

2026 春节特别报道

“暖”政策协力托举劳动者奔赴“新”程

刘小燕

春拂乡途柳色初,团圆灯火照蓬庐。怀揣一年的收获与心底的期盼,亿万劳动者踏上团圆路。回望过去一年,面向新就业群体的权益保障与服务场景发生深刻变革,从政府部门到经营主体,从社会组织到行业协会,各方协作同心聚力,守护的力量不断壮大。

一路走来,新就业群体的权益服务工作实现从“单点突破”向“全面覆盖”、从“被动响应”向“主动服务”、从“基础保障”向“精准赋能”的跨越式提升。

聚焦快递、外卖、直播、网约车等新就业领域,根治欠薪工作靶向发力,形成有效的工作机制,“不敢欠、不能欠、不想欠”的社会共识在新就业领域持续深化;就业地社保参保户籍限制全面取消,灵活就业人员、农民工、新就业群体社会保险制度进一步健全,新就业群体职业伤害保障试

点稳步扩面;就业服务与技能培训精准提质,针对新就业群体需求的创业培训持续加码;就业公共服务下沉乡镇、直达田间,同步延伸至新就业形态用工场景。

与此同时,新就业群体城市融入服务持续优化,随迁子女入学、住房保障、医疗救助、法律援助等民生痛点不断破解,让他们在城市既能安身立命,又能感受到家的温暖。

聚沙成塔,聚水成涓;同心托举,共护民生。新就业群体权益保障的扎实成果,源于各方力量各司其职、互补联动,以“托举”之心扛起责任,以协同之力破解难题,让保障力量更集中、服务更精准、执行更有力。

全国总工会牵头联动,筑牢新就业群体服务“主阵地”,温情托举。全国近18万个工会驿站遍布城乡街头、商圈楼宇、网点站点,成为户外劳动者的“避风港”“暖心屋”。针对新就业群体欠薪痛点,各级工会主动对接人社、司法等部门开展联

合排查,实现线索核实、案件处置、帮扶救助一体化推进,用精准帮扶落实“娘家人”的贴心守护。

与此同时,人社部门多措并举畅通就业链条,推动新就业群体社保关系跨省转移便捷化、智能化,完善创业担保贷款、税收减免等扶持政策,精准对接用工需求与就业意愿;农业农村部门固本强基深挖就业潜力,针对农村电商、乡村物流等新就业形态落实创业补贴、场地扶持、技能培训等政策,深化城乡劳务协作,激活返乡新就业群体“新动能”;社会工作部创新赋能,搭建新就业群体协同服务“连心桥”,联动各地各部门提供维权援助、子女教育、创业指导、心理疏导等综合服务,推动新就业群体参与社会治理;司法部门以法治刚性守护新就业群体劳动所得,畅通法律援助绿色通道,简化申请流程、提高办理效率,让维权之路更便捷……

为促进劳动者就业有岗位、维权有渠道、发展有空间,平台企业积极行动,落实

用工主体责任,主动参与新就业群体职业伤害保障试点,逐步规范算法规则与抽成比例,杜绝不合理考核、违规处罚,签订集体合同,平台与劳动者共赢发展迈出新步伐。行业协会搭台联动,凝聚新就业群体行业自律“向心力”,聚焦新就业领域培育特色劳务品牌,制定行业用工规范、权益保障标准,引导企业依法用工、诚信用工,开展技能认证与行业协商,形成行业自律、多方监督的良好格局。

各方力量持续汇聚、协同托举新就业群体,这背后,是新就业群体的劳动价值得到充分认可,是全社会关爱新就业群体的氛围日益浓厚,是协同共治、共建共享的治理理念落地生根,是让发展成果更多更公平惠及每一位劳动者的民生担当。

新就业群体权益保障工作没有终点。新的一年,乐见“托举”汇入更多力量,各主体配合更加紧密,让每一份奋斗在新岁新程里都能收获幸福回响。

法治守护“新”权益

平台经济快速发展的当下,外卖骑手、快递员等新就业群体的权益保障问题备受关注。有哪些相关劳动争议裁判案例具有典型指引意义?从这些案例中,新就业群体又能掌握哪些实用的法律知识与维权方法?



外卖骑手“候单”路上发生意外算工伤吗?

周某与某公司签订劳动合同任外卖骑手,某日其骑配送车刚结束前一订单,系统仍处于“平台在线”时遇交通事故受伤。当地人社局认定周某工伤,而公司以事故时周某未配送为由申请撤销。当地法院认为,基于行业特点,现实中客观存在骑手会在前一订单结束后,随即前往订单密集区域“候单”的情况,此时骑手虽然未直接从事配送服务,但其系基于工作原因而发生地理位置上的变化,符合“三工要素”条件,对骑手此时受到的事故伤害应予认定为工伤。

典型意义:本案将“返程接单”这一环节作为骑手正常工作范围,并将其该期间存在的职业风险纳入工伤保障范畴,既体现了利益衡量原则,又有效保障了骑手的合法权益,对规范新就业形态用工关系、保障从业人员合法权益具有重要示范意义。

快递网点换承包商后如何解决欠薪问题?

黄某等20名快递员就职于深圳市龙岗区某快递公司,原承包商甲公司经营不善,拖欠众人工资。后该站点转由乙公司承包,但乙公司拒绝承担甲公司经营期间的欠薪,而甲公司又无支付能力,多方就此产生纠纷。纠纷发生后,龙岗区人社局、街道人民调解委员会、区法院依托当地“调援裁诉”一体化工作机制联合调解,最终促成快递公司、甲公司、乙公司共同支付欠薪,黄某等人后续申请法院对调解协议进行司法确认。

典型意义:新业态用工纠纷由于所涉主体较多,存在劳动关系争议较大、纠纷处理时间较长等特点。本案利用新业态纠纷“调援裁诉”一体化工作机制,通过“人民调解+司法确认”的方式,快速化解纠纷,探索出有效保障新就业形态从业人员合法权益的新路径。

网络主播竞业限制协议约定内容应当明确具体

章某入职某公司任直播主播,双方签订竞业禁止协议和保护协议,约定如员工“主播达人号”粉丝超过10万,且任一单月销售额达到200万元,应遵守竞业禁止约定。后双方解除劳动关系,某公司主张章某在职期间使用的工作账号与个人专用账号粉丝相加超10万,且章某询问补偿金构成新合意,诉请其支付违约金并继续履行竞业限制义务。法院认定“主播达人号”应指章某个人专用账号,案涉两账号粉丝重合不可叠加,其个人账号未达约定条件,章某未触发竞业限制。

典型意义:竞业限制条款的约定应当明确具体。用人单位与网络主播签订竞业限制协议需明确核心内容,主播账号、直播账号的归属,粉丝统计范围等应避免模糊表述;粉丝数、销售额等建议可量化,避免因约定不明而导致协议无法履行。

(整理/姜雨晴)

平台多维度优化算法保障劳动者权益

从路线优化到超时免罚,从公开抢单规则到用算法识别假单、外挂……在人社部 and 全国总工会等部门的大力指导和积极推动下,平台企业正通过一系列算法的迭代升级,努力为穿梭于城市脉络间的劳动者们,打造更透明、更公平、更温暖的工作环境。

自2021年9月以来,美团已9次公开算法规则并探索相应的规则改进。其中,既包括公开预估送达时间、订单分配、配送费补贴等算法基本原理,也涉及优化出餐时间、处理异常场景等骑手核心关切问题,还包括对新骑手的特殊关照、建立“8小时推送防疫提醒、12小时强制下线”的防疫劳机制、超时扣款改为扣分等权益保障举措。

淘宝闪购也持续推进算法公开常态化。除公开预估到达时间、骑手调度、订单分配等核心算法规则外,淘宝闪购还于近期公开计价算法机制,进一步提升算法透明度。2025年4月,淘宝闪购与骑手代表签订了全国首份网约配送算法和劳动规则协议,涵盖劳动报酬、休息休假、劳动保护、协商协调机制等方面,关乎骑手切身利益。

货拉拉作为业内率先公开算法机制的货运平台,其举措围绕透明度、公平性和社会责任3个维度展开,例如,公开“司机自主,就近优先”的分播单算法逻辑,采用自动降佣抽算法,加大运费拖欠、假单和外挂的打击力度等。

平台企业公开、优化算法规则,反映了以平台企业为主导、基于算法所形成的平台规则和平台利益分配向着更加公平的方向发展。同时,这也是平台企业承担社会责任、提升消费者、劳动者等平台生态参与主体幸福感、获得感体现。

平台企业算法治理的本质是在平台、消费者、劳动者、商家、社会公众和监管部门等多个主体的博弈中达到平衡。在这个过程中,要重点兼顾平台经济发展和新就业形态劳动者职业权益保障,兼顾平台技术创新和社会责任。通过多主体共同探讨协商,推动算法向上向善。

(赵欢)

两项国标相继实施保障骑手合法权益

2025年12月1日,新修订的强制性国家标准《电动自行车安全技术规范》(以下简称电动车新国标)实

施过渡期正式结束,旧国标电动自行车全面停售。同年12月5日,国家市场监督管理总局发布实施外卖平台推荐性国家标准《外卖平台服务管理基本要求》(以下简称外卖新国标),提出强化配送员权益保障。

不少骑手的行驶速度超出电动车新国标时速25公里的要求,大多出于生计考量。解决超速问题的核心应放在平台企业的配送费用、配送时限以及超时配送的惩戒机制上,从根源上减少骑手因配送压力引发的交通违规行为。

外卖新国标聚焦平台用工管理,从多方面提出相关要求,强化配送员权益保障。在优化平台调度算法方面提出,平台要综合考虑路况、天气、配送难度等因素对调度算法进行优化,科学规划配送路线。因商户出餐慢等情况导致超时的订单,平台对该订单以及受其影响的其他订单进行“补时”,以缓解配送时间紧张带来的压力。

在强化外卖配送员权益保障上,外卖新国标提出,外卖小哥在法定节假日、恶劣天气等情形下工作要发放补贴;不将扣款作为配送超时等情况下的处罚方式;合理设置配送员接单时长,建立疲劳提示机制;平台不得通过冲单奖励等方式强制或变相强制配送员超时劳动。美团、淘宝闪购、京东外卖三大外卖平台相继通过官方渠道发布声明,表示将自愿执行这一国家标准。

“反内卷”之下快递价格回升快递员收入亟待改善

随着邮政行业业务收入和寄递业务量持续增长,行业呈现繁荣发展态势。然而,近年来,在愈演愈烈的快递价格战中,一线快递员的派费持续走低。为打破“以价换量”的恶性循环,2025年7月,国家邮政局先后召开党组会议及快递企业座谈会,提出反对“内卷式”竞争,推动行业走向高质量发展。当前,相关政策以义乌、潮汕、深圳等“核心区”为试点,已取得初步成效。目前全国已有22个省上调快递价格。

快递行业“反内卷”,首先要从“价格战”向“价值战”转变。各企业亟须认识到,一线员工才是最核心、最宝贵的企业资源,是直达用户、实现个性化服务延伸的关键触点。必须从根本上转变运营模式,将资源向末端倾斜,把对快递员的保障作为企业的发展重点。

同时,应持续推广算法集体协商机制,确保快递员诉求有效传递至平台。当某一类问题成为大多数快递员的共同诉求时,若平台不予解决,将严重削弱员工对企业的信任与归属感。

当前,在一线员工收入保障、管理模式创新以及技术赋能服务效率提升等方面,仍有广阔的提升空间。行业应以“反内卷”为突破口,推动快递行业向高品质方向发展。

网约车平台下调抽成比例强化司机正向激励

滴滴、T3、曹操等多家网约车平台于2025年8月宣布调低抽成比例,此举将强化对司机的正向激励,形成“司机增收—服务提质—用户留存”的正向循环。

滴滴出行发布公告称,2025年年底前,平台将把每笔订单最高抽成上限从29%降至27%,超出27%的部分随单返还。针对每月在平台完成订单达到50单的司机,通过“返佣宝”保障其当月日均抽成上限不超

过25%,超过部分次月自动返还至司机账户。

T3出行表示,平台抽成比例最高不超27%,2025年底前,抽成比例在26%至27%间的订单数量占比从21%降至17%。对于每月订单完成量不少于50单的司机,平台将保障其当月流水总额的抽成上限不超25%,超出部分自动返还司机。

曹操出行也在公告中宣布,APP、小程序订单抽成比例上限将由原来的22.7%下调至22.5%。

聚合出行平台高德打车表示,将联合网约车平台合作伙伴支持司机权益保障。推动不少于80家合作网约车平台的抽成比例上限不超27%(含平台向合作网约车平台收取的信息服务费),确保司机收入不低于乘客实付费用的73%。高德打车信息服务费上限全部降至9%,并通过减免佣金、专项奖励等方式推动合作平台降本2%;督促合作网约车平台落实抽成上限承诺等。

(整理/甘哲)

用心护航安心奔跑

本版AI制图:刘小燕