

问题探讨

以协商促治理 更好保障劳动者权益

观点

推动《指引》落地见效,就是要在技术赋能与权益保障之间搭建制度桥梁,让劳动者成为规则的参与者与受益者,更好保障劳动者权益。

张才明 闻敬仪

近年来,平台经济在稳就业、促消费、畅通城市运行等方面发挥了重要作用,也把大量劳动者带入新的就业场景。派单、计价、考核等劳动规则深刻影响着劳动者的收入与保障,如何在技术发展与权益保障之间找到平衡,成为各方共同面对的课题。

今年3月,全国总工会联合四部门发布《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》(以下简称《指引》),将协商机制嵌入劳动规则和算法的形成过程,为构建和谐劳动关系提供了制度保障。推动《指引》落地见效,就是要在技术赋能与权益保障之间搭建制度桥梁,让劳动者成为规则的参与者与受益者,更好保障劳动者权益。

平台协商机制的核心要义

随着平台运营越来越依赖数据、模型和自动化系统决策,劳动管理方式也从“人管人”转向“算法管人”,派单、计价、考核等管理决策,如今更多被写入算法规则中。劳动者虽可自主接单,但仍受派单逻辑、时限、评分等规则约束。算法提高了效率,也带来收入波动、劳动强度高、申诉困难和安全风险外溢等问题。《指引》的出台为平台企业和平台劳动者之间开展劳动规则和算法协商提供了制度依据。

事实上,劳动规则和算法协商并不是简单要求平台企业公开算法代码,而是把影响

劳动者权益和导致劳动风险的规则纳入可讨论、可协商、可监督的体系。其重点协商事项集中在订单分配、收入与抽成、工作时长与休息、时间预估与路线规划、考核与奖惩规定等方面。《指引》要求原则上每年至少开展一次协商;当劳动规则和算法变动可能导致劳动者权益显著减损,或劳动强度、劳动安全风险显著增大时,需及时开展集体协商。同时,《指引》对协商代表产生、协商程序、协议执行、结果公示、常态化评估和履约监督也作出规定。比如,劳动者一方协商代表应不少于5人,平台企业一方代表应包括算法研发、人力资源、法务、运营等人员;协商结果应在应用程序等显著位置告知劳动者。概括而言,劳动规则和算法协商把“算法管人”中的单向支配,转化为“规则共商”中的制度约束,体现了平台劳动治理从事后救济走向源头治理的重要转向。

劳动规则和算法协商的多重价值

劳动规则和算法协商的价值,首先体现在社会治理方式的转变。平台劳动的矛盾往往不是一次争议、一个投诉或偶发事件造成的,而是规则不清、考核不透明、申诉不顺畅等持续累积的结果。把协商程序前置到规则形成和调整环节,让劳动者能够通过代表机制进入平台治理过程,这在学理上体现了参与式治理和协商治理的基本逻辑。协商机制通过工会组织、劳动者代表和程序规则,把个体劳动者的体验转化为可讨论、可回应的集体议题,有助于化解矛盾。将“算法取中”、动态调整服务时限、安全风险、异常情况识别等内容纳入协商范围,就是在技术效率逻辑之外补入安全、公平和秩序逻辑,推动平台经济治理实现共建、共治、共享。

对平台企业而言,协商机制并非增加合规成本。长期来看,平台企业的核心竞争力不仅依靠技术效率,更依赖稳定的劳动者队伍、可信的服务秩序和可持续的商业模式创新。协商机制的意义,恰恰在于帮助平台把劳动者的

一线经验转化为规则优化资源。透明的计价规则、合理的补贴机制、可解释的考核标准和有效的申诉渠道,可以降低平台与劳动者之间的信息不对称,减少重复投诉和管理摩擦,也有助于提升消费者服务体验。因此,构建完善的协商机制是推动平台企业治理能力提升和走向高质量发展的关键一步。

对劳动者而言,劳动规则和算法协商的独特意义,是让劳动者从规则接受者变为规则参与者。平台劳动者面临的很多问题,隐藏在算法参数和平台流程里,如派单是否公平、抽成是否合理、极端天气有没有补贴、超时是否扣罚、差评能否申诉等。这些问题靠个体投诉解决,往往成本高、周期长、结果不稳定。《指引》把劳动报酬、休息、安全、申诉、奖惩等内容转化为协商议题,使劳动者的知情权、参与权、表达权、监督权有了更具体的制度载体。

劳动规则和算法协商对完善现代化市场体系,同样具有十分重要的现实意义。以协商方式推动平台规则和算法公开、稳定、可预期,有助于引导企业将竞争力放在技术创新、服务质量和治理能力上。它把工会监督、政府协调、企业内部治理、劳动者反馈和社会评价连接起来,为数字经济条件下的现代化市场体系建设提供了柔性的制度工具。

推动《指引》落地见效的关键点

更好地发挥劳动规则和算法协商的作用,推动《指引》落地见效,关键要把责任分解到各个主体,把协商成果嵌入平台日常运行中。

一是要承担组织动员和程序支撑责任。平台劳动者较为分散,工会应充分发挥桥梁纽带作用,依托各级工会组织,把劳动者联系起来,帮助他们把需求整理成可协商的议题。协商代表要尽量覆盖不同岗位、区域的群体,也能把真实感受转化为具体规则建议。

平台企业是协商机制落地的关键责任主体。应由平台企业法定代表人或其委托人牵

头,组织算法研发、人力资源、法务、运营、客服、安全管理等部门共同参与,形成跨部门工作机制。平台企业还应主动做好信息披露,在保护商业秘密的同时说明规则逻辑、调整原因和影响范围,不能以“算法复杂”“商业秘密”等理由拒绝沟通。对于协商形成的事项,应及时细化为制度规则条文,嵌入订单分配、时间预估、考核权重、补贴发放、人工复核和申诉反馈等算法流程,并向劳动者清晰展示。平台用工合作企业同样不能缺位。合作模式越复杂,越需要把平台层面的协商成果传导到线下管理,避免线上承诺与线下执行脱节。

劳动者参与协商,不只是表达个人诉求,更是参与平台规则共建、推动行业健康发展的过程。劳动者可以通过工会组织、协商代表、线上专区、日常恳谈等渠道,真实反映订单分配、收入结算、工作时长、路线规划、考核评价、申诉反馈等方面的体验和建议,在理性沟通中把个体经验转化为集体智慧。劳动者代表在协商过程中还需依法依规保守商业秘密,尊重协商程序,推动共识形成。

政府有关部门应为《指引》的实施提供政策引导、专业支持和监督保障。对涉及重大规则调整、群体性争议或履约困难的事项,有关部门应通过政策说明、专家参与和风险提示等,帮助各方形成可执行方案。

另外,要建立保障闭环体系。协商前要有议题征集和资料准备,协商中要有记录、回应和争议协调,协商后要有公示、执行、反馈和评估。平台企业可在应用程序中设置协商专区,让劳动者看到协商议题、协议内容和落实情况;工会和劳动者代表应定期收集反馈,发现规则偏离或执行不到位时,及时提出专项协商;平台企业及其合作企业应定期对劳动者收入、劳动强度、安全风险、就业稳定性等影响进行评估。对无正当理由拒绝协商、协商后不执行等情形,工会可运用“一函两书”等方式督促履约,依法推动《指引》的有效落地。

(作者单位:中国劳动关系学院)

热点思考

关于工会组织树立和践行正确政绩观的思考

观点

树立和践行正确政绩观,重在知行合一、落地见效。要贯穿于工会工作全过程各方面,以过硬作风和务实举措创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。

李友钟

政绩观是衡量党员干部干事创业、履职尽责的标尺。立足工会组织的性质与职能,深刻把握工会创造政绩的内在特征、辩证关系和实践路径,对于工会更好地履职尽责具有重要意义。

内在特征

一是政治性。工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱,工会工作是党的群众工作的重要组成部分,讲政治是第一位的。工会的政治任务就是团结引领广大职工听党话、跟党走,夯实党的阶级基础与群众基础。工会创造政绩,首先要从政治角度来看待,坚持正确的政治方向。

二是群众性。群众性是工会组织的根本特点。政绩好不好,关键看职工有没有获得感、幸福感、安全感。工会创造政绩,就要坚持以职工为中心,把职工呼声作为第一信号,职工需求作为第一选择,职工满意作为第一标准,政绩要经得起职工群众的检验。

三是发展性。发展是解决一切问题的关键。发展性既体现在职工的发展,又体现在工会凝聚职工推进经济社会发展。工会创造政绩,既要是否推进了高素质劳动者大军的建设,促进了职工全面发展;也要看是否充分发挥了工人阶级主力军作用,团结动员广大职工群众为强国建设、民族复兴建功立业。

四是安全性。发展是硬道理,安全也是硬道理。工会工作中的安全,涉及公共安全中的安全生产、职工思想引领中的意识形态安全、劳动领域中的政治安全。工会创造政绩,要守牢职工职业健康和安全生产底线,守牢职工教育培训及思想工作的意识形态主阵地,守牢劳动领域中止敌对势力渗透与破坏的防线,在落实总体国家安全观中发挥工会作用。

五是嵌入性。工会是国家治理体系和治理能力现代化的重要力量,工会工作是党治国理政的经常性、基础性工作。工会是嵌入国家治理体系中不可或缺的一环,是我国政治体制的重要组成部分。工会创造政绩,要把是否推进其有效嵌入国家治理、社会治理和基层治理并发挥独特作用作为重要的检视视角。

要处理好的关系

工会系统树立和践行正确政绩观,要坚持辩证统一,防止片面化、简单化、形式化,实现工作质效与价值追求的相统一。

一是服务大局与服务职工群众相统一。服务党和国家工作大局是工会工作的主线,服务职工群众是工会组织的职责。工会要把贯彻落实党中央决策部署和服务职工群众统一起来,创造让党放心、让职工满意的政绩。

二是开展活动与健全机制相统一。开展活动是工会工作的载体,健全机制是工会工作的保障。工会既要通过有声有色的活动扩大影响,凝聚人心,更要通过建章立制为工会工作持续发展提供保障,实现工作常态化、制度化、规范化。

三是硬件建设与软件提升相统一。硬件建设是工会工作的基础,软件提升是工会工作的关键。工会既要建好用好职工服务阵地,强化物质保障,又要在夯实组织基础、完善工作机制、提升工作能力上下功夫。

四是整体利益与具体利益相统一。整体利益是国家利益、集体利益,职工长远利益和根本利益,具体利益是职工群众最关心、最直接、最现实的切身利益。工会要在维护总体利益的同时,更好地表达和维护职工的具体利益,创造兼顾整体与具体、长远与当下的政绩。

五是重点关爱与普惠服务相统一。工会工作要坚持抓重点带全面、抓关键促整体,既要做好劳模、工匠等先进人物的关心关爱,又要做好新就业形态劳动者、困难职工、农民工等重点群体的关心关爱,还要做好广大职工的普惠服务,做到全职工群体、全职业周期的常态化、精准性服务。

实践路径

树立和践行正确政绩观,重在知行合一、落地见效,要贯穿于工会工作全过程各方面,以过硬作风和务实举措创造经得起实践、人民、历史检验的实绩。

一是强化理论武装。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,深入学

习习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,关于树立和践行正确政绩观的重要论述,深刻把握工会工作的政治定位、职责使命、实践要求,从思想根源上解决“为谁创造政绩、创造什么样的政绩、靠什么创造政绩、怎样评价政绩”的根本问题。

二是锤炼坚强党性。工会干部要坚持以党性立身做事,把讲政治摆在首位,始终牢记工会初心使命,树牢宗旨意识,自觉践行党的群众路线,以坚强党性保证政绩观不偏向、不走样。

三是坚持求真务实。大力弘扬求真务实、真抓实干作风,坚持一切从实际出发,察实情、出实招、办实事、求实效。深入基层一线摸清职工需求、找准问题症结,切实解决实际问题。

四是把握工作规律。尊重群众工作规律、职工发展规律、社会治理规律,坚持系统观念、底线思维,科学谋划工作思路,政策举措、推进机制,不断增强工作的科学性、预见性、实效性,以科学方法提升工作质效。

五是坚持守正创新。坚守工会政治本色、职责定位、优良传统,同时顺应时代发展、职工需求变化,大力推进理念创新、机制创新、工作创新、方法创新,以改革创新破解难题、激发动力、提升活力,在攻坚克难中创造政绩。

六是推动联动协同。主动加强与党政部门、企业组织、社会力量、职工群众协同联动,整合资源、形成合力,完善工会自身治理体系,以协同理念创造服务职工、推动发展的政绩。

(作者为上海工会管理职业学院党委书记、院长)

工作研究

车间微宣讲:大思政课扎根一线的实践路径

观点

“车间微宣讲”立足一线创新思政供给,把理论宣讲嵌入生产场景,以思想引领激发职工干事动能,推动思政软实力持续转化为产业提质、新质生产力培育的现实效能。

王宝杰

制造业是实体经济的根基,建设制造强国、发展新质生产力,根本上要靠一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍。

思想政治工作是党的优良传统和政治优势,也是凝聚产业工人力量、推动企业高质量发展的生命线。当前,我国产业工人队伍结构发生较大变化,90后、00后新生代劳动者成为一线主力,其思想观念、价值取向、信息接收方式呈现出新的时代特征,职工思想政治工作需要与时俱进、创新方法。

应当看到,长期以来沿用的传统集中式、规模化思政教育模式,在当前产业发展和职工队伍结构变化的新形势下,还需要不断创新方式,讲求实效。现代精益生产对工时利用要求较高,整块学习时间难以协调,部分企业思政工作存在重台账留痕、

轻实际成效的倾向。教育方式多以单向灌输为主,内容与一线生产实际结合不够紧密,对工作地点分散、流动性强的新就业形态劳动者覆盖不足。同时,传统灌输式的授课模式,也难以适配新生代职工互动的信息接收习惯,教育的针对性和实效性有待进一步提升。

近年来,一些企业积极探索“车间微宣讲”模式,作为一种“短、平、快”的柔性载体,利用班前十分钟、工间休息等碎片化时间,由身边劳模、技术能手做讲师,将宏大理论转化为身边故事,将政策要求转化为行动指南。这种“嵌入式”的思政教育形式,有效解决了工学矛盾,增强了教育的针对性和感染力,为新时代产业工人思想政治工作积累了宝贵经验。

“车间微宣讲”不是对传统大思政课的简单拆分,而是一场深刻的供给侧改革。它立足产业工人实际,构建了贴近一线、务实管用的实践路径。

一是时空重构,变集中脱产为见缝插针。微宣讲贵在“微”,充分利用“班前十分钟”“工间一刻钟”“交接班微课堂”,将思政教育浓缩至十分钟以内。这种“嵌入式”宣讲,既保证生产

进度,又做到润物无声,实现工学两不误。

二是主体换位,变外部师资为一线典型。让身穿工装、手持工具的劳模、班组长站上讲台,用故事化的表述和宣讲,与职工拉近距离,实现从“让我听”到“我要听”的转变。

三是话语转换,变政策语言为群众语言。“车间微宣讲”尽量摒弃晦涩难懂的抽象概念,通过举例说明、图表演示等方式,将政策转化为职工可及可感的图景,让职工感受到创新就在身边、榜样就在身边,突出务实管用特点。

四是渠道融合,变线性传导为多维覆盖。适应数字化传播趋势,依托企业新媒体平台,将车间里的感人故事、技术能手的工作场景等,制作成短视频或图文,打造“指尖思政图书馆”,实现线上线下同频共振。

思想引领的落脚点,在于赋能实践、助推发展。“车间微宣讲”的核心价值就在于将浸润人心的精神滋养、凝聚共识的思想力量,切实转化为职工岗位建功的内生动力、企业提质增效的生产效能,实现思政教育与产业发展的深度融合、双向赋能。

首先,凝聚岗位奋进共识,激活干事创

业内生动力。用思想认同持续激发职工创新创造热情,带动岗位练兵、技术革新、“五小”创新等群众性生产活动走深走实,全面激活车间生产活力。

其次,凝聚群干同心合力,夯实企业稳定发展根基。通过常态化、近距离的思想沟通,有效理顺职工思想情绪,凝聚发展合力,以和谐稳定的劳动关系为企业连续生产、稳健经营筑牢根基。

第三,凝聚转型升级动能,赋能新质生产力发展。微宣讲持续传递产业升级、科技赋能、技能成才的鲜明导向,引导职工主动适应数字化、智能化生产变革,树立终身学习、技能立身的职业理念,为发展新质生产力提供坚实人力支撑。

综上所述,职工思政课程既要立足传播思想教育理论,注重广覆盖、抓日常,也要区分不同行业、不同群体的实际需求,突出因地制宜、务实管用,进而同向发力,不断强化产业工人队伍思政政治引领,汇聚起亿万职工奋进新征程的磅礴力量。

(作者单位:四川化工职业技术学院)

促进在就业地参加职工社保 新规来了 为推行常住地提供基本公共服务,国务院日前印发《关于推行常住地提供基本公共服务的实施意见》,其中,对健全就业地参加职工社会保险制度做出具体安排。健全就业地参加职工社会保险制度 全面取消在就业地参加职工社会保险的户籍限制,大力推进全民参保计划,引导支持各类劳动者在就业地参加职工社会保险。健全农民工、灵活就业人员、新就业形态人员参加社会保险制度,完善社保关系转移接续政策,研究促进灵活就业人员参加职工基本养老保险的政策措施,将新就业形态人员职业伤害保障试点范围扩大到更多地方和平台企业。持续推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险。完善企业职工基本养老保险全国统筹,稳妥推进基本医疗保险省级统筹,巩固工伤保险、失业保险省级统筹成效。

前沿观察

张建国

劳动,是文明迭代升级的阶梯,更是人类实现自我价值的载体。如今,劳动不仅仅是“谋生手段”,还包含体面、快乐、幸福的价值追求。这既是亿万劳动者对美好生活的理性诉求,更是党领导人民走向共同富裕、实现民族复兴的必然要求,是人的全面发展在劳动领域的具象化表达。党的重要政策部署与国家劳动法律法规体系,共同勾勒出清晰的劳动保障图景,为这一价值追求注入制度刚性,使广大劳动者实现体面劳动、快乐劳动、幸福劳动。

体面劳动,是劳动价值的根基所在。可具象化为四个核心维度:安全合规的劳动环境、公平合理的薪酬体系、覆盖全面的社会保障、平等开放的职业发展机会。它蕴含在足额按时发放的工资条里,权责清晰的劳动合同中,符合职业健康标准的生产车间内;它要求破除户籍、性别、年龄等歧视性壁垒,让劳动者站在平等的就业起跑线上;它需要畅通职业发展通道,让基层劳动者、体力劳动者通过技能提升实现向上流动,达成“劳有所得”与“劳有所进”的双向奔赴。当灵活就业人员的社保实现顺畅衔接,当中小企业工人的职业安全获得刚性保障,当特殊行业劳动者远离职业病困扰,当劳动者的人格尊严得到充分尊重,体面劳动便从政策倡导转化为可感知的现实体验。

快乐劳动,是劳动者内在活力迸发的体现,是连接体面与幸福的精神纽带。如果说体面劳动解决了“劳动有保障”的生存发展基本问题,快乐劳动则回应了“劳动有温度”的精神诉求。这份快乐,并非外在激励的短期效应,而是源于三个层面的深度契合:人岗相适的职业契合感,让兴趣与特长在工作中充分释放;自主创新的成就感,让劳动者成为主动创造的“主人翁”;和谐包容的职场归属感,让职场减少内耗,形成互助与尊重的氛围。当企业推行扁平化管理赋予劳动者更多自主权,当弹性工作制为工作与生活平衡提供可能,当心理健康服务为职场压力松绑,劳动便不再是枯燥的任务执行,而是充满创造性的愉悦过程。这种发自内心的快乐,推动劳动者从“要我劳动”向“我要劳动”转变,为劳动价值升华注入动力。

幸福劳动,是劳动者价值升华的终极目标,是人与社会的和谐共鸣。它超越个体层面的物质满足与精神愉悦,指向“劳动创造美好生活”的意义。这份幸福,体现在工作与生活动态平衡——让劳动者既能在岗位上发光发热,也能在陪伴家人、追求个人成长中滋养心灵;体现在劳动成果的社会认同——让付出获得对等尊重与合理回报;体现在个人价值与国家发展的同频共振——让劳动者在乡村振兴的田野、科技创新的实验室、社会服务的第一线,真切体悟“劳动改变世界”的力量。当劳动不再是单纯的谋生手段,而是实现自我、奉献社会的价值载体,当每个劳动者都能从劳动中感知“小我融入大我”的深刻内涵,幸福劳动便抵达了人的全面发展的至高点。

然而,实现体面劳动、快乐劳动、幸福劳动,在现实中还有诸多问题有待破解。劳动者权益保障还存在短板,劳动力市场还存在不同形式的就业歧视现象,拖欠工资、违法加班等行为尚未根治。这些问题既是经济社会转型期的阶段性挑战,也是促进社会公平正义需要攻克的重点难点。

破解上述问题,需要构建系统性、可操作的应对体系。助力劳动者实现体面劳动、快乐劳动、幸福劳动,关键在于建立“制度保障—主体赋能—社会引导”的三维联动机制。以制度保障筑牢体面劳动根基:健全劳动法律法规,强化劳动监察执法效能,完善工资支付保障与社保衔接机制,用制度刚性约束守护劳动者合法权益。以主体赋能激活快乐劳动活力:推动企业优化管理模式,完善人岗匹配机制,加强职工人文关怀与心理健康服务,让劳动过程充满创造性与归属感。以社会引导升平幸福劳动内涵:弘扬“劳动光荣、创造伟大”的价值理念,破除就业歧视,宣传劳动模范先进事迹,使崇尚劳动、尊重劳动者成为全社会的共识与行为自觉。

劳动创造未来,奋斗成就梦想。体面、快乐、幸福,是现代劳动应有的底色,更是新时代赋予劳动的新内涵。当每个劳动者都能在劳动中收获尊严、感受快乐、拥抱幸福,当劳动的价值得到充分彰显与公平回报,亿万劳动者的积极性、主动性、创造性便能得到充分激发,汇聚成全面建设社会主义现代化国家的磅礴力量。

(作者为全国总工会原集体合同部部长)

劳动的底色:体面、快乐、幸福