

人社部发布3份文件保障新就业形态劳动者权益

“外卖小哥”被纳入最低工资保障

人力资源社会保障部官网2月23日公布

《新就业形态劳动者休息和劳动权益保障指引》
《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》
《新就业形态劳动者权益维护服务指南》
三份新办法

**“外卖小哥”被纳入最低工资保障
法定节假日可获更高报酬**

将从事网约配送、出行、运输、家政服务等的
新就业形态劳动者纳入最低工资保障
是这次新规带来的最大变化之一

此外,保障指引明确
新就业形态劳动者在法定节假日工作的,
企业应向劳动者支付高于正常工作
时间劳动报酬的合理报酬

**指导企业科学确定工作量
防止劳动者过劳**

针对“超时工作”
这一新就业形态劳动者面临的突出问题
相关指引对企业科学确定
工作量和劳动强度,做出了
具体细化指导

**制定修订劳动规则
要向劳动者公开征求意见**

这次发布的《新就业形态劳动者
劳动规则公示指引》明确
平台企业要向依托平台就业的新就业形
态劳动者公开订单分配、报酬及支付、
工作时间和休息、职业健康与安全、服
务规范等与劳动者基本权益直接相关的
规章制度、格式合同条款、算法规则及
其运行机制等

新华社发(宋博制图)

“外卖小哥”被纳入最低工资保障,法定节假日可获更高报酬

“将从事网约配送、出行、运输、家政服务等的

新就业形态劳动者纳入最低工资保障,是这次新规带来的最大变化之一。”中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为。

沈建峰表示,此前八部门联合发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》已就此提出了较为原则的规定,这次细化为更有操作性的实施办法,将有利于企业准确理解和全面执行。

按照保障指引,不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者,适用劳动者实际工作地规定的小时最低工资标准。企业与工会或新就业形态劳动者代表平等协商制定劳动报酬规则。

此外,保障指引明确,新就业形态劳动者在法定节假日工作的,企业应向劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

这是否会带来节假日订外卖、打网约车、即时配送等价格提升?记者了解到,在节假日、高峰时段以及特殊天气适当调整价格,是部分平台企业鼓励接单的做法。平台往往也会“自掏腰包”,以补贴等方式增加劳动者收入、保障消费者体验。

刚刚过去的春节假期,为激励司机多接单,滴滴表示发放超3亿元补贴给司机。在供需较为紧张的部分城市和时段,多家网约车平台进行了市场化调价,加收了2至5元不等的空驶补偿、春节服务费。美团外卖有关负责人告诉记者,近年来美团在重要节假日均投入专项补贴,确保骑手高付出能有高回报。2023年冬季,美团配送在全国投入17亿元补贴,保障骑手低温天气配送有所得,元旦、春节假期跑单能获得更高收入。

指导企业科学确定工作量,防止劳动者过劳

针对“超时工作”这一新就业形态劳动者面临的突出问题,相关指引对企业科学确定工作量和劳动强度,作出了具体细化指导。

保障指引首次引入放宽时间的概念,明确工作时间在劳动者完成全部订单的累计接单时间基础上,需适当考虑劳动者必要的在线接单、服务准备、生理需求等因素。

沈建峰表示,新规一方面保障了劳动者休息权,另一方面也符合新就业形态的用工特点,不影响多劳多得。根据目前平台企业的薪酬规则,无论是“外卖小哥”的计件制,还是网约车司机的在线时长与派

单质量绑定,劳动者收入水平都高度依赖工作时长。

因此,保障指引明确,企业与工会或新就业形态劳动者代表协商合理确定劳动者连续最长接单时间和每日最长工作时间。劳动者工作时间达到上限的,系统应推送休息提示,并停止推送订单一定时间,以保障劳动者获得必要休息时间,防止劳动者过度劳动。

美团外卖有关负责人介绍,外卖订单具有显著的波峰波谷特性,骑手一般会根据当前工作量灵活安排跑单和休息时间。为进一步保障骑手休息权,美团已经在探索结合订单峰值及骑手配送在途、等餐、无单等状态,对骑手推送“防疲劳”提示和实施派单干预,防止骑手疲劳配送。

2023年7月,饿了么平台与骑手开展集体协商并签订的全行业首份集体合同,就包含了“秉持‘算法取中’,合理设置送餐员配送时间”等条款。饿了么有关负责人也表示,接下来将持续探索,与劳动者代表等沟通协商确立合理的劳动时间。

制定修订劳动规则要向劳动者公开征求意见

这次发布的《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》明确,平台企业要向依托平台就业的新就业形态劳动者公开订单分配、报酬及支付、工作时间和休息、职业健康与安全、服务规范等与劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等。

在沈建峰看来,包括算法在内的平台规则,决定了“外卖小哥”、网约车司机们的派单量、考核标准和收入水平等。此前部分平台不清晰且变动的提成规则,模糊甚至损伤了劳动者核心权益。新规的推出保障了新就业形态劳动者的知情权和参与权,有助于引导企业提高各类劳动规则的透明度和公平性。

按照公示指引,平台企业制定或修订直接涉及新就业形态劳动者权益的劳动规则,要提前通过应用程序弹窗等显著方式,向劳动者公开征求意见,充分听取工会或劳动者代表的意见建议,将采纳情况告知劳动者。确定实施前,至少提前七日向劳动者予以公示。

美团外卖有关负责人表示,文件为保障新就业形态劳动者权益提供了清晰指引,美团将在有关部门指导下继续落实各项政策要求,持续完善骑手权益保障体系。

“我们会按照指引,持续推动规则的公开与透明,为劳动者提供更加公正、友好的工作环境。”饿了么有关负责人说。
□新华社“新华视点”记者 姜琳 叶昊鸣 王隽昊

“由于我中心首次开展高校毕业生招聘工作,对招聘专业认知度理解不到位,将温华(化名)列入资格审查合格范围……”自去年11月以来,21岁的连云港小伙温华经历“大起大落”:在校招中脱颖而出,后又该单位告知,因专业不符被取消应聘资格。

2月22日,温华告诉中青网记者,他对连云港港口控股集团有限公司消防救援中心(以下简称“救援中心”)的做法不能理解。他表示,救援中心“对招聘专业认知度理解不到位”,为什么让大学生来埋单?

招聘风波

温华是泰州学院网络与新媒体专业的大四学生。临近毕业,他选择参加国企校招。2023年9月,温华报考救援中心发布的办事员岗位。据温华回忆,该岗位只招一人。招聘公告中对该岗位的专业需求是汉语言、汉语言文学、秘书学、新闻学等相关专业。

“我的专业与新闻学同属一个大类。开设的课程也与新闻学相关。”温华认为,自己的专业符合“新闻学等相关专业”的招聘要求。他提交了报名表,并通过了资格审查。

10月30日,温华收到救援中心发送的招聘考试通知。11月2日,温华在线上参加考试。4天后,温华接到救援中心工作人员赵先生的电话。对方告诉温华,他已经被正式录取,可以去准备体检。

随后,救援中心还向温华发送一条短信。该短信

大学生找工作被录取后又取消——

谁来为用人单位的“失误”埋单

称,“你已被连云港港口集团有限公司消防救援中心录用,请于11月7日上午9点前反馈是否同意接受录用。逾期不反馈,将视同放弃录用资格。”温华立即回复:同意接受录用。他提供的截图显示短信回复时间是11月6日傍晚5点08分。

11月7日,温华前往泰州市第一人民医院体检。当晚,温华接到赵先生打来的电话,被告知因专业不符,取消录用。温华说:“倘若专业果真不符,救援中心为什么不在资格审查后第一时间告知?”

温华父亲先后前往连云港国资委、信访部门等进行维权。“找工作不容易,更何况备考那么长时间。”他表示,自己只想解决问题,最大的诉求就是让儿子顺利工作。

温华提供的一份由救援中心出具的信访事项处理意见书显示,经过调查,由于该中心首次开展高校毕业生招聘工作,对招聘专业认知度理解不到位,将温华列入资格审查合格范围,通知其参加考试并于去年11月6日发送录取短信给温本人。

该意见书强调,2023年11月7日,接集团相关部门通知,取消温华应聘资格,并电话告知本人。其间,针对温华及其家人提出“萝卜招聘”的质疑,救援中心安排专人登门进行解释。为杜绝发生违规行为,集团相关部门决定取消2024年度救援中心办事员岗位招聘计划,3年内不得开展招录工作。

温华在信访事件处理意见书回执中写道:“不接受这个结果。”

救援中心称招聘符合流程

对温华来说,原本被录取的岗位最后被取消,导致他错过了最好的秋招时机。

“该集团人力资源部的错误该谁来埋单?我埋单吗?”温华说。

2月22日,记者联系到救援中心宋姓工作人员。在电话中,该工作人员称,招聘符合流程,具体问题请咨询集团人力资源部,“我们没有权力处理这个事。”

随后,记者拨通连云港港口控股集团有限公司的联系电话。接电话的工作人员表示会记录一下,然后回电。

此前,该集团人力资源部负责高校招聘的组织人事岗主任陈捷接受媒体采访时表示,此事是集团下属用人单位救援中心工作人员的失误造成的。救援中心是后来合并进港口集团的,今年是他们首次开展高校招聘工作,救援中心负责审核的工作人员对专业理解不到位,才出现上述情况。“在我们集团还没有完成最终审核前,他们就提前将录用通知发出去了,这个也是不对的。”

陈捷向媒体介绍,由于连云港港口集团下属单位比较多,每年的招聘都由下属单位上报用人计划,具体审核都由用人单位各自负责,集团只负责公示前的最终审核。

江苏伟奥律师事务所律师曹春晖表示,救援中心发出录用通知后“撤回”的做法是不符合法律规定的。录用通知是民法意义上的要约,劳动者接受录用通知后即构成承诺,承诺生效后即对双方产生法律上的约束力。对外发招聘公告的主体是用人单位,用人单位就要承担相应责任。至于其如何审核是内部流程,若出现问题,用人单位不能以此为由逃避责任。

如何理解“招聘专业认知度”

陈捷介绍,此次招聘参照的是公务员和事业单位招考流程,采取全流程审核,在任何一个环节发现问题,都将终止招聘。小温的情况就是在公示前集团人力资源部进行审核时,发现他的专业与招聘需求不一致,“我们要求的是新闻学专业,而不是新闻学类,我们审核的是专业类别,而不是大类,小温的是网络与新媒体专业,所以两者不一致,最终决定取消其应聘资格。”

对此,南京一所知名高校新闻学院教授表示,网络与新媒体专业和新闻学专业确实是两个专业,都属于新闻学类,“实际上区别不大”。如果该集团在第一时间就淘汰小温是没有问题的,现在的关键是已经被录取,再找这个理由就有些牵强了。此外,他还认为,“救援中心办事员”这个岗位完全没有必要限定新闻学专业。

复旦大学新闻学院教授张志安表示,不管是程序正义,还是实质正义,新闻学专业和网络与新媒体专业很接近,况且用人单位招聘的通知中有“新闻学等相关专业”的表述,这里的“等相关专业”是可以覆盖网络与新媒体专业的。用人单位应该对大学生的招聘过程更负责。此外,张志安呼吁,现在很多用人单位招聘公告中的“新闻学专业”表述也不太符合新闻院校人才培养的新趋势,建议使用“新闻传播类相关专业”,这样更符合当下的专业发展情况。

曹春晖表示,用人单位取消录用违背了诚实信用原则,给劳动者造成损失。作为国有企业,救援中心更应为社会做好榜样,完善规范招聘流程相关制度。劳动者可以再和用人单位协商解决,协商不成可以通过诉讼途径解决。实践中,司法机关一般结合劳动者此前的收入水平、另寻工作的合理时间以及用人单位的过错程度,来判定用人单位的赔偿责任。 □据《中国青年报》

