

## 焦点关注

记者采访发现,无底薪、没有加班费、以罚代管已成当下快递业的常态,其中劳动不定额问题突出

# “送送送”后,快递小哥也需要一份“权益温暖包”

专业人士建议推进工资集体协商,合理确定劳动定额、计件报酬和奖罚标准

本报记者 甘皙

太累了”。

张文杰负责配送北京市朝阳区十里堡附近的4个小区。23岁的他正是有力量的年纪,但在一天内送几十个大件,从天不亮送到深夜,他“就想睡觉”,因为第二天一早他5点就得起来,送新一天的快递。

不仅是张文杰,记者采访了几家快递公司的快递员,纷纷表示“双11”高峰期的工作超负荷。

31岁的王建新送快递已有6年,但还是有些吃不消。“这几天一共送了4000多单吧,每天一睁眼就开始送货,一刻不敢停,吃饭都没工夫。”王建新说。

11月20日21点,送完最后一个包裹,王建新终于为自己今年“双11”高峰画上了句号。“虽然累但挣得多,因为送货越多挣得越多。”

王建新和同行对“双11”又爱又恨,据称与公司无底薪,按收派件量计算提成有直接关系。

王建新所在的快递公司不给快递员发底薪,只按每派一件1.3元、每收一件4元~5元提成,多劳多得、按件提成。

这样的工资制度下,快递员只能靠多收件多送快递来保证收入。

## 没有加班费,劳动定额亟待解决

“双11”期间,多数快递公司并未因快递员超时工作而发放加班费。

“老板说加班费都包含在多送的快件里了。”王建新说,平时他每天送件量不超过200件,这几天每天多送200多件,能多挣200多元。

与王建新一样,宋凯所在的快递公司同样没有底薪,只有每件1.2元的派件提成。

中央财经大学教授、劳动法和社会保障法研究

中心主任沈建峰告诉记者,计件工资制下也应有加班费。《工资支付暂行规定》明确,实行计件工资的劳动者,在完成计件定额任务后,由用人单位安排延长工作时间的,应分别按照不低于本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。

中国快递协会法务部主任丁红涛在接受记者采访时也认为,对于以计件算工资的劳动者,应当制定平均完成的工作定额,在旺季期间超过定额部分应提高每件提成,如每派送一件增加0.2元~0.8元的派送费,从而对快递员加班有所补偿。

“对于快递员来说,计件工资制计算加班费的核心问题是劳动定额管理。”沈建峰认为,要解决劳动定额问题,根本上要完善和落实民主管理和集体合同制度。根据《劳动合同法》,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时,应当经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或职工代表平等协商确定。

他进一步解释,这也就是说劳动定额的确定不是用人单位单方完成的,而是需要经过民主程序,听取劳动者意见并与工会平等协商。根据《集体合同规定》,劳动定额标准是集体协商的重要内容,可以通过集体合同确定劳动定额。

## 以罚代管现象严重,呼吁企业民主管理

“双11”期间,快件量激增,实在忙不过来时,张文杰和同事们会更多地选择智能快递柜或代收点。“这几天老接到客户电话,问为什么家里有人还是直接放到快递柜了。”每有这样的电话打来,张文杰都会耐心解释。他最怕的是投诉。因为只要消

费者投诉且合理,他就会面临罚款。

对于类似投诉情况,王建新也表示“头大”,如果收件人投诉到网点,老板会口头警告并要求快递员上门道歉,处理好了就不罚款;如果是打客服电话投诉到公司,不管什么原因先扣20元;如果出现丢件,除了赔偿快递的费用还要追加罚款200元;如果是打12305电话投诉到国家邮政局,则会面临2000元~5000元的罚款。“这半个月就白干了。”

快递公司确定罚款金额不仅有等级之差,还有投诉理由之别。宋凯介绍,他们公司的罚款制度是,如果因没有收到货或快件放进快递柜投诉,罚款10元;如果因服务态度不好投诉,则罚款200元。多数受访快递员认为这种以罚代管的管理体制不合理,但为了生计只能被迫接受。记者注意到,和劳动定额标准一样,“奖罚”也是集体协商的内容。然而,以罚代管的用工管理制度,多是快递公司制定,并未与快递员充分协商。

沈建峰认为,从用工管理的角度看,以罚代管简单粗暴。计件工作制下,工资和数量挂钩,为了追求数量,常导致质量下降,以致于出现未经同意就将快递放入快递柜等情况。因此,要推进快递行业的工资集体协商,将劳动定额多少以及奖罚制度通过合同、民主管理等将其明确下来。

“以罚代管是一种粗放落后的事后管理。”丁红涛认为,快递公司应建立从事后到事前的全流程管理模式,加强事前管理,对每个快件从收到投全程监控,哪一环节有延误可以通过预警及时处理,从而保证快递及时送达。同时,应对快递网点给予资金支持和培训支持,为快递网点制订规范的法务手册、员工管理制度,逐步改变以罚代管的管理模式。

休年假就没能全勤奖?

休年假不影响全勤评奖。只要职工不存在旷工、迟到早退等情形,应给予全勤奖的认定,用人单位不应以“无法享受全勤奖”为由间接阻碍职工享受年休假。

被迫放弃年假怎么办?

《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

吉林

困难群众获1.56亿元临时物价补贴

本报讯(记者柳姗姗)记者日前从吉林省民政厅获悉,从4月开始,吉林民政部门共向全省城乡低保对象和特困人员连续发放6个月的临时物价补贴1.56亿元,累计救助622.14万人次。

根据吉林居民消费价格变动情况,自4月起,吉林启动社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制,做好向城乡低保对象和特困人员发放临时物价补贴工作,确保困难群众生活水平不因物价上涨而降低。补贴对象中,城乡低保对象572.73万人次,特困人员49.41万人次,平均发放标准为每人每月25元。

山东

发布部分技能岗位工资基准价位

本报讯(记者丛民)日前,山东省人社部门在对18个行业门类6111户企业、167.8万名职工2018年度薪酬情况进行调查的基础上,发布部分技能岗位工资基准价位。

据介绍,在发布的50个技能岗位中,平均工资报酬位居前3位的,分别是轨道交通运输服务人员每月8920元、银行服务人员每月8030元、轻有色金属冶炼人员每月6520元;后3位的是销售人员每月3265元、纺织品和服装剪裁缝纫人员每月3240元、环境卫生服务人员每月2750元。大部分技能岗位的平均工资报酬为每月四五千元左右。山东省要求,企业要积极与技能岗位工资基准价位对标,按照职工技能水平、企业效益情况,合理确定职工工资水平。

江西鹰潭

3年内5.7万人次将参加补贴性培训

本报讯(记者卢翔)江西鹰潭市近日出台职业技能提升行动实施办法(2019~2021年),提出从2019年到2021年,将开展各类补贴性职业技能培训5.7万人次以上。其中,今年培训不少于2.38万人次。

实施方案提出,每年选定3项~5项产业发展急需紧缺或社会通用职业,由企业推选技术工人或向社会招募符合条件人员300人左右,选择合适的技工院校开办3个~6个月全脱产专业培训班,专项培训1000名高级工以上高技能人才。符合条件的劳动者参加培训并取得相应证书的,按规定给予职业培训补贴。对企业自主开展或职业院校、培训机构受委托开展项目制职业培训的,可先行拨付40%的培训补贴资金。



## 智能“环卫工”

左图为11月20日在呼和浩特市大召广场,玉泉区环卫局职工在查看智能清扫机的垃圾储备箱。

上图为11月20日,智能清扫机在呼和浩特市大召广场上清洁路面。

近日,呼和浩特市玉泉区环卫局迎来了一名“特殊员工”——智能清扫机。它负责清扫玉泉区面积达1万多平方米的大召广场,其行进路线由电脑设计,如果行进途中遇到障碍物,它能自动绕开。

新华社记者刘磊摄

# 长三角新业态用工纠纷频现

## 劳动仲裁机构“结盟”应对

本报讯(记者钱培坚 通讯员罗菁)近日,上海市杨浦区人社局邀请杭州市、南京市、合肥市等长三角城市人社局共聚上海,举行2019年长三角创新就业劳动关系主题论坛暨长三角和谐劳动关系促进联盟成立仪式,并发布长三角区域《2017~2018年劳动争议白皮书》,指出新经济业态用工给劳动关系带来新的挑战,网络平台与服务者之间关系较为模糊,存在劳务、代理、承揽等多种关系。

白皮书分析认为,新型的就业方式和用工模式,产生了新业态下的用工纠纷。以上海杨浦区为例,2017年~2018年共受理2216件劳动争议案件,涉及网约车、闪送、网络直播平台等新业态用工案占比达25.67%,仅次于商务服务业,排名第二。

“新业态新经济的出现,导致劳动关系复杂

化。”上海劳动法研究会会长、上海海事大学法学院副院长曹艳春表示。

同时,还出现了交叉用工故意混淆真正用人单位的情况,如两家或多家公司的法人、实际控制人、股东等为同一人或为关联企业,几家公司的办公场所、业务内容、工作人员等高度混同;公司通过不与劳动者签订劳动合同,不直接发放报酬,而是通过

微信、支付宝、理财平台、案外人的银行转账等方式,甚至通过境外公司转账等各种障眼法,故意混淆用工。涉案单位通常回避、推诿、否认与劳动者存在劳动关系,致使劳动关系难以确认,一旦败诉,劳动者会选择另一家公司申请仲裁,反复仲裁增加成本,损害了劳动者的合法权益。

根据白皮书公布的数据显示,2017年~2018年,上海杨浦、杭州、南京、合肥等4地调解仲裁机构共受理劳动争议案件近15万件,尽管办结率高达99.3%,且调解成功的案件占比超过半数,但案件数量增幅较大、新业态用工纠纷频现的现象不容忽视。

为此,白皮书呼吁4地提高构建劳动关系的优先级,积极出台规章制度,制定符合新业态用工特点的规定。同时,针对新业态从业者与企业之间的不同关系,分门别类地进行细化和界定,形成较为统一、可操作性的仲裁裁决标准,为维护和谐劳动关系提供有力保障。

本报记者 曲欣悦

近日,多地寒潮来袭,北京出现大风降温天气,一段外卖送餐员推着电瓶车在大风中艰难前行的视频在网上热传,并引发讨论。

# 恶劣天气中户外劳动者期待更多保障

在这段时长不到30秒的视频中,送餐员艰难地扶着电瓶车,被狂风吹向路边。据悉,视频拍摄的时间为11月17日。当天,北京市气象台发布大风黄色预警,大部分地区有6级左右偏北风,阵风达9级左右,局地有扬沙。在气象上,9级风又称“烈风”,可吹损烟窗屋瓦。

这段视频引发了人们关于恶劣天气中该不该户外劳动的讨论。不少网友对送餐员表示心疼,呼吁恶劣天气时尽量不要点外卖,减少送餐员的户外工作。但也有网友表示,这是送餐员的工作性质所致,“难道恶劣天气就应该所有人集体不订外卖,让送餐员没钱挣?”还有网友认为,话题的焦点应该放在如何提升恶劣天气下户外劳动者的劳动保障以及薪资待遇上。

记者梳理发现,今年8月,超强台风“利奇马”席卷上海,一名40岁的送餐员骑电瓶车送外卖。由于道路积水过深,为赶时间他强行驶入,造成电瓶车

电瓶损坏,不慎触电,送到医院抢救室时,已没有生命体征。这一事件触痛了许多人的神经。

业内人士认为,人们对于恶劣天气下该不该外出工作?用人单位是否应该给予假期或补贴?对此,专业人士建议,健全极端天气下的劳动保护制度,保障户外劳动者身心健康。

“目前,还没有全国性的法律规定出现恶劣天气时,用人单位应当给员工放假或发放补贴。”上海市汇业律师事务所合伙人洪桂彬律师告诉记者,考虑到劳动者在恶劣天气下户外作业存在的劳动风险,洪桂彬认为有必要从国家层面健全极端天气下的劳动保护制度。

记者检索发现,针对极端天气的劳动安全管理,散见于部分省市出台的政策中。

2014年1月,上海市就应对极端天气停课安排和误工处理公布实施意见,并在今年8月进行修订,明确规定气象灾害红色预警时,除政府机关和直接保障城市运行的企事业单位外,其他用人单位可采取临时

停产、停工、停业等措施。职工因气象灾害红色预警造成误工的,用人单位不得作迟到、缺勤处理,不得扣减工资福利,不得用法定假日、休息日作补偿,不得以此理由对误工者给予纪律处分或解除劳动关系等。

2015年时,浙江宁波也曾发文,当地一旦出现大气重污染红色预警,用人单位就要避免安排劳动者户外作业。对必须连续作业的岗位,用人单位除需向劳动者提供口罩等防护用品外,还需按日给予相当于上月日平均工资的补贴,否则将被处罚。

同时,还有城市推出了针对特殊天气的劳动者保护措施。如武汉交警自2014年开始领取每月50元的雾霾津贴。

出现恶劣天气时,有网友建议,利用高科技智能设备,减少劳动者在冰雪、台风等天气下的户外劳动时间,降低劳动风险。记者了解到,2018年7月,有外卖公司推出无人配送开放平台,将自动驾驶技术运用到外卖配送。近年来,多功能远程高炮喷雾机、铲车、扫雪机、吹雪机等各类机械也开始应用于多地的环卫作业中。

值得一提的是,在全国总工会倡导下,各级工会建立起一批批户外劳动者服务站点,让劳动者“累了能歇脚、渴了能喝水、没电能充电、饭凉能加热”。根据全国总工会4月公布的数据显示,2016年以来,各级工会采取各种方式建设站点2.22万个,累计投入资金3亿多元,服务户外劳动者群体300多万人。这些“温暖站点”,改善了户外劳动者的生产生活条件,并有效保障了他们的劳动安全。



扫描二维码  
观看视频