

在实践中寻找破解新就业形态劳动者超长“待机”之道

本报评论员 郭振朝

“待机”状态,其相关劳动权益问题备受关注。根据平台企业的薪酬设计规则,无论是快递员或外卖员的计件制、网络主播的时薪制,还是网约车司机的在线时长与派单质量绑定,劳动者的收入水平都高度依赖工作时长,导致不少新就业形态劳动者不得不超时工作。此外,一些灵活就业人员为了跟上行业发展节奏或获得较多收入,主动选择延长工作时间。

工时制度是劳动基准法律的重要组成部分。制定科学合理的工时制度,不仅有利于企业合理安排生产经营计划,促进企业有序发展,而且有利于劳动者合理安排休息时间,保障身体健康。如果劳动者长期“困”在超长工时中,将会损害其身体健康,增加职业安全风险,最终也会给企业和社会带来危害。

一段时间以来,有些新就业形态劳动者被迫“困”在超长工时中,这是由多种因素促成的。我国现行劳动法律法规以劳动关系为基础,而新就业形态去劳动关系化现象导致相关劳动者无法获得法律的充分保护,其工时管理处于无序状态;平台企业以增加黏性为基础制定的将在线时长与优先派单绑定在一起的派单规则,让一些劳动者被迫长时间处于接单状态,工时“碎片化”现象突出;一些

注册为个体工商户的新就业形态劳动者为了获取较多收入,自愿放弃休息时间,客观上加重了这一现象。

工时制度是现代法律的一项重要法律制度,凝结着个体利益、企业利益和社会利益相均衡的社会伦理原则。规范新就业形态劳动者的工时制度,使其从无序走向有序,成为时下劳动关系领域一个不可忽视的问题,而在实践中寻找破解之道,是最值得期待的路径。

为此,有关部门出台了一系列政策意见,明确了治理的方向和途径,工会、行业主管和市场监管部门也加大了协商协调力度。比如,将劳动关系从“二分法”拓展为“三分法”,要求平台企业与其存在劳动关系的劳动者签订劳动合同,按照劳动法、劳动合同法的规定确定工作时间,不得安排超范围加班;劳动者与平台企业存在不完全劳动关系的,企业在派单规则中不得变相要求劳动者超时工作,同时以集体协商签订集体合同为抓手,将法定工时制度嵌入相关管理过程,规范和制约平台企业的派单规则,将劳动者从超长工时中解脱出来;注册为个体工商户的灵活就业人员,在线时间超过一定时长后,平台企业限制其接单等。这些治理措施正在产生纠偏功效。

在实践中寻求破解新就业形态劳动关系领域难题的路径,之前,劳动者的职业保障问题给了我们启示。为破解新就业形态劳动者职业保障无序问题,各地探索了多条腿走路的方法,有些地方将其纳入职工社会保险范畴,有的地方试点建立独立的职业保障机制,有些地方优化商业保险中的保障条款,强化平台企业责任等。这些实践已经收到不同程度的积极效果。

规范新就业形态劳动者的工时管理,需要一个过程。一方面,无论是现行劳动法律的修改和完善,还是制定适用于新就业形态劳动者的特别法,都需要从实践中不断总结经验。另一方面,不能为了硬性遏制超长工时而损害新业态的灵活性,要将治理工时与优化新就业形态劳动者收入分配结合起来。当下,一些新就业形态劳动者或者被动选择超长工作时间,内含着增加收入这个刚性逻辑,如果无视这一逻辑,治理的质效会大打折扣。

解决新就业形态劳动者长期“困”在超长工时中,需要加大实践探索的力度,借鉴已有的成熟经验,抓住主要矛盾和矛盾的主要方面,化繁为简,分类施策,从而找到平衡有序的解决之道。

社评

中国新闻专栏

规范新就业形态劳动者的工时管理,需要一个过程。一方面,无论是现行劳动法律的修改和完善,还是制定适用于新就业形态劳动者的特别法,都需要从实践中不断总结经验。另一方面,不能为了硬性遏制超长工时而损害新业态的灵活性,要将治理工时与优化新就业形态劳动者收入分配结合起来。

据11月14日《工人日报》报道,在刚刚过去的“双十一”,一些快递员、货车司机、网络主播等新就业形态劳动者再次进入超长

“痛经假”的痛点待解

据11月14日《中国青年报》报道,近日,广东深圳人社局回应女职工生理假期的话题冲上热搜。深圳人社局在官网发布了针对一政协委员《关于保障女职工享有生理假期的提案》的答复函,其中明确:患有重度痛经及月经过多的女职工,经医疗或妇幼保健机构确诊后,月经期间可适当给予1至2天的休假。

“痛经假”几乎每次出现都能引发不小的关注。究其原因,一是劳动者权利意识不断增强,对既有的“痛经假”制度设计和相关政策的关注度逐渐提高;二是“痛经假”落地难的痛点已存在多年,公众关心其动向和进展——1993年由原卫生部、全国总工会等5部门联合颁布的《女职工保健工作规定》中就已明确了类似制度,但时至今日,这一规定并未普遍落实。

“痛经假”何以难落实?这主要有几方面因素:首先是判定难。按照相关规定,女性休“痛经假”的前提是重度痛经或月经过多。但何为重度痛经,不仅可能因人而异,诊断上的标准也不甚明确。其次是强制性不足。对“痛经假”,不少地方的规定中使用的措辞是“可以给予休假”而非“应当给予休假”,这就造成了一定的弹性。再次,要请“痛经假”,须有医疗机构的证明,这项前置条件对处于痛经期的女性而言并不友好——曾有媒体报道,2021年新修订的《浙江省女职工劳动保护办法》实施后,去医院开相关证明和假条的人寥寥无几,不是她们不痛经,而是“太麻烦”“怕尴尬”。此外,落实“痛经假”对企业来说会存在“成本”问题,尤其是女职工较多的企业。

如今,深圳人社局再次明确女职工劳动者的这一权益,一定程度上也是希望有关方面能够采取有力措施,把大家心中关于“‘痛经假’能否真落地”的问号拉直。比如,有关方面是否可以完善相关配套措施,让“严重痛经”的鉴定更简单易行;是否可以把痛经假与促进生育等政策综合考虑,科学有效分解“痛经假”的落实成本,等等。

事实上,类似的建议此前也有,但并未促成相关实质性的改变和推进。无论如何,“痛经假”不能只是看上去很美,而要让女职工摸得着享受得到。



图说

打卡

据《中国青年报》报道,最近,江苏淮安淮阴区人民检察院成为当地中小学生的热门打卡地,工作人员精心制作了74幅普法漫画,还开发了涵盖法治校园、法律保护、兼职教育等内容的普法课程36节,设置了包含3万余册法治类书籍的阅读区,深受学生们欢迎。

上述检察院的走红“出圈”,是近年来多地检察机关打开大门、拥抱市民的一个缩影。在吸引青少年前来参观打卡外,诸如“高空抛物”“子女遭继母殴打变更抚养关系”“饲养宠物伤人”等现实案例,以及检察官进校园、进社区等活动的开展,既拉近了司法机关与群众的距离,也让相关普法资源得到了更好利用。司法机关“下沉式”普法,群众“沉浸式”“零距离”学法,如此接地气、有温度的互动,对我们的法治国家建设而言,多有益善。

赵春青/图 榭超/文

堵住身份证被伪造、买卖、冒用的漏洞

电信网络诈骗的“断卡行动”,清理整治了海量涉诈电话卡、物联网卡及关联互联网账号,打击了通过网络买卖居民身份证、银行卡、手机卡等“四件套”犯罪链条;公安部门通过建立申领居民身份证登记指纹信息制度、失效居民身份证信息核查系统等,有效减少了身份证信息被冒用的几率……

目前,我国刑法、治安管理处罚法、居民身份证法等对于伪造、变造、买卖居民身份证行为有详尽规定,尤其是2015年刑法修正案(九)增设买卖身份证件罪和使用虚假身份证件罪后,有关部门对相关犯罪的打击力度有所加强。

但从媒体报道看,有关行为虽然有所收敛,但仍未根绝,这与不法分子充分利用大数据、物联网等数字信息技术逃避打击有很大关系。比如,一些交易转向“暗网”进行,相关交易结算也改用加密的虚拟货币;不法分子先在正规的社交平台、招聘软件发布引流信息,再跳转到第三方平台或软件促成交易以躲避监管等。

搭上了互联网的传统违法犯罪行为,一定程度上打破了时间、空间的限制,非接触式的操作手段和特征,让有关部门在获取证据、证明因果关系等方面遇到了比以往更大的困难。如此现实语境下,利用新技术和手段寻求治理突破变得愈发迫切。比如,针对身份证件挂失后其电子芯片仍然可识别,及在多数场景下仍可使用的问题,专家建议加强在挂失申报信息的共享和应用,让身份证件电子芯片的失效、注销更加及时,缩小不法分子作案的窗口期。同时,随着数字社会的到来,数据驱动应该成为各级部门提高治理效能的一种思路 and 选择。

不管是出于对证件的管理,还是出于对社会秩序、公众财产等方面权益的维护,身份证被伪造、买卖、冒用的漏洞都应被尽快堵上。

中小企业数字化转型要走出“不想转不敢转不会转”困境

比如,有金属结构公司采用数字工厂准时交货系统后,防止了错发、漏发、重发、丢件等老问题,初步估算每年减损200万元左右。长期来看,数字化转型可以帮助企业提升管理效率,紧跟数字经济浪潮,增强企业竞争力。

另一方面,中小企业数字化转型事关产业升级、经济高质量发展。数字经济是经济增长的新引擎,也是实现经济高质量发展的重要驱动力。而产业数字化是支撑数字经济发展的关键。中小企业占我国企业数量的90%以上,其数字化转型很大程度上会影响数字经济的发展。

尽管业内对中小企业数字化转型的重要性已达成共识,但现状是“做”落后于“想”。很多中小企业在数字化转型中,投入不足、认知不足、人员不足、路径不清楚、信心不够,存在“不想转、不敢转、不会转”等突出共性问题。《中小企业数字化转型分析报告(2021)》显示,2021年约有79%的中小企业处于数字化转型初步探索阶段,仅约有12%处于应用进阶阶段。

上述共性问题,实质是成本与回报的问题。以制造业领域为例,企业要利用信息化系统进行数字化管理时,主流信息化服务供应商相关服务年费动辄上百万元,一些中小企业直呼“用不起”。缺乏数字化人才更是让这些企业短期内看不到回报。

破解此类共性问题,当务之急是打造一批中小企业用得起、养得起的数字化系统解决方案和产品,形成可复制可推广的数字化转型模式。激励龙头企业利用自身优势,发挥引领作用,带动产业链上下游中小企业协同转型,是中小企业数字化转型的一条可行路径。产业链上下游企业分工合作、相互依存,大企业更容易影响到中小企业,链条内也更容易形成协同数字化转型的模式,而类似模式又可以给其他产业链以启示。

相关政策的引导和扶持是推动中小企业数字化转型落地的重要助力。近期,工信部密集推出系列举措——发布《中小企业数字化转型指南》《中小企业数字化水平评测指标(2022年版)》,提供转型路径指引;开启“十城千企”中小企业数字化服务行动,降低转型门槛;加快新型基础设施建设,引导工业互联网平台企业加强与中小企业合作……中小企业数字化转型可谓按下了“快进键”。

疫情之下,中小企业面临各种困难和挑战。党的二十大报告指出,要“支持中小微企业发展”“支持专精特新企业发展”“促进数字经济和实体经济深度融合”。期待在中小企业数字化转型的实践中,能够形成更多可行的转型路径和典型模式,帮后来者减小试错成本,加快转型步伐。

反复试用求职者的「底气」何来

曲欣悦

和同一家用人单位签了5次试用期,其中4次被延长,工作两年多直到被解约,陈先生收到的还有一份“试用期辞退通知书”……近期,北京审结的一起劳动争议案件中,当事人试用期“遥遥无期”的遭遇可谓“奇葩”。而用人单位明显违背法律规定的操作也是够“敢”。

采访中,有律师告诉我,用人单位和劳动者仅能约定一次试用期,这属于法律的强制性规定,即便经过劳动者同意,约定了数次试用期或延长试用期,也可能无效。本案的判决也给出了明确态度——“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”,旨在通过对试用期次数的严格限定防止用人单位反复试用劳动者,损害劳动者的合法权益,重新签订劳动合同、劳动者主动申请延长试用期、与劳动者协商一致延长试用期,均不属于突破试用期次数的合法事由。

白纸黑字的法律条款、并不鲜见的同类案例都摆在眼前,企业相关人员对这一规定肯定不陌生。那么,究竟是什么助长了用人单位明知不可为而为之的底气?

在收集相关法律案件时,我注意到,用人单位常常会以“延长试用期是与劳动者协商一致的结果”作为推卸责任的借口。而这种所谓的“协商一致”看似公平,实乃糖衣炮弹,可能会给劳动者带来诸多风险。首先,劳动者的薪资按试用期标准发放,往往比正式入职的薪资要少。其次,许多劳动者遭遇过试用期延长后被用人单位以各种理由、按照“经考核不符合录用条件”而辞退的情况。

试用期是劳动者和用人单位为了互相了解而协商约定的考察期限,这本是一个“双向选择”的过程。但是,相较于想要争取就业机会的劳动者来说,试用期多长、约定几次试用期,往往得由用人单位说了算,这种不对等的地位很容易导致表面“协商一致”实际暗藏对劳动者权益的侵犯。也正是考虑到劳动者相对弱势的地位,法律明确规定了用人单位只能试用一次劳动者。

让人担忧的是,职场中,除了违法延长试用期、多次签订试用期,有的企业还通过无薪培训轮岗、签订短期无薪上岗协议等方式来“试用”员工,从而减少用工成本;有的企业则直接用了试用期才开始给员工缴社保……这些违背法律规定的行为,不仅是对当事劳动者的伤害,也是对整个用工环境的伤害。

近年来,媒体对各类侵犯劳动者权益问题的报道不在少数。比如有的企业披着“自愿辞职”的“马甲”劝退员工,还有的企业把要求员工“自愿加班”美化为拼搏奋斗……即便法律规定很明确,媒体呼吁很积极,依然还有用人单位心存侥幸,无所顾忌甚至为所欲为。劳动者出于保住饭碗考虑而选择忍气吞声,不仅让企业各种不合法的“骚操作”得以实现,而且助长了其持续知法犯法的底气。

一方面,在劳动保障监管中,如何进一步收缩用人单位的侥幸心理,打击、惩治类似违法行为,十分重要。另一方面,劳动者要有更强的权利意识,充分认识随意约定试用期等可能对自己造成的不利影响,注意保留相关维权证据,依法积极理性维权,让用人单位不敢挖“坑”。

让试用期回归本质,成为增进用人单位和劳动者相互了解、帮助人岗匹配和企业选才用能的“有效期”,而不是企业随意侵害劳动者权益的“免责期”,需要方方面面的共同努力。

经营贷换房贷,不是“馅饼”是陷阱

丁雪辉

据11月14日《法治日报》报道,近年来,多家商业银行的经营贷利率下调至4%以下,低于多地首套房按揭贷款利率,且远低于二套房贷款利率。由于存在较大的利率差,一些中介活跃在推销经营贷的前线,忽悠群众将房贷转换成经营贷,从中赚取服务费。然而这种操作存在一系列风险。银保监会日前公布的8张行政处罚罚单中,有5张直接涉及个人经营贷款违规流入房地产市场,个人经营贷款制度不审慎等。

与房贷利率相比,较低的经营贷利率无疑对购房者有诱惑力,加上中介的忽悠,一些人难免会心动。但实际上,经营贷换房贷,不是“馅饼”而是陷阱。

首先,严禁经营贷资金进入楼市是一条“铁律”。银保监会等部门印发的《关于防止经营用途贷款违规流入房地产领域的通知》,明确要求银行机构加强借款人资质核查,加强经营用途贷款“三查”,不得向无实际经营的空壳企业发放经营用途贷款。经营类贷款进入楼市后一旦被查处,银行可能会收回贷款。如此,贷款者偿还房贷的压力便会陡增,甚至可能出现还不起房贷而违约的情况。

其次,经营贷的本意是为了扶持中小企业发展,贷款期限一般是3到5年,不会像普通房贷那样长达二三十年。这就需要购房者不断续贷,重新递交申请材料,“露馅”的几率就会增加,仍然有被收回贷款、影响征信等得不偿失的风险。

更严重的是,根据我国刑法的规定,以欺骗手段取得银行贷款,给银行造成重大损失或者有其他严重情节的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;给银行造成特别重大损失或者有其他特别严重情节的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

围堵经营贷换房贷,监管部门要加强对不良中介的打击,同时建立黑名单制度,对出现问题较多的中介重点监管,让“打歪主意”者无机可乘,保证经营贷真正用到该用的地方,维护房地产市场的平稳有序。购房者更须明白,天上不会掉“馅饼”,千万别禁不住忽悠将自己置于违法犯罪的险地。