

干一单挣一单的钱,休息也可以,就是没钱挣 “计件工”休假谁给钱

“计件工”究竟有没有带薪休假,休假真的意味着没有钱赚吗?事实上,“计件工”不是特殊的劳动者,只是这部分劳动者以其实际工作量来计算薪酬,他们的工作受劳动法保护,相应也享有带薪休假的权利。

“干一单挣一单的钱,休息也可以,就是没钱挣。”8月下旬的一天,已经下午4点了,在湖南省长沙市做网约车司机的陈彤才关闭接单软件,匆匆跑到路边一家粉店“扒拉两口吃的”。被问到带薪休假,他愣了一下,“那是白领才有的福利吧,跟我们跑车的没啥关系。”

一份关于一线城市出行平台的调研报告显示,网约车司机大多日均工作时间超11个小时,一周出车7天。记者走访发现,接单量、完成件数赚取收入的外卖骑手、快递员等新就业形态劳动者和部分制造业企业工人,面临着“困”在工时里、休假就没钱赚的困局。

“计件工”究竟有没有带薪休假,休假真的意味着没有钱赚吗?记者展开了调查采访。

“人歇车停,收入就断了”

“不出车就会掉分,掉分就会影响接单。所以天天跑,活跃值才高,才能接到好单。”陈彤说,他每天至少有10个小时开车在路上,这样才能保证一个月

能有一万元左右的“毛收入”。他的车是租的平台公司的,每月4000多元的租金是固定支出,除去充电和吃饭等支出,每月到手6000元。

“这个收入听上去还行,但我们不像写字楼里的上班族,我们没参缴五险一金,更别提带薪休假了。人歇车停,收入就断了。”陈彤无奈道。

同样“停不下来”的还有张燕,她是路面上比较少见的外卖女骑手。记者在中午送餐高峰遇到她,只见她停好电动车后,一路小跑,只为争分夺秒,尽早截住商场里即将关闭的电梯。不敢像男骑手一样骑太快,又想趁高峰期多送几单,张燕必须在步行取送餐环节“抢”出时间。

“我跑的是众包,工作自由,想跑就跑,家里有事时也可以休息。”说起带薪休假,张燕说自己从没听过这项福利,“我们跑一单挣一单的钱,休假是想都不敢想的事情。我只关心怎么才能多跑几单,多挣点钱。”

与此同时,记者随机采访了几位制造业企业和生产性服务业的从业者,发现他们大多不知带薪休假为何物。在长沙县某物流园,装卸工刘强告诉记者,自己的工资多为日结,“干一次结一次,干多少赚多少”;益阳市一家制衣企业的招聘公告显示,缝纫工薪资待遇为“计件工资,多劳多得,上不封顶”,而对于带薪休假,该企业招聘人员表示,“不提供”。

一些中小企业负责人认为,实行带薪休假意味着增加生产成本。“让流水线上的工人带薪休假,工厂就得多招人,也就意味着要多掏工钱,增加支出。”一位不愿透露姓名的电子厂负责人表示。

“计件工”享有带薪休假的权利

事实上,根据2008年起施行的《职工带薪年休假条例》,机关、团体、企业、事业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。

同年,人社部发布实施《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《实施办法》),明确计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工,日工资收入的计发办法按照前述规定执行。

“计件工”不是特殊的劳动者,只是这部分劳动者以其实际生产数量来计算薪酬,他们的工作受劳动法保护,相应也享有带薪休假的权利。”民建长沙市委副主委、长沙理工大学法学院副教授黄周炳告诉记者。

劳动法明确,国家实行劳动

者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度,对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据这一工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。黄周炳认为,“企业不能以工作任务完成形式为借口混淆工时制度,侵犯劳动者带薪休假权益。”

按照《实施办法》,用人单位与其建立劳动关系的职工,适用该办法。

“目前,新就业形态劳动者与用工平台之间存在劳动关系不清晰等短板,这一新型用工模式对传统的用工关系、法律责任认定等带来挑战,导致一些平台企业规避其与灵活就业人员之间的劳动关系,以此规避应尽的保障义务。”黄周炳介绍,由于对新就业形态下的就业模式是否属于劳动关系缺乏清晰界定,司法实务界对此也未达成共识,导致新就业形态劳动者的权益难以得到应有保障。此外,在劳动监察执法过程中,也存在“计件工”举报不受理、不查处等现象。

落实休假权益需要多管齐下

记者梳理发现,包括湖南、江苏、新疆、黑龙江等在内的多地,均就网约车配送员、网约车驾驶员、货车司机等新就业形态劳动者群体合法权益保障工作出台文件,着力推动相关企业确定

合理劳动定额,落实带薪休假制度,保障劳动者休息休假权利。

黄周炳认为,如何确定新就业形态的用工关系,对做好新就业形态劳动者休息休假等权益保障工作至关重要。他建议,根据新就业形态的用工关系,修订完善劳动法、就业促进法等相关条款,补充促进新就业形态发展以及用工的相关内容,进一步细化平台企业等单位依法承担的用工责任,补齐劳动者权益保障制度短板。

“劳动管理部门应切实履行监督职责,主动作为,有力监督,加强计件工和新就业形态劳动者在休息休假等方面的权益保障工作。”黄周炳同时建议,加强工会有效覆盖,拓宽服务范围,推进新业态行业企业开展集体协商,对涉及新就业形态用工的带薪休假、加班等事项通过协商予以明确。此外,还应该支持鼓励包括劳动仲裁部门、调解机构、工会、法院等多元力量参与劳动争议的解决,畅通用工主体和劳动者之间的利益表达途径、争端解决机制,拓宽劳动者的权利救济渠道等。

湖南天地人律师事务所律师吕帅也认为,推动落实“计件工”的带薪休假权益,需要多管齐下,“这类劳动者往往休假权利意识较为淡薄,需要加强宣传教育。同时,加大劳动监管力度,促进企业主动完善带薪休假相关的规章制度。”

据《工人日报》

6岁男童植入世界最小的“胶囊起搏器”

刷新全国此类手术患者的最小年龄纪录

感冒引发暴发性心肌炎,6岁男孩的心脏面临停跳风险。四年来,他连续两次植入起搏器,波折不断。在随时可能心脏骤停时,医生为男孩植入一枚“胶囊起搏器”,重量仅2克,是目前世界上最小的无导线起搏器,他也刷新全国此类植入术中最小年龄纪录。9月4日,男孩康复出院回家。

两次植入起搏器 男孩心脏仍面临停跳

浩浩(化名)今年6岁,从小活泼好动。没想到,4年前浩浩突然病了一场,改变了他的命运。

据妈妈回忆,浩浩有天突然开始高烧、咳嗽,整个人精神很差、不爱动,起初以为只是着凉感冒,没想到送到医院后却收到了病危通知书。

医生说,浩浩患的是暴发性心肌炎,起病急、发展迅速,十分凶险。此时,浩浩的心跳仅20次/分钟至30次/分钟,随时有心脏骤停的风险。当即,医生手术植入了心脏起搏器,帮助心脏泵血,稳住了病情。一周后,浩浩出现了囊袋感染,继发脓毒败血症,医生不得不拔除起搏器电极、清理囊袋。紧接着,他在2019年4月又接受了心外科手术,植入了心外膜永久起搏器。

新的起搏器在浩浩身体里



浩浩和医护合影

“开工”,帮助心脏正常跳动。仅四年时间,这个设备出现故障,复查时发现电极磨损断裂,心脏没有了“电力”支撑,心跳再次出现问题。

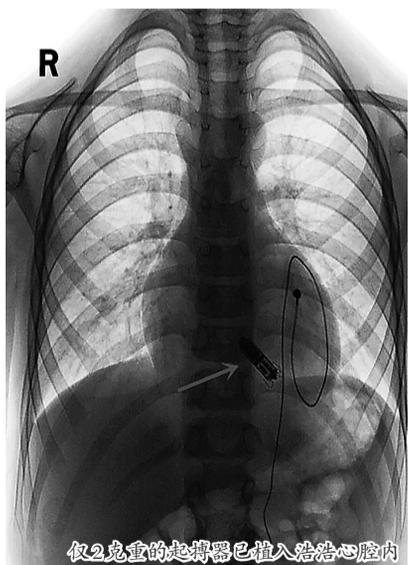
冒险第三次更换 风险很大困难重重

8月17日,妈妈带着浩浩来到武汉亚洲心脏病医院。经详细检查,医生发现浩浩的病情已进展为“三度房室传导阻滞”。这意味着,心脏内部的“电路”出了问

题,心室以自己的频率收缩,直接导致心率非常慢。

武汉亚洲心脏病医院内科韩宏伟主任说,同龄孩子心率是80次/分钟至100次/分钟,浩浩仅30次/分钟,如果再拖下去,随时有猝死的风险,必须尽快取出体内的起搏器,再植入一个新的“心脏发动机”。但浩浩妈妈很纠结,担心手术创伤大,感染风险高。

再三讨论后,韩宏伟团队考虑为浩浩植入无导线起搏器,这种起搏器不用切开皮肤,也不用制作囊袋、放置电极导线,仅2



仅2克重的起搏器已植入浩浩胸腔内

克重,对浩浩来说感染的风险大大减少。

可是,该院此前完成的百余例无导线起搏器手术中,还没有儿童患者。浩浩的年龄小、体重轻,手术的风险与难度远超过成人,稍有不慎就可能损伤血管。此外,孩子的心腔小,医生操作时有心肌穿孔、心脏瓣叶受损等风险。

3小时植入 “胶囊起搏器”

为了浩浩的手术,韩宏伟主

任联合其他多学科专家多次讨论,决定采用新的路径进行手术。

“一般情况下,无导线起搏器从腿根的股静脉进入,一直送至心脏。但浩浩大腿的静脉血管条件特殊,不符合手术条件,经过再三研究,他决定选择颈内静脉进入,这在国内运用得不多。”韩宏伟表示,恰好孩子的颈内静脉直径是9毫米,满足手术需求。

8月25日,浩浩被送入手术室,同时外科专家在一旁待命守护,随时准备应对心肌穿孔、心脏破裂等突发状况。韩宏伟提前给浩浩贴上了除颤电极板,防止术中出现恶性心律失常。

上午8时,韩宏伟主刀,以颈内静脉作为通路输送鞘管,并小心将起搏器推送至心脏理想位置“着陆”,通过多次测试和牵拉试验,确定起搏器工作良好。随后,团队将浩浩体内旧起搏器取出,整个手术过程耗时3小时。

手术后,浩浩恢复情况良好,次日转到了普通病房。在无导线起搏器的保护下,浩浩的心率恢复正常,于9月4日康复出院。据了解,他也成为国内植入无导线起搏器年龄最小的患者。韩宏伟主任表示,正常情况下,无导线起搏器将在浩浩体内工作长达10年至15年,对身体活动没有影响,到時候可以更换新的无导线起搏器。

据《楚天都市报》