

昨天,北京市政协第十三届一次会议开幕,北京市总工会向会议提交了14个提案线索。其中一份《关于加强分享经济平台的引导切实保障劳动者基本权益的提案》引起了政协工会界委员们的关注。委员们表示,将在政协全会上对此进行进一步讨论、研究。

6成无劳动合同 近3成发生劳动争议

分享经济下 劳动者权益如何维护?

□本报记者 孙艳

现象

2016年8月,北京“网约工”劳动争议第一案开庭,未签合同的7名厨师被炒,由此分享经济平台与提供服务劳动者引发出来的劳动纠纷开始走进社会公众视野,一年多来,此类事件频现。就此,记者采访到了一些外卖配送员、网约车司机、保洁、私厨等为分享经济平台提供服务的劳动者,发现他们各有苦衷,希望能够规范劳动关系。

外卖配送员遇工伤 遭踢皮球自掏腰包

“干的就是份争分夺秒的工作,每天骑个电动车钻来钻去,确实不安全,我也想开了,宁愿少接单,安全第一,没有社保,出了问题倒霉的永远是自己。”外卖配送员小胡的同屋小赵,这些日子正在宿舍养伤,不但送不了外卖挣不到钱,还搭进去两千多的医药费,眼看快过年了,小赵特别着急,损失的钱花在过年上能红火不少。

小胡向记者讲述,小赵那天有一单是在一个平房胡同里,天气凉,胡同里有一小处结冰,路也不太平,车速也快了,一下就滑倒了,当时爬起来赶快接着送餐,后来才发现手腕骨折了。

本以为这算工伤,出了事故才知道,他们所服务的外卖公司不负责上保险,而派遣公司根本没给上保险。皮球踢来踢去,小赵只有自掏腰包。那就找找当时签约的合同里有没有相关内容,小赵好不容易从刚入职的配送员那里找到了合同,一项合约让小赵顿时心里哇凉哇凉的,合同里写到:乙方在提供服务过程中,违反交通规则造成的行政处罚,由乙方自行承担;造成的任何人员的伤亡或者死亡,由保险公司负责赔偿。

出了这次事故,小胡和小赵合计着,把伤养好,过完年踏实找份新工作,即使还干外卖,也要找一家有保障的,至少能给上一个意外伤害险,“小事故认倒霉也就算了,万一出现大事故,真心担负不起,全家都跟着倒霉。”小胡告诉记者,没有哪个配送员不希望干好这份工作的,大家都渴望能够给予劳动保障和人身安全,谁不希望体面工作?

没有劳动合同 网约工怀念实体企业

来自山西的陈阿姨,在北京当了七八年的保洁员,去年开始,她的工作也追上了时髦,成了“网约保洁”,全职在某家政平台上接单,为客户提供保洁服务。她每个月有4000元的底薪,入职的时候也进行了培训,平台派单,她接的越多,提成也就越多。

刚入职的时候,平台只与陈阿姨签订了合作协议,并没有签订劳动合同,后来出现拖欠工资的纠纷才搞明白,不签订劳动合同很难证明存在劳动关系,而且后来才发现,签订的合作协议中,写明了不存在劳动关系。“当初在实体家政公司都是有劳动合同的,我以为网络公司本来就不给签订合同就没多过问,谁想到,出现纠纷就不受保护了。”

为此,陈阿姨还把平台起诉到了法院,要求确认双方存在劳动关系,最终也只是和解解决,平台虽支付了拖欠工资,但劳动合同依旧没有签订,陈阿姨由此也解除了与其提供服务的关系。“和实体家政公司比,即便接单多,挣得多,我总觉得没有安全感,不想再上法院了。”陈阿姨说。

周晓龙是一家“互联网+”餐饮企业的厨师,公司有自己的手机客户端,消费者能在客户端上下单选择厨师上门做菜。当初入职的时候,只需填一张入职登记表,一次试菜,就顺利入职了。公司承诺每月可以调休2天,有固定的保底薪酬。

经过一周的礼仪和菜品培训后,周晓龙开始正式接单,在实体餐饮企业做过厨师的他,对这份“私厨”的新工作得心应手,等公司签订了劳动合同、上了社保,就更踏实了。

令周晓龙失望的是,公司始终未与其签订劳动合同,也没有社保。“不想干了,这样的工作虽比实体轻松些、自由些,但没有任何保障。”周晓龙告诉记者,以前在实体店上班时,最起码签了劳动合同,有基本工资和保险,成为网上接单的上门厨师后,所有风险都由自己承担,保险全靠个人缴纳。这样的工作,一直干下去的话,感觉随时有炸弹要炸。

调查

六成属无劳动合同就业 近三成发生劳动争议

针对当前的发展态势,北京市总工会工运史和劳动保护研究室专门对滴滴出行、58到家、E代驾、闪送、国安社区、医护到家、好厨师、口袋律师等25家分享经济平台共1338名劳动者进行了调查,发现分享经济领域在劳动用工、劳动者权益保障方面存在诸多问题。

调查发现,劳动者与平台之间的合约关系松散。平台与劳动者签订的基本都是民事协议(包括合作协议、居间协议等),调查中没有发现任何一家平台与劳动者直接签订了劳动合同。有6.13%的劳动者与第三方(劳务派遣公司或外包公司)签订劳动合同;另有32.96%的劳动者与本职工作单位或原单位签订劳动合同(这些劳动者有本职工作、利用业余时间分享经济平台兼职);60.91%的劳动者属于无劳动合同就业。

其次,专职劳动者缺乏社会

保障。调查数据显示,在分享经济平台提供服务的劳动者以兼职为主,占51.12%,专职人员占48.88%。兼职人员缴纳社保的比例较高,占90.06%,但专职人员缴纳社保的比例仅为65.8%,其中全部由劳动者个人缴纳的占41.67%。无论兼职,外地户籍劳动者缴纳社保的比例仅为65.12%。在回答“从事平台就业最担心的问题”时,近五成的专职人员和近四成的外地人员选择“没有缴纳社保,存在后顾之忧”。年龄偏大的(如网约家政服务员)以及孩子要上学的劳动者对社保的呼声更高。

劳动者缺乏职业安全保障。48.58%的劳动者表示最担心的问题是:交通事故、治安事故、工伤事故或其他意外事故。一些平台与商业保险公司合作,为每一单服务提供定制的意外伤害险,用于对消费者或第三者造成的人身伤害、财产损失以及劳动者人

身意外伤害。但意外险尚未覆盖到所有职业,一些平台的意外险只针对主流业务,不能涵盖全体人员。调查中仅有16.44%的劳动者回答平台提供了意外伤害保险。

还有就是劳动争议风险较大。22.93%的劳动者表示本人或同事与平台发生过争议。网约快递员与平台发生争议的比例最高,占30.36%;其次是网约车驾驶员,占26.86%。争议原因主要包括:不能及时提现、罚款、克扣收入、解聘、职业安全事故、对第三方造成的人身伤害和财产损失等。

此外,劳动者对平台派单不公平、信息不公开、制定规则不征求意见、投诉渠道不畅、提成比例过高、没有社保、福利差、不保障劳动者人身和财产安全等都非常不满,强烈呼吁政府部门及时介入,加强监管。

建议

加强支付保障 改善社保政策 完善争议处理机制

2017年国务院《“十三五”促进就业规划》、《关于进一步做好促进就业创业工作的意见》与国家发改委《关于促进分享经济发展的指导性意见》都强调要支持和引导分享经济发展,加强对灵活就业、新就业形态的支持,研究完善适应新就业形态的用工和社保制度,保护劳动者合法权益。在现有意见和措施的基础上,市总工会建议北京市发改委、网信办、经信委、人社部等政府部门及时介入,放管结合,引导分享经济平台合理合法用工,实现促进分享经济发展与就业质量提升的良性互动。

加强支付保障。要重视平台就业劳动报酬支付问题,出台相关政策,规范平台报酬支付形式、

支付周期、支付日期,引导平台与劳动者平等协商服务价格、提成比例、劳动报酬,并在双方所签订的劳动合同或协议中予以明确。对不及时支付劳动报酬的行为应予以严厉处罚。

改善社保政策。建立针对平台工作交易特点的特别社保系统,实时掌握平台工作交易,实时按单提取一定比例的费用,用于劳动者的社会保障。在某一平台提供全职服务的专职劳动者,应认定为与平台存在劳动关系,按照职工社会保险政策参保;以平台就业为生但同时多个平台兼职的劳动者,可参照非全日制人员,以灵活就业人员身份参保。

保障职业安全。在分享经济平台提供服务的劳动者无论专、

兼职,都面临职业伤害、职业安全问题。对专职人员,应认定为与平台存在劳动关系,按照工伤保险政策处理。对兼职人员可按照劳务关系,由劳务接受方(即平台)给予人身伤害赔偿。建议强制要求所有平台为劳动者购买人身意外伤害保险,以应对职业伤害、安全事故给劳动者与平台带来的风险。

完善争议处理机制。督促平台完善内部沟通对话机制,设立争议调解组织,由劳动者和平台共同推荐人员组成,专门负责受理劳动者的投诉,并按程序处理劳动者与平台以及消费者之间的纠纷,将矛盾化解在基层,解决在萌芽状态,避免矛盾激化、上移,影响社会和谐稳定。

