

【头条聚焦】关键词:产业生态;人文积淀;全国首个工匠日

用匠心沃土滋养更多“小龙”——“工”力量赋能科技创新的杭州探索

刚刚过去的2025年春节假期,“科技创新”当仁不让地成为全民聚焦的关键词。无论是春晚上的机器人扭秧歌,还是DeepSeek以突破性成果惊艳全球,都让聚光灯再一次对准杭州——这座城,何以滋养出“六小龙”?

人们尝试着总结原因:完善的产业生态、先进的发展理念、积极的政策扶持、深厚的人文积淀……事实上,在这些缺一不可的浓厚氛围中,还有“一双眼”始终满怀关切,“一双手”行动力满满,全心全意助力企业发展,那便是来自职工“娘家人”杭州市总工会的“工”力量。

致匠心:立于有形的支撑

踏入位于杭州市滨江区东流路88号的宇树科技3楼展厅,充满活力的气息扑面而来。数十位供应商与客户默契地将身体前倾,注视着同一方向——四足机器人正像动物般自如地在台阶间快速上下。“我们的B1四足机器人就是一只智能导盲犬,曾在亚残运会火炬传递任务中为火炬手提供引导。”宇树科技相关负责人表示,为了更好地服务盲人,研发团队参考真实导盲犬的工作模式,设定合适的牵引角度和力量大小,并反复调整步速、扶手高度等参数。在这家员工平均年龄不足30岁的企业,每个人心中都有一个信念:不惧失败,愿意以无数次试错为梦想买单。

三十公里外的云深处科技有限公司,研发团队同样不放过任何一个优化产品性能的机会。“我们对产品品质有着极高的追求,尤其是在外壳防护、脚垫、美观度等容易被忽视的小细节上精益求精。”该公司相关负责人表示,为了找到最完美的方案,研发人员至少设计了几十个版本的机器人脚垫。

除了近期出圈的“六小龙”,在杭州这片创新的热土上,还有许多以匠心促创新的优秀企业。这些企业有一个共同的特点——他们深信,只有以匠心为指引,不断探索,才能在日新月异科技浪潮中立于不败之地。

为了给职工创新工作提供坚实的保障,杭州市总工会提供了全方位的有力支撑。在政策激励上,推出“五小”创新活动,“高技能人才(劳模工匠)创新工作室”和“杭州数字工匠”的认定。近年来已产生了109名“杭州数字工匠”。

在高素养技能型人才培养上,杭州市总工会以赛事赋能,定期举办人工智能领域的职业技能竞赛。各级工会也纷纷响应,如上城区组织了区块链、智能楼宇管理等领域的技能比拼;临安区开展了工业机器人系统操作员职业技能竞赛、电子商务师职业技能竞赛等十余场职工技能比武;滨江区大力开展岗位练兵,建立“政

行校企”协作机制,举办不同层次的人工智能等新质生产力方向的技能比赛。

强保障:化于无形的关爱

在高科技行业快节奏、高强度的工作旋律中,企业员工不仅要持续学习、提升技能,更需要劳逸结合、张弛有度。

“公司会定期组织羽毛球赛、篮球赛、露营等活动,丰富大家的业余生活。同时,积极帮助外地员工申请公租房或人才房,解决他们的后顾之忧。”宇树科技上述负责人表示。

为了增强员工间的凝聚力,云深处科技有限公司同样定期组织篮球、电竞、户外游戏等形式多样的活动,并成立了羽毛球、游泳社团,员工可以根据自己的兴趣加入,在团队中找到志同道合的伙伴。同时,办公区域贴心设置了乒乓球台、拳击袋和阅读区。每周四固定的活动日,公司会在下班后出资为员工预订专业场地,让大家尽情享受运动的快乐。员工们在丰富的业余生活中放松身心,也在公司营造的良好氛围中不断成长。

如何筑好人才“安心巢”?杭州市总工会坚持“大人才观”,以全方位的暖心服务为技能人才的发展提供阳光雨露。如上城区结合政策推动技能人才待遇提升,督促企业完善工时管理、心理健康服务等制度,借力“上工”特色职工文化品牌送心

理解压课、设心理咨询热线、开展法律咨询;西湖区整合企业技能提升站、行业协会、产业科技园等资源打造“西工学堂”,为职工提供多元化、高质量的培训资源;滨江区借力园区“暖企小站”,嵌入企业、职工诉求“直通车”功能,架起政府、企业、员工三方“连心桥”。同时聚焦青年交友需求,搭建每季“周末去哪里”、每月“壹期壹会”青年交流交友平台,使年轻人在相互交流学习中扩大朋友圈。

这些举措不仅为高技能人才的发展提供了坚强后盾,也为杭州的科技创新增添了活力。据统计,开年后杭州平均每天诞生280多家企业,超过70件专利获得授权,近1700万元资金投向初创型科技企业。

时间的指针拨回2019年,杭州设立全国首个工匠日,以“头雁”姿态,在全市范围内形成尊重工匠、争当工匠的浓厚氛围。如今,这股力量已经逐渐成为生生不息的动力,融入城市的发展脉络。杭州市总工会也开启了新一轮全方位、立体化弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神的行动,用工会服务的秒级响应、人才培育的暖心政策,助力企业践使命、当先锋,用匠心沃土滋养更多“小龙”。

（《浙江工人日报》记者吴晓静 通讯员姚似璐 杭工宣）

【工评荟】关键词:教育强国建设规划纲要;职业启蒙教育;接地气善作为

让劳模工匠进校园更有底气

日前,中共中央、国务院印发了《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》,明确提出要“加快建设现代职业教育体系,培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才”“健全德技并修、工学结合育人机制,在产业一线培养更多大国工匠”“支持普通中小学开展职业启蒙教育、劳动教育”“弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境”。这些表述,让各级工会特别是基层工会在推进劳模工匠进校园行动时有了更大的底气。

有底气源于有优势。“劳动”“劳模”“工匠”这些字眼历来就是与工会组织紧密联系在一起的。工会有线面广、体系完善、凝聚力强的组织优势,有在选树、管理、服务各级劳模和工匠人才等工作中建立深厚友谊的情感优势,有长期致力于培育和弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,

推动形成劳动光荣、尊崇劳动良好社会氛围的经验优势,还有各级工人文化宫、劳模和工匠人才创新工作室、劳模纪念馆、工匠学院等服务阵地的资源优势,完全有能力也有必要认真贯彻落实党中央、国务院关于教育强国建设的战略部署,积极加强与教育部门紧密配合,把大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,加强学生劳动教育作为当前一项重要任务,不断扩大劳模工匠进校园行动覆盖面,为建设教育强国贡献力量。

有底气就要敢作为。教育是国之大计、党之大计。习近平总书记强调,“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯通大中小学各学段和家庭、学校、社会各方面”。近年来,各级工会联合教育部门在校园推出“开学第一课”“劳模交流会”“劳模工匠大讲堂”“工匠课堂”等特色活动,向社会传递重视技能、尊重工匠的信号,唱响技能

成才、技能报国的主旋律。但个别基层或多或少存在着“杂音”:有的认为学生的主要任务是学习文化知识,搞这些会影响学生的成绩;有的认为学生自身知识储备不足,听了讲座也没有效果;有的认为,劳模本身工作忙,学校也有各自教学任务,两者难以兼顾;有的强调偏远地区或普通学校资源匮乏,难以开展活动。当前,很重要的一点是要敢于担当、负起使命,要坚定信心,正视问题,切忌因噎废食、浅尝辄止,始终保持奋发有为的精神状态,用好用足利好政策,把推动劳模工匠进校园行动的步骤走得更稳更坚实,高质量完成既定目标任务。

有底气更要求实效。对劳模工匠进校园行动而言,要“求实效”,关键是做到接地气、善作为。“知屋漏者在宇下,知政失者在草野。”劳模工匠、学校师生对劳模工匠进校园行动的感受最直接、体会

最深刻,也最有发言权,既要问需于他们,也要问效于他们,切实提升服务效能。要坚持问题导向,关注细微,不断调整优化,让劳模工匠进校园行动更切合实际、更有成效。从近年的工作实践来看,有两个方面要特别注意:一是精选人才。各级劳模和工匠人才涉及领域广泛,人数众多、各有特点,有的精于工、有的善于教,有的专注传统、有的主攻创新,有的经验丰富,有的学识渊博,关键是要结合实际需求,把有专长、善教学、有责任心的劳模工匠人才选出来、用起来。二是灵活推动。针对劳模工匠工作忙、学校教学任务重的实际,积极牵线搭桥,让学校和劳模工匠双方充分沟通,自由“结对”,使行动运作更灵活、易操作、更有效。此外,还要尽可能融入地方特色,放大活动成效。如潮州市总工会在推动劳模工匠进校园行动中打出“非遗”特色牌,把潮州木雕、麦秆画、潮绣等“非遗”手艺搬上课堂,让学生近距离感知和体验,激发对潮州“非遗”文化的传承与保护意识,在学生心中播下“非遗”种子,就是一个很好的例子。

（《南方工报》特约评论员刘胜坤）

【热点扫描】关键词:权益保障;用工模式;人性化参保方案

平台为骑手缴纳社保是“双赢思维”

2025年或将成为新就业形态劳动者权益保障的历史性节点。

2月19日至20日,京东、美团、饿了么三大平台几乎同时发布社保缴纳计划。京东宣布,自3月起将逐步为京东外卖全职骑手缴纳五险一金,为兼职骑手提供意外险和健康医疗险。美团称预计2025年二季度开始逐步为全职及稳定兼职骑手缴纳社保。饿了么发文称,2023年已启动蓝骑士社保缴纳试点,将继续落实政策倡导和要求的各项新就业群体社保方案。

一直以来,由于骑手与平台之间的复杂用工关系,骑手的社保权益长期处于模糊地带。如今,平台的表态被视为对这一群体权益保障的积极信号,引发了社会各界的讨论。

“这是平台经济用工模式的重要转折点。”广东省法学会社会法学研究会秘书长焦娟分析认为,此前平台通过协议将用工关系转移给第三方合作商的做法,导致骑手长期处于“劳动关系真空”状态。如今政策调整,或将推动行业重新定义“平台—合作商—骑手”三方权责边界。

广州市总工会律师服务团副团长徐嵩指出,平台为骑手缴纳养老保险,是新就业形态劳动者权益保障的重大突破,彰显了头部平台企业的社会责任担当,既响应了国家社保扩面政策,也为骑手提供了风险尤其是养老保障。

中国劳动关系学院劳动关系系主任孟泉进一步指出,平台为骑手缴纳社保是一次社保融合平台经济发展规律的有益尝试,反映了兼顾平台可持续发展和骑手权益可持续保障的“双赢思维”,促使外卖平台、第三方合作企业、劳动者及其他生态参与方形成更紧密的共同体。

数据 受益群体有多大?

全国总工会公布的第九次全国职工队伍状况调查结果显示,目前全国新就业形态劳动者已达8400万人,占职工总数的21%,主要是货车司机、网约车司机、快递员、外卖骑手等。根据广东省人社厅的数据,我省新就业形

态从业人员在960万人左右,且规模还在不断扩大。

美团研究院的数据显示,2023年全年接单超260天的稳定骑手仅占11%(约81.95万人),而接单不足30天的流动骑手占比达48%。“如何界定‘稳定兼职’直接影响参保覆盖率。”徐嵩分析认为,若沿用这一比例,实际受益群体或在百万人左右。

据了解,自2022年起,美团先行启动新就业形态人员职业伤害保障试点,现已为7个试点省市的全量骑手缴纳职业伤害保费。

京东方面,记者留意到,自2024年底京东成为达达的控股股东后,目前京东外卖由达达秒送骑手配送。京东官方客服人员对外表示,全职骑手的招募则正在制定完善中,现在的骑手包括骑士小队等,均属于外包。这意味着,达达秒送活跃的130万骑手暂时将无法享受到这一社保新政策。

心声 期盼与顾虑交织

平台将为骑手缴纳社保的消息,如平地一声雷,在骑手群体中引发强烈“震动”。记者在采访中发现,骑手对此既有热切期盼,也有现实顾虑。

“这是天大的好事”

“如果真能给骑手参加社保,那可是天大的好事!”55岁的周以富是美团平台的一名资深长跑骑手,在手机上刷到参保新闻的那一刻,他难掩激动,忍不住拍手叫好。

在从事外卖配送的8年里,周以富保持着10个小时以上的日跑单时间,他最熟悉的工作保障是送出第一单后,平台自动扣除的每天2.5元人身意外险。

随着年岁渐长,周以富越来越担心自己未来的养老问题。令他发愁的是,工作多年,仅有一家企业为他缴纳过2年多的社保费,“要是送外卖也能参加社保,心里会踏实很多”,如此,他打算一直干下去,直到缴满规定的年限。

和周以富一样,在广州越秀跑单6年的骑手张伟也计划对缴纳社保举双手赞成。“我最关注医疗保险。”张伟来自湖南,在外卖这一行已坚



夜晚等单中的骑手。

持干了6年,家中有三个孩子。去年,张伟因肾结石做了手术,却因没有社保,又未在老家缴交新农合合作医疗保险(以下简称“新农合”),只能独自承担全程费用。得知平台将为骑手缴纳社保,张伟满心期待:“有了职工医保,至少敢去医院看病了。”

52岁的何平则是京东平台上配送外卖订单的一名达达全职骑手。来自四川的他,此前已将老家的新农合办理了异地就医备案,可在广州便捷就医。现阶段,他有着新农合、平台意外险及新职伤保障三层防护。而京东这一举措传来,让何平心里又多了些思量。他表示,自己当然愿意缴纳社保,但不确定是否在此次社保覆盖范畴,也不知平台承诺能否如实兑现。

“担心羊毛出在羊身上”

与中老年骑手的热切期盼形成对比的,是年轻骑手的现实考量,“每月多扣几百块,房租说不定都交不上了”。广州某外卖站点负责人彭园反映,在其面试的骑手中,年轻人大多态度鲜明,“宁愿多拿现钱”,尤其是那些生活压力较大、急需资金偿还债务或维持家庭生计的骑手。

1992年出生的覃荣来自广西,和妻子、儿

子分隔两地,独自一人在广州工作。来自房贷、家庭开支的压力,迫使他不得不在主业之外兼职送外卖。他每天上线5小时,每月可获得约5000元的兼职收入。他告诉记者,自己已在老家缴纳新农合,且不会长期待在广州,不考虑缴纳社保这笔额外增加的支出。

当基本生活保障尚未稳固时,“用当下收入置换未来保障”就成了不少骑手的选择。据饿了么广州地区一名运营管理者刘森观察,骑手缴纳社保的意愿普遍不强。他透露,自去年起,饿了么就要求配送承包商与蓝骑士小队队长以上的管理人员签订正式劳动合同,依法缴纳社保,自己也是从那时起才参加了社保,但有超半数队长主动放弃缴纳社保。

“多数人只把这行当过渡,谁会为临时工作舍弃眼前利益?”刘森直言,骑手流动性大,大部分把送外卖当作临时性、兼职性的选择,“而且长期高强度劳作,交通风险又高,这行确实不适合长久干下去”。

除此之外,骑手们心中还有着另一重隐忧:担心平台会将缴纳社保的成本转嫁到自己身上,进而压低骑手单价收入,最终“羊毛出在羊身上”。

刘森给记者算了一笔账,以他自身所缴纳

的社保标准为参照,单个骑手每月社保支出约1800元,其中配送承包商承担1300元,个人承担537元。对日均接单30次的骑手而言,相当于每单成本增加0.18元。他认为,平台既不敢贸然涨价以免流失客源,也难以独自消化巨额支出,“最终的结果大概率是平台、合作商、骑手三方分摊,而骑手作为弱势一方,很可能承担大头”。

建议 从“制度覆盖”到“权益落地”

目前,各平台尚未公布“实施细则”。能否真正实现从“制度覆盖”到“权益落地”的转变,需要观望。

焦娟认为,在平台实施社保缴纳过程中,首先面临全职、兼职骑手的认定问题,这决定了缴纳社保涉及的骑手数量。若缴纳社保涉及骑手的数量较少,其对行业的实际影响将小于宣传作用。

徐嵩认为,在实施过程中,复杂多变的骑手就业形态,“稳定兼职”的定义不明、跨区域流动性强、骑手户籍地与新就业地社保衔接机制的空白可能导致重复参保或断缴等,均成为当下亟待解决的难题。对此,徐嵩建议,进一步细化“稳定兼职”认定标准,建立全国性社保信息平台,实现跨区域接续,并探索平台、骑手、消费者三方共担成本的可行模式。同时,强化执法监督,确保平台切实履行法定责任,真正实现从“制度覆盖”到“权益落地”的转变。

鉴于骑手群体中兼职比例高、跑单量与时间差异大的现状,孟泉建议,社保缴纳方案应配套一系列严谨的规则,并不断根据实际情况迭代,既让政策充分惠及全职和稳定兼职骑手,又避免非骑手人员“搭便车”。

此外,平台在制定方案时,还需充分考虑骑手的实际需求。不同年龄、城市的骑手保障需求也存在差异,年轻人较看重工伤保险和医疗保险,大龄骑手则看重养老保险。因此,有关部门和平台可以探索更加人性化的参保方案。

针对不愿缴纳社保的骑手,焦娟建议平台提供更多自愿选择的空間。对于未纳入社保缴纳范围的骑手,相关部门应给予密切关注,或推动全国统一的职业伤害保障体系的建立,或督促平台为这些群体购买商业保险,设立职业伤害救助基金,以全面保障骑手的劳动权益。

（《南方工报》全媒体记者许接英 林婷玉）