体，参与立法的部门以及法律实施之后负责执法的部门，亦会形成某种政治上的利益格局，这也是体制内各部门难以就修法达成共识一个原因。原财政部部长楼继伟曾在一年之内三次批评《劳动合同法》，直言《劳动合同法》的“弊端主要在于降低了劳动力市场的流动性和灵活性”。²²全国总工会则反对“劳动合同法有关规定导致用工不灵活”的责难，“增加劳动力市场灵活性”不能成为修改《劳动合同法》的必然理由。人社部虽然承认《劳动合同法》存在灵活性不够的问题，但将落脚点放在法律的滞后性，即新业态与新兴就业形式超出了立法者当时的预期能力。财政部作为未曾参与劳动合同立法的旁观部门，直击《劳动合同法》过度限制劳动力市场灵活性；人社部与全国总工会作为曾参与劳动合同立法的部门，对此持反对或保留意见。

（二）“窄覆盖”对“高标准”的现实消解

当劳动力市场存在一套高标准、刚性的用工与就业形式，市场会自发形成一套较为灵活的用工与就业机制，消解前者的覆盖范围，继而形成“双轨制”。

在现行制度框架下，就业包括标准劳动关系、非标准劳动关系与民事关系三种形式。标准劳动关系与非标准劳动关系接受《劳动合同法》的调整，具有很强的管制性与公法因素，

²⁰ 董保华：《锦上添花抑或雪中送炭——析〈中华人民共和国劳动合同法（草案）〉的基本定位》，载《法商研究》2006年3期。

²¹ 2012年除葡萄牙之外，我国解雇保护的整体水平(3.26)高于其他经合组织成员国，并远超平均值(2.08)。

²² 原财政部部长楼继伟先后在清华大学经济管理学院演讲(2015年4月24日)、中国经济50人论坛2016年年会演讲(2016年2月19日)和2016年“两会”答记者问(2016年3月7日)三次批评《劳动合同法》。

《劳动合同法》“全面书面化”与“双收紧”机制主要适用于标准劳动关系；民事关系属于私法范畴，主要遵循契约自治。从灵活性出发，标准劳动关系最弱，非标准劳动关系居中，民事关系最强，各类主体可以根据自身特点以及差异化的就业需求，在三者之间自主选择、实现就业。当法律过度收紧前一种就业形式的灵活性，挤出的就业人群通常会大量涌入后一种更为灵活的就业形式；若前一种就业形式的灵活性迟迟无法获得合理释放，必然会形成“双轨制”。2008年《劳动合同法》施行之后，劳务派遣获得大发展，形成标准劳动关系（直接雇佣）与非标准劳动关系（间接雇佣）的“双轨制”，且这一现象在用工最为僵化的国有企业尤甚。在2012年修法严格限制劳务派遣使用范围与使用比例之后，业务外包与人力资源服务外包又获得大发展，大量非标准劳动关系（间接雇佣）转换为劳务供给的他人承揽，用工需求通过民事关系予以外部化解决。前后两个阶段的共性在于劳动力市场沿着更加灵活的方向，展现出脱离标准劳动关系的离心力，区别在于前一阶段主要表现为标准劳动关系与非标准劳动关系的“双轨制”，后一阶段主要表现为劳动关系与民事关系的“双轨制”，后一阶段对标准劳动关系脱离得更为彻底。

如果说从标准劳动关系到劳务派遣，再到业务外包、人力资源服务外包，暗含着用人单位降低用工成本（包括显性成本与摩擦成本、诉讼成本等隐性成本）的利益驱动，共享经济就业对从属性的消融，使其本质上难以纳入标准劳动关系。这也是“增量”领域推行“重选择”、“防泛化”的现实基础。需要说明的是，有观点认为共享经济就业者的人格从属性虽有减弱（例如，共享经济的从业者可以自主选择工作时间、工作地点与接受订单信息的平台公司，其工作内容的他人决定性直接来源于消费者而非平台公司），但其对平台公司的经济从属性有所加强，尤其是长期以特定平台公司提供的订单信息向消费者提供服务，并以此作为主要收入来源的就业者。然而需要说明的是，此种观点对经济从属性的概念内涵存在误解，经济从属性并非单纯指从他人之处获得收入来源，且不论共享经济获取收入的性质究竟系平台公司支付之工资，抑或消费者直接支付的对价报酬，尚不能一概而论。所谓经济从属性，包括“生产组织体系属于雇主所有”，“生产工具或器械属于雇主所有”，“原料由雇主供应”，“责任与危险负担问题”四个方面，²³共享经济从业者通常自备提供服务的工具，经济从属性显著减弱。

三、“增量”与“存量”并行的法制困境

“存量”与“增量”并行形成劳动关系与非劳动关系的就业“双轨制”，因二者在权利义务内容上存在巨大落差，处于“增量”这一弹性空间内的从业者容易事后推翻非劳动关系就业的契约选择，继而提起劳动仲裁与民事诉讼主张认定劳动关系，这为劳动争议仲裁机关提出新挑战。

（一）“全有或全无”的二元权益格局

我国社会保险与劳动关系紧密捆绑（例如劳动者的社会保险费由用人单位代扣代缴；认

²³ 黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社2003年版，第95-96页。

定工伤以存在劳动关系为必要条件),在同一区域、同一行业乃至同一单位内部,具备劳动关系的劳动者与不具备劳动关系的就业者虽工作内容、工作环境、工作条件相同,但因是否存在劳动关系分别处于劳动法与社会保险法权益“全有或全无”的二元格局,非劳动关系就业者落入劳动法与社会保险法的真空状态,容易引发社会摩擦与矛盾。以百度外卖送餐员为例,公司暑期仅向签订劳动合同的专职配送人员发放高温补贴,但其他送餐员对此表示不满,“不管是全职还是兼职,不都是顶着个太阳在外面跑。”²⁴根据国家信息中心的估算,2017年共享经济中参与提供服务者约为7000万人,2025年更有望超过1亿人。²⁵在就业“双轨制”之下,庞大的从业群体通过“用脚投票”选择非劳动关系就业,但劳动法与社会保险法权益“全有或全无”的二元格局存在着巨大的法治隐患,尤其是从业者在提供服务的过程中发生事故伤害却无所保障,此种个案的叠加必然挑动全社会的神经,继而影响劳动争议仲裁与司法机关对法律关系的判定。

(二) 司法实践对“防泛化”的反弹

“防泛化”说明最高人民法院认识到不能将新业态“增量”就业强行塞进“存量”劳动关系的调整模式,这本是对就业“双轨制”的适度承认,亦是修法博弈背景下司法机关的制度平衡之举。然而,“防泛化”如何在个案中实现微观与宏观上的利益平衡,这是司法机关无法逃避的难题。尤其现行体制在标准劳动关系与民事关系之间缺少形态多样、权利义务结构明晰的非标准劳动关系作为过渡地带,庭审实践易将未签订劳动合同且不符合非全日制用工与劳务派遣特征的就业形式认定为劳动关系(尤其是《劳动合同法》一贯秉持“扩”标准劳动关系、“缩”非标准劳动关系的价值导向),引发“防泛化”的反弹。

针对交通运输行业中的共享经济模式,国务院相关主管部门已发文,明确允许司机与平台公司在劳动关系与非劳动关系之间选择就业形式,因此,各地司法机关在审判实践中的态度较为统一,基本秉持“重选择”、“防泛化”的原则,尚未有法院将网约司机与平台公司认定为劳动关系。即便在因网约司机过错导致第三人遭受交通事故侵害的案件中,法院一般基于雇主责任要求平台公司承担相应的赔偿责任,雇主责任属于民事侵权法上的替代责任,并不涉及劳动法。但在共享经济涉及的其他行业,已有法院推翻从业者与平台公司对双方法律关系的契约选择,直接认定双方存在劳动关系。以海淀区法院2018年认定送餐员与平台公司存在劳动关系的案件为例,法院在判决中强调“法律关系的性质,应根据事实审查认定,当事人不可以协议约定的方式排除劳动法之适用”。法院认为该平台公司并非单纯的信息服务公司,而是“从事货物运输业务经营”的公司,送餐员提供的劳务构成该公司的业务组成部分,且该公司从送餐员提供的劳务中获益;此外,平台公司在招录时提出条件,送餐员服务时须佩戴工牌并遵守相应流程,且该名送餐员以此份工作作为主要收入来源;遂基于上述事实认定送餐员与平台公司具备从属性的劳动关系。²⁶

虽然餐饮行业的主管部门尚未发文明确如何处理该领域新业态各方主体的法律关系,但国务院在《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》中已经指出,“支持劳动

²⁴ 《这么热的天,部分外卖配送员未享受“高温补贴”》,载《新闻晨报》2017年7月29日,第A6-A7版。

²⁵ 国家信息中心分享经济研究中心课题组:《共享经济:从起步期向成长期加速转型——中国共享经济发展年度报告(2018)》,载《光明日报》2018年3月29日,第15版。

²⁶ 《称闪送途中发生事故,闪送员起诉平台经营者要求确认劳动关系获支持》,http://bjhdfy.chinacourt.org/public/detail.php?id=5470(“海淀法院网”,访问时间:2018.06.19)。

者通过新业态实现多元化就业”，海淀区法院此举是否妥当值得商榷。即便海淀区法院做出认定劳动关系的判决，需从逻辑上解决“一前一后”两个问题。第一，以何缘由否定双方既存民事协议的法律效力？海淀区法院经事实审查认为送餐员与平台公司存在人身从属性与财产从属性，继而判定双方存在劳动关系；但在做出这一判断之前应履行一项前置性程序，即认定双方此前已建立的民事合同无效。根据《民法总则》、《合同法》及《民法通则》的规定，无效民事行为的情形主要包括以下四种：无民事行为能力人实施的民事法律行为；通谋虚伪表示；违反法律、行政法规的强制性规定（效力性规范），违背公序良俗；恶意串通损害他人合法权益。²⁷送餐员与平台公司事先达成的建立非劳动关系之合意，至少从外观上并不符合上述情形，海淀区法院在缺乏说理的前提下，越过这一前置性程序直接认定双方存在劳动关系，其判决的法理基础有待商榷。第二，双方是否要适用《劳动合同法》的全套规则？在这则案例中，送餐员因欲认定工伤，所以请求认定劳动关系。在法院判令双方存在劳动关系之后，该送餐员能否要求平台公司支付应签而未签书面劳动合同的“二倍工资”差额？双方劳动合同的期限又该如何处理？该平台其他送餐员若效仿此例请求确认劳动关系是否都应得到支持？该行业的其他平台公司与送餐员是否也要参照此例？在北京西城区、丰台区与上海虹口区的另四起案件中，法院均未判定送餐员与平台公司为劳动关系，如何看待同案不同判的现象？这些都是该判决衍生的后续难题。

四、“增量”与“存量”的完善对策

面对“双轨制”将长期存在的现实，需尽快消除“双轨制”潜在的法制风险与社会治理隐患，解决这一问题可从标准劳动关系“做减法”、非劳动关系（民事关系）“做加法”、标准劳动关系“扩中间”入手，适度缩小不同就业形式之间的权益落差。

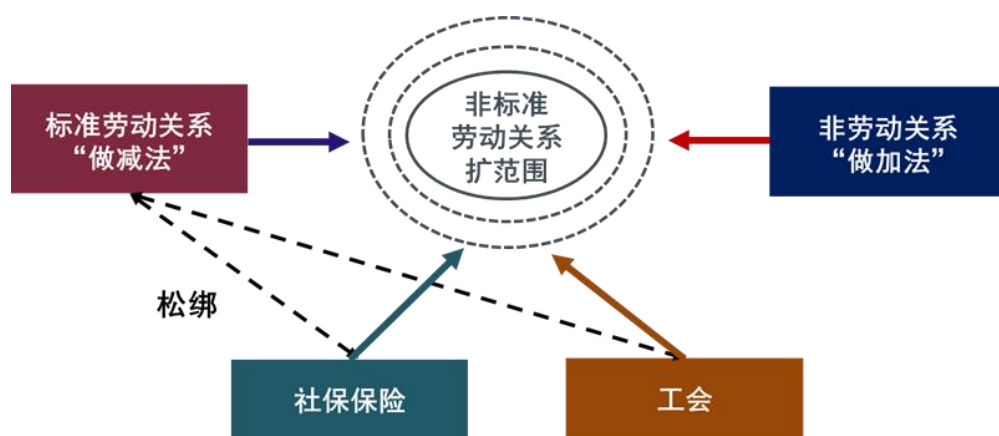


图1 消除“双轨制”的“增量”与“存量”之策

（一）标准劳动关系“做减法”

“做减法”旨在剔除《劳动合同法》对标准劳动关系施加的过度干预及不恰当规则。在

²⁷ 申卫星：《民法学》，北京大学出版社2017年版，第129-131页。

修法尚未正式启动的背景下，可尝试引入团体性的“合约退出”机制，即通过团体协商的方式在企业内局部地退出适用《劳动合同法》的部分规则。以2016年法国劳动法改革为例，其最大特点即强化了企业内部集体谈判的地位。法国历史上劳资谈判大多实在行业层面进行，且集体谈判的成果构成了法国劳动法的主体内容。但自上世纪80年代以来，政府开始试图打破这一格局，以期通过加强企业层面集体谈判赋予企业更大的自主权。2004年法国政府通过立法允许企业集体合同可以对行业集体合同作出例外安排，但同时又规定行业集体合同可以禁止这样的例外。2006年进一步明确，对于工作时间，企业集体合同的效力高于行业集体合同。2016年劳动法改革更是确定，企业集体合同即便对于员工更不利，其效力也优先于行业集体合同；此举颠覆了法国劳动法体系固有的规范效力位阶，原本低等级的企业集体合同不在仅仅是法律与行业集体合同的辅助性补充文件，成为超越法律和行业集体合同的普通规范，这将使企业能够通过与企业代表的谈判自主决定绝大部分的劳动关系问题。²⁸

法国的劳动法改革彰显了企业集体合同对行业集体合同与法律规范的“合约退出”，虽然这样的改革措施从我国现有制度出发显得过于激进，但也并非毫无借鉴意义。一般认为，不可贬低性是集体合同法规性效力的重要表现，但基于我国《劳动法》与《劳动合同法》的相关规定以及劳动法学界的普遍认识，集体合同的不可贬低性指用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准，法律亦未明确行业或区域集体合同与企业基层集体合同的效力位阶，基层工会组织与所在用人单位通过集体协商签订集体合同，排除适用行业或区域集体合同在法定标准之上的“加码”内容，存在可以推行的空间。更为值得思考的是，企业基层集体合同能否对部分法律规范进行排除适用？任意性规范自不用提，当事人具有是否适用的选择权，然而《劳动合同法》以强制性法律规范为主，企业基层集体合同能否对《劳动合同法》中的强制性规范进行“合约退出”？笔者认为，劳动法中的强制性规范应区分劳动基准强制性规范与劳动合同运行规则强制性规范，《劳动合同法》中的强制性规范多为后者而非前者。对于劳动基准强制性规范不能“合约退出”，劳动基准是为了保障劳动者最起码的劳动报酬、劳动条件而规定的最低限度的措施和要求，当然不能“合约退出”，劳资之间（无论个体层面抑或团体层面）均只能在劳动基准之上确定更优于劳动者的内容；但对于仅涉及劳动者与用人单位两方主体的劳动合同运行规则强制性规范，则存在“合约退出”的余地。《劳动合同法》中与劳动合同运行规则强制性规范相配套的法律义务集中于用人单位一方（社会保险牵涉国家以及社会保险所承载的代际、区际关系，不宜适用集体法层面的“合同退出”），且很多罚则不以用人单位存在主观过错、劳动者遭受实际损害为触发条件，此类法律规范可以在集体合同中进行尝试性的“合约退出”。如果基层集体合同可以在上述有限的范围适用“合约退出”机制，将提升基层集体合同的签订意愿，使集体合同发挥实际效用，有助于改善集体协商被长期诟病的行政化、形式化问题。

需要说明的是，以“做减法”的方式增加“存量”劳动关系的灵活性，并非简单地将劳动者推向市场，面对劳动者短期失业的风险，应强化国家在就业保障与职业稳定上的责任担当，而非过多地转嫁给用人单位。值得肯定的是，国家近期修改《失业保险条例》体现了这一思路。修订后的《失业保险条例》将在扩大适用范围、降低缴费费率的同时，增强失业保险制度预防失业、促进就业功能，增加具有预防失业功能的技能提升补贴、稳定岗位补贴以

²⁸ 韩壮：《上世纪八十年代以来法国就业政策的衍变》，大成企业研究院课题组：《〈劳动合同法〉实施情况和问题及其修法建议课题报告》，2017年3月。

及具有促进就业功能的职业技能鉴定补贴和创业补贴；提升失业保障水平，特别是失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险的缴费从失业保险基金中支付。

（二）非劳动关系“做加法”

针对新业态从业者一旦选择非劳动关系就业，便陷入劳动法与社会保险法权益真空状态的问题，应结合行业特点与职业风险，对社会保障制度进行匹配性的改革（例如，现行制度下社会保险的五类险种系统一参加、统一缴费，针对共享经济从业者这一群体，能否结合从业者意愿与实际需求，设计自选套餐式的参保与缴费机制），为非劳动关系就业提供必要的权益保障，弱化劳动关系与非劳动关系在权利义务内容上的落差。尤为值得探索的是，能否在劳动关系与工会体制、社会保险关系松绑的同时，对劳动法中的“劳动者”概念进行类型化区分，即将“劳动者”划分为劳动合同法上的劳动者、工会法上的劳动者与社会保险法上的劳动者。共享经济就业者虽难以成为劳动合同法上的劳动者，但可成为工会法上的劳动者与社会保险法上的劳动者，享受相应的权利。易言之，即划定一种出于现行体制下“劳动者”与非劳动者之间的中间状态，英国、德国、日本等国亦有类似处理。²⁹上海市总工会已做出尝试，在普陀区成立网约送餐行业工会，³⁰虽然该工会的职能还需进一步讨论，但这样的举措是非常有益的。在不打破劳动关系认定标准的前提下，将共享经济从业者纳入工会法的劳动者范畴，允许工会代表该群体进行团体协商，既可防止劳动关系的泛化，又可满足此类劳动者寻求团结的需求。以网约车为例，在司机与平台公司的关系中，所有规则一般均由平台公司单方设置，个人若要登陆平台成为网约车司机，需完全接受格式化的规则，并无协商修改的余地。若允许网约车司机组建工会，由工会代表广大司机与平台公司进行谈判，谈判事项可以包括平台公司对车费的提取比例、车费奖励与扣减的情形与标准，甚至通过谈判议定商业保险的购买方式与费用负担。融入团体协商的机制，也更加突出共享经济模式的“共享”特色。

（三）非标准劳动关系“扩中间”

为防止共享经济就业者陷入劳动法与社会保障法权益的真空状态，灵活性适中的非标准劳动关系本应是较为理想的制度归宿，但这在我国现有劳动法制框架内难以实现。国际上非标准劳动关系存在“非全日制用工（part-time work）、灵活就业（flexible employment）、临时雇用（temporary employment）、合同用工（contract work）、派遣劳动（labor dispatching）、外包劳动、委托劳动、远程劳动、兼职劳动、自雇型劳动（self-employed）、家庭工（home-based worker）、轮班工（job-sharing）、个体经营、合伙经营等多种表现形态”，³¹我国劳动法承认的非标准劳动关系只有非全日制用工与劳务派遣两种，且均难以与共享经济就业相匹配。例如，共享经济就业并不存在劳务派遣中雇用者、用工者与劳动者的三方关系；再如，共享经济从业者在某一特定平台提供服务的时间通常超过非全日制用工每天不超过4小时、每周累计不超过24小时的最高线。因此，若修法窗口适时打开，应拓展非标准劳动关系的形式，

²⁹ 李干：《网约车司机在集体劳动法的身份定位》，载《中国劳动关系学院学报》2017年第1期。

³⁰ 《上海成立全国首家网约送餐行业工会》，<http://www.chinanews.com/sh/2018/01-04/8416637.shtml>（“中国新闻网”，访问时间：2018.04.13）。

³¹ 田思路：《劳动关系非典型化的演变及法律回应》，载《法学》2017年第6期。

在兼顾弹性与安全的基础上,确定非标准劳动关系应当向劳动者提供的权益保障事项及程度,让诸多灵活就业人员基于理性自主选择适合自身的就业形式,使标准劳动关系、非标准劳动关系与民事关系形成合理的分布格局。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com