

## G 热点思考

# 促进新职业规范发展 为产业升级奠定人才基础

## 观点

新职业是产业发展的必然结果,是产业分工、整合和分化在就业领域的体现,代表了我国产业创新的趋势与产业发展的方向。新职业由技术进步、组织与商业模式变革以及需求升级三种力量共同推动产生,要促进其规范发展,发挥对创新与产业升级的支持作用。

张成刚

能制造工程技术人员、集成电路工程技术人员等帮助国家提升智能制造实力,突破芯片等薄弱环节的前沿职业。除了已公布的新职业外,还有大批在工作任务、技能要求、组织模式等方面不同于以往的新职业不断涌现。

新职业的出现,对于引领产业发展、促进就业创业、加强职业教育培训、增强对新职业从业人员的社会认同度等都具有重要意义。新职业的诞生为社会创造了大批优质的职业机会,为劳动者提供了更为广阔的职业发展空间,有利于改善相关行业从业者的职业质量与职业前景,为相关产业升级奠定了人才基础。

## 三种力量共同推动新职业产生

通过分析两年来国家已公布的新职业以及参与申报的众多新职业,可以发现,新职业的出现是我国经济结构深层次变革与升级带来的趋势。新职业并非简单的职业内容更新,而是由技术进步、组织与商业模式变革以及需求升级三种力量共同推动产生,代表了各行业的发展方向与人才需求方向。

技术进步推动产业结构升级,由此产生高端专业技术类新职业。例如,智能制造工程技术人员新职业的出现反映出智能制造是我国制造业转型升级、建设制造强国的方向。工业互联网工程技术人员反映了新一代网络信息技术与制造业的深度融合,催生连接产业体系内的全要素、全产业链、全价值链。工业机器人系统操作员与运维员反映了制造业中工业机器人在生产线大批量应用,以及对相关人才的需求。

技术进步也推动了生产要素的多样化,特别是数据和管理成为当前时代价值创造不可或缺的生产要素。数字技术向各行业快速渗透,企业数字化转型需求迫切,数字化管理师、在线学习服务师、全媒体运营师

等新职业应运而生。以数字化管理师为例,该职业可以帮助服务、制造、建筑、教育培训等多类行业企业搭建数字化管理体系、实现管理流程再造,从而提高企业运营效率。

组织与商业模式变革最典型的是平台商业模式的出现。平台商业模式是利用数字技术连接两个(或更多)特定群体,并为其交易提供互动机制的商业模式。平台商业模式可以改造传统职业,实现效率升级与服务质量的改善,也可以产生服务范围更广、对接客户更多的新职业。被亲切地称呼为“外卖小哥”的网约配送员穿越大街小巷,成为链接商户与消费者的桥梁;网约车司机的出现改善了大众的出行体验与服务质量;互联网营销师更是促进了企业营销、消费者选购商品新形式的形成。

需求升级是新职业大量产生的推动力量。随着我国人民生活水平不断提高,社会需求升级趋势明显,消费需求领域不断细分,迫切需要更规范化、职业化的从业者提供服务。健康照护师、呼吸治疗师、出生缺陷防控咨询师、康复辅助技术咨询师等新职业体现了全社会健康、照护、养老、食品安全等社会需求的提升。以老年人能力评估师为例,该新职业可以帮助识别老年人的认知能力、精神状态和感知与沟通能力,是适应老龄社会对养老服务个性化和精细化的需求而产生的。随着消费空间不断扩容,电子竞技运营师、调饮师、建筑幕墙设计师等细分消费领域新职业广泛出现。

## 发挥新职业对创新与产业升级支撑作用的建议

国家公布的新职业仅是近年来出现的各类新职业的一小部分,还有大批新职业将破土而出或逐步成熟。

未来,技术进步、组织与商业模式变革与需求升级三种力量将继续推动更多新职

业的产生。更好地以新职业为抓手,推动劳动力市场发展对创新与产业升级的支持,应该做好以下几方面。

一是引导劳动者有序进入新职业。通过广泛宣传新职业,提升新职业社会认知度,引导人才不断进入新职业,为产业升级提供更大助力。在高校和高职院校,有必要建立一支有专业化理论水平以及丰富市场与实践经验的职业指导工作者队伍,为青年从业者提供新职业从业咨询,帮助青年从业者完善职业生涯规划。同时,应加强对新职业从业者的专业意识教育,增强职业认知和职业忠诚度。

二是创新新职业人才发展机制。开展新职业公共培训,加大培训资源供给,建立长效学习机制,构建完善线上培训系统,推动新职业培训发展,支持鼓励劳动者积极参与新职业技能培训。通过产教融合、校企合作推动新职业职业教育发展。构建新职业人才培养体系,完善新职业技能形成机制。

三是帮助从业者树立正确的职业观。从业者特别是青年从业者应转变职业价值观,从关注工资待遇、安全稳定舒适等外在职业价值观转向关注职业是否富有挑战性、是否具有自主性、是否符合个人兴趣爱好,是否能发挥个人的智慧和才能等内在职业价值观,这样才能保持更长久的职业竞争力。

四是促进新就业形态新职业规范发展。鼓励平台企业在发展中承担相应责任,除社会保险外,应鼓励和支持互联网平台企业为从业者设计商业保险,利用市场力量管控和分散风险,政府可予以财政补贴或税收优惠。通过政策法规,以及推动广泛的社会对话界定新就业形态就业市场的交易规则,明确平台企业、消费者、劳动者在平台中的权利义务边界。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任)

策划/制图:张菁

## G 前沿观察

## 完善社会分担机制 让子女护理假落到实处

李长安

在今年湖南省两会上,湖南省政协总工会界别联名提案呼吁:设立子女护理假,缓解养老压力。该提案认为,在用制度保障为老年人兜底的同时,减轻子女陪护照料的负担压力,会使护理假的设立更有成效,为老人和子女“解后忧”。事实上,目前全国已有福建、广西、河南等19地出台了独生子女护理假相关规定。还有一些地方虽未明确规定护理假天数,但也提出用人单位应支持子女照料住院老人等建议。

随着老龄化社会的到来,我国的养老问题日益严峻。根据民政部发布的数据,“十四五”期间,全国老年人口将突破3亿,将从轻度老龄化迈入中度老龄化。这意味着,未来我国人口的负担将越来越重,如何更好地实现“老有所养”的目标任务将成为重要课题。

为了应对老龄化挑战,我国正在加快建立以社会保障养老、商业保险养老以及居家养老为主要内容的三大养老模式。这其中,鼓励居家养老是缓解老龄化压力、减轻社保负担的一项重要举措。所谓居家养老,就是以家庭为核心、以社区为依托、以专业化服务为依靠,为居住在家的老年人提供以解决日常生活困难为主要内容的社会化服务。这其中,子女的护理和照料是实现居家养老、提高养老质量的关键。

让子女花更多时间去照料老人既是家庭伦理的重要内容,同时也是法律法规的硬性要求。然而,从实际情况来看,让子女照料老人存在着不少困难和障碍。一方面,与过去的多子女家庭相比,现代以独生子女为主体的家庭中,独生子女在工作之余没有更多时间去照料老人。对于绝大多数在职劳动者来说,工作时间普遍较长,加班几乎是一种常态。根据国家统计局发布的调查数据显示,全国企业就业人员周平均工作时间达到46个小时以上。对许多子女来说,工作如此忙碌,即便想去照料老人恐怕也是“有心无力”。另一方面,即便是有子女护理假,也存在着“不敢休、休不起”的顾虑。一些地方探索实行子女护理假,其初衷就是为了解决子女照料老人的时间问题,让子女能够有机会去陪伴老人、照顾老人。但是,在当前用工单位仍处于相对强势的背景下,加上由于缺乏激励与监督,能带薪享受护理假的职工并不多。面对要带薪休护理假还是要保饭碗职位,很多劳动者都会无奈选择后者。

因此,要将子女护理假真正落到实处,还需多管齐下,找准其中的痛点和堵点,顺势而为,营造良好的实施环境。

首先,政府应该在陪护时间上按独生子女还是非独生子女制定具体细则,明确相应护理天数,不予扣减陪护期间工资、津贴、补贴和奖金。如果用人单位不支付在此期间的工资福利,人社或相关部门应责令限期给付。行政执法部门包括劳动、人事部门应做好监管。一旦遇到申请护理假遭到用人单位拒绝时,可以依法申请人社及劳动部门介入协调,情形严重的用人单位要列入违法“黑名单”。劳动者权益受到侵害时,应及时向有关部门反映投诉。

其次,要尽快完善子女护理假的合理社会分担机制。目前,不少用工主体想方设法不落实各种带薪休假,实际是为了降低运营成本不得不采取的下策。这也意味着,要想确保劳动者能够顺利享受子女护理假权利,不能把落实成本都让企业一方承担,政府和其他方面要通过减税、减费等综合优惠政策和措施创造条件,助力企业不折不扣落实实体休假制度。

最后,以设立子女护理假为契机,营造更好的敬老爱老社会风尚。关爱照料老人是子女的义务和责任,而关爱照料老人也绝不仅限于设立一个新的假期。即便是在其他的假期或工余时间,也应该花更多时间来陪护老人。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)

## G 工作研究

# 充分发挥劳模创新工作室带团队促创新职能

## 观点

要厘清劳模创新工作室在创建和运行过程中,工会、企业、政府等方面管理权限,找准工作室自身定位,更好地发挥工作室带团队、促创新职能,实现创新型、应用型、技能型人才培养,为我国经济和社会发展贡献力量。

高丽萍 任超群

国经济和社会发展贡献力量。

劳模和工匠人才创新工作室是由较强技术能力、业务能力、创新能力和管理能力的劳模、工匠人才领衔,以技术创新、管理创新、服务创新和制度创新为主要内容,以解决工作现场难题、推动所在单位创新发展为目标的群众性创新活动团体。可见,劳模创新工作室最主要的两个职能是带团队和促创新。在实际运作过程中,这两个职能是否能够正常发挥,关乎劳模创新工作室的生存问题和可持续发展。

经过认真调研和梳理发现,制约劳模创新工作室职能正常发挥的因素主要体现在三个方面。第一,管理权限不明确,工作室定位不清晰;第二,制度流于形式、创新动力不足,领衔人多为兼职;第三,工作室内部团队成员不稳定、年龄结构不平衡、分工不明确、学习晋升通道不畅通等。针对以上问题,需要厘清劳模创新工作室在创建和运行过程中,工会、企业、政府等方面的管理权限,找准工作室自身定位,明确内部分工、实现管理创新,更好地发挥劳模创新工作室带团队、促创新职能。

## 协同管理促创新

进一步厘清工会、企业对劳模创新工作室的管理权限,形成工会指导、企业支持、劳模牵头、综合创建的格局,积极争取党政支持,主动与有关部门沟通协调,创造有利于工作室深化发展的条件和环境。

## 找准定位树标准

从广义上来讲,劳模创新工作室的定位主要是通过技术创新、管理创新、服务创新和制度创新,解决工作难题,推动创新发展。在实际运行过程中,不同类型、不同区域和不同行业的劳模创新工作室有其独特的运行特点。

制造业劳模创新工作室的定位和职能主要是技术攻关,解决生产难题,为企业节流创效。例如,东风汽车有限公司王涛技能大师工作室将“传授技艺、技术攻关、成果推广”作为工作室的主要职能,并通过一系列创新举

措,开展技术攻关,为企业创造了巨大效益。服务业劳模创新工作室的职能与定位是适应市场需求、改进服务流程、提高服务质量和水平。例如,酒店服务行业劳模创新工作室——晏文娟劳模创新工作室,利用“酒店服务行业标准化建设”这一契机,将服务业中的知识显性化、标准化、规范化,变成可传承、可传授的体系,很好地发挥了劳模创新工作室带团队的职能。

## 传承经验带团队

劳模创新工作室领衔人负责工作室全面工作的开展和各项资源的整合,要明确职权、提高管理能力和工作水平;利用企业文化建设,帮助工作室成员提升认同感和获得感,维护和巩固劳模创新工作室团队的稳定;充分发挥领衔人的榜样示范作用,带领广大职工向知识型、技能型、创新型人才转变,不断提高产业工人队伍素质,促进企业发展。

优化团队结构,畅通晋升通道,促进劳模创新工作室可持续发展。围绕企业发展和工作室建设需求,吸收合适的专兼职人员加入工作室,让工作室内部形成明确的分工,实现人力资源的最大化利用。此外,要畅通团队成员的学习、晋升通道,帮助成员实现可持续发展。例如,潍柴集团按照技术工人的技术水平建立了精准的分类、评聘和晋升激励机制,畅通技术工人发展渠道,让每一个想干事、能干事的技术工人都能成才。

(作者单位:中国劳动关系学院劳模学院)

## G 问题探讨

# 浅析共享用工模式下的劳动者权益保护

## 观点

疫情以来,共用用工成为一种调剂用工余缺的有效方式,在加速发展的当下,共用用工要行稳致远,就要厘清各方权利义务,充分保障劳动者权益。

王珮璇

当前,新经济、新业态、新模式发展迅猛,新就业形态层出不穷。去年以来,因新冠疫情引发的复工复产困境,让共用用工成为一种调剂用工余缺的有效方式,相继为生鲜电商、餐饮等多个行业的企业所采用。在加速发展的当下,共用用工要行稳致远,就要厘清各方权利义务,充分保障劳动者权益。

## 共用用工的模式及特点

共用用工一般是指不同用工主体之间为调节特殊时期阶段性用工紧缺或富余,在尊重员工意愿、多方协商一致且不以营利为前提下,将闲置员工劳动人力资源进行跨界共享,并调配至具有用工需求缺口的用工主体,实现社会人力资源优化配置、员工供给方降低人力成本、员工需求方解决“用工荒”,待岗员工获得劳动

报酬的多方共赢式新型合作用工模式。

共用工作作为一种“跨界用工”(包括跨地域、跨行业、跨企业、跨部门、跨职能等),具有短期应急性、高灵活性流动性、不打破原有雇佣关系、用工关系多元化等基本特点。在该模式下,两个以上雇主在同一期限内同时共用一个或一类劳动者。共用用工模式已经在疫情中启动并呈现出新特点,由线上零售业向制造业、物流业扩展,从一线城市向更广泛地域常态化发展。

## 共用用工下劳动者易面临的问题

身份认定易与劳务派遣相混淆。共用用工并非法律意义上的用语或概念,在内涵和表现形式上均存在较大的不确定性,并随着实践的发展而变化。在实际操作中,尽管共用用工与劳务派遣有较大差异,但由于其二者的外在用工特征类似,用工关系均比较灵活,涉及同一劳动者与多个用人单位的关系,存续时间长短不一,报酬支付不固定等,容易相互混淆。

劳动者能否在输入企业有效发挥作用存在不确定性。共用用工模式客观上产生两个用人单位与同一名劳动者之间的复杂关系,一定程度上导致管理责任归属的不确定性。在

共享用工过程中,劳动者仍需要一定的技能培训和工作程序养成,由于各企业用工标准、管理模式均有差异,劳动者进入输入企业后是否能尽快适应工作岗位要求存在一定不确定性。

权责主体界定不清时职工权益保障面临风险。共享用工模式下劳动者与用工单位之间的法律关系一旦界定不清,劳动者就会面临输入企业与输出企业之间责任主体不明、权利救济不畅等问题,由此带来的劳动关系认定、工伤赔偿、社会保险缴纳等问题都可能损害劳动者的合法权益。

(作者单位:华北电力大学马克思主义学院)

加强监管,引导规范实践。有关部门应及时出台共享用工相关规范,制定相关操作规范或相应的审核流程、报批手续等,并进行有效监管,指导企业有序、安全、常态化开展共享用工活动,为用工方式创新增添制度保障。2020年10月,人社部办公厅印发了《关于做好共享用工指导和服务的通知》,指导共享用工走向规范化,在实践过程中,应重点做好落实与用工规范。

完善三方协议,厘清权利义务。输出单位、输入单位和劳动者应当本着自愿、协商一致的原则签订三方共享用工协议,明确约定用工形式、用工关系、用工期间、用工地点、工作岗位、工作标准、作品内容、劳动报酬及支付、工时标准、管理制度、培训安排、劳动保护、社保关系、工伤责任、退出机制、争议解决机制等内容及相关各方权利义务,以便通过协议内容认定各方的法律关系,保护好劳动者的权益。

综上所述,对于共享用工这一劳动关系领域的新模式,眼下需要进行管理创新和法律规制路径创新,让用人单位安心用工、劳动者舒心工作。

(作者单位:华北电力大学马克思主义学院)