

新就业形态劳动者权益保障办法公开征求意见 “停止派单、封禁账号” 必须经人工审核

人力资源社会保障部10月8日发布《新就业形态劳动者权益保障办法(征求意见稿)》,从即日起至11月8日,向社会公开征求意见。

这是我国首次以规章形式,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。

随着依托互联网平台就业的新就业形态劳动者数量持续增长,新就业形态劳动者权益保障办法将着力保障该群体合法权益,推动新就业形态健康发展。

那么新就业形态劳动者权益保障新规究竟回应哪些人们关切的问题?



我国科学家 研制成功核光钟

核光钟是利用激光精确驱动一种特殊放射性同位素“钍-229”实现其原子核内部的能级跃迁,并以这一核跃迁的频率作为基准的计时装置。我国科学家利用自主研发的148纳米连续波真空紫外激光以及掺钍-229氟化钙晶体,在国际上率先研制出核光钟并实现其稳定运行,将量子精密测量由电子跃迁拓展至原子核跃迁。该成果7日晚在线发表于《自然》。

清华大学物理系主任、杨振宁高等研究院教授翟荟表示,核光钟有望成为新一代时间频率基准,其研制成功是本世纪以来量子精密测量领域的重要突破。“核光钟的研制成功及稳定运行意味着量子操控的能力深入到原子核尺度,为量子精密测量和量子操控开辟新的研究方向。”

原子钟是利用原子内部的电子在特定能级间的跃迁作为频率基准,是目前世界上最准确的时间测量工具,好像“听电子的节拍”来计时。而核光钟则是把“钟摆”放进原子核内部,利用原子核不同能级间的跃迁来计量时间,相当于“听原子核内部的节拍”来计时。由于原子核尺度远小于原子尺度,受外界电磁环境扰动影响更小,因而核光钟有望提供比原子钟更高精度、更实用的时间频率基准。

清华大学物理系副教授、北京量子信息科学研究院特聘研究员丁世谦介绍,团队现已将激光频率稳定锁定至核跃迁,实现了核光钟秒级稳定度优于同期欧洲团队接近一个数量级,性能国际领先。

据悉,固态核光钟具有潜在的小型化和工程化优势,未来有望为卫星导航、深空探测等场景中的高精度时间频率需求提供实用的技术选择。

据新华社

中央巡视组原巡视专员 许传智一审被判12年

10月8日,浙江省宁波市中级人民法院一审公开宣判中央巡视组原副部级巡视专员许传智受贿、利用影响力受贿案,对被告人许传智以受贿罪判处有期徒刑十年六个月,并处罚金人民币一百万元,以利用影响力受贿罪判处有期徒刑五年,并处罚金人民币一百五十万元,决定执行有期徒刑十二年,并处罚金人民币二百五十万元;对追缴在案的许传智犯罪所得财物及孳息依法上缴国库,不足部分继续追缴。

经审理查明:2001年至2023年,被告人许传智利用担任中央纪委有关部门负责人,宁夏回族自治区党委常委、纪委书记、监委主任,中央巡视组副部级巡视专员等职务便利,以及职权或者地位形成的便利条件,为有关单位和个人在工程承揽、案件处理、职务调整等事项上提供帮助,直接或通过他人非法收受财物共计折合人民币1072万余元。2023年下半年至2025年,许传智退休后,利用其原担任中央巡视组副部级巡视专员等职权或者地位形成的便利条件,通过其他国家工作人员职务上的行为,为有关单位和个人承揽工程提供帮助,非法收受财物共计人民币2587万余元。

据新华社

分类规制用工形式

新就业形态用工方式多元,与传统用工有较大差异。征求意见稿将新就业形态细分为三类具体形态。

一是对符合确立劳动关系情形,适用劳动法律法规,企业应依法与劳动者签订劳动合同;二是对于不符合确立劳动关系情形,但平台企业通过劳动规则、指令组织劳动者提供劳动的新型用工关系,平台与劳动者应签订

用工协议,同时规定如果平台与第三方共同实施劳动管理的,应签订三方协议,明确各主体间权责边界;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。

“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,是维护新就业形态劳动者权益、预防争议的重要路径。”中央财经大学法学院教授沈建峰说。

征求意见稿进一步压实平台责任,不仅明确平台企业对合作企业的选任和监督义务,还提出,合作企业不具备合法经营资质的,平台企业承担用工主体责任。征求意见稿禁止平台

企业通过多层转包、诱导劳动者注册个体工商户等方式规避用工责任。

中国劳动和社会保障科学研究院研究员黄昆认为,这些规定有助于推动平台企业发挥更积极作用,督促合作企业、加盟企业及网点站点等履行用工责任,约束管理好各主体行为,塑造更为良好和谐的平台用工生态。

保障基本劳动权益 要求企业合理确定日、周最长工作时间

实践中,报酬支付不规范、工作时长、工作强度大等是新就业形态劳动者常常反映的问题。征求意见稿规定了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、恶劣天气劳动保护、职业培训、社会保险等基本劳动权益,设置了新就业形态劳动

者劳动条件的底线。

以劳动报酬为例,最低工资保障方面,明确考虑劳动者自备生产资料成本后的工资,不得低于工作所在地最低工资标准;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”;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;聚焦法定节假日劳动报酬,规定“企业应当在法定节假日向新就业形态劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬”。

又如,休息方面,征求意见稿要求企业合理确定日、

周最长工作时间,“连续工作4小时的,应当保障劳动者适当的休息时间”。

黄昆认为,征求意见稿充分体现党和政府在鼓励创新和技术发展中对于人的关注,坚持以人为本,推动平台企业增强责任意识和法治意识,合理确定劳动报酬,加强劳动保护,保障劳动者基本权益。

确立算法取中原则 禁止算法歧视

平台经济飞速发展,基于互联网平台数据技术运用而形成的包括算法在内的劳动规则,深刻影响着新就业形态劳动者的工作任务分配、绩效考核、劳动报酬、任务完成过程等各方面。

征求意见稿确立算法取

中原则,要求企业坚持以人为本、公平正义、安全可控的价值导向,充分采纳利益相关方意见,不得将显著异常数据作为普遍考核指标,不得仅通过算法自动作出减损劳动者重大利益的决定,有义务向劳动者和有关部门释

明算法。

“征求意见稿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‘困在算法里’的社

会关切。”中国社会科学院法学研究所研究员王天玉说。

黄昆认为,这些规定将算法监管的范畴限定在劳动规则之内,有助于让新就业形态劳动者走出算法之“困”,也有利于帮助企业摆脱基于算法的内卷式竞争。

征求意见稿构建了多层次、多元化的纠纷解决机制

遇到问题能解决,是新就业形态劳动者的普遍期待。征求意见稿构建了多层次、多元化的纠纷解决机制。

其中,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,企业应当核实处置,在48小时内人工答复。在企业外部,构建一站式调解工作模式,发挥劳动人事争议调解、人民调解、行政调解、司

法调解作用,劳动者有权向工作所在地负有监管职责的主管部门投诉、举报,或者依法申请仲裁、提起诉讼,并可将平台企业和平台用工合作企业列为共同当事人。

“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,进一步畅通新就业形态劳动者的维权渠道。”王天玉说。

沈建峰认为,这些规定体

现预防为主、基层为主、调解为主的争议解决基本理念,也延续了我国在劳动争议领域多元协同化解争议的思路。

“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。” 据新华社