

2024 劳动领域理论热点

告别2024，迎来2025。

2024年，是全面深化改革的又一个重要年份。党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》，擘画了以进一步全面深化改革开辟中国式现代化广阔前景的宏伟蓝图，明确了进一步全面深化改革的总目标和主要任务。

改革向前，发展向上，民生向暖。在劳动领域，2024年，高质量充分就业目标更加明确，不断增强广

大劳动者的获得感幸福感安全感；产业工人队伍建设改革进一步深化，为中国式现代化提供人才保障和技能支撑；技术发展更加强调以人为本，学界亦倡导“智能向善”，探寻既能推动产业变革和经济发展，又能让社会更加美好的发展路径……

思想照亮未来。今日，本版推出特别策划，梳理回顾2024年劳动领域理论热点，以期为进一步全面深化改革提供智力支持。敬请垂注。——编者

本报记者 张菁

1 高质量充分就业

不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感

就业是民生之本，是亿万劳动者生存和发展的重要基础。2024年5月，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。7月，《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》（以下简称《决定》）对促进高质量充分就业进行重要部署。9月，中共中央、国务院印发《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，明确提出了实施就业优先战略、促进高质量充分就业的总要求和重要举措。

当前，从人口变化看，2012年我国劳动年龄人口开始下降，2022年总人口出现减少，人口老龄化、劳动力大龄化趋势愈加明显。从技术变革看，新一轮科技革命和产业变革深入推进，给劳动力市场带来深刻影响，改变了大量的知识和技能需求。适应人口结构变化和技术变革，迫切需要促进高质量充分就业。与此同时，随着人民群众对高品质生活的需要日益增长，需求也呈现出多样化多层次多方面

的特点，这就要求不断提升就业质量，切实增强广大劳动者的获得感幸福感安全感。

进一步促进高质量充分就业，学者认为，要在高质量发展中强化就业优先导向。提高发展的就业带动能力，在产业转型升级中促进就业提质升级，在发展新质生产力过程中创造更多高质量就业机会，通过发展数字经济、绿色经济、银发经济、创意经济等新经济、新业态不断创造新的就业增长点。要加强人力资源供求趋势分析，解决人力资源错配、结构失衡等问题。推进人力资源供给侧结构性改革，统筹抓好教育、培训和就业。要消除各类就业歧视，营造公平就业环境，保障劳动者的收入、社保等各类劳动权益。

面对科技革命和产业变革加速演进对就业领域的深刻影响，专家强调，要加强就业理论、就业政策、管理制度等方面的创新，深化重大问题、重大任务研究攻关，为促进高质量充分就业提供理论支持。

3 培育新型劳动者

聚焦前沿技术、关键技术推动发展新质生产力

生产力是人类社会发展的根本动力，高质量发展呼唤新的生产力理论。2023年以来，习近平总书记创造性提出新质生产力概念，发表一系列重要论述，作出发展新质生产力的重大部署，引领和推动高质量发展取得新进展新成效。《决定》对“健全因地制宜发展新质生产力体制机制”作出全面部署。

劳动者是生产力中最具决定性的力量，是科技创新和现代化产业体系建设的主体，在劳动资料、劳动对象及其优化组合中发挥着主导作用。因此，发展新质生产力必须有大量的新型劳动者做支撑。

专家指出，新质生产力拥有高科技、高效能、高质量等特征，对劳动者的技能需求和职业发展路径等产生深远影响。与传统劳动者相比，新型劳动者要具有较强的创新精神和创新能力，也要

具有较强的学习动力和学习能力，对未来有较强的适应性。

为加快培养有知识、懂技术、代表先进生产力的新型劳动者，专家建议，要畅通教育、科技、人才的良性循环，完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制，为人尽其才创造更好的环境，建立与新质生产力相适应的新型劳动关系。同时，进一步健全要素参与收入分配机制，完善技能价值导向激励机制，体现知识、技术、人才的市场价值，更好激发劳动者的创新积极性。此外，要在保障劳动者市场健康运行、劳动者股权激励、新就业形态劳动者权益保障等方面完善我国劳动法律法规体系，消除劳动者在产业创新中的后顾之忧，保障劳动者合法权益，并在此基础上平衡劳动关系双方的利益，服务于发展新质生产力。

5 老年就业与养老保障

发展银发经济，积极应对人口老龄化

据预测，我国将在2030年前后进入65岁及以上老年人口占比超20%的超级老龄化社会。为积极应对人口老龄化，《决定》提出，发展银发经济，创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。2024年9月，《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》正式发布，自2025年1月1日起，按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则，实施渐进式延迟法定退休年龄。

当前，人口老龄化已经成为我国最基本的国情。在劳动年龄人口比例不断下降、劳动力市场供给结构发生显著变化的背景下，迫切需要进一步释放劳动要素资源潜力，推动全要素生产率达到更加适宜的水平。做好老年人人力资源开发，不仅是实施积极应对人口老龄化国家战略的重要内容，也是顺应人口发展变化、促进人口红利向人才红利转变的客观要求。

专家指出，为老龄人力资源群体营造良好的就业环境，是顺利推行渐进式延迟退休政策、更好推进老年人人力资源开发的重要内容。要加大对对该群

体的技术技能培训力度，以适应快速变化的技术进步对岗位的新要求。

为加快发展多层次多支柱养老保险体系，2024年12月，个人养老金制度全面推行，这标志着我国养老保险体系的“第三支柱”全面建立。专家表示，大力发展个人养老金，不仅是国家积极应对人口老龄化的政策措施，也是提升全民金融素养、引导长期投资的社会行动，更是补齐社保短板、提高老年生活水平的积极选择。要通过优化不断提升制度效能，使其更加贴近多元化养老需求，进一步提高养老保障水平。

老龄化社会巨大挑战的背后，也昭示银发经济的可观前景。专家指出，人口老龄化是全社会共同面对的课题，要辩证看待老龄化挑战，通过把握银发经济发展机遇，推动银发经济高质量发展，既需要政策支持，也离不开各类社会力量积极参与。应注重养老事业和养老产业同向发力，协同推进补短板、拉长板、锻新板，更好地增强发展动能、增进民生福祉，支撑经济社会长期稳定发展。

7 完善数字劳动法治

回应数字时代劳动权益保障新需求

《工人日报》提炼的2024年劳动热词“已读不回”映射出广大劳动者对数字时代劳动保障的心声与渴望。从2024年初“隐形加班劳动争议案”入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”到年底“朋友圈被领导点赞成认定加班证据”案件引发社会广泛关注，数字技术发展背景下的劳动保障话题一直备受热议。《决定》要求，完善劳动关系协商协调机制，加强劳动者权益保障。离线休息权、隐私权、远程劳动保护……数字时代，劳动内容和劳动方式呈现出一系列新特征，劳动者权益保障也产生了新需求。

2024年是劳动法颁布30周年。作为我国第一部全面系统规范劳动关系的基础性法律，30年来，它对保护劳动者权益、协调劳动关系发挥了重要作用。但随着经济社会的不断发展，尤其是数字技术的广泛应用，我国劳动关系领域出现了许多新情况和新变化，迫切需要完善劳动法治，回应数

字时代劳动保障新需求。

专家表示，“新劳动、新需求、新保障”应成为数字时代我国劳动规范体系转型升级的关键词。面对数字化带来的巨大挑战，劳动法律必须作出系统回应。要深入研究数字时代劳动法的调整对象、调整方式等变化，努力探索适应数字时代发展要求的劳动法律体系完善路径。劳动者的权利体系面临重构任务，劳动法应加强对劳动者的基本权利保护，构建新型权利体系。加强对劳动者个人信息权、休息权的保护，在立法上引入离线权，加强对劳动者使用数字技术和数字设备的安全卫生保障。同时，强化协同治理，完善劳动用工场景下数字技术治理的具体规则。

专家指出，数字时代劳动争议呈现出一系列新特征，无论是在实体规则领域，还是在审判程序领域，都需要司法机关以人为本，突破陈旧的法律条文来解决新问题，以化解社会矛盾为宗旨灵活运用法律，发挥能动司法的作用。

2 深化“产改”

为中国式现代化提供人才保障和技能支撑

产业工人是创新驱动发展战略、加快建设制造强国的骨干力量。《决定》强调，“着力培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才，提高各类人才素质”“建设一流产业技术工人队伍”。2024年10月，中共中央、国务院印发《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》，这是贯彻落实党的二十届三中全会精神作出的重大部署，是进一步全面深化改革的重要组成部分。

进一步全面深化改革需要强有力的人才支撑，作为创造社会财富的中坚力量，产业工人在推进中国式现代化建设中发挥着重要作用。当前，我国制造业正在加速向数字化、智能化发展，战略性新兴产业不断发展壮大，未来产业加速布局建设，传统产业改造升级有序推进。适应高质量发展，建设具有完整性、先进性、安全性的现代化产业体系，迫切需要培养一支以大国工匠和高技能人才为代表的知识

型、技能型、创新型高素质产业工人队伍。

当前，产业工人在一定程度上还面临着职业发展通道狭窄、发展空间受限、职业激励力度不足等问题。为此，专家建议，要以提升产业工人技术技能为落脚点，加快深化现代职业教育体系改革的步伐，加大复合型技术技能人才培养力度，建立和完善促进产业工人知识更新和学历提升的体制机制，更好适应产业发展需要和岗位能力需求。要激发产业工人创新创造活力，通过开展劳动和技能竞赛、群众性技术创新活动为产业工人创新活动创造良好条件，为发展新质生产力、提升国家创新体系整体效能贡献力量。要进一步完善产业工人收入分配制度，引导企业建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。坚持有效市场、有为政府一体发力，形成全面深化产业工人队伍建设改革的强大合力。

4 “AI+劳动”

推动人工智能与高质量就业协同发展

2024年，大数据、人工智能等数字技术继续飞速发展，数字经济已成为推动高质量发展的重要引擎。《决定》就促进实体经济和数字经济深度融合、加快构建促进数字经济发展的体制机制等作出重大部署。生产方式的数字化转型推动了劳动过程的重构，数字劳动已成为数字经济发展过程中的重要劳动形态。

学者认为，从技术变迁历史来看，每次新技术应用都会一定程度上重构甚至改造既有的劳动过程。数字技术在工业领域中的扩散与应用改变了劳动力与生产资料的结合方式，推动工业生产流程的自动化和智能化，在改变劳动组织方式的同时也重塑了劳动过程，由此催生了不同于工业劳动的数字劳动形态。

专家分析，以生成式人工智能为代表的新一代人工智能技术的发展并不会带来大规模失业，

而将改变未来工作与就业模式，带来众多新兴岗位并重塑就业技能，平台化、人机协作将成为未来就业的主要特征。应充分发挥人工智能发展的积极作用，努力降低其可能带来的负面就业影响，推动人工智能与高质量就业协同发展。

针对人工智能被广泛运用到劳动管理领域，日益成为优化劳动力资源配置的重要工具的现象，学者提出，从本质上看，人工智能技术颠覆了传统依赖人工进行劳动管理的模式，以机器自动化决策为特征的辅助或替代性手段实现了更加精细化的工作管理。但其可能给数据隐私、平等就业、劳动强度等方面带来挑战，立法需对人工智能技术合理应用加以引导，以有效发挥其对新质生产力的驱动作用。

2024年，学界亦倡导“智能向善”，指出人工智能的发展必须有利于更好增进人类福祉，既能够推动产业变革和经济发展，又能够让社会更加美好。

6 新就业形态劳动者权益保障

支持和规范发展新就业形态，扩大就业新空间

2024年，如何加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，依然是劳动领域理论与实践共同关注的重要议题。《决定》提出，“支持和规范发展新就业形态”“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度”。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调，要加强劳动者权益保障，健全劳动法律法规，规范新就业形态劳动基准。

当前，规范新就业形态劳动基准和完善社会保障体系作为维护新就业形态劳动者合法权益的两项重要内容，已被置于优先地位。专家指出，社保应综合考虑参保人需求、可负担能力以及对就业的影响，制定分阶段、分群体、分类别的改革方案。劳动基准涉及劳动者的多重权利，应优先强化与生命健康权相关的内容。

为有效解决新业态领域的司法实践问题，2024年12月，最高人民法院发布一批专题指导性案例，聚焦平台企业与新就业形态劳动者之间的劳动关系认定，对司法实践中的突出问题作出了回应，明确了规则。专家表示，这是我国首次通过发布指导性案例的方式明确新就业形态法律关系的认定规则，提出了支

配性劳动管理这一标识性概念，新就业形态司法实践将获得更加明确的指引，具有非常重要的意义。

协商调解也是当前协调新业态领域用工关系的重要途径。2024年初，人社部、最高法、全国总工会等六部门联合印发通知，探索构建新就业形态劳动纠纷一站式调解工作机制，补足新就业形态劳动风险管控和劳动权益保障的制度短板，全面提升此类劳动纠纷调解的便捷性、及时性和有效性。2024年11月，全国总工会等四部门联合印发《新就业形态劳动者权益协商指引》，用于指导平台企业合理制定涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，进一步规范协商流程、提升协商实效，引导企业规范用工、劳动者依法维权。

从一系列意见、指导意见到职业伤害保障试点、系列指引指南……专家认为，这些制度层面和司法实践的探索，让我们新就业形态劳动保障政策体系逐步完善，并更加具体、可操作。未来，要统筹考虑实践现状、经济协调发展、劳动权益保障需求，以及整体数字化转型的发展结构，一步一个脚印地探索适应本土实践需要的新就业形态劳动权益保障“中国方案”。

8 生育友好型就业环境

提振生育水平，促进人口长期均衡发展

人口问题是“国之大者”，人口发展事关国计民生。为健全人口发展支持和服务体系，促进人口高质量发展，《决定》要求，完善生育支持政策体系和激励机制，推动建设生育友好型社会。2024年10月，国务院办公厅印发的《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》，就加快完善生育支持政策体系，推动建设生育友好型社会提出若干措施。构建生育友好型就业环境、提升女职工人育意愿成为当前的紧迫任务。

目前，已有20多个省份在不同层级发放生育补贴或育儿补贴；多省将灵活就业人员纳入生育保险保障范围；多地探索“妈妈岗”“生育友好岗”等就业模式……积极探索完善生育支持政策体系和激励机制。

专家分析，建立生育假期政策体系，应有以下思想共识：生育假期政策体系应建立在性别平等意识之上；生育假期政策体系应有利于女性职业发展；完善假期政策体系应有系统思维，关注假期政策和其他政策之间的协调。在这些共识的基础上完善生育假期制度，促进男女共担育儿责任。

生育假期期间的工资（津贴）和社保缴费等成本问题一直是制约政策落地的关键因素。对此，

专家建议，完善生育成本分担机制，加大对生育假期成本分担的政策支持，为企业提供一定财政补贴和税收减免。探索生育保险由用人单位缴费为主、政府补贴和个人适当缴费为补充的多方共担筹资模式，增强生育保险基金的可持续性，确保生育津贴待遇有效落实。

推进生育友好型社会建设，需要树立整体性思维，重视家庭、社会、市场、政府共同努力和共同应对，多方合力能够为打造生育友好型就业环境提供助力。专家认为，在国家进一步优化生育相关政策的背景下，可以从搭建沟通桥梁、推动政策实施、进行教育培训、提供法律援助等方面发力，鼓励已育女性选择适合岗位、回归职场。各级工会组织要推动用人单位与劳动者开展协商，将公平合理的工时和休息休假制度等内容纳入集体合同。

