

召之即来、干完就走、收益立显,当下日结工正受到青睐,但务工者的权益保障却存隐忧——

日结工市场现劳务中介层层转包

本报记者 刘友婷 本报实习生 朱小燕

9月12日早上9点多,广东深圳龙华汽车站在人头攒动。“找工作,乘电梯到三楼!”在车站三楼的龙观人才市场,有中介拿着喇叭喊着。

在这里,“工资日结”有不小吸引力。召之即来、干完就走,工作轻松,收益立显。有务工者称,这样的打工如同“打酱油”。在一些“日结用工群”招工信息中,招“酱油工”、干“酱油活”,成为高频词。

后疫情时代,催生了不少新的日结工种,使得“酱油工”们又多了些选择。不同于共享经济中的网约工,这群在派单系统之外、等待劳务中介抛出各类岗位空缺的“酱油工”,合法权益该如何维护?

劳务中介层层转包存隐忧

《工人日报》记者在深圳劳务市场了解到,日结招聘工种众多,一直是最受欢迎的工类之一。

“日结大部分是上午进,晚上发钱,结工资很快。”如同正在龙观人才市场找日结工作的文先生一样,不少找日结工作的工人就是想挣快钱、急用钱。在劳务市场,“来钱快”已然成了日结工作的代名词。

在众多工种中,文先生偏好物流,主要负责分拣、装卸货等,工资18~22元/小时。“日结物流工需工作12小时/天,其间有1小时休息时间。物流工作相对轻松一些,更灵活自由,不像在工厂守着流水线般无聊”。

除了为赚快钱而做日结工,也有一些处于待业期的劳动者,把日结工当成“过渡期”,赚点生活补贴。“我有一份正式工,但在休息日,我也会干日结工,这样可以多赚点钱。”党先生告诉记者。

除了线下的劳务市场,线上的微信群、

阅 读 提 示

日结工在我国劳务市场早已存在。有劳动者为了“来去自由”选择日结工,有劳动者则把日结工当成失业中的“过渡期”。不过,在这一劳务市场中,往往存在劳务中介层层转包、扣押工资等现象。而“无约束”“无协议”的“自由”背后,也给劳动者权益保障埋下隐患。

贴吧等平台,是另一个日结工的主要蹲守阵地。

“【和平日结】17元/小时,包住不包吃。长白班,坐班……工期最少1个月,不满罚款300元!”

这是一个招工微信群发的一则信息。8月22日~25日期间,《工人日报》记者加入的两个招工微信群共发了163则招聘信息,其中有30份是找日结工的。此外,群里也不乏求职者主动询问是否有“酱油活”。

不过,通过这些渠道寻找工作,往往存在劳务中介层层转包现象。

“劳务中介层层转包,最大的问题就是劳动权益保护方面有障碍。”广东耀文律师事务所律师张爱东告诉《工人日报》记者,一些招聘信息往往经过中介多重转手,导致每一层都收取不同的中介费,直接影响着链条末端的日结务工者最后到手的收入。并且,一旦发生人身伤害,务工者往往不知道该找谁。

疫情暴发催生出不止一个新工种

随着后疫情时代的到来,许多新的日结工种悄然出现,如防疫保安、防疫护士等。

据劳务市场一名招工中介介绍,受疫情影响,一方面许多企业用工需求减少,招工岗位常常是供不应求;另一方面,也出现了一些与防疫相关的新工种,加之此类工作工资相对较高,受到不少日结工求职者的青睐。

“以防疫保安为例,该岗位根据工作内容分为好几种。需要日结工的,主要是隔离酒

店的保安岗。”这位中介说,此类日结保安,入职门槛较低,无须任何技术,年龄55岁以下均能做。

据了解,在今年三四月深圳疫情较严重期间,防疫保安工资为300~450元/天。防疫护士则主要是协助医护人员进行核酸检测,工资400元/天,相对要求较高,需持双证才能上岗。

“工资日结,押一天”“工资日结,押3天”“干不满15天,前3天工资无”……日结招工信息中,大多附有此类条件。“来钱快”背后,也需承担风险。除了押扣工资,扣押押金、遇上黑中介也困扰着日结工。

“只要提供身份证复印件就行,中介不会向劳动者收取费用,一般由厂方出。”日结倪先生告诉记者,招工信息都由中介口头告知,甚至工钱多少也是口头承诺,无须签订任何协议。

“又不是长期工,要求太多,招不到人的。”在深圳市龙华区一天桥上招工的中介直言,日结工和中介的关系是各取所需,双方达成“共识”即可。

“押证件是犯法的,我们可不敢。”该中介还告诉记者,如今劳务市场不会扣押证件,但扣押工资依然存在,比如做一个月扣押10天,做3天押两天。

劳务市场有待进一步规范

“工作内容与约定不符、薪资报酬与约定不符、因工受伤无保障等,这些都是常见的日结工权益受损情况。”广东启通律师事务所律师

李雄章说。

“无约束”“无协议”的“自由”背后,“酱油工”的权益该如何维护?

“日结工资的劳动者,在实践中往往是临时工,与用人单位的关系往往是劳务关系。”张爱东直言,这种关系下,发生工伤、亡事故,往往难以获得工伤保险待遇。

记者注意到,在维权方面,该群体有“抱团取暖”意识,往往会相互提醒。7月27日,有用户在日结工贴吧发了一则帖子——日结工注意以下几点:收押金、报名费、体检费、服装费等一切费用的都是骗子。记者在各大招聘群,也留意到有劳动者发消息提醒某招工信息不真实。

“提醒”只是事前保护。当劳动权益受到侵害后,该群体维权难度很大。

“日结工往往不知道用工主体是谁,实际上也没有准确的用工主体,而是包工头甚至普通的工人叫他们过来劳动,干完就走。”张爱东说,“一旦发生人身伤害事件,既要证明用工主体是谁,又要证明工资情况。然而,由于工资是日结的,在同一用工主体,往往没有连续的用工记录,会导致举证困难。”他认为,这部分群体的劳动保障,应当有行政机关的介入监督和规范管理。

李雄章建议,日结工在接受工作时,应尽量直接与工厂取得联系,少接触层层转包的劳务中介;同时尽量签合同,明确报酬、工作内容等。若未签订协议,也要保留工厂招工简章、工资记录等相关证据。

李雄章提出,应该进一步规范劳务市场,明确用人单位、用工单位责任和义务,并加强对劳动者、劳务提供者的普法宣传。针对互联网平台发布日结工作的,还需进一步加强互联网平台管理及信息管理。对于需要录用日结工的企业,建议制定完善的日结工用工制度,明确与日结工之间的权利和义务。通过劳务市场招日结工的,还需选择正规、信誉高的劳务市场并通过协议明确双方权利义务,限制劳务层层转包。

十年来人民法院审结环境资源案件196.5万件

使生态环境保护法律法规成为“长出牙齿”的严规铁律

本报讯(记者卢越)最高人民法院9月20日举行新闻发布会,介绍环境资源审判护航美丽中国建设的相关情况。党的十八大以来,人民法院严惩破坏生态环境犯罪,审结环境资源刑事案件24.4万件。环境资源裁判规则体系日益完善,深化改革创新,基本建成中国特色环境资源审判体系。

最高法环资庭庭长刘竹梅介绍,十年来,人民法院持续推动环境法治进程,坚持用最严格制度、最严密法治保护生态环境,严格适用生态环境保护法律、法规、规章,有效遏制环境违法势头,实现生态环境保护刑事、民事、行政责任的有效衔接,使生态环境保护法律法规成为“长出牙齿”的严规铁律,形成生态环境司法保护“中国之治”。

据介绍,十年来,人民法院充分发挥环境资源审判职能作用,服务保障生态文明建设,共审结各类环境资源案件196.5万件。一系列标志性案件载入史册,有力推动生态环境法治进程。

各级法院依法严惩偷排废水,跨境倾倒、处置危险废物等突出犯罪,依法审理涉重污染天气、黑臭水体整治等案件,有力维护和改善人居环境,使绿水青山的“生态颜值”和人民生活“幸福指数”同步提升。最高法审结“腾格里沙漠污染”公益诉讼案,上海法院审结“洋垃圾”案,江苏法院审结泰州“天价”水污染案、长江航运船舶偷排含油污水案等典型案件,让守护环境权益的法律条文变为鲜活司法实践。

“八号检察建议”促安全生产形势持续好转

据新华社电(记者朱青 刘奕湛)记者日前从在安徽合肥举行的检察机关落实最高人民检察院“八号检察建议”现场推进会上了解到,“八号检察建议”在推进安全生产监管溯源治理上取得一定成效,今年以来安全生产形势持续好转。

今年2月,最高检针对一些地方和相关部门安全监管不力、企业安全生产主体责任落实不到位等问题,向应急管理部制发了“八号检察建议”,提出强化安全生产工作综合监管、深化安全风险隐患排查整治、提升安全监管执法水平、督促企业切实履行主体责任等具体解决建议,并同时抄送中央纪委国家监委、国务院安全生产委员会等11个有关部门,共促安全生产治理水平提升。

来自应急管理部的数据显示,今年1月至8月,全国各类生产安全事故起数和死亡人数同比分别下降33.7%和30.4%,较大事故起数和死亡人数同比分别下降28.6%和30.2%。

广西桂林

“纪税协作”监督稳企退税政策落地

本报讯(通讯员冯小峰 唐嘉宁 记者庞慧敏)“收到退税款以后还有回访,问我们是否享受政策中遇到过堵点,是否及时知晓优惠政策,退税款有没有及时足额到账,可见税务部门服务的扎实。”288万元退税款到账后,面对联合督查组的上门回访,广西桂林观光大酒店财务负责人施国荣说。

据了解,自大规模留抵退税等新的组合式税费支持政策实施以来,国家税务总局桂林市税务局党委纪检组与桂林市纪委监委组成“纪税”联合督查组,精准监督,全程监督,确保各项惠企、稳企税费政策落到实处。桂林市税务局把严查内错贯穿政策落实全过程、各环节;通过联合走访,确保第一时间掌握违法违规问题线索,增强严查合力。

今年以来,桂林税务纪检部门与地方纪委监委开展信息交流56次,召开联席会商会议6次,开展联合监督检查12次,最大限度释放政策红利,最大力度助企纾困解难。

吉林

电信网络诈骗案件损失数同比下降

本报讯(记者柳姗姗)近日,记者从吉林省公安厅举办的新闻发布会获悉,年初以来,吉林公安机关持续净化社会治安环境,其中,电信网络诈骗案件破案数同比上升53.1%,发案数同比下降41.15%、损失数同比下降28.08%。

在打击犯罪方面,年初以来,吉林省公安厅组织全省公安机关持续开展打击电信网络诈骗犯罪专项会战,向电信网络诈骗犯罪发起凌厉攻势。会战期间,该省公安机关共破获电信诈骗案件2647起,抓获犯罪嫌疑人10975人,向人民群众返还被骗资金1123万元。

在防范宣传方面,坚持人防、技防同步推进。吉林省公安厅联合金融、通信、教育等行业主管部门做实重点群体宣传;在全省63个县市区搭建“吉林省反诈宣教平台”,做好线上宣传。截至目前,吉林省公安机关累计发布反诈宣传提示8120条,宣传受众达800余万人。今年以来,吉林省反诈中心累计预警劝阻潜在被骗事主243万人次,避免经济损失4920万元。

青海

举报生态环境违法行为可获万元奖励

本报讯(记者邢生祥)青海省生态环境厅、省财政厅日前联合印发《青海省生态环境违法行为举报奖励办法(试行)》,通过有奖举报的方式,鼓励公民、法人或者其他组织对发生在青海境内的生态环境违法行为进行举报,举报奖励最高可达1万元。

据介绍,为严厉打击各类生态环境违法行为,公众举报人可通过12345政务举报热线、全国生态环境投诉举报平台、来信来访等渠道举报,均属于可以获得奖励的有效举报方式。根据违法行为的危害程度和发现的难易程度,举报奖励标准确定为500元至1万元,细分为4个档次。各级生态环境主管部门对举报人信息予以保密,不得泄露举报人信息。

根据《办法》,公众举报奖励需具备4个条件:违法行为查证属实;举报人提供的线索属首次举报,事先未被生态环境部门掌握或查处过;新闻媒体未曾曝光的生态环境违法行为;举报行为符合相关法律法规规章规定的奖励情形。

公司以能力不符辞退新招员工被判赔

法院称公司对招聘对象能力审查不严

本报讯(记者吴锋思 实习生徐鹏威)新招聘财务总监入职1个月,新疆阿勒泰某商贸公司以其“能力不符”单方面解约,并以欺诈为由要求法院认定双方劳动合同无效。近日,新疆阿勒泰地区中级人民法院二审判定,阿勒泰某商贸公司对招聘对象能力审查不严,未举证证明存在欺诈行为,因此,认定双方劳动合同有效,商贸公司违法解除劳动合同,应支付员工李某赔偿金。

2022年,新疆阿勒泰某商贸公司在网上发布招聘信息,李某投递简历。在与商贸公司法定代表人翟某金协商后,双方于2022年2月15日签订《劳动合同书》,李某任财务总监,合同期限自2022年2月15日起至2025年2月15日止。

2022年3月18日,阿勒泰某商贸公司单方提出与李某解除劳动合同,未支付2022年2月15日至3月18日劳动报酬。3月21日,李某向阿勒泰市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,双方对仲裁结果均不满意,诉至法院。

庭审中,阿勒泰某商贸公司表示,李某在应聘时称其有高级会计师职称可以胜任财务总监一职,由于公司用人心切,未做深入审查,便与李某签订了《劳动合同书》。在李某入职后发现其并没有高级会计师证,也不具备相应能力,其在协商时夸大能力、误导了公司,具有欺诈性。

李某认为,公司从未提出过需要高级会计师证,也没有给自己调整工作岗位并进行培训的机会就单方解除了劳动合同,应承担赔偿责任。

本案的焦点是双方签订的《劳动合同书》是否有效。法院认为,作为用人单位,在签订劳动合同前,阿勒泰某商贸公司应当严格审查李某是否具备符合财务总监一职的相应条件,经协商双方签订了《劳动合同书》,视为阿勒泰某商贸公司已对李某的条件进行了审查,同时对劳动合同期限、工作时间和休息休假、劳动报酬等做了明确约定。

阿勒泰某商贸公司以李某在签订合同时夸大工作能力、误导了公司,并认为李某的行为具有欺诈性,而提出合同无效。法院认为,阿勒泰某商贸公司对此并未举证证明,故依法认定双方签订的《劳动合同书》有效。

法院认为,阿勒泰某商贸公司未就李某不能胜任工作提供充分证据,解除行为构成违法解除,应按照劳动合同法规定,向李某支付两倍半个月工资作为赔偿金。



为外卖骑手讲解法律法规

9月20日,江苏连云港,赣榆区人社局工作人员在为外卖骑手讲解法律法规。为切实保护新就业形态劳动者合法权益,落实新就业形态职业伤害保障,当日,赣榆区人社局与“美团外卖”联合开展了新就业形态职业伤害预防宣传活动,为外卖骑手讲解关于法律援助、法律咨询、职业伤害确认等相关政策。

邵世新 摄/视觉中国

员工为获失业金想出歪招儿——

故意旷工求“被辞” 事后索赔12万元

法院判员工不诚信,公司无须赔

本报讯(记者王伟 通讯员樊琴亚)为获失业金,员工竟主动旷工求“被辞”,并向公司索要赔偿金。该案诉至法院。日前,南京市江宁经济技术开发区人民法院审理该案并判决:员工属严重违反劳动纪律,公司解除劳动合同符合法律规定,不应支付赔偿金。

小谢就职于南京某公司。一天他主动告诉人事部门,自己找了份新工作,但希望能获得失业救济金,要求公司解除劳动合同并停缴社保。

公司人事部门回复,该行为不符合公司规定,公司在无解除事由的情形下无法与小谢解除劳动合同关系。于是,小谢表示自己会故意旷工,以达到主动解除劳动合同的目的。

“为了领千把元的失业金,旷工走,真的好吗?”公司人事对小谢进行了一番劝说,但他依然选择了故意旷工。后来公司依据其《奖惩条例》,与小谢解除劳动合同关系。

成功“被辞”后,没想到小谢却将公司告上法庭,索赔违法解除劳动合同经济赔偿金12万余元及其他费用。

南京市江宁经济技术开发区人民法院受理了此案。案件审理中,该公司提供了2021年7月30日小谢与相关工作人员的谈话录音,证明小谢曾主动要求以旷工为由解除劳动合同,小谢对录音真实性无异议。

该公司的《奖惩条例》于2006年3月制定,其中规定连续12个月内旷工4次以上的给予开除处罚。而小谢于2014年4月

28日签字确认已知悉相关规定并将严格遵守。

法院认为,小谢自2021年8月16日起无故缺席,某公司依法依规认定小谢旷工4次以上并无不当。因小谢严重违反劳动纪律,某公司解除与小谢的劳动合同,符合法律规定,不应支付赔偿金。

该案主审法官表示,劳动者应当履行劳动合同约定的义务,遵守用人单位经民主程序制定的规章制度,严重违反劳动纪律或用人单位规章制度被解除劳动合同的,用人单位无须赔偿。劳动者在民事活动中应以诚信为本,遵循公序良俗和社会主义核心价值观,依法正当行使诉讼权利,与用人单位共同构建和谐劳动关系。