

# 关于印发《吉林省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法（试行）》的通知

吉人社联〔2021〕203号

各市（州）人民政府，长白山管委会，长春新区、中韩（长春）国际合作示范区管委会，各县（市）人民政府，各级人民法院、总工会，各有关单位：

为深入贯彻落实《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》（交邮政发〔2021〕59号）《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》（国市监网监发〔2021〕38号）等政策文件，省人力资源社会保障厅、省发改委、省市场监管厅、省交通运输厅、省邮政管理局、省商务厅、省政务服务和数字化局、省医保局、省教育厅、省公安厅、省应急厅、省网信办、省司法厅、省高级人民法院、省总工会联合制定了《吉林省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法（试行）》（简称《实施办法》），经省政府同意，现印发给你们，并提出如下要求，请一并贯彻落实。

## 一、统一思想认识

近年来，随着平台经济快速发展，新就业形态已成为劳动者就业特别是灵活就业的重要方式，对实现“六稳”“六保”目标，促进全省经济发展和社会稳定发挥了重要作用。但是，随之出现的新就业形态劳动关系认定难以及劳动报酬、工作时间、社会保险、职业伤害等权益保障方面问题也日益增多。对此，党和国家高度重视，要求各地补齐制度短板，落实新就业形态企业劳动保护责任，维护劳动者合法权益，提升劳动者获得感、幸福感、安全感。各级政府、各相关部门和新就业形态企业要切实增强政治意识，把思想和行动统一到党中央、国务院和省委、省政府决策部署上来，坚持发展规范并重，增强责任感、使命感和紧迫感，实现好、维护好、发展好新就业形态劳动者权益，推动新就业形态规范健康发展，促进公平正义和社会稳定。

## 二、强化统筹协调

维护新就业形态劳动者权益是一项综合性、长期性、系统性工程，情况复杂，任务艰巨，需要统筹社会各界的力量持续发力，协同推进，确保各项政策措施落实落地。

（一）强化部门协同。要加强组织领导，健全工作机制，将维护新就业形态劳动者权益纳入党委、政府重要议事日程，统筹建立人力资源社会保障、发展改革、市场监

管、交通运输、邮政、商务、政务服务和数字化、医保、教育、公安、应急、网信、司法行政、法院、工会等多部门共同参与的协同机制，坚持守土有责，加强密切配合，形成党政主导、部门协同、企业和劳动者参与、法治保障的工作格局。省里制定了贯彻落实《实施办法》省直部门任务分工清单，各地、各相关部门要担起治理责任，落实行业主管部门监管责任，夯实各类新就业形态企业主体责任，参照省里模式实行“挂图作战”，进一步细化工作方案，确定责任分工，明确“时间表、路线图”，定期调度通报进展情况，务求工作取得实效。

（二）加强改革创新。平台经济和新就业形态都是新生事物，并且在持续发展变化中，有效维护新就业形态劳动者权益面临较大挑战。各地要深入学习劳动保障法律法规，认真领会上级文件精神，不断深化对新就业形态的客观认识，正确把握问题导向，勇于打破思维定式，充分结合我省和本地实际进行探索实践，着眼建立健全新就业形态劳动者权益维护长效机制，加强与现行法律法规和政策措施进行无缝衔接，积极寻求依法破解难题的新举措、新办法，推动新就业形态劳动者权益维护工作在理论、体制、制度、机制和方法等方面实现创新发展。

（三）强化专项治理。目前，我省围绕营造良好舆论环境、提升劳动争议处理效能、开展专项执法监察、强化

就业和社会保险服务等重点工作任务，正在全省推进实施维护新就业形态劳动者权益保障专项行动。各地、各相关部门和单位要抓住我省出台《实施办法》的良好契机，坚持“规定动作”和“自选动作”相结合，在前期摸清和掌握平台企业、用工合作企业用工情况和新就业形态劳动者权益保障现状的基础上，综合运用法治手段和着实有效的行政措施，积极整合各职能部门的力量，集中开展专项治理活动，全力打好“组合拳”，着力解决好本地区维护新就业形态劳动者劳动保障权益方面存在的突出问题。

### 三、强化管理服务

（一）加强宣传引导。《实施办法》政策性强、涉及面广、内容丰富，针对全省新就业形态特点做出了很多创新性的制度设计。各地、各相关部门和单位在贯彻执行中，务必准确理解和把握核心要义和基本内涵，既要从宏观管理层面着眼发展与规范并重，更要从微观操作层面体现创新与责任担当。要抓好《实施办法》的宣传培训，充分发挥各类新闻媒介的舆论导向作用，采取专题专栏报道、印制宣传单、“口袋书”“明白卡”等多种方式，多渠道、全方位地宣传维护新就业形态劳动者权益的重要意义，通过举办研讨培训班、专题讲座等，深入解读政策措施，引导企业自觉维护劳动者合法权益，提升劳动者依法维权意识。

（二）加强服务指导。各地要落实企业主体责任，加强管理服务，督促指导企业认真学习领会《实施办法》，准确理解政策，增强企业依法合规用工意识。指导企业建立与劳动者工作任务、劳动强度等相匹配的收入分配制度，完善休息制度和安全生产制度，畅通劳动者利益诉求渠道，健全用工合作企业保障劳动者权益监督制度。督促企业优化算法规则，合理确定考核标准，在制定或修改直接涉及劳动者权益的制度规则等事项时，充分听取工会或劳动者代表的意见。指导企业健全协商机制，推动双方通过自主协商调整利益关系、调处矛盾纠纷。要增强化解矛盾问题的预见性和主动性，及早制定工作预案，及时处理劳动争议案件、查处企业违法行为，确保社会稳定。

（三）加强示范引领。各地要深化和谐劳动关系创建活动，结合全省开展劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，积极引导企业履行社会责任，关心关爱劳动者，自觉维护劳动者合法权益，同时，引导新就业形态劳动者爱岗敬业、诚实守信，以理性合法方式表达诉求、维护权益，推动形成合作共赢、共谋发展的利益共同体理念。加强模范典型的培育工作，广泛宣传新就业形态企业关爱劳动者、劳动者爱岗敬业的先进典型，通过示范引领，提高劳动者的职业认同感和自豪感，推动企业各有规制、劳动者各享其权，营造全社会关注、关心、关爱新就

业形态劳动者劳动权益保障工作的良好环境。

附件：吉林省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法（试行）

吉林省人力资源和社会保障厅 吉林省发展和改革委员会

吉林省市场监督管理厅 吉林省交通运输厅

吉林省邮政管理局 吉林省商务厅

吉林省政务服务和数字化建设管理局 吉林省医疗保障局

吉林省教育厅 吉林省公安厅

吉林省应急管理厅 吉林省互联网信息办公室

吉林省司法厅 吉林省高级人民法院

吉林省总工会

2021年12月22日

附件

# 吉林省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为支持和规范发展平台经济，依法维护新就业形态劳动者劳动保障权益，促进新就业形态企业规范健康持续发展，根据相关法律法规和《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》（交邮政发〔2021〕59号）《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》（国市监网监发〔2021〕38号）等政策，制定本实施办法（简称“办法”）。

**第二条** 本办法所指新就业形态劳动者（简称“劳动者”），是指外卖送餐员、快递员、网约配送员、网约车驾驶员、网约货车司机、代驾司机、互联网营销师等依托互联网平台就业，且其就业方式有别于传统稳定就业和灵活就业的劳动者。

本办法所指新就业形态企业（简称“企业”），既包

括平台企业，也包括采取合作用工方式的平台企业的用工合作企业。用工合作企业是指为平台企业派遣劳动者的劳务派遣单位以及负责组织、管理劳动者完成平台发布工作任务的平台企业加盟商、代理商、外包公司等。

**第三条** 企业应当制定完善符合市场规律的平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和合理收益分配制度，保持合理末端派费水平，保证末端完成工作任务基本支出，保障劳动者合理劳动报酬。

企业应当优化算法规则，按照“算法取中”原则合理确定订单数量、在线率等考核要素，适当放宽配送时限，不得将“最严算法”作为考核要求。

**第四条** 行业主管部门应当依法服务和保障新就业形态领域投资行为，引导电商平台和企业加强系统对接，满足差异化服务需求，保障用户自主选择权，依法查处不正当价格竞争。

建立健全劳动者权益保障工作机制，推动落实企业主体责任和社会责任，及时协调解决矛盾和问题，保障劳动者合法权益，维护社会和谐稳定。

## 第二章 就业培训

**第五条** 实施公平的就业制度，消除就业歧视。企业招用劳动者不得违法设置性别、户籍等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物，不得违法限制劳动者在多平台就业。

**第六条** 优化就业服务，将新就业形态企业和劳动者纳入公共就业服务范围，发布人力资源市场工资指导价位、岗位供求和职业培训等信息，为其提供个性化、便捷化的政策咨询、职业介绍、职业指导、创业培训及劳动用工等服务。

鼓励和支持就业困难人员、高校毕业生、退役士兵等群体以新就业形态实现就业创业，对符合条件的按规定给予政策扶持。

引进和培育新就业形态平台企业，鼓励平台企业及各类人力资源服务机构为劳动者提供专业化服务，对符合条件的按规定给予就业创业补助。

**第七条** 完善职业发展保障体系，建立适合新就业形态的职业技能等级认定和职业技能培训模式，保障其平等享有职业培训的权利。

健全职业技能等级制度，符合条件的企业可按规定开展职业技能等级认定。

拓展职业技能培训范围，对各类劳动者参加职业技能培训的，简化优化职业技能培训补贴申领、发放流程，落实培训补贴资金直补企业制度，符合条件的按规定给予职

业技能培训补贴。

**第八条** 建立新就业形态职业技能人才激励机制，拓展职业技能竞赛、创新创业大赛竞赛项目，将新就业形态部分职业技能纳入竞赛内容，并根据相关规定对获得竞赛优胜人员进行奖励。

**第九条** 完善职称评审政策，畅通劳动者职称申报评价渠道，符合条件的劳动者享受专业技术人员同等待遇。

### 第三章 劳动用工

**第十条** 企业应当依法合规用工，履行用工主体责任，关心关爱劳动者，改善劳动保护条件，提高劳动者权益保障水平。

**第十一条** 符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立和履行劳动合同。

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，企业应当与劳动者订立书面协议，合理确定双方权利义务。

个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整当事人的权利义务。

**第十二条** 企业采取劳务派遣、业务外包等合作用工方式组织劳动者完成工作任务的，应当选择具备合法经营

资质的合作单位。

企业采用劳务派遣方式用工的，应当依法使用劳务派遣用工，严格履行劳务派遣用工单位的责任。

企业采取外包等其他合作用工方式的，应当对用工合作单位保障劳动者权益情况进行监督。

**第十三条** 企业应当建立健全劳动管理规章制度，并主动听取工会、劳动者代表的意见，按规定履行民主决策程序。

**第十四条** 规范企业加盟和用工管理。行业主管部门、行业协会应当制定并推广加盟协议推荐文本，明确依法用工和保障劳动者合法权益的内容。

## 第四章 劳动报酬

**第十五条** 企业应当完善劳动者劳动报酬规则，建立与工作任务、劳动强度相匹配的收入分配机制，保障合理劳动收入。

企业应当建立工资集体协商制度，健全完善劳动报酬合理增长机制，逐步提高劳动报酬水平。

**第十六条** 企业应当科学制定劳动者接单最低报酬，确保劳动者提供正常劳动的实际报酬不低于当地最低工资标准。明确劳动报酬发放时间和方式，确保按时足额发

放，不得克扣或者无故拖欠。

企业安排劳动者在高温、低温恶劣天气等情形下工作的，应当按相关规定给予补贴。企业对其管理的不完全符合确立劳动关系情形的劳动者，应当协商确定相关补贴事宜。

**第十七条** 企业应当依法落实工作时间和休息制度，严格执行劳动定额标准，保障劳动者依法享有的休息休假权利。

企业安排劳动者在法定节假日工作的，应当支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

**第十八条** 企业及其用工合作企业应当合理设定劳动者绩效考核制度，在制定或调整考核、奖惩等涉及劳动者切身利益的制度或重大事项时，应当充分听取劳动者和工会等方面的意见。

**第十九条** 行业协会或行业主管部门应当研究制定劳动定额标准，科学确定劳动者工作量和劳动强度。建立工资收入水平监测发布制度，指导企业合理确定休息办法，科学设定劳动者工资水平，引导劳动者合理确定工资预期。

**第二十条** 工会组织和行业协会应当建立健全行业工资集体协商制度，推动企业合理确定劳动者最低劳动报酬标准和建立劳动报酬合理增长机制。

## 第五章 社会保险

**第二十一条** 完善基本养老保险、医疗保险相关政策，强化职业伤害保障，逐步建立更灵活、更便利的社会保险经办管理服务模式，提升社会保险服务水平。

**第二十二条** 企业应当依法为符合确立劳动关系情形的劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费，引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。

企业应当监督其合作用工企业依法为劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费。

**第二十三条** 鼓励灵活就业人员以个人身份在就业地或者户籍地参加企业职工基本养老保险、职工基本医疗保险，不得以户籍作为灵活就业人员参保限制。组织未参加职工基本养老、职工基本医疗保险的灵活就业劳动者，按规定参加城乡居民基本养老、城乡居民基本医疗保险。

**第二十四条** 强化职业伤害保障，推动建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制，鼓励出行、外卖、即时配送、同城货运等行业企业，提升灵活就业人员多层次保障水平，防范化解劳动者职业伤害风险。

**第二十五条** 优化社会保险经办服务，健全完善适合

新就业形态的社会保险经办服务模式，在参保缴费、权益查询、待遇领取和结算、保险关系转移和接续等方面提供便捷服务，保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。

## 第六章 安全卫生

**第二十六条** 企业应当接受行业主管部门和行业协会的监督管理，遵守安全生产相关法律法规，落实劳动安全卫生责任制，严格执行国家劳动安全卫生保护标准，依法承担商品配送等环节的安全主体责任，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。

**第二十七条** 企业应当建立健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的劳动安全卫生设施和劳动防护用品，及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查，加强安全生产和职业卫生教育培训，重视劳动者身心健康，及时开展心理疏导。

健全完善恶劣天气等特殊情形下的劳动保护制度，减少安全生产事故和职业病危害。

**第二十八条** 企业应当优化劳动者生产作业环境，严格执行安全生产相关标准，加大资金投入、配备劳保用品、积极升级作业装备、改善工作环境，确保生产作业安全。

行业主管部门应当督促企业加强职业操守、服务规范、安全生产和应急处置等方面教育培训，保障配送器具安全卫生，提升安全风险防控、个人卫生等方面知识水平。

**第二十九条** 企业应当发挥数据技术优势，健全完善订单分派机制，优化劳动者往返路线，降低劳动强度。科学确定订单饱和度，向劳动者分派并发单量时，充分考虑安全因素。合理管控劳动者在线工作时长，对连续送单超过4小时的进行疲劳提示，20分钟内不得再行派单。

交通运输、公安等部门和行业主管部门应当强化监管，督促企业和劳动者加强交通安全教育，定期开展安全培训，严格遵守交通法规，配备使用符合国家安全标准的配送车辆并在骑行环节全程佩戴安全头盔，保障劳动安全。

**第三十条** 优化劳动者从业环境，改善工作生活条件。推进城市综合服务网点建设，健全完善新就业形态末端服务车辆包容性管理制度，在劳动者比较集中的居民区、商业区设置临时驻留点和休息场所，提供停车、充电、饮水、如厕等必要条件，通过推广快递驿站、智能取物柜等形式，为劳动者提供工作生活便利。

企业和工会组织应当加大投入，推进基层网点“会、站、家”一体化建设。

**第三十一条** 保障符合条件的劳动者子女在常住地平等接受义务教育的权利。

## 第七章 协同机制

**第三十二条** 建立健全劳动者权益保障联合激励惩戒机制。人力资源社会保障、发展改革、交通运输、邮政管理、市场监管、商务、政务服务和数字化、医疗保障、教育、公安、应急、网信、司法行政、法院、工会等部门应当认真履行职责，将保障劳动者权益纳入数字经济协同治理体系，强化协调配合和政策衔接，形成党政主导、部门协同、企业参与、社会各界齐抓共管的治理合力。

**第三十三条** 人力资源社会保障行政部门应当加大劳动保障监察力度，督促企业落实劳动者权益保障责任，加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题，依法维护劳动者权益。

法院和劳动争议调解仲裁机构应当加强劳动争议办案指导，畅通裁审衔接，根据用工事实认定企业和劳动者的关系，依法依规处理劳动者劳动保障权益案件。

人力资源社会保障、司法行政、法院、工会等部门应当督促各类调解组织、法律援助机构及其他专业化社会组织，依法为劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、

法律咨询、法律援助等服务。

**第三十四条** 人力资源社会保障、交通运输、邮政管理、市场监管、应急等职能部门和行业主管部门应当加大监管力度，规范企业经营和用工行为，及时约谈、警示、查处侵害劳动者权益的企业，推行劳动者权益保障满意度调查制度并按品牌进行发布。

**第三十五条** 工会组织应当监督企业履行用工责任，支持企业成立工会组织，吸纳劳动者加入工会，引导劳动者理性合法维权。

拓宽维权、服务范围 and 劳动者困难救济渠道，积极与行业协会、头部企业或企业代表组织开展协商，签订行业集体合同或协议，参与劳动者报酬规则、绩效考核、派单时间、劳动安全、工作条件等重要事项协商协调，推动制定行业劳动标准。

**第三十六条** 行业主管部门应当加强平台网络稳定运行监管，及时监控平台企业出现商品积压、网络阻断、员工大量离职等严重异常情况，发布风险提示，并及时进行部门间信息共享。

**第三十七条** 实行企业重大劳动保障违法行为社会公布制度。人力资源社会保障部门应当对下列已经依法查处并作出处理决定的重大劳动保障违法行为向社会进行公布：

- (一) 克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬，数额较大的；
- (二) 拒不支付劳动报酬，依法移送司法机关追究刑事责任责任的；
- (三) 不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费，情节严重的；
- (四) 违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；
- (五) 违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；
- (六) 违反禁止使用童工规定的；
- (七) 因劳动保障违法行为造成严重不良社会影响的；
- (八) 其他重大劳动保障违法行为。

**第三十八条** 实行企业守法诚信管理。人力资源社会保障部门应当将依法查处的存在第三十七条情形的企业信息纳入省信用综合服务平台，记入企业守法诚信档案。

**第三十九条** 企业应当认真履行主体责任，明确企业总部在网络稳定、劳动者权益保障等方面的统一管理责任，并对用工合作企业保障劳动者正当权益情况承担监督责任。

建立健全劳动者申诉和恶意投诉甄别处置机制，明确诉求处置程序、时限等内容，通过民主协商和平等沟通，客观公正地处理劳动者正当申诉诉求。

**第四十条** 畅通劳动者参政议政渠道，推荐先进典型

作为各级“两代表一委员”人选，按照国家有关规定参与先进集体、劳动模范和先进工作者评选表彰活动。

## 第八章 法律责任

**第四十一条** 企业违反本办法规定，在招用劳动者时设置性别、户籍等歧视性条件的，劳动者可向人力资源社会保障部门投诉举报，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁或向人民法院提起诉讼。

**第四十二条** 企业扣押劳动者居民身份证等证件的，由人力资源社会保障部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律、法规规定给予处罚。

**第四十三条** 企业违法以担保或者缴纳保证金、押金等其他名义向劳动者收取财物的，由人力资源社会保障部门责令限期退还劳动者本人，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款。对劳动者造成损害的，企业应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，企业扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

**第四十四条** 企业有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；

逾期不支付的，责令其按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同约定或者国家及我省规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者劳动报酬的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依法向劳动者支付经济补偿的。

**第四十五条** 企业违反劳动法关于延长工作时间具体时限规定，或者未与工会和劳动者协商一致，强迫劳动者延长工作时间的，由人力资源社会保障部门给予警告，并可按每名劳动者每超过工作时间 1 小时处 50 元以上 100 元以下罚款。

**第四十六条** 企业开办的末端备案网点损害劳动者合法权益的，由该网点的开办企业依法承担责任。

企业的用工合作企业侵害劳动者劳动保障权益的，企业依法承担相应责任。

**第四十七条** 企业违反本办法规定，对不完全符合确立劳动关系情形劳动者合法权益造成损害的，应当依法承担相应责任。

## 第九章 附 则

**第四十八条** 国家法律、法规或规章对维护新就业形态劳动者劳动保障权益另有规定的，从其规定；未作规定的，按本办法执行。