

年终策划



劳动领域

理论

热点

编者按

新时代大潮奔涌。2025年,劳动世界的形态正在被新技术与新趋势深刻重塑。为捕捉变革背后的理论脉搏,近日,《工人日报》联合中国人民大学劳动人事学院、中国劳动关系学院、中国政法大学社会法与社会政策研究中心、首都经济贸易大学劳动经济学院,共同发起年度劳动领域理论热点投票活动。

活动运用多个AI大模型对2025年劳动领域的海量政策与公共讨论进行初步筛选,形成备选题池,并由联合机构的专家进行论证与凝练。在此基础上,通过网络投票与公开征集,广泛吸纳学界与公众智慧,经编辑部与联合机构共同研讨,最终确定本年度兼具前瞻性与实践意义的劳动领域理论热点。

今天,正式发布“2025年度劳动领域理论热点”,并特邀专家学者进行解读。理论是实践的先导,梳理这些热点,不仅是对过去一年劳动领域的理论回顾,更能够凝聚共识、启迪未来,为推动构建中国特色和谐劳动关系贡献思想智慧。敬请关注。



对民生保障作出战略部署

赵忠 中国人民大学劳动人事学院院长、教授

关键词:党的二十届四中全会

解读:中国式现代化,民生为大。党的二十届四中全会通过的“十五五”规划建议对“促进高质量充分就业”“完善收入分配制度”“健全社会保障体系”等民生保障重要工作作出战略部署。这些民生保障工作是扎实推进共同富裕的重要举措,是以人民为中心发展思想的具体体现。

就业是最大的民生,是家事,更是国事。如何促进高质量充分就业是劳动领域的核心议题,要关注三个重点:一是处理好就业岗位创造与就业质量提升的关系,二是平衡好提高劳动生产率与加强劳动权益保护,三是协同有效劳动力市场与有为就业政策体系。核心是坚持

就业优先战略,构建就业友好型发展方式。同时,通过制定劳动基准、推进集体协商等措施,以劳动收入分配的优化为抓手完善收入分配制度,推动形成橄榄型分配格局。通过健全社会保障体系筑牢民生的社会安全网。尤其是在人口老龄化和技术进步的背景下,需要通过劳动权益保护和社会保障体系的制度供给,在激发新经济就业创造力的同时提高新就业群体的就业质量。

就业促进、收入分配和社会保障是保障和改善民生的三个重要支柱,各自有明确的功能定位,三者也存在内在的有机联系,需要充分协同,重视形成合力,一体化推进。

相适应的产业工人队伍

王星 南开大学社会学教授

关键词:新质生产力,深化“产改”,投资于

解读:2025年是深化产业工人队伍建设改革之年。在我国,产业工人队伍建设改革具有两个方面的深意:一是适应新质生产力的人力资本培育,通过国家技能形成体系建设,打造一流的产业技术工人队伍,夯实中国式现代化建设的技能支撑。二是塑造新工人力量,在技术、经济以及社会转型持续加速的背景下,通过思想引领、权益保障等多元化举措,团结引导产业工人坚定不移听党话、跟党走,提升传统产业工人、新兴产业工人以及后备产业工人的群体韧性,让广大产业工人共享经济社会高质量发展成果。

近年来,“产改”研究成果丰富,

呈现出学术与应用开发、多学科参与的研究态势。未来,围绕“产改”主题,这些现实议题尤其值得关注:一是如何应对数字技术广泛应用带来的冲击和挑战。数字技术颠覆了传统工业劳动过程的基本架构,分析数字劳动特性,建构匹配数字技术的产业工人技能形成体系,成为值得关注的重要问题。二是如何提升一线产业工人的幸福感和获得感。要将产业工人群体特征置于全球产业链重构和百年未有之大变局的大背景下理解,深入分析产业工人队伍中的群体异质性和新特征,创新“投资于产业工人”的政策行动,激发广大一线产业工人参与其中的内生动力。

劳动力市场的机遇与挑战

何勤 首都经济贸易大学劳动经济学院党委书记、教授

关键词:“人工智能+”行动,人机协同,科技法治与伦理

解读:《新一代人工智能发展规划》的颁布,标志着人工智能发展被提升至国家战略高度。2025年,国务院部署深入实施“人工智能+”行动。这一重大战略举措,与“十五五”规划建议中提出的深入推进数字中国建设目标相呼应,共同构成了国家推动数字化转型的核心支柱,是对全球科技革命浪潮下如何平衡技术创新、经济发展与人类福祉的中国回应。在全球科技竞争日趋激烈与加快高水平科技自立自强的背景下,2025年度,理论界不断深化对AI时代劳动力市场就业结构动态调整、技能需求急速变迁与新职业伦理的理论框架等问题进行深度探索,为实现科技发

展与人的发展同步提供思想基础。一系列卓有成效的研究成果,是对“人工智能重塑劳动力市场”这一全球议题的深刻阐释与深化,体现了中国自主知识体系的世界性知识贡献,也彰显了我国理论研究视野的全球性拓展。面向未来,在深化拓展“人工智能+”和完善人工智能治理的新形势下,理论研究需推动劳动伦理与法律制度的协同进化。为此,应推出原创性学理成果与中国实践方案,聚焦算法监控、数据隐私及AI决策等新劳动实践问题。通过高质量推进人工智能重塑劳动力市场的理论与伦理治理研究,为解决发展、安全、文明问题贡献切实可行的中国方案。

民生保障立法突破

娄宇 中国政法大学社会法研究所所长、教授

关键词:医疗保障法,检察公益诉讼法,劳动争议司法解释二

解读:全面依法治国最广泛、最深厚的基础是人民,必须坚持为了人民、依靠人民。要把体现人民利益、反映人民愿望、维护人民权益、增进人民福祉落实到全面依法治国各领域全过程。要积极回应人民群众新要求新期待,系统研究谋划和解决法治领域反映强烈的突出问题,不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感,用法治保障人民安居乐业。

作为中国特色社会主义法律体系七大法律部门之一的社会法,以保障社会的特殊群体和弱势群体权益为目标,以规范劳动就业、社会保

障、特殊群体权益保障以及社会组织等领域的法律关系为主要路径,在民生保障领域发挥着至关重要的作用。党和政府一直以来重视社会法制度建设和体系完善,2025年,社会救助法、医疗保障法、检察公益诉讼法等多部民生保障领域的重要法律草案进入立法审议程序,标志着中国特色社会主义社会法体系进入完善定型的关键期。与社会法体系完善的法治实践同频共振,我国理论界围绕这些法律立法目标、基本原则、适用范围、权责关系开展了规范研究,实现了社会法实践和理论的双向构建。

积极应对老龄少子化

盛亦男 首都经济贸易大学劳动经济学院教授

关键词:银发就业,渐进式延迟退休,育儿补贴,生育友好岗

解读:当前,我国正处在人口结构转型的关键阶段,老龄少子化既是社会发展面临的现实挑战,也是推动经济社会系统性变革的重要契机。积极应对老龄少子化不仅关乎人口长期发展格局,还深切关乎民生福祉与国家战略发展。国际范围内,人口结构变迁是许多国家共同面临的治理难题。我国积极应对老龄少子化的政策探索,也正是对人类发展道路这一时代命题的回应。

这一时期,理论界围绕人口高质量发展问题展开了深入探讨。银发就业、渐进式延迟退休等举措,旨在挖掘老年人力资源潜力,推动人口红利向人才红利转变,这不仅是应对劳动力供给变化的适应性调

整,更是积极老龄观、健康老龄化理念的体现,有助于构建老有所为的社会环境。而育儿补贴、生育友好岗等政策,则着眼于降低生育、养育、教育成本,推动形成生育友好的制度环境与文化氛围,是从根源上优化人口结构、促进长期均衡发展的关键举措。这些政策形成一老一小双向发力、供需两侧协同的改革组合拳,展现了国家在人口治理上的系统思维和长远布局。在该领域的未来研究中,要强化人口学、经济学、社会学多学科交叉研究,从应对性、描述性研究,向预见性、解释性和设计性研究转型,基于中国经验总结构建知识体系,提炼可共享的政策逻辑与制度创新经验。

全总百年的历史意义

闻效仪 中国劳动关系学院副院长、教授

关键词:中华全国总工会成立100周年

解读:中国工会百年历史积累的宝贵经验对于推动工运事业发展的规律性认识,建设中国特色社会主义工会发展道路具有重要意义。这些基本经验可以概括为:其一,始终坚持党的领导是做好工会工作的根本保证。百年实践证明,只有在中国共产党领导下,把党的理论和路线方针政策贯彻落实到工会工作各方面、全过程,工运事业才能生机勃勃向前发展。其二,始终服务于党的中心任务是工会工作的重要使命。百年实践证明,工会只有把自身的工作与党领导的伟大事业紧密联系在一起,找准工作的结合点和着力点,团结动员职工群众为完成党的中心任务贡献力量,才能成为推动历史前进的

积极力量。其三,始终履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责是工会工作的价值所在。百年实践证明,工会把维权服务作为一切工作的出发点和落脚点,才能最广泛地把职工群众团结凝聚在党的周围,成为社会主义国家政权的重要社会支柱。

站在新的历史起点,工会工作还要不断发展和创新。工会工作与社会变革、劳动关系的调整变化、职工群众的现实诉求息息相关。只有站在时代前沿,主动适应国内外形势发展变化,坚持从我国实际出发,自觉运用改革精神谋划工会工作,工运事业才能始终与党和国家事业同步前进,改革创新才能成为工运事业保持生机的不竭动力。

新就业形态劳动者

王天玉 中国社会科学院法学研究所研究员

关键词:新业态地方立法,算法协商

解读:2025年一系列围绕新就业形态劳动者权益保障的立法与实践探索,标志着我国劳动关系治理正迈向数字化、法治化新阶段。从安徽省、厦门市率先通过地方性法规,到深圳等地对平台算法划定规则红线,地方立法的先行先试为破解新就业形态劳动者权益保障难题提供了宝贵的法治样本。这些探索与最高人民法院发布的指导性案例和民事案由规定相互呼应,不仅厘清了平台用工法律关系的认定规则,也为国家层面统一立法奠定了坚实基础。值得强调的是,全国总工会全面推行平台算法和劳动规则协商机制,将劳动报酬、休息休假等核心算法规则纳入集体协商范畴,实现了平台用工生态从单方

控制到多元共治的转型。

国家层面已提出抓紧出台新就业形态劳动者权益保障办法,这不仅是支持和规范发展新就业形态的必然之举,更是书写数字时代劳动者权益保障中国方案的必然选择。通过地方立法、司法裁判以及工会协商等多方协同治理创新,已经形成了较为成熟的政策合力与实践路径。展望未来,在已有实践探索成果的基础上,新就业形态劳动者权益保障机制需围绕劳动者报酬、休息休假等核心算法规则,向立体化制度体系发展,在学理上应深入论证平台用工劳动基准、平台用工算法协同治理、新就业形态配套养老和医疗保险试点方案等关键议题。

与公平有序就业环境

李长安 对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员

关键词:国考打破“35岁门槛”,就业友好型发展方式

解读:构建就业友好型发展方式,是继实施就业优先战略和就业优先政策之后,就业领域提出的又一个重要概念,也是新时代我国就业工作的理论创新,对于指导未来就业工作具有指向意义。构建就业友好型发展方式,要从我国经济社会发展战略目标出发,从人口与劳动力数量与结构变化的基本国情,进一步丰富发展方式内涵,优化发展路径,完善发展目标体系,推动实现高质量充分就业。

从未来发展趋势来分析,最大的经济增长点也应该是最大的就业增长点。在发展新质生产力的过程中,将会产生许多新就业新业态,带来巨大的就业新需求。但与此同时,也要高

度关注潜在的破坏和替代效应。因此,需采取多种措施充分挖掘新的就业增长潜力,将经济增长点与就业增长点有效对接。推动投资于物与投资于人有效结合,在实现经济增长的同时,带动就业的有效扩大和质的提高。

消除各种形式的就业歧视、促进就业公平是新就业友好型发展方式的重要内容,需要通过法律制度保障、政策协同推动以及社会观念更新等多方面共同实现。针对科技创新与应用过程中可能产生的就业歧视问题,要尽快建立以政府为主导,企业、劳动者共同参与的科技伦理治理体系,坚持“科技向善”,切实保护劳动者权益。

建立完善适应数智时代的

鲁全 中国人民大学教授

关键词:骑手社保,“自愿放弃社保协议”无效

解读:随着灵活就业和新就业形态劳动者规模的不断扩大,数智时代的社会保障问题越来越被关注。2025年初,部分头部平台企业自主开展骑手参保试点工作,为解决这个议题提供了更加丰富的实践基础。与此同时,最高人民法院发布的相关司法解释再次重申了参加和缴纳社保的法定义务,使得如何在经济高质量发展的转型期做好劳动者权益保障和企业发展的平衡成为备受关注的议题。

丰富的实践为深入开展理论研究提供了充足的养分。此议题的研究呈现出三个特点,其一,基于不同企业实践的比较研究,是将劳动者纳入既有

的劳动关系框架中并适用职工保险,还是采取参保补贴的形式鼓励他们参加社会保险,对不同模式的比较研究还有待加强。其二,基于个体的参保动机研究。在灵活就业人员自愿参保的现行法律框架下,如何通过制度设计来影响个体行为,增强劳动者对制度的认同是一篇更大的文章。其三,数智时代的社保筹资新机制。社会保险是再分配制度,其制度设计必然要求适应初次收入分配方式和格局,当人工智能、技术创新、平台算法等成为新的活跃生产要素后,如何构建数智时代社保筹资机制,才是解决问题的治本之策。

跨境劳动用工治理

张皓 中国人民大学劳动关系系主任、副教授

关键词:企业出海,大湾区跨境劳动关系服务机制

解读:2025年,我国企业出海已超越简单的产能转移,进入全球化深耕阶段。数字化转型使劳动用工得以跨越国界完成生产过程,对传统的属地化劳动法律适用提出了全新挑战。与此同时,粤港澳大湾区正在试点建立跨境劳动关系服务新机制,是探索应对经济一体化的有益经验。2025年的理论探讨呈现出两个鲜明转向:一是从“碰撞”转向“联通”。理论不再仅关注法律条文和劳动标准的跨地区差异,更侧重于劳动关系治理机制的有效衔接。二是从“合规”升级为“责任”。面对海外日益严格的审查,理论探讨聚焦于如何将劳动用工管理纳入企业的ESG战略,成为提升企业国际形象和雇主品牌的重要途径。

展望未来,跨境劳动用工治理或将呈现四大趋势:首先,“十五五”时期,大湾区乃至“封关”之后的海南岛有望成为连接中国与全球劳工标准治理体系的重要服务枢纽。要通过进一步深化规则衔接,为出海企业提供全链条服务,降低企业的制度性交易成本。其次,全球劳动治理人才紧缺,复合型“全球HR”成为稀缺人力资源。再次,人才的国际化流动将呈现多元化主体特征。除了早期的海外务工人员,“数字游民”与跨国远程工作者成为愈发重要的跨国治理新客群。另外,企业需要具备应对不同制度和不同文化情境的“敏捷HR”能力,让合规成为企业全球竞争力的基石。