

新职业层出不穷 凸显经济新活力

专家表示，新职业受追捧不仅是中国新业态、新经济蓬勃发展的真实写照，也从侧面反映出当前人们在择业与就业观念上的多元化、自主性趋向

第一次跑马拉松无所适从，那就跟着适合自己速度的带跑“兔子”控制节奏；电子竞技想要快速入门，请个电竞解说员手把手传授经验；不知道如何选购、搭配衣服，身边有个陪购师来支招。还有宠物美容师、无人机飞手、体育经纪人、网络主播……近年来，新职业如雨后春笋般出现在人们生活中。专家表示，新职业层出不穷，不仅是中国新业态、新经济蓬勃发展的真实写照，也从侧面反映出当前人们在择业与就业观念上的多元化、自主性趋向。

新职业让人“脑洞大开”

“陪购师这一职业在欧美等西方发达国家存在很久了，日本是亚洲最早引进这一职业的国家。”从事陪购师工作已经10年的刘子郡介绍说，陪购师不只是买买买这么简单。“我们要根据顾客的肤色、五官、身材、气质以及需求，设计一套适合的方案。很多时候，准备工作耗费的时间是陪购时间的两三倍。工作之余，还要学习更多专业知识了解当下潮流动向，比如关注品牌最新发布会、定期去商场做功课等。”

陪购师这一行业收入颇丰。刘子郡时薪高达1000元，平均每周接待2—3名顾客，一般每名顾客用时3—4个小时。职场人士、政府公务人员、IT从业者、相亲人群都是陪购师的客户来源。“虽然花费不菲，但长期顾客都反映很值得，陪购师的服务让他们消费习惯更加经济 and 环保。”刘子郡表示，在消费主义盛行的当下，陪购师会引导客户按需购买，重品质而非数量；同时也会帮助顾客设计多种搭配方案，提高衣服利用率，减少冲动消费、频繁购物行为。

除了陪购师，最近几年还出现了

月薪达万元的酒店试睡员，被网民称为“史上最爽职业”；随着民用无人机加快应用，优秀的无人机飞手越来越吃香；根据某网络平台发布的一份报告显示，网络主播正在成为“95后”最向往的新兴职业。

“新兴职业大量出现，是经济活力迸发的体现。”中国就业促进会原副会长陈宇表示，在经济转型升级的大背景下，新兴职业的出现与技术进步紧密相关。“互联网、计算机、人工智能等技术代表着新兴生产力，这为众多新兴职业的出现提供了客观基础。以智能手机为例，快速发展的技术将手机从传统的通信工具转化为个人数据中心乃至数字移动互联平台，为更多新经济新业态的发展创造了条件。”陈宇说。

集中于服务业，折射经济转型

专家表示，改革开放40年来，中国经济飞速发展，人们生活水平大幅提高。与此同时，人们的需求不只局限于物质层面，对文化生活、美好生活的需求逐渐升级。这推动了社会职业的增减变化和新老更替。

由人力资源和社会保障部等单位牵头修订的2015版《中华人民共和国职业分类大典》，与1999年第一版相比，新增347个职业、取消894个职业，凸显出中国社会职业发生诸多变化。一些传统职业走向衰落，另一些新兴职业蓬勃发展。例如，在涉及第二产业的“生产制造及有关人员”大类中减少了24个小型、526个职业，同时在涉及第三产业的“专业技术人员”和“社会生产服务和生活服务人员”大类中，职业数量分别增加了11个和81个。

为何新兴职业大量出现在服务业？陈宇表示，中国经济正从生产型主导向服务型转变。按照人类生活

动的历史顺序和各个行业的性质来划分，国民经济可分为三大产业，即第一产业、第二产业和第三产业。这三大产业当前已呈现出不同的发展趋势。其中，第一产业、第二产业朝着机械化、自动化、智能化的方向发展，减员增效趋势明显；第三产业服务业则呈现出增员增质的趋势。这是因为服务业与人们的生产生活联系密切，往往有很多不容易被机器取代的工种和岗位。不仅如此，越发细分的市场需求，不断催生很多生机勃勃的新兴职业。因此，服务业在吸纳、创造、扩大就业方面的重要意义和作用日益凸显。

值得一提的是，过去中国出现的一些新职业，在服务业比较发达的欧美国家已比较常见，中国是“追随者”。而近年来，随着互联网新业态在中国的快速崛起，随之催生网店设计师、网络主播等大量新职业，中国正成为引领者，引起其他国家的关注模仿。

就业形态、劳动关系悄然改变

“毕业那会儿，体制内的稳定工作很热门，我却没考虑过。”“90后”大学毕业生郭旭峰曾在一家大型企业从事市场运营工作。半年后，他意识到自己更想做“有创造性、能够掌控的事情”，于是选择做一名自由职业者，从事平面设计工作，主要设计活动海报、线上活动的平面素材等。“我觉得，就业更重要的是做自己喜欢的事情，能有自己创造的东西，而不是仅仅盯着挣多少钱、是否稳定或者前景多么可观。”郭旭峰说。

和郭旭峰一样，越来越多“90后”“95后”在择业时追随自己的兴趣爱好，做自己热爱和擅长的工作，享受新的就业红利。“包括大学生在内的劳动者更看重身独立，而不把收入作为唯一衡量标准。”陈宇认为，择业标准无非需要考虑热爱与否、擅长程度、社会需求和收入水平。“80后”“90后”不再像父辈那样看重社会需求和收入水

平，包括公务员、国有企业等在内的稳定工作的吸引力在下降。相反，热爱与否、擅长程度成了他们择业的新标准。所谓的“工作”，正从过去养活家庭的生计来源，变成年轻一代眼中自我定义、自我实现的方式。

“新兴职业的出现进一步改变了就业形态，冲击了传统的雇佣关系。”陈宇认为，非全日制工作、灵活就业方式让人们有了更多选择，也改变着人们以往的观点。可能在很多人眼里，这是非正式工作。但从目前发展趋势看，这种工作方式和劳动关系未来可能成为一种社会常态。

新兴职业大量出现的同时，一些传统岗位和行业正在消亡或者被取代，整体就业环境正在发生深刻变化。在陈宇看来，市场在资源配置中起决定性作用。面对新的就业形势，行业从业者要积极顺应市场力量，找准需求定位，提升职业技能，增强核心竞争力。“当然，政府在保证就业方面要起到兜底作用，相关的引导培训和社会保障工作要及时跟上，灵活就业群体的医保、养老、工伤等社会保障也要探索完善。”陈宇说。

新兴职业发展方兴未艾，规范与发展问题也逐渐走入视野。近日，交通运输部发布网约车管理新政，将网约车公司和驾驶员纳入出租车服务质量信誉考核体系，未来，公众将可在公共信息平台查询网约车平台和司机的信誉考核情况。不久前，上海市发布《关于深化职称改革的实施意见》，提出积极探索新兴职业职称试点，如网络文学、社会工作、医学工程、景观造型设计等职称评价，并进一步畅通民营企业、外资企业、社会组织和自由职业者的职称申报渠道。分析人士预计，不久的将来，陪购师、平面设计师等一批新兴职业会像医生、教师一样常见，在为大家服务的同时，也能申请相应的职称，成为专业技术人才。

(据人民网)

我省今年电商扶贫 销售额瞄准 150 亿元

记者从省商务厅了解到，我省2018年电商扶贫专项行动已经启动，将力争全省农产品网络零售额（上行）突破150亿元。按照规划，我省将在全省51个贫困县及非贫困县的贫困村推广10万家电商扶贫小店，目前已开店9000多家，销售额超过700万元。

2017年，我省农村电子商务交易额约1800亿元，其中农产品网络零售额（上行）101亿元。目前，全省51个贫困县中已有25个成为全国电子商务进农村综合示范区。参与电商扶贫考核的110个县市区均建立了县级电商服务中心，2017年上述110个县（市）区农产品网络零售额（上行）72亿元，解决了部分贫困人口的就业，活跃了贫困地区农村消费市场。

记者从一份湖南电商扶贫专项行动工作情况材料中看到，2018年我省电商扶贫工作目标明确，将力争全省农产品网络零售额突破150亿元，参与电商扶贫考核的110个县（市）区农产品网络零售额要达到100亿元。

省商务厅电子商务处提供的信息显示，经2018年前四个月农产品收获淡季的试运行，平台交易额超过700万元，特别是在涟源市推广“湖南电商扶贫小店”销售金秋梨取得良好效果，短短一个星期开店100多家，销售额最多的小店达4.8万元。目前全省已开店9000多家。

(据红网)

三部门发布《通知》促进科技成果转化,自七月一日起——

职务科技成果转化 现金奖励可享个税优惠

5月30日，财政部、税务总局和科技部联合发布《关于科技人员取得职务科技成果转化现金奖励有关个人所得税政策的通知》，明确自2018年7月1日起，依法批准设立的非营利性研究开发机构和高等学校根据《促进科技成果转化法》规定，从职务科技成果转化收入中给予科技人员的现金奖励，可减按50%计入科技人员当月“工资、薪金所得”，依法缴纳个人所得税。

三部门表示，此举旨在为进一步支持国家大众创业、万众创新战略的实施，促进科技成果转化。

《通知》明确，科技人员是指非营利性科研机构和高校中对完成或转化职务科技成果作出重要贡献的人员，非营利性科研机构和高校应按规定公示有关科技人员名单及相关信息（国防专利转化除外）；科技成果是指专利技术（含国防专利）、计算机软件著作权、集成电路布图设计专有权、植物新品种权、生物医药新品种，以及科技

部、财政部、税务总局确定的其他技术成果。

此外，根据《通知》，科技成果转化是指非营利性科研机构和高校向他人转让科技成果或者许可他人使用科技成果。现金奖励是指非营利性科研机构和高校在取得科技成果转化收入3年（36个月）内奖励给科技人员的现金。非营利性科研机构和高校转化科技成果，应当签订技术合同，并根据《技术合同认定登记管理办法》，在技术合同登记机构进行审核登记，并取得技术合同认定登记证明。

《通知》要求，非营利性科研机构和高校应健全科技成果转化资金核算，不得将正常工资、奖金等收入列入科技人员职务科技成果转化现金奖励享受税收优惠。非营利性科研机构和高校向科技人员发放现金奖励时，应按个人所得税规定代扣代缴个人所得税，并按规定向税务机关履行备案手续。

(据新华网)

中国经济表现良好 关键领域改革取得进展

国际货币基金组织（IMF）亚太部门助理主任詹姆斯·丹尼尔30日在北京表示，中国经济表现良好，一些关键领域的改革取得了进展。

丹尼尔在30日的记者会上介绍与中国进行的2018年度第四条磋商商的初步结论时说，中国一些关键领域的改革取得了进展：金融部门防风险工作加快实施；信贷增速放缓；削减过剩产能继续推进；控制污染力度加大；开放进程不断推进。

他表示IMF欢迎中国更果断地将政策重点从高速增长转向高质量发展的战略，并建议继续控制信贷增长、进一步促进消费、加快对外开放等。

“鉴于中国过去几十年的成功改革以及当局的坚定承诺和决心，我们相信中国能够实现经济的再平衡调整，转向可持续的发展模式。”丹尼尔说。

此外，他表示，“一带一路”倡议是一项值得欢迎、具有变革性的倡议。建立总体框架，开展有效协调以及适当关注伙伴国的债务可持续性等措施将促进这项倡议的成功实施。

IMF人员预计2018年中国经济增速将达到6.6%。

(据新华网)



职业农民和科研人员增收细则有望加速出台

记者获悉，国家发改委此前制定的2018年收入分配20项重点工作正在密集落地，包括深化城乡居民增收试点、完善技术工人激励政策等。此外，“扩中”仍是当前收入分配改革的重点，围绕实行以增加知识价值为导向的分配政策、着力增加农民收入方面的目标，专家预计，职业农民和科研人员增收细则有望加速出台。

今年以来，重点群体增收计划加快推进。“《关于提高技术工人待遇的意见》已经出台并落地。此次明确

提出增加农民收入，而根据此前重点群体增收试点情况看，新型职业农民的试点也比较成熟了。”北京师范大学中国收入分配研究院副院长万海远对记者表示，下一步政策侧重点会在职业农民上，重点提高农民这个低收入群体的收入水平。

专家表示，提高农民等低收入群体也是“扩中”的关键所在。中国社科院农村发展研究所助理研究员杨穗也对《经济参考报》记者表示，促进农民持续增收是重点之一。要依托乡

村振兴战略，充分发挥市场机制基础作用，深化包括人力资本创新、农业经营制度和农村产权制度等多方面改革，建立起有利于农民增收的制度环境和内生机制。要进一步促进农民就业创业，理顺农产品价格形成机制，探索完善农产品价格支持等，强化工资性收入和经营性收入，使其形成稳定的增收来源。

中国劳动关系学院经济学副教授党印接受记者采访时表示，在经济增长的三要素劳动、资本和技术中，科研人员同时兼具劳动和技术两种要素，是经济

社会发展的重要推动力，加强对科研人员的激励十分必要。

此外，按照今年收入分配重点工作安排，税收制度改革和公共服务均等化也将协同推进，促进扩大并稳定中等收入群体。“在政策方面，个人所得税制等直接税会重点从个体直接代扣代缴转向家庭费用和赡养负担的合理扣除，从单次转向综合计征收，从鼓励合理劳动收入转向调节过高资本性收入等方面。”万海远说。

(据新华网)

用好国企发展的“薪”动力

近日，国务院印发《关于改革国有企业工资决定机制的意见》，推出多项改革举措，以建立健全与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。这不仅涉及4000多万在岗职工切身利益，并且事关国企健康发展大计，牵动人心，影响深远。

搞好国有企业，根本在人。惟有充分调动国有企业积极性、主动性、创造性，企业发展才能充满生机与活力。近年来，国有企业不断深化劳动、人事、分配“三项制度”改革，着力做到企业管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减。

随着形势的发展，长期实施的国有企业薪酬制度在实践中暴露出市场化分配程度不高、激励作用发挥不够等问题。比如，绩效与收益的正相关关系尚不能完整体现，一些行业企业员工收入该高的不高，该低的不低，偏离了市场价位；对资本要素参与分配比较重视，但对于技术要素、劳动要素参与分配的重视程度不够，科学、合理、有效的利益共享机制尚未建立。这些问题影响了国有企业人力资源优势的发挥，限制了企业市场竞争力和创造力的提升，甚至在某种程度上造成了国企人才流失现象。

此次改革直面问题，有的放矢，突出了国企工资分配的市场化方向。坚持按劳分配原则，健全国有企业职工工资与经济效益同步联动、能增能减的机制。深化企业内部分配制度改革，向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技术人才倾斜，加强全员绩效考核。国企职工工资水平将与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配，工资收入与每个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，

工资分配差距合理拉开，从而打破部分企业内部分配中存在的平均主义、大锅饭。随着国企对职工工作的导向更加明确、评价更加科学、激励更加有效，职工对企业的认可与付出程度也会相应提升。同时，广大职工干事创业激情与能量的充分释放，必将为企业提质增效升级注入强大推动力。

国有企业工资决定机制改革是完善国有企业现代企业制度的重要内容。通过改革，进一步确立国有企业的市场主体地位，依法落实董事会的工资分配管理权。工资总额预算方案由国有企业自主编制，主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业工资总额预算原则上实行备案制。这就改变了过去国有企业工资分配方案每年由政府有关部门来核定的做法，让身处充分竞争中的国有企业享有充分的自主权，在市场上更自如地施展身手。

法人治理结构完善程度已成为国企实施工资总额预算方案备案或核准的参照标准之一。近年来，国企改革遵循市场经济规律和企业发展规律深入推进，其目标就是使国企真正成为依法自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束、自我发展的市场主体，进一步解放和发展社会生产力。在工资总额管理方面，对符合条件、激励约束机制健全的企业采取备案制，这是对国企改革成果的肯定。同时，也有一些企业还不具备相应的条件和机制，由履行出资人职责机构来核准，可倒逼企业尽快完善法人治理结构、提升治理水平。可见，在国企公司制改制基本完成的情况下，工资决定机制改革与加强董事会建设等举措彼此呼应、密切配合，改革组合拳更趋精准有力。随着改革红利的持续释放，国企高质量发展必将提速。

(据《经济日报》)