

■劳动时评

为新就业形态劳动者权益保障筑牢法治基石

□郭丽华

随着《新就业形态劳动者基本权益保障办法》的制定与未来相关立法的推进，期待通过法律和制度的引领与保障，让每一位在数字浪潮中奋力前行的劳动者，都能更有尊严、更加安全、更可持续地追逐梦想、创造价值，共同绘制一幅效率与公平兼具、创新与关怀并重的数字经济社会新图景。

平台经济的蓬勃发展催生了数以千万计的新就业形态劳动者，这一群体以其灵活性、创新性和广泛的服务网络，已成为支撑民生服务、促进消费升级不可或缺的重要力量。然而，平台用工模式的创新性与复杂性，也为劳动者权益保障带来新的课题。人力资源和社会保障部1月27日召开新闻发布会，表示将制定《新就业形态劳动者基本权益保障办法》；正在召开的北京两会上，明确将新就业形态劳动者劳动权益保障规定纳入今年北京市人大常委会立法项目。这标志着我们在回应数字时代就业变革、

构建新型劳动者权益保障体系的道路上，又迈出了具有里程碑意义的关键一步。

这是回应数字浪潮下劳动者权益保障的务实之举。当数量庞大的新就业形态劳动者在平台上接单、服务、获取报酬，传统的劳动关系框架已难以完全涵盖其工作形态的全貌。他们既非传统意义上“朝九晚五”的职工，也非完全自主的独立承揽人，而是身处一种兼具从属性与自主性的新型工作关系中。平台通过算法实现任务分配、过程管理与绩效评估，却常在法律关系上以“信息中介”自居；多层分包、业务外包等模式，更使得劳动者主张权益时面临“找谁主张、依据何法”的疑问。明确这一系列问题，不仅关乎数千万劳动者及其家庭的生计与安全，也影响着平台经济的健康可持续发展与社会公平正义的底色。

这是从分类施策到体系构建探索的制度破局。从近些年的实践看，面对新挑战，我们并没有固守藩篱，而是开启了积极的制度创新探索。2021年八部门联合出台的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，创造性地提出“符合确立劳动关系

情形”“不完全符合确立劳动关系情形”和“民事关系”的“三分法”，为不同形态的平台用工关系提供了差异化的权益保障路径。2024年人社部发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》等三项指引文件，从休息报酬、规则透明、服务支持等环节细化操作规范，引导平台企业及其用工合作企业提高劳动者权益保障水平。特别是自2022年至今，职业伤害保障试点已从个别地区、个别平台逐步扩围，目前已覆盖数千万劳动者，展现了“小步快跑、加速完善”的务实策略。这些探索，为国家层面的立法积累了宝贵的地方经验与实践数据，形成了“实践—总结—提升”的良性循环。

这是专项规定筑牢权益保障基石的具体实践。制度的稳定性与权威性，最终需要法律的确认与固化。立法层面，“基本劳动标准和新就业形态”已经列入全国人大常委会立法规划，彰显了国家最高立法机关对此议题的高度重视。纵观人大代表们提出的立法建议，其核心共识在于：必须通过专项立法，对新就业形态下的法律关系作出清晰、稳定且具适应性的界定。制定中的《新

就业形态劳动者基本权益保障办法》，正是这一共识下的重要产物。它是立足数字经济特点、旨在构建和谐劳动关系的系统性制度设计。其关键任务应当立足于：明确界定平台企业、合作企业与劳动者之间的权责边界，特别是对“不完全符合确立劳动关系情形”下的基本劳动标准作出规定；确立底线，如劳动报酬支付保障、合理工作时间与休息制度、职业安全等；创新机制，如社保缴纳特别是职业伤害保障方面设计更灵活、可持续的参与模式等。

这是超越单一维度的综合治理和系统协同。健全法制保障，远非一纸办法所能尽全功，需要与社保体系健全、算法治理、行业自律等多方面协同推进。社保方面，未来需探索更加多元化、梯度化的缴费与待遇结构，并加强职业伤害保障与工伤保险等制度的衔接。平台算法方面，其“无形之手”深刻影响着劳动者的收入、工作强度与安全，如何推动算法透明化、合理化是数字时代劳动保护的新课题。同时鼓励平台企业履行社会责任，发挥工会、行业协会等组织的作用，构建政府监管、平台负责、行业

自律、劳动者参与、社会监督的多元共治格局，同样至关重要。

归根结底，在技术革新进程中，建立健全新就业形态劳动者权益保障的法律和制度体系，不仅是一个技术问题，更是一个深刻的社会命题和价值命题。它考验着一个社会如何在追求效率与创新的同时，坚守公平与正义的底线；如何在拥抱技术变革的浪潮中，始终将人的福祉与发展置于中心位置。经济的高质量发展，必须建立在劳动者权益稳固的基石之上。为新就业形态劳动者织就更牢固、更公平的权益保障网，让他们劳有所得、伤有所保、权有所护，这既是共享发展成果的题中之义，也是推动平台经济行稳致远的必然要求，更是迈向共同富裕道路上不可或缺的正义篇章。

随着《新就业形态劳动者基本权益保障办法》的制定与未来相关立法的推进，期待通过法律和制度的引领与保障，让每一位在数字浪潮中奋力前行的劳动者，都能更有尊严、更加安全、更可持续地追逐梦想、创造价值，共同绘制一幅效率与公平兼具、创新与关怀并重的数字经济社会新图景。

■每日图评

“小卡片”守护“大安全”

中国石化扬子石化芳烃部编制“24条严重违章行为”小卡片，便于监护人随身携带对照检查，同时操作人员也可对照摆生产中的不安全行为，被大家誉为行走的“规章制度”，“小卡片”守护“大安全”。(1月27日《江苏工人报》)

这张印有“24条严重违章行为”的小卡片，既是违章警示的“随身镜”，让安全生产理念更好入脑入心；也是应急处置的“导航仪”，让风险防控有章可循，让安全管理防患于未然；更是职工可以随身携带，供查阅学习的“安全宝典”，让安全生产精细化管理的举措落到实处。

一般来说，传统的企业安全培训资料繁多，职工学习后容易遗忘。该企业将“24条严重违章行为”化繁为简，提炼成简洁明

了的要点，跳出了安全教育“大水漫灌”的粗放模式，而是以“精准滴灌”的方式，把安全教育落实到每一个职工，变被动接受为主动应用。

笔者以为，安全生产无小事。从一定意义上来说，这张小小卡片，承载的不仅是安全规范操作的要求和如何对违章行为的处罚，更是企业对职工生命安全的敬畏，本质是对“以人为本”“安全第一”理念的深化。愿更多行业、更多企业都能善用类似“载体”，将安全要求融入日常、落到细节，让安全意识深入人心、化为行动，激发职工全员参与安全生产管理的内生动力，进一步织密牢安全防护网，让安全生产的基石更加牢固。

□周家和



■有感而发

产教融合让产业升级有了人才支撑

人民日报)

技能是强国之基、立业之本。产教融合，关键是要在“融合”上做文章，推进创新高水平赋能，要在“融合”上发力，大力实施产业技术创新工程，更好把科教人才势能转化为高质量发展动能。

产教融合让产业升级有了人才支撑，要让技能人才与时俱进地快速成长起来，就必须深化产教融合、发展职业教育。一方面，应建立完善职业教育培养、使用和激励体系，促进职业教育

与普通教育、高等教育有机衔接，培养更多优秀技能人才。另一方面，引导民间资本参与职业教育，加强企业、行业协会等民间力量深度合作，培养实用型、应用型人才，既能解决资金问题，又能有效链接职业教育与企业实践需求，增强职业教育与产业发展的契合度。

产教融合是深化教育改革，培养适应产业转型升级和实现高质量发展需要的高素质应用型人才的根本要求和有效途径。深化产教融合是关键，应始终

以增强科技创新活力为基，以精准对接产业需求为本，以健全产教融合机制为要。一方面，要做优做强特色，持续优化职业教育专业设置，打造一批品牌专业和高水平专业化实训基地。另一方面，要结合战略性新兴产业，深化教学改革，提高素质技术技能人才培养水平，真正让学生就业有能力、升学有优势、发展有通道，让学生在职业赛道上拥有更多人生出彩的机会。

□吴学安

■长话短说

非遗手作课丰富职工业余生活

近日，一场别开生面的掐丝珐琅手作课在天津市武清区职工服务中心火热开展。本次为职工会员免费打造的非遗体验活动，旨在丰富职工业余文化生活。(1月28日《天津工人报》)

据报道，活动中，职工在老师指导下，学习制作了掐丝珐琅冰箱贴与杯垫。现场气氛温馨而活跃，职工将细如发丝的金银丝线巧妙盘绕、精准掐形，再悉心点缀上绚丽的珐琅彩料或精致宝石片。在一道道工序中，一件件独具匠心、熠熠生辉的作品逐渐在指尖绽放。

随着生活水平的提高，人们越来越追求生活的品质和质量。开办非遗手作课，一方面让职工体验到非遗技艺的魅力，培养他们对非遗的兴趣，有助于非遗文化的传承和发展。另一方面，我国非遗文化博大精深，每一个细节都凝聚着古人的匠心和智慧，可以让职工在学习的同时深受教育和启发。

通过非遗手作课，可以让职工在紧张的工作之余得到很好的放松和调节，激励他们在享受生活乐趣之余，更加精神饱满地投入工作。这样的活动陶冶了职工情操、升华了职工境界，提升了职工队伍的整体素养。一支高素质的职工队伍，无疑有助于企业的可持续高质量发展。

非遗手作课是丰富职工业余文化生活的良好载体，同时也是为职工赋能鼓劲的“充电站”。如此贴心的公益服务，在帮助职工领略传统技艺魅力、掌握实用新技能的同时，也增强了职工的获得感和幸福感，值得点赞和借鉴。

□方醒

火红钢水奔流，溅起的钢花映照着马袁博专注的脸庞。800℃的烧结机前，这位22岁的青年熟练地操作着控制面板，监控着烧结矿的每一个生产参数。一年前，他还是鞍山职业技术学院电气自动化技术专业的普通学生；如今，他已成长为鞍钢股份烧结厂一烧作业区丁班工段主控室操作工。在辽宁鞍山，越来越多的职校毕业生从校园走向了一线岗位，一场职业教育与产业深度融合的变革正不断深化。(1月28日《工