

让农民工成为工人阶级坚定可靠的新生力量

■董永祥

观点
董永祥

农民工已经成为产业工人的主体,是国家现代化建设的重要力量。工会组织应通过农民工入会集中行动,最大限度地



称农民工一声“工友”不仅是称谓上的改变,更多的是对他们地位的尊重、作用的认同,是在新时代坚持工人阶级领导、构建新型工农联盟的有益探索。

目前,农民工已经成为产业工人的主体,是国家现代化建设的重要力量。党的十九大强调,要加快农业转移人口市民化。国家就新型城镇化建设、户籍制度改革和农民工问题出台了一系列政策文件,努力在制度层面让农业转移人口在实现职业转变的基础上,获得与城镇户籍居民均等的身份和权利,能公平公正地享受城镇公共资源和社会福利,实

现经济立足、社会接纳、身份认同和文化交融。党政有所呼,工会有所应。工会组织应通过农民工入会集中行动,最大限度地把农民工组织到工会中来,通过思想引领使他们成为工人阶级坚定可靠的新生力量。

强本领、提素质,让农民工工友能立足。素质是立身之基,技能是立业之本。当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,新技术、新业态、新模式等日益深入地影响着社会各方面,职工队伍发展面临许多新机遇新挑战。多数农民工工友学历和技能相对较低,从事的工作主要集中在制造业、建筑业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务业等,限制了他们的就业方向。去年,《湖北省产业工人队伍建设改革实施方案》出台,其最大亮点就是推动农民工向产业工人转型,大力推行“技能+

学历”教育,分层分级创建培训基地,构建终身职业培训体系,让农民工工融入知识型、技能型、创新型劳动者大军中,用真本领在城市立足。

评劳模、树工匠,让农民工工友得肯定。十九大报告中指出,要弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。农民工工友把自己的辛勤劳动和汗水凝聚在城市现代化建设的宏伟工程里,把成长成才的个人梦融入中华民族伟大复兴的中国梦里,为经济高速增长作出了巨大贡献。在鼓励农民工向产业工人转型的同时,也要肯定他们在转型中的改变和付出。近年来,湖北省20名农民工被评为省级劳模,10名被评为全国劳模,让他们们的劳动得到了尊重,以此激发农民工工友的工作热情,激励他们在自己的岗位上走得更远、更好,聚力中国梦、唱响劳动美,

勇做新时代的奋进者、搏击者。

进班子、当代表,让农民工工友可发声。一场自上而下的工会改革,让更多农民工工友可以为自己代言。通过改革,如今,在各地各级工会领导机构中,都吸纳了优秀的农民工代表。他们在工会组织的源头参与中、与政府的联席会议中,把广大农民工最关心最直接最现实的利益问题、最困难最操心最忧虑的实际问题反映出来,让党和政府听得到他们的心声。与此同时,随着企事业单位民主管理制度的不断完善和加强,农民工工友越来越多地参与到企业民主决策、民主管理、民主选举、民主监督当中,知情权、参与权、表达权、监督权得到了有效保障。

重维权、实帮扶,让农民工工友有依靠。必须看到,广大农民工工友的工作生活中还

面临着诸多困难和问题。工会组织要从大处着眼,从具体事入手,以更多加实有效的举措,更好地满足农民工对美好生活的向往。当好贴心人,在一次次帮农民工讨薪的过程中,在一件件维权案例的协调处理中,在一趟趟春节返乡的列车中,帮助农民工排忧解难,切实增强他们的获得感。当好暖心人,工会要关注农民工在与家人亲情互动和丰富业余活动方面的需求,为他们构筑起温暖健康的精神家园。当好帮扶人,在农民工碰到生活窘迫、子女就学等实际困难时,工会组织要竭尽全力提供帮助,努力营造关心关爱农民工的社会氛围,为他们尽快融入城市、向产业工人转型创造条件,展现“娘家人”的作为。

(作者为湖北省总工会党组书记、常务副主席)

构建指标体系对职工状况进行量化分析

■燕晓飞

观点
燕晓飞

准确了解、认识中国职工队伍的现状,对于全面认识新时代工人阶级的地位作用、产业工人队伍建设改革、构建和谐劳动关系、推动经济社会可持续发展,具有重要的理论和实践意义。在新的历史时期,影响中国职工状况



中国职工在改革开放40年的伟大历史进程中作出了巨大贡献,职工队伍结构也发生了重大变化。社会经济进入新时代,准确了解、认识中国职工队伍的现状,把握职工状况的发展变化趋势,对于全面认识新时代工人阶级的地位作用、产业工人队伍建设改革、构建和谐劳动关系、推动经济社会可持续发展,具有重要的理论和实践意义。

职工队伍的结构性变化

研究中国职工队伍状况,就是研究当今中国社会中一个人数庞大群体的生存与发展问题,这不仅关系着改革发展、社会稳定的大局,也对各级工会组织进行科学、理性维权具有重要意义。职工队伍结构性变化可以通过职工、产业工人这两个视角来观察。

从当前的统计口径看,我国职工队伍主要由3部分人员构成,即城镇非私营单位就业人员、城镇私营单位就业人员和外出农民工。2016年,我国城镇非私营单位就业人员为17888万人,私营单位就业人员为12083万人,再加上进城务工的农民工,共计32801万人。

根据国家统计局提供的数据,2000年~2016年,我国城镇非私营单位职工人数从

11259万人增长到17888万人,年均增长2.94%。同期,城镇私营单位职工人数增长迅速,从2000年的1268万人增加到2016年的12083万人,年均增长15.13%。这期间,国有单位职工占比从2000年的40.08%减少到18.81%,私营单位职工占比从6.03%增加到36.84%。

根据全国总工会的解释,我国产业工人主要是指在农场、林场、采矿业、制造业、建筑业和电力、热力、燃气及水生产和供应业、交通运输、仓储及邮政业和信息传输、软件和信息技术服务业等国民经济行业中从事集体生产劳动,以工资收入为生活来源的劳动者。

2016年,我国产业工人总数为18516万人,占我国职工总数的56.45%,与2000年的6127万人相比增加了两倍,年均增长7.16%。近5年来,在党中央关于振兴实体经济、推进产业工人队伍建设改革政策的指导下,产业工人队伍增长率达到了年均10.6%,产业工人已成为我国职工队伍的重要组成部分。

与此同时,我国产业工人队伍的结构也发生了重大变化,曾经作为我国产业工人队伍中坚力量的国有单位产业工人占比从2000年的58.30%下降到2016年的6.51%,远低于国有单位职工在全体职工中18.81%的占比。同期,私营个体单位的产业工人占比从15.40%上升到23.07%,农民工占比则超过60%。

可见,我国职工队伍,特别是产业工人队

伍的结构已从国有单位产业工人为主体转变为民营单位产业工人为主,后者的占比已经超过90%。

职工队伍结构性变化带来的挑战

2017年6月,中共中央、国务院印发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》,指出推进产业工人队伍建设改革,从促进经济社会持续健康发展着眼,是实施制造强国战略、全面提高产业工人队伍素质的迫切需要。目前,我国经济运行仍存在不少问题,产能过剩和需求结构升级矛盾突出,实体经济特别是制造业困难增大。除了产业结构本身原因外,产业工人队伍素质是关键的限制因素。

改革开放40年来,特别是在全面普及九年义务教育的背景下,全社会劳动者的整体素质、文化水平有了较大提高。同时,随着城镇化进程的加快,大量的原第一产业劳动者进入了现代企业,这种身份的转变还不足以使他们真正成为从农民到产业工人的转变。加快产业工人队伍建设,就是要使他们能够尽快从普通劳动者转变为现代产业工人,这其中的关键就是要在学习知识与技术、弘扬劳模精神与工匠精神过程中促使他们尽快完成这一转变,同时也有利于提高其生产技能和劳动要素的生产效率。

所以,当前加快产业工人队伍建设改革的关键在民营企业。当前,民营经济在国民经济中的地位和作用愈加重要,民营经济体的

职工构成我国职工队伍的绝大部分。民营企业数量占内资企业总数的一半,创造的利润总额占据内资企业利润总额的半壁江山。但是,与国有企业相比,民营企业的职工普遍缺乏国有企业一直传承的劳模精神、工匠精神的熏陶。因此,通过加快产业工人队伍建设改革方案的实施使其尽快补上这一课,是各级政府、工会组织的重要任务。《新时期产业工人队伍建设改革方案》提出的“发挥产业工人骨干作用、维护产业工人合法权益、保障产业工人主人翁地位等”问题,如何在民营企业中通过制度安排予以落实,都需要在理论上、实践上给予回答。

通过构建职工状况指数来研究结构性变化

上述分析表明,我国现阶段职工队伍的不同群体起点不同,当他们共同构成新时代职工队伍时,这种结构性变化必然会在方方面面给职工队伍的发展带来种种不均衡。市场化改革以来,职工就业、收入分配、家庭消费、安全卫生、劳资关系、集体维权等众多问题已成为中国职工状况研究领域的重要课题。但是,以往的研究都是局限于某一个领域,研究成果只反映职工状况某一方面的变化,且在研究过程中都忽略了职工队伍已然发生的结构性变化。

在汲取以往研究成果的基础上,通过构建中国职工状况指数来全面和系统地反映中

国职工的总体状况,不仅可以考查中国职工队伍结构性发展变化的情况和未来演化趋势,而且可以发现影响及阻碍中国职工状况进一步改善的因素。这种研究方法上的创新不仅是为了一般意义上的量化分析,而且从多元化的角度对中国职工状况进行综合量化分析。这为中国劳动关系问题研究提供了新的视角,也为劳动立法和相关政策制定提供了新的借鉴。

中国职工状况指数包括3个维度:一是总体性指标,反映职工在就业、收入、消费、保障等方面的总体水平;二是成长性指标,反映职工在就业、工资和养老等方面的增长水平;三是均衡性指标,反映不同职工群体在各个方面的差异程度。

我们的研究表明:自2005年以来,中国职工状况指数整体保持平稳。具体看,中国职工状况的成长性指标和总体性指标始终保持着持续增长,反映出职工各方面状况都得到了切实改善和提高。但从均衡性指标角度来看,与2005年相比,呈现出比较明显的下降趋势,表明职工队伍内部发展的不均衡,已成为阻碍职工状况进一步改善的主要因素。为此,可以得出以下基本判断:在新的历史时期,影响中国职工状况的因素已从增长性向均衡性转化,均衡性指标反映出来的结构性变化对中国职工状况的影响需要引起全社会的足够重视。

(作者为中国劳动关系学院教授)

就业“极化”现象初探



观点
王琦

随着新经济的发展,就业“极化”现象开始出现。所谓极化,可以理解的事物向极端发展变化,可能是向高端发展变化或者向低端发展变化;也可能是事物发展变化过程中的分化,一部分向高端发展,一部分向低端发展,而处于中间层次的减少,出现两极分化,它既表示事件或事物的动态过程,也表示其发展结果。就业“极化”体现为技术极化和空间极化,“技术极化”在中国还不显著,“空间极化”已经在东、中部地区出现,劳动力呈现向东部地区集聚的特征。

劳动力“技术极化”现象即将出现

劳动力市场技术两极化,也被称为“劳动力市场技术空心化”,即高技能与低技能岗位的就业比例提高,而中等技能岗位的就业比例下降。这样的现象归因于新技术和新经济,“机器人+物联网”的完整生产线可以完成越来越多的常规工作,效率高、成本低、危险系数小。智能制造催生了大批数字化车间、智能工厂、智能化装备产品,使得重复性强、劳动强度大、危险性高的诸多岗位实现了“机器换人”,如包装分装、机械装配、高温或高作业业等。

从国内统计数据来看,“技术极化”现象已经初露端倪。《中国高技术产业统计年鉴》显示,2011年~2015年,虽然几个高技术制造

行业的产值均有大幅增长,但是互联网及人工智能等相关产业的迅速发展使得电子及通信设备制造业的产值占比从2011年的52%增长到2015年的60%。该产业扩张意味着未来机器对劳动力的挤出效应将会出现,更进一步,“技术极化”也不再遥远。

“技术极化”可能导致劳动者分流。第一,一些中等岗位的劳动者结合自身专业优势,借助教育或培训体系将掌握更多技能,转向薪水更为优厚的岗位,这些劳动者最终将从这种技术冲击中获益。第二,学习能力差或者原来掌握的专业技术被新技术淘汰的劳动者不得不寻求低技能、不容易被机器人取代的工作,如接待或个人护理岗位。第三,还没有接受正规教育的青年人可能更倾向于学习高级认知、社会情感技能,因为这些技能在短期内很难被技术模拟,且相比低技能岗位,这些岗位的收入水平较高。

就业分布的“空间极化”现象已经凸显

“空间极化”是各种经济和社会要素在空间上的分化与集聚,通过经济资源配置在一定地理区域中形成增长中心的过程,它是一种动态演变,是区域发展的重要推动力。就业分布的“空间极化”现象是产业集聚的表现和结果,具体指部分地区某一产业或行业就业密度和就业占比不断提高,而其他部分地区相应产业和行业的就业密度和就业占比不断下降,最终形成某一产业或行业的区域就业中心。

在我国,东部地区吸纳了全国一半的就业,第一产业就业主要分布在中部地区,第二产业和第三产业就业主要分布在东部地区。整体而言,全国51%的就业人口集中于东部地区,中部和西部地区就业人口各占21%,东北地区就业人口仅占全国总就业人口的7%。1996年~2014年,从就业密度来看,中部和东部地区第一产业就业密度相对较高但呈下降趋势,西部地区略有下降,东北地区保持不变。从就业占比来看,各区域第一产业就业占比不断下降,这与产业发展规律相一致,随着经济发展,第一产业所占比率降低,第二、第三产业比重增加。同时,第二产业就业分布的“空间极化”现象加剧,形成长三角、珠三角、环渤海地区为主的沿海就业带。第三产业就业向东部地区集聚,就业极化现象明显。

就业的空间分布取决于产业的空间布局,而产业集聚是当今世界普遍存在的经济现象,由此带来就业分布的“空间极化”现象。我国的第二产业和第三产业就业都在向东部地区加速集中,说明东部地区相对于其他地区的产业集聚力较大。目前,第一产业分布情况较为稳定,所占比重不断下降;第二产业创造的就业岗位依然集中于东南沿海地区;第三产业在国民经济中的重要性不断提高,集聚趋势明显,就业分布的“空间极化”现象加剧。

应对“极化”现象需从多角度引导与发力

中国的技术“极化”现象还不突出,但是未

来趋势可预期,需要提早设计应对方案。就“空间极化”来看,影响产业集聚力的因素可以分为地理因素、新经济地理因素和政策因素。因此,应对“极化”现象需从多角度引导与发力。

应对“技术极化”,需要变革与调整教育培训体系。能够在新经济环境下生存的最主要途径就是教育培训,让劳动者具备更强的人力资本水平。另外,教育和培训规划的设计是有时间效应的,新一轮的科技革命最重要的特征就是迅速,而这些领域的改革需要多年才能见到成效,所以前瞻性的教育培训改革是必要的。

劳动力市场对劳动力需求的变化与教育体系人力资本积累任务是协调统一的。首先,市场对中等技能劳动者需求量减少,教育培训系统对人才培养有待进一步调整。产生原始创新的大学与科研机构需要培养精通专业技能、有创新精神、能紧跟科技前沿的“匠人”;职业技术学院与培训机构则需要培养有一定文化基础、具备基本职业素养、能把简单工作做到极致的“工人”。其次,劳动力市场对具备交叉领域专业知识的复合型劳动者需求量增加,教育培训系统的专业设置有待进一步整合。再次,市场对劳动者的技能调整和技能转换能力提出了新要求,教育培训系统的人才培养模式有待进一步优化。最后,市场对劳动者创新能力、诚信度等软性指标的要求更高,教育培训过程中的道德伦理教育有待进一步加强。

应对“空间极化”,需要充分考虑新经济

地理因素。新经济地理特征是指超越简单的地理因素,由地理因素或其他历史偶然事件引起的某一地区产生收益递增的经济力量。收益递增带来的产业集聚,主要包括市场规模、人力资本和基础设施。市场规模表现为某一地区居民的购买力水平,规模大的市场更容易吸引企业进入该区域,这又促进了该地区市场的扩大,进而增强产业集聚。人力资本水平越高的地区,企业越容易招到所需的人才,研发成本相对更低且容易维持创新优势,这对于第二产业中高端制造业的发展和第三产业中专业技术服务业的发展至关重要。基础设施的完善程度也决定了企业进入当地生产的成本,基础设施越完善,越容易吸引企业进入该地区,同时带来就业的集聚。

政策因素是影响劳动力市场的外围条件。新经济地理因素是引起产业集聚和就业分布“空间极化”的直接原因,但大部分是内生原因,东部沿海地区市场规模大、人力资本水平高、基础设施完善的背后既受优越的地理特征引致,也要归功于经济政策的影响。受贸易开放政策的影响,沿海经济开放区吸引了大量外资,通过与新经济地理因素相互作用,带来产业集聚。开放程度高的地区市场化改革也更为彻底,民营经济活跃,这反过来又促进政府进一步实施市场化、放松管制和保护民营经济,从而加强产业集聚和就业“极化”。

(本文摘编自《2017中国劳动力市场发展报告》。作者为北京联合大学管理学院讲师)

■王晓娜

观点
王晓娜

班组是企业最基本的生产组织单元,激发基层班组的生机和活力,显得非常重要。自主管理是在企业总体目标的指引下,在企业制度规范下,最大限度地地下移管理重心,最大限度地地下移管理重心,重在人本激励,让基层组织拥有充分的自主权,并做到责、权、利的有机统一。通过员工的自我约束、自我控制、自我发现问题、自我分析和解决问题,被动接受为主动管理,变单向管理为双向互动,满足职工被尊重和自我实现的需要。



自主管理是现代企业管理的一种模式,是在企业总体目标的指引下,在企业制度规范下,最大限度地地下移管理重心,重在人本激励,让基层组织拥有充分的自主权,并做到责、权、利的有机统一。通过员工的自我约束、自我控制、自我发现问题、自我分析和解决问题,被动接受为主动管理,变单向管理为双向互动,满足职工被尊重和自我实现的需要。

班组是企业最基本的生产组织单元,目标的一致性,生产的协同性、同工同劳的长期性,决定了班组建设的核心地位。激发基层班组的生机和活力,显得非常重要。

企业班组自主管理的探索与实践

推进班组自主管理,能够有效提升班组活力。经过对企业班组自主管理进行的实践和探索,笔者总结应重点开展以下几方面工作。

明确班组自主管理的内容。坚持以职工为主体,充分体现管理下沉,合理区分公司和基层班组的管理层级,最大限度地赋予基层班组自主权。重点做到自主培育班组文化,提升品格素养;自主学习培训,提高技术技能;自主开展活动,增强班组凝聚力;自主完善制度,提高管理效能;自主优化班组人员配置;自主调配各种资源;自主进行绩效分配和评优评先;自主发现和解决工作中的重点难点问题;自主总结经验,不断超越提升。

建立“人人都是班组长”的组织模式。自主管理型班组的组织结构区别于以往以基层

管理者为单一管理主体的组织结构,通过岗位互换体验、班长竞聘上岗、轮值班委制度,变一人管理为全员管理,使职工由被管理者转变成管理者。

完善班组内部运行制度。班组制度建设要遵循“三个原则”:一是对企业管理制度的细化和补充。班组制度是在不脱离企业管理制度的总体框架下,基于班组特征,实际问题而制定的贴合自身实际情况的制度。二是注重操作和执行。不是泛泛地谈概念和要求,而是非常具体和细化。三是制度公约化。所有条款的确定,都要全员参与讨论,由班组成员群策群力、全员参与、共同商定。

创造人才成长环境。活力、高效的班组是塑造人才的营养源,通过轮值管理、动态激励、互动学习、竞赛机制,为员工搭建成长发展的平台。

班组文化建设是根基。班组成员拥有统一的价值观和行为模式,整个班组目标和行动一致,才会有极强的生命力。塑造文化品牌,班组立足自身特点,发展自己的特色,形成富有时代气息、各具特色的文化品牌;做活动动态载体,仪式化例会促进互动交流,活动造势扩大影响,日常化养成形成机制,让每日一思、每周一案例、每月一标杆成为惯例。

企业班组自主管理的启示与思考

必须培育共同的班组精神。要塑造、提炼出最有利于班组发展的班组精神、统一的价值观、行为模式、精神士气、形象面貌等,形成一个强有力的“磁场”,进而影响、同化、塑造每一个班组成员,形成上下一心、团结一致的班组凝聚力。

必须建立适合自己的工作机制。概括为

“三基”,即:基层组织人本化。将被管理者变为管理者,使每个人的潜能得到发挥,实现全员管理、全员参与;基础管理体系精细化。作业指导书、操作流程、服务标准规范等不能大而化之,应具有实际指导作用;基层人员胜任力提升。提升班组长的管理技能和基层人员的职业素养,培养一支高素质的员工队伍。

必须选好强有力的班组长。有效地推行班组自主管理,首先要选好配强班组长。班组长要将管人变为经营人,不仅要业务技术过硬,还必须具备较高的管理技能,善于沟通,能够激发班组成员的积极性。

加强管理层对班组自主管理的认知与推动。管理层对自主管理的认知、重视和支持是推行班组自主管理的关键。只有管理层及相关职能部门进行主导和推动,才能拥有相应的组织保障。