

# 常年打零工会没保障吗?别担心,去这些市场

如今,大家对于零工经济已不再陌生,不过,短期用工和灵活就业的需求不断上升的同时,大家对于零工经济保障不充分,发展不规范等问题的担忧,也日益增加。如何调节好用工企业和劳动者之间的痛点,上海通过多元搭建新时代零工市场进行尝试。

工作日早上,闵行颛桥站零工市场一开门就陆续有人来找机会。不少务工人员告诉记者,他们听说当天面试当天就可以入职,所以就干脆直接拎着行李箱过来了。

此前,打零工通常不签合同,一旦出现劳动纠纷,劳动者往往因无据可依维权较难。考虑到这一点,闵行区零工市场特地为灵活就业人员拟定了一份电子协议,由市场和劳动者进行签约。“和零工签协议,包括帮他们买保险,跟零工签订的协议里面都有规范的,比如说上班的安全、发薪的时间、薪资,都会规定好。”闵行区零工市场颛桥站工作人员余娇介绍。

这个零工市场成立半年多来,平均每个月能提供3000个零工岗位,服务生产制造、家政等行业的灵活用工需求。发布的所有岗位都经过审核,防止有企业出于转嫁用人成本和用工风险考虑,滥用“零



工”。负责人吴博指出:“比如说一个人是标准的要上30天班,然后他也是按照标准的上岗打卡,那我们就认定不符合零工场景,那就是长期工。我们也会告诉企业怎么在现有的法律法规之内完善自己的用工政策。”

就是看中这里的正规运营,韩先生很快在市场里找到了一个包装线上的零工岗位,工期十天,每天能得到200元左右的工资。韩先生说:“之前找外面打的零工小广告去找工作,有时候会领不到工资,因为没有考勤记录或行动轨迹,有些企业就不承认。我相信政府推荐的,这样比较靠谱、放心。”

不仅是保障零工人员的权益,专业的零工市场还能降低企业的用工风险。上海金皇冠

金笔有限公司副总经理龚平坦言:“如果通过自身渠道去招聘零工,人员素质参差不齐,可能会有风险。比如,可能引发一些工伤,可能在产品制作过程当中,造成大批量的产品质量不良。通过和政府的正规平台合作,企业用工风险可以降低。”

除了用工企业,越来越多的人力资源机构和培训服务企业也开始陆续把零工服务作为主攻方向。

像马娟,打零工就是她的主业,做的最多的是商场里临时导购员。“做完了这段时间,我短暂休息一下,去做自己的事情,这样的时间安排还是蛮符合我需求的。”马娟和一家人力资源公司达成了相对固定的合作关系。每次有新工作,公司会在群里发出通知待人认领,酬劳由他们代为结算。

这家人力资源公司也是最近才开始转型专注做零工市场,目前已经有几十家固定的

商场或品牌客户,长期合作的灵活就业人员有上百名。除了提供岗位、结算工资,他们还承担零工技能培训等一系列服务。负责人梅徐臻称:“很多新一代企业品牌客户对于零工的要求也有提高,希望他们是熟练的,所以我们会想一切办法去尽量留住这些零工。”

门槛低、灵活度高,再加上当代年轻人择业观的变化,灵活就业模式越来越受到劳动者欢迎。而一些电商、服务类的岗位因为季节因素有明显的潮汐变化,企业也更倾向于灵活用工形式。有数据统计显示,目前国内灵活就业人员已达2亿人,占全国就业人口的近四分之一。有专家建议,随着人群日益庞大,对于灵活用工在用人保障方面的相关法律法规和规范等,有必要尽快明确。

从2021年开始,全国多省市陆续发布了相关制度来保障灵活用工市场的规范运营。要想建设好新时代灵活用工市场平台,需要完善市场基础设施建设,配齐功能要素,优化市场服务流程,运用财税优惠政策引导和激发企业用工需求,这样才能促进零工市场健康规范发展。

**闵行部分零工市场信息:**  
零工市场地址:瑞丽路60号  
零工市场颛桥站:联农路65号  
零工市场吴泾站:永德路795号  
(市就促中心、看看新闻)

## 便民问答

### 工资支付及医疗期

**问:**单位发工资可以用实物替代吗?

**答:**不可以。工资应当以法定货币形式支付,不得以实物或有价证券等其他形式替代。

**问:**全日制职工的工资是否每月至少发一次?

**答:**是的。单位应当每月至少支付一次工资,支付工资的具体日期由单位与劳动者约定。

**注:**如遇法定休假日或休息日,职工工资通过银行发放的,不得推迟;直接发放的,应提前支付。

**问:**哪些情形,单位可以代扣工资?

**答:**1、代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税;2、代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金;3、按法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费;4、法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

**问:**医疗期是看劳动者所有单位的累积工作年限计算吗?

**答:**不是。医疗期按劳动者在本单位的工作年限设置,工作第1年,医疗期为3个月;以后工作每满1年,增加1个月,但不超过24个月。

**问:**医疗期能否延长?

**答:**劳动者经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力但不符合退休、退职条件的,应当延长医疗期。延长的医疗期由用人单位与劳动者具体约定,但约定延长的医疗期与之前的医疗期合计不得低于24个月。

## “人人参与 全民参保” 上海12333热线“全国统一咨询日活动”全记录

根据人力资源社会保障部关于开展第10届“12333全国统一咨询日活动”的相关要求,上海市人力资源和社会劳动保障局咨询服务中心围绕“人人参与 全民参保”的主题,将3月设为“统一咨询月”,开展了系列宣传服务活动。

### “三进服务”主动跨前解民忧

扎实开展人社政策“进社区、进园区、进校园”志愿服务,持续发挥中心“民声”宣讲团服务群众、服务社会的作用,为居民、企业、毕业生等不同群体现场答疑解惑,解读人社政策,讲好人社故事,助力全民高质量参保。3月以来,累计开展各类线下咨询活动11批次,包括五角场街道、复旦大学等多个街道、高校,以及参加市就促中心、市人才中心组织的多场招聘会等。



### “专家驻场”精准解答纾民困

与市社保中心深入合作,在咨询现场设立社保专家坐席,通过专家驻场支持,对来电中的个性化问题和操作性实务提供现场指导、电话转接和工单处理等服务。另外,还邀请社保专家为咨询员深入解读社保热点、难点政策,切实推进全民参保理念深入人心,助力提升12333热线解答更精准,服务更专业。

### “问题共答”联动宣传暖民心

与市人社局宣教中心、市社保中心等单位携手共进,加强线上线下联动宣传。将宣传日海报在市人社局官微、全市16个社保分中心经办大厅亮屏展示,进一步扩大宣传面和受众群。另外,还与市社保浦东分中心一起前往陆家嘴街道,参与“乐业上海优+”春风行动”专场招聘会,为应届毕业生、就业困难人员等提供现场咨询解答服务,宣传人社政策,普及参保规定,让求职者得到实实在在的帮助。

## 案例分析

### 员工拒绝办理工作交接,企业能否拒绝出具离职证明?

#### 案情简介:

2023年10月,闵行区人力资源和社会保障局执法大队接到劳动者投诉,反映A公司存在未按规定办理离职手续及未向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明的违法行为。闵行大队立即对该单位实施执法检查。

经查,投诉人王某在A公司担任IT岗位,双方签订过一份3年期限的劳动合同,合同约定月工资10000元。2023年8月1日,王某以个人原因向A公司提出辞职,然而单位称王某因工作失误导致公司电脑数据库被黑客攻击,给公司造成了重大损失,要求王某配合公司做数据修复的工作,否则将视为“未妥善办理交接手续”,拒绝为其办理离职手续、出具离职证明。双方就“工作交接”问题各执一词,争执不下。

闵行大队当即向A公司宣传了相关法律法规,指出拒绝为员工办理离职手续、不出具解除或者终止劳动合同的证明的行为,已违反了《中华人民共和国劳动合同法》相关规定。同时,向A公司发出责令改正通知书,要求该公司限期为王某办理离职手续并出具解除或

者终止劳动合同的证明。之后,A公司在规定时间内主动整改。

#### 综合点评:

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。从法条上看,出具离职证明是用人单位的法定义务,该证明是解除或终止劳动关系的说明,制作证明的主体是用人单位,用人单位有权依法记载相关内容。因此,本案中双方关于王某配合企业办理工作交接等事宜展开激烈辩论,但该争议并非本案审查要点。本案需查明的事项,应为双方劳动关系的解除时间。由于双方合同中并未对投诉人离职要求存在特殊约定,投诉人于2023年8月1日提出辞职,公司虽未予批准,但双方劳动关系仍应于2023年8月31日自行解除,公司就应当于2023年9月



14日之前为投诉人办理完离职手续并出具解除或者终止劳动合同的证明。

本案值得我们思考的是,关于办理离职交接手续的推诿扯皮,企业应当反省自身管理漏洞,对于离职员工的交接审批流程应当予以规范,而不是简单草率地回复批准与否。对于特殊敏感类岗位,必要时可与员工签署保密条款,约定离职审计等以便于员工脱密。而作为员工,应当按照双方约定,及时办理工作交接,这也是员工离职后的法定义务,若员工拒绝履行该项义务,给企业造成损失的,企业也可向员工主张赔偿损失。

(闵行区人力资源和社会保障局执法大队)