

劳务中介层层转包 日结工权益保障存隐忧

“召之即来，干完就走”未必潇洒

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。

“工资日结”对不少劳动者来说有不小的吸引力。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？



资料图片

劳务中介层层转包存隐忧

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。

除了线下劳务市场，微信群、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。采访期间，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者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。

后疫情时代催生出不少新工种

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”等日结招工信息中，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。”日结工倪先生告诉记者，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。

在维权方面，该群体有“抱团取暖”意识，往往会相互提醒。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。当劳动者权益受到侵害后，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。

【相关链接】

临时工是我国一种特殊的用工形式，临时工在法律上称为非全日制用工。临时工一般是雇主约定工作时间与劳动报酬等问题，而有些临时工采用按日结算工资的形式，那么日结临时工的法律规定是如何的？

一、关于日结临时工的法律规定

日前我国非全日制用工的法律规定主要有劳动合同法与临时工使用管理办法等，临时工是一种比较灵活的用工方式，为用工方与劳动者提供一定的便利。

《劳动合同法》第六十八条，非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。第六十九条，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。第七十条，非全日制用工双方当事人不得约定试用期。第七十一条，非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。第七十二条，非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

二、临时工养老保险是怎样的

临时工也可以享受养老保险。《劳动法》规定，所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度，各类职工在用人单位享有的权利是平等的。因此，过去意义上相对于正式工而言的临时工已经不复存在。用人单位如在临时性岗位上用工，应当与劳动者签订劳动合同并依法为其建立各种社会保险，使其享有有关的福利待遇，不能因为“临时工”属于单位编外人员而不予办理。

按照我国社会养老保险的规定，男性年满60周岁、女性年满55周岁时，累计缴费年限满15年的，可按规定领取基本养老金。累计缴费年限不满15年的，其个人账户余额一次性支付给本人，同时终止养老保险关系，不得以事后追补缴费的方式增加缴费年限。

三、临时工劳动合同的法律规定

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者签订的劳动合同期限可以分为三类：有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，期限可长可短，长到几年、十几年，短到一年或者几个月；无固定期限，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止；劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止；以完成一定的工作为期限，即以完成某项工作或者某项工程为有效期限，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。（说明：此处就主要针对临时工劳动合同而言的。）

关于劳动合同中试用期的规定：签订劳动合同可以约定试用期，也可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。试用期包括在劳动合同期限内。非全日制劳动合同，不得约定试用期。