工人在线 微信公众号 一周推荐

【新个税法施行两个多月,你的工资多了还是少了?】数数手指头,新个税法施行两个多月了!这段时间,我们时常收到大家关于个税算法的留言,“为啥我到手工资不增反减了?!”“为啥我1、2月工资一样,个税却不一样?”“工人在线”小编最全解答汇总→http://url.cn/5d89so4

【维权宝典|劳动者常见的十大误区,切记!】在工作中遭受委屈,要勇于维权,当下,工友们的维权意识越来越强。不过,在维护自身权益的过程中,也要注意一些误区。签订了劳动合同,就不能离职?未依法缴纳社会保险费,就有经济补偿?

快拿小本本记下来→http://url.cn/5t2JOu9

【各位上班族,你们中午有午休吗?】3月21日是世界睡眠日,睡眠话题又引起了许多关注。最近,#中国人平均睡眠时间9个小时#这个微博话题上了热搜第一。对很多中国人来说,午睡是不可缺少的环节,很多人趴在办公桌上就可以睡着。那么问题来了:你有时间午睡吗?http://url.cn/55tXYcW

【公务员下班送外卖、开专车……违纪吗?】近几年,关于公务员兼职是否违纪的话题多次引起舆论热议,也引发了网友对公务员待遇的讨论。那么,党员干部下班后送外卖、开专车、借款给他人收取正常利息、出租店面收取租金等行为究竟有没有违纪?解答→http://url.cn/5eoExwx

(叶灿辉 整理)

热点聚焦

让每一名新业态从业者都有遮风避雨的屋檐

15年前,柴闪闪中专毕业后只身从湖北老家到上海打拼,干起扛包裹的转运员,他把全国2600多个地名熟记于心,每天1万多袋邮件经他之手,快速准确地“奔赴”全国各地。今年全国两会期间,工人日报的新闻《闪闪的走红》记录了“最火的快递小哥”柴闪闪代表的奋斗故事,和他调研带来的维权诉求《关于快递外卖行业中农民工更好融入城市的建议》。

“我们需要一个屋檐,也要有撑起这个屋檐的力量,让每个人公平地奋斗,都能够获得闪闪发光的人生。”柴闪闪接受媒体采访时说的这句话感动了无数人,也让公众意识到,新业态从业者遮风避雨的屋檐即劳动保护、社会保障,应该被纳入相应的法律视野。

今天,越来越多的人像柴闪闪一样成为快递小哥、外卖小哥、网络主播等新业态员工。国家信息中心分享经济研究中心发布数据显示,2017年共享经济平台企业员工约716万人,占当年城镇新增就业人数的9.7%。这意味着城镇每100个新增就业人员中,就有约10人是共享经济企业新雇用员工。

新业态经济发展前景巨大,但法律规则处于滞后阶段。新业态从业者大多基于互联网平台就业模式下,在维权中经常遭遇的问题是搞不清楚自己究竟是谁的员工,劳动关系难以认定,各方责任难以厘清,在发生用工纠纷时,案件难以依法裁决,劳动者权益保护遭到悬置,维权困难。比如,柴闪闪提出的快递小哥每天飞驰在街头的安全隐患,令人揪心,而工伤保险等相应保障却没有及时跟上。

一些专家认为,新业态从业属于非标准就业,呈现出的特点是雇用关系灵活化、工作内容碎片化、工作方式弹性化、创业机会互联网化等。目前,社会保险对非标准就业劳动者的保护有所不足。灵活就业人员参加社会保险体系的比例还不高,尤其缺少失业保险和工伤保险,造成面临失业和工伤伤害时承受能力不足。而且,非标准就业形态与传统劳动关系有较大区别,用工关系模糊,一旦发生用工纠纷,劳动者缺少相应劳动法律保护。

非标准就业也给基于传统劳动关系的劳动保障监管带来了挑战,相关部门执法和维权都有难度。以主播为例,其用工模式就非常复杂。主播分成签约、合作分成和独立操作三类模式,不同模式下,劳动关系完全不同。再比如,柴闪闪介绍快递企业分为直营和加盟两类,在直营模式下,快递员直接与快递公司签订劳动合同,双方建立的是劳动关系。而加盟模式中,快递员大多是临时性员工,没有与公司签订劳动合同。快递员和外卖小哥大多属于这种模式。工人日报曾报道南京工会为维权的外卖小哥“找娘家”,就是帮助外卖小哥找到其用工主体单位,继而进一步为其维权。

针对非标准就业的特点,有些国家和地区对劳动者保护作出了特殊安排,譬如英国劳动法上的“B项工人”、日本的“契约劳动”,都是允许对这一类劳动者适用一定的法律保护。以快递小哥突出的骑行危险为例,我国台湾地区职业危害保险制度中,雇员和无一定雇主或者自营作业者都被强制纳入。这些都值得借鉴。

针对新业态从业者维权难、劳动保护难、社会保障难等问题,我国著名就业问题专家莫荣在两会上提出,“要推动‘互联网+’就业的发展,必须完善《劳动法》,更多研究在非标准就业形式下如何既保障劳动者权益,又满足企业用工需求。我国当前采取的政策措施比较好,更多是‘让子弹飞一会儿’,先观察。摸清规律后再立法,才能解决好当下存在的问题。”

只有顺应时代发展潮流,应时而变,才能促进新业态经济健康发展。只有保障劳动者权利不“旁落”,让更多劳动者享受到正当权益,才能鼓励劳动者发挥才智,助推经济社会的健康发展。

(罗娟)

职工有话

企业直播招聘是一种创新

据报道,随着“75后”占据高管席,“85后”成为中流砥柱,“95后”也逐渐进入职场。但是,越来越多的“95后”选择“慢就业”,甚至对按部就班工作失去兴趣。这类心态的出现,给负责招聘的人力资源部门(HR)带来巨大压力,HR们开始将招聘主场搬至年轻人群聚集的地方,例如直播平台,不少企业玩起了直播招聘。

随着网络直播日益红火,一些企业试水直播招聘,是因时而变的有益举措,具有多重积极意义。一方面能展现企业招揽人才的诚意。比如,借助直播可以让求职者更直观看到企业状况,适合年轻一代的求职需求及习惯。另一方面也有助于提升企业的知名度,直播不仅可以成为招聘平台,也是企业展示形象的一个渠道。此外,从成本角度看,中小企业举办一场落地校招的性价比,可能远不及一场直播招聘,同时也有助于求职者减少一定的求职就业成本。

从实践来看,一些企业借助直播招聘取得不错的效果。当然,企业直播招聘作为一种创新,所应遵循的边界也不能缺失。企业在直播中应坚持实事求是,尤其是承诺的相关待遇、岗位等事项应真实可靠;要加强对求职者个人信息的保护,以防求职者简历等个人信息泄露;直播操作上同样须遵守法律规定及社会公序良俗,谨防出现越界言行。求职者应好好利用这种形式,提高求职成功概率;同时防范意识也不能缺失,对相关企业线下口碑的了解也很重要。

(杨玉龙)