

问题探讨

把工作生活平衡作为劳动法治的价值理念

观点

数智时代,劳动法治应以“工作生活平衡”为价值理念,落实“投资于”战略部署,完善保障休息权、释放人力资本红利、建设家庭友好型社会的法律制度,在动态平衡中实现人的全面发展。

姜宇

劳动是人类创造物质财富和精神财富的活动,是人类社会存在和发展的基础,其终极目标是实现人的全面发展。

传统劳动法诞生于工业时代,彼时,通过工时、工资、劳动安全等静态的基准设定,保障劳动者的基本生存条件。在当前数智技术快速发展、人口结构深度转型的时代背景下,工作和休息的边界愈加模糊,家庭照护和劳动力再生产供给不足、劳动者素质提升滞后于技术进步等问题显现。劳动法治应当将工作和生活作为相互支撑、协同发展的有机整体,法律制度应当在企业经营自主权和劳动者生存发展权之间、生产效率与人格尊严之间、经济短期发展和长期繁荣及社会和谐之间找到动态平衡点。为此,需要将工作生活平衡作为劳动法治的价值理念。

回应“投资于”战略部署。“十五五”规划纲要明确提出“投资于物和投资于人紧密结合”“以新需求引领新供给,以新供给创造新需求”,这为劳动法治的更新完善注入了新的时代内涵。

国家统计局数据显示,2025年,我国人均GDP达到99665元,比上年增长5.1%,按年平均汇率折算达13953美元,连续3年超过1.3万美元。但经济增长逐渐显示出与需求不匹配的现象,与之前经济

的比较优势表现在劳动密集型产业,制造业产品消费依赖国际市场的情况不同,目前我国居民对制造业产品的需求日趋饱和,对服务业的产品消费需求越来越旺盛。而后的消费作为生活的一部分,需要花费时间,工作时间的延长会挤占生活消费的时间,加之人口结构的变迁对家庭照料的需求也在增加,工作时间也需要为个人家庭生活合理让位。

概言之,劳动法治的发展理念不应当拘泥于传统的规范企业用工和保障劳动者生存的价值导向,而应当为促进劳动者工作生活平衡创造条件,从保障劳动者个体权益发展为实现社会福祉。工作生活平衡理念的引入,正是新时代劳动法治回应“投资于”战略部署、实现价值理念升级的关键体现。具体而言,这一价值理念可以在以下劳动领域发挥基础性和引领性作用。

其一,落实休息权保障劳动者身心健康。工作生活平衡理念通过法定工时、加班限制、休息休假等制度,为工作与生活划定清晰的边界。在数智时代,移动互联网、社交媒体等广泛应用于企业人力资源,在提升管理效率与组织运行灵活性的同时,也模糊了工作与生活的物理边界与时间界限,工作指令借助即时通信工具实现全天候渗透,劳动场域从固定办公场所延伸至居家、出行等生活场景,传统工时制度与休息权保障面临前所未有的冲击与挑战。长期过度劳动、休息不足易引发职业病、心理焦虑、职业倦怠,侵害了劳动者的身心健康。工作和生活虽是一对矛盾体,休息是生活的一部分,但落实休息权的目的是为生活创造更多的自由时间,为人的全面发展创造条件,从而为发展生产力提供更加优质的人力资源,也就是通过“投资于”达到“投资于物和投资于人紧密结合”的目标。

在工作生活平衡理念的指导下,应当秉承休息权实质性保障的基本原则,正确识别“隐形加班”,衔接相关法律法规破解实践难题。传统劳动法认定加班的要素包括“在休

息时间”“在工作场所内”“单位和劳动者达成一致”“劳动者开展工作”四项。在当前的技术条件下,有必要突破客观的规则体系,将“明显占用休息时间”“提供实质工作内容”作为关键判断要素,将实质层面上的“协商一致”作为前提条件,合理认定加班。实践中,一起“微信加班”案例即采用了以上认定规则,已作为参考案例入选人民法院案例库,值得推广。

其二,释放人力资本红利更好应对科技革命。我国的就业规模稳居世界第一,人工智能和机器人技术发展亦位居世界前列,这为我们更好应对新一轮科技革命奠定了基础。在技术加速迭代的背景下,更应主动作为,将技术进步转化为提升人力资本的契机。要通过法治保障让劳动者拥有更充足的休息与成长空间,以高素质的人力资本支撑产业升级,实现人与科技的共同进步。

在工作生活平衡理念的指引下,应将劳动者视为生产者和消费者的综合体,通过法治手段保障劳动者充足的休息与生活空间,为提升劳动者技能素质创造条件,并为消费服务产业发展激活内需潜力,推动经济结构转型升级。“投资于”的核心是将人力资源转化为人力资本,这一策略正是释放人力资本红利应对科技革命的题中之义。

今年初,人社部表示将启动修订《职工带薪年休假条例》。此次修订或将直指“有假难休”“以假抵假”“工龄清零”等制度痛点,通过明确带薪错峰休假、工龄累计互认、未休补偿、覆盖满足一定条件的新就业形态劳动者等实体性规范,以及强化刚性执法监察、畅通维权渠道、建立企业激励机制等程序性举措,让带薪年假制度更好地落地为实际权益,有利于将工作生活平衡理念与“投资于”战略深度融合。未来,还可以通过颁布促进式立法、税收优惠、评优评先等手段鼓励企业在利润中获取更高的资金额度,通过工会组织技能培训等活动,破解劳动者素质与技术发展适配不足的难题,并丰富劳动者的休假

生活,让工作生活平衡理念从保障劳动者休息权延伸至劳动者发展和经济发展赋能。

其三,建设家庭友好型社会实现可持续发展。家庭生活不仅包括社会生活,还包括家庭生活。家庭是个人生存发展的港湾,同时还担负着劳动力生产的功能,是滋养劳动者身心、培育新生劳动力、保障劳动力可持续供给的重要载体。这种功能的实现,离不开劳动者拥有充足的时间和精力生育养育、陪伴家人、履行照护责任,而工作生活平衡理念正是衔接家庭功能与社会发展的关键纽带,劳动法应当成为将这一价值理念转化为制度实践、推动家庭友好型社会建设的核心载体。

劳动法治应当秉承工作和家庭生活平衡的价值理念,强化家庭友好型用工制度供给。一方面,应当尽快推动建立完善长期护理保险制度,统一参保与保障范围,制定全国统一的失能评估指标与流程,以法治手段规范筹资机制和待遇保障,切实减轻劳动者的照护负担。另一方面,需要通过法律手段鼓励企业引入弹性上下班、居家办公等灵活用工方式,开展“生育友好岗”就业模式,推动夫妻共担育儿责任,减轻家庭照护压力。同时,还应当完善育儿假、产假、陪护假等制度,通过统一立法破解地方差异过大问题,为劳动者提供平等的休假保障,将休假期间工资、奖金及其他福利待遇纳入生育保险覆盖范围。构建家庭友好型社会有利于劳动力的持续供给,企业和政府都是获益方,双方应共同努力践行工作生活平衡理念。

工作和生活是一对矛盾结合体,应当在现有的经济发展水平和产业结构基础上,合理界定二者的关系。在尊重劳动价值、弘扬敬业精神、鼓励积极就业的前提下,保障劳动者的健康权、休息权、发展权,构建符合我国国情、促进共同富裕的工作生活平衡理念,为劳动者实现全面发展与幸福生活提供坚实的法治支撑。

(作者为中国政法大学钱端升讲座教授、全总工会理论和劳动关系智库专家)

划重点! 工伤预防五年行动计划来了

近日,人社部、全国总工会等九部门联合印发《工伤预防五年行动计划(2026-2030年)》,部署“十五五”期间全国工伤预防工作。

核心目标

- ◆ 工伤事故发生率持续下降,重点行业5年降幅约10%;
◆ 新就业形态人员职业伤害发生率逐步降低,重点平台企业降幅超10%;
◆ 工作场所劳动条件持续改善,职业性尘肺病等重点职业病发病人数明显下降。

- ◆ 聚焦危险化学品、矿山、建筑施工、交通运输、机械制造、即时配送等重点行业;
◆ 针对企业主要负责人、安全管理负责人及一线班组长等重点人群;
◆ 紧盯上下班交通事故伤害、突发疾病死亡视同工伤等重点情形。

主要举措

- ◆ 推进“人工智能+工伤预防”,提升预防精准化、智能化水平;
◆ 创新宣传培训模式,增强职工与企业预防意识;
◆ 健全部门联防联控机制,压实企业主体责任;
◆ 完善事故监测体系,推进职业化建设,发挥工伤保险费率调节作用。

前沿观察

提升文旅从业人员复合素养的关键举措

傅诗轩 征笑江

文化旅游产业是服务型产业,从业人员是推动行业高质量发展的关键力量。在文旅融合背景下,需强化文旅从业人员的复合素养,发挥从业人员在文旅产业升级过程中的基础性支撑作用。

随着文旅新业态、新技术不断涌现,一线人员不仅要懂市场、会策划、善运营,还要具备文化理解与价值表达能力,并能够熟练运用人工智能等数字技术。在这一背景下,提升复合素养,推动专业能力、人文素养与数字技能协同发展,成为以人才优势带动文旅产业提质扩容的重要抓手。

然而,当前文旅领域从业人员复合素养培养体系仍不健全,与产业实践和技术变革衔接不够紧密,部分从业人员的结构能力与行业发展需求之间存在脱节,逐渐成为制约文旅产业高质量发展的因素。

一是文旅从业人员人文素养与文旅融合发展需求尚不匹配。当前,在不少文旅项目和服务场景中,如果一线人员缺乏对文化脉络的系统梳理、核心价值的准确提炼以及情境化表达能力,往往难以将文化内涵转化为连贯而有深度的内容呈现。

二是文旅从业人员数字化素养难以适应产业数字化转型节奏。随着人工智能驱动的数字文旅、智慧景区和沉浸式体验等新业态加快发展,使用数字技术已从辅助技能转变为文旅产品设计、运营和传播的重要能力。然而,文旅从业人员对数字技术的理解和应用多停留在基础操作层面,在实际运营场景中多依赖过往的服务经验而非技术辅助。此外,缺乏将数字技术与内容创作、场景营造和消费体验深度融合的能力,难以释放文旅新业态的创新优势和规模效应。

三是跨层级素养培养体系与从业人员职业成长路径衔接不畅。当前,“学校—企业—社会”协同不足,尚未形成贯通学历教育、岗位实践与继续教育的全链条素养培育体系。同时,现有文旅复合素养培育内容仍偏重礼仪培训、安全教育等基础性、规范性训练,缺乏围绕文化解读、数字技能和创新策划等核心能力的分层设计,进而难以回应新业态对复合型人才的实际需求。加之培训与岗位晋升、薪酬激励和职业发展通道衔接不紧密,从业人员学习动力和职业认同感不足,制约了文旅复合素养培育。

强化从业人员复合素养建设,补齐“人”的短板、夯实人才支撑,不仅是践行“投资于”发展理念的内在要求,更是释放文旅产业发展动能的关键举措。

一是完善文旅从业人员复合素养培育制度。推动文旅行业协会、院校、企业和社会培训机构等多主体协同,共同制定文旅从业人员技能课程清单,围绕人文叙事、服务运营、数字应用和创意策划等核心能力设置模块化技能包,并通过线上线下教学与在线培训相结合的方式,拓展学习渠道。在此基础上,需进一步根据文旅从业人员岗位类型和职责差异,围绕“专业素养—人文素养—数字化素养”结构,对一线服务人员、内容创作人员和管理人员分别设置差异化能力要求和提升路径,增强素养培育的针对性和适配性。此外,文旅企业工会应立足行业和区域层面,促进行业资源共享,搭建学习交流和服务对接平台;鼓励从业人员积极参与夜校培训、人才驿站等活动,扩大素养培育的覆盖面和参与度。

二是强化素养培育与产业需求的深度衔接。文旅部门及行业组织应以产业发展需求为导向,紧跟新业态、新模式和新技术发展,动态调整从业人员素养培育重点,培育内容与产业产品结构优化、服务方式升级和消费需求变化。文旅企业应聚焦智慧文旅运营、数字内容生产、沉浸式体验设计和综合运营管理等重点领域,以产业运行和岗位需求为牵引,明确从业人员素养能力的应用方向,并通过产学研协同、实践项目和创新创业平台,推动素养提升向具体业务环节和实际成效转化,形成素养培育与文旅产业发展协同推进的长效机制。

三是优化文旅从业人员评价体系与选树机制。文旅企业应结合岗位职责,将复合素养要求转化为可观察、可评价的岗位能力与实践成果,将嵌入现有考核评价体系,完善旅游服务质量、文化解说水平、项目策划执行及传播效果等素养评价指标。此外,可通过设置行业先锋、岗位标兵、首席讲解员等荣誉,提升从业人员职业认同感与自豪感。通过师徒带教和工作室建设等方式,促进复合素养在实践中的传递与扩散,营造“人人皆可成才,人人尽展其才”的文旅人才发展生态。

(作者单位:北京科技大学经济管理学院)

热点思考

建强“绿领”人才队伍 支撑产业绿色转型发展

观点

为建强“绿领”人才队伍,支撑产业绿色转型发展,既要立足人才培养与培训加大高质量“绿领”人才供给,又要借助政策扶持与标准引领夯实“绿领”人才队伍建设保障。

陈俊源 袁寒雪

“绿领”人才是在绿色产业、节能环保、清洁能源、生态修复等领域从事技术研发、生产制造、运营管理、咨询服务等工作,具备绿色发展理念、专业知识和实践技能的新型劳动者,不仅是绿色技术的应用者和创新者,更是绿色生产方式的践行者和传播者。日前,生态环境法典表决通过,美丽中国建设迈向新阶段。在此背景下,加快建设适应绿色转型需求的高素质“绿领”人才队伍,对于推动传统产业绿色低碳改造升级、大力发展绿色低碳产业以及促进高质量充分就业具有重大而深远的意义。

产业结构绿色低碳转型的核心支撑

“绿领”人才是推动传统产业绿色低碳改造升级与大力发展绿色低碳产业的关键支撑。无论是风电、光伏等可再生能源的大规模开发与并网,还是钢铁、化工等高耗能行业的节能降碳改造,抑或是碳捕集利

用与封存等前沿技术的商业化应用,都需要大批掌握核心技术的“绿领”工程师、技术人员和产业工人。

培养“绿领”人才是促进高质量充分就业的重要途径。随着绿色产业的蓬勃发展,“绿领”正在成为一个快速崛起、前景广阔的职业群体。继《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》标识了134个绿色职业之后,人社部又在近两年发布了风电场叶片维修工、氢燃料电池测试员等绿色新工种。因此,大力发展绿色职业教育与培训,培养更多“绿领”人才,是稳就业、促增收、惠民生的重要抓手。

人才供需存在结构性矛盾

当前,我国“绿领”人才供给在规模、结构和质量上均未满足绿色产业发展需求。

一是人才总量不足。绿色产业发展催生了大量新兴绿色岗位。2025年5月举办的“大湾区生态环境绿色低碳”专场招聘会就提供了上万个相关岗位。数据显示,目前我国“双碳”领域相关从业者仅10万人左右,存在较大人才缺口。一方面,掌握关键核心技术、能够进行原始创新和系统集成的领军型、创新型、管理型高端“绿领”人才十分稀缺。另一方面,面向生产一线、精通绿色工艺操作、设备维护、节能管理的技术技能型“绿领”人才同样存在较大缺口,多地将绿色产业相关职业纳入2025年急需紧缺职业(工种)目录。

二是人才分布不均。绿色转型背景下,各区域对于“绿领”人才都表现出较高需求,部分领域中西部地区的人才需求甚至高于东

部,面临“高需求、低供给”困境。以贵州省毕节市为例,当地煤矿产业绿色转型年需近万人,但本地学校毕业生远不能满足需求。

三是人才质量尚待提高。绿色发展需要的是复合型人才。对于新兴绿色岗位而言,这种复合素养表现为绿色低碳与数字技术的融合。对于传统岗位的绿色转型而言,这种复合素养表现为既具备专业基础又掌握绿色技能。然而,目前我国“绿领”从业者职业素养结构尚未匹配绿色产业高质量发展需要。例如,在企业中从事碳管理的人员主要从环保、能源等领域转行而来,对最新标准、市场交易机制、减碳技术和趋势缺乏系统了解。

面向绿色转型建强“绿领”人才队伍

面对“绿领”人才队伍的现状,既要立足人才培养与培训加大高质量“绿领”人才供给,又要借助政策支持与标准引领夯实“绿领”人才队伍建设保障。

第一,构建多层次立体化“绿领”人才培养体系,加大各类型“绿领”人才的优质供给。高水平研究型大学应以“碳中和科学与工程”等新兴绿色学科与专业建设为主要抓手,将科技发展、产业前沿与人才培养紧密结合,致力于培养绿色产业研发型、复合型、应用型人才。职业院校应面向地方绿色产业发展需要,深入推进产学研用一体化,着力培养绿色工程师等应用型人才。职业院校应以产教融合为主线,将绿色人才培养需求融入专业、课程、教材、师资与基地建设,专注于绿色技术技能型人才培养。

第二,健全培训体系,促进存量劳动力绿

色转型。实施“绿色技能提升行动”,将绿色低碳知识纳入劳动者终身职业技能培训内容。依托企业培训中心、公共实训基地、开放型区域产教融合实践中心、高能级实训基地等,有序开展面向企业在岗职工、失业人员、高校毕业生等重点群体的绿色技能培训。特别是为受转型影响的传统能源、高耗能行业职工,提供转岗转业培训,加强就业帮扶,确保其平稳过渡。探索建立“个人绿色技能账户”,记录和认证劳动者的绿色技能培训经历和水平,并与薪酬待遇、岗位晋升挂钩。

第三,完善政策支持,优化“绿领”人才队伍建设顶层设计。将“绿领”人才培养纳入国家与地方绿色低碳发展、现代化产业体系建设、就业促进等总体战略中进行顶层设计和统筹布局。定期发布急需紧缺“绿领”人才需求清单,动态更新普通高校与职业院校专业目录以及职业分类目录,为“绿领”人才培养培训提供清晰指引。因地制宜出台“绿领”人才引进激励政策,增强中西部地区绿色职业吸引力。

第四,强化标准引领,提升“绿领”人才队伍建设规范化水平。一是加快健全“绿领”人才职业分类和职业标准体系,对绿色职业加快制定国家职业标准,明确各岗位职业技能等级以及相应的知识与技能要求。二是建立绿色职业信息发布制度,依据产业发展趋势及时开发新的绿色职业(工种)。三是完善绿色职业技能等级制度,引导企业建立基于技能价值导向的薪酬分配机制,对高技术“绿领”人才给予薪资倾斜、股权激励等。

(作者单位:湖北工业大学)

观点

我国从制造大国迈向制造强国,急需大量高素质技能人才。现代学徒制正是培育这类人才的有效路径,须进一步深化推进。

许彬

高职教育的目标是培养高素质技术技能人才,高职院校是培养能工巧匠、大国工匠的重要阵地。当前,我国正从制造大国迈向制造强国,急需大量高素质技能人才。现代学徒制正是培育这类人才的有效路径,亟须立足现有良好条件、直面现实挑战,进一步深化推进。

现代学徒制是新时期职业教育人才培养的新模式,通过校企深度合作完成人才培养过程,既保留传统学徒制的优势,又有现代化教育的特征。前者在于学徒(学生)通过师傅一对一精准教学、手把手传授技艺,扎实掌握实践技能,以便上岗后发挥专业所长;后者在于学生还要在学校课堂上接受相应的理论教育。近年来,现代学徒制在培养技能人才方面已经发挥出较大的作用,深化现代学徒制亦具备良好条件。

工作研究

深化现代学徒制 助力制造强国建设

一是具有良好的社会基础。学徒制技能人才培养模式在我国有着悠久的历史。为适应市场经济和现代企业的发展,学徒制教育的规模、水平和管理质量近年来得到规范和提高。如今,学徒制在我国现代职业院校中升级为“教师+师傅”的双教学机制。这种机制既延续了实操的传统,又融合了院校教学,为社会培育了大批技术技能人才,也为向现代学徒制转型奠定了社会基础。

二是符合国家职业教育改革的政策导向。新形势下,我国亟须创新教育教学模式,高职院校作为培养实践型人才的主阵地更需突破传统教学局限。对此,近年来,国家先后出台了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》等政策文件,明确提出重点支持现代学徒制试点,培育产教融合型企业;职业教育要深耕产教结合,完善校企协同育人机制,探索中国特色学徒制等实践。而现代学徒制以校企协同为核心,以实操能力培养为目标,精准呼应了国家职业教育改革要求。

三是得到了学校和企业的认可。对企业而言,这是一种精准、前瞻的人才储备战略。通过校企合作,企业可将自身的技术参数、工艺流程乃至发展思路提前融入职教过程。这种“招生即招工、入校即入厂”的定向培养模式可大幅缩短新员工适应期,降低招聘与培训成本。对职业院校而言,现代学徒制是提升人才培养质量、增强社会服务能力的核心抓手。它推动专业设置紧密对接产业,倒逼课程内容迭代更新,从而培养具备扎实技能、适配岗位需求的高素质技能人才,并促进既懂理论又通实践的师资队伍建设。

目前,深化现代学徒制需要多渠道探索。一是不断提高职业院校的教育教学质量。职业院校作为现代学徒制的核心参与主体,需明确自身的育人职能和责任,加强与企业合作。企业侧重岗位实操技能的精准培训,学校则聚焦学徒(学生)的文化素养、专业理论及可持续发展能力的培养。职业院校需立足企业岗位需求,优化教学内容、创新教学方法,践行“因材施教”理念,以高质量教学赢

得学生好评、企业认可。

二是充分发挥行业协会作用。行业协会在现代学徒制中的作用不容忽视。各行业协会差异显著,无法用统一标准规范,而行业协会了解行业需求与发展痛点。成熟独立的行业协会,可凭借自身优势制定贴合行业实际的技术人才标准,监督企业参与学徒制的全过程,规范合作流程与育人行为,进而成为撬动企业深度参与的重要力量。

三是建立健全相关制度法规。现代学徒制的有序推进,需以多元制度构建为支撑。其一,完善财政支持制度,通过对接收学徒的企业实施税收减免、实训补贴等,对优质学徒制项目给予专项经费扶持,激发企业参与动力。其二,优化国家职业资格制度,紧扣产业岗位需求修订技能等级标准,打通学徒技能认定与职业发展通道。其三,建立第三方评价制度,政府以制度规范运行运行框架,委托具备资质的第三方社会组织实施评价职能,确保评价客观公正,倒逼项目提质增效。

(作者单位:广西师范大学)