

数智时代如何守护劳动者权益②

平台经济下,仍有许多劳动者“游离”在社保制度之外,对此,代表委员建议——

补齐制度短板,为劳动者织密社保“安全网”

本报记者 赵欢 陈晓燕

“最怕生病受伤,出了事只能自己扛。”来自北京参加全国两会前,江苏省宿迁市泗洪县邮政分公司归仁支局支局长殷勇代表在调研时遇到了一位快递员,对方的倾诉让他心里五味杂陈。这位快递员干了12年配送,快递公司从未签订劳动合同,始终没为他缴纳养老、工伤保险。殷勇代表在调研中发现,类似情况在新业态行业较为普遍。“不少新业态劳动者要么没有缴纳社保,要么自己承担全额费用,压力很大。”他说。近年来,平台经济等新业态蓬勃发展带来就业形态的深刻变革,新业态劳动者人数已达8400万人,成为服务保障民生、畅通经济循环的重要力量。然而,该群体的社保参保率远低于传统就业形态劳动者。他们为何“游离”在职工社保体系之外?如何构筑一张全国统筹、灵活适配的社保“安全网”?全国两会期间,社保体系改革与创新成为代表委员热议的焦点。 “平台经济下,劳动者与企业之间关系松散、界定模糊,劳动关系认定难成为参保的重

大阻碍。”殷勇代表认为,现行社保体系以传统稳定劳动关系为基础,由用人单位和职工共同缴费。但新业态劳动者与平台之间多为合作或外包关系,难以认定劳动关系。“谁来当缴费主体?平台认为新业态劳动者并非自己的员工,劳动者自己缴纳又面临高额负担。”殷勇代表说。一汽解放大连柴油机有限公司高级技师鹿新弟代表也提到“保障焦虑”,“社保以单位为主体、按月缴费,与新就业形态劳动者的职业特点有错位。”他还提到,不少新就业形态劳动者跨省流动就业,且流动性大,社保关系可能面临跨地区转移接续,这种不确定性削弱了他们的参保积极性。 尽管挑战重重,但代表委员注意到,破题思路逐渐明晰:从国家试点到地方创新,再到企业自律,一张补充性的社会保障网络正在织密。 据了解,针对新就业形态劳动者最迫切的职业伤害保障,国家层面已积极行动。2022年,人社部、全国总工会等多部门启动新就业形态劳动者职业伤害保障试点工作,2025年试点扩围,新增10个省份和4家平台企业。今年,试点将进一步扩大到全国范围。在此过程中,工会组织发挥了独特的监

督与推动作用。此前召开的全国总工会十八届四次执委会会议上提到,全国总工会推动扩大新业态劳动者职业伤害保障试点,并监督试点政策落地。 地方创新探索也在加速。内蒙古自治区人社厅副厅长徐霞霞委员告诉记者,自治区先后出台一系列政策举措,加快补齐新业态劳动者社保制度短板,制定了维护新业态劳动者劳动保障权益的实施意见,推动基层快递网点优先参加工伤保险,并探索出台了补充工伤保险办法,构建以工伤保险“保基本、托底层”、以商业保险“供多元、作补充”的多层次工伤保险体系。 与此同时,一些企业也在积极探索。记者注意到,部分头部平台企业开始为新就业形态劳动者缴纳社保,多家平台企业陆续发放社保补贴。 如何真正实现社保体系的全面覆盖?求解这一课题,还需要系统性突破。今年政府工作报告中提到,“更大力度保障和改善民生,出台支持灵活就业人员、新就业形态人员参加工伤保险的政策”。这为织密社保“安全网”提供了指引。 多位代表委员建议,从顶层设计入手,构

建一套真正适应新业态形态的社会保障体系,让社保网不仅能“织密”,还要能“适配”。 全国总工会副主席、书记处书记杨宇栋委员建议,完善现行灵活就业人员社会保险制度,全面落实灵活就业人员在就业地参加职工基本养老保险、医疗保险的平等权利。加大参保激励力度,对符合条件的低收入者参保给予更大力度的社保补贴。进一步畅通灵活就业人员社保与城乡居民社保之间的衔接转换渠道,确保权益记录累计、不间断。 全国总工会原书记书记邹震委员聚焦养老保险制度的创新。邹震委员建议,构建多层次、托底性的养老保障体系,建立适应灵活就业人员高流动性、阶段性支付能力不足等特点的参保缴费机制,取消滞纳金规定,确保其在不同地区、不同行业之间就业均能享受对应行业、企业的补贴待遇,使其高流动性不损害参保意愿。 “支持新业态劳动者按月、季、半年或年度缴费,缴费基数在当地个人缴费基数上下限内自主确定。”殷勇代表建议,针对低收入群体,给予适当参保补贴,引导其以较高档次参加居民养老保险,最大程度做实参保兜底工作。(本报北京3月7日电)

今日关注

本报记者 刘小燕

从2025年第四季度开始,陆续向符合条件的育儿家庭发放育儿补贴,截至现在,已经有3300万家庭领到育儿补贴……在3月7日上午举行的十四届全国人大四次会议民生主题记者会上,国家卫生健康委主任雷海潮介绍育儿补贴发放的最新情况。 “发布会上有一个比喻非常贴切:孩子一出生就自带口粮、自带工资。”孩子的这份“工资”,也是中国工艺美术大师庞永辉代表关注的重点话题。 庞永辉代表表示,低生育率会对劳动力供给、社会创新活力和社会发展动能带来不利影响,生育、养育成本过高仍是低生育率的重要原因。 更广义的生育成本,不仅包括育儿家庭的支出,还包括社会各界对生育的责任分担。华东师范大学发展战略研究院院长吴瑞君委员调研发现,当前生育休假制度的多重困境,根源在于成本分担机制不合理。“生育休假期间的工资、社保及替代用工成本主要由用人单位承担,给中小企业带来压力,而地方试点的社保补贴覆盖面有限,全国范围内中小微企业落实政策的积极性不高。”吴瑞君委员指出,男性生育假成本未纳入共担体系,政府财政责任发挥有限等因素也是机制不合理的体现。 对此,吴瑞君委员建议,健全多层次生育成本社会化共担机制。强化政府财政兜底责任,总结地方试点经验,建立中央与地方共担的生育假期成本补贴机制,并重点向中小微企业倾斜;探索设立国家生育支持基金,扩大生育保险省级统筹范围。同时,还可以探索个人适当缴费的补充生育保障机制,强化家庭层面税收优惠与育儿补贴,降低家庭负担。 针对育儿补贴,庞永辉代表建议提高补贴标准,并通过发行期限30年左右的长期专项国债筹集资金。同时,对多孩家庭实施所得税、社保缴费减免,进一步减轻家庭经济负担。 围绕育儿补贴,国家有关部门正在积极行动。在国新办3月5日举行的吹风会上,政府工作报告起草组负责人、国务院研究室主任沈丹阳介绍,今年,中央财政安排近1000亿元育儿补贴补助资金,优化申请审核流程,实现随生随申随得。此外,全国将新增普惠托位15万个,深入开展托育服务补助示范试点,发展普惠托育和托幼一体化服务。 在提高育儿补贴的基础上,庞永辉代表还提出扩大免费学前教育普惠范围,保障父母育儿假权益等构建生育友好型社会的建议。 “生育友好需要全社会协同推进。”海南省妇女儿童医学中心生殖医学中心首席专家卢伟英委员建议,通过建设托育指导中心,带动社区嵌入式托育、用人单位办托,解决双职工家庭“带娃难”问题,同时关注女性职业发展,保障其生育期间的合法权益。 卢伟英委员表示,构建起覆盖“婚、孕、产、育、康”全生命周期的支持体系,才能让更多家庭“孕得优、生得安、育得好”,为人口高质量发展注入源源不断的活力。(本报北京3月7日电)

孩子一出生就自带的『工资』怎么发?

代表委员热议育儿补贴支持政策

两会通道传真

“委员通道”上传递工匠精神

本报记者 刘小燕

从新中国第1次火箭发射到第100次发射历时37年,最近100次发射只用了1年多——这是在今天下午举行的全国政协十四届四次会议第二场“委员通道”上,总工会界别委员、中国航天科技集团一院首都航天机械有限公司主任工艺师刘争现场算的一笔账。 “这意味着每个人、每个环节、每个零部件都不能出错。”刘争委员表示,他所在的团队主要负责根据设计图纸制定工艺方法,把毛坯加工成火箭的零部件,这个过程能够体现航天工艺精益求精的工匠精神。 2月11日,由中国航天科技集团研制的长征十号可重复使用运载火箭搭载着梦舟载人飞船联合飞行试验取得圆满成功,这也标志着我国载人月球探测工程取得重要阶段性进展。 一路走来并不容易,但航天人不甘受制,不断加大自主创新和攻关突破力度。 “由我们航天企业牵头,联合国内高校和机床厂等各方力量,共同开发新型工艺装备,成功研制出我国首台火箭筒段专用复合加工机床,用上了中国自己的数控系统,实现火箭筒段加工效率和精度翻番。”说到这里,刘争委员的右手在胸前紧握拳头。 “从跟跑到引领,中国航天部分技术创新已踏足‘无人区’,前面没有现成的道路,只有自主创新才能在大航天时代的国际竞争中赢得主动。”刘争委员表示,他将和团队一起,深度围绕可重复使用和智能制造两大核心领域开展工作,把航天精神在新时代生动地体现出来。 “也正是这样的精神,铺就了一条属于咱们中国人自己的航天强国之路!”发言结束时,刘争委员铿锵的话语格外令人振奋。(本报北京3月7日电)



两会影像

两会“她”风采 全国两会上,女性代表委员的身影成为一道亮丽风景。本组照片,记者聚焦会场的“她”身影,定格她们履职尽责的动人瞬间。 ▲3月6日,在江西代表团驻地,江西贵胜鞋业有限公司营销部职员王花萍代表、九江鑫城纺织有限公司职工熊晓梅代表、九江市公共交通集团公司公交驾驶员张海荣代表(从左至右)在会后交流讨论。 ▲3月7日,全国政协十四届四次会议举行第二次全体会议。中央民族大学教授蒙曼委员在进入会场前接受媒体采访时说:“希望女职工能读好书、多读书,塑造更好的自己。” 本报记者 王伟伟 摄

要传承动手“绝活”,更要具备动脑“学问”

(上接第1版) 转型之困也造成了人工智能人才缺口。广州白云电器集团有限公司董事长胡德兆委员向记者坦言,集团在引进既懂电力系统又懂人工智能、大数据的复合型人才时,面临一定困难。“传统电力装备制造企业对高端数字化人才也是吸引力相对不足只是一方面,人工智能人才总量不足也是重要原因。” 一边是部分传统岗位劳动者因技能单一面临转型困难,出现“有人没活干”;另一边却是人工智能、工业机器人、高端装备等领域因专业人才培养不足,存在“有活没人干”——中国船舶集团首席技师傅国涛代表认为,这种“技能鸿沟”正成为制约产业链迈向中高端的瓶颈。 破除“技能鸿沟”,AI时代劳动者需要怎样的能力新图谱? “未来很长一段时间内会形成人机协同的新作业模式。拥抱这一变化,产业工人必须具备极强的学习能力、创新能力和应用能力。”成卫东代表在小组讨论发言时分享了自己的思考。“我们不仅要传承动手‘绝活’,更要具备动脑‘学问’,善于把积累的实践经验应用好、转化好,做人机协同模式中的主导者。” “数字化转型对产业工人提出的新要求,本质上是从传统操作型向数字复合型的根本转变,要求产业工人既精通本领域专业知识,又掌握跨领域的新知识。”胡德兆委员表示,“比如我们所在的电力能源装备制造行业,要求产业工人既要懂信息技术,也要懂主流程现代化设备、懂电力能源设备、懂工艺流程。” 当“复合”成为能力的关键词,一线实操积累的经验与基本功,依然是不可或缺的根本。 “焊枪是我的老伙计。”陕建安装集团焊工高级技师付浩代表有40多年的焊接经验。多年前,付浩就曾为一家光电公司焊接机器人的研制提供支持,将自己精湛的焊接技术经验转化为机器参数。 “现在智能焊接机器人的焊接效率和精度都很突出,但遇到结构复杂、空间狭小的焊接位置时,机器人也不能完全胜任。”因此,付浩代表认为,“产业工人要更好‘驾驭’智能设备,就需要技术更精湛、经验更丰富、学习能力更强。” 扎根电行业35年,从铜线时代到光纤通信,从2G到5G、从拨号上网到云网算,中国电信抚州分公司“宗强班”班长宗强代表亲历了多次技术迭代。 “要打消部分员工的‘AI焦虑’,就要推动企业培训精准化,结合不同岗位受到AI冲击的程度,定制培训内容,避免脱离实际。”宗强代表直言。 “当前,跨领域的复合型人才供给跟不上产业发展需求,已成为技术转移的核心梗阻。亟须推动高校和职业院校优化人才培养体系,增设人工智能与教育、医疗、工业等专业交叉的学科,培养跨领域复合型人才,并引导企业与高校共建实训基地、联合培养人才。”科大讯飞董事长刘庆峰代表建议。(本报北京3月7日电)

代表委员建言破除企业育才顾虑,赋能产业工人成长——

算清人才长远账,让“投资于人才”成为企业自觉选择

锻造主力军 建功“十五五” 深化产业工人队伍建设改革②

本报记者 李润钊 陈晓燕

“春节前,宁德时代、比亚迪、字节跳动纷纷推出涨薪计划,京东抛出最高20个月年终奖的‘重赏’”“胖东来去年创下15亿元净利润,直接给员工分配了10亿元”……在今天的全国政协十四届四次会议小组会议上,福建永辉集团有限公司董事长张轩松委员在讨论间隙,给委员们列举了多家知名企业节前发布涨薪计划、设立员工保障基金、分享利润的案例。“这说明,‘投资于人才’的理念正在越来越多的领先企业中成为共识。”他说。 今年的政府工作报告提出,要推进卓越工程师、大国工匠、高技能人才培养,高标准推进人才高地和人才平台建设。这为持续深化产业工人队伍建设改革、打造高素质技能人才队伍指明了方向。企业是推进产业工人队伍建设改革的关键一环。全国两会期间,多位代表委员表示,要发挥企业推进“产改”的主体作用,引导更多企业树立“投资于人才”

的理念,让改革红利惠及更多产业工人。 张轩松委员所在的企业,以“产改”为平台,推出“工匠计划”,开启了覆盖全国28个大区的运营教练及技工教练技能认证工作。2025年,永辉41家优化调整门店,向一线员工发放奖金与分红超3100万元,员工平均综合薪酬涨幅超20%。 在“产改”深入推进,“投资于人才”理念日益深入的趋势下,仍有不少非公企业尤其是中小微企业在落实“产改”时存在畏难情绪。 东风商用车有限公司特级技师王建清代表在调研中听到了一些企业“抱怨”。“不是不想改,是怕投入”,一位民营企业负责人的话让他印象深刻。 王建清代表分析,企业认为人才培养成本高、周期长,更担心辛辛苦苦培养出的熟练技工被轻易“挖走”。“这导致一些企业甚至不愿让优秀员工参加技能竞赛,‘怕露了尖,就留不住人’。”从产业工人的角度看,这种局面限制了技能提升的机会和职业发展的稳定预期,

部分工友可能长期处于“重复劳动”而非“技能成长”的状态。 如何解开企业“不敢投”的心结?“关键要解决‘动机’问题。”厦门航空有限公司党委书记、董事长赵东委员认为,“唯有让更多企业清晰地看到培养人才的长期效益,调动产业工人队伍建设的积极性,才能真正成为企业发展的内生动力。” 赵东委员算了一笔“人才账”:每位学员在CAE全动飞行模拟机上每小时的模拟训练成本就高达3000元,将飞行学员培养成一名成熟飞行员,单模拟飞行一项就耗资百万元。不久前,厦航培训中心三期用地获批,厦航依旧斥巨资增加近10台模拟机建设工匠学院,实现对行业主流客机型模拟训练全覆盖。与此同时,厦航依然是1987年以来全球唯一实现连续39年盈利的大中型客运营航空公司。 “没有员工能力的持续提升,就没有企业的可持续发展。只有当企业不再把人仅看作‘一次性成本’,员工才能真正成为推动企业发展的核心力量和‘压舱石’。”赵东委员认为,“投资于人才”的这笔账值得认真算。 新乡航空工业(集团)有限公司首席技师孟祥忠代表是全国总工会实施的大国工匠人才培

育工程的受益者。他认为,“产改”的深化,意味着企业为工人提供更系统的技能攀升通道、更稳定的职业保障、更受尊重的劳动环境。当工人从“流水线上的螺丝钉”转变为“值得投资的核心资本”,其获得感、归属感与创造力才会更强,从而反哺企业,形成良性循环。 要让“产改”的阳光照亮更多企业车间,除了企业自身转变观念,还需要外部环境的有力支撑。福建社会科学院副院长黄茂兴代表建议,应重构“政策工具箱”,建立更有效的激励机制,重点向中小微企业和民营企业倾斜。同时,探索让培训补贴更便捷的兑现流程,降低企业“为他人作嫁衣”的隐忧,同时,提供“一企一策”的“产改”指导与支持,助力非公企业主动参与“产改”。 “完善职工薪酬福利体系,赋能职工全面发展是企业‘投资于人才’的重要着力点。”全国总工会原则主席、书记处书记魏地来委员建议,发挥企业主体作用,推进产业工人队伍建设改革,既需要企业算好长远账,也需要政府、工会等各方协同,通过机制创新与精准施策,为企业“轻装上阵”实施“产改”创造更有利的环境,推动“投资于人才”成为所有追求长期发展的企业的自觉选择。(本报北京3月7日电)