

## 年终策划

2025

本版撰文 徐新星 张菁 于灵歌 陈曦 王维砚

劳

动

热

词

## 艰苦奋斗、团结奋斗、不懈奋斗

**背景：**4月28日，庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会在北京人民大会堂隆重举行。习近平总书记指出，100年前，在第二次全国劳动大会胜利闭幕时，“奋斗，奋斗，奋斗到底”的口号响彻全场，激励千百万劳动群众在风雨如磐的革命岁月奋斗不息、砥砺前行。今天，党领导14亿多人民正意气风发奋进在中国式现代化的新征程上。时代不同，使命任务发生变化，但艰苦奋斗、团结奋斗、不懈奋斗的精神永远不会变。

**观察：**“艰苦奋斗、团结奋斗、不懈奋斗”的深刻论断，精准锚定了新时代劳动者的精神航向，成为凝聚14亿多人民同心筑梦的精神坐标。实践证明，中国式现代化的坚实步伐，正是亿万劳动者以艰苦奋斗奠基、以团结奋斗聚力、以不懈奋斗开拓的结果——从航天人攻坚克难实现深空探测新突破，到大国工匠精益求精推动产业升级，再到基层千部扎根一线助力乡村振兴，处处彰显着奋斗精神的时代光芒。

时代越是向前，奋斗越是关键。当前，推进高质量发展、实现科技自立自强、全面推进乡村振兴等任务艰巨而繁重，更需要将奋斗精神转化为实际行动，凝聚起推进强国建设、民族复兴伟业的磅礴力量。

## 全国劳模

**背景：**在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上，1670人被授予全国劳动模范称号，756人被授予全国先进工作者称号。1950年至2020年，党和国家先后召开了16次全国劳模表彰大会，累计表彰先进个人33708人次。今年是第17次评选表彰全国劳动模范和先进工作者。

**观察：**此次表彰的全国劳模，是新时代劳动者的杰出代表，勾勒出一幅覆盖广泛、鲜活生动的新劳模群像，彰显了“面向基层、面向一线、面向普通劳动者”的鲜明导向。2426名表彰对象中，年龄最小的20岁，年龄最大的72岁，覆盖20个国民经济门类，涵盖28个民族，既有经验丰富的行业标杆，也有崭露头角的青年新锐，充分体现了新时代劳模的群众性与代表性。

新劳模承载新使命，新榜样引领新风尚。他们以自身行动生动诠释了劳模精神、劳动精神、工匠精神的时代内涵，他们不仅是技能精湛的佼佼者，更是敬业奉献的践行者、创新创造的开拓者。在他们的示范带动下，“劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大”的理念更加深入人心，必将激励更多劳动者特别是青年一代将个人发展融入国家发展，主动投身以高质量发展推进中国式现代化的火热实践。

## 韧性

**背景：**韧性，源自生态学术语，指弹性、恢复力或抗逆力。进一步引申为，在不改变自身基本状态的前提下，有效对抗外部干扰、抵御外部冲击，实现可持续发展的能力。它精准捕捉到了当下社会对“逆境中适应、压力下成长”的价值认同。

**观察：**新一轮科技革命与产业变革浪潮奔涌，数字技术与实体经济加速深度融合，新业态培育壮大、新模式迭代升级、新赛道持续拓展。时代变局中，既迎来了更多施展才干的发展机遇，也直面着转型带来的阵痛与挑战。变化面前，各行各业的劳动者都在用保持弹性的态度面对挑战，韧性也成为个体抵御不确定性、实现自我突破的成长密码。

国家层面亦持续加码赋能，一系列利好政策为劳动者提供全方位托举。从开展大规模职业技能提升培训行动，到完善人才评价和薪酬分配激励机制；从建立健全职业伤害保障制度，到提高灵活就业人员、农民工、新就业形态人员参保率……

种种“投资于人”的切实举措，正将劳动力供给的强劲韧性转化为中国经济高质量发展的底气与支撑。

## 生育友好岗

**背景：**生育友好岗是指一些地区的用人单位开发的具有工作时间弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好等特点的岗位，优先面向需要抚养儿童的劳动者。2025年，不少用人单位推出生育友好型灵活岗位，在政策引导下主动优化用工管理，推动育儿责任社会共担，成为构建生育友好型社会的有效举措。

**观察：**长期以来，如何兼顾家庭与职场是不少劳动者的忧虑。生育友好岗通过灵活安排让女性无需在育儿与职业间“二选一”，同时也有助于用人单位节省人才招聘、培训成本，维护人才队伍稳定。这种柔性就业理念和制度安排，有助于全社会更好地推动性别平等、释放人力资源潜能。

让生育友好岗真正具有吸引力和可持续性，需要政府部门、用人单位、社会等多方协同发力，构建共赢生态。政府部门应强化政策托底，通过税收减免等方式降低企业成本，将“生育友好”纳入企业评优考核体系，提升企业参与积极性。同时，作为用工主体，企业也应转变管理和发展理念，主动承担社会责任，积极回应育儿家庭尤其是职场女性在时间、空间等方面的特殊诉求，借鉴混合办公、远程办公等模式，优化绩效考核体系，更好地实现职工和企业的双赢。

## 国考打破35岁门槛

**背景：**2025年，国考和多地公务员招录年龄上限放宽，打破35岁门槛这一标志性举措成为破除职场年龄歧视、拓宽职业通道的年度强信号。

**观察：**这一调整是顺应社会发展的必然选择。一方面，我国人均预期寿命持续提升，延迟退休政策逐步落地，职业生命周期不断延长，35岁以上群体已成为劳动力市场的中坚力量，原有的年龄限制与人力资源开发规律脱节；另一方面，中共中央、国务院出台的相关意见，明确要求消除年龄等不合理限制和就业歧视，为调整提供了政策支撑。

此举也是促进就业公平、引导用人导向转变的重要一步。不仅能吸纳更多成熟人才进入公务员队伍，提升公共治理与服务质量，更向社会传递了“以能力论英雄”的导向，倒逼用人单位重新审视隐性年龄歧视，调整年龄限制，重新评估成熟人才的价值。

打破年龄门槛仅是起点，还需正视政策落地后的深层挑战。考试入口放宽后，用人单位还要注重将公平理念贯穿人才“引进、培养、晋升”全周期，避免高龄人才陷入“进得去、发展难”的结构性困境。

## 数字游民

**背景：**数字游民是依托互联网技术实现远程办公，以数字技能为核心生产力，打破地理空间限制，在工作与旅居生活中自由切换的职业群体。他们以年轻人为主，多从事软件开发、内容创作、创意设计等创造性工作。近年来，我国数字游民呈现快速增长趋势，多地政府出台相关措施，致力于“打造数字游民栖息地”，建设“数字游民社区”，吸引他们参与到乡村振兴、城市建设等工作中。

**观察：**数字游民的兴起，是数字时代技术变革、经济转型与观念升级共同作用的结果，不仅代表着工作方式的革新，也承载着年轻人“工作与生活平衡”的追求，反映了“人生是旷野，不是轨道”的价值取向。

当前，数字游民扎根一些中小城市和乡村，为当地注入新活力。但这一灵活就业群体也面临一些现实挑战。比如一些人未参加社保，工作生活边界模糊，社交孤立与职业稳定性不足等问题。因此，一些地区和企业在吸引数字游民入驻之时，应因地制宜构建多元保障体系，坚持以人为本，织密权益保障网，打造数字游民友好型社会生态。

## 算法协商

**背景：**作为平台运行的核心规则与调度中枢，算法深刻影响着劳动者的工作节奏与权益保障。今年以来，全国工会系统已推动15家头部平台企业与新就业形态劳动者代表就平台算法和劳动规则开展协商，聚焦劳动报酬、休息权、劳动安全等核心权利，覆盖新就业形态劳动者逾2000万人，推动算法从“企业说了算”走向“商量着办”。

**观察：**算法协商最直接的变化，是让劳动者实现从“跑算法”到“谈算法”。以前平台单方面决定规则，现在骑手、司机可以通过自己的代表，对直接影响收入和安全的关键问题提出意见。这种做法带来的好处是实实在在的，协商不仅让劳动者拿到了更合理的报酬，更保障了劳动者的算法知情与参与权。

更重要的是，算法协商实现了效率与公平的动态平衡。协商并非要企业放弃效率，而是推动算法向善改进。当平台推出休息提醒功能，当路线规划充分考虑安全因素，当定价机制更加透明合理，劳动者的服务质量和职业稳定性反而能够提升。随着协商机制的常态化，算法将逐渐回归“服务于人”的本质，劳动者的获得感将持续提升，平台与劳动者的矛盾有效化解，最终实现劳动权益有保障、职业发展有奔头、平台经济健康发展的共赢局面。

## 骑手上社保

**背景：**今年2月，京东、美团等平台企业宣布将为旗下全职或稳定兼职外卖骑手缴纳社保，“骑手上社保”话题引起广泛关注。这一举措连同“新职伤”试点扩围政策，为全国两亿灵活就业者提供了可复制、可推广的制度样本。

**观察：**我国外卖骑手超1000万人，新就业形态劳动者达8400万人。但传统劳动关系认定难以适配其流动性强、兼职占比高的特点，骑手长期面临社保缺失困境。在多部门政策推动下，平台为骑手缴纳社保的举措，成为行业破冰之举。

此举意义深远，对骑手而言，填补了医疗、养老等保障空白，为骑手提供了基础性的生活保障和风险抵御能力，增强了职业安全感和归属感；对平台来说，有助于稳定运力、降低招聘培训成本，改善平台与劳动者的关系，构建更可持续的商业模式；对社会而言，为新就业形态劳动者权益保障提供了清晰的实践路径，推动社会保障体系更加完善。

加强新就业形态劳动者的权益保障，是民生工程、长期工程。后续仍需完善法规细则，设计既公平又具有操作性的缴费和待遇享受规则，平衡平台成本与可持续发展，加强骑手的社保认知普及，推动政府、平台、社会协同，为新就业形态劳动者群体织密社会保障网。

## AI同事

**背景：**随着“人工智能+”行动深入实施，AI已从辅助工具升级为名副其实的“同事”，深度嵌入工作流程，重塑岗位定义与人机协同内涵。从智能客服、代码助手到设计生成、决策支持，与AI协同完成任务已成为职场新常态。

**观察：**AI同事既体现了技术融合的深度，也折射出劳动者在智能化浪潮中的角色变迁，标志着人机关系进入了协同共创的新阶段。这种重构并非简单替代，而是推动岗位向更高阶的人性化与智能化结合方向演进。

与此同时，人机协作也催生了新的工作职责与能力要求。这要求劳动者不仅要掌握人机协作的技能，更需强化伦理判断、复杂沟通和系统思维等“人类专属”素养。组织的管理方式也需随之调整，从考核工时与产出，转向评估人在人机协同中解决问题的能力、创新贡献与价值引领等。

AI同事的常态化也伴生新的挑战。算法透明性、决策公平性、数据隐私以及劳动者技能提升等问题亟待关注。未来，构建健康的人机协同生态，不仅需要技术持续进化，更有赖于社会各方共同推动包容性治理、强化终身学习体系，并在人机之间划清权责、筑牢信任。

## 本升专

**背景：**今年9月开学季，多地职业院校、技工院校迎来“特殊”新生——他们手握本科学历，却选择“反向深造”学技术，这一现象也被网友称为“本升专”。

**观察：**当下，我国正处于产业转型升级的关键期，经济发展需要大量“既懂理论又能动手”的复合型人才。在此背景下，本科毕业生带着通识教育积淀走入职校，补足技能短板，有利于提升自身的就业竞争力，这种选择并非“自降身价”，而是人生坐标的重新校准。

从更深层次看，“本升专”背后是“唯学历”偏见的逐渐瓦解。曾经，职校被视作学历链条的末端，“白领优于蓝领”的观念长期存在。而随着高等教育普及化，学历与就业的强关联正被打破。根据教育部数据，近10年高职就业率持续高于普通高校平均值。由此，“本升专”“弃本投专”开始出现，越来越多学子跳出学历崇拜的窠臼，这也是“职普融通”的生动注脚。

“本升专”现象也是对高等教育的一种提醒。本科院校亟须更新观念，及时调整学科、专业布局，与业界建立更紧密的联系，以更好地回应市场需求，与时代脉搏同频共振。