

童模妈妈一脚踢爆行业乱象 谁来保护“妞妞们”的童年?

记者张浩星报道 日前,杭州一女童模“妞妞”被其母亲踢踹的视频引发广泛讨论。该事件中,除了可能牵涉的家庭暴力引人深思,童模这个群体也引起社会广泛关注,随着越来越多的儿童涌入模特行业,人们不禁要问,这些儿童的权益该如何保障?

童装市场火热背后的新商机

近年来,随着人们收入水平的提高,家长们也越来越舍得在孩子身上花钱。从2013年开始,我国的婴幼儿服装销售规模迅速上涨。有关研究数据显示,目前我国童装市场规模已经超过了1500亿元,童装行业增长速度明显快于整体服装市场。

童装商业战一触即发。一方面,为了打造童装形象,品牌方开始大规模举办童装秀。同时,电商的发展也促使品牌方寻

找更多少儿模特拍摄平面广告。而孩子们几乎每年都要重新购置新衣,这又为童装市场增添了商机。在强烈的市场刺激下,童模的商业机遇逐渐浮现。

据一些业内人士估计,围绕着各种儿童用品的推广,童模经济规模或已接近百亿元。在少童模高收入的示范效应下,越来越多的家长将自己的孩子早地送到童模市场中。

就在前几天,有媒体发表了一篇题为《逐梦童模镇:妈妈,我们明天几点拍照》的报道,呈现了在“中国童装之乡”湖州织里镇数以千计的儿童模特的生活状态。这些学龄前孩子在亲人的带领下,从全国各地而来,加入童模的队伍。

童模算不算童工?

尽管童模行业火爆,但目前

来看,该商业范畴内的儿童权益保护却十分模糊。童模究竟算不算童工?相信这是很多人的疑问。

浙江杭天信律师事务所、杭州拱墅区总商会法律服务队志愿律师盛凌认为,未成年人出去商演,参加以盈利性为目的的表演或拍摄,算不算雇佣,存不存在劳动关系,要看具体情况。“如果长期由一个单位发放工资的,或者在一个固定单位里面进行演出的,这肯定属于非法用工。如果是临时的,是一次或者两次的,是由父母跟第三方签订合作协议的,这个是没有问题的。”

记者了解到,早在2002年我国就发布了《禁止使用童工规定》。不过该规定并未禁止文、艺、体育单位招录未成年人,儿童文艺表演属于“被豁免”的领

域。除了判定标准存在漏洞,一般情况下,童模的经纪人就是孩子的家长,他们和拍摄公司也不是雇佣关系。以这样的方式来进行拍摄或表演,基本上都不会被当作使用童工来处罚。

这在现实层面也得到印证,4月12日,杭州市劳动监察支队办公室在回应童模是否合法时称,童模是合法的,不属于未成年人用工,童模和商家在法律上属平等地位,无隶属属性,只是领取一定的劳务报酬。

第二个值得关注的问题是,儿童能否参加走秀、拍摄等商业活动?

盛凌表示,相较国外,目前我国在儿童参加商业活动方面,法律上缺少详细规定,只是在《教育法》、《未成年人保护法》等法规里有一些原则性的法条。“2015年颁行的新《广告

法》中,禁止10岁以下儿童进行广告代言。但对儿童参与商业活动,现行法律法规中却并无制约和规范。很显然,这是儿童权益保障一个亟待堵上的法律‘缺口’。”

如何保障童模行业未成年人的合法权益?盛凌认为,除了法律方面需要堵漏洞外,家长们要从孩子的长远成长出发,不能为了眼前的利益而违背儿童自身的兴趣爱好,一味地逼迫孩子参加非正常的选秀、表演等活动,从而牺牲孩子的未来发展,更不能把儿童当作赚钱的工具。

目前,已有110家淘宝童装店联名呼吁:减少童模的使用;严格规范童模拍摄,拒绝一切粗暴对待儿童的行为;严格控制未成年人拍摄时间,确保至少父母一方在场陪同。

整顿人力资源市场秩序

杭州严查 非法招工用工行为

本报讯 通讯员李红斌、颖
记者程雪报道 记者获悉,4月起,杭州市人力资源和社会保障局联合市场监管等职能部门,在全市范围内全面开展清理整顿人力资源市场秩序专项执法行动,为期一个月。

此次专项行动清查并整顿的对象包括依法成立的人力资源服务机构、未经许可或登记但实际从事职业中介和劳务派遣等经营性人力资源服务业务的组织或个人、各类招工用人单位。

据了解,加强常态监管是本次行动的检查重点之一,即对申请从事人力资源服务、依法取得营业执照和行政许可(含劳务派遣)的人力资源服务机构进行全面清查。其中,对互联网招聘平台和家政服务中介进行重点清查,检查其从业资质、内部制度、收费标准、服务台账建立情况和按期提交年度经营报告情况。

同时,对参与签订不实高校毕业生就业协议,不履行审查信息义务、发布歧视性尤其是女性就业歧视的招聘信息、哄抬或操纵人力资源市场价格、扣押劳动者居民身份证和其他证件、非法向劳动者收取财物、介绍不满16周岁未成年人就业、未经授权管理流动人员人事档案以及收取流动人员人事档案管理费用和拒收流动人员人事档案等8类情况进行集中整治。

维权讲堂

解析劳务派遣中 用工单位的“退工权”

■全版

劳务派遣是企业灵活用工的形式之一。其中接受劳务派遣单位通常称之为用工单位,即实际用工方。本文对劳务派遣用工中普遍遇到的用工单位“退工权”进行分析。

法定“退工权”有哪些情形

法律为保护用工单位的用工权,以赋予用工单位法定“退工权”的形式,最大限度实现用工单位人力资源的优化配置。如《劳务派遣暂行规定》第十二条第一款规定:“有下列情形之一的,用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:(一)用工单位有《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定情形的;(二)用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销,决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的;(三)劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

根据《劳动合同法》,用工单位享有法定“退工权”的具体情形分为两类,一类是被派遣劳动者在工作中存在严重违反规章制度等严重过错行为,另一类是被派遣劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事另行安排的工作的,及劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

“退工权”是否有限制

上文提到用工单位的法定“退工权”,但是并不代表用工单位进行退工时不受任何限制。《劳务派遣暂行规定》第十三条规定:被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条条规定情形的,

在派遣期限届满前,用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失时方可退回。

《劳动合同法》第四十二条主要规定了“三期”女职工、医疗期职工权益,如被派遣劳动者在劳务派遣期间怀孕、生育的,用工单位不得依据《劳务派遣暂行规定》第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

被退回后,劳动者有哪些权益
被派遣劳动者又有哪些法定的劳动权益?

《劳动合同法》第五十八条第二款规定:“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

根据《劳动合同法》第六十五条第二款规定:“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的,用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位,劳务派遣单位依照本法有关规定,可以与劳动者解除劳动合同。”其中,《劳动合同法》第四十六条规定的情形,用人单位是需要向劳动者支付经济补偿的。再比如,《劳务派遣暂行规定》第十二条第二款规定:“被派遣劳动者退回后在无工作期间,劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

安全乘梯 从我做起



近日,台州市公安局椒江分局西派出所民警来到辖区一家大型商场,向群众讲解电梯安全使用方法以及发生故障时应

该如何自救等,并提醒小朋友不要在电梯上攀爬、蹦跳、玩耍,提高他们的自我保护能力。

通讯员何文斌 摄

乱解聘、约定期过长

用人单位为滥用试用期“买单”

通讯员唐学基报道 我国法律对于试用期限、工资标准、劳动条件解除等均有明确规定。试用期是劳资双方平等约定的“考察期”,用人单位与劳动者约定了试用期,并不代表“试用期”是用人单位专属,若随意滥用,侵犯了劳动者合法权益,将承担法律责任。

试用期内解聘举证不力 支付赔偿金

今年2月12日,谭某入职建德正德广告公司,签订为期一年的

劳动合同,试用期一个月。3月11日,谭某接到公司“试用期不符合录用条件”的解聘通知。但谭某不认可,跟公司理论无果后,他提起仲裁裁决,要求公司支付其违法解除劳动关系的经济赔偿金。

仲裁部门经审理认为:公司无法举证证明在录用谭某时曾明确告知其录用条件,也未能举证证明谭某不胜任工作。依据《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但用人单位据此与劳动者

解除劳动关系时,应举证证明已经向劳动者明确告知了具体的录用条件,并证明劳动者在试用期间不符合录用条件。否则,用人单位需承担举证不能的不利后果,进而向劳动者支付违法解除劳动关系的经济赔偿金。

本案中,公司以谭某试用期间不符合录用条件为由将其辞退,但用工时没有先决条件,事先不仅未明确试用期录用的具体条件,也未曾提前向谭某说明,故广告公司应承担举证不能的不利责任,可认定公司系违法解除劳动合同。

最后,仲裁部门裁定广告公司支付谭某违法解除劳动关系的经济赔偿。

试用期约定过长违法 支付赔偿金

2017年3月16日,傅某被杭州伟昊木业公司聘用,担任业务员,签订了两年期限的劳动合同,试用期6个月。今年3月15日,劳动合同到期,公司提出不再与傅某续签劳动合同,可傅某很珍惜这份工作,与公司协调无果后,他提起仲裁裁决,要求公司支付违法约定试用期的经济赔偿。

仲裁部门经审理认为:依据《劳动合同法》第十九条规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动

合同,试用期不得超过六个月。就本案而言,公司显然违反上述规定,试用期约定过长,确系违法约定试用期,故最后裁决伟昊公司向傅某支付违法约定试用期的经济赔偿。