

数智时代如何守护劳动者权益④

大量工作由代码定义、被数据监控,代表委员呼吁构建适应数智时代的基本劳动标准

重塑劳动基准 解答劳动权益时代之问

本报记者 陈丹丹 白至洁 陈晓燕

“以前我们最怕的就是系统扣罚没处说理,现在有了申诉渠道,心里踏实多了。”不久前,北京外卖骑手王其发现,他手机里的骑手APP已更新,新增了“算法规则解释”“申诉进度查询”等功能。这是在工会、监管部门等多方推动下,外卖平台响应算法治理与权益保障要求,优化服务规则、增强算法透明度的一项具体举措。

这样的细微变化意味着什么?数智时代劳动者权益保障面临哪些深层变革?当工作由代码定义、被数据监控,需要怎样的规则来守护劳动者的基本权利?

过去几天,人民大会堂内外的讨论给出了方向。多位代表委员不约而同地指出,面对“隐形加班”“算法黑箱”以及社会保障覆盖不足等交织叠加的新挑战,零敲碎打的修补显然不够,必须建立一套适应数智时代的基本劳动标准。

全国人大常委会委员、中国社会保障学会会长郑功成代表的话点明了问题的核心与分量:“这直接关系到共同富裕目标的实现和数字经济时代劳动关系的深刻变革,我们必须突破原有制度安排的局限,建设更加适应数智时代的新型劳动保障体系。”他特别强调,当前网约车配送员、网约车司机等劳动者数量庞大,但其工作自主性

强、受平台管理、劳动关系认定难,导致传统社保制度难以完全覆盖,必须精准破解这些制度障碍。

那么,这套关乎未来的劳动基准该如何描绘、应聚焦何处?

工作与休息的边界急需在数字时空里被重新勾勒。全国总工会权益保障部原部长栗斌委员认为,这一基准应明确界定数智时代的“工作时间”,将下班处理工作信息、参加线上会议等“隐形加班”所花费的时间纳入认定范畴。

针对劳动者“离线休息权”的落实问题,多位代表委员提出,应探索设定最长在线响应时间,明确在法定工时外,劳动者有权拒绝非紧急、非必要的工作指令。格力电器董事长董明珠代表明确表示“不主张加班”,辽宁省大连市中山区邮政分公司胜利桥投递部站长赵明枝代表则认为,法律必须对生活与工作边界作出清晰界定。

劳动的价值回报与安全网,需要更坚实、更适配的锚点。郑功成代表对此提出多项建议。在劳动报酬方面,他认为,应着重考虑提高灵活就业人员的最低工资标准,并探索实行最低时薪制,“例如,可以针对外卖、快递这些特定行业,研究发布劳动报酬的行业指导价,在政府引导下平衡好资本、劳动者与消费者之间的关系。”在社会保障方面,他主张要开出系统性的“药方”:设计

“多劳多得、丰俭由人”的弹性缴费机制,并扎实推动职业伤害保障试点扩大到全国,目的是“把新就业形态劳动者一个不落地纳入保障范围”。

与此同时,针对备受关注的“算法黑箱”及其可能引发的不公平等问题,国浩律师(合肥)事务所合伙人周世虹委员建议,推行算法选择权,严禁大数据“杀熟”;安庆师范大学校长彭凤莲代表认为,应建立专门的算法治理基准;中国移动浙江公司董事长杨剑宇代表则从数据权利与伦理的视角提出,基准必须贯彻“最小必要”原则,可探索开展算法安全与伦理审计,同时明确人工智能各方主体的责任边界,保障劳动者对个人数据的知情权与控制权。

规则的制定,同样需要吸纳劳动者的声音。栗斌委员指出,面对算法带来的全新挑战,关键在于推动平台与劳动者代表之间建立常态化的平等协商机制。在这一机制中,算法规则作为影响劳动者权益的核心事项,须成为协商的重要内容。这不仅是技术参数的调整,更是将协商民主贯穿于数字经济治理的实践,是全过程人民民主在劳动关系领域的具体体现。其根本在于,通过制度化的参与渠道,使劳动者从被动的规则接受者,转变为积极的协商参与者、民主实践推动者。

令人鼓舞的是,变革的探索已在进行。在算法治理层面,2025年,在全国总工会的

指导下,已有15家头部平台企业开展了算法和劳动规则集体协商,覆盖劳动者超过2000万人。

一些平台悄然改变了原有规则,用积分激励取代冰冷的机械扣罚,为超重订单合理调整算法权重,并逐步取消颇具争议的“超时扣款”。

司法实践也在破冰。记者梳理发现,上海市第二中级人民法院在2024年审结的一起案件中,明确了职业伤害保障待遇与第三方侵权赔偿可兼得的原则;内蒙古自治区翁牛特旗人民法院在今年适用“新就业形态确认劳动关系纠纷”这一新增案由进行裁判,为司法保护劳动者权益开辟了新的思路。

不仅如此,社会的温度也在同步传递。在一线跑了20多年出租车的重庆市出租汽车有限责任公司驾驶员殷其龙代表,亲眼见证了工会驿站从无到有、遍地开花。“快递小哥、网约车司机吃饭难、休息难、如厕难的痛点被看见了,也在被解决。大家不仅能歇歇脚、吃口热饭,还能获得法律咨询、心理关怀,甚至子女的临时托管服务。”

如何将共识与探索转化为普遍制度?全国总工会办公厅原主任吕国泉委员建议,不妨让互联网经济发达的地区先行先试,“先深入研究,再局部试点,后推动立法”。

(本报北京3月11日电)

聚焦居家养老,代表委员建议——

织密老年友好型社会的幸福保障网

本报北京3月11日电(记者李润钊)今年政府工作报告提出,深入实施积极应对人口老龄化国家战略,扩大普惠养老服务供给,引发代表委员对老年友好型社会建设的高度关注。针对老年人居家养老“吃饭难”、居家环境有安全风险等痛点,代表委员纷纷从助餐服务优化、适老化改造提质等方面,为织密老年友好型社会的幸福保障网建言献策。

截至2024年末,全国60周岁及以上人口达3.1亿人,占总人口的22%,90%以上老年人选择居家养老。老年助餐服务在落地过程中仍存在堵点,成为影响老年人生活质量的关键问题。

全国总工会原书记处书记张茂华委员对此提出建议,加快制定老年助餐服务专项扶持政策,衔接《积极发展老年助餐服务行动方案》要求,构建“政府主导、企业参与、社区支撑、社会协同”的服务平台。他建议,将助餐设施纳入“一刻钟居家养老服务圈”“一刻钟便民生活圈”建设,落实财政补贴、场地供给等配套支持,同时给予水电优惠、税费减免政策,推动助餐机构用水、用电、用气、用热执行居民生活类价格,降低运营成本。此外,他建议,推动助餐服务与“城市大脑”“智慧社区”深度融合,试点AI语音交互点餐模式,以科技赋能适老化改造,让老年人实现“说句话就能吃上热饭”,助力破解助餐服务“最后一公里”难题。

北京金诚同达(西安)律师事务所主任方燕代表则十分关注老年人居家安全问题。她表示,跌倒是老年人居家常面临的意外,而居家环境中的各类风险则是重要诱因。同时,当前适老化改造存在覆盖面窄、城乡推进不均衡等问题。

方燕代表建议,推动适老化改造提质扩面,精准覆盖多元需求群体,稳步扩大特殊困难老年人家庭改造对象范围,逐步将补贴覆盖至全体老年人家庭;推动适老化改造向农村延伸,依托现有养老服务资源,通过“一户一策”适配农村老年人需求;将智能安全监护、健康监测设备纳入改造选项,运用前沿技术实现老年人居家安全实时监护与风险预警,让居家环境“兜得住晚年”。

代表委员支招用智能装备守护工人作业日常

为劳动者系上数智“安全绳”

本报北京3月11日电(记者李润钊 陈晓燕)“有一天夜班我还在掘进工作面,我的班长就对着装炮药的炮眼进行引爆,砰一声雷管就在里面爆了。如果当时炮药装得再多一点,就是件要命的事。”今天,河南能源永煤集团车集煤矿机电一队电工班班长游弋代表和记者分享曾经的一次井下工作经历时,仍心有余悸。

也是从那时起,矿上工人的安全便成了游弋代表心头的“大事”。他告诉记者,随着数字化技术的使用,矿上的劳动保护有了新的数智装备。在车集煤矿“调度指挥中心,大屏幕上的各类数据实时更新,瓦斯浓度、人员动态和设备状态一目了然。调度室工程师每天紧盯这些信息便能从中及时发现异常,确保整个监控系统稳定运行。”

在游弋代表看来,尖端科技的深度融合,构建起24小时不间断运转的劳动保护智能管控平台,能够更好保障矿工的劳动安全。

随着产业升级与技术迭代趋势显著增强,信息化、智能化设备的引入对产业工人的技能适配性与操作安全性提出了新的更高要求。此外,在部分传统岗位及新型人机协作环节,存在劳动强度大、重复性劳损风险高等问题。

如何为劳动者系上数智“安全绳”?全国总工会劳动和经济工作部原部长王晓峰委员建议,加快制定并推广智能化劳动保护装备技术标准与应用指南,明确不同制造业工种智能防护装备的基本功能、性能指标、数据安全及兼容性要求。设立认证目录,引导装备研发与生产。

王晓峰委员还建议,政府在财税、补贴等政策方面强化对企业在先进劳动保护技术研发、引进应用等方面的支持,并鼓励行业协会、第三方机构建立“制造业劳动条件改善案例库与最佳实践分享平台”,加大对一线产业工人的安全培训力度,提升劳动者在智能化转型中的适应能力和健康自主管理能力。

游弋代表认为,当前对劳动安全的评估多依赖人工巡检或主观感受,缺乏基于职工生物参数、作业环境参数的数智化监测。为此,他呼吁,在存在劳动安全隐患的重点行业、重点岗位集中规划设置劳动保护智能监测系统,守护好更多工人作业日常。

中铁六局丰桥公司石家庄项目部副经理王足刚代表,深刻认识到数字技术对劳动安全的赋能。他建议,搭建项目全生命周期数字化管理平台,综合运用BIM(建筑信息模型)技术、数字孪生系统优化设计与施工协同,并通过智能监控设备、物联网传感器实时管控关键环节,实现安全隐患的精准预警,从而降低对人工经验的过度依赖,保障一线施工人员的劳动安全。

直通两会

打破偏见,发现“不一样”的价值

全国两会上,年龄歧视、学历偏见、性别标签等与公平就业有关的话题引起代表委员热议。《工人日报》微信公众号针对这一话题推出专题,吸引了不少网友留言。我们选取并整理了部分留言——

- @阿猫追剧:如果相关部门能出台更完善的配套政策,分担用工成本,也许就能消除对女性婚育的歧视。
@老陈大叔:看似是“用工自由”,实则是转嫁生育成本。希望消除就业歧视的提案议案能得到很好落实。
@学海方舟:合力破除就业年龄门槛很有必要。现在一些岗位年龄已经逐步放宽至38岁,这是个好的趋势。
@盛夏:消除就业歧视,其实也是在帮企业“破圈”。打破偏见,不是降低标准,而是拓宽标准。
@花与花:建议建立更透明的投诉渠道,让遭遇歧视的求职者有地方维权,同时给录用多元化人才的企业一些激励。
@9岁女童:支持消除就业歧视,让公平竞争成为常态,也期待政策真正落地,让每个年龄段的人都能在工作中发挥自己的优势。(关晨迪 曹硕 整理)

培育新质生产力

3月10日,在山东代表团驻地,东营市湿地城市建设推进中心职工张金海代表、中国铁路济南局集团有限公司信息技术所技术培训中心主任兼高级工程师邵丽代表、中国航空工业集团公司济南特种结构研究所研究员田俊霞代表、华能济南黄台发电有限公司总经理助理栾俊代表、山东威达精工智能装备有限公司精密机床工程师王亮代表(从左至右)在一起交流。

他们表示,新时代产业工人应该是知识型、技能型、创新型人才。因此,需要广泛开展技能培训行动,为培育新质生产力提供人才保障。 本报记者 王伟伟 摄



(上接第1版)要把握工作要求,全面落实构建审计监督体系的各项任务,健全“集中统一”的审计工作体制,构建“全面覆盖”的审计工作格局,形成“权威高效”的审计工作机制。要强化系统保障,为构建审计监督体系提供坚实有力支撑。

会议听取了全总十八届经审会课题组2025年度调研成果汇报,并对2026年委员分组调研工作作出安排,要求调研过程中简约务实,力戒形式主义。

全总十八届经审会委员出席会议。部分省级工会分管领导以及全总有关部门同志列席会议。

“有的学校教的东西比生产线落后三年”,代表委员建言人才培养与产业升级同频

智能产线奔腾向前,产业“人才饥渴”怎么破?

锻造主力军 建功“十五五”

深化产业工人队伍建设改革④

本报记者 黄洪涛 陈晓燕

“我们公司产线设备升级很快,现在是全流程数字化管理,学生不来摸摸设备,将来怎么适应工作呀?诚挚邀请你们多组织学生来我们公司参观、实习。”3月10日,江苏代表团会议间隙,南京天加环境科技有限公司董事长蒋立代表向南京工业职业技术大学国有资产管理处处长王红军代表发出邀请。

目前,这两位代表正面临着“双面烦恼”,一面是学生就业难,一面是企业招工难,这折射出当前人才培养与产业需求之间那道亟待弥合的鸿沟:企业渴求高技能人才,教育体系输出的人才却与前沿产线存在“适配时差”。这指向同一个问题:人才培养,如何追上产业升级的步伐?

今年政府工作报告中,关于“大规模职业技能提升培训”和“提升职业学校办学能力”的部署,为系统解题提供了清晰的战略指引。多位代表委员指出,要破解“人才跟不上机器”的困境,必须从供给端、评价端、融合层进行系统性、协同性改革,打通从课堂到车间的“最后一公里”。

今年全国两会前夕,王红军代表到一家智能制造企业调研,厂长指着新引进的智能

生产线,一脸无奈,“我们买得起设备,但找不到会调试维护的人。有的学校教的东西比生产线落后了三年。”

这条产线投资过亿元,自动化率超过90%,但投产频频停机。每次故障,都要等厂家的工程师从外地赶过来,一停就是大半天。“要是我们自己有人能搞定,哪用这么被动?”这位厂长说。

王红军代表把这句话记在本子上。类似的场景,他在多家企业调研时都遇到过:一边是动辄上亿元的智能产线加速落地,一边是会调试、懂运维的高技能人才——“匠”难求。“这就是当前产业升级面临的最大堵点——人才培养跟不上技术迭代的步伐。”

王红军代表向记者展示了一张课程表:传统课程“机械制图”旁边,新增了“工业机器人操作与编程”“数字孪生技术应用”。

“过去培养‘操作工’,现在需要‘人机协同’的‘π型’人才。”王红军代表解释,“一横”代表宽广的专业视野,“两竖”代表至少掌握两项核心技术技能。但他坦言,目前多数院校课程设置还跟不上产业变化,“如果学校还在教五年前的内容,学生毕业即失业。”

王红军代表建议,以产业园为主体,利用产业园区的企业资源、教学资源等,建立“园区一学校一企业”紧密结合的培养培训体

系。若产业工人参加学历教育,应颁发相应的毕业证书;职校学生参加培训,应发放相应的职业资格证书。

为何产业升级所需人才供应不上?代表委员发现,一个原因是技能价值与劳动回报“激励性失衡”,让年轻人对学技术缺乏积极性。“如果技能人才的社会地位和收入待遇上不去,关于‘工匠精神’的呼吁都可能流于空谈。”中国船舶集团首席技师傅国涛代表说。傅国涛代表认为,破解技能人才结构性短缺,必须从根本上重构社会评价与价值分配体系。他建议,要破除“学历至上”的隐性壁垒,真正实现职业资格证书与学历证书在就业、晋升、落户等方面的等效效能。同时,鼓励企业落实“新八级工”制度,建立与管理序列并行的、畅通的技能晋升通道,并将技能等级作为确定薪酬待遇、股权激励的核心依据,让工匠人才能够获得更体面的收入。

对此,中国中车集团党委书记、董事长孙永才委员深表赞同,并以中车的实践做了补充。“我们明确提出‘高技能人才享受中层管理人员待遇’的薪酬指引,并让技能要素深度参与分配。”他介绍,中车设立了专门的“技能创新特区”和“揭榜挂帅”机制,一线工人攻克的技术难题,提出的工艺优化,不仅能获得即时奖励,还能根据产生的效益参与长期分红。这种“名利双收”的激励设计,让“当工人有前途”可触可感,激发了产业工人钻研技术、岗位

创新的内生动力。

产教融合“合而不融”,政策落地渠道不畅,是亟待破解的又一道难题。

德力西电气(芜湖)有限公司工会主席李杨代表剖析了产教融合中的“脱节”现象:产教“合而不融”导致学校专业设置滞后;培训“供非所需”造成公共培训资源浪费;学习“通道不畅”让在职劳动者面临工学矛盾。她建议,“产业需要什么”就“教什么”,开办企业“订单班”,将培训班设到工厂里,用“短平快”的微课程教授前沿技能。通过设立“学分银行”,让学习成果可以兑换成全国认可的技能等级证书,真正解决“供非所需”和“合而不融”的顽疾。

蒋立代表对此感触颇深。他所在的“国家卓越级智能工厂”,正是数字化、智能化浪潮的缩影。“未来的工厂,操作工将越来越少,而设备监护员、数据分析师、机器人协调员会越来越多。”蒋立代表认为,人才培养必须具有前瞻性。他呼吁,应面向智能制造、数字技能的大型公共实训基地建设纳入新型基础设施的规划范畴,由政府、行业、企业、学校多方共建共享,为整个产业生态的数字化转型提供源源不断的“数字生力军”。

讨论中,大家有一个清晰的共识:只有持续深化产业工人队伍建设改革,系统破解深层梗阻,才能锻造出一支知识型、技能型、创新型劳动者大军,为高质量发展注入源源不断的“技能动力”。

(本报北京3月11日电)