

■劳动时评

引入“专业外援”有助工会提升服务能力

□张刃

各地工会的实践证明,在自身条件不具备的情况下,聘请,吸纳各类专业人才“助阵”“参战”,已经成为最佳选择和有效弥补,能使许多问题迎刃而解。

工人日报报道,广西柳州市总工会近日组织各县、区工会工资集体协商指导员召开示范观摩会,推广柳北区总工会聘请律师、司法人员、劳动监察人员担任兼职指导员介入工资集体协商,破解楼宇、小微企业职工不敢谈、老板不愿谈难题的做法与经验。事实上,这其中还应该包括没有指明的“工会不会谈”的

问题。工资集体协商是一项保障职工基本劳动权益,发挥工会维护职能作用的重要制度安排,也是一项政策性、专业性都很强的工作。国有大中型企业工会有传统,工作有基础,行政方面也比较积极主动,协商起来尚且需要反复,而非公企业、小微企业工会组建不久,力量薄弱,也未能掌握那么多相关的法规政策、专业知识,其职工构成也有别于传统产业工人。因此,无论工会或职工参与工资集体协商,都会面临许多问题“说不清”也“辩不过”的窘境。在力量不匹配、信息不对称、话语不对等的条件下协商谈判,不会有平等、合理的结果。

在劳动关系日趋复杂且重要的今天,只有那些掌握了相关法规条例、又具备智慧与技巧的谈判者,才能实现交流更充分、内容更具体、程序更规范的集体协商。各地工会的实践证明,在自身条件不具备的情况下,聘请,吸纳各类专业人才“助阵”“参战”,已经成为最佳选择和有效弥补,能使许多问题迎刃而解。我们常说,工会要学会借助社会资源,更好地开展自己的工作,而且在实践中已经取得了许多成功经验。如,建设“智慧工会”需要借助网络;实施会员普惠服务需要借助银行、商业网点;构建和谐企业需要工商联、商会、企业家协会合作;调解劳动争议需要政府部门、法院支持

……对于工会而言,律师、司法人员、劳动监察人员同样是可以借助的有效社会资源。不过,在市场经济条件下,不是任何服务都是公益性质的。既然提供了劳动(服务),就应该有所报酬。因此,有了工会“购买社会服务”施惠于职工的工作思路。聘请律师、司法人员、劳动监察人员担任兼职指导员介入工资集体协商,当然也不能是无偿的。如果成立集体协商指导工作站(室),更需要工会有相应的资金投入。况且,当前协商指导员队伍建设中普遍存在着人力不足、待遇不高、条件较差等问题,其中相当一部分是可以通过工会拨付专项资金给予改善的。

随着工会改革的深入,各项职能的强化、细化,不仅工资集体协商,工会的其它工作对各类专业人员的需求也在日益增加。无论劳动保护、劳动争议、社会保障,还是民主管理、组织建设、理论研究,要做好、做细、做扎实,做出创造性的成效,都需要相关专业人员介入;不仅需要法律政策咨询,而且需要实际操作、具体指导,因此,聘请专业人员提供多种服务,将成为工会日常工作的一种重要方式。对于这些人才,工会理应厚待。要使优秀专业人员聘得到、留得住、用得好,当然需要舍得投入,包括提供比较好的工作条件和劳动报酬。工会的这项“投资”肯定物有所值,而且“稳赚不赔”。

■每日图评

防盗网不能成为“夺命栏”

近年来,因防盗网封死逃生通道致人死亡的事件时有发生。本是为安全而装的防盗网,竟成了火灾发生时的“夺命栏”。记者探访发现,在北京部分社区,居民家安装防盗网的情况十分常见。这种金属网格被赋予多种用途:防盗、防坠落、置物。消防部门建议安装防盗网时要留逃生门。全国商业消防与安全协会会长刘有千建议,应制定全国性指导意见来规范防盗网的安装和使用,并确认相应监管机构来监督和执行。(7月6日《新京报》) 当下,对于安装防盗网,几乎是处于“失管”状态,任其

“自生自灭”。防盗网怎么装,商家全听居民的;在管理方面,小区物业并不在意,只要不影响邻居家采光和安全就行,换言之,只要不告状到物业那儿就行,你爱怎么装都行;城管执法部门表示,居民安装什么样的防盗网会被视作违建并无明确标准。既然没有标准自然不会去管。当下防盗网的乱象是:没有留逃生门;或将防盗网当成“货架”,堆放杂物,均留下了安全隐患。防盗网关乎居民的切身利益,居民安装防盗网的出发点是为了安全,而不是给自己安装“夺命栏”,但因为缺乏精细化管



理留下诸多安全隐患。对此,不能再选择无视了。对于防盗网的安装不仅要管理,而且要管好,

这需要下很大的功夫,但在生命安全面前,所有的工作都要尽早做实做细。 □王军荣

■长话短说

别让模糊劳动关系侵害送餐员权益

新疆某速运公司将送餐外卖运输业务以服务外包的方式,发包给乌鲁木齐某劳务派遣公司,黄某与该公司签订劳动合同。张某系黄某招用的送餐人员。张某在一次送餐中受伤,对于速运公司是否担责,几方产生纠纷。法院表示,张某在送餐工作中具有较强自主支配权,与速运公司劳动关系不成立。(7月6日《工人日报》)

梳理媒体报道,类似的现象并不少见,最为根本的原因在于劳动关系模糊,从而导致了劳动者权益遭受侵害时难以实现有效维权。据悉,目前外卖行业的用工模式主要分为三类:直接用工型、劳务派遣型、第三方用工型。而外卖送餐员,若认不清自己的“真实身份”,既给用人单位不合法用工埋下伏笔,一旦发生劳动争议往往会导致维权难。

以新闻报道的案例为例,送餐员与外卖平台配送外包公司间劳动争议,在司法裁判界存在两种裁判情形。一种是送餐员与外卖平台配送外包公司存在劳动关系;二是送餐员与外卖平台配送外包公司不存在劳动关系。即便有着不同的裁判情形,但均是基于法律事实为基础的。于此,各方明晰的劳动关系,才能少些不必要的推诿扯皮。

对于外卖送餐员而言,应该增强法律意识。比如,一定要和用人单位明确劳动关系,要弄清自己的应聘公司,劳动合同也一定要和合法公司签订,以保障自己的合法权益。

诚如媒体所言,一辆普通的电动车或摩托车,一个简易的送餐箱,一部时刻提示订单信息的手机,组成了一个“外卖小哥”的全部装备。的确,这样的用工门槛虽低,但其合法权益保障却不能打折扣。从用工角度来看,增加关怀、给予员工适当的福利是企业获得更大竞争优势的良方,于此就不应该在员工权益上“玩猫腻”。 □杨玉龙

■网评锐语

用法律刚性约束不诚信诉讼

戴先任:“劳动争议诉讼中,当事人不诚信的现象颇为常见,企业和劳动者都可能成为不诚信主体。”北京市朝阳区人民法院姚岚说,法庭上虚假陈述、伪造证据、“无中生有”“颠倒黑白”……这些行为不仅侵犯了他人的合法权益,也严重浪费了司法资源。要用法律刚性来约束不诚信诉讼。通过增强不诚信诉讼当事人的违法成本,既能维护法律尊严,又有利于职场诚信。

■世象漫说



网上药店乱象

网上提交购药申请,简单和在线医生沟通甚至无需经过医生,就可购买处方药。近年来,网络购药因为方便快捷受到不少人青睐,但因为操作过程中存在诸多审核漏洞,也让网络售药多了几重风险。(7月6日中新网) □朱慧卿

■有感而发

2G退网不应忽视用户权益

近日有报道称,个别用户发现手机一直没有信号,咨询中国联通客服得到的答复是,2G、3G服务已关闭。对此,中国联通官方回应称,报道中显示“客户使用3G手机仍无法通话使用”的情况,是由于用户所用手机制式不支持联通3G制式导致的,而非所谓的“关停”2G或3G网络。(7月5日《经济日报》) 首先需要说明的是,当前我国4G移动通信网络已全面普及,5G网络也已进入试商用阶段,

2G网络退出服务是大势所趋。问题在于怎么“退”? 技术进步固然是一个不可逆的过程,移动通信技术从2G到3G,再到4G乃至5G也是一个必然的进程,在这个过程中如何保护用户的权益,特别是诸多2G以及3G老用户的权益,显然值得运营商与监管部门思考。技术进步不应忽视用户权益,更不应以技术升级来剥夺用户的知情权和选择权,尊重每一个用户的消费主权是运营商应尽义务。

联通与其急于否认2G退网传言,倒不如公开一份明明白白的时间表与路线图,让用户知道哪个地区的2G业务将在什么时候停止服务,把知情权还给用户,也让用户可以在更新手机时有更多的准备。有关部门也应尽快研讨并建立通信服务协议终止规范流程,在充分保障用户权益和运营商利益前提下,推动技术进步,提高网络资源利用率,实现中国通信产业的跨越式发展。 □张国栋

保护个人信息 要各方共同努力

谢庆富:媒体调查发现,一些简历大数据公司拼命发掘求职者简历上所有的秘密,让HR看到简历上所有修改历史。此外,还出现了监测员工离职动向的工具软件,它可以监测到员工更新、投递简历等行为,以及员工简历被HR、猎头查看次数等信息。互联网时代,保护个人信息,遏制非法获取、出卖、提供公民个人信息,还需要社会各方共同努力。