



# “新蓝领” 开辟就业新空间

与传统蓝领群体不同,“新蓝领”劳动者拥有更多、更高的技能傍身,在制造业及生活服务业等领域从事体力与脑力相结合、灵活度较高的工作,正成为我国就业群体的生力军。  
在不少制造企业,技术人员和产业工人的界限变得模糊起来,“新蓝领”正在白领化。  
“新蓝领”是一片“星辰大海”,但在产业转型过程中还面临多重挑战,岗位的规模释放尚需时日。

工业机器人系统运维师、碳排放管理员、收纳整理师……随着新一轮科技革命和产业变革加速推进、服务业加快发展,产业同步向智能化、数字化和信息化方向转变,一大批“新蓝领”开始涌现。

与传统蓝领群体不同,“新蓝领”劳动者拥有更多、更高的技能傍身,在制造业及生活服务业等领域从事体力与脑力相结合、灵活度较高的工作,收入和学历水平较传统蓝领均有所提升,正成为我国就业群体的生力军,在助推生产效率提升、助力城市运行与百姓生活、为经济回升向好注入活力的同时,也获得自我认同与价值提升,实现了更高质量的发展。

在看到“新蓝领”群体蓬勃发展的同时,也要看到,目前这一群体的技能培训、劳动权益保障等方面仍面临诸多挑战,需从实际出发,不断优化学历教育、完善职业技能培训体系、扩大职业伤害保障试点等,全方位为“新蓝领”群体构筑一个更加广阔、更具包容性与可持续性的发展新天地。

## 从“蓝领”到“新蓝领”

作为我国就业市场的主要组成部分,蓝领劳动者群体主要是指第二、三产业的产业工人。首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心发布的《2023中国蓝领群体就业研究报告》统计数据显示,目前我国蓝领群体规模达4亿人,占就业人口的比重超过53%。在传统认知中,蓝领劳动者主要从事体力劳动,大量分布在建筑行业或制造业。

“新蓝领”与我国产业结构转型升级相伴而生。近年来,经济持续发展、产业结构不断优化、数字经济加快推进、制造业智能化浪潮涌动,正深刻重塑我国劳动力结构,蓝领构成也发生变化,“新蓝领”群体加速崛起。

制造业等工业领域,依然是“新蓝领”群体分布的重要区域。业内人士表示,在工业领域,随着智能化水平不断提升,“新蓝领”角色逐渐从过去偏重于体力的劳动者,转为兼具“体能+技能”的复合型工人。  
走进位于重庆渝北区的长安汽车数智工厂,只见焊接车间内近500台工业机器人正在协同运行,一辆辆新能源汽车有序生产下线。“90后”工业机器人系统运维师冉云文穿梭在一台台机器人之间,仔细查看运行状况。“我们使用多种监测仪器及维修设备,对工业机器人进行数据采集、状态监测、故障诊断、维修保养作业,每天对工业机器人进行系统性点检,及时处理遇到的问题。”在冉云文眼中,自己成了工业机器人的“健康管理师”。

另一方面,“双碳”背景下,各行业加快低碳、绿色转型,尤其在电力热力和供应业等领域,也催生了“新蓝领”新岗位,碳排放管理员逐渐兴起。“当前,企业对碳减排需求强烈。我主要从事碳排放数据统计核算、交易分析,监测发电碳排放强度的趋势变化,提升企业应对碳市场能力,节约履约成本。”国家电投集团重庆合川发电有限公司碳排放管理员李佳说。

随着智能制造、数字化、绿色化生产浪潮兴起,工业企业对拥有一定技能水平、掌握智能化技术的“新蓝领”人才需求愈发旺盛,一大批冉云文、李佳这样的“新蓝领”受到用人单位青睐。在各省市近年来发布的急需紧缺职业

(工种)参考目录中,多数职业与智能化技术相关,如汽车装调工、无线电测测与设备运维员、工业机器人系统操作员等,“新蓝领”就业市场广阔。

另一类“新蓝领”主要就业于服务行业。伴随互联网浪潮席卷而来,他们依托数字化平台的发展,从事快递、外卖、网约车等多样化、灵活性高的岗位,不受固定工作时间、地点和方式的限制,根据个人能力、兴趣和需求,自主选择工作内容、方式和时间,支持城市运行,便利群众生活,成为“新蓝领”中愈加重要的组成部分。

国家统计局、第三方机构数据显示,截至2023年底,我国灵活就业人员已达到2亿人;2023年,灵活就业市场规模为1.44万亿元;预计2024年将突破1.7万亿元,体现出灵活就业市场的蓬勃发展态势。

“数字经济正成为蓝领就业质量提升的重要助推器。”首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任张成刚分析,新一轮经济产业模式变革带动经济产业向智能化、数字化、信息化、平台化方向发展,催生了一大批形态多样、分工精细的新就业形态。这些新就业形态吸纳了大量就业人口,成为我国当前以及未来劳动力市场中不容忽视的力量,是我国“稳就业”的重要保障。

眼下,“新蓝领”岗位还在日益丰富。近年来,人力资源社会保障部相继发布多批新职业清单,既涵盖专业技能要求较高的智能制造、区块链、工业互联网工程技术人员等,也包括网约车配送员、网约车司机等城市服务业领域职业,为蓝领劳动者长期职业发展提供了更多机会。



参赛选手在四川省彭州市举办的2024年全国行业职业技能竞赛——第二届“匠心杯”装备维修职业技能大赛工业机器人系统操作员比赛中比拼技能。

沈伯韩 摄

## “新蓝领”白领化

随着产业升级进一步加快,对“新蓝领”的技能要求已从掌握单一技能向掌握复合技能转变。“新蓝领”劳动者不仅要能够应用数字技术获取、分享生产信息,更需要应用数字技术评估和处理信息,解决复杂问题。在不少制造企业,技术人员和产业工人的界限变得模糊起来,“新蓝领”正在白领化。这一变化不仅提升了个人的职业发展空间,也为社会和经济的发展带来了更多效益。

从个人角度看,多名受访者表示,技能要求更高,让劳动者自己更有成就

感。“虽然一直从事环保工作,但转型为一名碳排放管理员,需要持续学习多方面新知识,比如掌握新一代信息技术,熟悉数字化工具和手段,增进温室气体排放核算、二氧化碳普及利用等方面的知识。”李佳说。

与传统意义上的办公室“白领”相比,“新蓝领”群体的待遇也呈上升趋势。《2023中国蓝领群体就业研究报告》显示,2023年蓝领群体平均月薪约6000元,10年间增长逾2倍,与白领的薪酬差距进一步缩小,近七成蓝领劳动者月收入集中在5000元至8000元之间。其中,“新蓝领”收入水平较高。

业内人士指出,随着“新蓝领”岗位类型日益丰富、劳动者权益保障提升,企业数字化智能化水平提高,“新蓝领”群体的就业质量总体上在提升,劳动者对蓝领职业的自我认同感和满意度也在提升。

从社会角度看,“新蓝领”还推动创造高品质生活。根据《2023中国蓝领群体就业研究报告》,我国服务业蓝领劳动者约为1.2亿人,“新蓝领”也以服务行业为主要就业领域。

以近年来兴起的收纳整理师为例,与传统家政行业不同,收纳整理师工作内容从单纯体力上的代劳,变成帮客户探索新生活方式。记者见到“90后”收纳整理师方露时,她正在为一家客户进行收纳整理。“整理收纳行业的兴起,反映出人们消费观念的转变。从‘治脏’到‘治乱’,我们给客户带去洁净居家环境,更为客户创造有序的生活方式。”

张成刚分析,“新蓝领”在获得自我认同与社会价值的同时,从经济发展的角度看,“新蓝领”正助力推动生产效率的提升,促进企业和产业结构的优化和

升级,为经济复苏注入新活力。  
“工厂每分钟生产下线一辆新能源汽车,这背后离不开数据分析的作用。”在长安汽车数智工厂,数据分析师侯坤福每天都要分析各类数据。该工厂采用5G全连接技术,拥有数字采集点超过40万个。数据分析师通过分析海量数据,为工厂最大程度降本增效,并通过能耗预测,推动工厂智能化、低碳化生产。

在中小企业中,“新蓝领”群体发挥的作用也日益突出。重庆驰骋轻型汽车部件股份有限公司近年来通过实施数字化转型,引进150多台机器人后,产品合格率一跃超过99%,很好地匹配了

赛力斯等整车厂的订单需求。“数字化转型背后,我们招聘的十余名工业机器人运维师发挥了重要作用。他们对工业机器人进行运维、保养及编程等,是有效支持工厂实现智能制造、实现企业转型升级的关键。”该公司自动化运维主管黄仕峰说。

重庆宇海精密制造股份有限公司副总经理何勃表示,智能化改造后,许多企业员工由一线操作转为负责运维、检修等工作,“新蓝领”工人正成为支撑制造企业转型升级的重要力量。

## 潜力仍待开掘

业内认为,当前,新型生活性服务业、生产性服务业、现代制造业等呈加快发展态势,具备成为未来支撑就业基本盘的潜力,“新蓝领”就业潜力巨大。

以重庆为例,重庆市人力资源和社会保障局数据显示,平台经济衍生的新就业形态从业人数达到269.4万人,占重庆总就业人口的16.1%。主营人才招聘的重庆汇博信息科技有限公司相关负责人李平也介绍,据粗略估计,目前重庆新职业就业占比已超过10%,其中相当比重是涉及“新蓝领”的城市服务业。以一批数字化平台为依托,“新蓝领”岗位正成为吸纳就业的“蓄水池”。

“新蓝领”是一片“星辰大海”,但在产业转型过程中还面临多重挑战。重庆社会科学院教授文丰安认为,一方面,当前产业结构调整和转型升级持续推进,受外部环境影响,部分行业用工需求下降,“新蓝领”等新职业岗位的规模释放尚需时日。

另一方面,现有的职业技能培训体系,对科技发展和产业升级的响应不足。部分培训内容缺乏前瞻性和针对性,难以有效对接新兴行业的岗位需求。以新能源汽车维修为例,当前传统燃油车维修技师要实现“油改电”仍存困难。“不少维修技师想转行行智能网联新能源汽车维修技师,但缺乏便捷实用的培训渠道,面临转型难题。”途虎养车旗下重庆一家汽修门店负责人冉清兵说。

还有业内人士认为,对于技术驱动的蓝领新岗位而言,与智能化水平的提高同步出现的,或是新业态从业者技能“被替代”。随着智能系统和设备的迭代升级,部分“新蓝领”现有的技能可能逐渐变得不再那么重要,如果岗位不能持续为劳动者提供培养新技能的机会,“新蓝领”也可能面临淘汰风险。

就业新空间渐次打开,“新蓝领”如何更好地承接?业内认为,强化“新蓝领”群体的技能学习,是顺应技能社会和数字经济发展的必然要求。建议依托优化学历教育与市场需求对接、完善职业技能培训体系等方式,让蓝领群体有机会参与再技能学习。

相关专家表示,“新蓝领”劳动权益保障水平仍有待提高,其中伤害保障缺失,是较为突出的一大痛点。2022年7月起,北京、上海等7省市开展新就业形态从业人员职业伤害保障试点。其中,重庆开展职业伤害保障试点以来,已覆盖7家平台企业34.3万人,保障近6亿订单。

受访专家表示,还可以通过“扩面”等举措,强化对“新蓝领”群体的劳动权益保障。可考虑将职业伤害保障试点纳入更多行业企业和灵活就业群体,扩大试点地区。

《瞭望》新闻周刊

《2023中国蓝领群体就业研究报告》(下称《报告》),通过问卷调查和招聘平台数据,评估了蓝领群体的人职标准、薪酬状况、工作时长及职业观念等方面,从多个维度展现蓝领群体的就业状况。

## 服务业和数字技术发展 推动“新蓝领”群体成长

传统蓝领职业通常涉及任务单一、技术需求较低的工作岗位,这类岗位以体力劳动为主,主要分布在制造业、建筑业和传统服务行业等领域。这些岗位往往要求从事重复性劳动,对工人的技能要求相对较低。然而,随着服务业发展和数字技术进步,蓝领劳动力市场正在经历一场转型,在城市服务业和年轻劳动人口中,催生出了“新蓝领”劳动者群体。

“新蓝领”劳动者区别于传统蓝领劳动者,他们通常居住在中等规模以上的城市,拥有更高的专业技能和教育水平。这一新兴群体以服务行业为主要就业领域,从事的工作类型更为多样,包括但不限于快递、外卖、销售、美容美发师、咖啡师等,这些工作对劳动者的专业知识和技能要求要高于传统蓝领职业。他们对城市的日常运作和群众生活便利和丰富化起着重要作用。

此外,“新蓝领”劳动者的崛起也反映了劳动市场的结构性变化,以及对更具技术性和专业性工作岗位的需求增加。他们的出现不仅促进了劳动力的多样化,还提高了蓝领群体整体的社会地位和经济回报。《报告》显示,蓝领群体中收入排名靠前的职业主要是服务业相关职业,月嫂、货车司机、外卖员、网约车司机、美容美发师收入水平排名居前五。

## 蓝领群体名义工资上涨 与白领差距缩小

本次《报告》的重要发现之一,是关于中国蓝领群体的收入变化情况。《报告》使用多家招聘网站数据,发现近十年来,中国蓝领人群平均月薪逐年递增,由2012年的2684元增长至2023年的6043元,增长了2.26倍。剔除通胀因素后,蓝领人群实际平均月薪是10年前的1.85倍。

但值得注意的是,经过2014~2019年的快速增长后,2020年以来,蓝领群体实际工资水平涨幅较小,2023年蓝领群体平均薪酬与2022年基本持平。这反映了疫情期间蓝领群体的就业受到影响,并且这种影响在疫情后的2023年延续。

总体上看,从2012~2023年的10年间,蓝领与白领群体的平均月薪差距逐渐缩小。2012年,白领群体的平均工资是蓝领的2.4倍,2023年已经下降为1.39倍。近年来,随着人们择业观念的转变与蓝领薪酬水平的提升,越来越多的求职者主动选择加入蓝领。随着蓝领岗位的类型日益丰富,劳动者权益保障提升,企业数字化智能化水平不断提高,蓝领群体的就业质量总体上在提升。劳动者对蓝领职业的自我认同感和满意度持续提升。

我国蓝领和白领收入和就业质量差距缩小,是时代进步的体现。这一现象反映出社会的多元发展和劳动力市场的成熟。随着劳动力供需关系变化、数字技术和平台组织赋能,蓝领工人的地位和收入会继续提升,社会对各类蓝领职业的尊重和认可也在增强。

## 蓝领群体劳动权益保障水平提高 但仍有挑战

工资结算的准时性是蓝领群体最为关注的劳动权益内容。新就业形态与传统行业蓝领劳动者的薪资结算准时性存在差异。平台管理的新就业形态如外卖员和网约车司机享有较高的薪资结算准时率和多样化的结算模式,而建筑行业零工、工厂普工和货车司机则面临较高比例的薪资拖欠问题。

《报告》显示,蓝领群体中外卖员、月嫂准时率最高,均超过80%。以外卖员、网约车司机为代表的蓝领新就业形态由于平台管理更为标准化、规范化,薪资结算更准时,外卖员薪资结算兼具月结、周结和日结多种模式,结算率高达93.8%。而建筑行业零工、工厂普工和货车司机的薪资拖欠情况较为突出。40.8%的建筑行业从业者、31.4%的工厂普工和29%的货车司机遇到过薪资拖欠情况,拖延时间从半个月至半年不等。

新就业形态群体的职业伤害问题是该群体的急难愁盼问题。从2022年7月1日起,在北京、上海等7个省市的出行、外卖、即时配送、同城货运4个行业开展职业伤害保障试点工作,涵盖曹操出行、美团、货拉拉等7家平台企业。截至2023年9月,已有668万名新就业形态人员被纳入职业伤害保障范围,支付职业伤害保障待遇共4.9亿元。职业伤害保障试点创造性地将社保与劳动关系解绑,采取新思路新方式切实保障了新就业形态从业人员职业伤害权益,是我国对灵活就业人员社会保障体系的创新性探索,对进一步完善我国社会保障体系具有重大意义。

蓝领群体普遍工作时间较长,一般都超过标准工时,平均工作时长集中在9~10小时。《报告》显示,货车司机的工作强度整体较大且开夜班车情况较显著。网约车司机、外卖员的工作强度与城市高峰期有关,如在早晚高峰,市民有较高的出行需求,在早晚高峰,市民的饮食需求较多。外卖员的工作任务存在在饭点时间高强度工作的现象,其余时段可以自由安排接单频率,有一定的空闲时间,呈现出“短时高压”的特点。近七成月嫂表示自己承受着较大的精神压力。由于工作内容非标准化、边界不清晰,也导致月嫂经常面临需要承担额外工作量的情况。近五成工厂普工存在熬夜赶工的情况,超七成保安经历过通宵值班。工作时长较长、工作强度大、缺乏明确的工作范围边界、高精神压力,“过劳”的工作模式等都会影响蓝领劳动者的健康,长期来看依然要通过政策措施加强对劳动者身心健康的保障。

(张成刚)

