第 19 卷第 2 期　　　　西北农林科技大学学报(社会科学版)　　　　Vol. 19 No. 2
2019 年 3 月　　Journal of Northwest A&F University(Social Science Edition)　　Mar. 2019

(下转第 64 页)

农业劳动者职业转型中工匠精神的法律塑造

李　娟

(西北政法大学 研究生教育院,西安　710063)

摘　要:随着城镇化的发展和乡村振兴战略的实施,农业劳动者必然面临职业转型,转型后的职业客观上对劳动者提出了较高的技能要求。农业劳动者职业转型中工匠精神的培育,是提升农业劳动者技能、推动供给侧结构性改革、促进农业强国和创新型国家建设的重要举措。工匠精神要求农业劳动者在转型过程中提高职业技能,忠于雇主,诚实、勤勉、创造性地劳动。未来劳动法立法应转变理念,从保护不同农业劳动者合法权利,强化雇员忠诚义务,健全职业能力开发制度,完善工时、工资、劳动合同激励制度等方面,为农业劳动者工匠精神培育提供全方位、多角度的保障和激励措施。

关键词:乡村振兴战略;农业劳动者;职业转型;工匠精神;法律塑造

中图分类号:F323.6;C974　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1009－9107(2019)02－0057－08

十九大报告将弘扬"工匠精神"置于"深化供给侧结构性改革"之中,并将其作为党和政府未来工作的重点,充分说明了培育和传承工匠精神在发展先进制造业、推动传统产业优化升级、建设创新型国家等方面的重要意义。新时代背景下弘扬工匠精神,是在回归和发扬传统优良职业伦理的基础上,赋予其新的时代内涵。在乡村振兴战略实施过程中,如何利用法律制度促进农业劳动者职业转型中工匠精神,是我国劳动立法面临的新任务。

一、乡村振兴背景下农业劳动者的职业转型及其特征

党的十九大报告提出乡村振兴战略将"三农"问题的解决作为工作的重中之重。乡村振兴战略是深化农村经济体制改革,促进农村和农业现代化,保障和丰富农民各项权利,促进城乡同步融合发展的重要战略举措。其中,促进农民就业创业及培育"三农"工作队伍是其重要的组成部分。乡村振兴战略的实施将使农业及与农业相关的劳动者(下文简称"农业劳动者")在数量和结构上发生重要变化,并对农业劳动者提出了向知识型、技能型、创新型的转型要求,即农业劳动者应以工匠精神服务于工业经济时代的农业生产。

(一)乡村振兴战略实施对农业劳动者的影响

近年来,我国农村从事传统农业生产的人口逐渐减少,农业生产集约化、规模化程度逐步提升,各种服务模式的搭建使得农村在工商业资本的作用下逐渐在发生结构变迁。随着乡村振兴战略的实施,农村专业化组织势必加速发展,将会对农业劳动者就业结构产生颠覆性影响。《农民专业合作社法》实施以后,农民合作社逐渐发展为农村最为重要的经济组织,是带动农民就业、创业,增加农民收入的重要经营主体之一。此外,涉农企业、土地银行、土地

收稿日期:2018-09-17　　DOI:10.13968/j.cnki.1009－9107.2019.02.07

基金项目:国家社会科学基金项目(18BFX194)

作者简介:李娟(1972－),女,西北政法大学研究生教育院博士研究生,陕西省西安市中级人民法院法官,主要研究方向为劳动关系法、国际私法。

流转服务公司、土地股份合作社等专业化机构在部分地区得以设立和推广。以陕西省杨凌区为例①,自1997年杨凌农业高新技术产业示范区成立以来,园区成功创建1个国家级示范社、7个省级示范社,共引进培育涉农企业34家、各类合作社173家、现代农庄30家、家庭农场75家。为推进现代农业规模化发展,杨凌区先后通过组建村级土地银行、成立土地流转公司以及组建土地股份合作社等方式,推进土地经营权向养殖大户、家庭农场、现代农庄、农民专业合作社等主体流转。2014年9月,在杨凌土地流转管理协会和全区41个村级土地银行的基础上成立了杨凌土地流转服务有限公司,设立300万元土地流转风险保障金。与此同时,杨凌区还大力发展电子商务及订单农业,成立农村电子商务服务中心,建成了13个电商网点、42家农业企业。可见,农业生产单元已从传统农民家庭向企业法人的方向变化。

我国改革开放40年以来,大规模的农业劳动力向非农转移。统计资料显示,非农产业就业人员从1978年的29.5%上升到2016年的72.3%,提高了近43个百分点,农业劳动力转移总量从1978年的3 150万人提高到2016年的28 171万人[1]。随着乡村振兴战略的实施,"村镇化"实现与"城镇化"协同[2],必然会使部分劳动力重新回到农村就业。2017年1月9日,农业部发布《"十三五"全国新型职业农民培育发展规划》进一步明确了应着力培育中高等院校毕业生、退役士兵、科技人员等现代化农业职业者流向农村,将工业资本、管理和技术与传统农业生产相结合②。因此,传统的农业劳动者正在面临职业转型。新型农业产业对从业者素养需求越来越高,传统农业劳动者在转型过程中亟需提高技能以应对岗位调整需求。

(二)农业劳动者职业转型的特征

农业劳动者在职业转型过程中从事的工作与以家庭为单位的传统农业生产有诸多区别,总体具备以下转型特征:

1.劳动内容发生变化。农业劳动者离开土地从事与农业有关的技术性劳动。现代农业劳动者不再以固定区域的土地为生产单位从事特定农业的全产业链生产,而是脱离其依附的土地,从事与农业直接或间接相关的组织化生产活动③。该种组织化的生产活动是以农业生产流程管理、高新技术操作、农业产品市场营销等活动的分工协同生产活动④。

2.人身关系的变化。传统农民主要利用占有的生产资料依靠自身劳动获取收益,属于自雇型劳动者。现代农业劳动者从依附于土地变成依附于企业、土地银行、土地流转服务公司、土地股份合作社等用人单位。这部分劳动者与新兴农业经济组织建立用工关系,形成《劳动法》上劳动者对用人单位在人身和经济上的依附关系。

总之,农业劳动者职业转型中的变化使得其从游离于《劳动法》之外的劳动者变为符合《劳动法》调整条件的劳动者。在实践中,当前的劳动立法对农业劳动者的保障明显不足,甚至存有一定的立法空白。因此,如何促进农业劳动者职业转型中的工匠精神的培育,保障产业的健康发展,就成为未来对此问题进行立法的重要内容。

二、农业劳动者工匠精神的法律内涵及意义

(一)劳动者工匠精神的法律内涵

工匠是孕育工匠精神的主体。在世界文明的历史长河中,工匠们创造了浩瀚而璀璨的物质文明,传承和发扬了精益求精、德艺双馨的职业伦理精神。随着工业化、信息化大生产的深入,传统手工业工匠的生存空间逐步被挤压。现代工匠精神在继承和解

---

①该数据系笔者从陕西省杨凌区农业园区管理办公室获得。

②预计到2020年,我国将培育出分布于农业企业、合作社等单位的新型职业约2 000万人的农业劳动者,涉及传统农业、农产品加工业、休闲农业和乡村旅游业、与农业相关的服务业等行业。

③日本学者今村奈良臣于1996年提出要推进与农业相关的一二三产业融合发展,鼓励多种经营,不仅从事种养业,而且从事农产品加工和农产品流通、销售及观光旅游等二三产业,提升农产品附加值和农民收入,据此提出发展农业"六次产业"的概念,即第一产业+第二产业+第三产业=六次产业,或六次产业=第一产业×第二产业×第三产业。参见国家发展改革委宏观院和农经司课题组.经济研究参考[J].经济研究参考,2016(4):3-28.

④2011年月出台的《农村实用人才和农业科技人才队伍建设中期规划(2010-2020年)》指出:"农业科技人才是指受过专门教育和职业培训,掌握农业行业的某一专业知识和技能,专门从事农业科研、教育、推广服务等专业性工作的人员";"农村实用人才是指具有一定知识和技能,为农村经济和科技、教育、文化、卫生等各项事业发展提供服务,作出贡献,起到示范和带动作用的农村劳动者"。

构传统工匠优良品质的基础上,发展出自身的时代性特征。在社会分工细化、生产社会化的背景下,现代工匠精神是劳动者在不断学习和革新技术,提高产品质量和生产效率,忠于雇主和消费者,在和谐互动关系的基础上,形成以创新、敬业、专注、务实、忠诚为基本内核的时代精神。其涉及科技、文化、教育、制度等多个场域,是多种因素综合作用的结果。

劳动者工匠精神在法律上体现为遵守和履行相应义务:第一,履行忠诚义务。对雇主忠诚是劳动法中雇员的义务之一,旨在维护、增进雇主的合法利益,主要表现为服从、告知、注意、保密等行为。第二,遵守劳动中的诚实、勤勉、创造性义务。诚实劳动是诚实信用原则在劳动法中的体现,目前虽然我国劳动法律并未明确规定诚实信用原则,但立法者已尝试通过《劳动合同法》第 29 条将诚实信用原则作为劳动关系双方履行义务的基本准则[3]。诚实劳动要求劳动者从职业伦理的本心出发,尽最大努力做好本职工作。勤勉劳动不同于诚实劳动消极性①,它侧重于劳动者积极、勤奋地履行劳动义务,提高工作效率。马克思剩余价值认为,简单、重复的体力劳动和管理、技术创新均属创造性劳动[4]。创造性劳动的核心在于激发农业劳动者创新活力与创造能力,并转化为劳动力融入劳动过程。第三,接受培训和教育,提高劳动技能和职业道德的义务。具备工匠精神的劳动者必须“德才兼备”,追求精湛技艺和崇高道德是工匠精神不可偏废的两个方面,职业培训是训练工匠,培育农业劳动者工匠精神的主要手段,也是《劳动法》规定的劳动者义务。

(二)农业劳动者职业转型中培育工匠精神的意义

1.工匠精神是农业劳动者从土地劳动者向技术性劳动者转变的精神动力。专注于某一领域、针对这一领域的产品研发或加工过程全身心投入,精益求精、一丝不苟的完成整个工序的每一个环节,方可称其为工匠,工匠精神可以概括为追求卓越的创造精神、精益求精的品质精神、用户至上的服务精神。对农业劳动者来说,工匠精神是其提高劳动素养和劳动技能的重要动力和目标。尤其是随着工业和服务业在农村的发展壮大,需要更多的具备特殊技能的劳动者。九年义务教育的普及虽使农村劳动力受教育水平有所提升,但农业劳动者文化素质和劳动技能仍然偏低。乡村振兴战略的实施将会使农村产业向多样化和农业现代化、信息化方向发展,大部分农业劳动者因未受到专业化训练、知识接受能力比较低而难以适应这一变化,无法满足工作岗位的需求。因此,农民要脱离土地,转型为技能型、专业型、职业型农业劳动者,必须接受职业技能训练,树立正确职业伦理观。工匠精神必然成为农业劳动者转岗和专业训练的重要精神动力、指导思想和价值目标。

2.工匠精神助力农业供给侧结构性改革,推动城乡融合发展。我国农业供给侧的主要改革方向,一方面是满足消费者对农产品安全、绿色等品质日益增长的需求;另一方面则是培养一批具有先进技术与文化水平的农业劳动者[5]。其中,农业劳动者工匠精神的培育既是目的也是手段。工匠精神的培育可提高农业劳动者岗位适应和工作能力,促进其在区域、行业、企业、岗位间流动与配置,缓解因企业关、停、并、转产生的结构性失业问题。农业劳动者是乡村创新的主要实践者和推动者,通过催生农村技术密集型产业发展、绿色产业等中高端产业发展,促使农村经济结构优化升级,提高农产品、农村服务业的供给质量,推动城镇化建设,实现城乡融合发展。

3.工匠精神契合了我国由农业大国向农业强国和创新型国家发展的需求。与农业大国不同,农业强国更注重农业发展之质量。在自然资源等条件相对固定的情况下,农业强国建设依靠的一个重要推动力量就是农业技术的提高,农业劳动者则成为主要力量。培育一批兢兢业业、精益求精的农业劳动者,是工匠精神在农业强国建设中的重要使命。发展生态绿色高效安全的现代农业,确保粮食安全、食品安全是创新型国家的重要内容。迈克尔·波尔将国家发展的主要驱动力分为要素、效率、创新和财富驱动 4 个阶段,目前世界上部分国家以要素驱动增加国民财富②,许多发达国家以创新为主要驱动力[6]。《国家创新驱动发展战略纲要》,指出“创新驱动是创新成为引领发展的第一动力”。由此可知,创新型国家的建设依赖于各类高素质的创新主体,这些创新主体包括企业、高校、科研院所等,也包括数量众多的农业劳动者。因此,工匠精神的敬业、创新是创新型国家的题中之义,同时工匠精神也为创新

---

①诚实劳动的消极性,指的是诚实劳动强调不损害用人单位利益,劳动者多数情况下以消极不作为的方式履行义务。

②如中东部分国家依靠丰富的石油资源增加财富;拉美、东南亚部分国家依附于发达国家的资本、技术、市场。

型国家提供精神支持,必将贯穿于创新型国家建设的整个过程。该过程中,对工匠精神的法律诠释与塑造应突破传统概念范畴,显现新的社会属性和时代特征[7],并随创新型国家的发展和成熟而不断调适和丰富。

三、农业劳动者工匠精神法律塑造的核心理念

针对农业劳动者的工匠精神的培育,不同法律发挥的作用不同,其中劳动法承担着主要的任务。因此,农业劳动者工匠精神法律培育的核心理念即为劳动法理念。

(一)逻辑起点:从整体调整到区别对待

私法规制的对象为“抽象人”,即忽略主体在各种能力和财产上的差别,而将其视为平等主体。社会法则关注不同主体在表面平等下的实质不平等地位,并采取倾斜立法之方式,适度矫正双方的不平等地位,以对弱势主体进行侧重保护。社会法中的劳动法以劳动关系双方的地位悬殊为起点,以雇员劳动权的确立与保障为基本主旨[8]。在我国,劳动立法仅仅是将劳资双方分为两大阵营,以大而全的板块式法律规范对其一体适用、整体调整,不利于根据劳动者权利保障其精准化。因此,在新旧矛盾交替劳动力市场环境下,应从整体调整转变为区别对待,合理调配资源以保障农业劳动者工匠精神的培育。

农业劳动者的差异性需要劳动法进行分层规制。首先,对于处于不同阶段,如寻求就业、转岗、创业、失业等的农业劳动者,应设定精细化的调整机制。其次,农业劳动受季节性影响较大,而且随着互联网技术和人工智能的发展和推广,农业劳动者工作自主性和用人单位用工灵活性的增强,出现了很多新业态工作方式,如农民合作社等农村经济组织的雇员、家内劳动者等,亟待纳入劳动法进行特殊保护。最后,对于具有一般技能和拥有特殊技能的农业劳动者,应设立区别性的权利义务规范体系。

(二)保障机制与激励机制协同

由于劳动力是农业生产力系统中的决定性因素,通过保护农业劳动者从而达到维系农村劳动力再生产,是劳动法的重要功能。我国在计划经济时代对职工实行统分统配的就业制度,将劳动者完全置于国家行政权力的支配与保障中。这种统包统配的劳动制度,使得劳动者得到稳定的、基本的保障,无生存后顾之忧。但同时,激励机制的不足也导致了劳动者创新动力不强、工作积极性不高等问题。历史经验证明,只有法律保障机制与激励机制协同作用,才能为农业劳动者工匠精神培育提供法律支持。检视我国现行劳动法,虽通过法律治理的模式实现了劳动力资源的市场配置,促进了劳动力城乡二元结构统一为劳动力城乡一体化,却在自治与管制间难以把握平衡。

改变强制性规范占绝对比例、重要自治性规范欠缺的状况,是协同保障机制和激励机制的重点。《劳动合同法》的颁行,使劳动关系运行呈严格规制的状态。对农业劳动法律关系的严格规制主要体现在无固定期限劳动合同强制缔结、解雇保护制度强化、经济补偿适用范围扩大等方面。此外,用人单位单方调岗困难、社会保险强制缴纳等制度也挤压了劳资双方的协商空间。因此,在劳动者权利意识不断提高的背景下,劳动法的制定应以灵活性和稳定性为目标,区别劳方整体、群体、个体利益,通过弹性立法赋予部分农业劳动者群体、个体与用人单位谈判空间。尤其是在保障基本生存条件的基础上,通过职工民主制度对具备工匠潜质的农业劳动者的薪酬制度、劳动合同长短、工时与休息休假、社会保险等进行适度调整,允许农业劳动者必要时通过合法“罢工”等方式表达诉求,从而激发其主动性、创新性。

(三)劳动技能与职业伦理并重

1.对于劳动技能的提高,应制定有利于培养大师级工匠的职业培训制度,重视岗位技能的需求侧改革。高超的职业技能是大师级工匠区别于普通劳动者的主要特点,社会化大生产背景下,劳动法以职业培训、工资体系、工作时间和休息休假等制度协同作用于职业技能开发,承担了农业劳动者职业技能提高的重要使命,但注重常规性的职业技能开发,针对性不强。因此需借鉴美国、加拿大的能力本位教育制度,以岗位需要确定能力目标,对部分知识性、技能型劳动者,以其岗位知识、技能需求为导向进行职业教育、职业培训立法设计,注重培训质量和农业劳动者个性发展,形成有针对性的劳动权保障、职业技能开发制度体系。

2.将职业伦理教育贯穿于职业技能培训全过程。当前,职业培训制度重劳动技能而轻职业素养,不利于培养农业劳动者的工匠精神。因此,应转变劳动法的思维模式,提高职业伦理教育的制度地位,将其纳入培训和考核内容中,畅通不同主体参与职

业培训的法律机制。

四、农业劳动者职业转型中工匠精神培育的制度建构

农业劳动者工匠精神的养成是经济、文化、法律等多方因素综合作用的结果,劳动法律制度应成为农业劳动者工匠精神培育的主要承担者。

(一)扩展劳动法的适用范围

目前,我国劳动法调整的劳动关系范围并不包括农村集体经济组织的劳动关系以及家庭保姆、自然人用工等劳动关系。由于从属性弱化,家庭工作者、学徒、农村电商平台劳动者、农村大学生志愿者等劳动者的工作内容、工作时间和工作地点较为灵活,难以被认定为劳动法上的劳动者而无法给予全面保护。在我国台湾地区,由学徒演进而来的技术工是劳动基准法规范的对象之一,在劳动法基本保护范围之内[9]。德国劳动法采取自雇者、类似雇员和雇员三分法,通常情况下类似雇员与合同相对人所签合同属法律规制,受劳动法在劳动基准、社会保险方面的部分保护[10]。因此,我国立法可仿效德国和我国台湾地区劳动基准法,对特殊农业劳动者,如合作社、家庭农场、现代农庄雇佣人员以及农村学徒工进行分类规制:对于组织体雇佣的农业劳动者,若具备劳动关系认定的从属性标准,则完全纳入劳动法保护范围;对于个人、家庭雇佣的农业劳动者,则提供以下劳动基准保障:基本的、必要的劳动基准保护;强制参加工伤保险;劳动监察部门对用工主体的行为进行必要监督,用工主体与农业劳动者之间的部分争议适用劳动争议处理程序。

(二)将工匠精神的塑造写入劳动法总则

工匠精神所强调的劳动者职业伦理在法律制度上一般表现为忠诚义务。许多国家和地区将雇员忠诚义务作为与雇主照顾义务相对的法定义务。忠诚义务并未明确规定在我国劳动法中[11],导致实践中难以圈定其内容、适用范围和界限。十九大报告提出“弘扬工匠精神和构建和谐劳动关系”,将会成为今后我国劳动关系运行的主旋律。劳动法是劳动关系和谐的主要推动器。《劳动法》作为劳动法律制度的基本法,对保护劳动者的权益、稳定劳动关系、开展劳动法对外交流与合作发挥重要规范作用[12]。但由于我国劳动法的内容不够全面、条款太过原则,尤其是在劳雇双方权利义务、劳动法基本原则和理念方面,《劳动法》总则并未将工匠精神写入其中。笔者认为,在《劳动法》总则规定忠诚义务,能对所有劳动者的行为形成强制规范,而不是仅限于在道德层面的约束,将劳动法上的所有劳动者和受劳动法部分保护的人员纳入规范范围,有效规范农业劳动者的职业伦理,促进其工匠精神的养成。

(三)完善促进农业劳动者职业能力开发的现代学徒法律制度

工匠精神完美体现在中国传统手工业中,巩固和发扬工匠精神,传统手工业的技艺传授方式亟待更新,需上升为学校教师与企业师傅联合传授,主要培养学生的技能。目前我国现代学徒制仅依靠政策推动,对现代学徒培育的原则及相关工作部署,虽在国家有关部委文件①中均有体现,但法律法规体系并未建立。许多劳动法问题仍然需要研究和规制。应以《职业教育法》《劳动法》修订为契机,一方面针对包括新生代农村青年、具备一定知识和技能的农业劳动者、返乡农民工、回乡就业创业大学生等在内的农业劳动者,增加现代学徒制的基本内容,明确其法律地位,并完善经费投入、培训主体资格审查、职业能力资格认证制度,切实保障现代学徒制度对农业劳动者培训起到应有的效果。另一方面,借鉴德国的双元制职业教育模式,在我国《劳动法》中明确界定工匠型培训机构的法律地位、设定条件、组织机构、运行模式、职责以及培训师的任职条件、权利义务等,建立由农村经济组织、社会机构和政府设立的农村工匠型培训机构,形成与以就业、转业为导向的培训机构并行的二元培训模式。同时,积极出台相关立法的行业实施规定,形成系统的现代学徒法律规范体系。以使经由木匠、铁匠等农村手工业者传承下来的工匠精神得以延续,并扩大到农业劳动者全体。

(四)健全农业劳动者激励制度,提高其劳动积极性

1. 增强工时弹性,引入“核心工作时间”及确定机制。由于在特定时间段内,工作时间和休息时间呈此消彼长的状态。劳动法中的工时立法以协调工作和休息为原则,既应限制工时长度以保障劳动者

---

①2014 年 8 月,《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》(教职成[2014]9 号)、《人力资源和社会保障部关于推进技工教育改革创新的若干意见》(人社部发[2014]96 号),均提出了现代学徒培育的原则。人社部、财政部印发《企业新型学徒制试点工作方案》,对新型学徒试点工作的指导思想和目标任务、主要内容、政策体系、实施步骤、组织工作作了相应部署。

休息权,又要规范工时的利用和安排以增强其利用效率、提高生产力并降低失业率[13]。标准工作时间与大多数劳动者工作性质较为契合,多数工匠型劳动者则需投入不特定的时间专注于创新。因此,特殊工时制的完善或建构,对培育创新型农业工匠人才甚为必要。

第一,拓宽不定时工作制、综合计算工时工作制的范围,为农业劳动者提供更加弹性的工作制度和休息制度。因为部分农业劳动者受季节、天气影响较大,其工作时间须随时调整。同时,随着互联网技术、电商平台在农村普及,导致农村远程工作者、互联网平台工作者涌现,传统的标准工作时间制度无法适应该类农业劳动者的劳动特点。故必须健全现行两种特殊工时制度,提高农业劳动者的积极性和创新动力,发掘并培育其潜在工匠精神。一是要拓宽不定时工作制、综合计算工时工作制的适用范围。原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(以下简称《审批办法》)采用列举加兜底的方式确定不定时工作制、综合计算工时工作制的适用范围,该种方式存在一定的缺陷。因为列举的范围过窄,许多新兴行业或特殊岗位并未纳入其中;而且兜底条款过于原则,内涵模糊。因此,在工匠精神和劳模精神成为时代号召的社会背景下,建议采用"法定+意定"立法模式,在重新圈定列举式范围的同时,增加劳动关系双方约定适用的情形。二是要取消适用不定时工作制、综合计算工时工作制的行政审批程序,代之以职工民主制度审议和备案程序。适用特殊工时需要经过行政部门繁琐的审核、批准程序,完全将决定权交给行政部门,审批尺度不一,造成了特殊工时适用混乱。笔者认为,工作时间和休息同为劳动基准制度的组成部分,属于劳动关系调整的宏观层次,劳动法以法定形式规定劳动关系双方权利义务,明晰适用范围而非增加行政干预是立法的侧重点和劳动法治现代化的要求。对比来看,日本确定时间型变形劳动时间制实行申报制,选择时间型变形劳动时间制则由雇主"根据就业规则委以劳动者日决定工作开始和结束时间,并于工会或劳动者代表订立劳资协定"[14]。故建议我国立法规定,不定时工作制、综合计算工时工作制经过职工代表大会或职工代表同意,并向劳动行政部门备案后方可使用。

第二,有条件引进"核心工作时间制度",通过劳动规章制度、职工民主管理机制确定核心工作时间和适用的人群。核心工作时间制度属于移动工时制度的组成部分。移动工时制度是德国弹性工作时间之一,它的内涵在于"依需求而弹性调整工时",一般被视为工作时间主权、以劳工之个别时间利益为首要考量的弹性类型。它主要有两个特点:第一是工作起讫时间的移动;第二是工作时间长短可以自由调整,但同时在一较长的时间内符合平均工时额度。移动工时制度的标准模式则为核心工作时间制度,即工作开始与结束之时间由劳工自行决定,但有固定核心之核心工作时间不能弹性调整[15]。例如,可以规定雇员每周工作时间从周一到周五共40小时,每天9点到12点为核心工作时间,在此期间雇员必须在岗,其他25小时由雇员在其他时间段自行安排。由于农业生产受天气、作物生长季节等因素影响,故应在核心工作时间之外,允许农业劳动者灵活决定工作时间的起讫及长短,以提高农业劳动者的自主性、积极性。一些个人工作独立性强、无须与其他劳动者合作就能完成工作或者创新性强的工作岗位,用人单位可以在集体合同、劳动规章制度中规定适用核心工作时间。

2.优化针对农业劳动者的薪酬激励制度。学界普遍认为,工资具有分配、保障、激励等职能[16-18],几种基本职能之间相互配合、相互促进。我国主要有计时和计件两种工资基本形式,年薪制适用范围小。我国立法规定工资包括基本工资、奖金、津贴和补贴等构成单元。其中基本工资属变动较小部分,受工作能力、业绩影响最小;津贴和补贴在特殊条件下适用,在工资总额中占比较小。综合性、体系化的薪酬激励制度尚未形成。我国现行工资制度侧重于强调保障职能,分配职能、激励职能略有缺失,不利于农业劳动者的激励与保障。转型中的农业劳动者工匠精神培育,应将薪酬保障与激励并重的理念以法律的形式确定。

第一,丰富薪酬体系,形成多元、机动性的薪酬激励机制。在众多因素中,薪酬对劳动者的激励作用巨大,薪酬范围的确定是劳动法要解决的重要问题。建议将劳动者薪酬划分为工资和福利性薪酬两部分。其中农业劳动者的福利性薪酬主要包括公共福利、股票期权、虚拟股票、业绩股票以及住房、汽车、专项培训等待遇。福利性薪酬主要由劳雇双方约定使用,知识性员工、技能型员工应强制适用部分福利性薪酬。

第二,强化薪资民主协商制度。完善集体协商制度,细化团结权的内容,针对不同用工单位中不同性质农业劳动者,实行质量工资与绩效工资并重的工资先导机制,既鼓励兢兢业业、质量超越的农业劳动者,也鼓励改革创新绩效显著的农业劳动者。

第三,完善薪酬考核评价制度。在薪酬考核方面,日本实践中衍生出以技术或以工作表现为基础的工资,区别于以年功为基础的工资制度①。我国亦应当建立科学的薪酬考评体系,引导用人单位在不低于工资标准的基础上,根据农业劳动者的工作表现、岗位性质等确定薪酬待遇和调整机制,并将薪酬考评制度报送劳动行政部门备案监督。

3.中长期劳动合同的设计理念应针对具有工匠培养潜能的农业劳动者。工匠精神的培育和树立需经历漫长过程,从普通农业劳动者成长为技艺精湛的工匠需要在其领域长期钻研、积累和革新,稳定、和谐的劳动关系是必要条件之一。我国《劳动法》的实施使得劳动合同短期化现象严重,《劳动合同法》立法立场虽转变为以无固定期限为主导[19],但过于刚性的"一刀切模式"②不符合劳动法调整模式的现代化进程③,容易导致用人单位规避法律适用,影响劳动关系稳定。从保障就业稳定、提升企业竞争力、缓解严峻就业形势的角度看,短期劳动合同不符合现行劳动力市场的需求。具体而言,应借鉴我国台湾地区《劳动基准法》④规定,将临时性、短期性、季节性、特定性工作岗位与继续性工作岗位区别对待。对于用人单位附加了特殊待遇的继续性工作岗位,如提供专项培训、专项资金资助等待遇的农业劳动者,应设定长期甚至无固定期限合同。在劳动合同期限内,对农业劳动者单方解除劳动合同进行必要限制,若因此构成违约应承担相应法律责任。以此激励和督促农业劳动者养成工匠精神。

总之,农业劳动者转型中不可避免地会遇到各种问题,因此,提高其就业和创业能力,培育其工匠精神将会成为今后农村工作的重点之一。工匠精神的养成是一个长期、复杂的过程,劳动法虽从人力资源开发与保障的角度承担了工匠精神培育的主要任务,但仍需要通过社会保险法等法律制度予以配合,对农业劳动者的其他社会权、知识产权予以规范,形成一张严密的制度网络,为转型中的农业劳动者工匠精神的培育提供全面保障和激励。

参考文献:

[1] 张桂文,王青,张荣.中国农业劳动力转移的减贫效应研究[J].中国人口科学,2018(4):18-29.

[2] 彭万勇,王竞一,金盛.中国"三农"发展与乡村战略实施的四重维度[J].改革与战略,2018(5):55-60.

[3] 饶志静.诚实信用原则在劳动法适用的类型化[J].北方法学,2016(3):77-91.

[4] 刘诚.劳动观、劳动关系与劳动政策——基于创造性劳动、人本主义和劳资合作的思考[J].探索与争鸣,2015(8):39-41.

[5] 王怡然.农业供给侧改革与农业工匠培养[J].山西农经,2017(7):43.

[6] 贺德方.创新型国家评价方法体系构建研究[J].中国软科学,2014(6):117-128.

[7] 吕守军,代敏,徐海霞,等.论新时代大力弘扬劳模精神和工匠精神[J].中州学刊,2018(5):104.

[8] 常凯.劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2004:15.

[9] 杨通轩.就业安全法理论与实务[M].台北:五南图书出版股份有限公司,2012:269-271.

[10] 王倩.德国劳动法中劳动关系的认定[J].暨南学报(哲学社会科学版),2017(6):44-48.

[11] 谭倩.论劳动者的忠诚义务[J].江苏行政学院学报,2017(5):131-136.

[12] 谢德成.劳动法与社会保障法学[M].北京:中国政法大学出版社,2017:39.

[13] 王全兴.劳动法[M].北京:法律出版社,2017:326.

[14] 田思路,贾秀芬.日本劳动法研究[M].北京:中国社会科学出版社,2013:165.

[15] 林佳和.劳动与法(论文集Ⅲ)[M].台北:元照出版公司,2014:148.

[16] 李克华.关于社会主义工资的职能[J].中国劳动科学,1986(5):29-33.

[17] 王全兴.劳动法[M].北京:法律出版社,2017:335.

[18] 谢德成.劳动法与社会保障法学[M].北京:中国政法大学出版社,2017:157.

[19] 谢德成.制度协同视野下无固定期限合同立法之修改[J].法学评论,2017(5):116-117.

[20] 荒木尚志.日本劳动法[M].李坤刚,牛志奎,译.北京:北京大学出版社,2010:55-57.

---

①以年功为基础的工资制度,指的是决定工资的要素不是劳动者的工作业绩,而是劳动者的服务期长短、年龄和教育背景。以技术或工作表现为基础的工资制度,指以技术水平和发展潜能或工作表现为基础的工资制度[20]。

②除劳动关系双方协商一致订立无固定期限合同外,只要符合《劳动合同法》第 14 条第 2 款规定的三种情形,劳动者提出续订合同,用人单位必须与之订立无固定期限合同;该条第 3 款还规定,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。

③笔者认为,对雇主和雇员分类调整和区别对待、重法律规制而轻行政管制、突出劳动者权利的层次性是劳动法调整模式现代化的表现。

④我国台湾地区《劳动基准法》第 9 条第 1 项规定:"劳动契约,分为定期契约及不定期契约。临时性、短期性、季节性及特定性工作得为定期契约;有继续性工作应为不定期契约。"

Legal Promotion of Workmanship of Agricultural Laborers in Career Transition

LI Juan

(*Graduate School, Northwest University of Political Science and Law, Xi'an* 710063, *China*)

Abstract: The implementation of the rural revitalization strategy has made the agricultural laborers be faced with the career transition. The agricultural laborers' employment has changed from the traditional works relating to agriculture to the works depending on the industrialized employing units, which requires higher skill standards for agricultural laborers objectively. The cultivation of workmanship in the career transition for agricultural laborers is a significant measure to improve the skills of agricultural laborers, deepen the supply-side structural reform, and promote the construction of agricultural power and innovation-oriented country. The workmanship requires agricultural laborers to be loyal to their employers, to work honestly, diligently and creatively, and to improve their professional skills. Future legislation should change the concept of Labor Law, including protecting the legal rights of different agricultural laborers, strengthening the loyalty obligations of employees, improving the system of developing professional abilities, and improving the system of encouraging working hours, wages, and labor contracts, in order to provide the cultivation of the workmanship for agricultural laborers with comprehensive and multi-angle support and incentives.

Key words: rural revitalization strategy; agricultural laborer; career transition; workmanship; legal promotion

(责任编辑:王倩)

(上接第56页)

Current Situation and Influencing Factors of Occupational Safety and Health for Migrant Workers in Informal Employment

——Basing on the Perspective of Decent Work

LIANG Weijun, HU Shiwen, XIE Ruoyang

(*College of Marxism of Huazhong Agricultural University, Wuhan* 430070, *China*)

Abstract: The protection of occupational safety and health for migrant workers in informal employment are organic parts of implementing the Healthy China strategy in the new era and they are also the objective requirement of practicing to the Concept of People-centered Development. The problem of occupational safety and health for these surveyed migrant workers can be observed from the perspective of decent work. Empirical study shows that the level of migrant workers' decent work is generally low, the protection of occupational safety and health needs to be strengthened urgently at present; The decent work of migrant workers in informal employment has a significant positive impact on occupational safety and health; Working rights, social protection, equal employment and social dialogue, which are the dimensions of decent work, have a decreased effect on the protection of occupational safety and health for these surveyed migrant workers in sequence. For promoting the protection of occupational safety and health for migrant workers in informal employment, all these feasible options should be taken which including constructing cooperative governing mechanism for ensuring basic rights at work, implementing active employment policy for promoting higher quality employment, improving the social security system for strengthening the support of labor social protection, building harmonious labor relationship for raising the actual effect of dialogue between labor and capital.

Key words: decent work; informal employment; migrant workers; occupational safety and health; labor social protection

(责任编辑:王倩)