维权周刊
(9-15版)

■中午饭点,是送餐员最忙的时间 王艳/摄

多数外卖配送人员高温津贴仍是“纸上清凉”

关注高温下的劳动者·调查

专家:监管部门积极作为,劳动者也要尽力争取

■全媒体记者 王艳

近日,由《工人日报》等4家单位联合发布的2017年《户外高温劳动者调查报告》显示,烈日下,日均工作超过8小时的高温劳动者,主要集中在环卫、外卖配送行业。接受调查的1459个户外高温劳动者中,12.27%的对象不知道有高温津贴和强制休息的规定。

进入8月,广州各区高温黄色预警陆续生效,最高气温甚至升至37℃以上,持续的闷热天气也让高温津贴话题再次引发关注。7日中午,记者在环市东路随机采访了10名外卖小哥、快递员。他们有6人没有收到高温津贴,1名快递员表示收到的高温津贴只有50多元,均表示公司会提供绿豆汤、冷饮水等。外卖配送人员高温津贴为何长期难落地?专家认为,一方面由于监管部门宣传普及不到位,很多从业人员并不知道可以领取这项补贴。另一方面,出于对经济效益的考虑,也有相当多的企业单位选择规避这些政策。此外,劳动者维权意识跟不上,不敢、不会主张权利,都是高温政策难落地的重要原因。

外卖配送人员几乎没有高温补贴

8月7日中午12:30,正值饭点,室外温度早已超过37℃。今年24岁的小蔡做送餐员刚半年,作为美团外卖的兼职外卖配送人员,一天可以接20多单。“这几天的单子明显多了,现在是最忙的时候。”小蔡告诉记者,兼职送餐员没有底薪,按单拿提成,公司也没有发放高温补贴。和小蔡不同,38岁的赖师傅是美团全职外卖配送员,一天可以做到50多单,“一个月提成加底薪,五六千块还是可以有的。”此外,到了夏天,美团还会给全职的外卖配送员发放150元的高温补贴。

中午1点,圆通快递陈师傅送完最后一份快件,就赶紧骑车赶回网店。“我早上得6点半起床,7点半提货,8点半开始送货。”陈师傅说,他通常在晚上7点半下班,这意味着他一天的工作时间是至少10个小时。即使是中午,他们也得送货,一般下午1点半送完货物,然后在两点的时候回网点吃饭,3点半继续工作。“我已经在公司工作了近3年,从未领取过高温津贴,也没有听说过有其它的防暑降温福利。”圆通快递一位不愿透露姓名的高管表示,他们是采取直营+加盟的经营模式,加盟网点需要自负盈亏,管理一向松散,快递员几乎都没有高温津贴一说。

从业人员流动性强导致落实难

对于多数外卖配送人员高温津贴仍是“纸上清凉”,华南理工大学劳动关系研究中心主任黄岩教授认为,外卖配送行业的从业人员流动性强,从业人员与外面平台间的雇佣关系也相对较为复杂,这些原因都导致了这个行业中高温津贴的落实困难重重。“快递员行业员工多是非正式雇佣,即弹性雇佣,工资以计件外包方式发放。一般是派送多少单,领取多少提成,但这种发工资方式会将员工的权利掩盖。对于企业来说,我给你按件付工资,你的高温补贴我已经算在单价里了,黄岩解释道。

刚入行半年的圆通快递员王楚源面对记者的采访说道:“工资是多劳多得。高温津贴争取也没用,领导说高温费都在快件里,多送货就有了。”刚入职百世快递的赖伟斌则表示,他们高温津贴是50多元,天气热的时候每个星期都有绿豆汤,“出门在外打工,哪里会讲究那么多,能保住饭碗更重要。”而记者在采访过程中也发现,很多外卖配送人员表现淡漠,认为维权等于砸饭碗,还有劳动者甚至将高温津贴和防暑降温费相混淆,认为高温津贴属于公司福利,不发也无所谓。

■中午1点,快递员陈师傅送完最后一个快件 王艳/摄

点评

监管部门主动作为 劳动者也要尽力争取

外卖配送人员该如何保障自己的权益?谁又该为他们的高温补贴买单呢?黄岩认为,首先,劳动者要尽力争取,主动维权,在观念层面上确立拖欠高温津贴就是拖欠工资。只有劳动者对高温津贴的维权意识跟上来,才能从根本上解决高温津贴“落地难”。

“按照现行的《防暑降温措施管理办法》规定,用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。从这个角度来说,在这样温度环境下工作的人员,就应当享有高温津贴。”

同时,监管部门也要主动作为,加强监督,利用多渠道向劳动者宣传争取高温津贴是维护正当的权利。对于企业工会来说,工会组织要依法对用人单位的高温作业、高温天气劳动保护措施实行监督。发现违法行为,工会组织应该及时向用人单位提出,要求用人单位及时改正。用人单位拒不改正的,工会组织应当提请有关部门依法处理,并对处理结果进行监督。

高温补贴作为劳动者的重要权益,如果未得到保障,劳动者应如何维权?北京市东元(深圳)律师事务所律师唐海洋建议,可以通过要求劳动监察或者仲裁(诉讼)的方式进行,或者结合二者。唐海洋说,在司法实践中,高温津贴的额度比较小,又无法绑定其它的诉求来摊薄维权成本,对劳动者来讲,仲裁(诉讼)的方式不一定有经济上的鼓励性,而劳动监察可以由监察部门对企业罚款,增加其它的违法成本。劳动监察部门的执法必须依据行政处罚法等行政法律法规进行,所以劳动者需要配合好监察部门提供必要的基础证据,劳动监察部门不能认定相关事实的,劳动者可以通过仲裁(诉讼)方式予以确认,劳动监察部门殆于履行职责的,可以通过行政诉讼予以解决。