



骑手、网约车司机等迎来专属制度保障 新就业群体保障办法公开征求意见

账号封禁必须经人工审核 劳动报酬不得收取手续费



近年来,以平台用工为代表的新就业形态在我国蓬勃发展,网约车司机、外卖配送员、网络主播等新就业形态劳动者规模持续扩大。同时,新就业形态在劳动权益保障方面存在诸多短板,克扣劳动报酬、工作时间过长、劳动安全保护不足等问题时有发生,引发了社会广泛关注。

昨天,人力资源社会保障部发布《新就业形态劳动者权益保障办法(征求意见稿)》(以下简称《办法》),从即日起至11月8日,向社会公开征求意见。

征求意见稿规定了平等就业和自由择业、劳动报酬、奖惩、工作时间和劳动强度、休息、劳动安全卫生、恶劣天气保护、职业培训、社会保险、个人信息保护、集体协商等基本劳动权益,设置了新就业形态劳动者劳动条件的底线。明确了基本劳动权益保障内容,规范劳动规则与算法,分类规制企业用工形式,畅通劳动纠纷解决渠道,明确部门监管职责以及违反本办法的法律责任。

公开征求意见期间,公众可以通过登录人力资源社会保障部网站、写信、发送电子邮件等形式提出意见。

新就业形态劳动者 能享受哪些保障?

征求意见稿扩大了劳动保障的对象范围。首次以部门联合规章形式,将企业实施劳动管理、不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者纳入劳动法律制度保障。通过新就业形态劳动者等概念的界定,覆盖了网约配送员、网约车司机、网约货运司机、网络主播等主要新就业形态群体。

中国社会科学院法学研究所研究员王天玉表示,征求意见稿将新就业形态劳动者的基本劳动权益予以类型化,涵盖平等就业和自由择业、劳动报酬、工作时间和劳动强度、休息、劳动安全卫生、职业培训、社会保险以及知情权、参与权等权益类型。

王天玉说:“明确提供正常劳动的报酬不得低于工作所在地最低工资标准、连续工作4小时应当保障适当休息时间、法定节假日和恶劣天气工作应当支付更高报酬等具体要求,并确立职业伤害保障制度,形成了一份清晰的权益保障清单,划定了企业用工的底线标准。”

中央财经大学劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰表示,征求意见稿规定的部分基本劳动权益是传统基本劳动标准规则根据新就业形态特点的调试适用。例如,在工资支付方面,规定按约定周期提取劳动报酬且不得收取手续费,“劳动报酬结算支付周期最长不得超过1个月”。

沈建峰说:“针对新就业形态领域扣罚款滥用现象,鼓励采取正向激励方式,不得滥用罚款等惩罚性措施;休息权益通过公开透明和工间休息等方式保障;考虑到新就业形态劳动者户外作业的特点,规定了恶劣天气的劳动保护等。”

此外,征求意见稿对新就业形态劳动者享有的集体协商和权益救济等集体性和程序性权利进行规定,明确提出了新就业形态劳动者享有通过工会或劳动者代

表进行集体协商的权利,赋予劳动者通过企业内部申诉、申请劳动争议调解、仲裁、诉讼和法律援助获得救济的权利,以及对包括算法在内的劳动规则的知情权等。

平台与劳动者之间 如何厘清权责?

实践中,当事人之间权利义务约定不明、用工主体不清,是新就业形态领域争议多发、劳动者权益受侵害的重要原因,引导和规范当事人签订事项完整、内容合理的协议,成为维护新就业形态劳动者权益、预防争议的重要路径。

沈建峰表示,征求意见稿对用工协议的类型、订立、条款等进行了专门规定。“根据用工关系性质要求不同主体签订不同协议。坚持用工事实决定用工关系属性,不同用工关系签订不同协议的思路,明确符合劳动关系认定标准的平台企业、平台用工合作企业应当与劳动者签订劳动合同;有劳动管理但不符合劳动关系认定标准的,签订书面用工协议;平台企业、平台用工合作企业共同实施用工管理的签订三方协议。”

征求意见稿进一步压实了平台责任。规范了平台劳动规则和算法,明确了平台企业的劳动保护责任以及合作用工情况下应当承担的责任,对规避用工责任的问题作出禁止性规定,建立了用工责任穿透机制。

沈建峰说:“为保证劳动规则的合理性,征求意见稿创新性地引入了平台用工合作企业对劳动规则的监督义务,平台用工合作企业发现不合理、可能损害劳动者利益的劳动规则后,应及时提出并推动完善,否则执行该规则给劳动者带来损害的应与平台企业依法担责,反之若对不合理规则提出异议并积极协商沟通的,则可减轻责任。”

王天玉指出,办法也有力地回应了“困在算法里”的社会关切。“特别是对算法这一新型劳动规则予以专项规制,确立算法取中原则,要求企业向劳动者解释算法基本原理和运行机制,禁止算法歧视,规定停止派单、封禁账号等涉及劳动者重大利益的决定不得由算法自动作出,必须经人工审核,回应了‘困在算法里’的社会关切。”

网约车司机正在接单(资料图)



遇到问题,新就业形态劳动者该找谁?

征求意见稿构建了多层次、多元化的纠纷解决机制。王天玉表示,在企业内部,要求建立常态化沟通和申诉机制,劳动者对劳动报酬、工作时长、考核评价、封禁账号等提出异议的,企业应当在48小时内人工答复。

王天玉说:“在企业外部,健全调解组织调解、劳动人事争议调解、人民调解、行政调解、司法调解相衔接的一站式调解模式,劳动者有权向主管部门投诉举报,或者依法申请仲裁、提起诉讼,并可以将平台企业和平台用工合作企业列为共同当事人。此外,征求意见稿还规定了工会监督和法律援助制度,明确劳动关系认定争议的考量因素,全面畅通了新就业形态劳动者的维权渠道。”

“我们建立了覆盖全国的骑手协商代表体系,定期召开区域协商恳谈会和全网协商恳谈会,确保骑手在规则制定中有声音、有参与。”淘宝闪购有关负责人表示,将全面对照新规要求,进一步完善劳动规则、优化算法体系、健全骑手权益保障机制,实现平台发展与骑手权益保障的互促共赢。

滴滴出行有关负责人表示,企业成立司机生态发展委员会,就是希望更及时地听到司机的意见和诉求,推动企业尽快研究、解决。“保障好数百万司机的权益,是平台沉甸甸的责任。企业将不断提升管理水平,使规则透明可查、算法以人为本、保障贴心到位,让司机师傅们每一单都赚得明白、跑得舒心。”

征求意见稿不是要打压平台经济,而是要在鼓励创新的同时,守住劳动者权益的底线。如果你是新就业形态劳动者,或者你身边有外卖骑手、网约车司机、网络主播,不妨登录人社部官网查看全文,提出你的建议。让每一个劳动者都能被看见、被保护,这不仅是制度的进步,更是社会的温度。



骑手在送餐途中(资料图)

新闻链接

分类规制用工形式

《办法》实施分类规范,细化了三种具体形态及相应的管理原则。

一是新就业形态劳动者受平台企业支配性劳动管理、符合确立劳动关系情形的,应当依法订立劳动合同,平台用工合作企业招募、组织和管理劳动者且符合确立劳动关系情形的,同样应当订立劳动合同,并明确劳动关系认定以支配性劳动管理为标准。

二是有劳动管理但不符合确立劳动关系情形的,平台企业应当与劳动者订立书面用工协议,平台企业、平台用工合作企业共同实施劳动管理的应当订立三方书面用工协议,并规定了用工协议的订立时间、形式等必备条款。

三是个人依托互联网平台自主开展经营活动、从事自由职业的,不适用本办法。

综合央视新闻、新华社

