

如何在时代变革中让职工“不掉队”、“腰包”更鼓？全国政协总工会界别委员呼吁—— 坚持“投资于人”，推动劳动者实现全面发展

今日关注

本报记者 赵欢 陈晓燕

“把劳动者作为发展的主体、资源的核心”“打造稳队伍、强技能、优保障、促发展四位一体投资体系”“投资于人是回报率最高、最可持续的战略投资”……今天上午，全国政协总工会界别协商会议现场气氛热烈。

从就业支持到权益保障，从技能培训到关心关爱，委员们围绕“坚持投资于人，推动劳动者实现全面发展”主题，结合各自领域的一线调研与实践，就如何在时代变革中切实保障职工权益、拓展职业发展空间、共享科技进步成果，展开深入而务实的讨论。

“投资于人”成为普遍共识

“从人口红利到人才红利，‘人的潜能’再挖掘，‘人的价值’再发现，彰显的是以人民为中心的发展思想，也是树立和践行正确政绩观的必然要求。”全国总工会副主席、书记处书记杨宇栋委员认为，围绕劳动者进行资源配置，核心在于构建全生命周期支持体系，建议从健全就业支持体系、完善收入分配制度、加大技能培训投入、推进基本公共服务均等化等方面下功夫。

如何在时代变革中让劳动者“不掉队”？委员们形成共识：投资于人是破题之钥。

全国总工会原副主席、书记处书记阎京华委员从人工智能加速迭代的背景切入，提出只有通过投资于人提升劳动者技能，才能有有效缓解就业结构性矛盾。他建议，构建多部门协同的治理与监管体系；实施专项技能提升行动，加大培训投入；完善权益保障法规

与标准，强化社保与托底服务。

中国机械工业集团有限公司党委书记、董事长张晓仑委员也提出，面对人工智能的冲击，要致力于提升人的知识技能和创新能力，让各类人才更好地适应发展变革。

会场上，投资于人的话题被委员们反复提及。

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委员聚焦制造业发展的人才培养。“人才紧缺和培养体系不匹配已成为制约未来智能制造发展的瓶颈问题。”刘争委员建议，要坚持投资于人，加强供需协调，加快培养智能制造技术复合型人才，提升各类人才的培养质量。

“当前，建筑业正从传统建造向智能建造转型，结构性矛盾愈发突出。”中诚建投建工集团有限公司董事长郭代军委员表示，“投资于人不只是成本损耗，而是高价值战略投入，唯有主动投资于人，才能化解焦虑，实现劳动者与企业共同成长。”

持续深化“产改”，探索多元路径

理念的落地生根，离不开企业的具体实践。会场上，委员们分享了各具特色的投资于人方案。

“截至2025年底，开业调改门店新增就业岗位超1万个。”福建永辉集团有限公司董事长张轩松委员表示，永辉始终将稳就业、保民生作为重中之重，推动企业履行社会责任，加大职工发展投入，坚守不裁员、少裁员、多增岗的底线。

“我们拥有30余万名职工，其中绝大部分是一线产业工人和技术工人。如何让职工队伍在企业转型升级中‘不掉队’，是我们必须回答好的时代课题。”中国铁建党委书记、董事长戴和根委员介绍，公司以“强基、固本、登

高、播种”四大行动为抓手，每年投入超2亿元用于技能培训，近3年培养高级工以上技能人才3.2万名。他表示，未来将稳妥推进传统产业工人转型，加大战略性新兴产业和未来发展人才培育，加快建立投资于人成效评估指标体系。

华晨宝马汽车有限公司铁西工厂厂长张涛委员细数“产改”给企业带来的累累硕果。她建议，要持续深化“产改”，强化传统制造业转型与职业技能培训政策支撑，始终把产业工人成长放在首位，以人本投资赋能每一位劳动者。

关爱重点群体，筑牢民生底线

坚持投资于人，推动劳动者实现全面发展，既要着眼全局，更要聚焦重点群体，补齐民生短板。

“在就业领域体现投资于人，对劳动者的知识、技能、素养、健康、权益进行全周期、系统性、可持续性投入。”全国总工会办公厅主任吕国泉委员说。他建议，实施就业优先战略，破解结构性就业矛盾，构建终身职业技能培训体系，完善重点群体就业支持政策，健全公共就业服务体系，推动劳动者实现工作稳定、收入合理、保障可靠、职业安全。

重庆海尔洗衣机有限公司一线班组长卢跃富委员聚焦高校毕业生、农民工、大龄劳动者等群体的就业困境，带来了一线职工的声音。他建议，为大龄就业困难群体因地制宜开发社区保洁、养老照护等公益性岗位，强化精准帮扶兜底保障；强化农民工岗位供给与技能培训，帮助他们从“体力型”向“技能型”就业转变；拓宽高校毕业生就业渠道，加强就业指导和技能提升培训，强化企业吸纳。

北京金台律师事务所主任皮剑龙委员将目光投向新就业群体。针对新就业形态劳动

者在劳动报酬、权益保障等方面的痛点，他提出，推动出台专门的权益保障法律，规范平台用工行为，健全社会保障体系，拓宽维权服务渠道。

委员们的视角还向“一老一小”延伸。“‘没人带、带娃贵’的社会痛点突出，失能失智老人专业照护缺口大……”陕西长安华科发展股份有限公司原董事长袁京连委员建议，提升社区“15分钟便民生活圈”品质，配齐配优社区食堂、托育驿站、养老服务驿站等基础设施，切实破解“看病难、养老难、托育难”问题。

以务实举措回应委员关切

在听取委员建言后，教育部、人社部、国资委相关负责人作出回应，介绍了投资于人的具体行动。

教育部副部长徐森表示，已在人工智能、集成电路等领域布局国家学院试点，推进国家卓越工程师学院建设；在职业教育方面实施第二期“双高建设计划”。他还提到，教育部联合全总、人社部等部门实施的求学圆梦行动，已累计帮助240余万一线职工提升学历层次，未来将继续推动相关工作。

人力资源社会保障部副部长颜清辉列举了一组数据：2025年城镇新增就业1267万人；我国专业技术人员超8000万，技能劳动者超2.2亿，其中高技能人才超7200万。下一步，将强化高质量就业政策供给，构建终身职业培训体系，加强新就业形态劳动者权益保障。

国资委党委委员肖宗辉介绍了央企人才建设成效，表示将全面加强人才队伍建设，改进培养体系，激发人才活力，培养更多管理、科技与技能人才。

近两个小时的讨论，投资于人的理念在委员们的发言中逐渐清晰、形成共识。

(本报北京3月10日电)



两会影像

共享发展成果

3月10日，在北京代表团驻地，中铁六局丰桥公司石家庄项目部副经理王足刚代表、石景山区环境卫生服务中心密闭式清污站操作员刘明群代表、北京市首都公路发展集团有限公司京开高速公路管理分公司青岛店收费管理所收费班长王争代表、北京七一八友晟电子有限公司质量工程师管文会代表(从左至右)在前往会场时进行交流。

他们表示，城市的发展离不开普通的户外劳动者，要持续改善户外劳动者工资福利待遇，不断提高他们的权益保障水平，促进共享发展成果。

本报记者 王伟伟 摄

《习近平与一线职工朋友们》 学习宣讲活动走进石油石化行业

本报讯 3月10日，学习贯彻习近平总书记对石油石化行业重要指示批示精神座谈交流暨《习近平与一线职工朋友们》学习宣讲活动在中国石化宁波镇海炼化有限公司举行。

在座谈交流环节，来自中国石油大庆油田、塔里木油田、辽阳石化，中国石化九江石化、胜利油田、镇海炼化，中国海油深海一号平台、国家管网等有关单位的工会负责同志，分享学习贯彻习近平总书记重要指示批示精神，共同学习、共同提升。大庆油田介绍了连续5年开展岗位“云讲述”的思想政治引领经验，该案例入选全国职工思想政治引领优秀案例；镇海炼化围绕“世界级、高科技、一体化”九字嘱托，介绍了以全国引领性劳动和技能竞赛践行石化强国使命的探索；国家管网浙江省网分享了将天然气压力能转化为算力“绿色血液”的创新成果……

学习宣讲环节，中国石化大庆钻探工程有限公司职工胡志强的宣讲内容深入浅出、饱含深情，深刻解读了书中蕴含的领袖情怀和思想内涵，令人深受教育、备受鼓舞。

宣讲结束后举行了《习近平与一线职工朋友们》赠书仪式。

本次活动由中国能源化学地质工会主办，中国石化集团公司工会工委承办，中石化宁波镇海炼化有限公司工会、中石网协办。

数智时代如何守护劳动者权益③

面对平台抽成比例不明、奖惩规则不清、派单逻辑靠猜等问题，代表委员支招——

打破“算法黑箱”，让劳动者权益看得见、算得清

本报记者 刘小燕 陈晓燕

“这个案例，我印象非常深刻。”聆听最高法工作报告时，河北金融学院院长杨伟坤代表对报告中提及的“依法规制不合理考核辞退员工行为”案例格外关注。案例中，员工余某因连续工作超8小时，闭眼小憩3分钟被公司辞退，最终被法院认定为违法解除劳动合同。

“闭眼3分钟被辞退”等案件，引发表代表委员对数字化劳动管理下新型权益风险的深度讨论。代表委员们指出，这类案件折射出部分企业滥用管理权、漠视劳动者合法权益的现实困境，而算法的不透明性，在某种程度上导致了招聘歧视、薪酬不公、过度压榨劳动时间等问题。

这种困境在新就业形态劳动者群体中尤为突出——外卖骑手因算法被不合理罚款，网约车司机被算法变相强制接单。其中，收入分配规则不透明，成为劳动者对算法运行的主要关切之一。

账：一个平台转包的订单，抽成比例可能达到35%甚至40%。“平台抽成比例应该公开透明。”他呼吁，平台应主动将订单计价、抽成规则、奖惩标准等核心算法信息，清晰地展示给驾驶员，让每一笔收入的构成都“算得明白、看得清楚”。

代表委员分析认为，劳动者面临的诸多困境，很大程度上源于算法规则不透明。2025年12月，全国政协总工会界别委员调研组赴广东开展“人工智能发展与职工劳动权益保障”调研，调研结果显示，人工智能正深刻重塑生产模式与劳动关系。人工智能技术在驱动产业升级与岗位革新、提升劳动管理效率的同时，也对传统权益保障模式提出新挑战。其中，如何确保算法透明公平、实现效率提升与劳动者权益保障的平衡，已成为人工智能时代构建和谐劳动关系亟待破解的课题。

全国总工会社会联络部原部长杨军日委员指出，在多重压力下，不少骑手为赶时间而增加交通风险，每天工作十几小时成为常态，健康被迫让位于“效率优先”。他建议，应强化平台企业的主体责任，强制要求平台企业公示算法规则、科学设置用工时限，并提供必要的免费培训和高质量防护用品，落实职业

健康体检，守护劳动者身心健康。

“算法规则透明度不足，导致劳动者被隐性压榨。而新就业形态劳动者多为个体化、分散化就业，难以形成集体维权力量。”杨伟坤代表表示，应着力构建算法多方共治机制，核心在于将算法规则“晒出来”。她建议，可以要求平台企业将涉及劳动者权益的算法规则，如接单分配、绩效考核、奖惩机制、报酬计算等，向人社部门或行业主管部门备案，并在平台显著位置向劳动者公示。同时，应建立算法调整告知机制，平台在算法规则变更前需告知劳动者并说明理由。

全国总工会权益保障部原部长梁斌委员认为，集体协商制度是维护劳动者权益、促进劳动关系双方共赢的直接有效路径。面对算法带来的新挑战，推动算法协商至关重要。他建议，针对AI算法薪酬体系元素复杂、规则不透明等劳动者最关心的问题，政府部门应加强对企业薪酬制度的备案监管及合法性审查。在评估薪酬制度对劳动者劳动强度、安全健康影响的基础上，通过集体协商，特别是经过职工(代表)大会审议通过集体合同草案的民主程序，努力构建合理、公平的劳动报酬算法规则。

值得欣慰的是，过去一年，全国总工会在推进算法协商、维护新就业形态劳动者合法权益方面已迈出坚实步伐。指导推进15家平台企业全面开展算法和劳动规则集体协商，惠及2000多万人。协商围绕订单价、抽成比例等核心规则展开，推动多家平台明确劳动报酬不低于当地小时最低工资、设立恶劣天气补贴等，让劳动者权益从被算法“模糊”走向“算得明白”。一些地方工会也探索出有益经验，如杭州市总工会构建多方协同格局，围绕派单计价、收入保障等核心问题，与头部平台企业开展算法协商恳谈，推动优化规则。

全国总工会原副主席、书记处书记阎京华委员则从构建治理体系方面提出建议：应加快构建人工智能协同治理体系，成立由人社、网信、工信、市场监管、工会等多部门组成的人工智能治理与劳动者权益保障协调机制，定期会商研判、提前防范风险。围绕算法治理、数据确权等焦点问题，及时发布工作指引，同时，强化人工智能算法监管，建立算法合规审查与备案机制，严禁利用算法实施不合理派单等损害劳动者权益的行为。

(本报北京3月10日电)

本报记者 李润剑 陈晓燕

“推动规模以上制造业龙头企业深度参与职业院校专业设置，推广‘厂中校’‘岗位认证前置’，实现‘入学即入职’……”全国两会期间，福耀玻璃工业集团股份有限公司董事长曹晖委员为吸引年轻人投身制造业支招，在社交网络上掀起了一场讨论。

讨论中，观点的碰撞尤为鲜明。有网友留言：“让年轻人提前了解工厂，才会有人愿意‘进厂’，这个办法好！”但也有网友认为：“既然‘入学即入职’，何必花几年时间读职校，不想进的依旧不会进！”

巧合的是，中国船舶集团有限公司首席技师傅国涛代表在全国两会现场也提出了“入学即入职”的建议。在他看来，这场充满“张力”的辩论背后，藏着困扰中国制造业多年的“老话题”：年轻人真的不愿意进工厂吗？

记者在重庆代表团驻地见到傅国涛代表时，他随身带着一个沉甸甸的书包，包里装着一个不起眼的铝合金“小箱”模型，是在他工作的重庆红江机械有限责任公司车间里，年轻的“厂弟厂妹”为提高技能操作水平练习用的样品。

“它原本是实心铝合金毛坯，通过三维绘图、三维建模、仿真加工，最后铣削成型，每一步都考验技术功底。”傅国涛代表和记者分享了自己的观察，这两年有越来越多的年轻人主动选择到高端制造车间。

某招聘平台发布的一组数据显示，近年来，选择智能制造作为自己第一份工作的学生占比达18%，智能制造造成了仅次于互联网的就业洼地。

“这几年明显能感受到大学生到制造业就业的意愿在回升，在校收到的简历数量明显增加。”在东风商用车有限公司特级技师王建清代表看来，这一方面体现了毕业生顺应大环境变化，求职路径更加多元；另一方面也展现出迈向中高端的“新制造”对年轻人的吸引力。

“智能化车间所需要的早已不是简单的操作工，而是既懂工艺原理，又会编程和设备维护的‘运维工程师’。”傅国涛代表认为，当车间里的机械手臂逐渐接管繁重的重复劳动，青年人才的就业选择正在重新流向曾经被冷落的生产线。

当下，年轻人选择的这条流水线，早已不是当年的流水线。“工资高、环境好、能安心干活”——王建清代表在调研笔记中记下了年轻人的就业期望，他建议，建立产业工人技能价值刚性激励与动态监测体系，重建工厂对年轻人的“引力场”。

奇安信科技集团董事长齐向东委员在采访中罗列了“大厂留人”的“新三大件”——住房、医疗、子女教育。他进一步建议，推动民营企业的顶尖技术人才平等参与国家级人才评定，将民营企业技术人才的职称评定与国有企业“拉齐”，让年轻人“进厂”有盼头。

九三学社上海市委会副主委邵驰委员认为，破题的关键是要淘汰“落后产能”。他建议，国家坚持发展高端制造业，推动职业院校回归以社会需求、就业为导向的办学初衷。

最近，一场特别的“车间招聘”在福建拉开帷幕——载满30名高校毕业生的大巴驶进当地的制造冠军企业。“以前总觉得当白领才算光鲜得体，看了智能化车间才明白自己的认知太狭隘了。”参与“探企”的毕业生惊叹于眼前的景象：几名技术员监控着高速运转的自动化生产线，一卷卷胶带便行云流水般成型出产。福建福化古雷石油化工有限公司党群人力资源部主任郭晶晶代表告诉记者，年轻人对“中国智造”的认知正在“探厂”后急速刷新。

那么，什么样的工厂才是年轻人眼中的“最佳雇主”？傅国涛代表用某招聘平台发布的数据给出答案。对年轻人而言，“好工作”的定义非常朴实：66%的人首选“福利待遇好”，52%的人看重“有竞争力的薪酬”，50%的人看重“培训和发展机会”。

“过去有些人总爱给年轻人贴标签，说他们‘整顿职场’‘只看心情’。其实在大学生对‘理想工厂’的期待中，‘尊重员工’甚至超过了‘良好的收入前景’。”傅国涛代表感慨，“在‘厂弟厂妹’眼中，体面劳动不是奢侈品，而是必需品。”

代表委员热议制造业大厂『引力场』重启—— 年轻人缘何『回流』智能工厂？

(本报北京3月10日电)

直通两会

每一份劳动都应获得体面回报

全国两会上，代表委员围绕“整治劳务派遣、劳务外包乱象”建言献策。《工人日报》微信公众号针对这一话题推出专题，吸引不少网友留言。我们选取并整理了部分留言——

@马野之：让同工同酬落地，本质是回归劳动价值本身，打破身份壁垒。规范外包边界，严打假外包真派遣、刚性落实同工同酬，才能让用工回归正轨，守护劳动者尊严与社会公平。

@幸运梨子呀：劳动不该分三六九等，同工就该同酬。支持严格整治外包乱象，让每一位认真干活的劳动者感受到公平。

@麦兜：当企业通过劳务派遣将劳动力成本压缩时，牺牲的是劳动者尊严。

@输星南：这个建议非常及时！用工与劳动关系分离，企业的责任减少了，劳动者面临的风险却增加了。

@秋刀鱼的滋味：在同一个车间干同样的活，正式工工资5000元，我们派遣工只有3500元，这不就是企业换个马甲规避责任吗？代表委员说得对，这种乱象该整治了。

@圆聚：建议加强对劳务派遣的监管和规范，营造公平就业环境。

@小哆咪咪：一些劳务派遣工做着危险的工作，却连基本的保险都没有，出了问题只能劳动者自己扛，权益谁来保障？

(关晨迪 曹硕 整理)