

■劳动时评

无底薪劳动者权益不能肆意被侵害

□杨玉龙

对于无底薪用工模式劳动用工监管不能疲软。让员工无底薪奔跑虽然可行，但是员工的合法权益却不能“裸奔”。从劳动用工监管来看，有必要加强对某些无底薪情况高发的行业的排查。

曾几何时，“无底薪”一词对广大劳动者来讲，是个遥远而陌生的词汇。但最近，朋友圈又流行起一碗“毒鸡汤”：天将降“重金”于斯人也，必先使其“996”再使其“无底薪”……关于“996”的讨论热度未消，某互联网企业取消旗下18万快递员

底薪新闻又将“无底薪”这个话题推上风口浪尖。（据6月12日《劳动报》）

正如媒体调查显示，无底薪行业都有一些共同特点：灵活就业性明显，劳动强度大，入门门槛低；还伴随从业人员自我维权意识的淡漠。的确如此，无底薪看似是干活灵活且工资灵活，但事实上远非如此。不容忽视的现实是，一旦劳动者因客观原因完不成工作，就有可能失去最低工资保障，更深一层来讲，无底薪工作存在的法律风险也不容小觑。

据劳动法实务专家介绍，无底薪工作存在着一定风险。一是，诚如前述，无底薪带给劳动

者的首要风险就是保障缺乏；二是，用人单位将经营风险转嫁到劳动者身上；三是，无底薪遵循的是多劳多得的原则，在激励员工的同时，也会造成劳动者为了获取更多工资报酬而过度工作。同时，加之劳动者法律维权意识淡薄，就极易造成权益侵害。

规避无底薪就业风险，其一，用人单位当增强法律意识。根据《劳动法》我国实行最低工资保障制度，劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，用人单位支付的工资不得低于当地规定的最低工资标准。故此，无底薪虽然每月工资不固定，但当月工资或小时工资低于最低工资标准时，就违反了规

定。用人单位理应依法保障劳动者权益。

其二，对于无底薪用工模式劳动用工监管不能疲软。让员工无底薪奔跑虽然可行，但是员工的合法权益却不能“裸奔”。从劳动用工监管来看，有必要加强对某些无底薪情况高发的行业的排查，对于违法违规用工行为既要及时纠偏，也应通过有效的法律惩戒以保障劳动者的合法权益。另外，加强劳动法规知识的宣传，提升劳动者维权意识与能力也很必要。

其三，充分发挥好各级工会组织的作用。比如，上海市总工会去年首次推出了“灵活就业群体工会会员专享基本保障”，类

似快递员等上海灵活就业群体的工会会员，都能获得专享基本保障。这样的举措就值得借鉴。同时，媒体的建议也值得尝试，即针对无底薪现象高发的行业建立相应行业工会，让劳动者权益能更好地通过协商沟通得到解决。

同样，对于劳动者本人也应注意自身权益的保护。比如，劳动者有权了解无底薪工作模式下的工资计算标准、劳动定额或绩效规定等。并且，劳动者有权要求单位支付工资时不得违反最低工资保障制度。同时，更应提升法律维权意识，对无底薪导致的侵权现象，应直接拒绝且果断依法维权。

■每日图评

要做垃圾分类的“明白人”

日常生活中，每个人每天都会扔出许多垃圾，垃圾分类成为关系每一个人的话题。但公众对垃圾分类究竟了解多少？又有多少人会在日常生活中对生活垃圾进行分类后再丢弃呢？记者对此采访了不同地区的十余人。对于为何要进行垃圾分类，多数受访者都能给出明确答案——保护环境、有效利用资源。但对于如何进行垃圾分类，却很少有受访者能说明白。（6月12日《法制日报》）

之所以把垃圾分类，这并非是自找麻烦。从分来的情况看，可回收垃圾主要指玻璃、金属、塑料、纸张、可乐罐等；餐厨垃圾指菜叶、果皮等；有害垃圾指废电

池、电子产品、废油漆桶、过期药品、废旧灯管、杀虫剂等；不可回收垃圾指纺织品、灰土、污染纸张、大骨头、破旧陶瓷等。可见，同样是垃圾，但其属性却不尽相同。

进一步说，在垃圾分类精细化的当下，一旦我们依然停留在过去那种把垃圾扔进垃圾箱完事的状态，具体说对于如何进行垃圾分类还是不甚了然，把各种属性不同的垃圾混合在一起，不仅仅是观念滞后的问题，还会留下一些不必要的负担和后患。

很显然，这是不容小觑的。毋庸置疑，垃圾分类不断被重视的当下，依然有垃圾分类的“糊涂人”，这不同程度折射出知识



普及存在“死角”。但是，我们也不能拿一些工作做不到位说事。毕竟，在一个信息相对透明的社会，有关垃圾分类的知识在各种平台随处可见，都快变成让人审美疲劳的常识了，可以说只要做一个有心人，就完全可能做垃圾分类的“明白人”。

对垃圾分类越来越细，这是社会文明进步的体现，更关系到精准处理垃圾，实现变废为宝的目的，更好地改善我们共同的生活环境质量。无论是我们自己，还是社会相关管理部门，对此都该有所触动和反思。

□贺成

■有话直说

仅有奖励办法还不够

事故隐患和职业危害是劳动者生命与健康的罪恶“杀手”。因为人命关天，采取什么样的治理手段都不为过。哈尔滨市总工会会同市应急管理局、市卫生健康委共同制定的《哈尔滨市职工报告生产事故隐患和职业危害奖励办法》日前出台施行，内容涵盖报告方法、评估认定、奖励标准、奖金发放等。为了方便职工掌握和举报，《办法》还细化了事故隐患和职业危害的类别，参考依据既有相关法律规定，也有多年来工会参与的生产事故调查总结，并且吸收了其他地方工会的做法和经验。

哈尔滨此举，旨在切实发挥工会依法组织职工参与安全民主管理和民主监督的权利和作用，调动职工群众查隐患、促整改积极性，落实安全生产责任制，遏制各类生产事故的发生，减少职业危害，维护职工合法权益。于法有据，于理充分，符合民意，值得称赞。

不过，安全生产这等重大事，仅有奖励办法还不够，后续工作要跟上。特别有两点要注意：

一是要大张旗鼓地广为宣传，让尽可能多的人知道这个《办法》。目的不是为那点奖励，而是让更多的职工明白了自己有举报事故隐患和职业危害的权利，有利于群众性监督和参与；也让更多的用人单位知道“利害”，产生震慑作用，倒逼安全生产整改。

二是保护举报人。在劳资关系中，职工处于弱势，而举报企业问题是有风险的，所以，对举报人的保护比给予奖励更重要。《办法》要求严格保密举报人信息，“对故意泄露职工报告信息并造成影响的，依法追究相关法律责任”。这里的“法律责任”不能笼而统之，要清晰明确；“造成影响”若是举报人遭到打击报复，应该明确为之维权；而且同样要广泛宣传出去，让尽可能多的人知道。

□一刀（资深媒体人）

■网评锐语

“无声餐厅”背后需要有形关爱

天歌：据媒体报道，四川成都天府二街有家外卖餐厅格外不会被注意到，哪怕最忙的送餐高峰期，也很少听到店员们说话的声音。在这里工作的25名员工，18人存在不同程度的残疾，其中有11名聋哑人。“无声餐厅”表达了对社会残障人士群体的有形关爱，给予了他们自食其力机会的同时也帮他们找回了自信和自尊，这一点尤其重要。希望这件事能够引起更多人的反思与关注。

网约车失物管理办法具有示范作用

木须虫：11日，滴滴出行公示《网约车物品遗失管理办法（试行）》征求意见稿，向公众征求意见与建议。办法规定，乘客遗失物品后无法自行领取，应与司机协商送还方式、时间以及送还物品的合理费用。由于网约车失物现象多发频发，如果在经过实践不断完善，显现出应有的成效，也会影响到失物返还通行规则的形成，并不断增强规则的社会认同，具有一定的示范作用。

■世象漫说



“假洋教练”

随着中国足球改革的深入，抓青训、抓基础成为圈内人士的共识，也日益引起社会各界的重视。由于本土青少年教练的缺乏，包括社会青训、学校足球甚至俱乐部青训，都不得不从国外引进不少“洋教练”来解决这个问题。但在这个过程中，不少地方出现了“假洋教练”等问题。如何规范引进国外优秀青训人才，更好地促进中国足球青训发展，成为当下必须解决的一个现实问题。（6月13日 新华社）

□陶小莫

■有感而发

消除就业性别歧视依然任重道远

记者11日获悉，西安市人社局、市教育局、市中院等9部门联合印发通知，就进一步规范招聘行为促进妇女就业提出要求，坚决防止和纠正就业中的性别和身份歧视。（6月12日《西安日报》）

应该说，近年来，随着社会上对反就业性别歧视呼声的“一浪高过一浪”，如今明目张胆的直接就业歧视行为确实少了。但也不得不说，一些暗藏的、间接的甚至花样百出的就业歧视行为却如同“打不死的小强”，屡屡被媒体揪出来“曝光”：比如学历、性别、颜值、专业、学校，

等等。这严重损害了社会的就业公平，让女性求职者“很受伤”。

要真正解决女性就业者在职场上的尴尬、消除歧视，首先，立法机关要对我国现行有效的劳动法规进行必要的修订，制定出针对性强、具有可操作性的条款，当有了完善的法律规定，企业招聘过程中的各种歧视现象才会有所收敛。其次，政府职能部门也要加强对劳动力市场的监管与干预，建立健全就业性别歧视救济机制，发现歧视现象及时干预，并对涉嫌就业歧视的用人单位进行公开严肃处理，以儆效

尤。再其次，女性在遭遇就业歧视时，也要勇敢地站出来，拿起法律的武器捍卫自己的合法权利。当然，在就业歧视诉讼案件上，有必要引进举证责任倒置原则，以降低劳动者维权成本，破解劳动者维权难，提高劳动者走法律途径维权的积极性。

最后，在全面放开二孩的时代大背景下，由于结婚和生育等因素所造成的招聘性别歧视，其负面效应也不能只让个人和企业承担，它更需要国家层面上出台相应的优惠政策，来减轻用人单位的压力和负担。

□祝建波