

更好为新就业群体撑起权益保护伞

□文/吴文芳

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加强新就业群体服务管理的意见》（以下简称《意见》），对新就业群体服务管理工作作出系统部署，明确了今后一个时期的总体要求和重点任务，这也是首个专门关于新就业群体服务管理的中央文件。《意见》在“依法维护合法权益”部分，明确提出依法规范用工管理、强化合法权益保障、加强互联网平台算法治理、完善监督管理，为加强新就业群体权益保障工作指明了方向。

当前，数字技术正深度重构生产组织方式，以平台经济为载体的新就业形态已成为我国就业体系的重要组成部分。官方统计显示，我国灵活就业人员规模突破2亿人，其中依托平台经济的新就业形态劳动者约有8400万人，占职工总数的21%。新就业群体是经济社会发展不可或缺的重要力量，加强新就业群体权益保障，既是适应我国就业结构转型、扎实推进共同富裕的内在要求，也是尊重劳动者基本权利、激活新业态发展动力的重要举措。

经过多年探索推进，我国在新就业群体权益保障方面已取得积极成效。制度层面，有关部门就劳动报酬、劳动规则公示、纠纷化解等出台专项指引，安徽、厦门等地出台了地方性法规或相关文件，将政策要求转化为法定权利，推动破解实践中存在的权益保障难题。社会保障层面，截至目前，17个职业伤害保障试点省份累计参保超过2700万人，灵活就业人员参保户籍限制全面取消；灵活就业人员参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险的覆盖范围持续扩大。服务监管层面，覆盖广泛的工会驿站、货车司机之家等服务体系有效纾解劳动者现实困难；相关专项行动有力查处企业违法用工等行为，3000余家一站式调解组织畅通维权渠道，有力保障了新就业群体的合法权益。

同时也要看到，新就业群体权益保障仍有许多工作要做。其中，劳动关系界定难是现阶段最突出的痛点。平台用工链条复杂、涉及主体多元，新就业形态劳动者与平台企业难以构成传统意义上的劳动关系，再加上平台算法透明度不足，导致劳动者在加班补偿、休息休假、社会保险等权益方面缺乏明确法律依据，一旦发生

劳动纠纷，容易出现责任推诿现象，增加劳动者维权成本与难度。与此同时，社保覆盖不够均衡、跨区域接续机制不畅等问题依然存在，部分劳动者因缴费压力未参保，保障覆盖面有待提升。此外，现行劳动法律体系对灵活用工模式适配性不足，跨部门协同监管机制不完善，难以形成保障合力。

针对新就业群体权益保障、用工管理等方面存在的突出问题，最高人民法院2022年发布的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》明确，新就业形态劳动关系应综合考量用工事实和劳动管理程度等因素进行认定。此次《意见》同样坚持问题导向，提出了一系列务实管用的措施：推动互联网平台企业、快递企业等完善用工管理制度，根据用工事实等依法合理确定权利义务；督促互联网平台企业、快递企业等工作任务、劳动强度等合理确定新就业群体劳动报酬，保障新就业群体休息权益；督促互联网平台企业规范算法，提高透明度，保障新就业群体对算法规则的知情权、参与权、选择权等。这些举措紧扣新就业群体权益保障的核心需求，将政策善意转化为可操作的制度规范。

此外，考虑到新就业群体构成复杂、诉求多元、流动性强等特点，《意见》还明确提出提高公共服务水平、营造和谐友好从业环境、及时回应关切，进一步加大对新就业群体的关爱力度。这些部署贴合新就业群体的实际需求，彰显了对新就业群体的关心关怀，有助于切实增强新就业群体的归属感和幸福感。

值得注意的是，今年年初人力资源社会保障部宣布将制定《新就业形态劳动者基本权益保障办法》。结合《意见》的最新部署，我们可以看到，我国新就业群体权益保障正在向构建系统化、刚性的法律制度迈进，这无疑将为平台经济高质量发展夯实制度根基。

从地方立法的积极探索到中央层面的系统谋划，再到专门立法的加快推进，我国新就业群体权益保障工作已完成从理念倡导到落地实施的跨越，正稳步迈向法治化、系统化的新阶段。可以预见，随着相关政策的落地和专门立法的出台，必将为新就业群体撑起坚实的权益保护伞，让每一位新就业形态劳动者安心工作、舒心生活，为经济社会高质量发展提供更加有力的支撑。