

问题探讨

加快构建人工智能对就业影响的应对体系

观点

应将就业影响治理前移到技术应用、产业转型和岗位调整全过程,推动技术进步、产业升级与劳动者发展相互促进。

班小辉

我国人工智能技术与产业的快速发展,正在加速重塑就业结构,对劳动力市场产生岗位替代与岗位创造的双重效应。针对这一全球性就业结构变革,“十五五”规划纲要明确提出,综合应对人工智能等新技术发展对就业的影响。国务院印发的《实施就业优先战略“十五五”规划》进一步部署,构建就业友好型发展方式,健全就业影响评估机制,适应人工智能发展促进就业创业。因此,需加快完善相关制度体系,积极防范和化解就业替代风险。

人工智能给传统就业带来的挑战

人工智能对就业的影响,不能简单理解为机器替代劳动者,而应放在岗位任务结构变化中把握。其影响既表现为部分岗位和任务被替代,也表现为劳动分工、技能要求和职业发展路径的重塑。

一方面,人工智能对部分岗位形成较强替代效应。对于规则清晰、流程标准化程度高、结果可验证性强的工作,人工智能能够接管相当比例的任务,进而带来岗位压缩、用工减少或招聘放缓。其影响已从传统生产服务领域扩展至部分知识辅助和内容生产环节。另一方面,人工智能正在重塑岗位任务结构和技能要求。在这一过程中,人工智能主要承担基础性、辅助性任务,劳动者则逐步转向更具判断性和责任性的工作内容,岗位对于人机协同、综合判断以及技术理解和运用能力的重要性持续上升。

热点思考

激发创新工作室活力 赋能新质生产力发展

观点

提升创新工作室建设质效,更好发挥其在深化“产改”中的独特作用,应对工作室领衔人与团队成员进行赋能并构建长效工作机制。

欧阳楠

创新工作室是传承劳模精神、劳动精神、工匠精神的重要载体,也是企业破解生产难题、推动技术迭代、培育高技能人才的重要阵地。在培育壮大新质生产力的时代背景下,其价值不仅在于“微创新”的规模化积累,更在于通过知识创造的内在循环持续释放组织创新活力,要从精准赋能与机制完善等多渠道提升工作室的创新质效。

培育新质生产力的重要阵地

创新工作室作为开展技术攻关、知识共创的平台,是企业推动劳动者素质跃升、实现劳动要素优化组合的重要载体。加强创新工作室建设,是培育壮大新质生产力的迫切需要。

创新可分为基础创新与科技应用创新。前者体现为从基础研究到原创产品的研制过程,通常由科研机构与大型企业研发部门完成;后者主要由技术技能人员在生产现场将科技人员研发设计的图纸、工艺等转化为具体产品,并实现产品质量改

观点

整治“内卷式”竞争,不仅是维护新就业群体合法权益的当务之急,更是推动平台经济高质量发展的深层命题。

吴迪

“十五五”规划纲要提出,健全社会工作体制机制和社会治理政策法规体系,推进社会治理现代化。中办、国办印发的《关于加强新就业群体服务管理的意见》(以下简称《意见》),首次以中央文件形式对新就业群体服务管理作出系统部署。在《意见》的“完善监督管理”部分,明确提出“综合整治‘内卷式’竞争,严防损害新就业群体合法权益”。这一要求直面当前平台经济领域的内卷问题,释放出以制度力量打破恶性竞争循环、以治理升级保护劳动者权益的信号。整治“内卷式”竞争,不仅是维护新就业群体合法权益的当务之急,更是推动平台经济高质量发展的深层命题。当前,“内卷式”竞争主要表现为平台算法驱动的“加速竞赛”、低价竞争引发的

上述影响进入具体用工场景后,容易转化为劳动关系稳定、行业就业容量和劳动者职业发展等方面的治理风险,突出表现为以下三类挑战。

一是个案劳动争议风险。实践中,部分企业在引入人工智能技术后,可能以“岗位撤销”“组织优化”“客观情况发生重大变化”等理由调整岗位、降低薪酬或解除劳动合同,甚至采取“数字分身”等方式替代原有岗位员工,由此引发劳动者对岗位撤销真实性、调岗降薪合理性和解除合法性的争议。

二是规模性就业收缩风险。人工智能替代并不一定立即表现为集中裁员,也可能通过减少招聘、不再续签、外包转移等方式逐步释放影响。这种渐进、隐蔽的收缩方式容易形成监测盲区,使宏观就业数据难以及时反映特定行业、区域和群体的真实就业压力。

三是岗位重构中的技能适配挑战。人工智能推动岗位能力结构调整后,劳动者原有技能可能与新岗位要求不匹配,如果职业培训、岗位开发和转岗支持机制不能及时跟进,就可能形成基础岗位减少、能力门槛提高与技能转换不足并存的结构性矛盾。

司法实践对人工智能就业替代的应对

在实践中,裁判机关总体上采取审慎平衡态度:既承认技术进步可能导致岗位减少,并为企业依法调整用工保留空间,也防止企业将技术升级直接转化为单方解雇权。

第一,技术替代并非必然排除在法定解除事由之外。部分案件认为,人工智能、自动化系统或信息化平台投入使用后,如果原岗位核心任务已被持续、实质性替代,岗位确已取消,劳动合同客观上难以继续履行,技术变化可以进入劳动合同法第四十条规定的“客观情况发生重大变化”的审查范围。但企业必须就变更岗位、工作内容和劳动条件与劳动者进行充分协商,并优先提供待遇基本相当的岗位和必要培训。仅讨论离职补偿和解除方式,不能视为已经履行协商义务。

第二,当前更具代表性的立场,是对“客观

情况发生重大变化”作限缩解释。多数裁判认为,企业主动引入人工智能、降低用工成本,通常属于经营战略调整和一般商业风险,不具有外部性、不可预见性和不可归责性。企业仅凭使用人工智能、部门撤销、岗位成本下降或者内部股东决议,不能证明劳动合同已经无法履行。裁判机关更关注岗位核心功能是否真正消失,而非技术升级是否已经发生,防止法律规定的“客观情况发生重大变化”被异化为企业技术重组和低成本裁员的便利工具。

第三,司法实践注重区分个别解除与结构性裁员。人工智能只导致个别岗位变化的,主要围绕劳动合同协商变更和无过错解除进行审查;重大技术革新或者经营方式调整造成较大范围岗位富余的,应依法适用劳动合同法第四十一条规定的经济性裁员程序。企业不能通过分批解除或者逐人处理,规避经济性裁员的集体程序。

加快构建体系化应对路径

现有司法实践已经初步划定人工智能替代就业的法律边界,但个案裁判具有事后性,难以单独应对行业性岗位推进、技能错配和重点群体就业困难。应将个案裁判形成的有益经验进一步制度化,并把就业影响治理前移到技术应用、产业转型和岗位调整全过程,推动技术进步、产业升级与劳动者发展相互促进。

第一,完善人工智能替代型用工调整规则。可通过发布指导性案例、典型案例或者司法政策文件,进一步统一技术替代型劳动争议的裁判尺度,明确在人工智能技术影响下,劳动合同变更、客观情况发生重大变化与经济性裁员的适用边界。重点细化岗位实质消失、劳动合同无法履行、合理调岗和诚意协商等认定标准,明确企业对人工智能实际应用、岗位任务变化、人员需求减少、替代岗位设置及协商安置过程承担举证责任。对重大技术革新导致较大范围岗位富余的,应依法纳入经济性裁员程序,防止企业通过分批解除、逐人协商等方式规避工会参与、裁员报告和优先录用等义务。同时,应加强劳动法与个人信息保护制度

的衔接,规范企业利用劳动者工作数据、声音、肖像和工作成果训练模型、开发“数字分身”等行为,明确告知、授权、使用和利益保护规则。

第二,健全人工智能就业影响评估和监测预警机制。对重大人工智能应用项目、重点行业智能化改造工程以及可能造成岗位集中减少的企业转型方案,应将就业影响评估作为重要内容,重点研判岗位变化幅度、劳动者受影响范围、技能转换压力和区域就业承载能力。对可能产生明显就业收缩效应的项目,应同步制定转岗培训、内部安置、劳动关系处理和公共就业服务衔接方案,防止将技术升级成本简单转嫁给劳动者。要依托用工备案、招聘需求、裁员报告、劳动争议、失业登记等数据,动态识别岗位撤并、用工压缩和就业风险集聚趋势。相关部门应加强数据共享和政策协同,对人工智能应用较快、岗位替代风险较高的行业建立风险清单,及时发布预警提示,并推动企业、行业协会和公共就业服务机构协同做好风险化解工作。

第三,健全面向岗位重构的培训转岗支持机制。人工智能就业替代的实质,是技术结构变化与劳动者技能结构之间的错配。应推动职业培训和失业保险功能前移,使其从失业后的补救措施转向岗位替代前的风险缓冲和转岗支持。围绕人工智能应用能力、数字素养和人机协同能力完善职业技能培训体系,推动公共培训、企业培训、职业教育和继续教育协同发力。对高替代风险岗位劳动者,建立专项培训和转岗支持机制,帮助其向人机协同、技术运维、数据治理等新岗位转型。对高校毕业生、职业初期劳动者、低技能劳动者和中高龄劳动者等重点群体,应提供更有针对性的职业指导、技能培训和就业援助,支持企业保留和创造成长型岗位。同时,应统筹发挥失业保险稳岗、促训、转岗和再就业功能,支持受人工智能替代影响较大的行业和企业开展内部安置和岗位稳定;对已经受到影响的劳动者,加强失业保障和岗位推荐之间的衔接,防止短期技术冲击演变为长期失业和结构性失业。

(作者为武汉大学法学院教授)

运行过程与知识创造模型的原理高度契合:在社会化环节,团队成员通过良性互动,实现知识共享,构建知行行为模式;在外显化环节,团队成员通过清晰、准确、充分地表达个人想法,明确真实问题,找准攻关方向;在组合化环节,领衔人或核心骨干及时高效地萃取、整合相关信息,形成推进思路或解决方案;在内隐化环节,团队成员按照既定方案,结合岗位职责做好执行,进一步拓展升华了隐性知识。在上述过程中,工作室解决了生产难题,输出了创新成果,实现了经验分享、技艺传承、人才培养、精神培育与知识创造转化的有机统一。本质上,创新工作室运行是持续创造管理新知识的过程,这正是其生命力所在。

多渠道提升工作室创新质效

调研情况表明,部分创新工作室运行尚面临一些问题,比如,缺乏有效的产学研协同机制,技术攻关能力有限;跨企业、跨行业的交流机制不健全,创新成果推广受限;工匠的宝贵经验得不到精准、系统和有效传承;复合型人才难以养成,数字化素养培育滞后。

提升创新工作室建设质效,更好发挥其在深化“产改”中的独特作用,应对工作室领衔人与团队成员进行赋能并构建长效工作机制。

第一,明确角色,构建知识创造循环。在社会化环节,领衔人要成为宽松氛围的营造者,鼓励团队成员分享隐性知识;在外显化环节,团队成员要积极提出意见建议,清晰表达个人想法;在组合化环节,领衔人要成为信息整合者,及时找准问题,适时提出概念,触发新

一轮头脑风暴或达成阶段性成果;在内隐化环节,团队成员要勇敢尝试,通过“干中学”不断体悟,总结并生出新的隐性知识。四个环节环环相扣,螺旋上升,不断迸发新知识。

第二,精准赋能,强化知识转化能力。为促进知识创造与转化,确保工作室高质效解决难题,应根据领衔人和团队成员在不同环节的角色职责,准确为其培训赋能。对于工作室领衔人,要通过案例研讨、沙盘模拟、行动学习、考察交流等方式,提供管理技能培训,包括任务分析、人岗匹配、考核评价、奖励分配等内容,着重提高其团队建设与管理能力。对于团队成员,采取角色扮演、行动学习、培训交流等方式,为其提供角色认知、表达沟通、团队协作、冲突管理、职场韧性等培训。同时,为团队成员提供实用性较强的工具和方法,不断提高其逻辑思维能力和表达输出能力。

第三,完善机制,激发创新创造活力。创新工作室高质量高效运行离不开有效的制度保障。一是建立“导师带徒”制度,通过“一对一”“一对多”“多对一”等方式,构建新型师徒关系,着力培养复合型人才。二是建立“轮值主讲”制度。在工作运行中,除领衔人经常授课分享外,要让每位成员都有机会主持研讨、锻炼能力。三是建立“成果复盘”制度,每个项目结束后及时总结经验,将隐性知识转化为可复制的制度性成果。四是建立“全面激励”制度。工作室所在单位要提供充足资源保障,完善职业发展与薪酬激励制度以及荣誉奖励体系。

(作者单位:中国劳动关系学院)

以精准治理破除新业态“内卷式”竞争

预期。“内卷”的另一个来源是信息不对称。许多劳动者在进入行业时,对实际收入水平、劳动强度、市场饱和度缺乏准确认知。完善从业信息发布制度,就是要打破这种信息壁垒。相关部门定期发布各主要行业、地区的平均收入、工时、单量分布等公共信息,帮助从业者形成理性判断。同时,引导平台企业在招募环节如实披露劳动条件,不得夸大收益、隐瞒风险。当劳动者能够基于充分信息作出职业选择,“内卷”的供给端压力将有所缓解。

第三,强化算法规则治理,让技术回归“以人为本”。实践中,算法系统往往以效率为单一目标,激励劳动者不断突破身体和心理极限。《意见》明确提出督促互联网平台企业“规范算法,提高透明度,保障新就业群体对算法规则的知情权、参与权、选择权”。落实这一要求,应推动算法备案、算法评估、算法公示等制度落地,重点审查算法是否包含不合理的“加速因子”、是否存在诱导超时劳动的激励设计、是否给予劳动者拒绝订单的实质选择权。

第四,加强跨部门协同监管,形成治理

合力。“内卷”背后可能存在衍生风险,例如,部分机构利用新就业群体收入不稳定、急需资金周转的困境,违规推销高息贷款,进一步加重劳动者的经济负担。各部门应建立信息共享、线索移送、联合执法机制,对侵犯新就业群体权益的行为形成治理“组合拳”。特别是金融监管部门要督促金融机构审慎评估新就业群体还款能力,规范涉经营性贷款管理。

第五,发挥城市党建和党群服务中心的阵地作用。城市基层党组织和党群服务中心,应当成为监测“内卷”、提供维权支持、推动协商共治的重要平台。一方面,依托覆盖城乡的党群服务阵地,设立“新就业群体权益服务窗口”,提供法律咨询、心理疏导、纠纷调解等服务,让劳动者遇到问题时有处可找、有人可帮。另一方面,党组织要主动深入平台企业、配送站点,引导平台企业、党员骑手、普通从业者围绕计酬标准、劳动保护等议题开展平等对话,将“内卷式”竞争的治理从外部监管延伸到内部民主。

(作者单位:中共天津市委党校)

长期护理保险参保覆盖达3.2亿人



长护险

“中办、国办印发的《关于加快建立长期护理保险制度的意见》明确,用3年左右时间基本建立适应我国基本国情的长期护理保险制度。”

截至目前

➤ 17个省份已出台省级实施方案

➤ 100个统筹地区落地运行,参保覆盖达3.2亿人



经失能评估认定、符合待遇享受条件的参保人可享受20项日常生活照护服务 16项医疗护理服务

✓ 全国长期照护师持证人员超5万人

✓ 今年1-5月,长期护理保险享受待遇137万人

制图:张菁

工作研究

常柏

教育之本在于育人,育人之要在于赋能就业。就业友好型育人生态是新时代高等教育落实立德树人根本任务、服务就业优先战略、适配发展新质生产力人才需求的重要内容。国务院印发的《实施就业优先战略“十五五”规划》强调,以实施就业优先战略为引领,以强化就业优先政策为抓手,构建就业友好型发展方式。新发展阶段,要始终立足立德树人根本任务,以学生终身职业发展为核心,联动多方打通育人就业全链条,为建设教育强国、促进高质量充分就业以及经济社会发展高质量发展筑牢坚实的人才支撑。

第一,以产教深度融合,促进人才培养与市场需求匹配。人才供给与产业需求结构性失衡,是当前高校毕业生就业难、企业招工难并存的症结,也是构建就业友好型育人生态须着力破解的难点。部分高校专业设置滞后于产业链升级节奏,人才培养方案固化,实践教学环节薄弱,导致毕业生人职适配周期长、企业用人成本较高。就业友好型育人生态要坚持以市场需求为导向,推动学科链、人才链与产业链、创新链精准对接,从人才培养源头提升就业适配度。

一是建立动态专业调整反馈机制。严格落实就业数据与招生计划、专业评估、资源配置联动机制,对就业率持续偏低、市场需求萎缩的专业实行动态调整,紧扣新一代信息技术、高端制造、现代服务业等新质生产力重点领域,增设新兴交叉专业,改造传统老旧专业,让专业布局紧跟产业发展。二是重构产教融合人才培养模式。推动校企共建产业学院、订单班、现代学徒制培养项目,将企业真实项目、行业前沿技术、岗位职业标准全面融入人才培养全过程,增加实践教学学分占比,推动学生培养理论与实践并重。三是打通实习就业一体化通道。依托地方产业园区、龙头企业搭建常态化实习实训基地,推动认知实习、专业实习、毕业实习相衔接,让学生在在校期间提前熟悉职场环境、掌握岗位技能,缩短学生从校园到职场的适应周期,构建源头培养、过程适配、出口衔接的就业友好培养体系。

第二,以全周期成长赋能,构建覆盖学业到职业的服务体系。传统就业服务集中在毕业季,易忽视学生低年级职业启蒙、在校期间能力提升、毕业后职业持续发展的全周期需求。就业友好型育人生态要跳出毕业季就业服务的局限,立足学生学业成长与毕业后终身职业发展,打造前置化、过程化、长效化的全链条就业服务体系。

一方面,前置就业指导端口,实现生涯教育全覆盖。将大学生职业生涯规划与就业指导课程列为必修课,聚焦职业测评、自我认知、行业分析、风险应对、权益保障等多维度内容开展系统化教学。依托全国大学生职业规划大赛等赛事载体,以赛促学、以赛促练,全面提升学生自主规划职业、主动应对就业竞争的核心能力。另一方面,完善分层精准帮扶机制。针对就业困难毕业生、脱贫家庭毕业生、残疾毕业生等重点群体,建立一人一档、一人一策的精准帮扶台账,提供岗位推荐、技能培训、心理疏导专项帮扶;针对考研、考公、创业、基层就业等不同发展方向的學生,开展分类指导、定向服务。同时,延伸就业服务周期,建立毕业生离校后职业跟踪服务机制,为毕业生入职适应、职场晋升、职业转型提供长期指导,打造在校培育、毕业帮扶、终身护航的全周期就业友好服务闭环。

第三,以全域协同共治,打造多元联动就业友好育人共同体。就业友好型育人生态是需要政府、高校、企业、家庭、社会多方协同的系统性工程,要打破主体壁垒,构建各司其职、优势互补、同向发力的多元协同育人共同体。

一要发挥政府顶层统筹主导作用。地方政府立足区域产业发展规划,发布年度人才需求白皮书,为高校专业设置、人才培养提供精准数据支撑;完善就业扶持政策,落实基层就业补贴、创业担保贷款、灵活就业保障等政策,优化校园招聘市场环境,规范企业招聘行为,破除学历歧视、性别歧视、地域歧视等就业歧视现象,营造公平友好的就业市场环境。二要压实高校育人主体责任。高校统筹教务处、学生处、二级学院、专业教研室、辅导员多方力量,落实全员就业育人职责,推动专业课教师、辅导员、行政人员、校友参与就业育人工作,构建全员参与、全程覆盖、全方位渗透的格局。三要激活企业协同育人动能。鼓励企业深度参与人才培养方案制定、课程开发、实训教学、就业考核等流程,主动开放实习岗位、校园招聘岗位,深度参与校园就业育人活动,实现用人需求前置融入育人环节。四要引导家庭与社会正向赋能。加强家校联动,引导家庭树立理性择业观念。引导社会客观理性解读就业形势,缓解青年就业焦虑,营造尊重多元就业、包容职业选择的良好社会氛围。

(作者单位:中共黑龙江省委党校)

多方合力构筑就业友好型育人生态