责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grrbghzk@163.com

三工调查

在落脚的城市，他们因无法缴纳社保，而导致生活“困难重重”——

恼！有工作却缴不了社保

为灵活就业人员提供挂靠劳动关系服务、代缴社保，已成为一种商机，但这一做法存在“一定风险”

本报记者 罗筱晓 李丹青

5月19日，北京烈日，张三勇拎着装有各种材料的塑料袋，“一脑门子汗”，被多个机构拒之门外，这个中年男子想知道：“能去哪儿缴社保？”

在拥有众多外来人口的城市中，社会保险缴纳记录往往和生活权益密切相关。例如张三勇应该拥有最少6个月以上的社保缴纳记录，这是北京市朝阳区外来务工人员子女上学的要求之一，类似的要求，上海和深圳也都有。

然而，张三勇奔波的结果是，“社保中心、人才中心、街道办事处，所有地方的答复都是缴不了。”

随着“互联网”的兴起，像张三勇一样的网约车司机、翻译、小时工等“有劳动没‘关系’”的灵活就业人员不断增多。据51社保网CEO余清泉介绍，除了天津、长沙、广州等试点改革的城市以外，非本地户籍的灵活就业人员都不能在生活当地缴纳社会保险。

在自己的落脚城市，因为没有社保缴纳记录，张三勇的生活“困难重重”。

当社保“捆绑”生活——缴不出去的社保费

当社保记录“捆绑”生活，生平第一次，张三勇如此希望：“自己的钱能够每月被扣掉一部分”。

然而，他的社保费却无处可缴。从河南老家来北京近10年，他一直工作比较“灵活”，从未缴纳过社会保险。因为6岁的儿子今年上学，不符合外来务工人员子女在京上学的条件，因此早在去年5月，就到所住街道的社保中心咨询，却被告知无法以个人身份缴纳社保。

这个结果让张三勇很困惑，他手里攥着2011年实施的《社会保险法》全文打印版，该法的第五十八条赫然写着：“灵活就业人员应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记”。

记者致电北京市人力资源和社会保障服务热线12333。工作人员表示，网约车司机、淘宝店主这样的灵活就业人员，按照北京市基本养老保险规定（北京市人民政府令第183号）的规定，如果是北京市户籍，可以通过所在街道的社保中心缴纳社保，但如果是非京籍的外省市人员，没有相关文件明确规定其如何缴纳社保，即无法以个人名义在北京缴纳社会保险。

从事人力资源咨询及社保代缴事务的一家公司负责人沈凡志把这些人群分为了4大类：教练、经纪人、律师等高收入的自由职业者，短期离职或被辞退的员工，全职太太以及小个体户。“其中，第四类人群因为意识淡薄或能力不足，往往要像张三勇一样遇到相关阻碍时才着急要缴纳社保。”

2005年时，就曾经有相关机构预测全国灵活就业人数超过1亿。最新的有关数据是，从北京大学发布的《2015年毕业生就业质量报告》显示，灵活就业人数占到当年毕业生的20%。

看病、上学都不成——没有社保的“困难”生活

落脚北京，32岁的唐山人丁龙峰收入不错，但美好的生活被没有社保记录打乱了。

去年11月起，他辞职准备创业，社保断缴了。“之前连缴了8年社保呀。”坐在街边的花坛边上，丁龙峰不停地抽烟。因为不符合“父母双方都要连续缴纳社保”的要求，他的孩子很可能要回老家成为留守儿童，“我每天晚上都要喝四五瓶啤酒，到深夜3点多才能睡着。”他到处“求助”，最近短短两三个月，朝阳区社保中心去了7次，朝阳区教委去了10次，朝阳区信访办去了2次。

“压根儿没想到社保记录还会影响到孩子上学。”丁龙峰说，像他这种情况的家庭还有很多，为此他们还专门成立了“2016朝阳幼升小社保不合格群”。

记者看到，这个群的成员已达124人，且不时有“新人”加入。甚至有家长在群里说，回老家办“假离婚”，希望让孩子跟随夫妻中符合条件的一方顺利入学。

没有社保“护体”，在北京看病就医也很难。

41岁的河北衡水人李月峰和爱人在北京市安华桥附近经营了一家汽车修理店。身体不太好，想着以后要时不时出入医院，他们头一回想参加社会保险，有一张“医保卡”。今年3月，李月峰来到居住地石佛营附近的社保中心咨询，得知像她这种没有雇员的个体工商户属于灵活就业人员，无法办理社会保险缴纳。工作人员给她出了个主意：“把‘关系’挂靠在其他手续更全的大公司缴纳。”

李月峰很犹豫，“这不就是等于说我在挂靠公司‘假就业’，这事儿靠谱吗？”

网店、代缴公司——“代缴社保”成商机

在这种情景下，为这类无法异地缴纳社会保险费的人群“代缴社保”，成为商机。

记者在某互联网网购平台以“社保代缴”为关键词进行检索，发现多达1200件相关商品在售。随机点进一家排名较为靠前的店铺发现，这家位于深圳、名为“乐乐社保咨询代缴服务站”的店铺宣称，“5元代缴深圳社保，先到账、后收货、安全无忧”，且近30天内已售454件，累计评价多达1400多条。同时，其办理险种包括“综合医疗交养老”、“综合医疗不交养老”、“住院医疗交养老”、“住院医疗不交养老”、“合作医疗交养老”、“合作医疗不交养老”等多种类型，而办理月数可以自由选择“按月交”“3个月”“6个月”或“12个月”。该店铺的客服人员介绍，当月参保，看门诊次月生效，大病住院要6个月以后才可以用，生育保险连续参保一年后可使用，限深圳使用。

沈凡志开玩笑说，这是社保代缴也进入了“互联网+”。

自2013年创办以来，他的人力资源咨询公司就一直承接为个人代缴社保的业务。据他介绍，公司会与有代缴需求的客户签订一份代缴委托协议，协议中除了保险内容、缴纳基数和时间起止点以及收费标准外，最重要的是免责声明：“即客户和公司之间不是雇佣关系，不存在劳动关系事实。”而对于客户本人而言，他不仅要负担自己应该缴纳的社保费，还要承担企业缴纳的份额。协议签订后，客户的信息会被挂在某公司名下，与新入职的员工一样申请社保卡，而公司则根据保险内容每月收取100元到150元的服务费。

沈凡志告诉记者，3年以来，公司的这一业务只是靠朋友间互相传播，即便如此，目前他们已为超过5000人次提供过代缴服务，“人数最多的一次，是去年易租宝倒闭后，我们为400名失业员工及时续上了社保。”

沈凡志已经有意把代缴社保发展为公司的一项主营业务，“在北京，有这项需求的人群实在是太庞大了。”

“跑路”、双倍工资——“代缴”双方都有风险

临时的“病急乱投医”挂靠代缴，有时候并不能解决“社保之困”。

张三勇最终选择了把自己和爱人的社保关系挂靠在朋友的公司。夫妻俩每月社保支出要3000元，为了省钱，张三勇选择从今年1月开始缴纳社保，原本以为到6月底就能够符合“连续缴纳半年”的要求，谁知“社保缴纳截止到5月9日”的入学政策让他措手不及：“好不容易缴上了，谁知道时间又不够了。”

“省那一个月费用反而成了大麻烦”。

除了不解决问题，代缴社保的风险也是不言而喻的。

沈凡志坦言，这种打擦边球的社保缴纳方式，其实对双方都存在一定风险：无论是线下还是线上，代缴机构可以卷款跑路，申请缴纳人员也可以以社保缴纳记录为证，要求机构支付未签合同的双倍工资。“所以我在与客户签约时，每次最多只收取3个月的费用，并鼓励客户按月支付。这样可以尽量规避一些风险。”

奔波已久，正在创业准备期的丁龙峰知道，他能选择的只有“代缴”。

5月20日，合肥市一建筑工地的工人们在互相扫描《工伤保险知识手册》上的微信二维码。

当日，安徽省合肥市开展工伤保险宣传进工地活动，活动通过现场发放《工伤保险知识手册》以及讲解工伤保险相关知识，让工地一线工人了解工伤保险，增强职工自身维权意识及用人单位知法守法意识。 新华社记者 郭晨 摄

“我们的生活更有盼头了，也更愿意去学技能、精技能”——

武汉硚口区民营医院护士有了集体合同

本报讯（记者张翀）5月12日，“国际护士节”，武汉市硚口区民营医院的白衣天使们，收获了一份特别的礼物——这一天，硚口区民营医院护士行业集体合同正式签约。

这份集体合同，使硚口区民营医院的护士们在已经签订了行业工资专项集体合同、女职工权益保护专项集体合同之后，又收获了一份针对护士岗位的细化保障。

民营医院，是武汉市硚口区委区政府确立的全区经济发展三大产业之一，即健康服务业。为了保障劳动者权益，促进行业健康发展，硚口区成立了民营医院工会联合会，并于当年推动开展了民营医院行业工资集体协商。经过发展，硚口区民营医院的数量已经从当时的25家发展到30家，从业人员也从1400余人发展到现在的1700余人。

“民营医院1700多名从业人员中，仅护士就占了1300人，她们对于工作时间、工作环境、工资福利以及特殊的生理生活待遇都有着区别于行业其他岗位的期盼和需求。”武汉市硚口区总工会党组书记、常务副主席姜文舫这样告诉《工人日报》记者。

看到集体合同中最为护士所关注的最低工资和工作时间等问题都有明确的约定，工作了两年的武汉现代妇产医院护士张婷说，“我们的生活更有盼头了，也更愿意去学技能、精技能，因为工资档次是跟着技能拉开的，工作环境、工作时间等都有了更适应我们需求的约定。”在张婷看来，这次签订的集体合同，更符合民营医院护士们的实际需求，让她们更愿意安心工作。

武汉市总工会相关负责人介绍，此次是在已有医护行业工资集体协商的基础上，针对民营医院护士，这一特定岗位的集体协商，是集体协商工作的一种深入和细化。这对当前集体协商工作的全面深化推进，有着现实的借鉴和实践意义。

当然，在硚口区工会人看来，合同虽然签下了，可如何同已有的各类合同有机融合？如何让合同内容落在实处……都还有更多的探索和思考留待大家去完成。

一份由护士发起的谈判“要约”

职工代表关心的最低工资“标准”、工资涨幅和工作时间等都写进了集体合同

本报记者 张翀

黄蓓，武汉现代妇产医院护士。工作以来，她一直关注着护士的最低工资标准和休假问题，“民营医院护士的工作强度大，可是收入一直不高，我特别希望能有一份专门适用民营医院护士的最低工资‘标准’，工资涨幅和工作时间、休假时间的规定！”

作为职工代表坐上协商席，黄蓓感到，她心中的愿景有了实现的可能。

“第一个吃螃蟹的人”，往往需要更大的努力和艰难的实践，民营医院护士的诉求，比黄蓓说的还要复杂。2015年10月起，一个又一个困难摆在了工会人面前。

在硚口区民营医院行业，发展极不平衡，既有已经上市的规范企业，也有仅仅只有一个门诊部的小型企业。护士职业的收入标准也很不平衡，上规模的医院收入高、福利好，小规模的医院收入低、待遇相对较差，虽然整个行业依据行业工资集体协商的结果，约定了全行业的最低工资标准，但具体到护士这一岗位，由于特殊的“三班倒”工作要求，特殊的女性从业人员各项生理生活要求（如生理周期、婚育期、哺乳期等），导致护士从业者的很多具体期盼和需求，难以细致满足。

为了这次探索能够有所成效，武汉市总工会、硚口区总工会以及硚口区民营医院工会联合会开展了深入的调研，“涵盖到这个职业不同群体的不同需求”。硚口区民营医院工会联合会副主席徐荣乾介绍，护士这个职业不仅在医院和医院之间存在着工作条件、待遇等方面的差距，即便在同一所医院里，因为所处科室和岗位的不同，其待遇也不一样。

“此次集体协商，不能如以往协商兼顾多个岗位做出大致选择，而要尽可能地兼顾到每个不同岗位、不同工种的护士利益”。

为了实现这一目标，工会组织在前期调研的时候，利用网络为载体，深入到各家医院广泛宣传《工资集体协商试行办法》，以及开展护士行业集体协商的目的和意义，同时发放大量调查问卷，力图深入了解每位不同单位、不同岗位、不同工龄护士的不同期待和想法，“我们希望能力求让每一位从业者都能知晓这件与她们息息相关的大事，希望能够通过深入细致的调研，更全面地了解和掌握不同医院、不同科室、不同岗位的真实差别和情况，从而提出更为科学、合理、能够兼顾绝大多数从业者的协商方案。”武汉市硚口区总工会党组书记、常务副主席姜文舫介绍说。

协商代表们也最大限度地覆盖了1000多名护士的不同境遇。

随之而来的是两轮实实在在的协商，“面对焦点问题，双方各持己见！”徐荣乾回忆说，双方的协商非常具有实质性，都是对着条款逐字逐句开展协商。“我们向行政方提出，行业中护士的比例最大，工资水平也最低，应当切实提高护士职业的整体待遇！”

徐荣乾告诉记者，“在职工方的努力下，护士的工资标准细化到初级、中级和高级，同时确定了每年的增长机制，还对护士们的孕产期、哺乳期、生理期、妇女节假期、晋升渠道等方面都有了一个明确的规定，为护士们争取到了她们所期待的权利。”

“争论的确很激烈！”行政方代表、武汉现代妇产医院院长马环芝在签约现场如是说，“应当说，收入的递增，假期的规定和一些专门针对护士这一女性为主的从业者的劳动保护规定，的确是给了民营医院不小的压力。”

马环芝表示，民营医院大多处于起步待发展阶段，要保证占据从业人员绝大多数的护士每年的工资增长的确让经营者有压力。

马环芝坦言，现在在民营医院，已经有了劳动合同，又有了专门的行业工资集体合同和女职工权益保护专项集体合同，之所以还愿意再签下这份针对护士岗位的集体合同，更多是为了行业的发展，职工队伍的稳定，“让大家看到民营医院这个行业的未来和希望。”

最终，黄蓓的一些愿景写进了合同。

合同第五条确立了硚口区民营医院护士最低工资标准：护士在法定工作时间内提供了正常劳动，每月工资护士/护师（初级）不得低于本行业最低工资标准1700元；主管护师（中级）不得低于2400元；副主任/主任护师（高级）不得低于3900元。而集体合同的第九条则规定了劳动时间和休息休假：实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十小时的工作制度。医院由于经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。医院保证职工每周至少休息一日。职工休假按有关法律规定执行。

大 罗

【一周工报速读】

——关键词：互联网与职工——

陕西将建立建筑务工信息网

日前，陕西省住建厅、省人社厅联合制定了《陕西省建筑业劳务用工制度改革试点实施方案》，决定在西安市、安康市和陕西建工集团、西安建工集团开展建筑劳务用工制度改革试点工作。《方案》还明确提出，利用互联网+新型建筑用工管理模式，建立“建筑务工信息网”。

《方案》中强调，试点将建立惠及包括农民工在内的所有建筑业从业人员的劳保统筹制度，切实解决涉及建筑业劳务用工的技能培训、鉴定考核、工资支付、养老保险、住房保障等问题。建立健全务工网管理制度，把务工网建成建筑企业、项目建设劳务用工分包和建筑工人资源共享、服务协同的公共服务平台。 （晓毛）

——摘自5月19日《陕西工人报》

天津一企业手机打卡计工作量

最近，天津泰恒建筑工程公司创新使用“超级工人”App，通过移动“互联网+”模式科学考勤。

建筑业农民工作业流动性大，虽然各工地基本配置了门禁一卡通考勤系统，但劳务用工考勤管理仍存在漏洞。统计工作量时，企业与工人双方数据时常不一致，易产生争议，导致工资拖欠等劳动纠纷。针对这种情况，泰恒公司启用“超级工人”手机App进行劳务考勤科学管理，该软件是一款专门针对建筑工人的劳动保障管理软件。进场农民工只需进行一次工人端手机App软件安装，通过在工地建立的免费局域网，其上班时间、工作面精准定位、工作量统计、安全生产都可通过移动互联网得到有效记录或把控。此外，农民工下班后回到生活区，可以通过该App参加培训、看电影、听音乐、阅读电子书籍、理财等，丰富业余文化生活、提升自身素质。 （王洪宇）

——摘自5月18日《天津工人报》

河北一职工用微信证明劳动关系

邓小姐是一名设计师，从2013年夏天开始，她为河北一家设计公司在深圳等地的项目开展工作。在和公司的劳动纠纷中，为证明自己的确属于这家设计公司的员工，邓小姐在庭审时一连提交了20余组证据，包括公司的通行证，银行转账明细等，而这些证据都是手机微信的相关记录。最终，法庭经过审理，认为邓小姐提供的一系列证据能够相互印证，并形成了完整的证据链，证实了她日常进出设计公司的工作场所为公司工作，公司向其支付劳动报酬、公司对她进行管理等事实，因此确认李小姐与公司存在劳动关系。公司不仅要支付李小姐未订立劳动合同的两倍工资差额，还要支付解除劳动关系经济补偿金等共计近8万元。 （晓李）

——摘自5月20日《河北工人报》

中铁四局职工培训用上“二维码”

自3月初开始，中铁四局宝（鸡）兰（州）客专2标经理部各主要工点竖起了工艺工法二维码展板，外协队伍员工纷纷拿出手机扫描，学习施工理论知识。

作为近年来流行的信息记载方式，二维码具有信息量大、易识别、成本低等特点。宝兰客专2标管段全长28.17千米，共有隧道6.5座，隧道总长占管段工程比重达95.8%，施工安全风险高，工艺复杂。该经理部为提高隧道作业人员安全培训效率，将各作业面的技术交底、工艺工法、作业指导书、安全质量方面知识转换成二维码，并制作了二维码展板放置于施工现场醒目位置，便于作业人员随时随地扫描学习，解决了纸质文件传递速度慢、学习枯燥、效果不佳的弊病。

（牛亮 舒郁仁）

——摘自5月19日《安徽工人日报》