

■有话直说■

『网约工』别成『权益隐形人』

送餐员、网约车司机、网约厨师、保洁工、保健师……“网约工”已经形成了一种新的就业形态。几天前,有媒体的一篇调查显示,整体这些群体一直处于劳动权益保障的灰色地带。

随便在招聘平台上看看急招“送餐员”的帖子就能发现,这些招聘都充满了一种打鸡血似的收入描述,并没有“上保险”的字样。有的网络平台虽然在招聘中提到为员工缴纳社会保险,实际操作中却以意外伤害险来代替社保,让“网约工”群体的权益保障在事实上被悬空了。

“网约工”行业已经吸纳了庞大的就业者群体,在城市分工中形成了新的社群或者说形成了从原有框架中溢出的“新工人阶层”。20世纪90年代之后,中国农民工群体开始形成规模,与这个社群相关的劳动保障、公共服务、子女教育等问题一直延伸到现在,仍是公共政策制定中的难点。直至今天,农民工讨薪的新闻还会在每年春节前刷屏。面对刚刚兴起并将持续扩大的“网约工”群体,与其匹配的社会保障政策应尽快出台、精准施策,吸取此前在农民工权益保障上前瞻性不足的教训。

不仅如此,因为“互联网+”行业的特点,“网约工”的权益保障不仅关乎这个群体本身,而且也与大众的权益连在一起。一方面,网约车和网络送餐已经在城市居民中普及,从业者的权益保障状态直接决定大众是否能获得稳定的服务预期。另一方面,“网约工”受到不公待遇,如超高劳动强度、超长劳动时间,最终产生的各种成本可能会由大众代偿。比如,外卖平台无一不力促送餐员在单位时间内尽量密集完成送餐任务,在大城市的三餐时段,几乎随时可见送餐员闯抢红灯、超速骑行或驾驶、毫无征兆突然转弯等危险场景,因送餐员违反交通法规而造成的事故几乎可以说无日不有。可以说,这些高强度的劳动成本最终还是转嫁给了不确定的大众(事故受伤者)。

今年两会期间,全国政协委员、民革中央副主席高小玫提交提案,建议加大“网约工”劳动保障力度,立足新型业态、制定专项法规,而不是用传统劳动、劳务关系来简单“套”这个新的就业形态。必须认识到,改变“网约工”权益隐形人的状态已是大势所趋,我们期待公共政策高效跟进。

□ 刘文嘉

没提供毕业证就不能签劳动合同?

百事通先生:

我在一家公司当办公室文员,但我一直都没有和公司签订劳动合同。工作16个月,我决定辞职并要求公司支付未签订劳动合同的双倍工资。然而公司却以我没提供毕业证为由,拒绝支付双倍工资。我面试的时候自己还是个大四学生,没有正式毕业,毕业证也没有拿到手。不过当时公司主管还是招了我,而在后面的试用期我也顺利通过,三个月后转正。转正后我拿到了大学毕业证,但公司迟迟不提签合同的事情,也没有要求我提供大学毕业证。那么,没提供毕业证,就不能签劳动合同吗?

读者 王佳王佳同志:

用人单位招聘职工首先就要了解应聘者的基本情况,要求应聘者提供毕业证,应聘者也具有配合义务。如果应聘者没有提供证明自己“身份”的证件,还是被用人单位录用了,而且单位允许应聘者通过试用期,也是对其工作的肯定。也就是说没有提供毕业证,不能成为公司不签书面劳动合同的理由。

《劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。既然已经成为了该公司的正式员工,就更应该按照《劳动合同法》等相关规定和劳动者签订合同并及时给劳动者缴纳保险。

□ 百事通

■职工信箱■

清明节加班与值班待遇差异大

认定加班还是值班,主要看劳动者是否继续在原来的岗位上工作

■聚焦■

节假日单位值班能不能享受三倍工资?机关事业单位加班怎么享受不了加班费?工厂三班倒是不是就没有加班费……清明节小长假刚过,加班费怎么发值得关注。

节后补休,也不能抵消节假日三倍工资

小王是我省一家加工企业的员工。以往节假日加班时,单位都以事后可调休,没有兑现加班费。对此,小王也很迷惑,调休到底是否能抵消节假日加班。

《劳动法》第四十四条规定,法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三倍的工资报酬,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二倍的工资报酬。

《全国年节及纪念日放假办法》规定,法定休假日是指国家规定元旦、春节、清明、五一、端午、中秋、国庆等法定的11天放假日期。

“法定节假日期间,单位因工作需要安排员工加班,应支付劳动者三倍工资的加班费。”陕西法正平律师事务所律师贾清泉说,“与用人单位建立劳动关系的劳动者,只

要存在节假日加班事实,无论单位是否事后安排调休、补休,都不影响劳动者享受三倍工资的待遇。”

劳动者节假日因工作需要加班,无论是正常班、轮班,还是综合计算工时(如三班倒)、不定工时,只要是因岗位工作原因加班的,均按三倍工资支付劳动报酬。

而所谓的调休、补休,是针对《劳动法》规定的休息日被占用后,单位在事后及时给予补休。单位无法安排补休的,劳动者休息日付出劳动,享受两倍工资待遇。

值班非加班,值班报酬由单位定

“我们单位放假值班一天50元,节假日当天150元,不是三倍工资。”西安市一小学老师小张反映,节假日值班没有享受三倍工资,单位是不是应该按规定补发?

值班是指用人单位为临时负责接听电话、看门、防火等原因,安排本单位有关人员在夜间、公休日、法定休假日等非工作时间内轮流进行的工作。而加班是指劳动者在原来的工作岗位上,在正常的工作时间外从事原来的工作。认定加班还是值班,主要看劳动者是否继续在原来的岗位上工作。

“小张这种情况属于值班,无法享受劳动法规定的三倍工资。”贾清泉说,“值班和

加班很容易判断,只是在特别岗位,比如门卫等岗位,值班和加班有时不好界定,我倾向认为属于加班。”

目前,值班费标准没有明确的法律规定,通常是由单位内部的规章制度加以规范。实践中,由于值班时员工所做的工作基本一致,因此值班报酬也应基本一致,具体数额,单位可根据自身情况而定。

“值班待遇应该不低于当地最低工资。”贾清泉说,企业在约定值班待遇时,在参考企业工资基准的同时,必须考虑当地最低工资标准。值班过程中,员工额外付出了劳动,单位都应依法或者依约支付一定的报酬。那种只让值班不给报酬的做法有违按劳分配原则的精神。

机关事业单位分两种情形

“单位说,机关单位没有加班费一说,更谈不上三倍工资。”我省一机关单位外聘人员小李很困惑,在企业工作的同学可以享受节日三倍工资待遇,自己加班却没有报酬。

目前,机关和事业单位用人制度有多种形式,既有公务员等占编制的,又有不占编制的临聘人员。公务员实行国家规定的工时制度,按照国家规定享受休假。公务员在法定工作日之外加班的,应当给予相应的补

休。因此,公务员节假日加班津贴,由《公务员法》等相关法律调节和规定。对机关和事业单位不占编制的临时聘用人员,双方是劳动关系,受《劳动法》调整,节假日加班,应享受三倍工资。

加班工资基数应有明确标准

目前,确定加班工资的计算基数有以下情形,劳动合同或单位依法制订的规章制度对加班工资基数有明确约定的,按且不低于最低工资标准的,按约定执行;没有明确约定的,按集体合同约定执行;无集体合同的,按劳动者所在岗位相对应的工资标准确定。

贾清泉说,不管什么形式的约定,计算基数不应低于本市最低工资标准(西安市目前执行的最低工资为1680元)计算。

以西安市职工享受待遇为例,清明节当天值班,如果按最低工资1680元计算,日值班费不应低于77.24元。至于是否给三倍值班费,由用人单位决定。

而清明节加班,日加班费应为:加班工资的计算基数除以21.75天后再乘以300%。清明节加班超时的小时工资,在日工资的基础上除以8小时再乘以300%,是对用人单位的最低要求。

□ 本报记者 薛生贵



连日来,中国铁路西安局集团有限公司榆林车辆段结合春季设备大检查和调图工作,落实关键人员、设备、关键作业岗位、关键作业时段安全

卡控措施,确保现场安全持续稳定。图为该段货车检车员检查车辆走行部。

□ 通讯员 刘秀杰 摄

我省2018年“春风行动”转移就业75.5万人

本报讯(郑听)笔者4月7日从省人社厅获悉,随着我省2018年“春风行动”在3月30日结束,累计转移就业75.5万人,其中就地就近就业24.5万人、省内转移就业23万人、跨省转移就业28万人。

在“春风行动”中,我省各级人社部门还组织了3万人参加职业技能培训,为66.4万人提供公共就业创业

服务,为3.8万人提供劳动维权咨询和法律援助。

据了解,在2018年“春风行动”中,我省人社部门共举办各类招聘会627场,提供各类岗位近56万个,免费发放宣传资料18.8万份,为外出务工人员发放交通补贴近50万元,安排大巴车将6230人送达工作地点。西安、汉中等地组织流动服务车、招

聘大篷车进村,将就业岗位送到群众家门口;商洛为外出务工人员购买人身意外险1000余份。

此外,“春风行动”为全省建档立卡贫困劳动力搭建了就业帮扶平台。据统计,全省建档立卡贫困劳动力转移就业6.3万人,其中就地就近就业2万人、省内转移就业1.3万人、跨省转移就业3万人。

广西一中职院校学生顶岗实习一天要上12个小时的夜班。面对整改通知,校长也有委屈——

“找了20多家企业,没有不加班的实习岗”

一天要上12个小时的班

3月6日,桂林电子中等职业学校的小陈和其他150多位同学一起登上学校安排的大巴车,前往位于广东江门市的一家信息产业园参加实习。出发前他们都签了学校发的安全告知书和实习协议,但其中对此次实习的工作时长、休假安排和工资情况都没有提及。

到了工厂,小陈发现她和部分同学不但被安排上晚班,还有加班。前三天适应期过后,她被安排每天从晚上8点一直工作到第二天早上7点50分,一天要上近12个小时的班!除了超长的工作时间,小陈说,从3月10日上班到19日,中间没有放过一天假。但是学校曾允许,“一周放一次或者两周放一次。”

更让她感到意外的是,她所在班级未满16周岁的罗某和吴某某也出现在流水线上,但姓名却换成了“梁某芬”和“廖某平”。由于使用别人的身份证注册,他们的厂牌上没有照片。

《职业学校学生实习管理规定》中划出了几条实习“红线”:禁止安排未满16周岁的学生跟岗、顶岗实习;禁止安排学生夜班和加班。但这些都突破了。

小陈学的是计算机专业,每天12

个小时做的却是“插管,去焊台放管”

的简单重复性工作,尤其是在380伏的焊台工作时,一不留神手就会被烫伤。不幸的是,小陈就在凌晨“神情特别恍惚”时,手被烫伤了。在小陈上班的这9天里,除了手被烫伤,右手腕上还有一块硬硬的骨头突了出来,“一提东西就痛”,医生说是“关节炎”。

当小陈将受伤的情况和班主任任说的时候,班主任却以“问题不大,坚强点”“流水线基本上都是这种情况,要适应,也要接受”回复她。难以坚持下去的小陈向班主任求证,教育局是否要求学生一定要去学校安排的工厂实习?班主任劝她:“别人能做的,希望你也一样能行,毕竟社会上充满竞争。”

“没有不上夜班不加班的实习岗”

在小陈被烫伤后,家人将其情况发布到微博并向桂林市教育局投诉。在市教育局的过问下,小陈于3月24日拿到了学校同意其顶岗实习离职的证明,校方承诺这不会影响其正常毕业。目前,已陆续有20多名学生以“身体不适”等原因申请了离职,而其他学生则被要求继续实习。工厂于3月19日组织了学生沟通会,表态将尽快重新调整上班时间,尽量“十多天放一次假”,争

取在车间安排学校专线。

3月30日,桂林市教育局职业教育与成人教育科科长栗旭东表示,该校这批学生在顶岗实习中确实存在上夜班和加班的违规情况,并当场查证了小陈的同学罗某和吴某某确实未满16周岁,“我们已要求学校严格按照教育部的文件规定进行整改。”

桂林电子中等职业学校校长陈显军对组织学生实习身陷违规整改深感无奈:“我做了20多年职业教育,为这次实习找了20多家企业,没有不加班的实习岗。不光我们找不到,很多学校都找不到。”

校企合作不能只“看上去很美”

2017年12月,国务院出台了关于深化产教融合的若干意见,今年2月教育部等6部门又出台了《职业学校校企合作促进办法》,指出产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式,是办好职业教育的关键所在,从中央到地方都在积极推动产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的共同体育人机制。

但校企合作在实践过程中,却屡破禁区,其中最大的问题在于“学校热情高于企业”,学生正当权益常常受到侵犯。产教融合、校企合作作为职业教育

的基本办学模式,该如何在保护学生权益的范畴内开展?

陈显军表示现在职业教育很难做,“教育部规定学生满100人实习,学校就要派一个老师陪同,这次我们组织150个学生实习,安排了6个老师陪同,就是怕出问题。”

“无论是中职还是高职,大家找不到不上夜班不加班的实习岗,但学生又必须实习,不实习就没有成绩,没有成绩教育部门就不会发毕业证。”

陈显军颇为无奈地说:“作为校方,我们是很想把学生带出去实习,但是企业热情不会很高,因为企业有企业的生产安排,比如生产任务重时,就会违反教育部的规定。”

栗旭东说:“学生去实习占用企业的工作岗位,工作进度慢,在订单规定的时间内可能完成不了任务。这种情况下,企业往往要求加班。一些学校为了学生的实习机会也不好计较,可能就存在打擦边球的违规行为。”

他说,职业学校校企合作虽然制度措施很完美,但在实际操作中还有不少障碍,需要各方有关方面从人才培养的角度多考虑问题,统筹推进解决,“但无论如何,一天工作12小时,安排未成年入顶岗,都是应该进行责任追究的。”

□ 庞慧敏



4月4日,华阴市防汛办组织党员志愿者赶赴岳庙办曲城村,与华阴市水务局驻村扶贫工作队、第一书记共

同对包联帮扶的贫困户关成家开展消除隐患安全志愿活动。

□ 通讯员 雷华伟 摄