



快 訊

SSL Express

2026 年第 11 期（总第 663 期，7 月 4 日） 中国社科院世界社保研究中心 主办



当前我国新兴领域迅速发展，尤其是以互联网平台为支撑的新业态大量涌现，聚集了规模庞大的新就业群体。新就业群体构成复杂、诉求多元、流动变化大。对近些年出现的快递小哥、网约车司机、电商从业人员等，管理服务空白亟待填补。今年 4 月，《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新就业群体服务的意见》发布，明确了今后一个时期的总体要求和重点任务，为各地各部门做好相关工作指明了方向。对此，经济日报记者围绕相关问题采访了中国社会科学院中国式现代化研究院研究员、世界社保研究中心主任房连泉，以下为访谈内容：

织密新就业群体保障网

规范用工管理维护合法权益

新就业群体用工关系较为复杂，权益保障面临哪些挑战，如何解决？

房连泉（中国社会科学院中国式现代化研究院研究员、世界社保研究中心主任）：新就业群体是伴随数字经济、平台经济快速发展成长起来的劳动者大军，在促进就业创业、方便群众生活、推动经济增长等方面发挥着不可替代的作用。也要看到，这一群体的用工关系较为复杂，给权益保障带来挑战。

新就业形态用工模式最显著的特征是去劳动关系化。传统用工模式下，劳动关系多发生

在相对固定的单位、岗位和场所，用人单位、劳动时间、工资支付和管理责任较为清晰，各项法定权益有稳定依托。而在新就业形态领域，劳动用工模式在管理方式、工作时间、报酬支付等方面呈现灵活性、多元性、技术性等新情况新特点，造成新就业形态劳动争议所涉情形较为复杂。据统计，在全国法院审结的涉新就业形态民事案件中，劳动争议集中于劳动关系认定、职业伤害赔偿以及报酬支付等方面，这反映出新就业群体的用工管理亟待规范。

一是劳动报酬和休息权。一些平台的收入规则由基础单价、距离补贴、时段奖励、好评奖励等构成，计算方式复杂、调整频繁，劳动者难以准确判断收入预期。人社部相关指引已明确，新就业形态劳动者每日工作时间应包括累计接单时间，并适当考虑在线等单、服务准备等因素确定的宽放时间。劳动者达到连续最长接单时间和每日最长工作时间，系统应推送休息提示并停止推送订单。因此，对新就业群体的休息权保障，不能仅停留在“让劳动者自己选择”的层面，需把平台系统的派单机制、考核机制和工时机制一并纳入治理。

二是社会保障。快递员、外卖配送员、网约车司机等群体的工作场景流动性强，叠加交通风险、天气风险、劳动强度风险，一旦发生纠纷，容易遇到责任主体难认定、赔付周期长、维权成本高等问题。近年来，新就业形态人员职业伤害保障试点逐步推进，目前已累计参保超 2700 万人。但在养老、医疗等社会保险方面，平台就业者普遍参保率较低，亟须健全符合新就业群体特点的社会保障制度体系。

三是算法。订单分配、计价规则、时长预估、考核奖惩等影响薪酬的关键因素，多由算法驱动。算法虽能提高供需匹配效率，但如果规则不透明、目标设置不合理，就可能把效率压力层层传导给劳动者。长期以来，算法规则的制定和调整由平台企业单方主导，劳动者缺乏知情权，容易陷入“技术黑箱”的被动境地，如超时劳动、不合理扣款等问题，多与算法设计相关。需督促互联网平台企业切实履行社会责任，保障新就业群体对算法规则的知情权、参与权、选择权。

今年 4 月发布的《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新就业群体服务管理的意见》专门就“依法维护合法权益”，从依法规范用工管理、强化合法权益保障、加强互联网平台算法治理和完善监督管理四个方面作出部署。当前和今后一个时期，需把顶层设计转化为可执行、可监督的制度安排。

第一，以用工事实判断权利义务。对符合劳动关系认定条件的，应依法签订劳动合同，落实社会保险、工资支付、休息休假、劳动安全等责任。对不完全符合劳动关系但接受企业劳动管理的，也应通过书面协议明确报酬、休息、安全、申诉等基本权益，不能以合作、承揽、个体经营等名义弱化平台和合作企业责任。在处理相关纠纷时，应更加注重实际劳动管

理、工作任务指派和责任承担。

第二，加强互联网平台算法治理。平台企业应以清晰、易懂、可查询的方式公开订单分配、报酬计算、时长预估、考核奖惩等关键规则。涉及劳动者重大权益调整的，应充分听取工会和劳动者代表意见，开展风险评估，避免单方面调整规则、压低单价、提高劳动强度。建立申诉复核和人工纠偏机制，对交通管制、恶劣天气、商家出餐延迟、小区通行受阻等不可控因素造成的影响，谨防以超时即罚、投诉即扣等简单化做法侵害劳动者权益。

第三，健全多元协商和纠纷化解机制。新就业群体分散流动，仅靠个体维权难以解决普遍性问题。需建立健全涉新就业群体权益重要事项常态化协商恳谈机制，将协商结果向群体公开。充分发挥工会、行业协会、平台企业、属地社区作用，围绕抽成比例、计件单价、职业伤害处理等高频事项完善监督管理。对扣款、封号、事故赔付、工资结算等纠纷，完善线上申诉、一站式调解机制，加大劳动保障监察执法力度，让新就业群体遇到问题“找得到门、说得上话、解决得了”。

第四，加强部门协同和责任闭环。新就业群体权益保障涉及人社、市场监管、网信等多个部门，需建立信息共享、联合监管、分类处置的工作格局。对不合理收费抽佣、不公平分配流量等问题，要依法依规查处，让用工责任更加清晰、算法运行更加透明、权益保障更加有力。

声 明:

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”),英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”), 英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》和《工作论文》。《快讯》产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利; 《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》《工作论文》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址: 北京东城区王府井大街 77 号

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐