

孩子喜欢,家长点赞,老师有点累

杭州市人大代表实地督查“学后托管”

本报记者 李媛媛

随着放学铃声响起,杭州滨江区滨和小学的孩子们鱼贯而出,一个个欢快的身影奔向了正在校门口翘首以盼的家长。与此同时,一组组排队走向合班教室的学生们,也颇为引人注目。原来,这些孩子按照不同的需求,分班在教室里写作业、读课文或在室外参与体育训练。

“我是今年开学后参加课后托管的,妈妈可开心了,她说终于不用请假来接我放学了。”正在朗诵的一年级学生董雅宁说,“我也很喜欢在学校完成作业,这样回家就能好好玩了。”

近日,杭州市人大代表走进学校,对学后托管服务进行实地督查。“目前主城区已有104所学校开展学后托管服务试点,共有8.9万名学生接受学后托管服务。”在现场,杭州市人大常委会副主任罗卫红坦言,“开展学后托管服务”是杭州今年“十件民生实事”之一,这一民生实事项目虽然取得了阶段性成效,但还面临发展不平衡、不充分的问题。



学后托管班

政府出资学校组织

“学生安全永远是第一位的。为此,我们实施教师轮岗制值班,每天安排党员教师进行安全监督,每周安排一个行政领导值班,巡查托管工作。”滨和小学副校长田燕芳介绍,学校还同时安排了校医提供医护保障服务,后勤安保人员每天进行场地巡查工作,排查安全隐患。

从今年春季学期开始,滨江区14所小学的1至3年级全部推行学习日课后服务工作,目前共惠及2251名学生,占1至3年级学生数的20.5%。

“我们坚持科学性和安全性相统一的原则,在托管工作中切实做到‘三个

不’。”杭州市滨江区教育局副局长来江飞解释,就是“不上基础课、不按行政班集中辅导、不加重学生课业负担”,“我们还以培养兴趣爱好、强化良好行为习惯和学习习惯为主题,推出兴趣阅读、特色体育、实践体验、自主作业等方面的服务,实现课后服务与提升素质、兴趣特长培养的有机统一。”

滨江区的学后托管服务针对有困难的家庭,按照政府出资、学校组织的模式,对部分孩子托管到傍晚5点钟。这一做法虽然获得了不少家长的点赞,却也存在一些不容忽视的问题。比如,学后托管期间如果发生学生伤害事件,属于校内责任还是校外责任,目前还不明确;教师付出劳动后,其应该获得的补贴标准也不明确等。

第三方参与探索

“我爸妈在家里做生意呢,他们说我在教室写作业,遇见不会做的问题还能问老师,他们很省心。”今年10岁的沈箫(化名)是杭州市经济技术开发区学正小学四年级的学生。5月16日放学后,他坐在教室里誊抄作文。他身边还有十几个孩子,都安安静静地坐在课桌前看书或写字。在教室内看护学生的老师张小红看起来有些疲惫,她当天已经上了3节语文课,“这周轮到

看护孩子,虽然累点,但还能坚持”。

“学后托管应该是一项复杂的社会问题,不能完全依靠学校老师,毕竟他们还有繁重的教学压力,不能简单地以缩减他们的休息、牺牲他们的身体健康做这件事。”杭州市人大代表、学军小学荣誉校长杨一青建议,杭州还应引入和规范社会力量参与学后托管,比如,聘请社会志愿者参与。

从2014年开始,杭州经济技术开发区开始探索家庭、学校、社会三位一体的教育体系。“我们委托杭州经济技术开发区青少年宫与区内的各中小学校开展合作,在有需要晚托服务的学校设立了青少年宫学校活动点。”杭州经济技术开发区社发局基础教育科科长田建军介绍,目前该区已经有9所小学开展这一托管服务。

“由于没有明确的政策支持,我们只能小心翼翼地往前摸索。”杭州经济技术开发区青少年宫工作人员介绍,“我们虽然有强大的舞蹈、绘画等专业师资团队,但要真正推行到课后服务中还是有些问题,比如收费标准不明确等。”

针对各城区在托管服务实践中遇到的问题,杭州市教育局副局长马里松表示,计划在秋季学期后,主城区151所小学全部开展学后托管服务,当前他们正在加紧制定相关政策,预计将在6月底前出台规范性文件。

业务经理催讨中介费时被客户殴打致伤

他想申请工伤,单位却说“我们是合作关系”

援助律师识破其中的“障眼法”

本报记者 陈赛男 通讯员 周晶晶 凌静寅

“现在身体好多了,谢谢你们的帮助……”昨天,接到宁波市鄞州区法律援助中心回访电话的时候,在家休养的老吴一个劲地道谢。

老吴前段时间因工受伤,单位却否认双方存在劳动关系,幸亏有法援律师慧眼识破公司设下的“障眼法”,老吴最终得到了赔偿。

老吴的遭遇并非个案,可以给许多劳动者做个参考。



“合作协议”

老吴(化名)是宁波某房地产公司的业务经理。

一次,老吴向一名客户催讨中介费时,被客户殴打致伤,造成下肢损伤轻伤一级、胸部损伤轻伤二级,不得卧床休息。

老吴认为自己在工作期间因公司事务被人打伤致伤,应当被认定为工伤,但单位拒不承认双方存在劳动关系,拒绝协助他进行工伤认定。走投无路的老吴来到鄞州区法律援助中心求助。当天,援助中心就指派了浙江浙甬律师事务所律师杨良增承办此案。

在取证过程中,杨良增发现了问题。

原来,老吴入职当天填写了一份《业务员应聘登记表》,在首行“关系选择(劳动关系或合作关系)”中选择了合作关系。后来,在单位提供的《合作关系业务员登记表》中书写了“本人要求建立合作关系”,还书写了一份《要求建立合作关系的申请》,表明自愿要求与单位建立业务合作关系。第二天,老吴又写了一份《申请》,内容为与

单位方不建立劳动用工关系,同时双方签订了1份为期1年的《合作协议》,对双方的合作内容、合作形式、收入分成、权利义务等作出了相应约定。

“从这些表面证据来看,对老吴极其不利。”杨良增分析说,如果双方为合作关系,那么对于老吴此次受伤,单位方将不承担任何法律赔偿责任。

然而,随着调查的深入,案件很快有了新进展。

“虽然形式上双方签有《合作协议》,但根据协议约定的具体权利义务以及实际开展业务中的法律关系特征来看,老吴从事的房产中介业务为单位方的业务组成部分,单位方对老吴工作行为也进行管理……”杨良增认为,这些细节与劳动和社会保障部《关于确定劳动关系有关事项的通知》中对于劳动关系认定的情形基本相符。

2017年9月,宁波市鄞州区劳动仲裁委受理后,裁决确定双方存在劳动关系。随后单位方不服,起诉至鄞州区法院,法院一审判决驳回该房地产公司的全部诉讼请求。前不久,在援助律师的斡旋调解下,双方就赔偿金额达成了和解。

“承包合同”

无独有偶,阿亮(化名)也遭遇了单位的“障眼法”。

阿亮在一家机器制造类企业从事行车制作、安装工作。今年2月,单位突然口头通知他结束工作,让他措手不及。多次协商无果后,阿亮要求单位方支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

可是,阿亮没想到,单位方辩称阿亮是单位的承包人,双方签订了《承包制作合同》,约定由阿亮全面承包管理行车制作安装车间,双方不存在劳动关系,后因承包合同到期,这才要求阿亮结束工作。

“明明是单位的员工,怎么就成了承包人?”对于单位答复,阿亮无法理解。

幸运的是,宁波市鄞州区劳动仲裁委受理后发现,单位方提供的《承包制作合同》中,对于阿亮的工作内容、劳动报酬、产品质量及扣罚、社会保险、劳动纪律等都进行了约定;单位方提供的会计记账凭证中,亦显示有阿亮的工资记录。

仲裁委认为,双方签订的《承包制作合

同》虽然名为承包合同,但其内容都是劳动权利义务有关的约定事项,包括明确约定阿亮应服从厂里的统一调配、遵守厂里的各项内部管理制度、不得从事厂外同行工作等。这些权利义务体现出双方之间存在管理与被管理的人身依附性,结合工资支付凭证、社保缴纳记录,可以认定双方之间是内部承包,阿亮与单位实际构成事实劳动关系。

阿亮的诉求得到了仲裁委的支持,也拿到了企业支付的赔偿金,但他还是后怕不已,“我哪里分得清劳动合同和承包合同的区别,单位让我签,我就签了。”

律师提醒:

据了解,一些单位为了逃避用工责任,故意设置了“障眼法”,比如将劳动关系变成合作关系或是承包关系等。

杨良增律师提醒,双方的法律关系认定一般是以当事人权利义务受哪种法律规范调整而确定,因而,劳动者入职后应及时签订劳动合同,平时注意收集保存相关的证据,如考勤卡、工资条、报销单等,这些在进行劳动关系确认时尤为重要。