

■每日观点

# 不能让“网约工”成为监管盲区

□戴先任

劳动监察部门不能让“网约工”成为监管盲区，监管要能与时俱进，需要加大对“互联网+”企业的监管，督促“互联网+”企业维护好员工劳动权益，对于侵害员工劳动权益的违法行为，要能依法予以惩治。

外卖、美容、洗车、遛狗、保洁……记者在调查中发现，不同类型的“互

网+”公司，对劳动者管理方式各有不同，有些只与劳动者签订“合作协议”，签订劳动合同的很少。同时，“互联网+”从业人员（“网约工”）的“入行”程序较实体公司或店面简单，而这也为“劳动者”的身份打上了模糊标签。（7月19日《辽宁日报》）

各行各业都在进行“互联网+”，租车、私厨、保洁等服务行业在网络上更是如火如荼，导致出现了“网约工”这一新兴群体，这也让通过App与客户建立联系进行的劳动服务算不

算和App建立了劳动关系成了普遍问题。

为了自身利益最大化，一些App平台并不愿与“网约工”建立劳动关系，据了解，“网约工”大多无社保，就如报道中提及的外卖平台，只为骑手购买意外险。正是因为缺乏劳动合同，让“网约工”遇到劳动纠纷想维权时，也面临比传统类型工作更多的困难，比如取证难，比如相关部门的监管滞后等等。

而一些外卖平台对待“网约工”也是极其苛刻。限时

送餐，超时就要扣钱，这就埋下了安全隐患，外卖骑手因骑车速度过快或违反道路交通安全法而引发的交通事故，在多个城市都较为严重。这些“网约工”一旦遇到意外难以维权。

很多“网约工”与企业实质上形成了雇佣关系，劳动监察部门不能让“网约工”成为监管盲区，监管要能与时俱进，需要加大对“互联网+”企业的监管，督促“互联网+”企业维护好员工劳动权益，对于侵害员工劳动权益的违法行为，要能依法予以

惩治。网络不是法外之地，网络上形成的劳动关系也受法律制约与保护。另外，“网约工”们自己也需要更多一些维权意识，不能任由企业摆布，要尽量与用人单位签订劳动合同，对于侵害自身劳动权益的行为，要能勇于维权、敢于维权。

“网约工”的劳动权益受忽视，也折射了劳动者权益面临的普遍困境，只不过“网络化”让问题变得更复杂而已。要让“网约工”的劳动权益得到有力保护，还需要相关部门合力出手。

■每日图评

## 无人便利店是个发展方向

随着“缤果盒子”“淘咖啡”等各地亮相，无人便利店成为城市新时尚。记者近日发现，名为“小麦”的智能便利店已在北京悄然出现，店内可以实现无人值守，顾客全程自助购物。在苏州桥附近的YOU+国际青年社区，一个占地约20平方米的黄色“大盒子”坐落在小区一角，上面写着“小麦便利店”。（7月20日《北京日报》）

便利店深受市民的欢迎。为什么呢？因为它具有距离近、营业时间长、连锁经营和所售商品质量有保证的特点。但是，我们也应该看到，随着便利店这个行业竞争日趋激烈以及人工成本、店面租金的不断提高，一些便利店进入了困境。由于传统便利店

营业时间长，有的甚至是24小时营业，所以需要的营业人员比一般商店要高出许多。不断上涨的人工费用和店面租金，在挤压便利店的利润率，使一些传统便利店处于不敢下沉到离消费者距离最近的社区，不敢扩张的窘境。

而无人便利店的出现会在很大程度上扭转传统便利店所遇到的困局。首先，无人便利店的后面是强大的资本力量。众多的知名企业已经看上了这块蛋糕，把大量的资金投入到这个项目上。有了资金，无人便利店就可以把店开到离消费者最近的社区里，遍地开花，抢占经营高地。目前，有两家公司正酝酿的开店计划中，短期内就达上百家；其次，目前我们的便利店仍处于不



饱和状态。还有很大的发展空间，特别是在居住社区周边。和发达国家相比，数量还远远不够。因为社区居民需要的是便利，下楼就可买到价格合理品质有保障的商品；再次，无人便利店能大幅降低运营成本。

一是人工成本低，前台无人售货，后台可一人管理多家店铺。二是租金。可在小区内自建小玻璃房子，大幅度降低租金。所以，无人便利店在今后定会发展高潮期。

□许庆惠

■网评锐语

## “致命游泳池”该引起足够警惕

苑广阔：夏日炎炎，游泳池成了孩子们爱去的地方。但是，在乘凉的同时，一定要给安全上把锁。最近半个月，成都及周边地区连续发生了三起在游泳池内的安全事故，两名9岁孩子溺水身亡，数十名孩子游泳后突发高烧，部分出事的游泳池被查出没有相关的合法资质。作为泳池开办者，不但要取得合法的手续和资质，而且要主动接受政府职能部门的监管，以最大限度确保安全。作为政府职能部门，则要加强监管。

## “空调调高一度”利人利己

李雷：7月19日，首都文明办向全体市民发出倡议书，倡导空调调高一度，利人利己。节约能源、保护环境是每个公民的义务。合理设置空调温度，科学管理空调的运行，既能提供比较健康、舒适的室内环境，满足正常的工作、生活和学习需要，又能节约能源，保护生态环境，是一件利国利民的好事。

■世象漫说



## “黑拉客”

又到暑假，清华大学成为许多来京家长和学生参观的热门景点。但由于参观人数众多排起长队，校园周边滋生不少“黑拉客”“黑导游”。徒步送、骑车送、开车送，花样繁多带进校园。进入校园后，又有“大学生导游”拉客高价讲解，末了还兜售起印刷粗劣的《学习方法》小册子。清华大学保卫处表示，校内并无学生导游，也建议游客排队进入学校。（7月19日《北京晨报》）

□王铎

■有感而发

## 期待更多的文化盛宴亲近一线职工

近年来，金华市总工会积极探索创建移动文化阵地品牌，把文化送到职工身边。变“坐等上门”为“送货上门”，3年来为职工免费开办文艺培训180余期，培训基层文艺骨干、企业职工2万多人次，为100多家企业送去各类演出、活动200余场，服务职工20余万人，让职工在厂区在工地就能享受到文化盛宴。（7月20日《浙江工人日报》）

毋庸讳言，职工文化建设是职工提高职业技能素质、丰富精神文化生活、激发劳动热情和创造活力的重要载体，当然是企业文化建设的“重头戏”。还应该

看到，随着如今物质生活水平的不断提高，广大企业职工更对精神文化提出了新要求，而且不仅是数量上的增加，更注重质量上的提高。

因此，金华市总与时俱进，通过找准企业职工文化需求特点，主动设立菜单式服务，为企业量身定制各类文体活动，将丰富的文化大餐送到每个职工身边的创新举措，值得点赞！如此一来，不但大大丰富了广大职工的精神世界，增强了广大职工的精神力量，而且对于企业凝心聚力、健康发展来说，也大有益处。

一言以蔽之，在激烈的市场竞争中，企业要立于不败之地，实现良性发展，离不开职工精神文化的支撑。而作为职工的“娘家人”，工会组织能与企业联手，以满足职工精神文化需求为出发点和落脚点，让职工“一次都不用跑”就享受到丰富的文化大餐，不断提高文化自信和文明素质，也是应有之义。

期望金华市总这种职能下移、服务下沉，主动把文化盛宴送到工厂、车间，真情关爱一线职工的温馨之举，能被更多的各地各级工会组织借鉴。

□和法堡

■长话短说

## “饮品冲抵高温津贴”有损高温权益

进入7月以来，高温橙色预警接连发布。烈日酷暑之下，劳动保护问题成为社会关注焦点。《防暑降温措施管理办法》自2012年开始实施，至今已有4年，其中关于高温劳动保护的规定落实如何？高温津贴是否仍“高不可及”？记者调查发现，有企业以绿豆汤等饮品冲抵高温津贴。（7月19日《法制日报》）

进入7月，全国许多地方持续高温，当环卫工人、建筑工人等户外劳动者，在似火的骄阳下辛苦工作的时候，人们不由得又想起了那体现城市“凉心”的高温津贴。不少企业都推出了各式各样的“温馨福利”，有准备饮料、绿豆汤、冰淇淋、西瓜的，有给员工每人发一个小风扇的，更给力的是为员工放半天假。问题是，一些企业用饮品冲抵高温津贴，等于是变相克扣了高温津贴。

《防暑降温措施管理办法》规定，用人单位安排劳动者在35摄氏度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摄氏度以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。同时又规定，用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得冲抵高温津贴。

然而，从执行情况来看，显然不尽人意，一些与劳动者休戚相关的高温权益，如高温津贴等，还停留在纸面上，未能真正惠及劳动者，特别是环卫工人等社会弱势群体。

饮品冲抵高温津贴，有损高温权益，这显然值得多方反思。让高温津贴等高温权益，从纸上落实到行动上，需要有关部门严格公正执法。特别是，工会和劳动监管部门，理应切实履行自身的职责，代表环卫工人等弱势劳动群体，向无视和恣意侵犯劳动者高温权益的企业和用人单位，依法追回正当权益，鼓励和引导更多劳动者，要求企业自觉地兑现高温津贴等高温权益。

□张西流