

城市锐评

规范“共享员工”模式
依法保护劳动者权益

夯实基础支撑 深化智慧城市发展

■黄琳斌

近日,国家发展改革委等四部门发布《关于深化智慧城市发展推进城市全域数字化转型的指导意见》(以下简称《指导意见》),要求到2030年,全国城市全域数字化转型全面突破,人民群众的获得感、幸福感、安全感全面提升,涌现一批数字文明时代具有全球竞争力的中国式现代化城市。

推进城市数字化转型、智慧化发展,是面向未来构筑城市竞争新优势的关键之举,也是推动城市治理体系和治理能力现代化的必然要求。自2014年国家发展改革委等八部委联合印发《关于促进智慧城市健康发展的指导意见》以来,我国智慧城市发展进入快车道,形成了一系列标志性成果,如上海“一网统管”、浙江“最多跑一次”、福建“生态云”等。但在智慧城市建设取得阶段性突破的同时,也面临着新挑战,比如城市一体化规划建设不足等。

在建设完善数字基础设施方面,《指导意见》指出,加快推动城市建筑、道路桥梁、园林绿化、地下管廊、水利水务、燃气热力、环境卫生等公共设施数字化改造、智能化运营,统筹部署泛

在韧性的城市智能感知终端。笔者认为,首先要完善公共基础设施的硬件基础,然后以数字化赋能,进而实实在在提高城市运行效率、提升公共服务质量。例如,福建省福州市雨季雨多涝重,但近几年城区没有出现长时间内涝,这得益于该省在全国率先创建数字化水系联排联调工作机制,统一管理城区所有库、湖、河、闸、站、厂等水系要素,通过数字化技术对各水系要素进行智慧、精准管控。而福州数字化机制之所以能基本消除“城市看海”的现象,主要是建立在完善排水防涝基础设施以及补齐相关短板的基础上,比如晋安河直排闽江通道项目将原先河水2小时的入江时间缩短为45分钟,使江北城区排涝能力由5年一遇提高到超过10年一遇。

有些地方的智慧城市建设华而不实,其中的一个重要因素就和排水防涝基础设施不够完善相关。如曾有某省会城市建成的雨水管道与建成区面积相当的其他城市相比,相差超过一半;排水明沟等设施“十三五”期间改造达标率仅20%;计划投资534.8亿元的海绵城市建设项目,已投资的196.3亿元中,实际与海绵城市相关的仅占32%。可以

想象,排水防涝基础设施若本身较为薄弱,数字化程度再高的“智慧水务”也只能成为一个花架子,难以发挥大作用。再如,当前很多城市通过建设智慧交通管理服务系统,实现了对人、车、路的实时监测,但要有效提升城区通行效率,根本还在于提高道路网络密度、通达性;否则,路网布局不合理,再“聪明”的智慧交通管理服务系统也无法发挥出最大效用。

数字化只是手段,不是目的。深化智慧城市发展,推进城市全域数字化转型,要避免走“为数字化而数字化”的形式主义道路。可以说,搞好水务、电力、燃气、交通等公共设施本身的建设是基础,基础牢固才能解决基本问题;数字化改造的目的是提升治理能力、提高服务能力,两者不能本末倒置。如果只重视云计算、大数据、物联网等技术手段,不肯下大力气扎实建设完善公共基础设施硬件,就无法充分发挥数据的基础资源和创新引擎作用,城市全域数字化转型的效果就会大打折扣。

希望各城市在推进全域数字化转型建设的过程中能够夯实基础,把握整体性、系统性、协同性,稳步深化智慧城市发展。

■李英锋

近段时间,“共享员工”现象再次升温,引发社会广泛关注和讨论。

前几年疫情期间,相关行业用工冷热不均,劳动力资源丰富但用工需求不高的餐饮、旅游、商超企业等,向用工需求旺盛的外卖、快递等配送企业输送了不少“共享员工”,既降低了前者的用工负担,保障了劳动者的就业稳定和相关待遇,又缓解了后者的用工荒,可谓多赢。但目前,“共享员工”模式不再是单纯的劳动力调剂、互助,而是呈现出更复杂的一面。有些用工单位刻意利用“共享员工”模式模糊用工主体,让劳动关系复杂化,从而规避用工责任和风险、降低用工成本。

如何规范“共享员工”模式,保护劳动者的合法权益?笔者认为,要厘清“共享员工”模式的性质,再对症下药。其实,“共享员工”与劳务派遣、员工借调等用工形式具有相似性或关联性。如果用人单位是专门从事劳务派遣的企业,且与劳动者建立了劳动关系,在承担劳动者的工资发放、社保缴纳等责任的基础上,把劳动者派到实际用工单位;实际用工单位负责对劳动者进行劳动管理、培训、安全保护等事项,且根据劳务派遣协议向劳务派遣单位支付费用,则“共享员工”为劳务派遣。对于劳务派遣关系中的各方权利义务,有关法律明确,劳务派遣单位、接受劳务派遣单位应该依法认领责任,被派遣劳动者应依法维权。

员工借调多发生在机关事业单位之间、系统内部或业务关联较多的用人单位之间,被借调的劳动者依然属于原单位的人,与原单位建立劳动关系,相关用工责任也由原单位承担;实际用工单位则与接受劳务派遣单位一样,只承担借调期间的劳动安排、安全等责任。但借出单位不得向借入单位收取任何费用或报酬,不得以此营利。这也是借调与劳务派遣的最大区别。

对于借调关系中的各方权利义务,相关法律法规除对工伤责任划分有规定外,着墨不多,留下了一些模糊空间、空白地带,也给一些用人单位留下了投机空间。

揆诸现实,有些“共享员工”模式呈现出非典型特征,要么很像劳务派遣,但劳务派遣单位又缺乏相关资质,或不承担劳务派遣的劳动关系建立、社保缴纳、工伤保障等责任;要么很像员工借调,但借调的范围又很广很杂,远超传统的借调范围,且借出单位与借入单位对于借调员工的劳动保障责任也存有错位、推诿、扯皮等问题。

“共享员工”有一定的积极意义,也有其生存空间,但不能成为规避用工责任的借口。劳动监察部门、劳动争议仲裁机构、法院等应依法梳理各种“共享员工”场景中的权利义务关系,明确“共享员工”的性质,强化普法宣传,教育引导用人单位合法合理使用“共享员工”模式,承担相应法律责任,依法依事实支持劳动者维权诉求。同时,相关部门应以问题为导向,进一步完善法律法规,给用人单位参与用工共享、劳动者维权以及监管部门监督提供全面、权威、清晰的依据和指南。

谨防非法
“代理维权”陷阱

“征信修复”“优化债务”“停息挂账”……近期,中介化、职业化的涉金融领域非法“代理维权”现象有所抬头,已成为金融机构贷后环节新的风险点。国家金融监督管理总局提醒广大消费者,应通过正规渠道表达诉求,依法理性维权。

人民视觉



微言微语

网约车面临“饱和危机”,行业拼价更要比质

背景:

近日,“网约车市场饱和”的话题再度引发关注。江西景德镇、苏州、重庆等地的交通运输局陆续发布了关于网约车行业的风险预警,福建莆田、河南商丘等地也公开提醒慎入网约车行业。数据显示,多地网约车单车日均接单量不超过20单,单均营收在20元左右,单车日均收入仅200多元。

《浙江日报》:事实上,从去年开始,多地出现网约车饱和趋势。究其原因,主要是网约车行业就业门槛低,在当前就业压力之下,成了吸纳灵活就业

的“蓄水池”,导致近年来网约车平台及其从业人员数量激增,但公众打车出行的需求却趋于稳定,随之而来的就是“僧多粥少”,行业竞争加剧。网约车面临的“饱和危机”,是行业发展的阵痛,也是进一步优化和调整的契机。

《光明网》:现在的网约车行业形成了一种矛盾的局面:一边是运力过剩,竞争白热化;一边是乘客的打车体验在下降。如果运力过剩之下,激烈的行业竞争非但没有提升服务水平,反而是恶化了乘客体验,那对乘客来说,打车的意愿无疑会进一步下降。网约车行业的竞争,不应该仅仅停留在价格和数量

的层面上,越是市场饱和,越应该注重服务质量的提升。

《南方日报》:面对供给过剩,正确的做法应优化供给。比如,要发挥监管部门作用,加快清退不合规车辆和人员,消除行业风险隐患。此外,一些平台和企业走入了成本竞争的死胡同,互相比拼“一口价”“特惠价”“高额补贴”等低价营销手段,非但没有提升服务水平,反而恶化了乘客体验,这一情况也需要引起重视。综合各方面来看,“网约车市场饱和”是一种善意的提醒,其中蕴含的深层次矛盾也需要我们加以正视,努力改进。