

关注

风险与利益并存

劳务外包并非看上去那么美

7月下旬,南京禄口机场因为防控新冠疫情不力,导致疫情扩散至全国多地。有消息称,机场防疫出现漏洞,主要在于保洁外包作业,机场与外包公司权责划分不明晰,形成管理盲区。劳务外包的利弊再次引发业界热议。

那么,何谓劳务外包?就是发包方将部分业务或工作内容,外包给其他的服务机构来完成,并按照约定,向承接方支付外包费用,承接方的员工劳动关系、工资福利、工作职责等,均由承接方自行承担。

虽然劳务外包能为企业分散或降低所谓的“用工风险”,但实际操作中也存在着不少的问题。那么,这些问题该如何解决?

苦涩之①

选错外包单位引发职工纠纷

对于业务外包的企业来说,选对承接单位才能为成本低廉、效益明显等所谓劳务外包优势打下基础;但如果选错企业,则麻烦不断。

王小络是一家船厂的人事部门副经理。十多年前,劳动合同法刚施行,船厂为了不与劳动者签订无固定期限劳动合同,同时,又不想承担违法风险,开始在一线岗位上引入劳务派遣,大量使用劳务派遣工。可是,随着人社部门出台相应的制约举措,船厂开始将业务大批量外包给其他公司。

随着时间的推移,多家外包公司的业务管理、员工素质和工作质量高低就显现出来。其中有一家外包公司的综合实力特别差,厂里让王小络出面与对方谈“分手”。

商谈过程中,王小络客气地提出了解约的要求,并主动答应多支付这家外包公司在船厂工作的工人半个月工资,以便对方安排职工新去处。但这家外包公司的管理层却强硬地提出:由于船厂单方面解除了外包合同,导致外包公司无法安置原本在船厂工作的职工,只能解雇这些职工,因此,解雇职工的经济补偿金,需要船厂全额支付。

王小络向厂里汇报后,船厂明确不同意此方案。外包公司便将此事捅

给职工,导致外包公司的职工与船厂形成对立。

专家观点 必须设立严格的契约制度

上海人桥法律服务调解中心主任曾云鹏认为,业务外包,是流行于国际劳务中的一种做法,确实有其优点,但作为业界人士来说,也要看到它的弱点。比如,选择外包单位不慎,双方合作过程中容易产生各类矛盾和纠纷,就是其弱点之一。外包队伍引入后,无论是双方之间业务的接洽,服务质量的把控,人工核算与工资发放,甚至包括外包业务结束的善后事宜和退出机制,都要通过规章制度、双方协议事先得以明确。只有前期真正做到了“亲兄弟,明算账”,后期才能友好分手,不至于闹出矛盾或矛盾扩大化。

曾云鹏指出,如果仅从劳动关系角度分析,船厂与外包公司是纯粹的合作伙伴关系,因此,船厂只要付清应该支付的业务外包费用,并不需要为外包公司裁员行为支付经济补偿金。但由于合作终止时容易产生矛盾这个“敏感点”,如果事先未在退出机制中体现,而外包公司的职工往往以为是发包方“端掉饭碗”,故容易酿成事端。

苦涩之②

外包员工缺乏归宿感

业务外包,并不一定是把业务包出去,更多的是“引进来”。即企业的生产线需要员工,因此将一条生产线外包给其他公司生产;物业公司承接楼盘需要保洁工,便将保洁工作的服务包给其他公司承担。看上去,“专业的事交给专业的人做”,更能体现出优势。但“引进来”的结果,导致两个企业的员工虽在一起工作,但享受的工资、待遇却各不相同。相对来说,外包公司为了获取利润,其员工的待遇一般总是低于发包方。更重要的是,外包公司的员工即便在发包方工作一辈子,甚至经常获得荣誉,但还是“局外人”,这就导致外包公司的一些员工无论对发包公司还是外包公司均没有感情,没有归宿感。

刘能就是这样的一位保洁员。多年以前,刘能从外乡来到上海,凭着年轻力壮,很快在物业公司谋得一份工作,但劳动合同签订方却是另一家公司。对此,物业公司人事表示,他们只是代为招聘,但刘能如果干得好,以后肯定会破格被物业公司招聘。

多年后,刘能发现,虽然他多次荣获物业公司的年度荣誉,但物业公司与他岗位相近的人员,工作年

限比他少,工资和福利待遇都比他高。刘能不气,找到物业公司,物业公司对他说不属于“本公司”人员,有什么需求,应该找外包公司。

可外包公司在哪里?对刘能来说,外包公司就是劳动合同上盖着的一枚公章,门朝哪里开,他都不清楚。久而久之,颇有上进心的刘能,工作变得拖拉起来。

专家观点 同工同酬应该优先执行

曾云鹏认为,如果纯粹从劳动关系方面来说,派遣员工与用工单位同性质、同岗位职工应该执行的是同工同酬,但对外包公司却无此要求。看起来,这似乎能够体现一些劳资专家嘴里的成本优势、人力优势和减少风险,但这种靠外包公司员工个人修养和自觉性的做法,注定是走不远的。因此,要解决发包方、外包方“合署办公”产生的凝聚力、向心力问题,首先就要解决同工同酬的问题。

苦涩之③

存在商业秘密泄露风险

在发包公司与外包公司合作时,势必要将本企业的部分信息提供给外包公司。信息共享有利于双方沟通协调的同时,也对信息资源损失及商业秘密泄露产生了风险。

王汉文是一家软件公司的信息设计师。有一次,单位外包承接了一个软件设计项目,为了如期完成设计,单位指派部主任与他人驻发包公司。王汉文在发包公司的合作下,拿到了相关的数据和商业机密,他每日每夜地苦干,眼见项目成功在即。谁料,发包方的竞争公司竟然抢先一步,发布了同款软件。王汉文经过解构,发现这家竞争公司竟然使用了与他一样的设计思路,整个软件完全是复制了他的创作。王汉文愤怒之下,向公司举报后,经过内查外调,发现部主任竟是内鬼。

专家观点 倡导员工忠诚度也是管理

曾云鹏认为,在业务外包过程中,为了完成任务,发

申请转移就业交通补贴缘何没下文?

维权巡逻车

8月14日,商洛市商州区夜村镇王女士在陕工网职工呼声栏目留言反映,2020年6月份,村里让外出务工人员提交相关资料,为其发放交通补贴,但至今杳无音信,也没有通知未发理由。

据记者了解,因新冠肺炎疫情疫情影响,给商州区农村劳动力外出就业带来不便和困难,市区相关部门对此先后发文,明确在疫情期间将转移就业交通补贴范围从贫困劳动力扩大到所有农村劳动力,按省外500元、省内

市外300元、市内150元标准一次性定额补助。

记者随后联系到王女士,王女士称,她是一名在重庆市打工的外出务工人员,2020年6月,村委会(口头)通知家人可申请外出务工人员交通补贴,需要提交劳动合同、身份证复印件、银行卡账号等相关材料。当时按照村里要求,将所需材料全部交齐,但至今未收到补贴,也未告知缘由,希望记者帮忙询问具体情况。

随后记者联系到商州区人力资源和社会保障局,工作人员查询后回复,王女士由于未提交3个月务工工资流水,因此审核未通过。

而王女士则表示,当时村上收集材料时,并未通知需要提供3个月务工工资流水。随后记者联系到商洛市商州区夜村镇人力资源和社会保障所,工作人员表示,所需详细资料需要自行到商州区人社局政府网站查询。

记者查阅了官方文件,在第二次下发的紧急通知中,确有提到申请人需补交近3个月的工资发放册或银行流水(用人单位盖章)。商州区人社局相关工作人员表示,相关文件通过媒体、区镇村三级微信群进行了广泛宣传告知,个人未及关注或未加入劳务微信群就可能对政策内容不了解,错失补贴。□实习记者 谢明静

以案说法

员工辞职当日死亡能否认定工伤

近日,据中国裁判文书网披露的判决书显示,2017年7月28日,王某与悦×公司签订劳动合同,并于同年7月31日被派遣至中×公司工作。

同年7月31日,王某参加了中×公司的员工岗前培训,当天中午11时17分吃完午饭后,王某向中×公司提交辞职申请,辞职理由是“不想做”。

中×公司同意了王某的辞职申请,并办理了离职手续。不过,天降横祸。2017年7月31日13时23分许,王某驾驶电动自行车与一重型自卸货车相撞,王某身受重伤经抢救无效于当日死亡。王某在该

起事故中不承担责任。

王某家属于2017年12月5日向上海市浦东新区人力资源和社会保障局(以下简称:浦东新区人社局)提出工伤认定申请。2018年2月4日,浦东新区人社局作出工伤认定决定。悦×公司、中×公司不服,以浦东新区人社局作出的被诉工伤认定决定认定事实不清,适用法律错误等为由,诉至法院。

一审法院经审理后认为,首先,虽然事发当日王某已经办理了离职手续,但劳动者离职当日完成的交接工作等也是其工作组成部分,之后其离开公司回家的行

为,应当视为下班。其次,员工向用人单位申请辞职,并不当然发生与用人单位解除劳动关系的法律效力。根据本案证据,王某向中×公司提出辞职申请,并未说明要与悦×公司解除劳动关系,故应当认定王某在离开中×公司之时与用人单位的劳动关系仍然存续。因此,事发当日王某离开用人单位中×公司回家的行为应当认定为下班,发生交通事故应当认定为下班途中。综上,一审判决驳回公司的诉讼请求。一审判决后,两公司还是不服,提起上诉。上海市第一中级人民法院经审理后驳回上诉,维持原判。□甘露



为进一步做好施工一线劳务人员核酸检测工作,近日,陕建一建集团第三公司雁塔区未来人工智能计算中心项目部,邀请医护人员为一线劳务人员免费做核酸检测。

□周婷 摄

纠偏加班文化应成企业自觉

有话直说

据媒体报道,日前,某招聘类互联网平台宣布,将无条件取消“大小周”,员工薪资中的“周末加班费”仍正常发出,薪资总额不变。此消息迅速登上热搜,不少网友表示“又是别人的公司”。

最近一段时间,已有多家知名互联网公司宣布取消“大小周”,乍看这只是行业动态,可从社会反响看,那些肯定性评价连着的是普遍性的社会诉求——向畸形加班文化说不,应该成为更多行业企业的自觉。

近年来,公众对互联网行业的印象之一,就是各种加班文化盛行。加班模式从一些互联网公司不成文的潜规则逐渐变成了企业制度,还有向传统行业扩散的趋

势。畸形加班文化下,加班动辄与上进联系在一起,“被自愿”加班成为常见现象。奋斗不等于畸形加班,提升效率不能透支员工健康。企业将加班“制度化”,是对劳动者身体健康和合法权益的损害,也是企业文化的一种跑偏。时至今日,社会对加班文化的反思声音越来越多。理性而言,对行业与企业的评价,除了着眼于利益的增加,更要立足于人的发展。

从小处说,“向创新要效率”的互联网公司靠榨取人力增效,已违背了初心,况且靠强制加班换来的效益已越来越低。劳逸当结合,否则员工工作效率下降和疲态下的习惯性“摸鱼”,难免造成人力资本效能和员工幸福感的“双输”。改变过度消耗的生产方式,在减压中激发员工的创造力,应是互联网企业增强生命力的逻辑。

往大处讲,人是发展的目的,而非手段。无论是高质量发展还是推动共同富裕,都把放在了更高的价值位次,这凸显了强化民众获得感、幸福感、安全感的鲜明导向。在此背景下,各行各业都应秉持长线发展视角,跟社会共同期待对标。

在规范化监管频密落地、劳动权益理念渐次强化等因素的共同推动下,部分互联网企业开始对加班文化纠偏。取消“大小周”是一个好的开始,“双休恢复,薪资不减”传递出的态度更令人欣慰。

“该奋斗时奋斗,该休息时休息”,所有的发展,都应该以人为本,期待能有更多企业以实际行动纠偏畸形加班文化,践行“让员工共享发展成果”,以善待员工的方式为发展蓄力,进而实现员工幸福与企业发展的同频共振。□仲鸣

预防和制止职场性骚扰,工会应该怎么做



典型案例

近期,“阿里巴巴女员工被侵害”一事引发了公众对职场性骚扰问题的关注以及对女员工权益的讨论。那么,预防和制止职场性骚扰,工会应该怎么做?

案例:徐某在某工作站从事社工服务工作。期间,公益理事长刘某趁工作站只有两人之际,长时间拥抱徐某。徐某挣扎时不小心坐到刘某大腿上,刘某又从背后紧紧抱住徐某腰部,徐某挣扎脱身。后徐某将刘某诉至法院,认为刘某作为机构负责人,利用优势地位,对女员工实施性骚扰,给其精神造成伤害,应当承担精神损害赔偿

责任。

判决结果:成都市武侯区人民法院经审理后判决:刘某向徐某当面以口头或者书面方式赔礼道歉。宣判后,徐某、刘某均不服提起上诉。成都市中级人民法院判决驳回上诉,维持原判。

本案是中国法律史上第一起以“性骚扰”为案由判决的胜诉案件,开辟了利用司法手段反性骚扰的新途径,也引起了各部门对职场性骚扰的重视。那么作为职工权益的维护者,工会在其中可以发挥哪些作用呢?

1. 协同多方力量,为受害职工提供关爱帮扶。

《民法典》第一千零一十条第一款界定了性骚扰行为的标准,即“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式实施”,并明确了受害人有权依法请求行为人承担民事责任。由于职场性骚扰的隐蔽性,当受害者在维权过程中难免会面临举证困难、社会偏见等问题时,工会应联合用人单位的力量,主动帮助受害者,为其提供必要的法律援助和心理疏导,切

实维护受害者的合法权益。

2. 发挥组织功效,督促用人单位建章立制。

《民法典》第一千零一十条第二款规定:机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

工会应督促用人单位主动承担预防和制止性骚扰的安全保障义务,推动将“反对职场性骚扰”内容纳入专项集体合同或员工手册,对职场性骚扰零容忍,从源头上防范职场性骚扰。

3. 加大宣传力度,提高防范职场性骚扰的知晓率。

工会组织应以多元化载体和媒介为基础搭建线上+线下普法平台,提高防范职场性骚扰的知晓率。深入用人单位开展全方位普法宣传活动,进行多维度专项培训,引导用人单位进行自我审查和制度合规化建设;教导员工识别、防范职场性骚扰,当权益被侵犯时,勇于打破沉默和世俗,采用正确的法律救济途径;提高职场性骚扰的违法成本,杜绝职场性骚扰事件发生,营造风清气正的职场环境。□杨满玉