

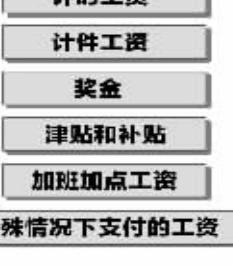
图说劳动·保障

## 津贴补贴知多少?

津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴,以及为了保证职工实际生活水平不下降而由国家或单位根据一定标准,发给职工的补助性收入。

## 1 与工资什么关系

根据国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》,工资总额由下列六部分组成:



## 2 津贴

津贴是对额外和特殊劳动消耗的补偿,侧重于生产性。大致可分为4种类型:

为保障特殊环境和岗位上工作的职工的身体健康而建立的津贴,如高温、井下、粉尘、有毒环境以及接触放射线等或在特殊地区工作的职工发放的高温津贴、野外津贴、井下津贴、卫生防疫津贴、地区津贴等。

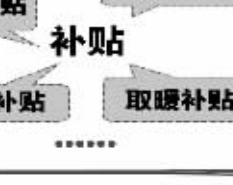
为补偿职工额外劳动消耗而建立的津贴,如加班加点津贴、班组长津贴等。

职务或技术性津贴,如职务津贴、科研津贴等。

年功性津贴:如工龄津贴、教龄津贴、科研津贴。

## 3 补贴

补贴是对日常生活费用开支的补助,侧重于生活性。目前实行的补贴主要有:



由于各地经济发展水平不平衡,各津贴、补贴标准也因地而异,具体由各地区、各部门根据实际确定。

制图 肖婕妤

固定职工按单位参保 务工人员按项目参保

## 深圳施工承包单位未参保将被查处

本报讯(记者刘友婷)针对建设项目工伤保险参保率低的实际,深圳市人社局、住建局、安监局日前联合发出通告,3月起,施工承包单位未参保将被查处。

通告要求,建筑施工企业对相对固定的职工,按用人单位参加工伤保险;对不能按用人单位参保的建筑施工职工,特别是施工一线务工人员,按项目参加工伤保险。

通告指出,施工总承包单位或直接发包工程的专业施工企业应于2月28日前,向在建项目施工所在地的社保机构办理按项目参加工伤保险的手续。建设项目使用的职工已全部按用人单位参加工伤保险的,施工承包单位可以向社保机构申请不按项目参加工伤保险,并提供承诺书、建设项目使用的职工名册。

对于未办理工伤保险参保缴费手续的施工承包单位,3月15日后仍未按期办理工伤保险参保缴费手续的施工承包单位,将被督察检查,违法违规行为将被查处。

## 青岛李沧区:建家门口的好学校

面对人口激增和日益突出的入学需求,青岛市李沧区充分考虑城市规模不断扩张的区域实际,科学制定了《李沧区“十三五”教育设施建设专项规划》。2016年,弘德小学、广水路小学和宾川路小学3所小学投入使用,新增学位5600个。近年来,李沧区累计投入近20亿元,完成15所学校的建设与改扩建,新增校舍面积29.8万平方米,办学条件达到全市一流水平,打造了学校建设的“李沧样板”。同时累计投入3亿元对老学校进行改造升级,其中对29所学校、幼儿园实施了安全加固、改造操场、学术报告厅20处,配备了电子书包教室65

## 焦点关注

强度大、流动快、收入低工作现状的背后,是直营、加盟、合作3种运营模式构成的行业生态——

# “快递小哥”无社保尴尬了谁?

业内人士指出,社保缺失实际是在增加企业用工风险,建议将社会保险与商业保险相结合,用专门的商业险种兜底

本报记者 杨学义

大家只看到所谓的电商就业数字,而看不到90%以上的电商从业人员没有“五险一金”。

近期,有关于快递公司“爆仓”“停摆”的消息不胫而走,对此,业内人士表示,一些快递公司“停摆”的背后,是电商业十几年高增长隐藏起来的“毒瘤”。“快递小哥”没有“五险一金”的社保尴尬一时浮出水面,快递员的劳动保障问题再次引发热议。

社科专家指出,快递员的社保缺失实际是在增加企业的用工风险,建议将社会保险与商业保险相结合,用专门的商业险种兜底。

## 劳动强度大、收入却不高

2016年下半年开始,多家快递公司密集上市,进入资本市场,一定程度上反映出快递行业近几年的迅猛发展。

数据显示,2015年全国快递服务企业业务量累计完成206.7亿件,同比增长48%,连续3年增速超45%;业务收入累计达2769.6亿元,同比增长35.4%,连续3年增速超35%。

然而,在行业井喷式的发展的同时,基层快递员的劳动保障情况却令人堪忧,劳动强度大、流动性大、收入却不高,已成快递员普遍状态。

北京交通大学和阿里研究院2016年5月联合发布的《全国社会化电商物流从业人员研究报告》显示,快递员日平均工作时长在8小时及以上的占比86.4%,平均工作时长在12小时以上的达24.7%。近四成快递员的工作年限在1年以下。同时,月收入不足4000元的占比65.3%,仅有6.2%的快递员月收入超过6000元。

该报告还显示,快递员平均每日要在路上“跑”70公里~80公里,面对复杂的路况,加之工作时间较长,快递员在工作过程中存在一定健康和安全隐患。

2013年5月,江苏镇江快递员陆某在送件途中发生车祸致工伤,至今无法领到工伤赔偿;去年11月,湖南株洲快递员尹某在工作中猝死街头;今年2月,安徽灵璧县快递员田某与机动车发生车祸致死……

近年来,有关快递员送途中车祸致死,以及过劳死的新闻屡见各类媒体。然而由于一些快递企业用工不规范,快递员的健康和安全一旦出现问题,很难得到相应保障。

## 运营模式不同,致社保待遇产生差别

记者梳理发现,目前国内快递行业主要有3种运营模式。第1种为直营;第2种为加盟;第3种为

合作,主要是一些规模较小的公司联合运营。

不同运营模式下,快递员和快递公司的用工关系也不尽相同,最终导致了快递员社保待遇的差别。

记者在各大招聘网站上均看到了大量招聘快递员的用工信息。通过归类梳理发现,一般直营快递公司招聘快递员时明确有“五险一金”的保障,而加盟模式和联合运营的快递公司招聘时,几乎没有“五险一金”待遇。

据悉,直营类的快递公司往往有自上而下的统一架构体系,快递员一般直接与快递公司签订劳动合同,缺点是企业的成本负担较重,因此运费往往比加盟类公司要贵。而加盟类快递公司,一般由承包商直接聘用快递员,相比直营类,优点在于成本低,更具价格优势。

不过,直营类快递公司在为快递员缴纳“五险一金”的同时,也会相应给予更大的工作压力,工作强度和派件量随之增加。记者了解到,一些直营类快递公司实行“树分制”,比如,快递员每年有12分,一旦扣完就会被清退。

“对于快递员来说,无论在哪家快递公司工作,收入基本都差不多,区别主要在‘五险一金’上。”目前任职于某直营快递公司的快递员小赵告诉记者。此前,他曾辗转为多家快递公司服务。

## 社保缺失,增加企业用工风险

事实上,用人单位为职工缴纳社保,我国的法律法规均有明确规定。

以“五险一金”中的工伤保险为例,《工伤保险条例》第四十三条规定:“用人单位实行承包经营的,工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。”第六十二条规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

也就是说,快递员如果在工作中出现工伤,无论快递公司或者承包商是否为其缴纳了工伤保险,快递员都应当获得相应的工伤保险待遇。

采访过程中,记者发现不少快递员本身也缺乏社保意识,甚至对单位缴纳社保存在一定抵触情绪,认为“只有拿到手里的工资才实在”。

互联网社保公司51社保CEO余清泉告诉记者,真正了解了快递行业的运营模式,才能谈这个行业的社保问题。快递行业成本高、利润低的实际情况,让快递员的社保问题变得更加困难;一些快递行业的承包商、小微企业主,甚至连自己都没有社保。”

在余清泉看来,解决快递员的社保和快递小微



赵春青 绘

企业的用工风险问题,可以从两方面着手。第一是拓宽个人缴纳社保的途径。“一些快递员实际上是灵活就业,他们想要上社保需要到户籍地缴费,过程非常繁琐。”他表示,在制度上可以做一些改革,便于个人缴纳社保费用。第二是快递公司,尤其是

## 别再让“快递小哥”只吃青春饭

## 舒年

“快递小哥”给人的印象总是“风驰电掣”,带着大大小小的包裹穿街巷、爬楼梯。他们都有一个共同的特点,那就是年轻。

那么问题来了,当他们青春不再,送不动快

递了怎么办?

一方面,由于社保待遇存在短板,随着年龄的增长,快递员群体将面临多种压力,未来的养老和医疗也将成为问题;另一方面,快递行业的

工作门槛较低,年老的快递员很容易因为体力不

济而被新人淘汰,而多年送快递的经历并不能学

到多少技能,很难转型适应其它工作。

此前,个别快递员月入过万的报道屡见媒

体,实际上,“高薪”的背后是以牺牲身体健

康、社会保障和职业晋升空间来实现的,而随着从业者

年龄的递增,终难持久。这样的危机,不只存

在快递员群体,类似的职业还有很多。

一些企业认为,只要给员工上了社保,哪怕比

例很低,也算“仁至义尽”,一旦经营数据有了“风

吹草动”,最先想到的就是拿员工的福利待遇甚

至工资收入开刀。事实上,企业最大的财富正是员工

本身,老员工的境遇会打击新员工的积极性。企业

发展不应以牺牲员工利益为代价。而一群安心工

作、有创造力的员工,方能让企业无往不利。

# 职场“中年危机”的烦恼

有关人士建议上班族调整心态找准自身定位,培养应对风险和不确定性的能力

本报记者 杨明清

本报通讯员 匡润金 张琳艳

近日,一位深圳男子“中年失业”的故事引爆社交媒体。故事的主角在一家互联网企业工作,月入两万元,育有两个子女,背有高额房贷。由于拒绝了出国工作的公司安排,他被人事部门约谈并希望他主动离职。面对突如其来的变化,重新寻找职位的他,既无助又无奈。

故事中,失业、二孩、房贷、中年危机等词汇刺激着职场人的神经,更让不少中年人产生了相似的焦虑感和危机感。毕竟,人到中年,寻求转变和突破的二次求职不容易。

## 生活账本“压力山大”

“工资去掉‘五险一金’,1个月也就4000多元。”在青岛某私企上班的丁文刚对记者说。丁文刚今年37岁,大孩子5岁,二孩即将出生,妻子目前辞职在家。

他表示,平时过日子比较节俭,花销还在可承受范围之内,但是老人年纪越来越大,子女养育成本也在逐年增加,而自己的薪酬待遇目前不会有大幅提

升,没有额外收入,也不会投资理财,因此经济压力较大。

今年41岁的孙振也深有同感。他在青岛香港中路的一家私企从事销售工作,目前是一支销售团队的负责人,月收入底薪大约4000元左右,奖金同销售业绩挂钩,不过这两年他的收入较前几年下滑了不少。目前孙振每月的生活账本如下:花费在孩子身上1000多元,还房贷需要3000多元,水电、煤气、上网费、物业费支出700多元,私家车油费支出800多万元。生活的压力让他感到身心俱疲。

去年8月,36岁的李勇光花150多万元在青岛新都心附近买了一套90多平方米的房子。李勇光是青岛一家银行的业务经理,为了这套房子,他不仅花光了自己和妻子的积蓄,还向亲友借了20多万元,并从银行贷了款。

工资的一大半还了房贷,养车又用掉了一部分钱,如今,孩子马上要读小学,又是一笔不小的开支。“房子、车子、孩子,需要用钱的地方太多。”李勇光向记者感叹道。

## 职场遭遇夹击尴尬

“做销售工作一直有指标压力,这种累不仅

是工作强度带给体力的负担,更重要的是精神和心理压力。总担心会出现意想不到的纰漏。”孙振告诉记者,作为部门负责人,他要考虑整个团队的运转和协作,复杂的人际关系处理让他耗费了不少精力。

孙振觉得,职场上的中年人,单从体力上来讲,在某些工作领域已经无法和刚刚迈出校门的年轻人硬拼,而多年累积的工作经验是否能转化成职场升值的筹码却并不一定。

他以自己为例分析说,一方面,绩效考核时刻敲打着紧绷的神经,公司并不会因为年龄大而减轻对某个员工的绩效考核要求,对中年员工的体力和抗压能力都提出了更高的要求;另一方面,很可能面临职业生涯的转型和动荡,事业的爬升一旦无法顺利完成就会触碰到职业“天花板”。

李勇光目前就面临着晋升的尴尬。他所在的单位,像他这样年龄在35岁~40岁之间的员工较为集中,而晋升名额十分有限,“如果争取不到晋升机会,又不想在这里‘死扛’,就只能‘另谋高就’了。”李勇光的心里充满着纠结。

## 直面职场“中年危机”

“我这个年龄段的‘大叔’一旦晋升受阻或者薪

## “雪爬犁送电”暖人心

2017年2月22日,受到新一轮冷空气的影响,内蒙古自治区东部多地降温明显,兴安盟科右中旗扎木苏更是降到零下30℃以下。但是,对于国网科右中旗供电公司扎木苏供电所的员工来说却是无比温暖的一天。原来,他们刚刚巧用“雪爬犁”搬运变压器,为牧民恢复了供电。

接到乌兰大坝嘎查(嘎查,蒙古语;行政村)停电求助电话,供电所立即组织所有员工赶往故障点。众所周知,扎木苏供电所位于科右中旗山高路远,条件艰苦。每年9月初下雪需到来年6月才能融化,9个月的霜冻期,可想而知这里环境之恶劣,但是遇到电力故障,并不影响他们的反应速度。

到达故障地,检查发现变压器损坏引发了

全嘎查的停电,恢复供电只有更换变压器。可是

茫茫雪原,山高路远,唯一一条路上掩盖了房子深的积雪,重达近500公斤的变压器要如何运送?正当他们发愁之际,当地苏木(苏木,蒙古语;乡)政府得知此事,要派来铲车助一臂之力。问题是即便铲车不停歇的工作,也至少要五六个小时才能铲出道路,再等更换好变压器送上电,最快也要七八个小时。“做雪爬犁当‘专车’呀,人都可以拖动,那多快!”正在大家一筹莫展时,老班长金晓东想到了这个“古老”的工具——雪爬犁。说做就做,大家很快把变压器放在“专车”上面,系好拉绳,开始拉拽。大家累得汗流浃背,变压器终于到了指定位置。供电所员工顾不得停歇,直接更换安装,在牧民们期待的目光里,不到3个小时,任务完成。

“来电了……”牧民们高兴地张罗起来,“快让大家进屋暖和暖和,喝上一口热乎乎

的奶茶。”牧民嘎达说:“为我们忙活了这么久,都冻坏了!”在这平凡的一个工作日中,国网科右中旗供电公司扎木苏供电所员工战胜了困难,完成了工作,在这寒冷的冬夜里,灯光照亮了遥远边疆的牧民家,温暖了坚守在遥远边疆国人心的。

据了解,国网蒙东兴安盟科右中旗供电公司辖区面积1.5万平方公里,点多面广,该公司从强电网、查隐患、定措施等方面入手,明确安全责任,狠抓措施落实,积极开展电力线路安全隐患排查治理工作,消除各种影响电网安全稳定运行的因素,力争做到隐患全面排查、全方位治理、全过程管控。与此同时,持续加强对线路的特巡及负荷的监测,为运行线路、设备建立了“健康档案”,通过密切关注和跟踪设备运行情况,以消除一切安全隐患为原则,提前采取有效措施,根据电网设备实际运行状况,开展薄弱环节补强工作,明确负荷转移及治理工作重点,做好缺陷处理和预控措施,确保农牧民用电网安全。(佟恩思 金晓东)