



生态环境部要求严把重大建设项目环境影响评价准入关口 确保地方环境质量不降低不恶化

□ 本报记者 都建荣

为确保新建项目实施后区域环境质量不降低、不恶化,实现区域“增产不增污”,生态环境部近日出台重磅措施,要求严把重大建设项目环境影响评价准入关口,严格控制新增污染物排放。

对此,生态环境部环境影响评价与排放管理司(以下简称环评司)有关负责人指出,之所以严格重大建设项目环评准入,目的就是要保证地方区域环境质量能够持续改善。“地方人民政府落实区域削减工作不力,问题突出的纳入中央或省级生态环境保护督察范畴。”

根据生态环境部发出的《关于加强重点行业建设项目区域削减措施监督管理的通知》(以下简称《通知》)要求,石化、煤化工、燃煤发电(含热电)、钢铁、有色金属冶炼、制浆造纸等6类行业的建设项目新增污染物排放量要落实削减措施。

生态环境持续改善 仍然面临不小压力

刚刚收官的“十三五”是生态环保取得突出成就的五年。生态环境部部长黄润秋指出:“‘十三五’这五年是迄今为止生态环境质量改善成效最大、生态环境保护事业发展最好的五年,人民群众的获得感、幸福感、安全感显著增强,全面建成小康社会生态环境目标如期高质量完成。”

更值得一提的是,“十三五”规划纲要确定的生态环境保护9项约束性指标和污染防治攻坚战阶段性目标任务全面超额完成。蓝天、碧水、净土三大保卫战取得显著成效,“但我们要清醒地认识到,我国生态环境保护仍然任重道远,生态环境质量从量变到质变的拐点还没有到来。”黄润秋的这番话足以说明我国的生态环境形势仍面临不小的压力。

眼下,正处在“十三五”规划和污染防治攻坚战阶段性目标任务已经圆满完成,即将进入“十四五”时期,开启美丽中国建设新征程的重要时间节点,如何确保“十三五”期间取得的成效能在“十四五”期间得以持续,甚至实现超越,地方环境质量保证不降低、不恶化,无疑是一条底线。

“这就需要严把重大建设项目环境影响评价准入关口,严格控制新增污染物排



某外卖平台被曝会员配送费比非会员贵 “大数据杀熟”侵害消费者哪些权益

□ 本报记者 韩丹东
□ 本报实习生 王 雪

近日,中国消费者协会召开网络消费领域算法规制与消费者保护座谈会时指出,部分互联网平台利用算法技术进行“大数据杀熟”,损害了网络领域消费者的合法权益,对此应加强算法应用的有效规制。

“大数据杀熟”从2018年开始被媒体广泛报道。据了解,随着互联网经济的快速发展,网络购物、交通出行、旅游住宿、订餐外卖、网络游戏等生活消费领域都出现了大型平台企业。这些平台通过大数据、人工智能等手段为消费者提供了更丰富的产品或服务的同时,也存在一些侵害消费者权益行为。

前不久,某外卖平台被曝出会员的配送费比非会员贵,引发社会广泛关注。

接受《法治日报》记者采访的业内人士认为,“大数据杀熟”在本质上是一种差异化定价行为。考虑到不同的交易成本,差异化定价本来属于企业经营自由的范围,但任何自由都有限度,一旦差异化定价的自由超过了一定的限度,就会变成违法行为。

《法治日报》记者发现,除了外卖平台,其他电商平台也存在“大数据杀熟”的现象。

2020年11月,来自北京的韩女士在某电

放。”生态环境部环评司有关负责人指出,具体来说,就是环评工作过程中,对污染物排放量大、重点行业的重大项目,根据区域环境质量改善要求,针对其新增排放量的污染物提出相应的区域削减措施,确保项目投产前腾出环境容量,实现区域“增产不增污”。

如何通过强化监管确保区域削减措施落实到位是目前亟须解决的难题。上述负责人指出,近年来实践发现,区域削减措施实施过程中存在责任主体不清、监管要求不明确、虚假削减和减排量重复利用等问题;为此,《通知》对落实减排措施明确了工作机制,并落实各方责任,为建设项目的区域削减措施落实提供制度保障。

明确各方具体责任 推动措施落实到位

按照我国环评法要求,建设项目在上马前必须要进行环境影响评价,由环评机构作出的环评报告书或报告表,特别是审批部门作出的批复意见,会明确提出包括污染减排在内的污染防治措施。

生态环境部环评司相关负责人表示,生态环境部印发《通知》,就是为了确保环境影响报告书及其批复文件要求的主要污染物排放量区域削减措施能够落实到位。

据介绍,《通知》提出了更加严格的区域削减措施。《通知》要求,建设项目应满足区域、流域控制单元环境质量改善目标管理要求,所在区域、流域控制单元环境质量未达到国家或者地方环境质量标准的,建设项目应提出有效的区域削减方案,主要污染物实行区域倍量削减,确保项目投产后区域环境质量有改善。所在区域、流域控制单元环境质量达到国家或者地方环境质量标准的,原则上建设项目主要污染物实行区域等量削减,确保项目投产后区域环境质量不恶化。

同时,区域削减方案应符合建设项目环境影响评价管理要求,符合国家和地方主要污染物排放总量控制要求。

《通知》还提出,强化建设单位,出让减排量排污单位和涉及的地方政府责任。区域削减方案由建设单位,出让减排量的排污单位及作出落实承诺的地方人民政府共同确认,并明确各方责任。建设单位提交的区域削减方案中涉及地方人民政府推动落

实的工作,报批环境影响报告书时需附具地方人民政府对区域削减方案的承诺性文件。涉及多个行政区域的,可附具多个市、县、区行政区域共同的上级人民政府作出的承诺性文件。

生态环境部环评司相关负责人说,这些规定实际上对各方责任给予了明确。他表示,地方政府对本行政区域环境质量负责,区域削减措施中涉及由地方人民政府落实的工作,地方政府应主动落实。

《通知》除了对各方责任给予明确外,还要求污染物削减与排污许可证管理对接。“建设单位应积极推动落实区域削减方案,全部削减措施应在建设项目取得排污许可证前完成。”《通知》要求,建设项目申领排污许可证时,应说明区域削减措施落实情况并附具证明材料,对其完整性、真实性负责。未提交区域削减措施落实情况证明材料或证明材料不全的,排污许可证核发部门不予核发其排污许可证,建设单位不得排污。

地方政府减排不力 或将纳入环保督察

生态环境部环评司相关负责人表示,建设项目环评中提出的区域削减措施要可落实、可检查、可考核。为与区域环境质量挂钩,原则上废气污染物区域削减措施应与建设项目位于同一地级市,废水污染物区域削减措施应与建设项目位于市级行政区域内同一流域。只有在同一地级市内削减量不足时,才可利用省级行政区域同一流域的削减量。

如何保证削减措施能够落地?《通知》要求,各级生态环境主管部门对辖区内建设项目环境影响报告书及批复要求落实情况进行检查时,应将区域削减方案落实情况作为重要内容,检查已出让排污单位减排量记录情况,排污许可证变更或者注销情况、地方政府区域削减工作落实情况、建设单位信息公开情况、环境影响报告书中建设项目主要污染物排放量测算情况、区域削减方案是否存在重复使用减排量等。

“各级生态环境主管部门在监督检查时,发现



出让减排量的排污单位未按变更后排污许可证排污或许可证注销后无证排污的,应依法予以查处。”《通知》提出,生态环境主管部门发现地方人民政府未按承诺落实削减工作、提供虚假治理措施、重复使用减排量的,视情采取通报、约谈、限批等措施。地方人民政府落实区域削减工作不力,问题突出的纳入中央或省级生态环境保护督察范畴。

《通知》明确,对于存在提供虚假削减措施,重复使用减排量,以欺骗、谎报等不正当手段通过环评审批的,环评审批部门应追究相关人员责任,并可依法撤销建设项目环评审批决定。环境影响评价技术单位在测算建设项目主要污染物排放量时明显不实,内容、结论有重大虚假的,环评审批部门应依法追究技术单位及相关人员责任。

对于信息公开,《通知》提出,建设单位报批环境影响报告书前,应将区域削减方案及落实承诺与环境影响报告书全本一并向社会公开。环境影响报告书批复后,建设单位应每年向社会公开削减措施落实进展。这位负责人说,各级生态环境主管部门应按照信息公开相关要求,及时公开建设项目区域削减方案的落实承诺及后续监督管理情况,保障公众环境保护知情权、参与权和监督权。

据介绍,《通知》提出的主要污染物区域削减措施要求适用于单个项目污染物排放量大、环境影响突出的重大建设项目。主要包括生态环境部和省级生态环保主管部门审批的编制环境影响报告书的石化、煤化工、燃煤发电(含热电)、钢铁、有色金属冶炼、制浆造纸等6类行业建设项目。



平台权力缺乏制约 法律制度亟待完善

记者:其实,猝死案例并非今日才有。2015年3月,时年36岁IT男张某猝死于酒店马桶上,当日凌晨1点发出最后一封工作邮件。2016年6月,时年34岁天涯社区副主编金某因经常熬夜,在北京地铁上晕倒,经抢救无效离世……我们是时候该反思这种现象背后法律应对上的不足了。

王天玉:我国的劳动法律法规对工时制度已经作出明确规定。例如,劳动法第三十六条规定的标准工时制是“每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时”。再如,《国务院关于职工工作时间的规定》将标准工时重新规定为“每日工作8小时,每周工作40小时”。但在实践中,我们没有守住劳动基准的底线。就平台企业的员工而言,从“996”工作制到近期曝光的无节制加班,是公然违反劳动法的行为。

但是,劳动法是“没牙的老虎”,缺乏强有力的执行手段。诸如平台企业无节制加班的情形,劳动法第九十条仅规定了“用人单位违反本法规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。”我们需要注意到,此处的罚款不是“应当”,而是“可以”,属于可选择的执法措施。

在此背景下,一个企业可以以很低的违法成本突破法定加班限制,而任何一个企业这样做都会应对同行其他企业的成本优

□ 本报记者 陈磊

去年12月29日,某电商平台女员工下班后猝死,在此之前,一位外卖骑手送单途中猝死,还有某科技公司员工猝死……他们的接连猝死引起社会广泛争议。

该如何看待互联网用工致死这种现象?“工作致死”是否是无解困局?互联网时代,该如何设计面向新时代的劳动法律?围绕这些问题,《法治日报》记者与专家展开了对话。

对话人

中国社科院法学研究所社会法室副主任 王天玉
《法治日报》记者 陈 磊

极限施压酿成悲剧 从业人员接连猝死

记者:据我们的观察,“工作致死”正在成为困扰互联网行业从业者的一个难题。去年12月29日,某电商平台一名女员工下班后猝死;去年12月21日,一名外卖骑手在配送途中猝死。事发之后,与此有关的话题迅速登上热搜,引发社会广泛争议。

王天玉:近期发生两起互联网从业者猝死的悲剧,一是外卖骑手猝死,二是某电商平台女员工加班至深夜后下班猝死,二者的区别在于前者没有劳动关系,后者有劳动关系;共性在于二者都通过互联网平台生态系统的一份子。

互联网平台企业的“极限施压”是造成劳动者猝死的直接原因。在这个生态系统中,平台处于绝对的优势地位,独占制定规则的权力,在激烈市场竞争和资本市场压力的驱动下,他们无限度地追求效率和业绩,将经营压力转变为工作强度,转嫁给互联网平台生态系统的从业者。

其中,平台对外卖骑手“极限施压”的方法是通过算法寻找订单配送的最短时间,据此不断减少订单额定配送时间,实现骑手配送的“最优效率”,这也给骑手造成了极大的心理压力 and 身体压力。而平台对本企业员工的“极限施压”则没有如此“精准”,一般是简单的超长加班。如果说2019年广受争议的“996”工作制是互联网企业对其员工的第一次集体“探底”,那么近期某电商平台女员工猝死事件则是探底之后的“极限施压”。在平台企业“极限施压”的生态系统中,骑手和员工的猝死是公众能够感同身受的悲剧。

为什么平台企业可以对系统参与者“极限施压”?互联网平台企业的权力几乎不受限制是造成这种现象的根本原因。互联网企业有今天的发展成绩,离不开技术进步、人才红利和相对宽松的制度环境,而平台用工的发展也有了显著的社会价值,尤其是促进了就业。对于如何规范互联网平台用工的发展,此前在政策层面听到最多的一句话是“让子弹再飞一会儿”。

而今,大型平台已建构成自身完备的生态系统,平台企业凭借大数据、算法、资本等优势掌握了支配性权力,在该系统内的骑手、员工只能服从,我们需要反思,在享受平台用工带来的生活便利同时,是不是也强化了平台“效率绝对优先”的价值导向,成为其宽松制度环境的助推者。

平台权力缺乏制约 法律制度亟待完善

记者:其实,猝死的案例并非今日才有。2015年3月,时年36岁IT男张某猝死于酒店马桶上,当日凌晨1点发出最后一封工作邮件。2016年6月,时年34岁天涯社区副主编金某因经常熬夜,在北京地铁上晕倒,经抢救无效离世……我们是时候该反思这种现象背后法律应对上的不足了。

王天玉:我国的劳动法律法规对工时制度已经作出明确规定。例如,劳动法第三十六条规定的标准工时制是“每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时”。再如,《国务院关于职工工作时间的规定》将标准工时重新规定为“每日工作8小时,每周工作40小时”。但在实践中,我们没有守住劳动基准的底线。就平台企业的员工而言,从“996”工作制到近期曝光的无节制加班,是公然违反劳动法的行为。

但是,劳动法是“没牙的老虎”,缺乏强有力的执行手段。诸如平台企业无节制加班的情形,劳动法第九十条仅规定了“用人单位违反本法规定,延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令改正,并可以处以罚款。”我们需要注意到,此处的罚款不是“应当”,而是“可以”,属于可选择的执法措施。

在此背景下,一个企业可以以很低的违法成本突破法定加班限制,而任何一个企业这样做都会应对同行其他企业的成本优

『工作致死』困局亟待劳动法律破解

织密劳动者保护网 切实解决工作致死

记者:在法治社会,织密劳动者的法律保护网是应有之义,只有这样,才能从根本上解决劳动者长期处于过度劳动状态的现实困境。现在的问题是,我们该如何设计面向互联网时代和新业态的劳动法律?

王天玉:目前,互联网行业已经到了必须规范的时候。党中央提出,促进平台经济、共享经济健康发展。要实现这一目标,当务之急是规范平台的权力,根据平台与参与者之间的法律关系,分类施策,用多种制度工具扎起“法律的笼子”。

在互联网企业与员工之间的关系上,要完善劳动法,把资本关进“劳动法律的笼子”,确立工作时间总时数的底线,同时建立适应互联网时代工作灵活性的工作时间调配制度。劳动法可以考虑设定每月或每季度的加班上限,取代现有的每周加班上限规定,并可在列举特殊情况的前提下适当提高加班上限,以便适应数字时代工作灵活化的趋势。与之相配套,应当大幅度提高违反工作时间基准的法律责任,让劳动法律长出“牙齿”。对于违反劳动法律规定的企业,根据情节的严重程度,处以罚款,停业整顿等多种行政处罚,如果发生“过劳死”等严重后果,应当追究企业经营管理人员的个体责任,引入安全生产法的责任模式,对主要负责人予以撤职、罚款,以及5年内不得担任任何生产经营单位的主要负责人。

在平台与骑手之间的关系上,要发展适应数字时代的广义劳动法律。我国现行调整劳动的法律框架是“民法—劳动法”二元结构,其中民法调整独立性劳动,劳动法调整从属性劳动。而随着劳动方式的灵活多元,这种非此即彼的劳动划分方式越来越不能适应现实的需要。以外卖送餐骑手为典型,针对这些参与平台用工、劳动方式不同于劳动关系下员工的平台从业者,应综合考量其新就业特征与社会保护必要性,将其界定为“类雇员”,在现有劳动二分法的框架下增加新的劳动类型,丰富法律对劳动的抽象与表达,从而向“民法—类雇员法—劳动法”的三分法转型。在这一体系下,劳动法针对劳动关系下的员工,是狭义的劳动法律;类雇员法针对非劳动关系下的从业者,主要是灵活就业人员,构成与劳动法并行的一套规范制度。类雇员法与劳动法共同组成广义的劳动法律,充分涵盖各种类型的社会劳动方式。

应当注意的是,劳动法和劳动关系毕竟形成于工业社会的规范体系和思维方式,针对的是科层制的组织化用工模式,与平台化用工模式有着本质区别。既然平台用工不能在工业时代,怎么可能用工业时代的思维和制度去阐释和规制,生产力不断向前发展,靠一厢情愿拉不住时代前进的车轮。

数字时代的大门刚刚打开,平台用工只是我们进入这个新时代遭遇的其中一件新事物。我们要保障各类参与者的权益,规范平台的权力,重构平台生态系统,这一切的目标均须在数字时代这个基本维度下展开。我们要有面向未来的勇气和信心,努力为人

势,其他企业或主动或被动地跟进,由此导致行业性的加班泛滥,劳动基准全线溃败。当劳动者失去了劳动基准的“保护伞”,加班常态化或者说被视为理所应当时,美化甚至是鼓吹劳动违法行为的“福报论”“奋斗论”才会粉墨登场。

另一方面是,我国尚未构建起适应数字时代新就业形态的法律制度。需要特别强调的是,不是与互联网平台相关的就业形态就是新业态,有明确劳动关系的骑手无疑适用劳动法。真正体现数字时代新就业特征的是众包骑手及其他类似的网约车司机、代驾司机等。

此类人群具有矛盾的属性:首先,其能够自主决定是否工作、何时工作以及何地工作,不同于劳动关系下受拘束给付劳务的特征;其次,其通过平台获得收入,与平台之间形成经济从属性,并且因“平台积分”而必须受制于平台规则;最后,其无法参与平台规则的制定,也不能变更合同条件。由此导致的法律困境是,众多骑手的劳动本质不符合劳动关系,无法纳入现行劳动法调整,而他们的弱者属性或者说社会保护必要性又是现实存在的,相当于处于无法可依的境地。

综上,问题的症结在于平台权力缺乏有效的法律制约,使其能够在平台生态系统内恣意妄为,为追逐效率和利润而与参与者“极限施压”。这种压力除对参与者造成重压之外,也外溢到社会公共领域,最典型的就是一些外卖骑手在系统算法的逼迫下不得不逆行,闯红灯、超速行驶,增加了交通风险,也因此发生了多起交通事故,骑手和行人均有伤亡。

织密劳动者保护网 切实解决工作致死

记者:在法治社会,织密劳动者的法律保护网是应有之义,只有这样,才能从根本上解决劳动者长期处于过度劳动状态的现实困境。现在的问题是,我们该如何设计面向互联网时代和新业态的劳动法律?

王天玉:目前,互联网行业已经到了必须规范的时候。党中央提出,促进平台经济、共享经济健康发展。要实现这一目标,当务之急是规范平台的权力,根据平台与参与者之间的法律关系,分类施策,用多种制度工具扎起“法律的笼子”。

在互联网企业与员工之间的关系上,要完善劳动法,把资本关进“劳动法律的笼子”,确立工作时间总时数的底线,同时建立适应互联网时代工作灵活性的工作时间调配制度。劳动法可以考虑设定每月或每季度的加班上限,取代现有的每周加班上限规定,并可在列举特殊情况的前提下适当提高加班上限,以便适应数字时代工作灵活化的趋势。与之相配套,应当大幅度提高违反工作时间基准的法律责任,让劳动法律长出“牙齿”。对于违反劳动法律规定的企业,根据情节的严重程度,处以罚款,停业整顿等多种行政处罚,如果发生“过劳死”等严重后果,应当追究企业经营管理人员的个体责任,引入安全生产法的责任模式,对主要负责人予以撤职、罚款,以及5年内不得担任任何生产经营单位的主要负责人。

在平台与骑手之间的关系上,要发展适应数字时代的广义劳动法律。我国现行调整劳动的法律框架是“民法—劳动法”二元结构,其中民法调整独立性劳动,劳动法调整从属性劳动。而随着劳动方式的灵活多元,这种非此即彼的劳动划分方式越来越不能适应现实的需要。以外卖送餐骑手为典型,针对这些参与平台用工、劳动方式不同于劳动关系下员工的平台从业者,应综合考量其新就业特征与社会保护必要性,将其界定为“类雇员”,在现有劳动二分法的框架下增加新的劳动类型,丰富法律对劳动的抽象与表达,从而向“民法—类雇员法—劳动法”的三分法转型。在这一体系下,劳动法针对劳动关系下的员工,是狭义的劳动法律;类雇员法针对非劳动关系下的从业者,主要是灵活就业人员,构成与劳动法并行的一套规范制度。类雇员法与劳动法共同组成广义的劳动法律,充分涵盖各种类型的社会劳动方式。

应当注意的是,劳动法和劳动关系毕竟形成于工业社会的规范体系和思维方式,针对的是科层制的组织化用工模式,与平台化用工模式有着本质区别。既然平台用工不能在工业时代,怎么可能用工业时代的思维和制度去阐释和规制,生产力不断向前发展,靠一厢情愿拉不住时代前进的车轮。

数字时代的大门刚刚打开,平台用工只是我们进入这个新时代遭遇的其中一件新事物。我们要保障各类参与者的权益,规范平台的权力,重构平台生态系统,这一切的目标均须在数字时代这个基本维度下展开。我们要有面向未来的勇气和信心,努力为人