

# 浙江台州一无证打工子弟小学办在工业园内,周围仓库堆放大量易燃材料 教育部门叫停,学校却大肆扩招 家长要求退钱,负责人“躲猫猫”

当地教育局表示,将对学校进行强制封停,学生们将转移到附近另一家具备资质的打工子弟学校

本报讯(记者邹偶然 通讯员陈栋)今年年初,有人在浙江台州椒江区前所街道办了一所打工子弟小学——智博学校。然而,这里办学没经过教育部门审批;选址在工业园区内,周围仓库放着大量易燃材料,存在安全隐患。面对街道和教育部门对其停止办学的要求,学校反而大肆扩招,有报名的家长要求退还学费,学校负责人却玩起躲猫猫。

近日,在前所街道,记者看到智博学校租用了“宏达光学有限公司”厂房二楼作为教室。厂房四周全是眼镜厂,生产的噪音不时传

来,一股难闻的塑料味道更是叫人嗓子发痒。更糟糕的是,隔壁厂房还有仓库,许多易燃的材料就堆在那边。

椒江区前所街道办事处副主任阮鹏告诉《工人日报》记者,上半年就有人举报。街道工作人员给学校提出整改意见,要求校方另寻达标场所,并走完教育局的审批手续。

“我们工作人员甚至常陪学校负责人去找场地,但找了不少地方都不合适。”阮鹏说。没有合适的场地,加上未经教育局审批,违规办了一学期后,今年暑假期间,街道工作人员

就反复通知负责人:绝对不能再招开学了。可就在前几天,有人投诉称,智博学校仍在四处招生准备开学。街道工作人员马上赶去制止,不料学校负责人开始“躲猫猫”。阮鹏说,学校此前一直违规运营,上半年学生40多名,现在据说已扩到100多名了。

对于这些举报,智博学校万校长哭诉自己是被竞争对手恶意举报,“我们都是尽心尽力在办学啊。”万校长还表示,学校一定会按期开学。

智博学校的现状,让已经交了学费的

家长非常担忧。安徽人李先生的女儿,就在智博学校读书。他告诉记者,他已经交了1300元一学期的学费。听闻学校被查后,他和老乡本打算要回学费,然而学校负责人和老师基本都回避了,他不确定学费能否退回来。

“这几天,我们接到一些家长电话,说孩子打算转学,但智博学校负责人不肯退还学费。”椒江区教育局副局长严邦兴一脸愤怒,“如学校不办,学费又不退,那是可以追究刑事责任!我们也提醒了校方。”

“我们打算向区政府申请,联合公安、消防、行政执法等多部门对学校进行强制封停。”严邦兴说。

那么,智博学校100多名学生将上哪儿去?椒江教育局方面称,正在另寻合适学校。据了解,就在距智博学校不到3公里处,另有一所打工子弟学校,证照齐全。这所学校的鲍校长告诉记者,他们学校目前还有8个空教室,就算智博学校100多名学生全部转过来,也能全部接收,“我们学校的师资力量也绝对够了”。

工会帮返乡农民工联系贷款,并给予贴息支持

## “我一定要干出个样子来”

返乡农民工创业示范企业获得贷款后,贵州省、市、县三级工会按照3:2:1的比例对每户示范企业发放不超过6万元的贴息资金。全省工会对105户示范企业的600万元贴息资金发放到位后,将带动贷款近亿元,有望帮助3000名以上农民工实现就近就地创业就业。

当天启动仪式现场,贵州省总工会党组书记、副主席杨兴举表示,贵州工会“雁归

援助行动”是该省工会贯彻落实中央和省委做好农民工服务工作的重要举措,各级工会将在就业指导、就业培训、构建和谐劳动关系等方面积极主动作为,为企业做大做强发挥好工会作用。用足用好活中央到地方出台的一系列扶持政策,扶持企业做优做大做强,使示范企业的星星之火,在助推贵州大众创业、万众创新中形成燎原之势。

## 职工黄金周“打短工” 单位能否将其解聘?

■ 颜东岳

【案例】

赵美娟是一家公司的高级技术人员。国庆长假前夕,一单位向其发出邀请,希望其能利用假期为其检修所有的机器设备,并许诺了丰厚的报酬。赵美娟觉得反正闲着也是闲着,而这恰恰又是自己的拿手本领,且其机器设备与公司的一模一样,遂答应了下来。而当赵美娟如期前往检修不久,得知消息的公司领导便打来电话,说赵美娟属于全日制员工,即使在放假期间也不得在外“打短工”,更何况对方与公司存在竞争关系,务必立即停止,否则将解除与赵美娟的劳动合同。可赵美娟觉得自己在法定节假日内的活动,有权自行支配,公司无权干涉,因而置之不理。岂料,当赵美娟节后回到公司上班时,真的被通知已经被公司解聘。公司的做法对吗?

【分析】

公司的做法并无不当,其的确有权单方将赵美娟解聘。虽然赵美娟只是利用国庆长假在外“打短工”,但在其与公司仍然存在劳动关系的情况下,该行为同样属于兼职。对于全日制用工劳动者的兼职问题,我国法律在采取“不提倡、不鼓励、不干预、不禁止”态度的同时,又把决定权交给了用人单位。因为《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的……”也就是说,关键在于兼职对用人单位的影响以及用人单位的态度。用人单位对劳动者的兼职行为可以不予过问,但只要兼职给其造成严重影响,或虽未造成严重影响但经其提出,劳动者却拒不改正,用人单位便有权单方解除劳动合同。与之对应,本案情形恰恰赋予了公司单方解聘权:赵美娟属于全日制员工,公司已经明确表明赵美娟务必立即停止,而赵美娟却置之不理。



山东日照：

渔民踩高跷“推小虾”

在山东日照沿海一带,渔民们踩着高跷推着渔网捕捞小虾。据当地肖家村渔民郭长海介绍,这种独特的劳作方式被称为“推小虾”,至今已有上千年的历史。“推小虾”后加工成海产品虾皮,曾是当地渔村的一项副业和渔民收入的一项来源。随着近海渔业资源的枯竭,从事这一古老劳作方式的人也越来越少,只有老一辈的渔民们,每年还会瞅准海水潮汐规律,踏浪踩涛,推网捕虾。

10月13日,一位渔民踩着高跷“推小虾”归来。  
陈为峰/CFP

《汕头经济特区职工权益保障条例》颁布实施,对劳务派遣进行严厉规制

## 非三性岗位用派遣工视为建立劳动关系

■ 本报记者 杨召奎

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式,劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但一些企事业单位不同程度存在着滥用劳务派遣制度的现象,致使派遣工占比过大,且在长期性、关键性岗位工作。

2015年10月1日起施行的《汕头经济特区职工权益保障条例》对劳务派遣进行了严厉规制。《条例》第三十一条明确规定,在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的,以及临时性岗位使用被派遣职工超过六个月期限的,视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系,用工单位应当与其订立劳动合同。

北京市盈科(深圳)律师事务所律师李迎春对记者表示,《条例》的颁布实施,为进一步规范劳动用工行为,协调劳动关系提供了有力的法律支撑,这对于汕头目前仍在非三性岗位使用劳务派遣工的用人单位来说,是个沉重打击。

### 国企热衷使用劳务派遣工

作为一种补充用工方式,劳务派遣有助于促进就业、降低用工成本。但《工人日报》

记者近日采访发现,一些企事业单位存在着不同程度滥用劳务派遣工的现象,致使派遣工占比过大,且在长期性、关键性岗位工作。根据全国总工会2012年调查,2011年,全国劳务派遣人员总数已经高达3700多万人,占到国内职工总数的13.1%。95%以上被派遣员工派遣期限超过1年,有的企业派遣工的平均年龄超过5年,个别企业甚至超过10年,绝大多数劳务派遣岗位都是长期性岗位。

北京致诚农民工法律援助与研究中心2015年9月发布的《农民工法律援助十年变迁调研报告》提出,国有企业热衷于使用派遣工应受到关注。根据《报告》,从2005年到2015年,在该中心提供援助的164名劳务派遣农民工当中,用工单位是国有企业(或事业单位、政府)的有115人,占比超过70%。

《报告》分析认为,虽然从劳动合同法的施行到《劳务派遣暂行规定》的出台,对劳务派遣的约束越来越严,但对于国有企业而言,即使付出一定成本也愿意使用派遣工。

“原因一是方便其随意解除员工,可随时将其‘退回’到派遣公司,而不必按照劳动合同法的要求具备法定解雇理由;二是可以不

必担心与劳动者订立无固定期限劳动合同。”北京致诚农民工法律援助与研究中心主任佟丽华说。

本报2010年也曾报道,金融、通信、邮政等国有大中型企业,大量将原有职工转入劳务派遣公司再派回原单位。结果是人员不变,身份却发生了根本变化,劳动报酬也大幅度降低,企业节约了不少人力成本,却侵犯了职工的合法权益。

佐佑管理顾问公司资深顾问李婉贞分析称,由于机关事业单位用工编制限制,国有企业的工资总额控制,再加上没有真正建立起能进能出的用人机制。如果法律法规不对用工单位违法使用派遣工应承担的责任作出明确规定的話,一些单位必然会选择在一些工作岗位上,长期通过劳务派遣来实现用工。

### 非三性岗位用工怎么办?

北京市君本律师事务所律师王飞告诉记者:“一些企事业单位为降低用工成本、减少劳动纠纷,在非三性岗位大量使用劳务派遣工。但这些劳务派遣工的合法权益得不到保障。比如,同工不同酬,福利远低于编制内员工。更现实的问题是,有的用人单位会在劳

务派遣工临近退休年龄时,直接把工人退回劳务派遣公司,并不承担任何责任。”

为维护劳务派遣工人的合法权益,2012年12月,全国人大常委会发布了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》,将《劳动合同法》第六十六条修改为:“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”

《决定》还对“三性”作了界定:“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

但修订后的《劳动合同法》只明确了劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施,对用工单位如果在非三性岗位使用劳务派遣工,应承担什么责任没有作出明确表述。

不过,一些地方在这方面先行一步。2011年7月1日起施行的《重庆市职工权益保障条例》第三十条第一款规定,在非临

时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的,视为用工单位与被派遣职工直接建立劳动关系。2013年8月1日起施行的《辽宁省职工劳动权益保障条例》第三十条亦规定在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的,视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系,用工单位应当与其订立劳动合同。

此后,人社部在这方面也有所行动,2013年8月7日,人社部发布的《劳务派遣若干规定(征求意见稿)》,用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣者在临时性、辅助性、替代性岗位用工规定或者超比例使用被派遣劳动者的,被行政处罚后一个月内仍不改正的,视为与被派遣劳动者建立劳动关系。

但李迎春律师表示,在征求意见过程中,因各方意见不统一,该条规定最后不了了之,2014年正式出台的《劳务派遣暂行规定》对此也没有提及,仅规定用工单位在辅助性等岗位上使用的被派遣劳动者比例,不得超过用工总量的10%。由于重庆、辽宁等地区的规定都是在人社部《劳务派遣暂行规定》实施之前公布,因此在实践中,执行力度大打折扣。

2015年10月1日起施行的《汕头经济特区职工权益保障条例》对劳务派遣进行了严厉规制。《条例》明确规定,在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的,以及临时性岗位使用被派遣职工超过六个月期限的,视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系,用工单位应当与其订立劳动合同。

“汕头在《劳务派遣暂行规定》实施后仍作出该规定,可见立法者态度之坚决,用工单位应该予以高度重视。”李迎春律师说。

## 【一周大小事】

### 约1亿人口跨省流动 迁移致养老压力失衡

据《第一财经日报》10月12日报道,目前,全国约有1亿人口在跨省流动,其中九成以上是劳动年龄人口。这种不平衡的人口迁移流动使得人口净流入地和净流出地的老龄化程度差异较大,给就业、养老带来了巨大的压力。

【点评】由于目前养老金的统筹只上升到省一级别,劳动力迁移带来的问题是:经济越是相对发达的地区,就越能吸引更多更优质的劳动力流入,由此缴纳养老保险的人数更多,养老压力相对更低;而经济越是相对落后的地区,就会有更多劳动力流出,由此形成缴纳养老保险的人数减少,老年抚养比更高,养老压力更大。即便劳动力回流,统筹部分也只能转移缴费基数的12%。养老压力失衡,在此背景下,养老制度的全国统筹势在必行。

### 家政工摔折胳膊 公司老板想千元了事

据《兰州晚报》10月10日报道,10月8日,临洮来兰州打工的宿女士心情很糟糕。前几天,家政公司老板派她去七里河区任家庄,给一家新房清扫卫生时,不慎从1米多高的凳子上摔到地面,造成右胳膊严重骨折。家政公司老板只掏了1000多元治疗费便再也不管。

【点评】宿女士是受雇于家政公司而到业主家提供清洁服务的,从法律上来讲,业主与家政公司之间形成承揽关系,宿女士属于双方之外的第三人。根据法律规定,承揽人在完成工作过程中对第三人造成损害或者造成自身损害的,定作人不承担赔偿责任。但定作人对定作、指示或者选任有过失的,应当承担相应的赔偿责任。此案中,业主并不存在过失,因此不需要承担责任,而应由家政公司承担。家政公司老板想千元了事有逃避责任之嫌,还应后期治疗进行相应的补偿。同时也提醒劳动者在工作时一定要注意安全。

### 贵州省出台意见 农民工纳入公积金覆盖范围

据《贵阳晚报》10月9日报道,贵州省近日出台《关于进一步做好为农民工服务工作的实施意见》,提出要逐步将在城镇稳定就业的农民工纳入住房公积金制度实施范围,鼓励在农民工比较集中的开发区、产业园区,集中建设宿舍型或单元型小户型住房。

【点评】贵州并不是第一个将农民工纳入公积金覆盖范围的省份。2014年底,山东规定,从2017年开始,全省劳动关系稳定的农民工将纳入住房公积金全覆盖。2015年8月,山西也规定,将住房公积金制度逐步覆盖到在城市中有稳定工作的农民工。这些省份的做法是好的,也是破解城乡一体化以及户籍制度深化改革后遗症的好药方。但是,好的制度要落地还需要认真执行,也值得尚未建立这一制度的地区借鉴。

### 河南省调查显示 八成农民愿进城落户

据《大河报》10月10日报道,《河南农民城镇化意愿调查》报告显示,八成农民愿意进城落户。愿意进城落户农民中有90%选择在乡(镇)或县(市)落户,其中愿意在县(市)落户的农民最多,占49.8%。而愿意进城的农民中,有八成是为了子女能接受到更好的教育。

【点评】通过这次调查,我们可以看出,大多数农民为了下一代子女能够接受更好的教育,愿意离开农村,转移到城镇。但也有调查表明,有74%的农村户籍流动人口愿意在城市长期居住,但不愿意放弃农村户籍,主要原因是想保留土地。这也不难理解,毕竟农民进城后的工作稳定性和各项社会福利能否得到有效保障还不能确定。因此,要吸引更多的农民进城并留在城里,必须采取有效措施,解决好农民进城后的就业和社会保障问题。(点评 杨召奎)