



编者按

随着平台经济蓬勃发展,外卖骑手、网约车司机、快递员等新就业形态劳动者已成为推动社会运转的“新动能”、服务民生的“主力军”。他们穿梭于街巷楼宇,奔波在公路干线,用每一次准时送达,每一趟安全出行,串联起城市的烟火气与发展活力。近年来,我国新就业形态劳动者权益保障工作稳步推进,成效显著,但新就业形态发展的速度亟须劳动者权益保障步伐加快。保障这一群体的合法权益,不仅是维护劳动者尊严、实现社会公平正义的必然要求,更是稳定就业、促进平台经济健康发展、夯实社会和谐根基的重要举措。“五一”国际劳动节来临之际,我们推出一组报道,致敬新就业群体的奉献,更聚焦他们的权益与期盼,敬请关注。

# 坚持以规范促发展 让新就业更有温度

## 全国政协专题调研组赴湘调研侧记

□ 本报记者 浦晓磊 文图

在湘潭大学附近,有一家新炒沙米粉店,由店主曾祥和母亲一起打理。曾祥和告诉全国政协专题调研组,这是他们经营的第二家门店,“现在两家门店效益很好,单日日均订单量能突破百单”。

曾祥和一家生活条件的改善,是当下餐饮平台赋能劳动者创业就业的生动案例。四有青年餐创服务集团创始人兼CEO赵刚介绍说,企业持续帮扶群众创业,全国门店数现已突破3500家。调研组对该企业探索形成的平台赋能模式给予肯定,“希望持续完善标准化、数字化、平台化能力,在服务民生消费、带动就业创业、推动新就业形态健康发展中发挥更大作用”。

4月13日至15日,全国政协副主席周强率调研组赴湖南长沙、湘潭等地,围绕“新就业群体健康发展”开展专题调研。调研组指出,要高度重视“十五五”时期新业态发展的新形势新任务,做好强化党建引领、健全权益保障、优化服务供给、完善治理机制等方面的工作,推动新就业形态健康发展。

### 湖南新业态劳动者约380万人

近年来,以平台经济为代表的新就业形态在湖南省快速发展,已成为稳就业、促创业、服务民生的重要力量。湖南作为中部地区人口大省,新就业形态展现出蓬勃生机。

调研组了解到,湖南新就业形态主要涵盖网约配送(外卖、快递)、网约出行(网约车、代驾)、即时配送、网络零售、直播电商、线上家政、在线教育、数字创意等十余种业态,其中外卖、快递、网约车三大领域从业人员最为集中,约占总数的七成。此外,随着长沙“网红城市”效应凸显,网络主播、短视频创作者等新兴职业也呈现快速增长态势。截至目前,湖南省新就业形态劳动者及灵活就业人员约380万人。

湖南省副省长王俊寿介绍,湖南始终把新就业形态劳动者权益保障摆在突出位置,主要取得了以下几方面成效:强化部门协同,治理效能持续提升;强化政策供给,保障体系不断健全;强化指导协调,劳动关系不断规范;强化就业培训,技能支撑更加坚实;强化阵地建设,关爱服务提质扩面;强化党建引领,群体凝聚稳步增强。

□ 本报记者 浦晓磊

数月前,某花奔电商平台的几名分拣工人因加班工资核算问题,与企业产生分歧。云南昆明斗南国际花卉市场的云花劳动争议多元化解工作站接到诉求后,当即启动联动机制。工会负责沟通职工诉求,人社部门核查工资支付标准,司法部门提供法律咨询,仅用3天时间就促成双方达成了一致意见。

近年来,全国总工会坚持和发展新时代“枫桥经验”,创新劳动关系协商协调机制,将“一函两书”(“一函”是指《工会劳动法律监督提示函》,“两书”是指《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》)作为强化工会法律监督的重要制度创新,依法维护职工合法权益,推动构建和谐劳动关系,维护企业和社会大局和谐稳定。

□ 本报记者 朱宁宇

“公司不久前引进了AI设计工具,我的岗位说没就没了,既没协商也没培训,感觉自己随时会被直接辞退。我能采取什么维权措施吗?”近日,北京的刘先生陷入失业焦虑。

《法治日报》记者在多个网络社交平台梳理发现,随着人工智能(AI)深度融入各行各业,企业以“AI替代人工”为由裁员、解雇引发的劳动争议持续增多,一些劳动者对能否守住本岗位有些忧心。企业能否凭借技术升级随意裁员?AI时代如何更好地保障劳动者就业权益?记者就此进行了采访。

### 用人单位解除劳动合同须严守法律红线

据了解,我国劳动法律法规对用人单位单方解除劳动合同,设置了严格的法定条件和程序底线。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

对于何为“客观情况”,原劳动部在《关于〈中华



全国政协专题调研组在湖南围绕“新就业群体健康发展”开展专题调研。

调研组认为,湖南聚焦新就业形态劳动者急难愁盼,把稳就业、护权益、优服务、促治理作为抓手,以务实举措推动新就业形态健康发展,做了坚持党建引领、完善政策保障、优化暖心服务、凝聚治理合力等重大工作,取得显著成效。

调研组指出,推动新就业形态健康发展,是稳定就业基本盘、增加居民收入、提升社会保障水平的重要基础,也是让人民群众获得感幸福感安全感更加充实、更有保障、更可持续的重要依托。要坚持规范与发展并重、保障与激励并举、服务与治理并进,推动新就业形态健康发展。

### 加强平台算法规则刚性监管

调研过程中,算法规则的透明性、公平性等问题被多次提及。

王俊寿直言,算法作为平台商业秘密缺乏有效的外部审查机制,“算法取中”原则缺乏国家层面强制约束力。行业工会组织覆盖不足,集体协商难以触及算法核心条款,部分平台以苛刻算法“以罚代管”,劳动者缺乏知情权和申诉渠道。

湖南省委社会工作部副部长游劲民介绍说,

2025年,湖南省民意反映渠道一体化平台共受理新就业群体投诉平台企业或快递企业的诉求11649件,占新就业群体投诉总量的46.73%。核心问题是:平台收取佣金、订单抽成较多,存在聚合平台多层转卖订单,快递员派费多层转拨,信息服务费收取不透明等问题突出;平台派单不合理,部分平台优先派单给无营运证的非合规车辆,或是优先派单给新司机。有的骑手反映被多加派单,但收入没有增加或是被强制派单不顺路单,损害了劳动者权益。

湖南省人力资源和社会保障厅党组成员、副厅长李日新介绍说,他们在调研中了解到,平台算法不透明,劳动报酬和休息权难以保障。部分平台配送时限由算法动态压缩,骑手为避免超时罚款不得不超速、闯红灯;计酬标准频繁调整,劳动者收入预期不稳定。算法对算法规则没有知情权和申诉权,集体协商难以触及算法核心条款。

湖南省市场监督管理局党组成员、副局长向延华同样提及算法治理中存在的问题——算法规则严苛,加剧安全风险。配送时限高压、“差评一罚到底”等机制,迫使骑手逆行、闯红灯,高强度劳动与交通安全隐患深度交织。

# 全国工会坚持和发展新时代“枫桥经验” 以法治力量为劳动者权益保障“加码”

云南省总工会以深化“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制为有力抓手,全面推行工会劳动法律监督“一函两书”制度,在促进劳动领域矛盾纠纷前端化解,加强基层治理,构建和谐劳动关系,维护职工队伍稳定等方面取得显著成效。目前,全省16个州市、129个县(市、区)已实现“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制全覆盖,所有县级工会入驻同级综治中心开展工作。52个省级试点培育县(市、区)和3个试点培育企业充分发挥示范引领作用,有效带动全省工作整体提升。

陕西省总工会以法治化为核心,推动“一函两书”工作走深走实。一是法规制度引领,推动出台《陕西省工会劳动法律监督条例》,将“一函两书”制度上升为地方性法规,为监督工作提供了刚性约束。配套制定《陕西省工会劳动法律监督员管理办法》(试

行)),实现劳动法律监督员队伍的规范化管理。二是织密组织网络,截至2025年底,全省共建立基层工会劳动法律监督组织2.36万个,培训监督员2万余人,为监督工作奠定了坚实的组织和人才基础。三是监督效能凸显,全省各级工会围绕欠薪治理、女职工权益维护等重点领域,累计发出“一函两书”超1500份,成功将20余起潜在劳动纠纷化解在萌芽状态。

浙江聚焦构建和谐劳动关系这一重要要求,全面深化新时代“枫桥经验”工会实践省域试点,建立健全“工会+法院+检察院+人社+司法”协作联动机制,印发《关于进一步加强劳动者合法权益协作保障机制建设的实施意见》,全面推行“一函两书”制度。

四川省总工会认真践行新时代“枫桥经验”工会实践,源头参与涉工法律制定和执行监督,大力构建“工会+法院+人社+司法+N”多元解纷“四川模式”,同

### AI替代岗位不能随意裁员

## 技术进步成本不应转嫁给劳动者

《中华人民共和国劳动法》若干条款的说明》中作出清晰界定:指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移、被兼并、企业资产转移等,明确排除企业自主经营调整、技术升级改造等情况。

值得注意的是,即便企业确因“重大技术革新”需要裁减人员,也必须严格遵守劳动合同法第四十一条规定,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员。同时,应当优先留用与本单位订立无固定期限劳动合同的、与本单位订立无固定期限劳动合同的以及家庭无其他就业人员、有需要扶养的老人或者未成年人的劳动者。

### 被AI取代设计师遭解雇法院判决违法

AI替代岗位,技术升级,究竟能不能成为用人单位合法单方解雇的理由?记者梳理发现,北京、上海、江苏等地法院在审理涉AI替代岗位解雇案件时,基本认定AI替代岗位不属于法定解雇事由,技术升级、岗位调整属于企业可控制、可预见的经营选择,不能

成为突破劳动合同的正当理由,企业不得绕法定保护程序单方解除劳动关系。

以广东省广州市中级人民法院审理的一起典型案例为例。平面设计师小魏在职多年,公司为降本增效引入AI设计系统后,直接撤销了其所在岗位。公司虽提出调岗,但双方未能达成一致,随即单方解除劳动合同,仅支付经济补偿金。小魏认为,企业属于自主经营调整,并非遭遇不可抗力或客观变化,解雇行为违法。

法院审理后认定,企业为提高效率、优化管理引入AI技术,属于自主经营决策、可预见的商业风险,不属于法律规定的“客观情况发生重大变化”。企业单方解除劳动关系违法,法院判决公司支付违法解除赔偿金差额3万余元。

### 不宜由劳动者独立承担失业风险与成本

针对AI替代岗位引发的解雇争议,中国政法大学教授李宇表示,应当在利益平衡原则指导下,以劳资共享、利益共享的劳动治理妥善处理此类纠纷。

李宇指出,人工智能取代部分人工岗位,是科技革命和产业变革下的普遍趋势,用人单位、劳动者和政府均能够预见这一冲击,因此,不具备法律意义上的“客观性”。所谓“客观情况发生重大变化”,应当依

“唯有加强平台算法规则刚性监管,平衡平台经营效率与劳动者合法权益,才能让快递小哥劳有所得、干有所稳、稳有所安,推动快递行业持续健康发展,维护社会和谐稳定。”参与调研的全国政协委员、湖南省体育局局长黄东红感慨道。

调研组指出,要持续推进算法优化,推动计价规则、抽成比例,考核标准公开透明,通过集体协商保障劳动者话语权。

### 升级社会保障与服务体系

调研过程中,一些劳动者向调研组提出加强权益保障的意见建议。

湖南顺丰速运有限公司长沙市星沙分部收派员黄波说,新就业形态劳动者在感受行业管理日益规范、劳动合同和社会保险基本得到落实、政府和社会建立工会驿站等暖心关怀的同时,仍然面临技术适应能力不足、子女课后看护压力大等现实难题。对此,建议开展“接地气”的技能培训,关爱快递员子女课后看护。

湖南中通快递有限公司长沙市松雅湖网点负责人林新征希望职业伤害保障的试点能更快、更广泛铺开,“这种专门针对灵活就业人员的保障,缴费低、针对性强,能有效覆盖工伤风险,恳请政府加大推广力度,实实在在减轻企业和个人的负担”。

对此,全国政协委员、民进中央开明画院副院长舒勇提出了更加具体的建议——升级社会保障与服务体系,构筑“社会安全网”。舒勇认为,面对更频繁的职业转换与收入波动,必须强化兜底性、适应性的社会保障与就业服务,改革失业保险制度,构建全周期职业指导与就业服务体系,建立新就业形态发展动态监测与协商机制。

对于新就业形态劳动者提出的问题和呼声,湖南省政府和相关部门表示工作中对此已进行关注,对于劳动关系认定难、社保转移接续难,算法规则不透明、关爱服务有短板等问题和困难,将进一步强化监测监管,完善制度体系,提升保障水平,优化就业服务,防范风险隐患。

“推动算法规则公开化透明化”“完善职业保障体系”……调研期间,多位全国政协委员提出针对性建议。委员们表示,要充分发挥人民政协专门协商机构作用,坚持建言资政和凝聚共识双向发力,为推动新就业形态健康发展贡献政协智慧和力量。

□ 本报记者 赵晨熙

教育部等五部门近日联合印发《“人工智能+教育”行动计划》(以下简称《行动计划》),对促进人工智能与教育深度融合、人工智能人才培养、筑牢安全屏障等作出一体化部署。

在教育部近日召开的新闻发布会上,教育部科学技术与信息化司司长周大旺指出,《行动计划》围绕“十五五”时期教育强国建设的重点任务进行部署,提出“人工智能+教育”的总体思路,其中,坚持智能向善,统筹发展和安全是一项重中之重。

《行动计划》提出建立人工智能教育应用安全防护体系,部署严防利用人工智能伪造诈骗、学术造假、泄露隐私等多项有力举措,筑牢教育领域人工智能安全底线。

### 依法统筹学段布局

近年来,国家一直高度重视推进“人工智能+教育”相关工作,《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(国务院印发)等多份重要文件均作出部署。

“将‘人工智能+教育’的‘蓝图’转化为‘施工图’。”周大旺用一句形象的比喻道出《行动计划》出台的重要意义。

实现人工智能教育全阶段覆盖是《行动计划》的一大亮点,针对各学段特点,精准明确了目标任务。

在基础教育阶段,确保开齐开好人工智能课程,重在激发学生好奇心,培养创新思维,提高解决复杂问题的能力。在高等教育阶段,推动人工智能成为公共基础课程,促进人工智能交叉创新,优化调整专业设置,胜任智能时代对人才的新要求。在职业教育阶段,推动传统产业相关专业的智能转型,培养适应产业变革的高技能人才。在终身教育阶段,针对不同人群开发优质资源,确保全体学习者享有平等学习人工智能的机会。

实习实训一直是职业教育人才培养的核心环节。“依托AI技术能很好地将人才培养起点从‘课本’前移到‘产线’。”金华职业技术大学校长梁克东介绍了他所在学校的经验——针对不同专业群,打造主题式、沉浸式实训场景,比如,在新能源汽车专业群,通过与车企深度合作,将企业最新的智能产线工艺、质量标准 and 真实故障数据搬进课堂,将企业的工艺规范和技术经验,转化为可交互、可训练的“AI工艺导师”。

这位在不离岗的“AI工艺导师”能实时识别学生操作步骤并纠正错误,有助于将企业最关注的“一次做对”要求,提前内化到培养环节中。如今,通过AI赋能,学生操作失误率已降低近60%。

### 强化教师智能素养

教师是人工智能与教育深度融合的关键。《行动计划》提出多项举措提高教师的智能素养与技能。比如,制定教师智能素养标准,根据不同岗位需求分层分类开展人工智能素养培训;推动师范生培养改革,将人工智能等前沿技术知识纳入课程体系;将人工智能纳入教师资格考试和认证内容等。

“AI可以完成知识讲解、作业批改、信息检索等标准化工作,而教师要花更多时间和精力在激发学生好奇心、保护想象力、培养创新思维、塑造健全人格上。”对于智能时代下的教师定位,深圳大学附属教育集团外国语小学校长姚晓英认为,教师要由“知识传授者”,真正转向“学习设计者”、“成长陪伴者”和“价值引领者”。首先,要有“育人优先”的定位,面对技术发展,也始终坚持以学生成长为中心。其次,要有“人机协同”的素养,学会用AI服务教学,读懂数据,精准支持每一个孩子的个性化成长。此外,要有“面向未来”的视野,懂AI时代的学习规律,设计项目式、探究式、跨学科学习,激发学生的创新潜能。

如今,很多学校都在开展推进教师数字化能力提升相关工作。梁克东以某所在学校为例称,学校建立覆盖通识普及、交叉融合、研究提升三层进阶的AI赋能体系,每年设置专项经费支持教师团队开展智能实训设计、虚实融合教学等研究。同时,升级“畅学职职”智慧学习平台功能,为教师提供智能备课、虚拟仿真、教学设计、实训过程数据分析等“一站式”支持。

### 严守法治安全边界

坚持智能向善,筑牢教育领域人工智能安全底线,严守法治安全边界,是教育部推进数字教育始终遵循的宗旨。

《行动计划》针对筑牢“人工智能+教育”安全屏障作出专门规定,要求建立人工智能教育应用的安全防护体系,分类分级确定安全防护标准,深化教育大模型安全审核机制,确保生成内容积极健康、向上向善,建立人工智能教育应用的安全测评标准,一体保障模型算法、数据资源、基础设施、应用系统等安全,确保技术应用符合教育规律,推动软件正版化,保障人工智能应用安全、可信、可控,强化人工智能进校园管理,明确智能产品、终端的应用规范,健全人工智能评估备案、技术监测、风险预警、应急响应机制,有效防范利用人工智能伪造诈骗、学术造假、应试内卷、泄露隐私等问题。

周大旺指出,“人工智能+教育”在推进中必须统筹发展和安全,要围绕师生素养、工具开发、技术研发、伦理安全等方面研制人工智能的标准规范,加强内容安全、技术安全、数据安全、算法安全和伦理安全的评估和保护。

“技术越强大,其反作用也会很大,因此,对技术本身需要清醒的价值引领。”清华大学校长李路明指出,应用人工智能要坚持积极而审慎的态度。如,清华大学发布了《人工智能教育应用指导原则》,在鼓励教师大胆探索人工智能赋能教育教学的同时划清了伦理边界和使用规范。