

司乘双方接受度不一,网约车“一口价”该不该取消?

专家表示,厘清平台、乘客、司机三方责权利边界,在供需平衡中实现动态监管、理性监管和人性化监管

本报记者 李国

日前,重庆张女士预约了“一口价”网约车,上车后因司机希望提前付款并显示结束行程,双方发生争执。随后,该司机遭乘客投诉受到了相应的处罚。

司机却觉得委屈:“一口价”收益少,而提前付款对乘客没有影响,同时还不耽误自己继续接单。”

在山高路不平的山城,因价格更加优惠,同时能够规避绕路等风险,“一口价”模式广受消费者青睐。同时,也有不少司机反映,在遇到因堵车等原因超出预估的行程时间的情况下,“一口价”订单不仅容易亏钱,还可能因超速超车等行为,加大安全隐患。褒贬不一的“一口价”订单存在哪些问题,如何寻求最优解?《工人日报》记者进行了走访调查。

乘客获优惠,司机频喊亏

“一口价”顾名思义,指的是乘客设定目的地后,系统给出一个固定结算价格,不管堵车还是改路,所花费的价格都不变。

受访的多名司机认为,“一口价”对乘客来说确实优惠,但司机容易吃亏。原价为40余元的快车订单,选择“特惠”模式后,需要支付的实际金额为27元,这其中平台抽成5元,最终司机获得的实际收入为22元。

而此模式的最大弊端在于,如果因为堵车等原因超出预估的行程时间,司机非常容易亏钱。

重庆网约车司机刘虎告诉记者,自己在前不久接到一个“一口价”订单,距离是27公里,平台预估需要51分钟可以将乘客送到

阅读提示

乘客端普遍接受“一口价”,而司机端则对“一口价”态度消极,争议中的“一口价”该不该取消?专家表示,单纯取消并不能完全缓解矛盾,而厘清责权利边界,兼顾各方利益,寻求最优解。

目的地。但因为堵车,这一单的实际运营时间长达一个半小时。“快车的价格在77元~90元之间,而‘一口价’只有51元。”这一单跑下来,去掉所耗费的的时间成本及油费,几乎不赚钱。

重庆网约车司机王军告诉记者,“一口价”订单并非强制接单,可由司机自行选择。“高峰期我从来不开‘一口价’,怕赔钱。但平时还是会接,因为乘客打车时平台会自动勾选这个模式,接到的单多一些。”然而,王军表示,平台上的“一口价”订单如今能占据自己整体单量的30%~40%。

此外,还有司机表示,“一口价”订单存在安全隐患,司机想方设法尽快到达目的地,超速、抢灯等行为时有发生。

同时,也有司机担心:如果取消了类似优惠,乘客选择网约车的热情可能会下降,这同样会影响接单和收入。

定价欠合理,收入难保障

在部分乘客看来,“一口价”模式既节约了乘车支出,又能减轻对司机绕路、延时等非正当服务行为的疑虑。

但是,对于网约车司机而言,派单机制是否公平则有待商榷。有网约车司机反映,若开启“一口价”“特惠价”接单模式,会长时间接不到普通订单,而平台对特惠订单的抽成比例又与普通订单无异,司机收入难以保障。

重庆工商大学成渝地区双城经济圈协同发展研究中心研究员莫远明表示,目前的定价机制中,平台掌握着定价主导权,司机、运力公司等行业组成部门的参与度和话语权并不高,行业一直呼吁建立定价协商机制。

今年以来,“订单越来越难抢,收入越来越低”,成为网约车司机们共同的抱怨。其中最主要的原因之一,是网约车市场“内卷”激烈。一些地方已暂停受理网约车运输证新增业务,还有多个城市发布网约车饱和预警,提醒从业者谨慎“入场”。

为了在覆盖经营成本后还能赚取一份说得过去的收入,不少司机只能有单就抢,甚至不得不得以提高工作时长作为代价,被“卷”在车流里。

“一天必须要跑够12个小时,才能跑到600元,除去充电费和租金,就剩下300元左右。再加上吃住、违章罚款等支出,每天要跑到800元才能开始挣钱。”住在重庆九龙坡区的刘学斌给记者算了一笔账。他也曾试着一天跑12个小时以上,每天睡眠三四个小时,连着跑了半个月,他的身体扛不住了。“感觉脑子都迟钝了,别人跟我说话,我都不知道对方讲了什么。”这和刘学斌吓着了,到医院检查以后,医生表示是劳累过度,建议他赶快休息。

兼顾各方权益,寻求最优解

据悉,近段时间来,上海、合肥、武汉和石

家庄等地监管部门,纷纷约谈当地网约车公司,要求合理确定网约车出租车运价,不得以不正当竞争行为扰乱市场秩序。

针对规范优化“一口价”“特惠价”等运价规则问题,重庆市场监管部门提出,进一步优化规则,充分兼顾平台、司机、乘客等多方面利益,不得强制司机接单,不得将“一口价”“特惠价”接单结果和司机日常考核、赋分等挂钩,确保司机的自愿选择权。

此外,有平台已经推出了一些可以“止损”的权益。例如,高德打车近期上线了“堵车宝”权益,这是针对高峰期堵车场景下对“一口价”订单的补贴活动,满足规则的“一口价”订单,最多可获得每单10元的补贴金额。11月2日至5日,滴滴在全国多个城市,短信邀请部分司机进行特惠订单体验试点,其间司机可以无限次拒单,并通过调整特惠快车的计价方式,由原来的“一口价”改为实时计价。该计划尽管只是小范围试点,如果收效不错,不排除会大规模推行。

莫远明认为:“一口价”属于市场行为,在行业供给饱和、司机订单量下滑的大背景下,单纯取消并不能完全缓解矛盾。“乘客端普遍接受‘一口价’,而司机端则对‘一口价’态度消极,要寻求这种模式的更优解,需要厘清平台、乘客、司机三方的责权利边界,科学优化定价机制、利益分摊机制、平台竞争机制和行业监管机制,在网约车市场供需平衡中实现动态监管、理性监管和人性化监管。”

重庆市总工会相关负责人表示,各平台企业要切实维护司机合法权益,进一步规范经营行为,合理制定运营规则,加强与司机群体的沟通协商,降低过高抽成比例。同时,要加强运输安全管理,优化派单机制,杜绝超时劳动、疲劳驾驶、超速驾驶等行为。



边民互市食用油生产忙

11月7日,在中哈边境互市落地加工企业——新疆锡伯图商贸有限公司,工人正在食用油生产线上进行灌装。

该公司从事国际贸易进出口业务,主要进口商品有葵花籽、亚麻籽、红花籽等农产品,共计3.4万吨,货值约2.12亿元,实现销售收入1.84亿元,工业产值2.05亿元,解决就业145人。

本报记者 程莉莉 周子元 摄

清欠动态

内蒙古库伦旗快速出警解纠纷

本报讯(记者李玉波 通讯员黎琼)“感谢民警的大力支持,要是没有你们,我们的工资不知道什么时候才能拿到手!”农民工老李握着民警的手激动地说。

近日,内蒙古通辽市库伦旗公安局成功调解一起拖欠农民工工资纠纷,帮助90名农民工讨回110余万元薪资。

2023年10月9日上午,库伦旗公安局扣河子派出所民警接到辖区一工地农民工李某报警称:“工地老板干完活不给钱。”民警迅速赶赴现场,此时,老李和工友们正在施工现场向施工方讨要工钱。民警来到现场后,一边安抚工友们的的情绪,告知大家通过合理合法方式解决工资问题,一边紧急寻找施工方了解事情经过。

经了解,该工程由施工方从甲方处承包,后找来了老李等人负责具体施工,因与甲方就工程进度和工程款拨发问题产生分歧,施工方未及发放工人工资。

为妥善解决该纠纷,尽快让工友们返乡,民警以“跟进处置、问题化解、宣传教育”为目标,先后多次与甲方和施工方联系沟通,对双方利害关系进行分析,讲明拒不支付劳动报酬应承担的法律后果,最终通过多方协调沟通,施工方与甲方进行了工程进度核对,履行了工资发放相关手续。

10月12日晚,在民警的多方协调努力下,施工方将110余万元工资全部发放给了老李和工友们,工友们对公安机关的帮助表达了感谢。

据悉,今年以来,库伦旗公安局针对农民工讨薪类纠纷广泛开展法制教育,引导农民工依法维权、合理讨薪,最大限度预防和减少恶意欠薪等违法犯罪案件的发生;同时,加大对拒不支付劳动报酬违法案件打击力度,切实维护劳动者合法权益,防范化解重大欠薪风险隐患。

青海门源“快立、快审、快结”欠薪争议

本报讯(记者那生祥)近日,青海省海北藏族自治州门源回族自治县劳动争议仲裁院农民工工资争议速裁庭成立,有效降低农民工维权时间成本,减少维权诉累,实现拖欠农民工工资争议案件“快立、快审、快结”,为处理农民工工资争议开通“绿色通道”。

据悉,门源县农民工工资争议速裁庭专门负责处理农民工工资争议案件,对拖欠农民工工资争议案件做到有案必立、全程优先处理,申请材料齐备且符合受理条件的,第一时间予以立案,申请材料不齐的,当场告知补齐材料。对于案件金额较小、双方当事人对案件事实无争议的案件,适用简易程序审理;符合速裁庭处理的农民工工资争议案件,在立案后30日内必须审结,进一步提升农民工工资争议案件办理质效,依法保障农民工劳动报酬权益。

近年来,门源县劳动人事争议仲裁院持续推进预防、调解、仲裁一体化建设,通过实行案前、案中、案后、庭前、庭后调解等方式,努力做到“多调解、少裁决”“重调解、慎裁决”,着力提高调解仲裁工作质效。截至目前,门源县劳动人事争议仲裁院共接到申请劳动争议仲裁案件27件,现已结案12件,调解率达91.6%,审限期内结案率100%。

黔西南州“支持起诉+民事和解”助清欠

本报讯“感谢检察官,帮我们要到了辛苦钱。”日前,10多名农民工代表向贵州省贞丰县人民检察院办案人员表示由衷的感谢。

从去年开始,贵州某农业科技公司在资金周转困难,未及支付140余名农民工工资,导致农民工生活困难,多次上访。检察机关了解情况后,支持农民工起诉讨薪,同时为兼顾民营企业发展,积极协调法院,促使企业与农民工达成和解,并持续跟进企业履行给付义务。

今年以来,黔西南州检察机关立足民事检察职能,贯彻以人民为中心的发展思想,大力开展支持起诉工作,截至目前,全州合计办理支持起诉案件177件。聚焦农民工等弱势群体“讨薪难”问题,帮助农民工维护合法权益,累计依法办理涉农农民工讨薪支持起诉案件167件,涉案金额234.56万元。

他们主动适用“支持起诉+民事和解”办案模式,积极践行新时代“枫桥经验”,及时有效化解双方当事人矛盾纠纷,减少诉累,节约司法资源;及时跟进案件执行到位,维护弱势群体合法权益,促进社会和谐稳定。强化协同配合,注重加强与法院、司法局、劳动仲裁委员会、妇联、残联等部门协作配合,建立健全信息共享、诉前调解等机制。如贞丰县检察院协同该县人社局建立治理拖欠农民工工资专项工作联系协作机制,畅通信息交流渠道,切实维护农民工合法权益。

(周兴虎 龚超)

云南保山建立化解欠薪信访事项三个清单

本报讯(记者赵黎浩)近日,5名农民工到云南省保山市群众来访接待大厅反映诉求:“600多人在公路施工项目务工,施工单位未足额拨付工资,请求政府帮助协调解决。”保山市信访局召集市人社、交通等部门和腾冲市相关负责人沟通协商,最终筹集260余万元资金,第一时间兑付到农民工手中。

今年1月,杨某致信国家信访局反映其在保山市隆阳区东城某项目工程务工,劳务分包方拖欠杨某9万余元工资,因对拖欠工资数额存在争议,导致承建方、分包方不积极解决该信访问题,杨某诉求一直未得到合理解决。保山市信访局将该件纳入“防范涉访讨薪变量清单”管理,及时组织项目承建方、分包方、信访人进行三方核对,最终核定拖欠工资为74929元,经过多方协调,最后兑付了杨某被拖欠的工资。

据悉,今年以来,保山市处理欠薪举报投诉1951件,为3984名农民工追讨工资4788.24万元。其中,保山市信访局建立信访部门+人社+涉事单位主管部门及涉事单位等的“1+1+N”工作机制,找准化解拖欠农民工工资信访事项的“堵点”“难点”,建立控制涉访讨薪增量、消减涉访讨薪存量、防范涉访讨薪变量“三个清单”,实时更新、动态掌握欠薪问题(隐患)企业、欠薪人数、欠薪金额、信访风险等级及支付情况。

本报讯(记者赖志凯)“成立集体企业,聘用本地农民,开展生态林的建设、管护和运营,这被称为新型集体林场。经数年试点,北京市已建成新型集体林场127个,让村民在家门口吃上‘生态饭’,2.1万名当地农民实现家门口就业。”记者近日从北京市园林绿化局举行的新闻发布会上获悉,到2025年,北京市60%以上符合条件的集体生态林将纳入新型集体林场经营管理,到2035年这一数字将达100%。

北京市园林绿化局林业改革发展处处长陈峻崎介绍,2018年本市启动了新型集体林场试点工作,逐步建立起建设、管理、考评以及科学利用森林资源的政策体系。截至目前,全市共建成127个新型集体林场,经营



藤编制品助增收

在广西防城港市东兴市,当地为方便电子商务创业人员搭建电商小镇,目前入园企业20多家,入住率74.9%,销售商品种类有食品、红木工艺品、藤编制品等200多个,月包裹量50万个,月销售额约900万元。图为11月7日,藤编修剪工何树强正在修剪电商件藤编制品,这份工作每个月能给他带来3000多元的收入。

本报记者 甘哲 摄

通过建设新型集体林场、规范经营管理

北京2.1万名农民实现“家门口”就业

管护集体生态林274万亩。

据了解,新型集体林场按照现代企业制度开展运营管理,严格依据管护标准和工作月历护林养林,并对职工进行科学化考核。全市还打造了75个市级示范性集体林场,探索出一批可复制可推广的典型发展模式。

带动就业是建设新型集体林场的初衷之

一。陈峻崎介绍,全市的新型集体林场共创造了2.4万个就业岗位,吸纳2.1万名当地农民家门口就业。通过规范的经营管理,村民在家门口吃上“生态饭”,实现就业增收。

据悉,2024年北京市将新建集体林场10个以上,同时发展林下经济3万亩以上。相关区每年将发展1家至3家具有区域特色、体现

首都水平的森林+休闲旅游、森林+科普教育、森林+疗养健身等林下经济示范基地,提高新型集体林场的多种效益。此外,还将加大对林业工人的培养力度。2024年,将通过线上与线下相结合、室内与室外相结合的方式,对全市集体林场职工开展培训1万人次,打造一支本地化、职业化、专业化的人才队伍。

式拒绝调岗,新疆某房地产开发公司并未证明其调岗行为系双方协商一致。在岗位变动双方未协商一致的情形下,公司单方调整温某至新岗位报到,并以温某未到新岗位报到违反公司规章制度为由,解除与温某的劳动合同关系属违法解除,遂作出判决:新疆某房地产开发公司向温某支付违法解除劳动合同赔偿金131285.25元。

新疆某房地产开发公司再次提起上诉,认定温某服从调岗适用的前提是“双方协商一致”,但却忽略了签订劳动合同时的工作岗位已经不存在,符合合同约定的“工作需要调动乙方工作岗位和工作地点”条件。公司根据自身生产经营需要和合同约定,在不违背法律所要求的合理性原则的前提下依法对温某进行调岗,属于用工自主权范畴。

最终,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

职工拒绝调岗被开除,法院判决公司赔偿

用人单位开除员工不可“任性”

本报讯(记者吴梓思 实习生龚淑钰)在劳动者拒绝调岗的情况下,用人单位能否以违反用人单位规章制度为由解除劳动合同?日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院终审判决新疆某房地产开发公司违法解除劳动合同,赔偿温某131285.25元。

2018年7月,温某被新疆某集团安排到关联企业新疆某房地产开发公司工作。2020年7月,房地产开发公司与温某签订劳动合同,合同期限为两年,并约定:“乙方同意,甲方可根

据业务需要或乙方实际工作能力及表现,按照协商一致原则,甲方有权根据工作需要调动乙方的工作岗位和工作地点,并以书面形式告知乙方,乙方应当服从。”2021年9月26日,房地产开发公司向温某发出调岗通知书,将其调岗至乌鲁木齐某售楼部营销管理部置业顾问岗位工作。当天,温某以调岗未征得本人同意为由向公司递交拒绝调岗通知书。

2021年10月9日,房地产开发公司向温某发出调岗通知书,以严重违反公司规章制

度为由解除双方劳动关系。温某向乌鲁木齐市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金145275元、工作期间工资以及车辆油补费。仲裁裁决新疆某房地产开发公司支付温某违法解除劳动合同赔偿金131285.25元。

新疆某房地产开发公司不服提起上诉。乌鲁木齐市新市区人民法院审理后认为,双方签订的合同中明确约定乙方服从调岗的适用前提是“双方协商一致”,温某通过书面形