

专家访谈

以劳动者技能更新应对就业结构性失衡



观点

就业结构性失衡主要是技能供给的结构和数量与市场需求之间不匹配。要深化改革,让市场在资源配置中发挥决定性作用;改革教育体系与培训体系;增加劳动力市场的灵活性。同时,更好发挥新业态对就业的促进作用。

访谈专家:中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教育部长江学者特聘教授 赖德胜

本报记者 张菁 整理

当前,我国在就业总量压力不减的同时,结构性失衡问题也越来越受到关注。就如何优化就业结构以更好地促进稳就业话题,日前,记者采访了中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任赖德胜教授。

当前我国就业结构的特点

赖德胜:就业结构有很多维度,比如产业结构、地区结构、技能结构等,它实际上取决于经济结构。总结起来,我国当前的就业结构主要呈现出“四化”特点。

第一,轻型化。近年来,第三产业占GDP比重越来越高,体现出产业结构轻

型化的特点,这也使就业结构逐渐轻型化。第三产业所占用的人均资本量比较低,据统计,第三产业每百万元增加值吸纳就业为8.1人,比第二产业高出1.6人。所以,吸纳同样数量就业,降速提质拓展的空间更大。

第二,集中化。一方面,农村劳动力不断向城镇聚集,2019年,全国就业人员7.7亿人,其中城镇就业人员4.4亿人,占比57%。另一方面,当前,每年新创造的就业岗位有三分之二在东南沿海,东南沿海已经成为创造就业岗位最多的地方,西部、东北地区劳动力不断流向东南沿海,这也是地区结构集中化的表现。

第三,扁平化。当前,中小企业吸纳的就业人数已经占城镇就业人口的80%,而中小企业的层级是比较少的,结构比较扁平。尤其是最近几年,平台型就业作为一种新的就业形态发挥着越来越重要的作用,平台型就业就是一种典型的扁平化就业。

第四,高阶化。一方面,高技能劳动者所占比重越来越高,表现在劳动者的受教育程度越来越高。另一方面,高端装备制造、人工智能等高技能型企业吸纳的就业人数越来越多,这些企业所需的劳动者应具备更高的技术技能水平。

技能结构与市场需求不匹配导致结构性失衡

赖德胜:就业的结构性失衡反映的是劳动力供给与需求在结构上的不匹配,主要体现在劳动力市场上现有的大量劳动力并不是企业发展迫切需要的类型,通俗地讲就是就业难与招工难并存。

就业结构跟经济结构是相关的。近年来,我国实现了从加工制造向智能制造、从技术跟随向技术引领的转变,这使社会快速增加对知识型、技能型人才的需求。在供给侧结构性改革过程中,很多企业转型升级,不断提高技术含量,提升产品品质。但在此过程中,劳动力的供给却相对滞后,劳动者所掌握的专业知识技能跟产业结构转型升级所需的知识技能不匹配,需要有一个转变技能结构以适应新的市场需求变化的过程。

所以,就业结构性失衡主要是技能供给的结构和数量与市场需求之间不匹配。其根

本原因是,需求结构的调整快于劳动力供给结构的调整。

这种结构性失衡的影响从短期来看,主要是加大了就业压力,增加失业风险;从长期来看,一方面,会使劳动力资源得不到优化配置,导致产出下降。劳动力有闲置,同时,一些企业的发展因招不到合适劳动力而受到限制。另一方面,高校毕业生就业难现象长期存在,对人力资本的投资也是不利的,对教育体系和培训体系都会产生较大影响。

应对就业结构性失衡的建议

赖德胜:疫情给就业带来很大压力,也使经济领域和就业领域的结构性失衡更加明显。但同时,它也给我们采取适当措施来解决问题、实现更好发展提供了机会。应对就业结构性失衡问题,应采取以下几点措施。

第一,要深化改革,让市场在资源配置中发挥决定性作用。今年3月印发的《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》和5月印发的《关于新时代加快完善社会主义市场经济体制的意见》,是对冲疫情影响的两个重要文件。它们有一个根本相似之处就是,进一步强调市场在资源配置中的重要作用。在疫情防控常态化背景下,要尽快复工复产达产,实现保就业稳就业目标,必须进一步深化市场化改革,扩大高水平开放,充分发挥市场配置资源的决定性作用,使每一个要素的活力竞相迸发,这是根本之策。

第二,要改革教育体系与培训体系。我国每年新增800多万高校毕业生和几百万中高职毕业生,规模是很大的,但毕业生的专业结构、知识结构、技能结构等还难以适应变化的劳动力市场需求。为此,改革教育体系,提高人才培养质量,提高毕业生的就业创业能力,是应对就业结构失衡的紧迫任务。同时,要完善培训体系,提高培训的力度和针对性,重视劳动者全生命周期的学习,使劳动者具有更强的适应能力和工作转换能力,让其专业技能跟得上产业发展带来的技能需求变化。政府应拿出更多资源来支持劳动者的再培训再学习。今年的政府工作报告提出,今明两年高职院校扩招200万人,职业技能培训3500万人次以上,要使更多劳动者长技能、好就业,这就是

支持劳动者提升技能的好政策。

第三,要增加劳动力市场的灵活性。就业存在结构性失衡是难免的,也是正常的,关键是要避免这种失衡被固化。对此,劳动力市场本身的灵活性和调整能力很重要,特别是要减少劳动力的粘性,增强流动性。《关于新时代加快完善社会主义市场经济体制的意见》明确提出,深化户籍制度改革,放开放宽除个别超大城市外的城市落户限制,探索实行城市群内户口互通、居住证互认制度。这将极大地促进劳动力和人才的社会性流动,更好地促进劳动力需求与供给之间的匹配,降低中小企业的招聘成本,从而有利于创业和就业。

此外,要同时加强人力资源服务。就业的结构性失衡有一部分原因是供需之间的信息不对称,用工方与求职者之间无法有效对接。要更好发挥人力资源市场、网络招聘市场等相关渠道的作用,促进供需信息的更好匹配。

让新业态更好发挥稳就业保就业作用

赖德胜:近几年,新兴产业、数字经济等新业态在我国迅速发展,成为经济增长的新动能,特别是疫情期间,新业态提供了大量的就业岗位,为应对疫情发挥了积极作用。当前,我国约有1亿人在新业态就业,新业态已经成为吸纳就业的重要渠道,也是今后经济复苏以及更好发展的重要力量。

要让新业态更好地顺势而为,发挥其促进就业和推动就业结构优化的作用,首先在政策上要更加宽松,出台更多措施推动新业态发展,对其包容审慎,促进其更好地做大做强,让更多就业岗位成长起来。其次,新业态从业者的权益保障问题日益凸显,他们的劳动关系模糊,很少参加城镇职工社会保险,难以享受高温津贴、健康体检、职业培训等相关权益。应根据新业态特点出台相关政策措施,发挥政府和工会的作用,并引导社会力量参与,共同把新业态从业者的权益保障问题解决好,让新业态更有吸引力,更好地发挥其稳就业保就业的作用。

此外,还要构建服务全民终身学习的教育体系,使人力资源政策更好地与新经济新业态的需求对接,让劳动者无时无刻都有学习的机会,推动新业态发展迈上新台阶。

热点思考

发挥社会工作优势,助力基层工会服务职工

观点

要在职工心理疏导、增强职工社会支持网络、协调劳动关系、服务特殊职工等方面下功夫,发挥社会工作的专业优势,使其服务职工工作更加精准、精细和专业,满足基层职工的多元化、个性化需求,更好地助力基层工会服务职工。

王晓慧 张默

在疫情防控的第一线和复工复产的最前沿,基层工会发挥了重要作用。如何发挥社会工作的专业优势,使其服务职工工作更加精准、精细和专业,满足基层职工的多元化、个性化需求,更好地助力基层工会服务职工,是一个需要进一步探索的问题。

社会工作服务职工有其专业优势。一方面,社会工作的发展为服务职工提供了社会环境支持。社会工作秉持利他主义的价值观,通过社会工作的介入达到人与环境协调发展的效果。对职工有影响的环境包括家庭环境、社区环境、组织环境、制度环境等,社会工作通过直接介入

和间接介入的方式,资源整合,为服务职工提供智力支持、人力支持、组织保证等。

另一方面,社会工作为服务职工提供了契合的专业支撑。社会工作看到职工在生理、心理、社会三个维度上的状况,采用个别化服务方式,提供精准、精细的专业支持。目前,社会工作已经形成了一套特定的工作流程,包括接案阶段、预估阶段、计划及合约阶段、介入阶段、结案与评估阶段,通过严谨的操作,达到科学助人的效果。社会工作具有来自社会学、心理学、公共管理学、政治学的理论知识,助人手法多元。

引入专业社会工作,能够提升服务职工质量。笔者认为,社会工作可以在以下5个方面助力基层工会服务职工。

职工心理疏导。疫情是突发的重大公共卫生事件,冲击着职工的心理健康。职工受疫情影响的程度不同,调节心理的能力有差异,所以要关注职工心理状况,社会工作者就要进行排查、甄别、提供直接的咨询、哀伤辅导或联合其他专业资源做到及时转介。对于复工复产过程中,职工可能产生的紧张、焦虑等心理状况,社会工作者可以通过热线、面对面咨询等形式,协助复工企业做好职工心理疏导,提供心理支援服务,及时缓解职工的心理压力。

增强职工社会支持网络。疫情还没有完全解除,社交距离依然存在。物理空间上的距离很容易导致心理上的疏离,减少人们的

人际互动。个体所拥有的社会支持网络越强,越能应对生活中的挑战与困难。社会工作者可以为职工家庭提供咨询,调解家庭矛盾,理顺家庭动力,增强家庭内部的支持网络。同时,面对职工外部交往减少的现象,社会工作者可以针对不同职工群体的特点,组织线上活动,不因居家办公或需要保持社交距离而中断人间交流。随着生活逐步正常化,社会工作者可以组织适当的线下活动,促进职工之间的交往,从而提高劳动效率、增强企业活力,促进社会和谐稳定。

协调劳动关系。疫情期间,许多企业改变了既有工作方式和劳动用工形式,给劳动关系带来许多新情况、新问题。社会工作者要立足实际,展开调研,协调劳动关系双方,协助基层工会组织开展集体协商,努力实现稳企稳岗。社会工作者能够深入基层,建立与职工的联系,及时掌握职工思想动态,当劳动关系中出现矛盾隐患时,能够迅速回应,作出判断,帮助沟通,把矛盾化解在萌芽状态。

链接资源,服务特殊职工。社会工作的优势之一在于广泛链接资源,运用专业的知识和技巧链接人力资源、物质资源、组织资源、制度资源、文化资源;链接正式资源和非正式资源。复工复产期间,特殊职工群体需要特别的关注。社会工作者要根据职工的不同需要,提供就业信息、培训服务、发掘职工优势、推荐工作机会。对于返城工作的农民工,社会工作者可以协助基层工会组织,加强

复工防疫和安全宣传,做好心理疏导,同时确保农民工享受城市公共卫生服务。对于企业中处于四期的特殊女职工,帮助她们做好防护,链接医生等专业资源。对于面临不同困境,比如经济困难、缺乏工作机会、劳动技能低的职工,社会工作者可以运用个案管理方式,链接整合资源,对职工进行有效帮助。

参与多方合作,形成工作合力。按照党委组织牵头抓总、工会组织统筹实施,社会力量广泛参与的原则,社会工作者要主动参与多方联席会议机制,借助更多力量做好防疫工作的同时,可以作为“连接器”,把多方的力量整合运用在职工服务上。疫情防控常态化时期,多方合力共同解决社会问题、突发事件、重大事件已是共识,社会工作者要在合力中发挥润滑剂的作用,协助政府部门、工会组织完成常规事务的同时,把资源引至职工群体,让职工体面劳动、快乐生活。

综上,社会工作可以通过发挥专业优势,助力基层工会服务职工。运用从微观到宏观、宏观的工作手法,线上和线下服务相结合,用真诚的服里温暖职工,打通工会服务职工的“最后一公里”。各级工会组织可以通过聘用专业的社会工作者或与专业的社会工作机构合作,把社会工作引入工会工作中,以乡镇街道、社区(园区)、楼宇中小企业为重点,开展服务职工工作,推进工会工作专业化,促进社会治理现代化。

(作者单位:中国劳动关系学院社会工作学院)

问题探讨

工会创新做好职工心理疏导服务的思考

观点

工会应充分发挥自身优势,通过信息的及时沟通、压力的及时疏导以及特殊职工的及时保障,做好职工心理疏导服务。建议工会通过与权威信息发布部门、专业心理干预组织和志愿者团体建立有效对接,形成分级分类的职工心理疏导服务机制。

谢守华

面对疫情这样一场重大突发公共卫生事件,职工在维持日常工作生活以及复工复产的同时,难免出现心理焦虑和压力过载状况,亟待建立一套有效的心理辅助机制,帮助他们做好心理调适和压力化解。为此,工会应充分发挥自身的组织优势和服务优势,通过信息的及时沟通、压力的及时疏导以及特殊职工的

及时保障,做好职工心理疏导服务。

协助有关部门及时做好针对职工的信息沟通与支持。职工的心理不安全感很大程度上源于信息不确定。工会应发挥自身组织传播优势,配合国家相关的卫生疾控与科普等权威信息发布部门,将日常防疫信息与最新疫情动态,及时传递到职工中去,对不实信息及时进行澄清和说明,减少信息的不确定性,化解内心的不安全感。

具体而言,工会可发挥作为职工“娘家人”的天然亲和力,督促职工和家人做好个人防护,增强应对疫情的防控能力。及时了解职工的思想动态和身心健康状况,倾听职工心声,帮助他们协调解决在工作生活中遇到的困难,防止盲目恐慌情绪蔓延。总之,工会应通过信息的传递与沟通,引导职工及家人科学化解压力,排解负面不良情绪,做到健康

生活、快乐工作。

与专业心理专家及志愿者团队建立合作机制。针对疫情期间职工遇到的心理压力和困难,工会可与专业心理干预团队或心理疏导专家以及志愿者服务团队联系,建立有效合作机制,通过电话、网络、新媒体等多种方式,开展无接触的心理健康咨询服务,分级分类进行针对性心理疏导,缓解压力、调适情绪。


比如,工会可通过组织建立微信心理专家咨询群和心理健康热线电话,健全网络心理咨询平台的预约、转介、重点反馈等制度,组织协调心理服务志愿者轮流值守,实时在线向职工提供心理健康指导与咨询服务。可借助当下流行的云会议和云直播等方式,邀请心理专家与职工网友进行线上直播交流,实时对话沟通,引导职工进行积极的心理建设。

此外,工会应特别关爱特殊职工。职工

中的特殊群体应优先关照,包括疫情防控期间需居家隔离的职工、残疾职工和失能半失能退休职工等,他们面对的压力更大,心理调节能力相对更弱,需要更优先和更及时地得到援助和支持。

因此,作为职工“娘家”的工会,应注重与这些特殊职工保持密切沟通,关注他们的心理动态,持续提供贴心的疏导服务。当然,心理疏导不应只是停留在简单的信息层面,还需要配合物质层面的保障服务,通过解决他们实际生活中的困难,综合减轻他们的生活和心理压力。

总之,面对重大突发事件,工会有责任创新服务理念 and 机制,帮助职工从权威渠道及时获取真实准确信息,引入专业的心理疏导和援助服务,帮助职工建立战胜困难的信心,确保职工队伍稳定。(作者单位:大庆油田)



线上职业技能培训 成效显著

为支持劳动者参与线上职业技能培训,全总、发改委、人社部、工信部在疫情初期联合印发通知,就线上职业技能培训作出安排,如今已取得不小成效。

全总 于2月7日开通
“技能强国——全国产业工人技能学习平台”

截至5月9日

累计已有 **3586.9万人次**
职工参加培训。




人社部 部署“互联网+职业技能培训计划”
开展“百日免费线上技能培训行动”

已向社会遴选公布了54家 线上培训平台机构


截至5月31日

全国线上技能培训实名注册总人数
已达 **1196万**。

通过政策激励
鼓励劳动者、企业参加线上技能培训



- 培训补贴政策
- 生活费补贴政策
- 强化对企业的支持



策划/制图:张菁

前沿观察

居家办公的工伤认定 面临更多难点和挑战

翁仁木

为同时做好疫情防控和复工复产,避免人员聚集、保障劳动者健康,疫情期间,许多地方政府出台文件鼓励用人单位采取居家办公等弹性工作方式实现复工。居家办公成为同时做好疫情防控和复工复产的重要手段。

其实,居家办公并不是新生事物,在互联网技术日益普及背景下,有些企业早就自发采取这种工作方式。居家办公有别于传统用工方式的最明显之处是劳动者提供劳动时不在用人单位的直接监管视野内,这就产生了许多劳动权益保障问题,尤其是发生了事故伤害,如何进行工伤认定。根据现行法律法规,工伤认定需要根据工作时间、工作场所、工作原因等方面进行综合判定。如果用人单位要求员工居家办公,则员工家庭住所可以视为法律意义上的“工作场所”。而在此期间遭受的人身伤害若与工作时间、工作原因等有关,则应当依法认定为工伤。但这只是理想状态下的情况,在实践过程中,居家办公期间的工作时间、工作原因认定更为困难。

首先是工作时间的界定。与传统的“朝九晚五”工作时间不同,由于很难对劳动者进行直接监管,用人单位更关注劳动成果而不是工作过程,劳动者有更大自主权来安排工作时间,居家办公工作时间更加碎片化、自由化。因此,除了用人单位规定的上班时间内,不排除其他时间员工也在工作,也可主张为工作时间。实际上,对于有些职业来说,比如教师,疫情期间居家上网课、批改作业、解答疑问、布置学习和疫情防控工作要求,基本处于全天候工作或待命状态,工作时间的界定显然与在校期间完全不同。

其次是职工受伤是否由于工作原因的界定。居家办公期间,一旦发生事故伤害,对过程以及原因的描述多数情况下只能依靠员工自述或家属叙述,用人单位和工伤保险行政部门很难证实或证伪。在一般轻微伤情况下,上述难点并不突出,一旦发生重大伤害或者死亡,能否认定为工伤涉及巨大利益落差时,矛盾就凸显出来。

因此,总体来说,在现行制度下,居家办公并不存在劳动者工伤权益保障政策的缺失,但确实会带来更多的难点和挑战,尤其是工伤认定调查困难比较容易引发争议。当前,从更好保障劳动者权益、尽量避免争议角度出发,相关各方应做好自己的工作。

从劳动者角度,除了调适好心情,保持健康的身体和心理状态,尽量避免事故伤害发生以外,也要保留好居家办公相关的证明材料,例如邮件往来、微信聊天记录、短信记录等。一旦发生伤害,能够有相应的证据表明是在工作时间因为工作原因导致的伤害。

从用人单位角度,居家办公期间,除了需要提供必要的工作条件外,也要履行好工伤预防的主体责任,以安全意识宣传和教育培训为主。同时,为了保证工作和生活平衡,避免工作时间和生活时间交织,有条件的用人单位应当尽量规定好工作时间,并对加班时间进行约定,这对于一旦发生事故伤害后的工伤认定也有好处。

从工伤保险部门角度,对疫情期间用人单位响应政府号召,采取居家办公方式而发生职工事故伤害的,应采取更加包容的态度,只要没有证据表明伤害不是因为工作原因造成的,就应当从工伤保险制度立法本意和保护职工的宗旨出发,认定为工伤。

从长远来看,居家办公等弹性工作方式日益流行,对职工工伤权益保障提出了更高的要求 and 更大的挑战。现行工伤保险制度建立在传统用工方式基础上,工伤认定很大程度上要用人单位直接监管劳动过程相绑定,一旦松懈,就面临工伤认定难的问题。与居家办公的情况类似,灵活就业人员很难纳入工伤保险制度覆盖范围,关键难点之一就是缺少用人单位,工作时间和工作场所不灵活,是否因受伤很难判定。因此,工伤保险制度需要适应形势变化不断完善,以更好保障劳动者权益,同时实现自身制度可持续。

(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)