

问题探讨

以系统思维统筹构建全龄友好的高质量就业生态

观点

在人口结构深刻转型背景下,统筹推进不同年龄群体高质量充分就业,要树立动态增量、优势互补、价值共生的理念,实现现代劳动力在动态增长中的高效协同。

陈建伟 王丹

“十五五”规划纲要明确提出,深入实施就业优先战略和积极应对人口老龄化国家战略,为就业工作指明了方向。在人口结构深刻转型背景下,统筹推进不同年龄群体高质量充分就业,是一项系统性、战略性工程。要树立动态增量、优势互补、价值共生的理念,这既是稳定就业基本盘的现实需要,也是培育新质生产力、推动中国式现代化行稳致远的长远之策。

正确认识代际就业的优势互补

当前及未来一段时期,我国劳动力市场的供给侧面临两大群体的交汇。一方面,延迟退休政策落地,老年人人力资源开发进入实质性阶段。另一方面,青年大学生群体规模将在未来数年内持续处于高位。现实中,两类群体都面临不同的就业压力,在劳动力市场形成了一定程度的竞争关系。

在此背景下,社会上出现了一些担忧的声音,认为延迟退休政策和促进老年人就业可能会在一定程度上挤占年轻人的就业空间。实际上,这是一种将代际就业关系简单理解为静态零和博弈的片面观点,忽略了经济系统的动态演化特征和不同就业群体间的优势互补。

从宏观视角看,就业市场从来不是一个分完即止的“固定蛋糕”。就业岗位的结构与规模,是技术变迁、产业演进、制度安排与社会需求多维共振、动态均衡的产物。例如,数字经济快速发展不仅通过任务解构淘汰了一些传统工作岗位,更以前所未有的速度释放新的更高生产力,催生出台经济、算法治理等新兴就业载体,实现了职场疆域的向外扩张。

从劳动力的比较优势视角看,老年人与青年人之间也并非简单的替代关系,而是具有明显的互补特征。年长者拥有丰富的行业经验、风险识别和组织协调能力,青年人则在数字技术应用、创新意识和学习速度等方面更具优势。在教育培训、医疗健康、先进制造等领域,既需要经验沉淀,也需要创新活力,两类群体是共同支撑产业升级的协作关系,而非此消彼长的竞争关系。

技术进步创造代际就业新空间

新一代人工智能技术的广泛应用,深刻重塑就业形态与劳动组织方式。传统的就业图景中,岗位往往体现为技能、经验与体力的强捆绑,这种刚性组合对劳动者提出了全方位的素质要求。而AI技术的应用是一次解构过程,它通过承担高强度的计算与程序化执行,将原本紧密耦合的任务拆解为更为灵活的弱捆绑模块。这种变化重绘了不同群体的就业边界,老年群体得以从过去必须兼顾体力与精密执行的强捆绑中“松绑”,转而利用其深厚的经验与判断力,在AI的辅助下专注于决策、判断等重要环节。与此同时,青年群体则将其在体力和创新活力方面的优势与AI深度绑定。在这种动态重组逻辑下,就业不再是单一维度的岗位占有,而演变为一种跨代际、人机协同的任务生态系统,实现从岗位竞争向价值共生的范式转换。

位竞争向价值共生的范式转换。

当银发经济逐渐发展壮大,庞大的老龄消费需求正在拉动医疗健康、智慧康养、跨代际文旅等产业链的结构性重塑。这种产业深度的挖掘,不仅为老年人提供了老有所为的岗位,更通过产业升级的溢出效应,为青年群体创造了研发、管理及创意性就业增量。因此,就业岗位的本质是一股流动的活水,其容量并非受限于既定的人口规模,而取决于如何通过制度创新与产业升级,将人口结构变迁带来的张力转化为市场需求扩张的红利,从而在动态增长中实现劳动力跨代际的高效配置。

从政策层面看,“十五五”规划纲要对老年群体和青年群体的就业和发展都作出了重要部署。纲要明确强调,深入实施积极应对人口老龄化国家战略,健全养老事业和产业协同发展政策机制,促进老有所养、老有所为、老有所乐。需要优化就业、社保等方面的年龄限制政策,积极开发老年人力资源,发展银发经济。与此同时,支持青年发展也是“十五五”期间的重要工作。纲要提出,深入实施就业优先战略,稳定和扩大重点群体就业,健全促进青年发展的规划和政策,为青年成长成才、建功立业创造良好条件。同时,要求健全新就业形态劳动者权益保障制度,强化择业和用人观念引导,帮助青年解决求学工作、创新创业、婚恋生育、住房保障、社会融入等实际困难,着力将青年人才资源转化为发展动力。

系统施策构建全龄友好的就业生态

在政策落实层面,要更好统筹老年与青年群体高质量充分就业,将人口老龄化压力转化为人力资源红利释放的契机,实现代际劳动力在动态增长中的高效协同。

首先,树立增量思维,以银发经济为抓手拓展就业新空间。银发经济作为老龄化

社会催生的结构性增量,正通过产业链重塑为劳动力市场注入新活力,应引导资源向这些新兴领域集中,支持银发经济与新质生产力深度融合。一方面,发挥老年群体经验优势,开发顾问式、导师式、技能传承式岗位;另一方面,吸引青年人进入研发、设计、运营、数据分析等创新环节,形成银发需求、老年参与和青年赋能的正向循环。通过财税、产业基金等政策工具,降低青年创业门槛,推动银发经济规模扩张与就业容量同步扩大。

其次,依托数智赋能推动岗位重组,实现代际劳动力的优势互补与协同增效。可探索设立代际协作岗或混合团队制,在经验判断、风险把控、关系维护等环节更多依托老年劳动者,在数字执行、创新迭代、平台运营等环节更多依托青年劳动者。同时,加快适老化数字基础设施建设,开发简便易用的智能辅助工具,降低老年群体参与数字化劳动的门槛。对积极推进岗位重组、采用现代师徒制或“老带新”模式的企业,在稳岗补贴、社保缴费、税收优惠等方面给予定向激励。

此外,要贯彻投资于人的理念,构建全龄友好、覆盖全生命周期的包容性就业制度体系。统筹不同群体就业的根本在于增强劳动力市场韧性,释放人力资源潜力。要破除年龄本位的静态思维,强化能力导向的评价机制。完善弹性退休、项目制、顾问制、兼职特聘等灵活就业制度,既满足企业对经验人才的需求,又为青年预留成长空间。同时,加快建设终身职业技能培训体系,对青年侧重创新实践与跨界能力培养,对老年侧重数字素养与适岗能力提升。只有将制度保障贯穿人力资本全生命周期,才能把人口结构变迁的挑战转化为代际共荣的长期动力。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院)

医保个人账户能买什么? 规范来了! 国家医保局、财政部日前发布《关于进一步加强定点零售药店职工基本医疗保险个人账户使用监督管理的通知》,明确建立定点零售药店个人账户支付白名单制度。白名单内的,个人账户在定点零售药店可以支付;白名单外的,不予支付。各省省级医保部门原则上要于2026年9月底前出台全省统一的定点零售药店职工医保个人账户支付白名单。可以纳入白名单:药品、体温计、血压计、血糖检测仪、康复辅助器械等医疗器械;医用口罩、棉签(棉球)、纱布绷带、创可贴等医用耗材;病原检测试剂、早孕试纸等体外诊断试剂;一次性末梢采血针、笔式注射器及针头、碘伏帽、造口护理袋等长期治疗使用的器械耗材。不得纳入白名单:保健品、日常生活用品、家具洁具、家用电器等非医疗用品;牙膏牙刷、面膜化妆品、隐形眼镜、按摩设备、智能通讯计时设备以及用于体育健身、养生保健等生活功能为主的、医疗附加值较低的器械耗材。坚决防止将仅为适配医保支付、无实际医疗价值或实际医疗价值较低的“马甲产品”纳入白名单。策划/制图:张菁

热点思考

推进平台算法协商共治 筑牢新就业群体权益保障网

观点

平台算法在提升经济效率的同时,也可能因过度追求效率而侵害劳动者权益。完善算法治理,关键在于落实改善要求,推进算法透明化、协商常态化、监管体系化,形成从源头到末端的治理闭环。

丁小团

平台算法既是技术工具,属于生产力范畴,旨在提升效率;又事关利益分配,是生产关系的集中体现,需要兼顾公平。一旦平台算法的钟摆偏向效率、远离公平,就易损害劳动者权益:当配送时间被不断压缩,骑手不得不在车流中争分夺秒;当抽成比例不透明,司机辛苦跑单却不知为谁打工;当罚款规则由企业单方面制定,劳动者往往面临困境。

直面这些突出问题,日前向社会公布的《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新就业群体服务管理的意见》,对“加强互联网平台算法治理”作出系统性部署,明确提出“保障新就业群体对算法规则的知情权、参与权、选择权”“依法开展算法安全评估和合规检查工作”等重要举措。中央网信办等部门今年印发的《生活服务类平台算法负面清单(试行)》,督促互联网平台企业切实履行社会责任,深入开展自查自纠。今年3月全国总工会等四部门出台

的《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》,将集体协商机制引入算法治理,为劳动者与平台之间架起了制度化的沟通桥梁。这些文件共同构建起算法治理的四梁八柱。要将政策要求转化为平台算法治理实效,还需要从以下几个方面持续用力、久久为功。

推进算法透明化,打破运作壁垒

算法透明化是平台算法治理的第一步,主要任务是实现算法规则全流程公开可查、清晰易懂。

透明化首先意味着算法能被“看得见”。如,规则公开、配送时间预估逻辑、抽成比例构成、奖惩细则等须向劳动者完整公示;过程可查,每单抽成、扣款原因、时长构成在APP端实时显示;调整有据,算法重大变更须提前告知并说明理由。近日,在网信部门的推动下,多家互联网平台集中公布了算法优化措施,各重点平台正统一调整算法公示入口,逐步实现核心算法公示,为平台算法治理提供了有益的实践探索。

透明化还要求平台算法“可优化”“可选择”。一方面,赋予劳动者参与权,督促平台企业建立健全算法反馈优化机制,积极听取员工、劳动者对平台算法和劳动规则的意见建议,推动算法在实践中持续纠偏、不断优化、向上向善。另一方面,赋予劳动者自主选择权,督促平台开通接单偏好设置、订单屏蔽、灵活就业等功能,严禁强制派单、变相逼单,让算法从刚性管理工具转变为人性化服务载体。

实现协商常态化,畅通沟通渠道

平台算法关乎劳动者切身利益,不应由

平台单方面决定。个体劳动者面对平台往往力量单薄,需要建立常态化协商机制,凝聚诉求、形成平等对话,实现共建共治。

首先,聚焦“谈什么”,建立核心算法协商清单。平台算法规则庞杂,工会、人社和行业主管部门应加强指导,针对网约配送、货运、网约车等不同行业,制定“核心算法协商清单”,将直接影响劳动者权益的规则列为“必谈议题”,从而确保算法协商的精准性、有效性。清单外议题则由平台企业与劳动者代表在广泛听取意见的基础上协商确定。

其次,紧扣“谁来谈”,创新协商代表推选机制。新就业群体高度分散、流动性强,一旦协商范围扩大到省域协商或者全平台协商,传统线下推选协商代表的方式难以维系。可在上级工会的指导下,依托APP、小程序等线上平台,通过工会推荐、劳动者投票等方式,综合考量区域分布、工作年限、荣誉基础、性别构成等因素,选出能真实反映劳动者意愿、具有较强沟通协商能力的代表。同时,上级工会要加强对劳动者协商代表的履职集训,帮助梳理意见诉求、普及法规政策、开展实战演练,切实提升代表协商能力。

另外,抓实“成果怎么用”,健全公示与评估制度。一方面,协商双方签订正式协商协议后,平台企业应在规定的时间内向劳动者进行公示,并把协商结果细化为明确的制度条文和管理规章,嵌入决策和算法运行全流程,让“谈成的规矩”成为“执行的算法”。另一方面,建立动态的“回头看”评估机制,由工会会同人社部门、第三方机构,定期对算法协商效果进行评估,形成“协商—公示—执行—评估—再协商”的闭环,督促协商成果落落实

地,力促平台算法向上向善。

推动监管体系化,凝聚治理合力

平台算法治理是一项系统工程,必须坚持“两手抓”:一手抓算法公开和算法协商,以柔性方式引导;一手抓协同监管,以刚性约束倒逼治理落地,形成长效治理格局。

首先,抓好源头防控,建立算法备案审查制度。推动平台企业及时将核心算法规则、劳动用工情况向主管部门备案,主管部门定期对平台算法进行审核,验证算法机理、评估应用结果。同时,强化过程监测,用好负面清单,一旦发现问题,及时启动调查或约谈程序,从源头上防范算法违法违规。其次,守好底线红线,完善权益保障体系。依托工会组织搭建法律援助平台,为权益受损的劳动者提供免费法律咨询、仲裁诉讼支持,把矛盾问题化解在基层,解决在萌芽状态。同时,用好工会劳动法律监督“一函两书”等,督促违规平台企业及时整改。对于平台算法不透明导致的典型侵权案件,可探索由检察机关依法提起公益诉讼,提升制度威慑力。

另外,形成监管闭环,强化多部门协同。网信、人社、市场监管、交通运输和工会等部门各司其职、协同发力,聚焦算法不透明、用工不规范、协商流于形式等问题,强化督查问责,依法依规处置。同时,鼓励媒体和公众参与监督,定期发布平台算法治理评估报告,推动平台规范健康发展与劳动者权益保障双向共赢。

(作者单位:中国劳动关系学院)

工作研究

工业遗产如何赋能制造业高技能人才思政教育

以黑龙江为例,其作为新中国工业的摇篮,拥有丰富的工业遗产资源与鲜明的红色文化基因。哈军工旧址、哈尔滨电机厂等国家级工业遗产是新中国工业发展的物质见证;大庆精神、铁人精神等是中国共产党领导工业化建设的精神支撑。这种“双丰富集”构成了高职院校制造专业开展思政教育的独特场域和丰富内容,对帮助观者构建社会认同、践行社会主义核心价值观有着深远影响。

打造思政实践教学

一是构建“馆—校—企”协同育人共同体。突破遗产场馆作为参观场所的单一功能定位,推动其与职业院校建立战略合作。具体路径包括:学分互认机制,将场馆学习纳入思政课程与实践教学学分;师资共建机制,聘请场馆研究员、企业劳模担任兼职思政导师;课程共建机制,联合开发包含工业史、职业道德等地方特色的思政实践课程;资源数字化机制,运用虚拟现实技术开发沉浸式数字展馆,突破实体空间的容量限制。二是打造工业遗产思政实践教学模块。要融入专业认知教育,新生入学第一课

进工业遗产,建立职业认同的历史根基;融入实习实训环节,在场馆现场开展劳模精神、劳动精神、工匠精神专题教学;融入社会实践,组织学生担任红色场馆志愿讲解员,在服务中深化价值理解。

三是开发“沉浸式—研讨式—行动式”的递进教学。沉浸式阶段依托场馆的真实空间,通过感官激活与情境嵌入,拉近历史与当下的心理距离;研讨式阶段围绕“新时代工匠精神的内涵变迁”“智能制造中的劳动价值”等议题,引导学生在历史与现实的对话中自主建构意义价值;行动式阶段建立“场馆—车间”双场景联动,将工业遗产激发的价值认同迁移至实训实习。

工业遗产教育范式的四维推进路径

强化师资能力建设。培养“双师双能”型教师队伍,既懂马克思主义理论教育规律,又熟悉工业技术史与制造业发展趋势。建立教师驻场馆研修制度,通过个案研究、口述史采集、策展实践等,提升运用工业遗产开展情境教学的能力。重构人才评价标准。将场馆学习成效

纳入制造专业人才培养评价体系。不仅考查学生技术技能等级,更通过成长档案、情境化测评等方式,评估学生的劳动价值观、职业认同感与工匠精神内化程度。

深化数字技术赋能。针对实体场馆时空限制,运用数字孪生、人工智能等技术,开发工业遗产资源的数字化教学系统。重点打造三类数字产品:数字复原历史场景、劳模事迹虚拟互动、沉浸式体验能传承。

推动工业遗产升级。突破单纯“文化保护”的思路,往“教育赋能”方向拓展。支持符合条件的工业遗产申报全国“大思政课”实践教学基地,将工业遗产建设纳入职业教育提质培优行动计划。探索“工业遗产+职业教育+文化旅游”的融合发展模式,使育人功能与区域发展相互带动。

构建多叙事体系。在内容表现形式上可加以创新,打造诸如基于历史背景的沉浸式剧场、数字叙事游戏等体验项目,增强参与感与吸引力。开发文创产品,使其兼具工业美学价值及红色文化符号,达到延伸文化消费价值链的目的。

(作者单位:黑龙江职业学院)

前沿观察

发挥工会监督作用 规范用人单位单方解除劳动合同行为

范围

在职场中,面对用人单位单方作出的解除劳动合同决定,劳动者个体往往处于信息不对称、力量不对等的地位,难以有效维护自身合法权益。正因如此,法律赋予了工会组织在用人单位单方解除劳动合同过程中的监督职责。

工会法和劳动合同法均明确规定,用人单位单方解除劳动合同时,应当事先将理由通知工会。上述规定对于强化工会监督、防止用人单位滥用单方解除权发挥了积极作用,但是从规范文本及其实践来看,仍存在规定不明确、可操作性不强等问题。为此,新修订的《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》等地方立法对此进行了制度创新,为提升工会监督实效提供了新思路。

一直以来,劳动合同解除纠纷在劳动争议案件中的占比较高。工会法、劳动合同法建立的单方解除劳动合同工会监督制度主要包括以下内容:一是用人单位有事先通知工会的义务,应在解除通知送达劳动者之前通知工会,并明确解除理由,这是工会履行监督职责的前提;二是工会负有监督职责,即在收到通知后,应对单位解除事由的合法性进行审查,如不合法,可要求单位重新研究处理;三是对工会的监督意见,用人单位有研究处理和再通知义务。

然而,在实践中,这项制度在执行过程中仍面临着一些问题。一是对于事先通知的时间节点以及需要提前告知的具体期限规定不明确;二是对于没有建立工会的用人单位是否以及如何履行通知义务的规定不明确;三是对于工会履行审查监督职责缺乏配套的责任机制;四是对于用人单位不通知工会直接解除劳动合同的行为是否有效,法律没有明确说法。当前的司法裁判口径也存在分歧,对于未建立工会组织的单位,有法院认为其无法履行通知义务,解除无效;有法院则要求其履行其他替代性程序,如通知职工代表。对于建立了工会组织的单位,劳动者存在严重违法违纪行为,单位解除未通知工会的,有法院认为用人单位解除劳动合同的行为合法,用人单位未将解除理由告知工会的行为虽有不当,但仅此不构成违法解除劳动合同。

用人单位单方解除劳动合同的工会监督制度不仅是对劳动者个体劳动权益的保障,更涉及工会的职责和权利。为了弥补上述不足,多地的地方立法进行了制度创新。《江苏省劳动合同条例》规定,用人单位尚未建立工会的,需通知用人单位所在地工会。《天津市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》不仅规定了用人单位单方解除劳动合同的通知义务,而且规定了事业单位单方解除聘用合同的通知义务,同时明确“事先”的期限为“五个工作日”,并规定尚未建立工会的,应当告知上一级工会或者劳动者工作所在地的地方总工会。《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》除了作出类似规定外,还强化了工会的监督职责,明确提出,工会认为用人单位违反法律法规和有关合同的,应当及时提出改正意见或者建议。这些制度创新不仅完善了用人单位单方解除劳动合同的通知义务,而且强化了工会监督职责,既体现了引导用人单位合规用工、构建和谐劳动关系立法初衷,也体现了工会组织的担当尽责。

未来,让这项制度更管用,更好保障劳动者在用人单位单方解除劳动合同过程中的合法权益,可以从三方面着力:一是制定单方解除劳动合同工会监督的示范文本以及制度指引。可以根据地方立法,结合地方实际,制定单方解除劳动合同通知工会的示范文本,供用人单位使用,同时制定相关指引,明确实施流程以及未建立工会组织单位需要通知上一级工会的具体部门、途径等。二是将单方解除劳动合同的工会监督制度与工会劳动法律监督制度相衔接,完善工会内部审查监督流程规范。工会在收到用人单位通知之后,应当组织劳动法律监督员对解除的合法性进行审查,认为解除不合法的,应当及时提出改正意见或建议,同时可以将其与“一函两书”制度相衔接,向单位发出工会劳动法律监督提示函,对于单位未研究工会的意见或研究后的处理结果仍然存在违法行为的,则可向单位发出《工会劳动法律监督意见书》。三是加强对基层工会的激励和指导,提升其监督履职的能力和动力。

(作者为首都经济贸易大学劳动经济学院教授)