

■劳动时评

# 别让外卖骑手“困在系统里”

□何应洋

南京这一意见的出台,对当地“外卖骑手”而言,无疑是一个利好消息。

众所周知,随着互联网技术快速发展,以互联网平台为依托的网约工、外卖送餐员等新业态劳动者与日俱增,已成为我国劳动力大军中重要的组成部分。目前,我国此类劳动者约8400万人,占全国就业人数的11%。相应的,有关这一群体的劳动纠纷,近年来也呈现出高发态势。其中,新业态劳动者与网上平台之间是否构成劳动关系,成为争议的焦点。北京市第三中级人民法院4月28日发布的的数据显示,该院近年来受理的平台用工争议案件中,58.74%的案件劳动者要求确认劳动关系。审结的案件中,判定新业态劳动者与平台用工企业存在劳动关系的118件,占82.52%。

维护劳动者合法权益是以劳

动关系为前提的,倘若新业态劳动者与平台企业之间不构成劳动关系,其合法权益维护将面临诸多麻烦,难以得到有效保障。近几年来,从各省两会到全国两会,呼吁维护新业态劳动者合法权益成了一个热点议题、高频话题。不少人大代表、政协委员聚焦“困在系统里”的新业态劳动者,提出要补齐政策法规短板,明确他们的“法律身份”,让他们维权有据可依。从中央到地方对此极为重视。去年,国务院办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业的意见》,要求人社等部门要“研究制定平台就业劳动保障政策,明确互联网平台企业在劳动者权益保护方面的责任”。今年,江苏省人民政府印发《关于支持多渠道灵活就业若干措施的通知》,提出要“探索和制定适应跨平台、多雇主间灵活就业的权益保障、社会保障等政策,

保障灵活就业劳动者权益”。河南、北京等多省市也出台文件,对新业态劳动用工进行规制。

国家和省一级的意见,多为宏观层面要求,主要是作出原则性方向性的制度安排,要真正落到实处,还需进一步细分用工类别、明确责任主体、分类进行规制,打通落地的“最后一公里”。南京市的这一文件,没有面面俱到,而是从小切口着手,先就如何规范“外卖骑手”这一类劳动用工提出指导意见:在用工关系方面,对“外卖骑手”类别及其与平台企业属何种用工关系,作出清晰界定,并要求平台企业将双方拟建立的法律关系和用工类别告知“外卖骑手”,或者在双方协商订立的劳动合同或劳务(承揽)合同中明示。在权益维护方面,要求平台企业为“外卖骑手”依法参加社会保险,并之

协商确定劳动报酬、职业安全保障等事项。在畅通维权渠道方面,要求劳动争议仲裁机构,对符合立案条件的仲裁申请,依法快立快调快审快处;劳动保障监察机构应加大对拖欠“外卖骑手”劳动报酬等违法行为的查处力度。这一系列规定,明确而具体,务实而管用,好操作且能落地。

坚持问题导向,在充分调研、科学论证的基础上,不搞大而全,而是有针对性地提出解决问题的办法措施——这既是一种求真务实的工作态度,更是一个行之有效的工作方法。南京的做法值得称道,给我们如何更加有效、更为精准地维护新业态劳动者的合法权益,提供了有益的启示和借鉴。

期待更多类似政策措施的出台,合力守护好新业态劳动者的合法权益,努力让新业态劳动者不再“困在系统里”。

坚持问题导向,在充分调研、科学论证的基础上,不搞大而全,而是有针对性地提出解决问题的办法措施——这既是一种求真务实的工作态度,更是一个行之有效的工作方法。南京的做法值得称道,给我们如何更加有效、更为精准地维护新业态劳动者的合法权益,提供了有益的启示和借鉴。

日前,南京市人社局联合司法局等部门印发《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见》,就规范餐饮网约配送员(“外卖骑手”)劳动用工、保障其合法劳动权益,提出18条指导意见,5月1日起试行。

■每日图评

## “智慧书屋”让职工爱上读书

据报道,去年11月中国铁路南昌局集团有限公司向塘机务段的“智慧书屋”建成,并向职工免费开放。这里无人值守,职工们通过实名认证人脸识别系统进入书屋,然后扫码实现自助借书还书,便利的借阅体验使其成为职工喜爱的“打卡”地。(5月11日《工人日报》)

把图书馆建在职工的身边。“智慧书屋”如一股清流,用知识浇灌了职工的心田,值得点赞。

首先,“智慧书屋”更方便职工阅读。说起借书还书,我们都会想到图书馆。但来去图书

馆,路上显然要花费不少时间。而把图书馆建在职工的身边,一方面节省了职工借书还书的时间,另一方面使阅读也更加方便。职工下班后借一本书带回家,这样的做法不仅非常人性化,也丰富了职工的业余生活。

其次,降低了管理成本。“智慧书屋”没有专职的人员守候在书屋,只需要职工通过人脸识别系统,然后扫码就可完成借书还书的过程,不仅降低了管理成本,也充满了现代感,而且职工也乐于接受这样一种全新的服务方式。



第三,职工充电,可以给企业增加后劲。“智慧书屋”给职工提供了一个充电学习的场所,给企业的发展储备了知识型的人才。更重要的是,企业这样的做法,营造了良好的阅读氛围,让

“爱上读书”成为企业文化的一部分。

阅读点亮生活。“智慧书屋”助力职工阅读,像这样职工“身边的图书馆”不妨再多一些。

□陶象龙

■长话短说

## 提请劳动仲裁岂能成为劳动者“职场案底”

广西一集团公司在社会招聘公告中提到,“曾向原单位提出劳动仲裁的人员不予受理报名或录用”。后该招聘公告被迅速删除,重新发布的招聘公告改为“其他不适于参与招聘的情形”的表述。但在网上还是引发了“不录用曾提出劳动仲裁员工是否合理”话题的讨论,难道职工遇到不公正待遇时只能隐忍、以防留下“职场案底”吗?(5月9日《法治日报》)

尽管“曾向原单位提出劳动仲裁的人员不予受理报名或录用”这样的招聘公告很快被撤下,但将提请劳动仲裁当成劳动者“职场案底”显然值得警惕。要知道,提请劳动仲裁本就是劳动者依法享有的权利,而将其当做“职场案底”甚至是“入职门槛”,显然彻底暴露出招聘企业法律意识的缺失,更是对劳动者合法权益的不尊重。

值得注意的是,据报道显示,目前招聘者提请劳动仲裁的记录是无法通过公开信息了解的。但是,一般情况下,应聘人员入职新公司,新公司会对其做入职背景调查,询问曾工作过的单位。也正因此,这对于劳动者的“原东家”而言,应该依法依规行事,须客观公正对当事人做出评价,而须坚决抵制将提请劳动仲裁当成“职场案底”的现象。

从劳动者自身来讲,应该增强依法维权意识。比如,对于入职后因曾提请劳动仲裁而被辞退的员工,或借助工会的力量或通过法律途径进行有效维权。当然,对于各级工会组织而言,也应该加强相关劳动法规知识的普及,强化对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督,从而更好地维护好劳动者的权益,让类似的“职场案底”现象没有市场。

□杨李喆

■网评锐语

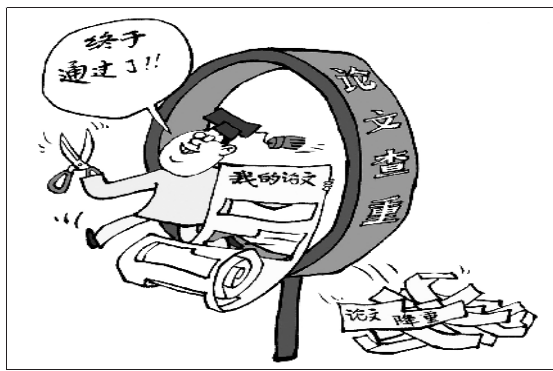
## 让无障碍设施真正“无障碍”

潘铎印:据媒体报道,日前发布的《上海市无障碍环境建设与管理办法》要求,为残疾人、老年人等群体办理相关事务和融入社会生活提供方便。让无障碍设施真正“无障碍”。政府相关职能部门应建立健全相应的工作机制,明确职能部门和社会组织在无障碍建设中应承担的具体责任,从规划、设计、施工、验收等每一个环节抓起,真正把无障碍设施建设得“畅通无阻”。

## 教培机构虚假宣传就该从严惩处

史奉楚:因虚构教师任教经历、引用不真实用户评价;虚假标价再打折扣促销,5月10日,“作业帮”“猿辅导”均被北京市市场监管局处以警告和250万元顶格罚款的行政处罚。教育培训机构进行虚假宣传,显然有着更大的危害性,其被顶格处罚也给其他商家敲响了警钟,因此,就该受到严惩。

■世象漫说



## 论文查重乱象

第一次查重后,西南某高校应届毕业生郑苑发现,自己的毕业论文重复率远高于学校的标准。紧接着,他按降重经验帖里的方法,对论文进行了降重。遇到实在不能转述的专业名词,他则将那句话直接删掉。记者调查发现,毕业生根据查重报告里的标注,“见红就删,见黄就改”,采用各种技巧对论文进行降重,已经成为普遍现象。(5月11日《新华每日电讯》)

□王铎

■有感而发

## “最美游客VIP待遇”有利传播正能量

“弯下的不是腰,是对自然最大的爱护!拾起的不是垃圾,是最纯洁的心灵!”5月7日,四川省达瓦更扎景区官方公号贴出一则“寻人启事”,和常规的寻人启事不同的是,这则启事是寻找两名在景区内捡拾垃圾的游客。景区称,将为他和她送上——本景区“川西最美雪山游客VIP待遇”:本人及本人户口本上的所有家人将终身免费游玩达瓦更扎景区!(5月10日《成都

商报》) 礼遇好人,让德者有得,才能涌现更多好人,激励更多人行善举、做善事。褒奖捡拾垃圾的“最美游客”,不仅能让那些乱扔垃圾的游客感到脸红,还能激发更多游客“有样学样”,主动加入到捡拾垃圾的行列。捡拾垃圾的游客多了,乱扔垃圾的游客少了,景区的垃圾存量自然就少了,景区的游玩环境就会变得越来越好。

景区推出“最美游客VIP待遇”,不仅可以吸引更多人来游玩观赏,还能提升景区的声誉。这看似减少了门票收入,但总体上获取了较高的收益。对社会而言,景区通过寻找“最美游客”、赠送“VIP待遇”的方式,本身就是一种正能量的传播,有利于树立正确的社会价值导向。因此,这一做法应该受到鼓励。

□付彪