

G 问题探讨

# 推动新职业可持续发展的对策探讨

## 观点

新职业是经济社会发展的一面镜子。需要在发展中解决存在的问题,加强对新职业发展现状和前景的分析与评估,对从业人员权益保障给予动态监测,加强对新职业相关从业人员的培养。

田永坡

职业从产生、发展到成熟需要一个过程,这个过程受科技、经济、社会、文化等多重因素影响。随着科技进步和经济社会发展,职业变迁也会经历旧职业不断消亡、新职业不断产生的过程。我国从2004年起开始建立定期研究和向社会发布新职业制度。相关数据显示,从2004年首批发布包括“形象设计师”“呼叫服务员”等9个职业到2009年,相关部门向社会发布了12批共122个新职业。2010年,我国启动职业大典修订工作并于2015年公布修订后的《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》),新职业发布工作重启。截至2021年3月,人社部已经分4批公布了56个新职业,既有科学技术快速发展所带来的专业化水平较高、处于生产领域的职业,也有新技术运用和人民消费生活观念变化催生的服务类职业。

### 新职业产生的驱动因素

数字经济快速发展。近年来,现代信息技术快速发展,与之相关的大数据、移动互联、云计算等领域的技术、产品乃至商业模式层出不穷,快速迭代。技术所推动的

## G 热点思考

# 把握产业革命与劳动价值规律 促进共同富裕

## 观点

深化产业革命与劳动价值的认识与研究,揭示新时代产业革命与劳动价值规律的辩证关系,推动理论创新与实践运用,促进共同富裕。

兰新哲

产业发展依靠庞大劳动者队伍的劳动创造;产业发展创造的高质量成果能够促进实现充分就业,助力实现全体人民共同富裕。因此,深化产业革命与劳动价值的认识与研究,揭示新时代产业革命与劳动价值规律的辩证关系,推动理论创新与实践运用,把产业发展链、劳动就业链、利益分配链有机融合提升,树立依靠科学劳动创造和充分就业分配实现全体人民共同富裕的理念。

### 劳动创造是共同富裕的重要课题

劳动创造财富。深化对经济工作的规律性认识,鼓励在构建新发展格局中揭示产业升级与劳动就业升级的辩证规律,把握通过科学劳动把“蛋糕”做大做好与通过改革制度安排把“蛋糕”切好分好的规律,推动新时代产业革命与劳动创造协同发展,对实现高质量发展和共同富裕的理论创新和实践路径选择意义深远。劳动创造是做大做好“蛋糕”的前

## 观点

劳动模范对推动经济社会发展作出了重要贡献,应充分发挥劳动模范的示范引领作用,进一步助推产业工人队伍建设改革。

李岩

在新发展阶段,为了实现高质量发展,需要全面提高劳动者素质,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。劳动模范是工人阶级和广大劳动群众的杰出代表,对推动经济社会发展作出了重要贡献,应充分发挥劳动模范的示范引领作用,进一步助推产业工人队伍建设改革。

### 思想政治引领

产业工人队伍建设改革把加强和改进产业工人队伍思想政治建设放在突出位置,提出强化和创新产业工人队伍党建工作,突出产业工人思想政治引领,健全保证产业工人主人翁地位的制度建设,创新面向产业工人的工会工作四项重要举措。

作为工人阶级的优秀代表,劳动模范及其身上的劳模精神体现了社会主义制度下工人阶级的主人翁风貌,诠释了伟大的

生产方式变革,必然带来新职业的产生,从近几期公布的新职业名单中即可发现。比如,在生产领域,由于大数据和人工智能的发展,智能机器人及相关技术的研发、运用得到较快发展,在2019年颁布的13个新职业中,有两个与此直接相关,分别是工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员。

商业和消费观念迭代升级。如果科学技术的快速进步为人们生产生活方式的转变提供了可能,那么人们观念的变化则是这种可能变成现实的助推剂。以网络购物为例,通过网络信息、大数据等技术,网络销售体系将产品销售端、消费端、物流、金融支付等环节链接起来,形成一个完整的商业闭环,这其中既有信息技术发展的支撑,也有人们消费方式、消费理念变化的助力,由此产生了拥有大量从业人员的职业——网约配送员。

### 新职业的新气象

定期发布新职业及其相关信息,具有多维的积极意义。一是促进相关行业和就业高质量发展。在国家层面公布新职业及其工作内容和能力要求等,一来可以为相关从业者或单位在设计相关产品和服务时提供相对全面规范的参考标准,提高行业发展质量,二来有利于提高相关职业的声望和从业者的荣誉感、认同感,吸引更多具有相关专业知识和技能的劳动者投

身其中,相应工作内容和能力要求也更加明确、规范,在促进就业的同时提高就业质量。

二是夯实人才培养、评价和使用的基础。从人才评价角度看,对职业进行科学分类、规范是人才评价的基础。适时公布新职业,可以缓解国家职业大典更新动态性不足的问题,为各类人才培养、评价和使用提供指引。为了适应新产业、新业态、新模式发展对人才的需求,山东省人社厅就以新职业从业人员的职业评价为突破口,探索开展新职业职称评审,引导各类人才向新经济集聚,截至2021年,该省已评出新职业职称9311人。

三是助力劳动者实现职业生涯的可持续发展。对于劳动者来说,相对科学、标准的职业工作内容、能力要求及新职业发展的相关状况等信息,有利于其根据自身情况进行相应的人力资本投资决策,设计职业发展路径。

### 扬长补短,推动新职业可持续发展

新职业是经济社会发展的一面镜子,它既代表了社会发展中的积极方向,也反映出一些问题,需要积极面对并加以解决。

从现实看,这些问题主要表现在,第一,对新职业和已有职业之间吸纳就业及其导致的就业结构变动的分析需要加强。新职业的出现为就业扩容提质创造了空间,但有些新职业对就业的拉动,不是体现在增量上,而是就业结构的再调整。比如,一些传统产业从业员流向新职业,造成传统产业缺口,背后的原因、机制以及如何解决,是需要高度关注的。第二,存在部分新职业的从业人员供给不足,相关专业人才培养跟不上等现象。第三,与新职业相关的动态监测需要进一步加强。相关部门或组织对部分职业的发展前景进行了分析,为社会提供了可参考的信息,但还有部分职业的从业人员规模、流动、收入水平等停留在个案式描述,对整体职业发展前

景评估的系统性、动态性不足,可能会导致部分劳动者尤其是在校大学生盲目考资格证书的现象。第四,新职业从业者权益保障不足。一些新职业的出现与新就业形态密切相关,实际上是一个问题在多个角度的表现,劳动法律体系已不能完全解决与之相关的劳动权益保障问题,对此,国家已经发布了多个文件加以规范,但仍需进一步完善。

上述问题是新职业发展中面临的客观存在的问题,需要在发展中加以解决,笔者认为,可以在如下方面进行完善。

一是加强对新职业发展现状和前景的分析与评估。除了公布新职业目录之中的信息外,还要发挥各类协会、大型企业的作用,对新职业从业者的规模、结构、收入水平、工作环境、权益保障和政策效果等进行系统调研和评估,分析其对就业规模、结构乃至就业质量的影响。

二是结合近年来出台的关于新就业形态、新职业的法律法规和政策,对从业人员权益保障给予动态监测。以相关政策落实情况和问题评估为抓手,综合评价和发现新职业发展过程中劳动者权益保障的痛点、堵点,完善和出台相关的社会保险、权益维护等法律法规和政策。

三是加强对新职业相关从业人员的培养。综合利用职业前景系统评估和个案分析结果等信息,科学推进人才培养培训工作。对于新职业所需,可以通过短期培训解决的知识和能力短板,在技能提升行动、专项培训中给予安排;对于需要较长时间系统培养的,可以考虑通过增设或优化职业院校和普通高校专业的途径加以解决;对于就业前景发展不明朗或明确饱和的职业,通过各类渠道及时发出预警。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员)



**百万就业见习岗位 募集计划来了!**

为进一步推进就业见习工作,帮助高校毕业生等青年提升就业能力,近日,人社部等十部门印发通知,决定启动实施百万就业见习岗位募集计划。

**目标** 全年募集不少于100万个就业见习岗位

**支持政策**

- ★ 见习对象:高校2年内未就业高校毕业生、16-24岁失业青年
- ★ 见习期间,由见习单位为见习人员提供基本生活费、办理人身意外伤害保险,并承担对见习人员的指导管理费用。
- ★ 吸纳见习的单位,按规定给予就业见习补贴。

**税费支持**

- ★ 见习单位支出的见习补贴相关费用,不计入社会保险缴费基数。
- ★ 符合税收法律及共有规定的支出,可以在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。

**激励推动**

- ★ 开展国家级就业见习示范单位评选,优先激励参加本次计划并表现突出的各类单位。
- ★ 对计划组织实施到位、募集岗位多、岗位质量好、实施效果佳的省份,纳入就业工作督查激励统筹考虑。

策划/制图:张菁

## G 前沿观察

# 多元主体协同治理 维护新就业形态劳动者权益

谢鹏鑫

随着新就业形态的快速发展,平台就业以其低门槛、高灵活性等特征,吸引了大量劳动者进入平台工作。虽然工作灵活性较强,但却存在劳动关系模糊化、社会保险缺失和平台控制加强等问题,劳动者权益无法得到有效保障。近年来,新就业形态劳动者权益保障受到社会广泛关注。今年的政府工作报告提出,要完善灵活就业社会保障政策,开展新就业形态职业伤害保障试点。

目前,国家层面围绕如何维护新就业形态劳动者权益,已出台多项政策文件。去年7月,人社部等八部门出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《意见》),提出企业和劳动者应确定的关系类型和企业应承担的责任。但仍存在政策落实难度大、平台用工关系认定规范不明确、劳动权益保障体系尚未形成等问题,下一步,需要政府、工会、企业、行业协会等多元主体协同治理,维护新就业形态劳动者权益。

首先,要完善劳动法律法规。根据不同的平台就业类型,判断具体用工性质。尤其是对不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的类型,《意见》中并没有规定具体的认定办法,导致司法操作层面仍然面临困难,未来需要制定更具体、明确的评判要素和标准。同时,《意见》规定,平台企业应依法合规用工,积极履行用工责任,这意味着即使平台企业与劳动者没有建立劳动关系,但只要存在用工事实,就应该承担相应的责任。因此,对于使用劳务派遣、外包等用工形式的企业,应根据实际用工情况,明确平台企业与合作企业的具体责任,防止出现为了规避责任大量使用劳务派遣和外包的现象。此外,各级法院和劳动争议调解仲裁机构应根据新就业形态劳动者特点,提供更加高效的争议处理方案。

其次,要健全劳动保障制度。劳动保障权益中的社会保险和职业安全保护权是最受关注的权益。一些地区开始试点职业伤害保障,如直接参加工伤保险、单独工伤保险、非工伤保险等,但目前的试点存在合法性不足、自愿参保模式无法实现有效保障等问题。针对这些问题,应探索建立多元化的职业伤害保障制度,如将劳动关系认定与社会保险解绑,取消在就业地参保的户籍限制,设定合理的缴费基数和费率等。要总结已经实施职业伤害保障的经验,在职业伤害风险较大的即时配送、出行等行业,加快推进更适合新就业形态劳动者的职业伤害保障;鼓励保险公司设置多样化的商业保险。养老和医疗保障是新就业形态劳动者中长期需要考虑的问题,要结合劳动者的特点制定切实可行的保障方案。

第三,要创新工会工作机制。新修订的工会法明确规定了新就业形态劳动者有参加和组织工会的权利。工会可以创新入会形式,如网上入会、扫码入会等,最大限度地吸纳新就业形态劳动者;加快建立行业工会,推动开展集体协商,确定工作时间、休息休假、职业安全、最低工资、抽成比例等劳动基准,形成具有约束力的行业劳动标准体系;建立与平台企业的沟通机制,维护劳动者的知情权和参与权;发挥监督职能,督促平台企业规范劳动关系管理;加强工会源头参与,提供法律建设方案。

第四,明确平台企业责任。由于“组织”情境的消失与劳动者的原子化,劳动者使用集体争议作为自身保障方式的能力被削弱。平台企业要实现长期发展,需要在提升经济效率的同时,兼顾公平以及对生命价值的关怀,维护劳动者合法权益。具体而言,平台企业应加强对劳动者的安全培训,制定合理的绩效评价和激励制度,设定公开透明的算法规则,建立申诉渠道和反馈机制,以保障劳动者的知情权、参与权、表达权和监督权。

最后,发挥行业协会作用。鼓励网约车、快递、外卖配送等新就业形态劳动者集中的行业建立行业协会。由行业协会根据劳动者的类型,设立行业劳动标准,发挥用工规范指导作用,确保平台企业的运行符合行业规范。探索建立由行业协会牵头、行业工会参与的行业劳动争议调解组织,为新就业形态劳动者提供利益诉求表达渠道。(作者为西南财经大学公共管理学院副教授)

## G 工作研究

# 发挥劳模示范引领作用 助推产业工人队伍建设改革

时代精神,为广大产业工人树立了学习榜样。因此,可以发挥劳模的模范带头作用,通过劳模崇高的品德、敬业的品格、精湛的技能感染带动广大产业工人。

组织劳模进企业、进车间、进班组,结合自身奋斗经历宣讲党和国家大政方针,引导产业工人学习贯彻新思想、新理念。通过劳模的行为、风范、作风引导职工不断增强政治认同、思想认同、理论认同、情感认同;通过宣传劳模的奋斗经历与典型事迹,倡导良好社会风气,为中国特色社会主义事业汇聚强大精神力量。

### 技术技能引领

当今,我国正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,产业工人队伍作为支撑中国制造、中国创造的重要力量,技术技能水平的高低至关重要。《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出“创新产业工人发展制度”的要求,推出拓宽产业工人发展空间、改进劳动和技能竞赛体系,加大对产业工人改革创新支持力度等举措。劳动模范大多技能精湛、素质优良,在产业工人技术技能素质提升方面能够发挥示范引领作用。

### 精神文化引领

造就一支宏大的知识型、技能型、创新型产业工人队伍,不仅要全面提高产业工人素

质,还要在全社会营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,引导更多人尊重产业工人,崇尚劳动精神,激励更多劳动者学习技术技能。劳模作为时代楷模,在各自岗位上通过辛勤劳动、诚实劳动和创造性劳动,创造了辉煌业绩,成为广大产业工人的学习榜样。应充分发挥劳模精神的引领作用,融入产业工人队伍建设改革全过程。

一是营造弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神浓厚社会文化氛围。通过劳模宣讲团、劳模大讲堂、劳模兼职辅导员、大国工匠面对面等形式,展示劳模爱岗敬业、匠心筑梦的成长经历,大力弘扬社会主义核心价值观,潜移默化地融入育人实践与社会服务,用劳模品质浸润社会风气。二是打造融入劳模精神、劳动精神、工匠精神的企业文化。通过劳模进企业、进班组,进行技术交流、精神宣讲,进一步调动广大产业工人的积极性与创新激情,引导产业工人树立积极的劳动价值观。引导企业培育积极进取、精益求精的企业文化,进一步提升服务质量和管理水平,把劳模精神作为推动企业高质量发展的强大动力。

(作者单位:中国劳动关系学院劳模学院)