2024 劳动热词

年终策划

时光匆匆，2024即将翻过最后一页。回首过往，聚焦劳动领域的热点焦点，这10个热词或能串起这一年的劳动记忆。

这一年，发展与改革并行。“未来产业”蓄势待发，“深化‘产改’”步履不停，“延迟退休”稳妥有序推进。

这一年，奋斗与成就相伴。促进“高质量充分就业”使人人都有通过辛勤努力实现自身发展的机会，火热出圈的“夜校”引领终身学习新风尚，“妈妈岗”让女职工上班带娃两不误，“人民工匠”的国家荣誉激励劳动者为发展贡献力量。

这一年，成长与突破同在。一些职场人借“班味”抒发压力、自我调节，一些职工通过“已读不回”工作信息表达对离线休息的渴望，多地公务员招录年龄放宽至40岁、迈出“打破‘35岁门槛’”的坚实一步。

新的一年，让我们知不足而奋进，望远山而力行，用劳动创造更加美好的未来！

本报记者 于灵歌 陈俊宇 朱欣 徐新星 李丹青

扫一扫
观看精彩视频

肖婕好/制图

高质量充分就业

背景：2024年5月27日，习近平总书记在主持中共中央政治局第十四次集体学习时强调，促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。9月，《中共中央国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》公布，提出6方面24项措施。11月，《求是》杂志发表习近平总书记重要文章《促进高质量充分就业》，习近平总书记从5个方面作出战略部署、提出明确要求。

观察：就业是最基本的民生。党的十八大以来，党中央坚持把就业工作摆在治国理政的突出位置，强化就业优先政策，健全就业促进机制，有效应对各种压力挑战，我国城镇年均新增就业1300万人，为经济发展提供了重要支撑。

当前，稳就业、促就业等一揽子政策持续发挥效应，促进高质量充分就业具有坚实的基础和条件。全国各地因地制宜发展新质生产力，新产业、新业态、新模式创造更多新行业和新岗位。同时要看到，我国就业总量压力和结构性矛盾并存，就业领域不确定不稳定因素增多，就业仍面临不少挑战和困难。

就业是家事，更是国事。紧紧抓住就业这个民生之本，以高质量充分就业托稳民生幸福，将为实现全体人民共同富裕奠定坚实基础，为经济社会高质量发展提供持续不断的动能，有力保障社会稳定和长治久安。

未来产业

背景：未来产业是由前沿技术驱动，具有显著战略性、引领性、颠覆性的前瞻性新兴产业，包括未来制造、未来信息、未来材料、未来能源、未来空间和未来健康等新赛道。2024年的政府工作报告提出，积极培育新兴产业和未来产业。

观察：2024年1月，工信部等七部门发布的《关于推动未来产业创新发展的实施意见》提出，建设专业人才队伍，大力培育未来产业领军企业家和科学家，探索复合型创新人才的培养模式。各地纷纷出台举措，吸引未来产业人才。北京市面向未来产业战略急需技术领域，引进一批具有世界影响力的顶尖科技人才；浙江省提出，完善学科设置、项目资助、人才培育的关联机制，引育一批国际一流的未来产业创新领军人才和高水平创新团队。

12月11日至12日召开的中央经济工作会议提出，开展“人工智能+”行动，培育未来产业。大力发展未来产业，是引领科技进步、带动产业升级、培育新质生产力的战略选择，需要人才、资本、技术、数据等各类要素综合发力。其中，人才是加快培育未来产业的基础和关键。

培育壮大未来产业是一项系统工程，要以人才为第一资源，让人才能干事、干成事，充分激发创新创业活力。同时，劳动者也应不断提升技能水平和创新能力，以更好地适应技术更新的速度和产业发展的步伐。

深化“产改”

背景：2024年10月，《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》印发。《意见》提出，坚持系统观念、问题导向、守正创新，深化产业工人队伍建设改革，团结引导产业工人在中国式现代化建设中发挥主力军作用。以培养更多大国工匠和各级工匠人才为引领，带动一流产业技术工人队伍建设，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力人才保障和技能支撑。

观察：产业工人队伍建设改革是党和国家一项具有战略性、全局性的重大决策部署。2017年，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》。7年来，“产改”取得了重要阶段性成效，产业工人队伍不断发展壮大。目前，我国技能劳动者超过2亿人，高技能人才超过6000万人。

在这一进程中，也面临不少新情况。比如，产业工人队伍建设还存在一些体制机制障碍，相关法律法规政策需要进一步完善落实，特别是新技术新业态快速发展对制造业产业工人队伍稳定带来新挑战。《意见》的出台，就是要以更有力的改革举措、更强大的政策合力破解难题，进一步增强产业工人的成就感获得感幸福感，激发产业工人的劳动热情和创造潜能。

《意见》为进一步深化“产改”指明了方向，激励广大产业工人以更加饱满的热情、更加顽强的奋斗、更加智慧的创新，全身心投入伟大事业，以技能成就梦想，以匠心铸就未来。

延迟退休

背景：2024年9月，全国人大常委会会议表决通过了关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定。根据决定，从2025年1月1日起，我国将用15年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原60周岁延迟到63周岁，将女职工的法定退休年龄从原50周岁、55周岁，分别延迟到55周岁、58周岁。

观察：延迟退休改革坚持小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则。

改革目标不是一步到位，而是渐进式、以较小幅度逐步推进。根据决定，原法定退休年龄60周岁的男职工，法定退休年龄每4个月延迟1个月，逐步延迟至63周岁；原法定退休年龄为55周岁的女职工，法定退休年龄每4个月延迟1个月，逐步延迟至58周岁；原法定退休年龄为50周岁的女职工，法定退休年龄每2个月延迟1个月，逐步延迟至55周岁。

坚持自愿、弹性，是改革的重要原则。决定体现了对个人意愿的尊重，明确职工达到养老保险最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过3年，且退休年龄不低于原法定退休年龄。职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过3年。

渐进式延迟法定退休年龄，涉及广大职工切身利益，事关经济社会发展全局，对于积极应对人口老龄化，充分开发利用人力资源，以人口高质量发展支撑中国式现代化，具有十分重大的意义。

“已读不回”

背景：2024年11月，有网友在社交平台发布一张微信聊天截图引发关注。截图显示，某企业负责人晚上10点多在员工微信群通知“全面停止调休”，因无人回复，于次日凌晨2点多，在群内连发数条消息表示不满，其间还“爆粗口”。而后负责人受访表示，“所有人都已读不回，这让我很生气。”

观察：移动互联网的快速发展，使劳动者的工作方式更加灵活，效率日益提高。但也出现“下了班还得线上办公”等现象。每每有类似“员工集体已读不回”事件爆出，总能引发网友共情，大家借此表达对落实离线休息权的渴望。

劳动者的心声有了回应。北京高院工作报告提到的一起案件中，法院将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班，保障了劳动者的离线休息权。全国两会期间，有委员建议在劳动立法层面引入离线休息权，得到相关部门重视。最高法工作报告中首次出现“线上‘隐形加班’”“离线休息有保障”等内容。

有专家建议，在设定离线权制度框架基础上，给予用人单位与劳动者自由协商空间等，逐步建立完善数字时代劳动用工制度，实现企业与职工发展共赢。

妈妈岗

背景：“妈妈岗”即专为妈妈们开设的岗位，主要用于吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业，工作时间、管理模式比较灵活、具有弹性，能让妈妈们兼顾家庭与工作。目前，已经有不少地方进行探索和推广。

观察：“妈妈岗”满足了女职工“上班看娃两不误”的需求，在促进妇女就业、发挥女性劳动力潜力的同时，提高了社会整体的劳动参与率，有助于破解企业的用工难题、构建生育友好型就业生态。

不过，也应该看到，当前“妈妈岗”的推广还面临一些挑战，比如岗位选择有限、缺乏发展通道、多为临时工等瓶颈问题。因此，要使“妈妈岗”发挥更大作用，还需要社会各方共同努力，为生育友好型社会建设增添更多的温暖和力量。

其中，政府部门可以对设立“妈妈岗”的企业给予税收优惠或政策支持，鼓励更多企业参与。企业则需确保岗位的质量，并不断完善岗位管理和运行机制。工会、妇联、人社等部门可以加强宣传和推广，推动形成全社会支持生育、关爱职场妈妈的良好风尚。

人民工匠

背景：2024年9月29日，中华人民共和国国家勋章和国家荣誉称号颁授仪式在北京人民大会堂金色大厅隆重举行。山东港口青岛港青岛前湾集装箱码头有限责任公司工程技术部固机高级经理许振超获得“人民工匠”国家荣誉称号。

观察：新中国成立75年来，在波澜壮阔的发展历程中，各条战线涌现出一批又一批英雄模范，受到表彰的人就是其中的杰出代表。颁发给一线工人国家荣誉“人民工匠”，不仅是对许振超个人成绩的肯定，更是对工匠精神的弘扬和褒奖。

“工匠精神，是一种对工作的热爱与执着，是一种对品质的追求与坚守，是一种不断创新与进取的精神。”从普通的码头工人成长为“金牌工人”，再荣膺“人民工匠”，许振超用实际行动诠释了“工匠精神”的深刻内涵。“振超效率”更是港航界的“金字招牌”，让中国码头工人在世界舞台上受人瞩目。

推进中国式现代化是一项前无古人的开创性事业，必须紧紧依靠人民创造新的历史伟业。伟大时代呼唤伟大精神，崇高事业需要榜样引领。千千万万身处一线的劳动者，循着“人民工匠”的奋斗足迹，胸怀强国之志、锤炼强国之技、勇建强国之功，必将汇聚起共襄强国盛举的磅礴力量。

夜校

背景：近来，多地夜校火热开启。夜校不仅提供公益免费和普惠收费的多元化课程，还有定制开班、点单配送课程服务。不少夜校“开课即满”“一座难求”。“白天上班、晚上学艺”成为新时尚。这不仅丰富了人们的闲暇生活，还帮助大家收获一技之长，提升自我。

观察：作为一种利用晚上非工作时间进行再教育的教学模式，夜校曾经在20世纪80年代受到许多年轻人的欢迎。如今，夜校重新“出圈”，并通过课程、服务满足年轻人所需，上夜校成为新风尚。

一方面，越来越多的人意识到终身学习的重要性，多样化、个性化的需求旺盛；另一方面，不少夜校课程丰富，从视频剪辑、民族舞蹈、书法国画等兴趣课程，到职业技能培训课程，满足了不同人群兴趣爱好、社交拓展以及职业发展需求。同时，相较于培训机构，夜校收费更加实惠，时间更为灵活，为年轻人提供了一个工作之余放松和学习的平台、解压和社交的空间，成为更具性价比的选择。

夜校的火爆，背后离不开相关部门和单位的支持和推广，用精准的服务“吸粉”“圈粉”。沈阳市总工会在沈阳职工大学开办“职工夜校”；深圳宝安的青年夜校提供定制开班、点单配送课程服务，无疑是双向选择的结果。还有企业将实惠的课程资源下沉，为一线工人送课上门。

班味

背景：班味源自热搜词条“一旦上过班，你的气质就变了”，是一些职场人自嘲的生活状态：素面朝天，精神涣散，衣着宽松，眼中充满疲惫。这既是一种外貌特征，更是一些人内心世界的写照，可以理解为日复一日机械性工作所带来的枯燥与乏味之感，以及长时间处于工作压力下的疲惫和无奈情绪。

观察：快节奏的社会中，许多人面临着方方面面的压力，隐形加班、内卷等现象让工作与生活的界限变得模糊，个人时间被挤压。同时，复杂的职场关系以及对职业发展的不确定也困扰着一些职场人。这些都给他们带来焦虑感和疲惫感，让他们失去工作热情、降低工作效率。

厚重的班味，其实是一种集体情绪的表达。

那么，如何去除班味？寻找工作与生活的平衡点是关键，增强职工的获得感、幸福感、安全感是治本之策。班味是一种吐槽，更是一种期待，提示用人单位应该提供良好的工作环境和合理的激励机制，营造积极向上的文化，努力减轻班味带来的负面影响，帮助劳动者在工作中找到属于自己的精彩。

与此同时，当感受到班味时，我们可以反思自己的工作方式和职业规划，看看是否可以通过优化流程、提高技能为工作增添新鲜感和成就感，同时尝试新的工作领域，拓宽职业道路，并且学会调适心态，尝试在工作中寻找乐趣。

打破“35岁门槛”

背景：近年来，打破职场“35岁门槛”的社会呼声越来越高。2024年全国两会期间，有委员建议逐步适当放宽公务员录用考试“35周岁以下”的限制，有助于解决就业市场上的年龄歧视。在2025年度省级机关（单位）录用公务员考试报名中，已有多省份明确部分招录条件年龄放宽至40岁。

观察：《公务员录用规定》中，报考公务员的资格条件之一为“年龄为18周岁以上，35周岁以下”。渐渐地，这一规定也在企事业单位的招聘中形成了参照，无形中形成一道“门槛”。而今，多个省份公务员录用考试率先打破“35岁门槛”，具有风向标作用，影响着招聘市场的年龄取向。

数据显示，我国16岁到59岁劳动年龄人口数量从2012年起开始下降，劳动力人口的年龄结构进一步老化，45岁到64岁人口占15岁到64岁人口比重呈现上升趋势，2022年达41.91%。而今，延迟退休政策的实施和新增劳动力平均受教育年限的延长，使得“35岁门槛”越来越不合时宜。

打破“35岁门槛”，要形成破除年龄歧视的共识。用人单位要积极转变用人观念，不得将年龄作为招聘、晋升或辞退的红线，同时应建立合理的职业发展体系，畅通35岁以上职工的发展渠道。此外，应完善相应的社会保障制度和再就业培训，给求职者一个缓冲时间和学习机会。而劳动者也应注重终身学习，不断适配新的技能需求，并积极运用法律手段维护自身合法权益。