

“播了4小时,只有2小时算有效”,一些主播被困在“有效直播时长”里

完不成直播时长标准,主播被索赔100万元

专家建议,出台相关指引,明确网络主播行业工作时间计算的基本规则

本报记者 陈丹丹

工作不到半年,直播收入才3000多元,却因直播时长不足,被要求赔偿100万元。

这段曲折的经历,让王岳彻底放弃了继续做网络主播的想法。2022年8月,她与一家演艺公司签订独家演艺合作合同。5个多月后,因直播时长没有达到合同约定的最低时限要求,公司认为王岳严重违约,要求其支付违约金100万元。

当前,我国网络直播用户规模已超8亿人,随着市场需求不断增长,网络主播成为越来越多人的职业选择。随着从业人数的不断增长,主播与演艺公司之间的争议也日渐增多。《工人日报》记者在采访中发现,直播时长认定以及由此引发的高额违约金纠纷,在涉及网络主播的劳动争议案件中常常成为争议焦点。甚至在一些MCN机构(专门为网络视频创作者提供服务的机构)提供的合同中,有关直播时长和违约金的条款可能暗藏陷阱。

播了4小时,只有2小时算有效

“要达到合同要求的直播时长,几乎是不可能完成的任务。”

王岳以身体不适应以承受高强度工作,且合同中有大量不平等等条款为由,向公司提出撤销合同请求,但遭到公司拒绝。

“怎样才算‘有效直播’?这是在签合同同时容易忽略和‘踩坑’的地方。”曾担任兼职网络主播的边思宇说,一些MCN机构在计算直播时长时,并非直接统计网络主播的直播绝对时长,而是把观看人数、互动人数、打赏金额等指标纳入统计,“只有满

阅读提示

观看人数、互动人数、打赏金额等不达标就不算“有效直播时长”,这让很多网络主播无法完成合同约定的直播时长要求,并因此背上高额违约金。专家建议,应出台相关指引,明确网络主播行业工作时间计算的基本规则。

足一定标准,才算‘有效直播时长’。经常是直播了4小时,只有2小时算有效。”

“不仅如此,直播前后的设备调试、拍短视频、培训学习等工作时间,一般不被纳入直播时长。”小新告诉记者,按机构要求看起来是平均每天直播5小时,实际上可能要工作十多个小时。“熬夜直播,连续工作多个小时都是常有的事,长期下来,身体根本吃不消。”

记者梳理近年来涉及直播时长的网络主播纠纷案件发现,“有效直播时长不足”成为一些MCN机构举证网络主播违约的主要理由之一。为了完成“有效直播时长”任务,很多主播不得不延长工作时间。近年来,由于高强度工作、作息不规律和睡眠不足等原因,甚至出现主播在直播中晕倒等情况。

在王岳签下那份合同中,同样对直播时长进行了明确约定。作为公司的主播,王岳的直播时长标准为:每日直播时间6小时,每月有效直播不得低于150小时,开播天数不得低于26天,否则视为王岳严重违约。

王岳以身体不适应以承受高强度工作,且合同中有大量不平等等条款为由,向公司提出撤销合同请求,但遭到公司拒绝。

未播够时长,被索赔100万元

“不合理和模糊的直播时长规定,使得满足合同要求的难度大幅提高。”在北京某MCN机构长期工作的刘少文表示,一旦未能满足直播时长标准,网络主播就极有可能

面临拿不到底薪、劳动强度过大等困境,甚至会因此被MCN机构要求赔付高额违约金。

“工作两个多月,每月收入还不到3000元,却赔了20万元违约金!”让小新难以接受的是,自己因未能播够约定时长,无法获得保底工资维持日常生活,在主动提出解约后,被MCN机构要求高额赔偿。

王岳与此前的演艺公司签约后,工作近半年时间里拿到手的所有收入为3725元。与之形成鲜明对比的是,双方签订的合同中写明,如果王岳违约,则需要支付公司违约金200万元。公司认定王岳违约后申请了仲裁,称遭受了实际损失,要求王岳赔偿100万元违约金。

类似的案件不在少数。远超收入的违约金到底从何而来?是否合理?北京大学法学院教授薛军在采访中表示,违约金数额的确定应综合考虑MCN机构的成本,并进行科学准确的商业估值,“不能把不合理的重担,随意压在没有承受能力的劳动者身上。”

“违约金是否合理取决于双方的法律关系性质,以及MCN机构的成本投入等因素。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围指出,如果双方构成劳动关系,根据我国劳动合同法规定,MCN机构与其约定违约金的情形不符合法律规定。若违约金数额显著高于机构损失,人民法院等会酌情进行调整。

最终,在王岳与演艺公司纠纷一案中,公司并未提供其遭受实际损失的相关证据,仲裁委裁定合同中的格式条款无效,酌定王岳

向公司支付违约金3万元。

明确行业工作时间基本规则

“设置直播时长规则有其合理性,而实践中的争议主要在于对该时长的计算及举证规则并不清晰。”范围表示,不合理的“有效直播时长”规则,是一些MCN机构侵害网络主播合法权益的主要方式。

“通过‘观看人数’等不确定因素统计直播时长,显然是不合理的,对于网络主播非常不利。”关于直播时长设置,薛军建议,双方应在合同中明确直播时长的具体计算规则,最好以“实际开播时间”等客观因素作为标准。

针对难以量化的实际损失、违约金数额等相关争议,最高人民法院发布的指导案例中明确指出,网络主播主张合同约定的违约金明显过高,请求予以减少的,在实际损失难以确定的情形下,人民法院可以根据网络主播实际收益、网络直播行业特点、平台前期投入等因素合理酌定。

“明确双方法律关系,是破解不合理的直播时长机制与高额违约金问题的关键。”薛军表示,如果是劳动关系,则受到劳动法保护,工作时间、违约金等规则的设置应符合劳动合同法规定。

范围认为,可以制定专门的法律法规,或颁布有针对性的指引,对MCN机构与网络主播之间的法律关系属性进行明确。此外,应强化行业自律并制定共同规则,避免行业内部的恶性竞争。

“相关管理部门可以出台相应指引,明确网络主播行业工作时间计算的基本规则。”范围补充,可以设置举证责任倒置规则,由MCN机构承担相应的举证责任。(部分受访者为化名)

破解科技成果‘缺人转’‘不想转’难题

陕西:八条措施建强技术转移转化人才队伍

本报讯(记者毛浓曦 通讯员祝盼)近日,记者从陕西省人社厅获悉,陕西出台加快推动技术转移转化人才队伍建设“八条措施”,加速推动实现科技成果从“缺人转”“不想转”到“有人转”“乐意转”。

据介绍,目前陕西省科技型中小企业超过两万家,技术转移转化专兼职人才2000余人,每年登记科技成果3100余件。此次出台的“八条措施”主要从延伸拓展评审范围、增设技术转移转化岗位、支持社会组织评价、建立晋升绿色通道、创新评价工作机制、强化薪酬待遇激励、强化创业资金支持、搭建转化对接平台等8个方面提出具体支持措施,以不断增加技术转移转化人才供给,进一步激发技术转移转化人才活力,更大力度助推科技成果转化在陕西落地转化。

记者了解到,此次政策的创新点主要集中在4方面:在人才评价方面,推动科技成果转化“三项改革”向科研院所、企业等延伸,陕西省工程系列各层级职称评审委员会评审范围均增加技术转移转化评审专业,符合条件的技术转移转化人才,首次申报技术转移转化职称时,可参照同类人员评审标准直接申报相应职称;在岗位设置方面,支持高校、科研院所、具有技术转移转化职能的事业单位,增设技术转移转化特设岗位,专门用于评聘符合条件的技术转移转化人才。

同时,加大激励支持力度。事业单位在核定的绩效工资总量内,可自主确定专门用于技术转移转化人员薪酬分配的绩效工资部分,自主设立符合本单位技术转移转化工作特点、岗位价值的薪酬项目。在各级各类人才项目及人才类评比表彰项目中,向从事技术转移转化工作的人才倾斜。符合条件的技术转移转化人才和企业可申请创业担保贷款,个人贷款最高可申请30万元,贷款期限最长为3年;企业贷款最高可申请400万元,贷款期限最长为2年。

此外,陕西省人社厅还将建立技术转移转化专家库,定期向高校、科研院所、企业及各行业部门推送专家信息,支持专家举办专题讲学,参与创新大赛、路演竞赛、项目对接等活动,搭建高校、项目、人才、企业互联互通桥梁。

北京困难毕业生可申请一次性求职补贴

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局、市教委、市财政局联合发布《关于做好北京地区毕业生一次性求职补贴发放工作的通知》。通知明确,北京地区院校中符合条件的困难毕业生,可在毕业学年申请1000元的一次性求职补贴,帮助毕业生更好实现就业创业。

据介绍,可申请一次性求职补贴的对象范围包括,北京地区各普通高等学校、研究生培养单位、中等职业学校(含技工院校)积极求职创业的毕业生。在毕业学年符合以下六个条件之一即可申请:所在家庭享受城乡最低生活保障待遇;所在家庭为零就业家庭;所在家庭为防止返贫监测对象家庭;本人持有残疾人证;本人在毕业学年内获得国家助学贷款;本人持有特困人员救助供养证。需要注意的是,同时符合以上多项条件的毕业生,按其中一项标准认定,不重复发放补贴。

符合条件的毕业生向所在院校提交一次性求职补贴申请,各院校按程序进行材料收集、校核审核,经集中公示后,在北京市人社局网站“法人办事”——“北京地区毕业生一次性求职补贴申报”模块进行补贴申报。

山西推动就业社保高频服务在“家门口”办理

本报讯(记者刘建林 李彦斌)近日,山西省人社厅明确将40项就业社保高频服务延伸至全省乡镇(街道)、行政村(社区),参保人员在“家门口”即可办理。

据悉,在服务事项的设置上,山西省人社部门确定了“我要找工作”“我要办社保”等参保人员急需的40项高频次、低风险服务。

具体包括:求职登记、岗位查询、单位招聘登记、求职信息推荐、灵活就业登记、失业登记、招聘会信息查询、就业政策法规查询、档案存放机构查询等“找工作”类服务15项;培训意向登记、培训机构推荐、培训意向跟踪反馈、参加培训办结送达“学技能”类服务4项;灵活就业人员人员和城乡居民养老保险参保登记、社保待遇领取资格认证、技能提升补贴申领、失业保险金申领、参保情况查询等社保类服务18项;社保卡启用、应用状态查询、挂失与解挂“社保卡”类服务3项。

为确保“就业社保服务社区村全覆盖”工作落到实处,山西各市统筹基层乡镇(街道)、行政村(社区)现有人员、场地、电脑、网络等资源,统一确定基层就业社保服务项目,统一优化办事流程,根据服务事项和办事流程,完善基层就业社保服务信息系统,建立完善省、市、县、乡、村五级就业社保服务体系。

宁夏推出职业技能等级电子证书

本报讯(记者马学孔 李静楠)近日,宁夏回族自治区推出职业技能等级电子证书,标志着当地职业技能等级证书正式迈入数字化电子证照时代。

据介绍,近年来,宁夏充分发挥人社电子证照应用在推动经济高质量发展中的支撑保障作用,共享应用社会保障、企业人员退休、执业资格、就业创业等电子证照近3万张。

此次宁夏人社厅推出职业技能等级电子证书,是进一步巩固职业技能培训和评价专项整治工作成果,持续加大对“山寨证书”治理的具体措施。首批职业技能等级电子证书主要涉及宁夏经济发展急需紧缺的电子商务师、化工总控工、互联网营销师、养老护理员等职业(工种)。电子证书与纸质证书效力相同,是职业(工种)技能水平或岗位聘任的有效凭证。

在申领职业技能等级电子证书时,用户可直接登录“我的宁夏”APP、宁夏政务服务网、宁夏人社厅官网查询、验证和下载打印,申领后将彻底解决纸质证书难携带、易丢失的问题。电子证书不仅涵盖纸质职业技能等级信息,还增设了“验真二维码”,以便相关部门在办理业务时实时验证真伪。

接下来,宁夏将进一步强化职业技能人才培养服务能力,加大对技能评价机构监管力度,重点抓好证书数据管理,在全区全面推进电子证书全覆盖。

百日千万招聘推出4个线上专场

本报讯(记者李丹青)7月8日至7月14日,百日千万招聘专项行动推出机械能源、人工智能、有色金属、互联网技术行业4个线上招聘专场,共有近900家用人单位参与,招聘需求7600余人次。

其中,机械能源行业专场由中智招聘承办,组织中国一重集团有限公司等100家用人单位,提供机械设计制造、机械工程师、电气工程师等岗位,招聘需求千余人次。

人工智能行业招聘专场由猎聘承办,组织华为、科大讯飞在内的400多家企业,提供软件工程师、算法工程师等岗位,招聘需求3600余人次。

有色金属行业专场由“就业在线”联合中国有色金属工业协会承办,组织中国五矿集团(黑龙江)石墨产业有限公司、新疆有色金属工业(集团)全鑫建设有限公司等302家用人单位,面向采矿、选矿、冶炼等领域提供工程技术岗、操作工、法务等526个热招岗位,招聘需求2600余人次。

互联网技术行业专场由BOSS直聘承办,组织网易、华为、知乎等93家企业,提供软件开发工程师、售后服务工程师、新媒体运营等岗位,招聘需求400余人次。同时,推出农业、互联网、金融管理等行业专场和高校毕业生、脱贫劳动力等重点群体专场直播带岗活动16场,提供5067个岗位。

用人单位和求职者可通过中国公共招聘网、中国国家人才网、就业在线专项行动主会场页面直接进入行业招聘专场。



爱心陪伴助成长

重庆市北碚区北温泉街道的“爱心妈妈”陪伴困境儿童在重庆自然博物馆参观(7月10日摄)。暑期,北碚区北温泉街道开展“爱心妈妈”伴童行公益活动,“爱心妈妈”带领困境儿童走进重庆自然博物馆,感受自然科学魅力,充实假期生活。新华社发(秦廷富 摄)

鄂尔多斯市源盛光电公司健全管理制度,细化保障措施,努力消除影响职业健康的安全隐患——

为职工筑牢健康屏障

本报记者 李玉波 本报通讯员 常娜

预约、选项目、取结果、分析报告单……曾经繁琐的体检流程,现在只需一部手机,即可完成所有“关卡”。内蒙古自治区鄂尔多斯市源盛光电有限责任公司建设的职业病体检网络信息平台,实现了职工体检网上预约、网上查询、指标分析等多项功能。

对于检查结果,公司高度重视。在职业病危害因素外检测和自主检测中,如有检测不达标情况,公司将迅速实施危害因素消除、替换、加强防护等措施;对体检异常职工给予复查、调岗、治疗等安排,为职工筑牢健康屏障。

做好健康建设“必答题”

近年来,鄂尔多斯市源盛光电公司健全管理制度,细化保障措施,努力消除影响职业健康的安全隐患,在公司凝聚起守护健康的强烈共识与行动自觉,职工的健康指数、幸福指数不断提升。

2022年,公司成立了健康企业工作组,总经理任“健康大班长”,指导各组落实职业

病防治法要求,开展健康企业建设具体行动,实施健康动态管理,打造健康文化,将健康企业建设融入公司建设的方方面面,力争让健康建设这道“必答题”拿满分。

在每年的职业病防治法宣传周,公司都“大操大办”,为职工提供八大系列活动“菜单”,包括职业中毒应急演练、隐患排查、知识答题、劳动防护用品培训等。通过“线上+线下”“实操+理论”等互动模式,确保职业病防治法宣传周活动全员参与。如今,在公司,健康建设不再是公司讲、职工听,而是大家的事情大家办,大大提升了职工的参与度。

健康建设,功夫在日常的点点滴滴。除了以活动带动,公司还强化健康建设考核,对管理者进行职业健康访谈,考核履职情况,提升健康管理水平。在公司,大家看到的是企业和职工为了健康的“双向奔赴”——公司认真履行职业病防治主体责任,为职工创造健康、安全、舒适的工作环境;职工珍爱健康,树立“要职业,更要职业健康”的理念,增强职业健康意识,主动进行自我保护。

保障职工职业健康安全

从动力技术岗到资料管理岗,再到动力

技术岗,这是郭娟两年来工作岗位的调整变化。因怀孕哺乳,公司及时对她的岗位进行调整,并发放《职业危害岗调岗告知书》。

为了切实保护女职工在工作中的职业健康安全,维护女职工合法权益和特殊利益,公司及时为接触有害岗位的孕期、哺乳期女职工进行调岗,并征得本人同意,签订《职业危害岗调岗告知书》,规定调岗时间及具体岗位,待孕期和哺乳期后完成职业健康岗前体检,可调回原工作岗位。

据了解,公司还建立了专业的心理咨询师团队,并配备独立的心理咨询室;重视女职工“四期”保护,安康保险、特殊体检等工作;为外部驻厂职工提供“送培训、送关怀”等系列慰问活动;为“职场妈妈”配置母婴室……在保证职工身体健康的同时,促进职工的心理健康发展。

增强健康软硬实力

公司建设了篮球场、足球场、羽毛球场、排球场等健身场所,每年举办各种体育比赛活动。根据职工需求开展更为丰富的拓展活动,

如电竞比赛、徒步活动、户外拓展、趣味运动会等。在文艺活动方面,组织“博弈方寸间”线上象棋比赛、“青春先行”马拉松、摄影大赛等活动,丰富了职工业余生活。

在团队建设方面,公司开展“安康杯”、经济技术创新等竞赛活动,和“安全月”“节能降耗”等主题活动,不断增强职工安全意识、节能减排意识,提升了职工整体素质。“守护生命,救在身边”。在源盛光电公司,几乎人人持有救护员证,公司邀请红十字会职工进行专业的心肺复苏、伤员包扎等急救知识培训,每人接受为期两天的培训课程,手把手指导职工练习,并现场实操考核,确保职工具备扎实的救护能力,保护自己保护他人。

源盛光电公司负责人表示,将继续坚持职工健康和安全生产并重,从健全公共卫生和职业健康管理体制机制、建设健康环境、完善健康保障措施等方面,加强健康管理服务,营造健康文化,让健康理念融入公司和全体职工的血脉。

改善劳动环境 守护职业健康