

新就业形态劳动者权益保障新规回应哪些关切

新华社“新华视点”记者 张晓洁

安心，方能用心

（上接第一版）
“高寒缺氧、取暖安全的痛点解决了，干部才待得安。”昌都市委组织部组织二科负责人蒲小波把话说得很实在。
住安了，还得行得便。驻村工作直面基层一线，不少村组山高路远、居住分散，出行难、应急保障难，曾是压在左贡县旺达镇列达村选派第一书记兼队长旦增旺久心头的难题。昌都市统一配置驻村专用车辆320余辆，建立区域共享和应急绿色通道机制。如今，镇里统一调配驻村专用车辆，建起区域车辆共享调配机制，这件“愁人的事”终于有了着落——用他的话说，驻村干部的后顾之忧，真正得到了解决。

心安：从“有保障”到“有奔头”
保障不止于“钱物”，更在于“人心”。昌都市把正向激励与人文关怀拧在一起；以实绩论英雄，让实干者有位；把关怀做到日常，让干事者暖心。
洛隆县俄西乡扎嘎村驻村工作队副队长向巴曲扎驻村后，把群众的急难愁盼列成一张清单，群众诉求、办理进度记得密密麻麻。年底考核，他准备把这份清单交上去。他常说：“材料写得再漂亮，不如帮群众把事办漂亮。”
在昌都，这样的“考核材料”管用：年度考核围绕基层党建、乡村振兴、矛盾化解等任务，综合政治表现、工作实绩、群众口碑，结果与评先评优、提拔使用、职级晋升直接挂钩，优先提拔重用实绩突出、群众公认的驻村干部。
如果说考核解决的是“干事有劲头”，那么关怀解决的就是“心里暖和”。江达县邓柯乡青裸村离县城220多公里，朱虎是选派到村的第一书记兼驻村工作队队长，自今年5月驻村以来，已先后接受3次慰问。他仍记得那天，江达县分管副县长带着物资一路赶来，坐下来问米面够不够，取暖好不好，又仔细询问他负责项目的进展情况，手把手教工作方法。朱虎笑着说：“领导跑这么远来看我，项目再推不动，我自己

都说不过去。”
干得好被看见，本身就是一种激励。近年来，昌都市常态化评选驻村先进集体120个、优秀驻村干部138名，摄制先进典型宣传片30余部，通过主流媒体讲好昌都驻村故事。
干事：从“干得了”到“干得好”
“请汇报今日在岗情况和工作安排。”洛隆县委组织部副部长土登晋美轻点鼠标，屏幕上调出各驻村点的实时画面。他介绍，平台建成前，查岗要靠打电话、跑山路；现在人在不在岗、事办没办，一目了然。
昌都市建成覆盖11个县（区）的驻村智慧管理平台，配备网络摄像器材2200余个，实现网上签到、视频调度、在线培训、工作纪实一体化运行。
平台背后，是环环相扣的责任体系。昌都市健全市委组织部统筹调度、县乡主抓落实、派出单位协同发力、村社一线落地的四级联动机制，严格落实派出单位帮扶捆绑责任，累计协调解决驻村干部实际困难3450余个。
干成事，还得有真金白银的支撑。昌都市足额拨付强基惠民专项经费，按海拔类区差异化标准发放生活补贴、高原津贴；统筹交通、民生、产业等各类帮扶资金5800余万元。
安心，也是为了让群众安心。
左贡县扎玉镇瓦巴村的简易木桥，是村民出行、放牧、转运物资的必经之路。桥体腐朽老化，汛期有垮塌风险，成了全村人的“心头之患”。昌都市委组织部驻瓦巴村工作队把修桥列为帮扶头一件事，组织村民投工投劳、严把质量关。一座长6.4米、宽4.2米的涵管桥竣工投用，汛期隐患消除了，物资运得出去了。
夜幕降临，达吉村的灯火次第亮起。从秦延安的宿舍到巴登村的澡堂，从列达村的驻村专车到瓦巴村的新桥——这些看似琐碎的保障，安顿的是驻村干部的心，托举的是千家万户的振兴希望。

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。
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化为三类具体形态。
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、预防争议的重要途径。”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
实践中，报酬支付不规范、工作时间长、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
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。
构建纠纷解决机制
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。

『民族团结我践行』

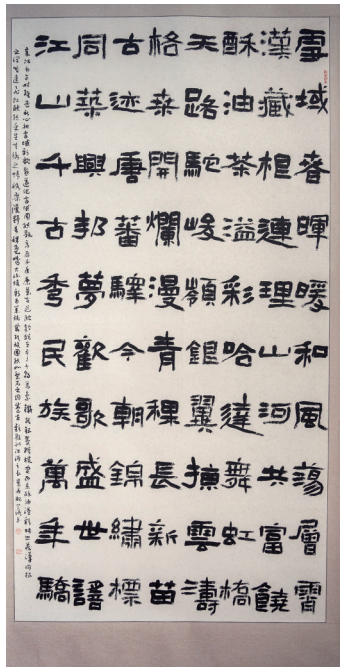
主办单位：西藏自治区民族事务委员会

第八届民族团结书法、摄影作品征集活动获奖作品展

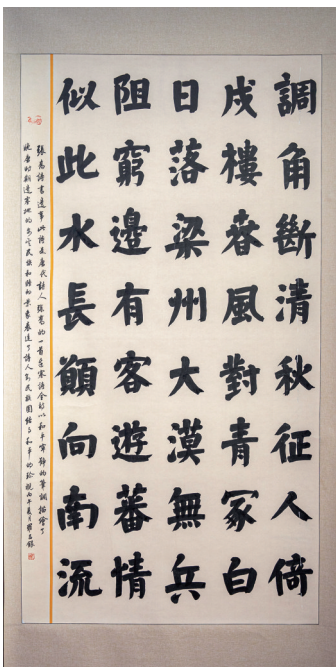
汉文书法篇(二) 优秀奖



作者:李旭虎
作品:《汉藏千秋》



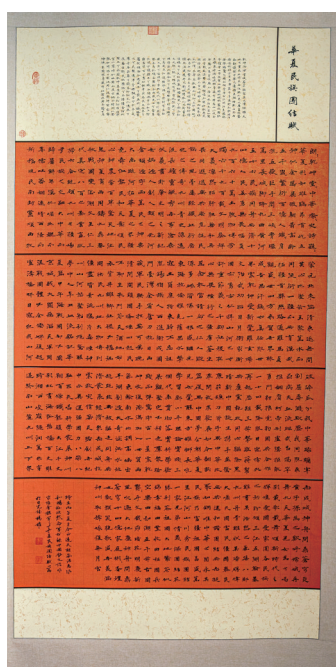
作者:闫路平
作品:《雪域团结颂》



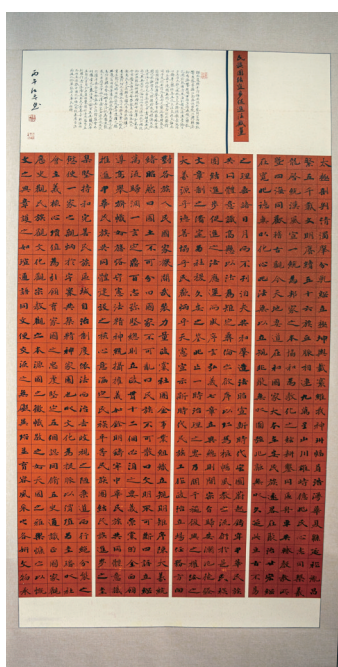
作者:罗昌银
作品:《楷书张乔诗《书边事》



作者:周秉
作品:《清廉荣华》



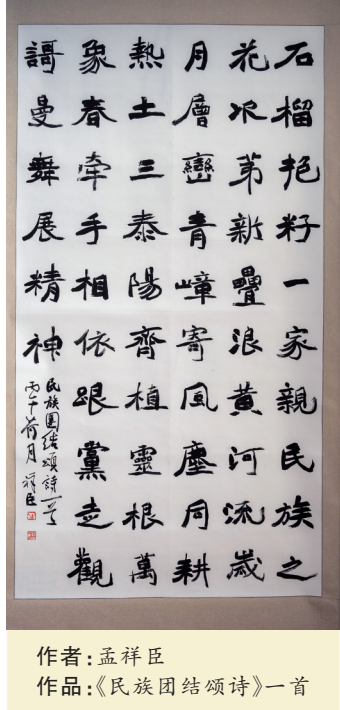
作者:杨辉
作品:《华夏民族团结颂》



作者:刘红兵
作品:《民族团结进步促进法颂》



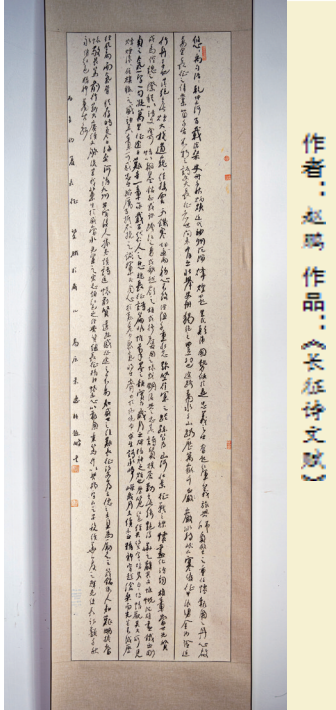
作者:王福强
作品:《行书对联》



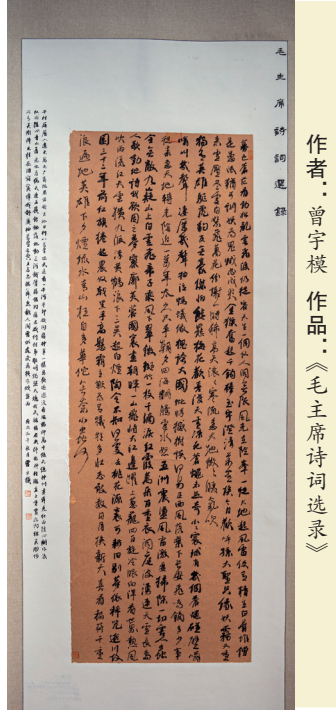
作者:孟祥臣
作品:《民族团结颂诗》一首



作者:汤富柏 作品:《六十九城廿五言联》



作者:赵鹏 作品:《长征诗文联》



作者:曾宇模 作品:《毛主席诗词选录》



作者:郭兴昌 作品:《复兴天路》联句一则

遗 失 声 明

●虞能辉不慎，将残疾证(编号:藏公54010090)丢失,声明作废。

西藏日报、西藏商报
广告刊登咨询热线:

0891-6349996 6322866