拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道研究

张占斌 毕照卿

[摘 要] 数字经济时代的灵活就业属于技术性和社会性的劳动方式，但与机器大工业时代相比，灵活就业劳动者在与技术的深度结合、劳动过程的自主性等方面，都有了更大的提升。灵活就业劳动者对自身职业发展定位呈过渡性特征，职业发展存在许多困境，但也展现出从垂直化发展到扁平化发展、从千军万马过独木桥到条条大路通罗马、从灵活就业向更多职业探索的趋势。要进一步落实落细相关政策，多元拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道。

[关键词] 灵活就业；职业发展；劳动过程二重性
[中图分类号] D63 [文献标识码] A [文章编号] 1674-7453（2023）06-0004-09

工业革命不仅实现了生产变革推动社会生产力迅速发展，还深化了劳动分工、催生了新就业形态，使得劳动过程发生重大变革。灵活就业作为适应数字经济时代而出现的一种就业形态，在劳动过程自主性方面有了很大提升，已经成为就业市场的重要组成部分。拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道，不断提高灵活就业劳动者的能力、自主性，将有助于完善和健全社会就业政策体系，推动经济社会进步发展。

一、理论基础：马克思主义劳动过程理论

根据马克思主义的观点，资本一般在其发展过程中会演化为流动资本和固定资本，而固定资本采取的“最后形式和最适当的形式”就是机器。科学技术的进步与变革促使了以机器为代表的生产资料的变革，进而使得劳动过程在技术变革下不断具有了新的形式。

[作者简介] 张占斌，中共中央党校（国家行政学院）中国式现代化研究中心主任、一级教授；毕照卿，中共中央党校（国家行政学院）马克思主义学院讲师，法学博士。

（一）经济社会演变中的劳动过程

马克思通过劳动历史演变的回顾指出，必须从劳动过程的一般性与特殊性相结合的角度理解劳动的现实形态。从一般性角度而言，当“撇开每一种特定的社会的形式来加以考察”，[1]劳动过程一般是一切人类社会所共有的。劳动一般表现为“是人以自身的活动来中介、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程”。[2]作为人和自然之间物质交换的中介，劳动过程是人类生活的永恒的自然条件。劳动过程可以分解为三个简单要素：有目的的劳动、劳动对象和劳动资料。从特殊性角度而言，可以从两个方面理解。一方面是技术性的劳动方式，即在不同历史发展阶段的劳动使用不同技术水平的劳动工具。“随着新生产力的获得，人们改变自己的生产方式，随着生产方式即谋生方式的改变，人们也就会改变自己的一切社会关系。手推磨产生的是封建主的社会，蒸汽磨产生的是工业资本家的社会。”[3]不同的劳动工具构成了研究劳动过程客观的物质基础，由此产生了技术性的劳动方式。另一方面是社会性的劳动方式，即在不同历史发展阶段的劳动始终是在特殊的生产关系中实现的。生产关系的历史特殊性，在社会中表现为生产资料所有制、分配制度、经济体制这三个基本经济制度。其一，劳动过程的实现前提在于生产资料所有制。人在历史中作为所有者出现，意味着劳动者占有了一定的生产条件，并把生产条件作为自身存在和进行劳动的前提。可见，生产资料所有制是劳动过程进行的条件，决定了劳动者的劳动过程与生产资料的结合方式，进而深刻影响了劳动过程的性质。同时，生产资料所有制伴随着生产发展呈现出历史的、变化的特征，表现为劳动过程与生产资料的结合方式发展的产物。其二，劳动过程的现实状况表现为劳动组织方式。一定历史条件下的劳动过程，表现为基于一定技术方式下的劳动分工与组织方式，突出了劳动过程与生产资料的社会结合方式。劳动过程的具体情况由社会内部的分工方式与企业内部的组织方式构成，即为宏观的经济运行方式与微观的劳动组织方式。在此意义上，所谓劳动组织方式，包括劳动的分工和协作，劳动的计量和监督以及劳动的规划与协调等，它涉及劳动过程中人与人的关系，具有生产关系的制度功能。[4]其三，劳动过程的结果引发了产物的分配问题。劳动过程完成后，劳动结果将在各类生产所有者之间进行分配，不仅是简单的劳动补偿，还表现为一定的社会规律。同时，劳动产物的分配事关劳动过程的再进行。劳动产品不仅是劳动过程的结果，还是劳动过程的条件，这是因为劳动产品在进入劳动过程中即表现为生产资料。

（二）机器大工业时代的劳动过程

在马克思所处的年代，机器大工业的广泛建立，通过协作、分工和机器或科学力量的应用等方式，极大推动了劳动生产力的提高。当进入机器大工业时代后，也就是当劳动从属于资本时，劳动过程会转变为资本主义生产过程，进而会产生两个特殊现象。第一，工人的劳动属于资本家，并且在资本家的监督下劳动。资本家通过监督劳动的方式推进劳动的同时，还得确保原料不浪费、劳动工具的小心使用等，使得生产损耗控制在合理的程度。第二，劳动产品与工人丧失直接关联，全盘为资本家占有。马克思以酵母比喻工人的劳动，指出工人的劳动加入死劳动之中能够“发酵”出新的产品，而且能确保所有劳动产品归资本家所有。“从他进入资本家的工场时起，他的劳动力的使用价值，即劳动力的使用，劳动，就属于资本家了。”[5]在此意义上，劳动过程不仅具有了一般意义，而且具有了价值增殖的性质，表现为在资本主义生产关系下被异化。

机器的运用极大地改变了劳动过程。一方面，延长了劳动的绝对工作时间，增加了绝对剩余价值，还使得劳动丧失了其独特性，乃至深刻融入生产过程。另一方面，机器的使用降低了单个商品的价值，直接导致了劳动力价值的下降，为进一步提高剩余价值奠定了重要基础。资本在追求“超额剩余价值”的过程中推动了生产技术的不断革新，因为超额剩余价值体现的是资本家个人价值和社会价值之间的差额，而超额剩余价值的获取是通过必要劳动时间的缩短以及剩余劳动的延长：前者与劳动生产力的提高、相对剩余价值生产相对应，后者则与延长剩余劳动时间、绝对剩余价值的生产相对应。正是这种差额的存在使得绝对剩余价值与相对剩余价值的生产实现了历史与逻辑的统一，在现实中表现为督促资本家不断使用新的科学技术推动生产的发展。但无论是绝对剩余价值还是相对剩余价值的增加，劳动对资本的实际从属毫无疑问深刻改变了劳动过程。

（三）数字经济时代的劳动过程

进入21世纪，以云计算、物联网、人工智能等为代表的新一轮科技革命兴起，数字化技术逐渐成熟并得以应用和推广，工业的生产方式再次发生变革，进而引发了劳动过程的改变、劳动者就业形态的变革等问题。

第一，机器与人在生产劳动中的深度融合。即使在数字经济时代，完全由机器组织和操作生产的方式也难以实现。举例而言，虽然自动驾驶系统和飞行管理系统等自动控制系统逐渐实现了飞机的自动化飞行，但是飞机的自动化方案仍然离不开人，如自动化系统开发、人对自动化系统的监管与修正等。自动化系统综合人的长处和机器的优势科学分配任务：一方面发挥了人在感知、即兴发挥、综合判断等方面的优势，另一方面综合了机器在速度、力量、计算、存储等方面的优势，从而达成了两者的协同合作，以便最大程度发挥二者的比较优势。

第二，机器对脑力劳动的替代。美国马克思主义经济学家布雷弗曼在对21世纪劳动过程的分析中指出，概念和执行的分离成为劳动过程发展的重要趋势。概念和执行的分离实际上是脑力劳动和体力劳动分工的延续。随着数字经济的发展，脑力劳动也成为替代的对象。一方面，人工智能以大数据和云计算为基础不断融入生产过程，大数据通过处理庞大多样的数据为制造业提供重要参考，云计算通过对海量数据的计算得到更为精准的生产数据，以此为基础，企业可以实现对生产制造更加精准的控制，从而取消部分生产决策者的工作。另一方面，在教育、金融以及服务行业，人工智能开始逐步替代原有工作或其中部分工作。

第三，劳动过程的自主性。从机器大工业时代迈向数字经济时代，数字技术已然成为重要的基础设施，数据也成为重要的生产要素。一方面，数字技术能够提高劳动力供需匹配效率，在创造大量就业机会的同时助力劳动者提高收入。机器大工业时代的就业被固定在特定时间、场所和岗位上，而数字经济时代的就业不再拘泥于时间和空间，工作内容可以被分解为细小的、具体的“任务”，由不同时空的劳动者完成后再进行“组装”。另一方面，企业在数字经济中的用工方式更多元有效。灵活就业可有效帮助企业应对弹性化的用工需求，降低生产经营成本，提高生产效率并获取外部资源，在市场竞争中更好地生存和发展。[6]

二、现实逻辑：灵活就业劳动者职业发展现状

数字经济时代的灵活就业仍然属于技术性和社会性的劳动方式，但与机器大工业时代相比，灵活就业劳动者在与技术的深度结合、劳动过

程的自主性等方面，都有了更大的提升，具有了新的特性。但是，灵活就业劳动者也面临一些职业发展的问题。

（一）灵活就业劳动者对自身职业发展的定位

在职业发展前景上，61.4% 的新型灵活就业劳动者认为自身职业发展空间较小，还有 33.1% 认为自身职业发展空间一般，只有 5.5% 认为自身职业发展很有前景。[7] 从统计数据也可以看出，相比于具有稳定工作的尤其是体制内的劳动者来说，灵活就业劳动者缺乏对自身职业发展的认识，并且在职业规划上存在明显的短视性，因此，其职业发展面临着巨大的不确定性。

在就业心态上，“焦虑”“躺平”“能干一天是一天”等心态也普遍存在于灵活就业劳动者中，“就业为了谋生”是大多数人的常态，在谋生之外很少能真正通过灵活就业实现自身价值。此外，也有不少灵活就业劳动者表示社会发展变化太快，很难跟上步伐，且现在是人工智能时代，不管什么职业对人的要求都在不断提升，找到一个能赚钱的工作就已经很不容易，对于自身职业发展前景的问题几乎不太会考虑。由此看来，灵活就业劳动者的职业发展定位面临两大问题。一方面，一部分人认为自身职业发展并没有什么前景，选择灵活就业只不过是一个过渡，除了解决基本生存问题，再没有其他价值。另一方面，还有一部分人并没有考虑过职业发展问题，更没有职业规划，抱着“赚一天是一天”的心态，支撑其坚持下去的只是谋生的欲望，而对能否在这个岗位上长久发展并无考虑。

（二）灵活就业劳动者职业发展的困境

灵活就业劳动者是就业群体中相对特殊的一类，其职业发展面临的问题也比较突出，存在许多难以跨越的困境。

一是学历问题导致能力不足。灵活就业劳动者的学历普遍不高，教育程度较低，导致其所能从事的工作以体力劳动为主，职业的能力要求也较低，这些都限制了其职业发展。首先，能力不足使其难以承担具有挑战性的工作和专业性较强的工作，也就难以晋升或者转型；其次，在工作期间为了获取经济报酬以维持生活，很少有时间真正去提升自己的能力；此外，这也说明了灵活就业主要是解决低学历人群就业问题，这也是在经济发展不确定性较强的环境下解决就业问题的重要途径。[8]

二是时间问题导致培训失常、权益受限。一方面，规定的培训时间过长。比如，试点政策因循传统行业培训模式，要求网约配送员在固定场地、固定时间，接受较长课时培训（培训课时数不低于 20 课时，18 小时）。由于网约配送员需要随时接单，很难集中时间学习，平台企业无法像传统雇佣关系实施强制约束管理，使得因培训时间过长造成的“参与意愿不高”问题普遍存在。另一方面，时间问题导致培训权益有限。灵活就业劳动者的平均工资较低，在岗就业时间不确定，造成劳动保障缺失问题严重，劳动权益得不到保障，也就很难谈职业发展。

三是企业参与职业技能等级认定及培训准入门槛较高。首先是职业技能等级认定方面的问题，职业技能等级认定与劳动者的职业发展密不可分，职业技能等级认定关系到劳动者职业的可持续发展程度，但一些提供灵活就业岗位的企业在职业技能等级认定上存在着一些障碍，从而影响了劳动者的工作积极性和可持续发展。其次是培训对场地、师资等培训条件及要求不符合实际需求，灵活就业劳动者大多没有固定的工作场所和休息时间，常规培训难以开展，且其所需的培训大多为职业技能，门类复杂，目前尚未形成这类培训体系。

四是中小企业享受政府就业见习补贴门槛较高，影响了持证技能人员就业。中小企业普遍反映，受限于企业规模、经营效益和市场行情等客观因素，每年招募的见习人员和留用率很难达到政策文件的硬性规定，因而无法获得相应的奖励和补贴。比如按照某地市人力资源和社会保障局和财政局《关于进一步加强就业见习工作的通知》要求，“对凡考核合格，且每年接收就业见习人员 50 人以上、留用率不低 50% 的见习基地，将按照留用人数对就业见习基地给予每人 2000 元的一次性留用补贴”。实际上，中小企业中，每年能接收实习生的数量大多为 20—40 人左右，通常达不到 50 人的硬性要求，但他们用人意愿更强，对持证的技能人才留用率很高。这个补贴政策的出台，本质上也是为了解决就业，但补贴标准实际上又把大多数中小企业排除在外。对比各地出台的相关文件，也会发现此类问题具有一定普遍性。

五是晋升通道问题导致天花板现象。灵活就业都有一个很大的特点，就是职业的短期性，灵活就业晋升渠道十分有限，几乎没有任何晋升的机会，存在职业天花板。不少灵活就业存在“青春饭”现象，尤其是针对网络直播、家政服务或者销售岗等存在年龄限制，一旦过了合适的年纪就会被淘汰，只能另谋出路。因此，不能在一个岗位上长远发展会导致毫无晋升通道的现象，是灵活就业劳动者职业发展面临的难以克服的障碍。

六是待遇问题导致满意度较低。待遇问题是始终贯穿于灵活就业最核心的问题，待遇高低一定程度上决定了劳动积极性的高低。一方面，灵活就业大多是社会在某个时期根据市场需要萌生出来的，其不确定性极强，表明了靠灵活就业实现财务自由几乎是不可能的；另一方面，灵活就业劳动者大多数是因为找不到稳定的工作而做出的被动选择，其心理上也会对此产生芥蒂，如待遇再难以满足其期待就会造成其满意度低的情况，从而对灵活就业产生排斥的心理，更不会考虑未来的职业发展。

（三）灵活就业劳动者未来的职业发展趋势

数字经济时代，灵活就业劳动者的职业发展渠道打破了传统职业发展渠道的限制，呈现出更加多元的职业发展方式，创造出更多的职业发展可能性，为灵活就业劳动者可持续发展提供了巨大的发展空间。

一是从垂直化发展到扁平化发展。一般来说，灵活就业劳动者的职业发展渠道呈现出垂直化的发展趋势，职业晋升在同一个平台或相近平台上完成，与普通的劳动者职业发展渠道相似，即企业通过有规律的、固定的时间进行晋升的一种机制，声明一段时间内员工的表现达到一定标准后即可晋升。这种垂直化的晋升机制一般以经验主导，在晋升时根据员工的长期工作表现、历史工作业绩以及企业长期推崇的企业文化等，来确定一个合适的晋升周期，甚至晋升的层次。这种垂直化的晋升机制可以激发灵活就业劳动者在自身工作岗位上的工作积极性，也有利于灵活就业劳动者提高某方面的工作技能。但此种晋升机制也存在一定的局限性，只能通过经验来评估员工的表现，且晋升的速度比较慢，不能快速发挥他们的作用。在数字经济时代，灵活就业劳动者的职业发展渠道逐渐由传统的垂直化发展逐渐转向扁平化发展，即灵活就业劳动者可以根据自身的条件实现跨界跨领域跨行业发展，发展路径更加开阔，也更加符合新业态下灵活就业劳动者的工作性质。一方面，可以让灵活就业劳动者的职业发展更加灵活，不必局限在一个平台或一种工作上，可以根据自身能力的发展、心态的演变、资源的扩大等调整职业，实现水平化的职业发展；另一方面，可以为灵活就业劳动者提供更加多元的职业发展渠道，更加符合灵活就业者

的工作性质，也更加符合实现每个人自由而全面的发展目标。

二是从千军万马过独木桥到条条大路通罗马。在传统的观念里，在一个平台里实现不同职位的晋升是最佳的职业发展渠道，同时，这一现象也会导致大部分人都朝着同一个目标努力，如同千军万马过独木桥，许多灵活就业劳动者在这个过程中丧失了工作的积极性，难以继续坚持，周而复始，不利于灵活就业劳动者的可持续发展。在数字经济时代，同一平台的不同职位晋升不再是唯一的职业发展渠道，每位灵活就业劳动者可以按照自身的特质，依托平台选择更加适合自己的工作，将之前工作中积累的经验和培养的能力更好地发挥出来。从灵活就业劳动者这一方来看，实现了更具个性化的职业发展，具有更开阔的职业道路；从平台这一方来看，可以促进平台与平台间的沟通，继而催化出更多的职业发展通道，建立更多的人才培养体系。

三是从灵活就业向更多职业探索的潜力。对个体而言，一旦有更好的职业选择，灵活就业劳动者将选择薪资更高、就业环境更好、个人价值实现更强的就业岗位。灵活就业有着向更多职业探索的潜力，比如部分灵活就业劳动者在从事领域工作时发现某一行业市场前景，就会转型发展成为培训师、路演师等专业人士，成为一定范围内灵活就业劳动者的领头人，再比如以市场为导向，灵活就业劳动者创办投资小、见效快、易转型、风险小的小规模经济实体，成为个体经营主体，等等。

三、实践路径：多元拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道

2020年国务院办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业的意见》,从拓宽灵活就业发展渠道、优化自主创业环境、加大对灵活就业保障支持等三个方面做出具体要求。要进一步落实落细相关政策，多元拓宽灵活就业劳动者职业发展渠道。

（一）落实政策，提供职业发展前提性保障

一方面，推动新职业的发布和应用。根据社会发展需要，广泛征求社会各界意见和建议，设立当下急需、可持续发展的新职业，及时更新职业分类，为更多灵活就业劳动者提供适合的职业。与此同时,应引导部分新职业向着健康、长期性发展，在运行过程中如出现问题，相关负责部门应及时根据实际情况调整，避免出现多而不精的问题。此外，应制定新职业标准，完善监测机制，定期组织开展新职业调研，为有需要的新职业提供职业培训等，让灵活就业劳动者在工作岗位上进一步发挥自身价值，从而为其职业发展创造可能。

另一方面，加强人力资本积累，提高灵活就业劳动者的可雇佣性。面对目前就业的严峻形势，越来越多人加入灵活就业行列，缓解了部分人的就业压力。但不可否认，灵活就业似乎是一个短暂的“栖息地”，的确可以在短时间内获得较丰富的报酬，如果要长期发展，还存在着许多障碍。一方面，灵活就业劳动者多数为年轻人，且以体力劳动为主，随着年龄的增长，体力也会随之减弱，如果没有一项可靠的技能，就很难在一个岗位上长期立足，很快就会被其他年轻的劳动者所取代；另一方面，平台方缺少劳动者的长期培养机制，缺少对劳动者安身立命的技能的培养，未给劳动者设立职业晋升通道，很难长期发展。因此，平台、政府和灵活就业劳动者应共同努力。从平台的角度，要针对灵活就业劳动者开展职业技能培训，并及时挖掘员工潜力，善于发现其独有的优势，加强人力资本的积累，从而提高灵活就业劳动者队伍的稳定性。从政府的角度，可通过财政

补贴等方式，加大对平台的支持力度，对平台的相关操作流程进行监督，确保灵活就业劳动者的权益不受损，还应为灵活就业劳动者营造一个健康、和谐的社会环境。

（二）加强引导，树立正确的职业发展观

一是设置高校职业生涯规划课程。简单来说，职业生涯规划是指个人对于未来职场的谋划和设想，是确定实现目标手段不断发展的过程。当人力资本匹配程度较高时，高校毕业生主动选择灵活就业的可能性更大，[9] 因此要加强对高校大学生的引导。借助职业生涯规划课程这一平台，可以从大学生比较感兴趣的职业方向入手介绍，如文案策划、短视频编辑、网络写手等，让大学生更加了解什么是“灵活就业”，以及它的特点、优势、劣势等，进一步为大学生树立正确的职业发展观。

二是开展就业实习实践。加强大学生实习实践活动，在进入社会前提前培养他们适应社会的能力和基本的岗位技能。对于灵活就业来说，实习也是职业选择前至关重要的一次体验，能够全面强化学生的实践操作、分析问题等能力，促使其提升综合创新意识、逻辑思维，为毕业后顺利走向工作岗位奠定必不可少的基础。更重要的是，实习能让学生们对其就职的岗位有真实的认知，比如，对于创新意识较强、思维比较活跃，不愿意墨守成规入职传统就业岗位的学生而言，在不同岗位的实习体验可以使他们更好地做出就业选择。

三是提供就业咨询服务。通常教师在进行职业生涯规划课程时，并不能详细完全地了解每位同学的具体情况，在这种情况下可以建立一个就业咨询服务渠道，便于教师及时针对学生，尤其是即将就业的应届毕业生的各种困惑、顾虑给予指导，也可以在授课过程中为有需要的学生提供职业生涯规划服务。如果有相应资源，也可以聘请各行各业的专家提供线下座谈、线上平台答疑的就业咨询服务，为学生的就业问题答疑解惑。

（三）开展培训，提升劳动者职业技能

一是高校可分层分类设计培训课时。分类进行课时设计，既可以从商务礼仪、商务谈判、商务英语等基础课时入手，也可以根据不同职业进行专题培训设计。以灵活就业的设计培训课时为例，可在高校内增设电商直播课、外卖运输操作课、网文写手培养课等培训课程。在此基础上，也可以将有相同就业意愿的学生分成不同小组，请各行业的“元老员工”为学生讲解上岗技能，同时介绍、分享他们的发展和成长经验，为即将走上工作岗位的年轻新员工消除疑虑、坚定信心。

二是政府可建立灵活就业动态监测平台。不同高校间的智能就业服务平台水平差异较大，并且大多数主要集中于传统岗位就业的分析与指导，所以政府亟须建立灵活就业为核心的动态监测平台，实时更新灵活职业的行业人数、就业人员特征、不同地区工资平均水平等权威数据，并向灵活就业劳动者提供相关应聘渠道与职业适应度测试。

三是企业可提供培训指导，建立实训基地。企业建立实训基地、提供培训指导，对于新员工迅速融入单位集体、适应单位的要求和目标、学习新的工作规则和有效的工作行为、学习完成工作所必需的知识和技能，具有非常重要的作用。年轻新员工岗前培训也是单位的最佳选择，企业可根据新员工应聘的岗位有针对性地设计课程。在新员工接受培训后，企业还可对培训效果进行抽查，以确保新员工对相关知识、技能的掌握。

（四）优化帮扶，满足企业与劳动者的特殊需求

一是可推动在零经济压力下学历的深造提升，助力灵活就业劳动者全面提升素养。对于

有经济压力但是想提升自我的群体来说，为其提供良好的学习环境和经济资助至关重要。以美团为例，美团积极与国家开放大学合作，为骑手提供全额奖学金，使骑手可在零经济压力情况下进行深造提升。2021 年 10 月，首批包含脱贫骑手、党员先锋骑手和交通安全模范骑手在内的 101 名骑手学员获得全额奖学金。2022 年 4 月，第二批 88 名骑手获得全额奖学金上大学的机会。同时，美团还与一些在线学习平台开展合作，面向骑手提供职业技能、兴趣发展、急救培训、心理舒缓等相关专业课程和培训，助力骑手的长远发展。

二是适当降低企业参与职业技能等级认定门槛，推动平台企业纳入社会培训评价组织。一方面，根据灵活就业的特点，因地制宜制定企业培训要求，适当降低对线下场地、师资等传统企业培训的要求，可充分发挥灵活用工企业线上化培训优势，形成体系化线上培训机制，并要求灵活就业劳动者达到相应的学分要求，促使培训更加高效方便开展；另一方面，进一步鼓励行业头部企业参与灵活就业职业技能培训与等级认定内容、流程及标准等制定工作，提高政策的行业适应性。

三是研究制定针对中小企业申请政府就业见习补贴的管理办法。赋予企业更多自主权，有关部门可根据行业特点、经营状况、生产规模、信用等级状况等信息，对接收就业见习人员占企业规模的比例提出要求，但不具体规定每年的接收数量。鼓励企业联合申报，允许信用等级较高、经营状况良好、发展潜力较大的中小企业联合申报就业见习基地，解决单个中小企业因接收见习人员数量和留用率不足，无法获得相应奖励补贴的难题。

四是优化自主创业环境，适当降低创业门槛。针对想要自主创业但是资金有限、办理有障碍、运行有困难等问题的群体提供专门的帮扶。一方面，降低准入门槛，为灵活就业劳动者开通行业准入办理绿色通道，简化材料审批手续、办理的程序，提高办事效率，适当减轻或降低行政性收费、经营场地收费；另一方面，为灵活就业劳动者创业过程提供保障，为其营造良好的创业环境，适时补充创业知识，针对不同的创业类型分配专家团队，帮助其把握市场动向和调整前进方向，并引导其实现稳定就业。

（五）一视同仁，平等给予职业发展机会

一是职称评定机制应拓展到每个领域、每个城市，让每一位灵活就业劳动者享受公平待遇。2019 年人力资源和社会保障部印发了《职称评审管理暂行规定》，明确了灵活就业劳动者可以参加专业技术人才职称认定，并且推行在线评审、电子证书等。在评审方式上，可以提供个人作品、工作成绩等。与普通的职称评定相比，撰写论文这项指标可免除，即可通过筛选材料进入答辩环节，由专家评审进行提问，最终决定职称评定名单。但该项政策由于推行的时间较短，还不能很精准地反映时效性，且只在北京、深圳等大城市运行，还有待进一步完善。

二是拓宽职称评定方式，为灵活就业提供多种职称评定渠道。灵活就业劳动者以高素质“技能人才”为目标，因此职称评定方式也应向技能考核倾斜，并且应针对不同的职业制定不同的评定机制。深圳采取初次职称考核认定、普通评定、全国统一考试、市级考评组合等多种方式，值得借鉴推广。

三是根据考核结果评出先进，给予物质奖励，并发挥先锋模范作用。首先，企业要有一套严格的量化评价体系，一方面可以作为企业的规章制度，另一方面有助于每个月或每个季度评出行业先锋。其次，企业应给予行业先锋相应的物质奖励，积累相应的晋升机会，作为职称评定的重要指标。此外，企业应积极宣传

先锋模范事迹，组织先锋开展宣讲，分享工作经验和心得体会，以激励全体灵活就业劳动者向着更好更高的方向奋进。

[参考文献]

[1][2][5]马克思恩格斯文集（第5卷）[M].北京:人民出版社,2009:207,208,301.
[3]马克思恩格斯文集（第1卷）[M].北京:人民出版社,2009:602.
[4]荣兆梓.社会主义基本经济制度新概括的学理逻辑研究[J].经济学家,2020(4).
[6]王学凯. 新就业形态劳动者权益保障需要开拓新思路[N].学习时报,2023-03-22.
[7]贾晓芬,刘哲,邓楚韵.灵活就业群体生活状态调查报告（2022）[J].国家治理,2022(18).
[8]李长安,王韵含.灵活就业人员工作状况与职业发展研究[J].中国劳动关系学院学报,2022(4).
[9]冯喜良,邱玥.高校毕业生的灵活就业选择倾向——基于人力资本匹配和职业心理需求视角的发现[J].中国人口科学,2022(6).

责任编辑：刘翠霞

Research on Broadening the Career Development Channels for Flexible Employment Workers

Zhang Zhanbin & Bi Zhaoqing

[**Abstract**] Flexible employment in the digital economy era still belongs to both technical and social labor modes. However, compared to the era of machine industry, flexible employment workers have made greater improvements in terms of deep integration with technology and autonomy in the labor process. Flexible employment workers have a transitional characteristic in their career development positioning, and they are faced with many difficulties in career development. However, they also show a trend of changes from vertical development to horizontal development, from a single choice to much more choices, and from flexible employment to exploring more professions. We need to further implement relevant policies, and expand career development channels for flexible employment workers.

[**Key Words**] Flexible Employment; Career Development Channels; Duality of the Labor Process