

多家平台企业探索为骑手提供社保补贴,但部分骑手仍存在成本高、职业预期不确定等参保顾虑

让骑手“安心参保”,还有哪些堵点?

阅读提示

本报记者 张菁

“参加社保平台给补贴,孩子能读市里的幼儿园,还有费用优惠,真是一举多得。”日前,说起加入职工社保的好处,浙江宁波外卖骑手程浩语气里透着踏实。他的情况,正是2025年以来平台社保补贴模式加速落地,推动更多新就业形态劳动者参保的缩影。

近日召开的中央经济工作会议明确提出,鼓励支持灵活就业人员、新就业形态人员参加职工保险。与此同时,前不久,国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告提请全国人大常委会审议,明确我国灵活就业人员规模已超过2亿人,且仍在快速增长,抓紧出台新就业形态劳动者权益保障办法、优化灵活就业人员参保政策成为紧迫任务。

从顶层设计到平台实践,从企业探索到骑手获得感,一场关乎千万家庭“稳稳幸福”的社保改革正在提速。然而,如何将政策善意转化为更多参保实践?平台自主行为的持续性如何保证?骑手参保积极性又该如何激发?这仍是一场需要政府、平台与社会合力推进的系统性工程。

平台补贴模式落地

37岁的程浩做外卖骑手6年多,2025年刚刚升级当爸爸。按照当地政策,外来务工人员在宁波交满6个月社保,孩子不仅可以就读本地幼儿园,还能享受费用减免。

“每个月能领到社保补贴500元,还解决了小孩在市里上学的大事,参加社保成了我们小家庭融入城市的重要一步。”程浩说,收到补贴后,他第一时间告诉身边的骑手,让大家都关注起来。

2025年以来,美团、京东、淘宝闪购等平台企业相继推出针对性保障举措,一场围绕新就业形态劳动者参加职工社保的探索在全国铺开。

2025年3月初,京东宣布为全职外卖骑手缴纳“五险一金”,直接将全职骑手纳入参保。

连日来,多家平台企业为骑手发放的社保补贴陆续到账,有效推动新就业形态劳动者加入职工社保。补贴模式在缓解参保经济压力、增强骑手获得感方面初见成效,但实际推行中仍面临骑手职业预期不确定、个人缴费负担较重、社保转移接续不畅等现实堵点。专家指出,要真正实现新就业形态劳动者“老有所养”,仍需政府、平台与社会协同发力,在制度设计、责任共担与服务优化等方面持续推进系统化改革。

统社保体系,目前已覆盖约15万名全职骑手。同年8月,淘宝闪购宣布为骑士补贴养老保险、医疗保险,年底前覆盖直营城市,其中骑士等岗位补贴比例可达至100%。

美团推出的养老保险补贴方案2025年4月在福建泉州、江苏南通两地试点,核心机制为骑手以灵活就业身份自愿参保,需“稳定兼职”,即满足“近6个月有3个月收入达到就业地社保缴费基数下限”的条件,平台以参保地缴费基数下限为基准补贴50%的养老保险费用。该方案在当年11月正式推广至全国,12月起,全国参保骑手陆续收到补贴。

“人到中年就会考虑养老保障问题。这笔补贴解决了我的后顾之忧,我会坚持跑下去。”38岁的张大林来自四川广元,他有两个儿子,一个在读大学,一个在读初中,经济压力不小。他经历过开店创业失败,格外看重保障。此前8年,他一直坚持自费缴纳社保,“就想老了不给孩子添负担”。

2025年9月,杭州落地养老保险补贴试点。10月21日打开APP时,张大林看到498.6元补贴到账,又多了一份安心,“一年能省近6000元”。

为让政策触达更多骑手,各地政府与平台合力推进社保补贴方案。福建泉州组建专业“社保规划师”团队,深入站点,为骑手们上好“社保规划第一课”;江苏南通依托社保业务“就近办”银行网点,为参保骑手提供社保卡申领激活、参保缴费办理等20余项高频服务事项的一站式办理服务。

期待与顾虑并存

平台社保补贴模式的落地,让像程浩、张

大林这样看重长远保障的骑手尝到了甜头,但在实际采访中记者发现,并非所有骑手都愿意主动参保,期待之外,他们还有更多顾虑。

“跑外卖就是为了赚钱,有单就有钱,没单就没钱,社保不管有没有单都要扣钱,压力有点大。”来自河北的骑手赵全对记者说。

“灵活就业人员参加职工保险的最大障碍在于经济负担过重。”在1月11日由中国政法大学社会法和社会政策研究中心主办的“新就业形态社会保险制度设计”研讨会上,中国社会科学院法学研究所研究员王天玉分析认为,按照现行政策,若选择参加职工养老保险,灵活就业人员需自行承担原本由用人单位和职工共同缴纳的全部费用,缴费比例通常为当地社会平均工资的20%,远超职工个人承担的8%的缴费比例。

社保补贴模式在一定程度上缓解了骑手参保的经济负担,但仍面临一些现实挑战。北京的一位骑手向记者反映,身边不少同行都觉得“跑外卖只是临时过渡,说不定哪天就换工作了”,没必要现在就开始交社保。

“很多骑手是短期兼职,对职业发展没有稳定预期,这会直接影响他们的持续参保意愿。”中国政法大学教授娄宇表示,由于缺乏强制机制,加之年轻人对远期养老风险感知不强、个人缴费压力大,这一群体参加职工参保的比例一直不高。

此外,有学者注意到,平台补贴模式也缺乏可持续性。武汉大学法学院副教授班小辉认为,平台为骑手补贴养老保险费用等做法是值得肯定的创新探索,“但仅靠企业补贴,长期恐难持续”,如何让临时性的“福利”转化为稳定的制度性安排,是各方必须面对的重要课题。

推动新就业群体参保扩面提质

如何推动新就业形态劳动者参保从“有覆盖”走向“好保障”?“企业自发行为虽具示范价值,但要实现机制创新,仍需国家层面的系统性回应。”专家一致认为,需要政府、平台、社会形成合力,在制度设计、责任共担与服务优化上协同创新。

“有劳动就应该有保障。要以‘全民参保,老有所养’为目标,为新就业形态劳动者筑牢晚年生活的安全底线。”王天玉认为,平台补贴模式的探索表明,完善灵活就业人员养老保险制度,应充分调动平台企业的积极性,将其纳入社会保障责任共同体之中。

对于如何推进更多新就业形态劳动者加入职工保险,中国大学教授鲁全建议,应分阶段、分类别推进参保。对月收入较低的劳动者,先引导其参加居民养老保险并提高缴费档次;对收入较稳定、有一定缴费能力的劳动者,逐步将他们纳入职工保险体系,实现“渐进融入”。

“保险产品具有逆选择特性,风险高的群体才倾向投保,这会导致保费升高,影响基金支付可持续性。”为此,娄宇认为,应强制平台为长期稳定接单的新就业形态人员在工作地办理职工社会保险,但这需要以法律修订为前提。在现行框架下,可对切实履行社保补贴责任的平台给予税收优惠或财政返还,激发企业内生动力。

王天玉建议,适时推动社会保险法修订,增设针对新就业形态人员的专门条款,依据收入依赖度、平台控制强度、接单稳定性等指标,设定平台阶梯式缴费责任,避免“一刀切”。

“针对骑手跨区域流动频繁的特点,要打通社保转移接续的‘堵点’。”鲁全建议,在不改变属地管理的前提下,提升经办服务便利性,可借鉴税务部门收入统计模式,定期向参保人推送缴费明细,增强参保感知度,同时用好全国统一信息平台,简化跨省转移手续。



多彩水烟壶 从小镇走向世界

1月14日,在安徽省天长市石梁镇石峰玻璃有限公司工厂,工人在制作水烟壶。

近年来,石梁镇依托工艺玻璃行业的传统积淀发展特色水烟壶产业。目前,该镇现有水烟壶相关企业10家,水烟壶产能占全国近80%,年销售额约5亿元,形成了从原料采购、设计研发、生产加工到成品销售的全链条产业布局,生产的水烟壶以出口为主,远销中东、欧洲等地区。

新华社记者 杜宇 摄

上海首批持证民宿管家上岗,职业能力不仅限于“提供一张床”

民宿管家评上“高级工” 乡村旅游转向“专业化”

本报记者 裴龙翔

“客人带走的,不只是一夜的安眠,更是关于这片土地的记忆与情感。”一名民宿管家说。近日,上海市首批17名民宿管家获颁“民宿管家(高级工)”职业技能等级证书,标志着这一新职业在沪正式步入规范化、技能化发展轨道。这不仅是对个人专业能力的认可,更标志着上海市在“民宿管家”这一新职业的技能人才规范化评价与培养上迈出了实质性步伐。

这张证书的背后,是一场从“提供一张床”到“策划一种体验”的职业能力升级,也是乡村旅游从“粗放式”向“专业化”转型的生动写照。

从“国家标准”到“本土实践”

本次证书颁发的背后,是一条历时数年的职业化建设路径。

2022年6月,人社部将“民宿管家”列为新职业;2024年2月,职业标准正式出台。

“为将标准转化为本土实践,自2024年5月起,专项工作组便赴浙江德清等地考察,借

得在地文化的讲解与传播。“这张证书,既是对我们综合能力的认可,也赋予了我们对服务更明确的责任与标准。”

据悉,本次民宿管家的评价体系严格对标国标,通过“理论考核+实操模拟”的方式,全面评估管家在客户关系维护、民宿运营管理、突发事件应对及本土文化推介等方面的能力。

“高级工证书代表的是个人技能水平,但汇聚起来,则代表着民宿行业整体服务水平的提升。”生态旅游集团负责人介绍说,希望通过此举为集团的民宿从业者铺设清晰的成长通道,“让‘管家’不再是一个模糊称呼,而是有技能、有尊严、有前景的职业身份。”

从“新职业”到“新标杆”

本次获证的民宿管家,既有深耕行业十余年的“老民宿人”,也有怀揣专业学识投身乡村的“新青年”,他们的经历,正在重塑社会对这一职业的认知。

“过去,很多人觉得民宿管家就是招呼客人、打扫房间,但现在完全不一样了。”来自森

林公园的讲解员储柱群坦言,民宿管家需要精通客户服务、运营管理、安全应急,还要懂基本服务礼仪,能够提供深度文化体验和个性化服务的追求。

从“一张床”到“一种体验”

近年来,崇明民宿产业蓬勃发展,全区备案民宿中已有207家获评四星、五星级高品质民宿,成为带动就业、推动乡村振兴的重要载体。然而,产业的高速发展也伴随着服务质量不齐、专业人才短缺等挑战。

当下,游客的需求早已超越“住一晚”的基本功能,转向对深度文化体验和个性化服务的追求。

“以前朋友开玩笑,说这里是升级版的农家乐。”首批获证者之一的杨霞对此感触颇深。为了备考,从崇明土布的历史、渔家捕蟹的智慧,到东滩湿地候鸟的迁徙故事,都成了她潜心学习的课题。“备考过程中我将零散的乡土知识,整合成了一套可讲解、可体验的文化体系。”

如今,游客走进这里的特色民宿,可以体验沿袭古法的撒网捕鱼或湖边钓蟹,可以在民俗中心尝试崇明土布的手工制作,还可以聆听专业的鸟类知识与围垦历史讲解,读懂这片土地的故事。

“这张证书让我更清晰地认识到,我的角色不仅是提供住宿的经营者,更是崇明本土文化的‘策展人’。”杨霞说。

“下一步,我们将稳步推进‘民宿管家’职业技能等级评价项目社会化,鼓励更多从业者参与进来。”崇明区人社局相关负责人表示,从更广阔的视野看,民宿管家的职业化,也是乡村振兴中“人才赋能”的缩影,通过建立职业认同与成长通道,让乡村不仅能以生态之美留住游客,更能以专业化、有前景的职业平台吸引并留住创造美好体验的技能人才。

本报讯 (记者邹立)近日,内蒙古自治区呼和浩特、包头、鄂尔多斯、乌兰察布4市正式签署《呼包鄂乌区域劳动人事争议调解仲裁战略合作协议》,构建起以联合培训、交流研讨、协调联动、信息共享4项内容为核心的合作体系。此举将有利于打破区域服务壁垒,整合优质调解仲裁资源,为区域内广大劳动者与企业提供更高效、便捷的权益保障服务。

结合区域劳动力流动特点,《协议》提出,重点构建针对跨区域案件的协调联动体系,特别强化对重大集体争议案件的应急处置能力。明确“异地受理、协同调处、结果互认”工作原则,建立标准化案件移送流程,设立跨区域案件处理绿色通道,确保案件从受理到移送的无缝衔接。

为提升业务能力,《协议》明确,构建联合培训体系,将思想政治、职业道德、业务能力与作风建设贯穿培训全过程,形成“四位一体”的培育模式。打破培训资源分散局限,整合4市仲裁骨干、资深法官、工会法律专家及高校学者力量组建区域共享师资库,紧扣新就业形态劳动纠纷、工伤保险待遇争议等热点难点问题,开展法律适用解读、调解技巧提升等专项课程。

《协议》提出,打造覆盖全领域的交流研讨体系,围绕争议调处方法、形势动态研判、法律条款适用等关键内容建立常态化沟通机制。4市将重点推广远程专题会议模式,通过线上平台实时通报跨区域案件调处进展,打破时空限制提升研讨效率,确保信息传递及时、问题响应迅速。针对社会关注度高、影响范围广的疑难复杂案件,4市将建立“个案会诊”机制,通过远程联合研讨厘清争议焦点,统一裁判思路。

此外,《协议》要求打破信息壁垒,提升纠纷化解效能。依托区域智慧城市建设成果,加快推进劳动争议信息共享平台建设,整合4市仲裁办案系统数据资源,实现案件受理、审理进度、裁决结果等信息跨市查询。平台将同步接入企业用工信息、社保缴纳数据等关联资源,为争议处理提供数据支撑,提高案件办理效率。

包头市人社局相关负责人表示,为保障《协议》落地见效,4市建立了轮值牵头制度,由各市轮流负责统筹推进区域合作工作,将合作任务纳入年度重点工作考核。同时,4市将开展联合培训和案例研讨活动,逐步完善信息共享平台功能,推动区域劳动人事争议调解仲裁工作向规范化、协同化、智能化迈进。

吉林支持引进“高精尖缺”人才

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰)为助力重点企业、国家级重点实验室、省部级重点实验室等重点用人单位引进高层次人才、促进高质量发展,近日,吉林省人社厅印发《关于进一步做好支持重点企业等单位申报特设岗位引进“高精尖缺”人才工作的通知》。

特设岗位是落实省人才政策3.0版要求,按规定程序经备案核准的用于吸引国内外顶尖人才(A类)、国家级领军人才(B类)、省部级领军人才(C类)、省域拔尖人才(D类)等高层次人才的专属岗位,是吸引集聚高层次人才的重要制度创新。

《通知》明确,引进人才一经聘用到特设岗位并完成认定,即可同步享受该省对A~D类人才提供的配套服务。其中,属于引进的省内人才可享受就医、出行、旅游等“绿色通道”服务以及相关的职称评聘待遇和配偶就业安置政策,属于引进的省外首次在该省就业人才还可再享受省级财政给予的安家补贴,其中A类人才300万元,B类人才150万元,C类人才70万元,D类人才35万元,均分5年拨付。

重点用人单位成功引进人才到特设岗位工作并签订3年(含)以上聘用合同后,即可按程序为人才兑现省级人才分类认定,实行快速办理,确保人才能够快速、安心地在吉林扎根发展。

沈阳82个岗位被评为五星级紧缺岗位

本报讯 (记者刘旭)2025年12月30日,辽宁沈阳市发布《2025年沈阳市产业急需紧缺人才需求目录》。目录编制坚持“精准研判、系统分析、服务发展、靶向引才”原则,全面梳理了沈阳市产业发展布局、重点项目推进及关键技术突破所对应的人才现实与未来需求。

从紧缺等级来看,共有82个岗位被评为五星级紧缺岗位,主要集中在集成电路、生物医药及医疗装备、高端装备等领域。四星级岗位共112个,涉及领域较为广泛,既包括新一代信息技术、航空航天等重点行业,也覆盖食品、新材料等制造业支柱产业。三星级岗位72个,多集中于普遍性较强的技艺技能岗位,在该市产业体系中具有基础性支撑作用。

从产业分布看,以下4个产业集群共170个岗位,需求最多:生物医药及医疗装备(46个)、高端装备(43个)、集成电路(43个)、新一代信息技术(38个),均处于技术密集、创新活跃的赛道,对专业人才呈现持续性需求。

目录清晰列出了重点领域的紧缺岗位类别、专业结构要求及核心能力标准,既为企业招才引智和团队优化提供参考,也为院校及科研机构优化学科设置、深化产教融合提供遵循。

京津两地联合发布薪酬报告

本报讯 (记者赖立)近日,北京、天津两地人社部门联合发布《2025年京津区域人力资源市场薪酬数据报告》。

作为深入贯彻区域协同发展重大国家战略的标志性成果,《报告》首次实现区域薪酬数据“双城联动”,并突破性采用“区域薪酬大视角”,将京津两地作为有机联动整体,以产业链为基本单元深度融合区域薪酬数据开展分析。

《报告》紧密围绕京津两地重点推进的“六链”协同发展布局展开编制,以2025年度线下企业薪酬调查为基础,融合第三方专业数据,覆盖两地共1.4万家涉及协同与共生产业的企业,近200万名职工,深入分析氢能、高端工业母机等两地协同产业核心岗位的薪酬水平。

同时,《报告》针对京津区域人才发展特点,首次开展多维刻画,持续跟踪战略性新兴产业、现代服务业等领域,深入分析数字职业、绿色职业、新就业形态从业人员及技能人才等重点群体的薪酬状况。

内蒙古四地签署调解仲裁战略合作协议

推动跨区域劳动人事争议案件高效化解