风向标

数据显示，当前数字职业已占到我国职业总数的6%，数字人才总体缺口在2500万至3000万人左右。

优化增量补齐“数字工匠”缺口

■ 李国正

一段时间以来，随着人工智能、物联网、大数据、云计算等数字技术与传统产业日益融合，新产业新业态新模式不断涌现，数字经济不断发展，也对劳动者的数字素养与技能提出了新的挑战。加大力度培养和使用数字化领域的新型技能人才——“数字工匠”，是一个比较重要的问题。

在数字经济时代，数据成为新型生产资料，已快速融入生产、分配、交换、消费等各个环节，劳动者的工作场景、生产工具、技能需求、知识结构都与工业经济时代存在巨大差异。数字经济的快速发展衍生了大量数字化、智能化的工作岗位，使得劳动力市场中“数字工匠”的供需矛盾日益突出。《产业数字人才研究与发展报告（2023）》指出，当前我国数字人才总体缺口在2500万至3000万人左右。人社部发布的《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》中，首次标注的97个数字职业占到了职业总数的6%。

与传统技能人才不同，“数字工匠”是既具有现代工业技术技能水平，又掌握智能化网络化技能、善于渗透融合数字技术改造提升传统产业的复合型技能人才。其中，数据思维能力、数据分析能力与数字化应用能力是这类人才应该具备的核心数字素养与技能。不过，从存量和增量两个维度来看，我国“数字工匠”队伍建设都面临诸多挑战。

从存量来看，我国数字素养与技能培育体系还不健全，劳动者缺乏提升数字素养与技能的平台与渠道；从增量来看，“重学历轻技能”的社会观念导致职业教育缺乏优质生源，制约了“数字工匠”队伍建设。此外，继续教育、职业教育课程设置与教材更新迭代较慢，培养内容主要以通用技能为主，数字素养与技能明显不足。要高质量建设“数字工匠”队伍，补齐缺口，需要政府、学校、行业、企业等多方主体发挥协同效应。

要加强“数字工匠”人才培育顶层设计，转变“重学历轻技能”的社会观念。通过建立健全职业技术分层制度和多元化评价机制，完善数字人才发展政策，开展多维度数字技能竞赛，提升数字人才的社会地位和福利待遇，从而营造“崇技尚能”的社会氛围。

要建立以产教融合为核心、职业院校为基础、数字企业为主体、培训机构为补充的“数字工匠”共育体系。加强职业院校师资队伍、课程设计和教学内容的数字化迭代更新，鼓励职业院校与数字经济优质企业合作，支持社会力量参与数字素养与技能培训。

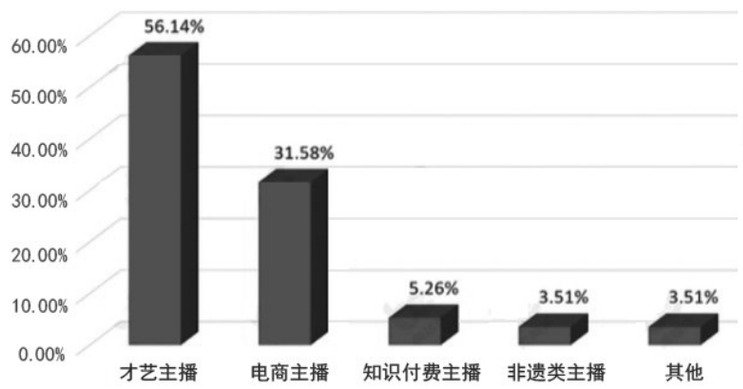
同时，还要完善数字素养与技能提升保障制度，拓展数字素养与技能提升渠道。应通过增加公共财政支持力度，降低职业教育收费水平，免除低收入群体及失业人员参加数字素养与技能教育的费用，打造一批数字素养与技能提升培训基地，完善数字素养与技能网络学习资源和配套服务。

（作者系北京市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心特约研究员）

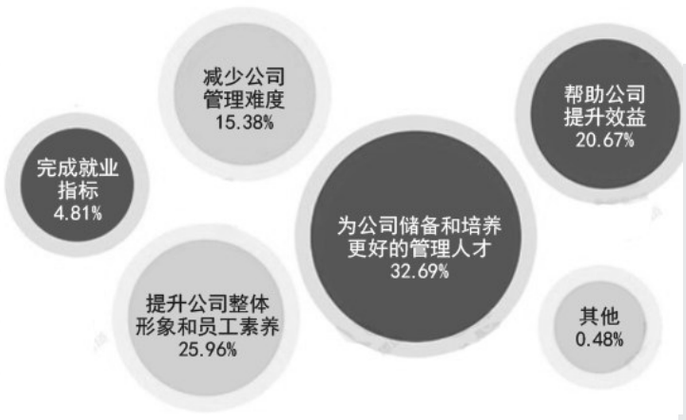
数说报告

直播、短视频等新兴行业在吸引越来越多年轻人涌入的同时，对如何促进新入职人员职业稳定性、加强社会保障力度提出了新的要求——

完善政策支持体系 提高灵活就业质量



青年群体在短视频直播行业从事的工作种类。



青年群体对直播机构的用工期待。

来源：《短视频直播机构中新青年群体就业情况调查报告》

■ 中国妇女报全媒体综合报道

“当网红、做直播”正成为不少年轻人期待的工作。近日，新浪微博发布的“当代年轻人就业在关注什么”的问卷数据显示，近万名受访应届毕业生中，61.6%的人就业时会考虑网红直播等新兴职业，只有38.4%选择完全不考虑。

年轻人带动直播行业整体向好

对于上述微博问卷数据，业内人士表示，该数据相对真实地反映了当前毕业生的求职预期变化。从行业发展看，从2022年开始，越来越多应届毕业生希望能兼职做主播。

根据中国演出行业协会等联合编制的《中国网络表演（直播与短视频）行业发展报告（2022—2023）》（以下简称报告）显示，截至2022年年末，我国网络表演（直播）行业主播账号累计开通超1.5亿个。2022年，直播、短视频行业直接或间接带动的就业机会超1亿个，主要包括网络表演者（主播、短视频创作者）及其经纪公司、运营团队等方面。

对于越来越多年轻人选择加入直播行业，专家认为这反映出当前年轻人的就业认知正在多样化，大学所学专业知识提供了一技之长，但求职、就业不应该被专业束缚。并且，年轻人选择直播等新兴行业是一个积极的信号，说明传统的阶层概念正在被打破，随着高校毕业生的加入，直播行业的整体质量也会更高，促进整个直播营商环境良性发展。

“二八定律”明显

当下，打开小红书、哔哩哔哩等软件，分享直播、账号运营经验的视频和文章不胜枚举，也有不少账号粉丝过万、成功带货，看似“轻松又高薪”的直播行业吸引着越来越多待业的年轻人试水。

但专家指出，直播行业“二八定律”明显，20%的人赚走了80%的利润，“头部”与“尾部”主播的收入天差地别。报告显示，以直播为主要收入来源的主播中，95.2%的主播月收入为5000元以下，仅0.4%的主播月收入10万元以上，一部分低薪的“仰望者”在经历过一天五六个小时的直播后，便会选择退出。

对此，专家认为如今的直播行业靠幸运取得成功的概率越来越低，需要厚积薄发，建议想要进入直播行业的毕业生，入行前一定要对自己是否适合以及热爱直播行业作理性判断，找好赛道，稳扎稳打。

随着大量年轻人涌入，直播行业“青春饭”的属性也愈加凸显。报告显示，2022年的直播从业者中，18~29岁年龄段主播最多，占全部主播的64.2%；30~39岁的占比为20.9%。相关从业者表示，一般直播带货公司主播年龄上限是30岁，激烈的竞争和严格的年龄限制下，直播行业稳定性有待提升。对此，专家提醒，高校毕业生在入职直播等新行业前要有理性的判断和长远的规划。

就业质量仍需关注

灵活就业体现出了大学生就业观的变化及企业用工方式多样化，但相关群体的就业质量仍需关注。麦可思研究院发布的《2022年中国大学生就业报告》显示，大学生自由职业、受雇半职群体月收入、就业满意度“双低”。

2022届选择灵活就业的毕业生中，除自主创业群体薪资及就业满意度较高之外，自由职业（本科：4580元，高职：4277元）、受雇半职工作（本科：4117元，高职：3856元）群体的月收入均相对较低，就业满意度也较低（自由职业本科：75%，高职：73%；受雇半职工作本科：66%，高职：68%），均低于全国平均水平。

同样，自主创业群体的生存挑战也在持续增加。上述调查显示，2019届毕业后选择自主创业的本科毕业生中，大多数在三年内退出创业，依然坚持创业的比例不足四成（本科：37.4%；高职：39.0%）。除了创业资金问题外，缺乏企业管理和市场推广经验也是创业群体面临的主要困难。

专家建议

如何完善相关政策支持体系，倾听灵活就业青年的心声，维护灵活就业青年的正当权益？

一是关注职业稳定性。在推动劳动力市场流动性、促进灵活就业劳动者掌握多项技能、确保可持续就业等方面，有关方面应当出台更多促进措施。同时，规范平台企业和从业者之间的法律关系和界定规则，统一司法实践中的相关认定标准。

二是加强社会保障力度，确保青年就业群体的薪资待遇、劳动保护、社会保险等合法权益得到充分保护；建立“劳动者分类保障”制度，增加劳动法的保护范围。将劳务提供者分为雇佣者、自雇者和中间类别劳动者，既保护传统劳动者和新型劳动者的合法权益，也可以让企业不会承担过多的用人成本，减轻对未来发展的影响。

三是协调成本与效率关系，积极规范灵活就业青年的工作强度和加班补偿问题；合理引导企业或者机构采取平台式、协作式的创新模式，在工作内容、工作时间、工作强度、接包方的评价标准上予以适当引导，为接包方营造公平竞争环境。同时，建议行业协会和各企业结合行业自身发展特点，在合理劳动定量、定额的基础上实行弹性工时制。

第四，探索更灵活的扶持政策，比如发展共享经济下的社会保障性住房，让部分居民与政府按一定的出资比例共同拥有房屋的所有权，克服“租购并重”容易出现的资金缺口问题；创建灵活就业者行业工会，倡导成立共享经济下新业态从业者的行业工会，创新工会服务模式，充分利用互联网技术扩大工作服务范围，积极维护劳动者的合法权益。

维权驿站

签了假承包合同的孕期女职工，如何维权？

基本案情

孟女士于2018年3月入职某服装公司，从事销售工作。双方签订了一份《承包经营合同》，未签订书面劳动合同，口头约定月工资根据销售业绩提成，没有保底工资。但实际用工中，孟女士严格接受着公司的管理。2021年4月，孟女士因孕期有先兆流产的症状，遵医嘱向公司请病假。5月，孟女士病假到期返岗上班，公司不同意其继续工作，直接将她辞退。怀着5个月大的宝宝，孟女士去人社局询问政策，才发现公司也没给自己缴社保。无奈之下，孟女士提起劳动仲裁，提出确认劳动关系、支付病假工资等诉求。同时，孟女士向工会请求帮助。为证明双方存在事实劳动关系，工会律师帮孟女士整理提交了银行交易记录、微信聊天记录、工作软件等证据，用以证明公司对孟女士进行工作安排、人事考勤管理。

案件结果

经过仲裁、一审、二审，法院支持了孟女士的请求，确认双方存在劳动关系。之后，孟女士再次申请劳动仲裁，要求恢复与公司的劳动关系，并支付生育医疗费、生育津贴等费用。最终，双方达成调解意见，公司支付上述各项费用共计6万元。

案件评析

本案的争议焦点是，孟女士与服装公司究竟是承包经营关系还是劳动关系。在承包经营关系中，各主体处于平等的法律地位，承包方具有经营自主权，无需接受发包方的管理。本案中，孟女士与服装公司虽签有《承包经营合同》，但双方明显不属于承包经营关系，比如合同中对承包费没有任何约定，公司始终实际经营控制孟女士所在门店，孟女士对门店的收益不能“自负盈亏、自主收益”，由此可见双方并非承包经营关系。孟女士接受公司的人事管理，双方应属于劳动关系。根据《女职工劳动保护特别规定》第八条，女职工产假期间的生育津贴，对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准，由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，对未参加生育保险的，由用人单位支付。由此可见，公司应当向孟女士支付生育津贴、医疗等费用。

（选自“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”）

职场榜样

“00后”女性职场故事——

无问西东 遵从内心

近年来，“00后”陆续步入职场，被称为“千禧一代”的他们成长于互联网时代，独具个性的同时坚持职业界限，张扬自我也尊重职场规则；他们看似稚嫩，但因坚定的遵从内心的声音而显得格外真诚。在“00后”女性职场故事中，我们听到了新时代女性的职场“新”声。

■ 高媛 范馨儿 李双星 刘晨玮 刘克取 张翀

“逆流而上”：让热爱做主

面对人生下一阶段的选择，江苏省南京市江北新区大四学生杨悦果断选择了自己的“外贸梦”，“我更想要精彩的人生，世界这么大，我想去看看。”于是，在室友们准备考研、考公的时候，杨悦并没有随着大环境的步伐行动，而是“逆流而上”选择深耕外贸行业。认准目标不回头，带着一股倔强和闯劲，杨悦把心仪企业全部投了一遍，她也终不负期待，收获了不少Offer。

新时代给予了年轻人广阔的舞台，恰好近年来南京新区企业的外贸市场布局成熟完善，随着国际业务的向好，对外贸人才的需求增强。本就专业对口，又看好园区工作氛围和发展前景的杨悦，毫不犹豫地加入了这里。

目前，杨悦正在一家微波公司的外贸部南亚组做销售助理，日常需要和海外客户沟通交流，即使了解文化差异、适应习惯的过程异常烦琐，她依然兴味十足。“我在工作中见识到了很多，真正接触到了世界的广袤和多元，这也是最令我开心的地方。”

坚持：对侵权说“不”

在社交媒体豆瓣网上，有一个叫作“又是整顿职场的一天”的小组，成立于2022年6月1日，成员已有3000多人。小组发起人波丽是位“00后”，目前是一名在读研究生。波丽希望建立一个这样的小组，大家可以互相分享处理职场难题的方法，为尽可能改善职场环境出一份力。

更加注重求职隐私，是“00后”们的职场新主张。目前组内讨论的内容多集中在加班、拖欠薪资、求职隐私等方面。在一条题为“拒绝填写简历上的隐私问题”的热门帖子里，有“00后”留言：“还未入职就填写身份证号、户籍所在地、家人信息、婚育相关问题，学历栏还要写到高中，这些都属于隐私问题。”评论里，大家都对企业过度收集个人信息表示质疑，“很多公司还没进入职程序，就要一堆信息，有什么用意？”

坚决对职场侵权说“不”，“00后”不仅需要勇气，更要具备专业的职场维权法律知识。今年1月，悠悠向公司提出了离职，但公司拒绝向她结清工资，并表示离职员工的工资不按时发放。悠悠立即申请了劳动仲裁，面对公司的恐吓，她依然坚持走仲裁流程。后来公司开始放低姿态，表示可以给她按工资条发放工资，希望私下解决，但被悠悠拒绝。直到开庭通知书寄到手，双方调解后，悠悠不仅拿回了应得的工资，还获得了6600元的赔偿。她在社交媒体上分享自己的经历：“00后”只要熟读劳动法就能及时维权。

告别：成为职场的“第一站”

为逝者最后一程圆满画上句点，不仅让逝者能够有尊严地离去，更能让生者得到抚慰。武汉民政职业学院2020级殡葬专业学生陈晓凤在填报高考志愿时，毅然选择了这个专业，“每一个人都会走向死亡，谁不希望体面离开呢？”陈晓凤说，她要感谢自己从未动摇过。

个性胆小的陈晓凤，平时连恐怖片都不敢看，让人意外的是第一次到殡仪馆实习时，她是第一个提出“让我试试”的实习生。

陈晓凤至今记得那是一位遭遇车祸的逝者，头部因遭受猛烈撞击而不完整，她深吸一口气，评估修复的用时和难度，调整好状态后全心投入，手握着手术剪刀、手术针、止血钳等器具进行填充、缝合，这是她的第一场“战斗”。

在师傅指导下，数小时后逝者被尽力恢复到生前状态。“以为只是来要个实习证明，这个女孩还真是不错”，师傅悄悄拍下陈晓凤全神贯注的照片，发到工作群里表扬她。

陈晓凤要训练的还有“情绪”，实习之初，感性的她每当目睹逝者亲属的痛苦与崩溃，都会被卷入其中。有一次，一位与她年龄相仿的男孩因意外不幸离开，当时，男孩母亲看到还未接受修复手术的儿子，崩溃地倒在地上号哭。陈晓凤小心地为男孩沐浴、更衣，男孩伤得极重，除了头部，腿部也需要缝合。陈晓凤的眼泪一直在打转，她尽可能让每个动作都更加轻柔、细致，“轻一点，谁都怕疼。”

近5个小时后，男孩母亲伸出颤抖的手去抚摸儿子的脸庞，看到孩子安详得如同沉睡，她紧紧抱住陈晓凤再次痛哭，“姑娘，谢谢你。”这一刻，陈晓凤的泪水进出眼眶。后来，陈晓凤开始有意训练，在面对逝者亲属时要把控情绪，并能引导和宽慰家属。

经过三年学习和实习，陈晓凤深刻认识到这是一个“不能微笑也不能流泪的行业”。在殡仪馆和陵园，他们需要神情肃穆地迎接与服务，同时不能在悲痛中情绪失控。

如今，陈晓凤在平台上注册账号“入殓师小陈”，成为短视频博主，希望能让更多人了解行业及从业者的真实情况。除了答疑，她也分享着自己看到的人生百态，希望通过讲述帮助更多人走出情绪低谷，懂得珍惜生命。

攀爬：用双手“吊”起明天

每天早上6时，2001年出生的李艳霞都会手脚并用灵活地攀爬垂直钢梯，40多米的高度只用几分钟就轻松地爬了上去。在不足4平方米的塔吊驾驶室，她开始了一天的工作。

在湖北省武汉市东湖高新区滨湖社区一期项目上，对讲机里信号工的声音，她再熟悉不过，那是丈夫胡江的一口家乡方言。夫妻俩在这个工地“搭班子”开塔吊，已经快两年了。“塔吊操作要求司机和信号工默契配合，他就像是我的眼睛，我就像是他的双手。”李艳霞说，丈夫比自己大4岁，两人都来自湖南农村。结婚后跟着丈夫来到工地，看到工地上有女塔吊司机，她就抱着试一试的想法，报班学习了两个月，顺利考取操作证书，开启了自己的“云端生活”。

中午下班后，夫妻俩会来到工地食堂，打两份自己喜欢的饭菜，慢慢吃起来，胡江时不时会把自己碗里的肉夹给她。有时候，两人边吃饭边拿出手机和两岁的女儿视频，那是他们一天中最幸福的时光。

李艳霞觉得，在工地上干其他都还好，唯一的遗憾就是不能陪伴孩子成长。“我们先扎扎实实在工地上拼搏几年，多攒点钱，等女儿上小学时就回老家，开个小店或找一份新工作，一家人团聚在一起。”李艳霞对未来的美好憧憬，如她的笑靥般灿烂。