

“避雷”“闭眼入”，以后这种话不能随便说了

新华网

近年来，从汽车性能横评到日常生活小家电对比，“网络测评”已成为部分消费者在“种草”与“避雷”时的重要参考。

然而，当“第三方测评”演变为“有偿拉踩”，当“真实体验”沦为“暴力剧本”，这一领域的乱象已严重扰乱市场秩序。

近日，国家互联网信息办公室、国家市场监督管理总局正式联合印发《网络测评活动规范》（以下简称《规范》），旨在规范网络测评活动，维护公平竞争秩序。



新华社 朱慧卿 作

“测评”不能“水”

此次《规范》最大的亮点之一，是明确界定了“网络测评活动”的法律边界。《规范》指出，所谓网络测评，是指通过开展测试、对比分析数据、引用专业检测结果或表达使用感受等方式，对产品质量、功能、性价比等进行评价并发布的行为。

这意味着，纯粹的“消费体验”与“硬核测评”被明确区分。如果你只是买了一台吸尘器发朋友圈说“挺好用”，这不属于《规范》约束范围；但如果你通过对比实验、数据测试来推荐或贬低特定产品，就必须受此《规范》约束。

针对当前仅凭一张嘴、一个剧本进行“测评”的乱象，《规范》明确要求：未对产品开展测试，仅凭感知、观察等主观感受评价的，必须显著标明“仅为个人体验”或“主观感受，仅供参考”。这旨在防止部分博主打着“测评”旗号误导消费者，实则输出带有极强商业目的的主观偏见。

严打“假测评、真广告”

“商测一体”一直是困扰消费者的顽疾。许多消费者以为自己在看客观的选购指南，实则是在看高价广告。

针对这一问题，《规范》亮出“杀手锏”：通过网络测评等形式推销商品或服务，并

在测评内容中附加购物链接等购买方式的，应当显著标明“广告”，并接受《广告法》的约束。

北京大学法学院教授薛军表示：“如果不加以规范，就会产生‘劣币驱逐良币’的乱象，把行业的声誉、公信力毁掉。如果严格执行规范，正规的、有能力的从业者才能生存下去。”

客观、公正是底线也是红线

据了解，《规范》的出台并非空穴来风，而是针对近年来一系列引发社会热议的恶性竞争事件。

此前有媒体通过卧底调查揭露了短视

频平台上盛行的“暴力测评”黑幕。例如，在针对扫地机、吸尘器的直播中，一些账号宣称“一镜到底、真实测试”，实际上却充满套路。为了凸显主推的A产品，运营方会在直播前将竞品B、C的机器直接关机，或者更换旧的硬件配件，甚至使用假冒的型号来冒充知名品牌进行对比。

这种通过篡改测试条件、制造对手“效果极差”假象的行为，直接违反了此次《规范》中关于“不得通过贬损其他产品抬高测评样本声誉”及“样本来源必须可追溯、不得是为测评准备的特殊物品”的规定。

2025年底至2026年初，国家网信办在专项整治中多次通报典型案例。其中，“汽车之家”“太平洋汽车”等垂直平台开展的“冬测”“智驾横评”等项目被点名。官方通报指出，这些测评存在“以偏概全”的问题，通过非标准化的测试方法误导公众对汽车性能的认识。

《规范》作出硬性要求：开展测评，必须委托具有法定资质的检验检测机构，并优先采用国家标准或行业标准；若采用非标方法，必须事先论证并说明与国标的异同。这意味着，以后拿温度计去极寒地区随意测一下续航就定论“某品牌电车不行”的粗暴测评，将面临极高的法律风险。

对于从业者，北京大学法学院教授薛军建议：“想做出品牌和声誉，就要抓住契机，培养真正的测评能力，拥有相应资质和技术条件，要建立长远的公信力。”

此次《规范》不仅约束测评者，也压实了平台责任。《规范》要求网络平台加强网络测评信息内容管理，加大违法违规信息处置力度。国家网信办有关负责人表示，出台《规范》是优化营商环境、维护企业合法权益的需要。下一步，网信部门和市场监管部门将依据职责，对违规测评进行查处，涉嫌犯罪的将移送司法机关。

高校毕业生，请收下这份入职攻略

《人民日报》范昊天

又是一年毕业季，许多学子告别校园，迈向新阶段。怀揣梦想踏入职场的毕业生，面对劳动合同、试用期、“五险一金”等，需要注意哪些事项？哪些细节容易忽略？如何更好地保护自己的劳动权益？

务必注意劳动合同里的细节

什么是劳动合同？湖北工业大学就业指导老师刘雪姣解释：“劳动合同是‘正式用工凭证’，涉及上班、工资、休假、社保等在职业事宜。”劳动合同为劳动者与用人单位为确立劳动关系而签订，受劳动法、劳动合同法保护。

湖北省人社厅劳动关系处处长韩红新进一步介绍，劳动合同一般在毕业生正式入职后一个月内签订，主要包括工作内容、薪资、社保、工时等具体权利义务。

人社部门提醒广大毕业生，与用人单位签订劳动合同时务必留意细节，关注合同条款中的具体表述，谨防用人单位的不规范操作。

“毕业生务必在签字前逐字逐句审阅所有条款，切勿签署空白劳动合同。”韩红新说，按照法律规定，劳动合同必须具备合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等内容，毕业生需重点审核。

切勿轻信口头承诺，用人单位单方的

口头约定如果未落实到书面合同中，一旦发生争议，难以举证；不要忽视合同细节，对空白合同、条款模糊的合同不加审查就签字，将为日后纠纷埋下隐患。

还要警惕“阴阳合同”，即一份低薪合同用于应付检查，另一份约定实际薪资，这将导致社保、公积金、加班费、经济补偿金等计算基数降低，维权时举证困难。

签合同时要重点审核工作内容和地点，避免“从事相关工作”“根据公司需要安排”等模糊表述，防止被随意调岗或变更工作地点。

试用期不等于“白用期”

试用期不等于“白用期”，如果遇到用人单位以“试用期”为名，不签劳动合同、不缴社保、随意约定工资，甚至随意开除员工等情况，毕业生可通过法律手段维权。

2024年6月17日，杨某入职某科技公司任销售，双方签订为期3年的书面劳动合同，并约定了3个月的试用期。9月10日，该公司以杨某无法达到考勤要求、无法胜任销售岗位等理由，向杨某发出解除劳

动合同通知。杨某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委裁决该公司应向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金，公司不服诉至武汉东湖新技术开发区人民法院。

法院经审理认定，该公司并未提供公司管理制度依据，证明迟到、请假达到何种程度则可以解除劳动合同，且在解除劳动合同前从未因杨某迟到、请假而提出书面警告。劳动合同法规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30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。而该公司作出解除劳动合同决定之前并未对杨某进行培训或调岗，故其解除劳动合同的行为缺乏法律依据，应向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金。

按照劳动合同法规定，试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。毕业生必须与用人单位明确约定依法缴纳社保，警惕任何“试用期不缴”或“以补贴代替”的说法。

遇到纠纷主动维权

专家提醒，劳动合同中的常见无效条款有：限制基本人权如“合同期内不得结婚、生育”，要求放弃法定权利如“自愿放弃缴纳社保”“自愿放弃加班费”，以及违法

定除劳动合同法规定情形之外的违约金、要求提供押金或扣押证件等。

毕业生若遇到劳动纠纷，可通过多种方式维权，例如，尝试与用人单位的人力资源部门或负责人进行理性沟通，明确提出诉求和法律依据；可向用人单位所在地的区（县）级劳动保障监察机构投诉举报，请求行政机关介入调查处理；毕业生与用人单位发生劳动争议，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服，可以在收到裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

如今，不少学校为学生提供就业相关指导。湖北工业大学材料与化学工程学院毕业生宋梦蝶一路“过关斩将”，成功签约一家化工企业。回顾求职历程，学院老师的专业指导让她受益匪浅，“刚开始找工作的时候，老师就为我们整理了一整套材料，包括就业政策解读、签约注意事项、维权须知等内容，帮我们熟悉签约全流程。”

为加强毕业生的劳动权益保障，近年来，湖北省各级人社部门充分利用“人社惠民政策进万家”活动，在毕业季等关键节点，广泛宣传劳动法律法规，提升毕业生的法律意识和自我保护能力；开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，依法打击虚假招聘、“培训贷”、“招转培”、滥用试用期等违法行为；同时，确保劳动保障监察、劳动争议仲裁等维权渠道高效畅通，对侵害毕业生权益的违法行为做到有诉必理、有案必查。