

问题探讨

在建设全国统一大市场中推动形成就业新格局

观点

全国统一大市场建设的深入推进将从更深层次、更广维度为就业市场注入持久动力。一个统一、开放、竞争有序的大市场必将孕育出更多机遇,为中国式现代化奠定坚实的人才配置基础。

苏丽锋 李欣玥

当今世界正经历百年未有之大变局,全球经济格局深刻调整,产业链供应链加速重构。在这一时代背景下,我国正以全国统一大市场建设为抓手,开启经济高质量发展的新篇章。全国统一大市场作为畅通国内大循环、推动供需更高效匹配的关键举措,正在重塑我国的就业生态,为劳动者创造更广阔的发展空间。

第一,多元化就业格局正在形成。全国统一大市场建设通过打破地域壁垒,拓展市场半径,催生了大量新业态和岗位。随着市场规模的扩大和社会分工的深化,就业市场呈现出前所未有的活力。在制造业领域,产业链供应链的优化重组带动了就业结构升级,对技术工人和专业人才的需求持续增长。高端制造业项目不仅直接创造大量就业岗位,也带动了整个产业链的集聚发展,形成了良性的就业倍增效应。

同时,服务业在统一大市场建设中展现出强劲的就就业吸纳能力。现代物流、科技服务、数字经济等新兴服务领域快速发展,成为吸纳就业的重要阵地。特别是平台经济的兴起,创造了多个新职业,这些就业形态的蓬勃发展,很大程度上得益于

统一大市场带来的交易成本降低和服务半径扩大。随着服务业态的不断创新,未来还将涌现更多适应市场需求的新职业,为劳动者提供多元化的就业选择。

为更好把握多元化就业趋势,未来应进一步强化市场一体化制度设计,持续破除隐性壁垒,鼓励跨区域产业协作,引导资源向新兴领域倾斜。政府应牵头建立新职业认证和培训标准,支持灵活就业人员技能提升。企业可积极探索新的生态模式,结合区域特色培育就业增长点,实现就业扩容与结构升级的良性互动。

第二,人力资源配置效率显著提升。全国统一大市场建设通过消除制度性障碍,促进了人才的自由流动。过去制约劳动力流动的户籍、社保等壁垒正在被逐步打破,人力资源配置效率得到提升。越来越多的劳动者能够突破地域限制,在全国范围内寻找更适合自身发展的就业机会。这种流动不仅体现在城乡之间,也表现在区域之间,特别是中西部地区向东部地区的劳动力流动规模持续保持高位。

制度创新为人才流动提供了有力保障。户口迁移的便利化、养老保险的统筹推进、跨省医疗的直接结算等举措,有效解决了劳动力流动的后顾之忧。在长三角、粤港澳大湾区等经济活跃区域,人才流动的规模和质量都达到了新的高度,区域间的人才合作日益密切。数字化技术的应用进一步提升了人力资源配置效率,各类招聘平台的智能化发展让人岗匹配更加精准高效。未来,随着制度壁垒的进一步消除和数字化技术的深度应用,人力资源配置将朝着更加精准、高效的方向发展。

为进一步提升人力资源配置效率,未来需要加快户籍、社保等制度改革的全国统筹,进一步降低劳动力流动成本。要鼓励地方探索人才驿站、共享用工等新机制,促进供需精准匹配。数字化建设方面,可探索构建全国统一

的人力资源数据库,运用人工智能技术实现人岗智能推荐,形成全域协同的流动格局。

第三,就业质量实现系统性提升。在就业规模扩大的同时,全国统一大市场建设也推动就业质量的全面提升。近年来,我国劳动者收入水平稳步增长,工资性收入在居民收入中的比重持续提高,反映出就业质量不断改善的向好趋势。不同行业、不同地区间的收入差距呈现缩小趋势,就业的包容性不断增强。随着产业升级,高素质技术技能型人才的价值将更加凸显,劳动者收入结构还将持续优化。

劳动者权益保障体系日益完善。社会保障覆盖面持续扩大,养老保险、医疗保险等基本保障项目基本实现应保尽保。值得关注的是,新就业形态劳动者的权益保障取得进展,多个地区在职业伤害保障等方面进行了有益探索。随着就业形态的多样化发展,未来劳动者权益保障制度将更加灵活、包容,更好地适应新型就业关系。

技能人才培养体系不断完善。在全国统一大市场建设过程中,职业教育与产业需求的对接更加紧密,职业技能培训覆盖面持续扩大,为产业升级提供重要的人才支撑。随着技术进步和产业升级加速,需推动完善终身职业技能培训制度,提升劳动者在变革的

市场中保持就业竞争力。未来需以制度创新持续提升就业质量。一是健全工资正常增长机制,强化技能价值导向,缩小行业和地区收入差距,二是针对新就业形态,加快构建分行业社会保障体系,推广职业伤害保障试点经验。政府可设立就业质量评估指标,将劳动者满意度纳入政策考核,推动就业质量与全国统一大市场建设同步提升。

第四,创业带动就业效应持续显现。全国统一大市场建设能够激发创新创业活力,形成创业带动就业的良性循环。营商环境的持续优化降低了创业门槛,提升了创业成功

率。经营主体数量保持稳定增长,新设经营主体成为吸纳就业的重要力量。随着“放管服”改革的深入推进,企业开办更加便捷,为创业者创造了有利环境。

创新创业载体建设取得显著成效。随着全国统一大市场政策落地,各类创业孵化机构、众创空间等载体蓬勃发展,为创业者提供全方位的支持服务。国家级双创示范基地的建设成效显著,形成了覆盖全国的创业服务网络。这些载体不仅培育了大量创新型企业,也创造了大量高质量就业岗位。当前,科技型企业成长迅速,高新技术企业和科技型中小企业数量持续增加,这些知识密集型企业正在成为高质量就业岗位的重要提供者。未来,创新驱动发展战略将进一步深化,创业活动也将更加活跃,创业质量有望提升。数字经济与实体经济的深度融合将催生更多创新创业机会,为不同背景的劳动者提供发展平台。

为放大创业带动就业效应,需要进一步优化营商环境,降低初创企业融资成本。政策上可倾斜支持科技型中小企业、乡村振兴等领域创业,激发基层创新活力。同时,要挖掘平台经济、绿色经济等新业态潜力,为多元背景劳动者提供创业机会,让创业真正成为就业的“扩容器”。

总之,全国统一大市场建设正在深刻重塑我国经济社会发展的底层逻辑,其带来的就业格局变革远不止于岗位数量的增长,更是一场涉及就业结构优化、劳动力价值提升、区域协调发展的系统性重塑。展望未来,这一战略的深入推进将从更深层次、更广维度为就业市场注入持久动力,一个统一、开放、竞争有序的大市场必将孕育出更多机遇,既为中国式现代化奠定坚实的产业支撑基础,也会在全球范围内展现出一个更具活力与包容性的新发展范式。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院)

技能提升补贴如何领?

谁能领?

参加失业保险1年以上的企业在职职工或领取失业保险金人员取得技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的,可按规定申请技能提升补贴。

领多少?

参加失业保险12个月以上的企业在职职工或领取失业保险金人员,取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的,可按规定相应领取不超过1000元、1500元、2000元的技能提升补贴。

注意

同一职业(工种)同一等级只能申请并享受1次,不得和职业培训补贴重复享受。
已持有同一职业(工种)高等级证书或享受相应补贴的,不再享受低等级证书补贴。

每人每年可享受1次补贴

省级人力资源社会保障部门可结合本地实际,对取得急需紧缺职业(工种)证书的,在此基础上增加2次补贴次数,并参照当地职业培训补贴标准,合理确定对职业技能等级证书的具体补贴标准。

执行期限至2025年12月31日

申领渠道

请关注当地人社部门官网官微及公共就业服务机构

策划/制图:张青

观点撷英

立法保障新就业形态劳动者权益的理论探讨

10月18日,新就业形态劳动者权益保障立法动态研讨会在中国政法大学举办。来自全国多所高校、科研机构、政府相关部门、主要平台企业的代表,分别围绕新就业形态劳动者权益保障的地方实践、企业探索与理论建构展开交流,为推动该领域立法进程凝聚共识。

立法语言的精确性至关重要。政策语言侧重方向性与灵活性,而立法律言要求高度的确定性与规范性,以便为司法和执法提供清晰指引。在立法进程中,应避免直接沿用模糊的政策性表述,尝试从正面、以构成要件的方式对所要规范的对象进行清晰定义。例如,明确界定“平台经济组织”“平台劳动者”等核心概念。同时,在判断劳动关系从属性时,“支配”与“非支配”的标准也需要进一步细化和界定,以形成一个逻辑严谨、层次分明的概念体系,为法律适用者提供准确的判断依据,避免因概念模糊而在实践中产生争议。

——天津大学法学院教授 田野

启动新就业形态立法已具备现实条件。2021年以来,劳动政策已确立了“劳动关系—不完全符合确立劳动关系的情形—民事关系”的三分法框架,其中不完全符合确立劳动关系的情形是现行法下的制度空白,应是立法着力解决的关键问题。同时,实践中积极落实“劳动三分法”治理模式,最高法院指导性案例确立了新就业形态劳动关系认定的支配性劳动管理标准,划清了劳动关系与不完全符合确立劳动关系的情形的边界。此外,地方立法样本也能够为国家层面立法提供参考和支撑。应当明确的是,具备立法条件不意味着在短时间内颁布法律,而是启动立法研究和草案编写,按照民主立法、科学立法、依法立法的要求,夯实新就业形态立法的基础。同时,立法形式并不限定为法律。面对复杂多样的新就业形态实践,应逐步积累治理经验并转变为制度设计,通过渐进式探索最终转变为高质量法律。

——中国社会科学院法学研究所研究员 王天玉

新就业形态劳动关系的法律定性问题十分重要。当前实践中的矛盾已无法完全通过传统的劳动关系与非劳动关系的二分法来有效解决。立法必须必须回应现实需求,其核心任务是将实践中劳动者的具体保障诉求,转化为明确的法律权利和义务。这需要建立一套可操作性较强的具体判断指标体系,例如,通过分析劳动者对平台的组织依赖性、经济依赖性以及平台通过算法实施管理的强度等,来综合判断其法律关系性质,并据此配置相应的权利义务,使法律保护更具针对性和可操作性。

——西南政法大学经济法学院教授 胡大武

理论探讨的最终目标是形成一套行之有效的运行机制和制度框架。作为职工权益的代表者和维护者,工会组织在新就业形态劳动者权益保障工作中,始终应将工作重点聚焦于三个方面:一是以重点群体(外卖骑手、网约车司机等“两司两员”)为突破口,扩大工会组织的覆盖面和影响力;二是以算法规制为核心,推动平台算法治理,探索建立常态化长效化的平台算法协商机制;三是以劳动基准的统一为目标,推动出台适用于平台用工及新就业形态劳动者诉求特点的劳动定额、报酬支付、休息休假、劳动安全、民主参与等基本标准。特别是在维权服务保障模式上,正在从事后维权转向事前协商、事中监督、多元化解纷及全流程服务。需要坚持和发展新时代“枫桥经验”,鼓励和引导平台企业建立多层次的沟通协商渠道,推动和搭建劳动者权益保障协同联动机制格局,最大程度把矛盾防范化解在基层。

——中国工运研究所职工权益研究室主任、研究员 李嘉卿

尽管平台用工在形式上与传统用工有很大差异,但劳动者对于平台企业在经济上和组织上的从属性并未发生本质改变。应基于数字时代劳动关系新的表现形式,更新对劳动关系概念和劳动法律调整范围的认知。新就业形态劳动者权益保障立法是社会保护规则在数字经济时代的新发展。即使将新就业形态劳动者与平台企业的关系认定为广义的劳动关系,也并不意味着要全盘适用传统劳动法律中的所有规定,特别是社会保险权益。应顺应数字经济的发展趋势,对各项权益进行甄别和调整,设计出更具针对性的保障方案。

——中国政法大学民商经济法学院教授 王显勇 (张菁 整理)

热点思考

把握“人工智能+”行动给劳动者带来的新机遇

观点

要主动融入“人工智能+”行动,以更加积极的状态迎接人工智能时代带给劳动者的新机遇,锻造新技能、开辟新赛道、实现新价值。

谢琦

国务院今年8月发布的《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》(以下简称《意见》),旨在加快推动人工智能与经济社会各行业各领域的广泛深度融合,从而推动经济高质量发展。作为人工智能时代技术发展的亲历者、参与者与受益者,劳动者正经历着技术创新、数字化转型、绿色经济、产业升级等人工智能先进技术形成的更高效率、更可持续、更具创造力的生产力形态转变。通过生产技术的革命性突破与生产要素的创新性配置,劳动者的生产方式、工作形态、技术需求、生活方式都在发生深刻转变,要主动融入“人工智能+”行动,以更加积极的状态迎接人工智能时代带给劳动者的新机遇,锻造新技能、开辟新赛道、实现新价值。

“人工智能+”行动带来新机遇。人工智能能够为劳动者赋能、为工作提效,其接管了大量重复性、流程化的体力和脑力劳动,可以促进劳动者从事更具有创造性和

决策性的工作。《意见》明确提出要“创造更加智能的工作方式”,既要在劳动力紧缺、环境高危岗位推广智能应用,减少高强度、高风险劳动;也要培育“智能代理”等新工作形态,催生数据标注师、智能训练师、人机协作工程师等新职业。在工业领域,人工智能将优化生产工艺、实现供应链智能协同,让劳动者从重复操作中解放出来,聚焦更具创造性的环节;在服务业,智能终端、智能体的广泛应用将拓展服务场景,让劳动者服务更精准、更高效;在传统农业,智能农机、农业机器人也会让劳作变得更轻松。因此,“人工智能+”行动将通过技术赋能千行百业,正在从职业分类、工作价值、就业模式等方面为劳动者创造新机遇,推动就业市场向高端化、多元化升级。把握好这些新机遇,劳动者就能在职业发展中拥有更多可能性。

其一,劳动者应主动提升工作技能,学习人工智能新技术。对劳动者而言,主动提升工作技能、学习人工智能新技术,是拓宽未来职业发展路径的必然选择。在这一过程中,应以人为主导,以AI为赋能,在人机协同中,实现从“被动执行”到“主动创造”的职业蜕变。人工智能对劳动者的技能提出了更高要求,各地政府应大力支持开展人工智能技能培训,鼓励全民积极学习人工智能新技术,为劳动者提升技能创造各种有利条件。一方面,劳动者要补齐“人工智能通识”短板。无论是车间工人、办公室职员,还是服务业从业者,都应主动学习人工智能的基本原理、常用

工具的使用方法,如了解工业互联网平台的操作逻辑,掌握智能办公软件的高效功能、熟悉服务领域智能终端的应用场景。很多企业、行业协会已开始组织免费培训,政府也在积极推进人工智能全时段教育和全社会通识教育,劳动者要珍惜这些宝贵的学习机会。另一方面,劳动者要善于利用“人机协同专业技能”长板。通过深耕“智能装备操作与维护”,成为能驾驭智能机械臂、智能生产线的技术大拿;聚焦智能服务场景设计与优化,用人工智能工具提升服务质量;通过学习智能数据分析与决策,用数据驱动团队效率提升。各地应通过构建领军人才培养新模式给予青年劳动者更大施展空间,让劳动者通过不断学习与探索人工智能新知识与新技术,在智能时代为自己找到“一席之地”。

其二,劳动者应积极参与创新,在人机协同中创造新价值。人工智能是工具,而劳动者的创造力、判断力、情感温度,是人工智能无法替代的核心优势。首先,工作在生产一线的劳动者可以结合多年积累的工作经验,探索人机协同的新型组织架构和管理模式,不断优化智能生产工序,并通过调整智能算法简化智能装备的操作流程,让人工智能更贴合实际生产需要。其次,劳动者可发挥情感沟通优势,将智能终端提供的标准化服务,升级为有温度的个性化服务,让服务体现更多的情绪价值。另外,在日常工作中,劳动者可主动尝试“智能工具+传统经验”的融合创新,利用智能化数据分析客户需求,制定更加

精准的服务方案,发挥人机结合的重要价值。劳动者要以人的“创意、决策、情感”为核心,以机器的“效率、数据、迭代”为工具,在“分工—协作—优化—创新”的循环中,不断拓展价值边界,使机器成为劳动者的“智慧助手”,共同创造出新的价值。

其三,人工智能时代更应关注劳动者权益保障。首先,应加强人工智能时代劳动者的工作风险评估,减少人工智能对就业的冲击,不断完善符合人工智能时代人才职业属性和岗位特点的劳动者能力多元化评价体系,支持企业规范用好股权、期权等中长期激励方式,充分调动劳动者工作的积极性和创造性。其次,在企业推进智能化改造过程中,劳动者可通过工会等渠道,向企业提出“技能培训配套”“岗位调整保障”等合理诉求,确保智能化改造不损害劳动者的合法权益,通过集体协商等方式为劳动者争取合理的薪酬回报和职业发展空间,使劳动者的技能提升、收入增长与职业晋升形成良性循环。另外,整合政府、企业与高校院所等各类资源,通过技能升级与职业转型构建AI技能培训生态,支持企业与高校共建实训基地,在职业院校增设“AI+制造”“AI+医疗”等交叉专业,同时针对低技能劳动者开展AI操作基础培训,如智能设备使用、数据标注等,为技术工人提供算法规则化、人机协作等进阶课程,并支持劳动者考取AI数字化技能认证,不断提升劳动者的综合素质。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

职工书屋服务全民阅读的品质提升路径

资格考试辅导资料,满足职工“阅读即成长”的需求;另一方面,对接地方文化馆、出版社、高校图书馆等,引入地方文化典籍、非遗文化读本,满足职工的文化需求,同时,鼓励企业捐赠专业书籍,职工分享个人藏书。三是保持书籍动态更新。建立季度微调、年度更新的资源迭代机制,根据职工借阅数据、需求调研反馈调整书籍结构,确保常读常新。

第二,场景化服务创新。职工的阅读行为与工作场景、生活场景深度绑定,场景化服务是提升职工书屋吸引力的关键,需围绕职工何时读、何地读、为何读的核心诉求,创新场景化服务模式。

一是时间场景适配。针对职工工作时间差异化的特点,推出错时服务、弹性服务。二是内容场景融合。将阅读与职工职业发展、生活需求深度融合,如围绕“阅读+技能”,开展技术书籍共读会、技术经验分享会等活动;围绕“阅读+家庭”,举办亲子阅读日,扩大阅读服务覆盖面。三是空间场景延伸。突破职工书屋固定场所的限制,推动服务向职工工作、生活空间延伸。在企业车间、食堂、宿舍区设置流动书屋、书架驿站等,实现随手可及、随时可读;联动社区、周边学校、公共图书馆,建立“职

工书屋+”协同机制,构建“工作地—居住地—公共空间”无缝衔接的阅读服务网络。

第三,数字化赋能升级。数字化是新时代公共文化服务的必然趋势,职工书屋可通过数字化手段升级拓展服务边界。

一是优化职工书屋线上服务。整合电子书库、有声书库、线上活动、阅读社交等功能模块,搭建一体化线上服务平台。二是开展数字阅读志愿帮扶。针对数字适应能力较弱的职工群体,在职工书屋配备电脑、平板等线下数字设备,并安排志愿者提供数字技能培训,指导职工使用线上平台。三是提高阅读数据利用率。通过线上平台收集职工阅读数据,运用大数据分析识别职工阅读需求变化趋势,为资源更新、活动设计提供数据支撑。

第四,形成共建共享生态。职工是书屋的服务对象,更是推动书屋持续发展的核心力量,只有激活职工的主体性,才能实现职工书屋从外部供给向内生发展的转变。

一是职工自治管理。在职工书屋设立管理委员会,由职工代表、技术骨干、文化爱好者组成,负责书屋日常运营,同时建立轮值管理员制度,让每位职工都有机会参与书屋管理。二是实行多元激励。建立阅读积分体系,积分

可兑换书籍、文具、职业技能培训课程等;开展年度优秀读者、阅读之星等评选活动,将评选结果与评优评先挂钩,激发职工长期阅读的动力。三是培育社群文化。组建技能阅读社群、文学阅读社群、亲子阅读社群等细分社群,定期开展线下交流、线上分享活动,形成人人爱阅读、人人建书屋的良好生态。

第五,系统化完善保障机制。品质提升路径的落地,需依托完善的保障机制,为职工书屋可持续发展提供支撑。

一是加强政策保障。推动国家层面将职工书屋建设纳入公共文化服务体系建设总体规划,地方政府出台配套实施细则,形成国家引导、地方推动、企业落实的政策闭环;工会系统需建立职工书屋考核评价体系,将服务品质纳入考核指标。二是拓宽资金渠道。在工会系统主力投入的基础上,构建“政府财政+企业投入+社会捐赠”的多元投入机制。三是注重评估反馈。定期开展职工满意度调查,收集职工对资源、服务、活动的意见建议;引入第三方机构对职工书屋服务品质进行专业评估,将评估结果作为资源配置、政策调整、资金投入的重要依据,确保服务品质持续提升。

(作者单位:山东管理学院)

潘冬霞

职工书屋作为面向广大职工群体的基层阅读阵地,既是服务全民阅读“最后一公里”的关键节点,也是满足职工精神文化需求、助力职工职业成长的重要平台。当前,我国职工书屋建设已实现从“量的积累”向“质的提升”转型,探索职工书屋服务全民阅读的品质提升路径,是完善公共文化服务体系必然要求,也是推动文化强国建设、发展新质生产力的有力支撑。

第一,精准化资源配置。资源是服务的基础,精准化是品质提升的前提,职工书屋要以需求为导向构建动态适配的资源体系。

一是建立需求调研机制。通过“线上问卷+线下座谈+大数据分析”的多维度调研方式,定期收集职工阅读需求。二是加大资源整合力度,构建“政府+企业+社会”多元协同的资源池。一方面,联动地方工会、人社部门引入职业技能教材、行业标准手册,职业