

聚焦“十四五”

专家笔谈

在新发展格局中构建劳动关系协调新机制

观点

新发展格局对我国劳动关系的模式选择、体系运行、机制协调提出了新的要求。创新和完善构建中国特色和谐劳动关系协调机制,要把握好扩大国内需求、加强和创新社会治理、壮大实体经济这三个出发点,做到维护和发展好劳动者权益,大力推动集体协商制度,健全劳动关系矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制,提升劳动关系领域治理水平。

闻效仪

近日,“十四五”规划和2035年远景目标纲要(以下简称“纲要”)正式公布。纲要划定了我国未来5年及15年国民经济和社会发展的行动蓝图,标志着以立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局为核心的中国高质量发展阶段的开启。其中,构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局,首次作为重大理论概念和发展模式提出,纲要不但将新发展格局单独成篇,里面还有多个篇章涉及了新发展格局的具体构建路径。这是事关全局的系统性深层次变革,不仅是“十四五”期间推动经济转向更高质量发展的战略选择,也对我国劳动关系的模式选择、体系运行、机制协调提出新的要求。

新发展格局对劳动关系的新要求

劳动关系模式是与经济发展模式密切相关的。我国过去是市场和资源“两头在外”的“世界工厂”发展模式,这种发展模式是建立在我国劳动力资源充沛的基础上,农村的剩余劳动力源源不断地转移到沿海城市从事“三来一补”的工厂中,并通过比较劳动力成本优势,帮助我国在全球价值链中的制造环节获取竞争优势。经过40年的发展,这种发展模式在劳动关系方面的弊端开始不断显现,发展动能明显减弱。

首先,我国劳动力市场已经越过刘易斯拐点,市场供给从过剩向短缺转变。2012年到2018年,我国劳动年龄人口的数量和比重连续7年出现双降,7年间减少了2600余万人,2018年

末,全国就业人员总量也首次出现下降。按照目前的趋势,无论是劳动力的数量还是劳动力价格,都无法支撑以往的发展模式。其二,“两头在外”的发展模式容易受到国际政治的影响,会使我国经济发展处于不稳定的状态。其三,“世界工厂”模式付出的代价也在不断显现。一方面,经济发展付出多,收益低,并大规模消耗自身的短缺资源,破坏生态环境。另一方面,产业的低端化也带来人口结构低端化,包括劳动争议在内的各种社会问题逐渐显现,增加了社会治理的难度。

2020年,我国GDP总量超过100万亿元人民币,人均GDP迈上1万美元台阶,但经济增长速度仍然面临下滑趋势,经济增长质量仍有待提升,职工队伍在收入分配、利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现多样化、差异化新特征,更加注重自我价值的实现。劳动关系承载压力不断加大,构建和谐劳动关系的任务艰巨繁重。因此,贯彻新发展理念、构建新发展格局、转变经济发展方式,创新和完善构建中国特色和谐劳动关系协调机制,提升劳动关系领域治理水平,显得尤为迫切。

构建劳动关系 协调新机制的三个出发点

其一,扩大国内内需。新发展格局需要畅通国内大循环,而国内大循环的根本在于扩大内需,形成强大国内市场。纲要提出,坚持居民收入增长和经济增长基本同步、劳动报酬提高和劳动生产率提高基本同步。力图通过提高劳动报酬在初次分配中的比重,健全工资合理增长机制,以扩大中等收入群体规模,进而增强消费对经济发展的基础性作用。这些目标的实现,关键在于提高包括农民工在内的广大劳动者的收入水平。这其中,保就业将成为重中之重。消费是内生变量,与就业息息相关,没有就业,就没有基本消费。纲要还提出,要完善新型城镇化战略,通过放宽户籍限制,加快农业转移人口市民化,以此形成新的消费增长极。在扩大消费潜力的同时,也要致力于改善收入分配。收入分配差距过大将抑制社会的消费倾向,要提高居民可支配收入在整个国民收入当中的比重,初次分配、国民收入再分配要向劳动者、向工资报酬方面倾斜,提高劳动者的消费能力。

其二,加强和创新社会治理。构建新发展格局关键在于建设现代化的经济体系,而这就需要进一步加大产业转型的力度,深化供给侧结构性改革,而这个过程也将对劳动关系的和谐稳定产生影响。一方面,随着经济从高速增长转为高质量发展,

结构调整和转型升级的加快推进,企业关闭、搬迁、兼并重组等情况可能增多,劳动关系的稳定性会受到影响。部分行业企业可能会出现经营困难,改善劳动条件、提升职工工资的能力不足,这些都将影响职工权益维护。另一方面,以服务业为主的互联网平台将成为吸纳就业、防范失业的“蓄水池”。这种新就业形态在缓解结构性就业矛盾、促进多渠道灵活就业的同时,也将带来收入不稳定、社会保障缺失、技能水平偏低等主要问题。随着就业人群的不断增加,要进一步关注劳动者权益保护,避免产生新的劳动关系隐患。

其三,壮大实体经济。纲要提出,加快发展现代产业体系,巩固壮大实体经济根基。这是新发展格局中的重大政策信号,不仅是应对后疫情时代“去全球化”趋势保障产业链供应链现代化水平的重要举措,也是防范国民经济服务业的过度发展导致“产业空心化”风险的重要举措。我国服务业占GDP的比重从1980年的22.31%,增长到2020年的54.5%;而工业增加值占GDP的比重从1980年的48.06%,下降到2020年的37.8%。2019年,农民工从事第二产业和第三产业的比例分别为48.6%和51%。产业结构的变化,加之劳动力市场供给总量不断减少,制造业持续面临招工难的问题,并出现跨国迁移现象,我国也开始面临产业空心化的挑战。实体经济发展与劳动关系稳定密切相关。一方面,实体经济的发展需要一支知识型、技能型、创新型高素质产业工人大军,劳动者素质和技能的提升对于先进制造业的发展至关重要。另一方面,高技能产业工人队伍的形成无一例外都是依赖稳定和长期的劳动关系。只有形成长期雇佣,劳动者才有充分时间进行技能钻研和提升,企业才有充分意愿进行培训和人力资本提升,中国制造业才能有真正的强盛基础。

构建劳动关系 协调新机制的三个重点

维护和发展好劳动者权益。劳动者权益得到切实保障,劳动关系才能在源头上保持稳定,扩大内需才有心理基础。因此,维护劳动者权益的核心就是要切实保障职工取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、享受社会保险的权利和接受职业技能培训的权利。在新发展格局中,需要重视疫情后期的经济形势对于就业的压力,把保就业和稳就业工作摆在更加突出的位置;重视灵活就业人群的权益保护问题,要稳定和提高收入水平,补齐劳动法律保障短板,改善劳动

安全条件;重视新型城镇化过程中房地产发展与农民工城市融入的协同;重视劳动者技能提升,大力发展制造业,以工匠精神为引领,建设高素质产业工人队伍,进而形成稳定体面的正规就业格局,筑牢现代化经济体系的坚实基础。

大力推动集体协商制度。集体协商制度是改善收入分配和提升工资水平的重要支撑性制度,通过集体协商制度增加劳动者特别是是一线劳动者劳动报酬,提高劳动报酬在初次分配中的比重,是新发展格局中高质量发展和民生幸福的重要标志,也是扎实推进共同富裕的重要渠道。企业与职工之间围绕工资增长的劳动事项进行沟通和协商,形成反映人力资源市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和正常增长机制,实现职工工资与企业发展的同步增长,形成长期雇佣形态,提升职工群体的工资增长预期,在强化保障安全感的同时,增进消费能力和动机。同时,新发展格局中的集体协商制度也是新时代社会治理的基础性制度。通过协商民主,找到劳动关系各方意愿和要求的最大公约数,建立共识,形成利益协调机制。在企业经济发展期,集体协商可以稳定职工队伍,防范劳动争议,在企业经济下行期,集体协商可以促使劳动关系双方抱团取暖,共克时艰。它始终是一项制造团结的制度。

健全劳动关系矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制。新发展格局中的劳动关系主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾将进入凸显期和多发期。加强对劳动关系形势的分析研判,建立劳动关系群体性纠纷的经常性排查和动态监测预警制度,及时发现和积极解决劳动关系领域的苗头性、倾向性问题,有效防范劳动争议和群体性事件,也是构建劳动关系协调机制的重要内容。这其中的主要工作有,一是要发挥政府、工会、企业、社会组织等多元主体在劳动关系治理中的协同作用;二是推动社会治理重心向基层下移,重点要解决工会等群团组织在基层“有人办事、有钱办事”的问题,以明显提升基层治理水平;三是坚持和发展新时代“枫桥经验”,让劳动关系协调以人民调解为主要方式、以协商民主为主要特征,积极化解劳动关系矛盾、维护社会和谐稳定;四是探索与新就业形态相匹配的劳动标准、社会保障、劳动监察体系。

(作者为中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院院长、教授)

G 前沿观察

以多元联合模式打造高质量职教师资队伍

董天

技能人才是推动技术创新和技术转化为现实生产力的桥梁和纽带,也是决定“十四五”时期经济社会高质量发展的核心劳动要素。伴随持续的技术迭代升级,及其引发的企业生产经营模式变革,技能人才内涵正在逐步发生演化。新时代的新技术、新职业、新机遇,给技能劳动者素质提出新要求,加快建设现代职业教育体系、全面提高技能人才培养质量将成为新发展阶段的重要任务,对职教师资队伍建设也提出了新的更高要求。

教师队伍是前沿理论和先进技术的传播者,是职业教育发展的第一资源,也是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。职业教育师资队伍建设问题牵涉面较广,不仅要增加经费投入、优化资源配置,还应着力破除现有体制机制障碍。传统的“校企合作”“工学一体”,采用的是合作联盟形式,其合作关系不固定,形式松散,成效参差不齐,极大限制了职教资源配置与产业发展的协调性。在最新发布的“十四五”规划和2035年远景目标纲要中提出,建立高等学校、职业学校与行业企业联合培养“双师型”教师机制。这正是着眼发展、立足市场,针对职业教育领域长期存在的“教学与生产脱节”“人才培养与使用脱节”等突出问题提出的针对性举措。

要解决职业教育师资队伍建设中的问题,关键是要紧扣国家经济产业发展战略和人才开发利用规律,探索符合现代职业教育发展需要的多元联合师资培养模式,更加充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,更好发挥政府在关键领域的调控作用,促进人才制度建设和人才治理效能更好转化融合。在高水平教师队伍建设过程中,应重点聚焦三方面内容。

完善制度。充分发挥市场作用,建立联合办学制度,整合职业院校、技工院校、科研机构、行业、企业、职业培训机构等各方搭建“职业教育联合体”,变“各自为战”为“集团作战”和“协同作战”。一是强化顶层设计,紧盯产业发展趋势和人才市场需求,统筹规划职业教育专业设置和师资队伍建设;建立与职业招生规划、职业院校和技工院校教育规模比重相联动的经费核算制度,切实保障教职工待遇和教学经费。二是完善人力资源市场与职业教育供需协调机制,统筹区域协调发展与技能人才资源开发,实现教师培养体系与课程体系建设的动态调整,推动职业教育从规模粗放型向质量集约型转变。三是优化资源配置,强化职称评审标准中对一线实践经验的要求。

衔接标准。适应经济发展方式转变、现代产业体系建设,紧扣前沿科学理论和生产技术建立教师队伍建设标准体系,完善“双师型”教师队伍建设的评定制度,培养大规模高素质的职业教育师资,更好支撑现代职业教育体系建设。进一步整合形成集录用、培养、教学、实践于一体的师资专业能力综合开发模式,特别是要将参与校企合作作为教师业绩考核内容,将生产经营实践经历纳入教师评聘、晋升条件,将理论教学与实践教学相结合,将企业生产标准与教学内容、教学方法相对接。加大对专业结构的优化调整力度,全面对标企业生产实践,打造与“产业链”相匹配的“专业链”,鼓励将校内实验与校外实训相结合、科研项目研究与生产活动相结合,通过课堂教学、实验教学、工程实训等方式,将教学授课、师资培训、生产实践相融合,持续提升教师专业技能、职业素养和创新能力。

盘活机制。采用多样化的人才选用方式,多渠道拓宽“双师型”师资来源,全面激发教师队伍活力。深度升级“校企合作”,以企业为重要主导,以职业院校、技工院校为重要支撑,以科研机构、社会组织为有益补充,鼓励地方开展混合所有制、股份制办学改革试点,特别是形成院校与行业企业等多元主体联合培养师资的“共赢”模式,加强教师在校企间的双向流动,鼓励企业高技能人才作为兼职、专职教师到学校任教,共享优质师资。还可在高校毕业生中择优录用来校任教并持续提升实践能力,将职业院校、技工院校优秀毕业生回聘兼任教师,通过学校间联合办学、师资共享等方式,互聘联聘教师、返聘高级专家、聘任兼职教师等。

(作者为中国劳动和社会保障科学研究院研究员)

G 问题探讨

浅析当前劳动力市场变化的七个新趋势

观点

较高的东部地区,第二大类(专业技术人员)的短缺比较明显。

职业培训日益得到流动劳动力的重视。职业培训是提升就业质量的重要一环且日益得到劳动者的重视。针对近年来进入上海流动劳动力的调查发现,40.7%的劳动者在外出前接受过职业技能培训,有66.9%的劳动者在进入上海劳动力市场后接受过培训。在对培训作用的评价上,超过七成的流动劳动力认为参加职业技能培训对找工作是有帮助的。

新型城镇化战略成为劳动力流动的风向标。党中央国务院先后出台了系列战略性文件推动区域经济社会发展,解决发展中的不平衡不充分问题,这些政策已经对劳动力流动产生了风向标作用。《中共中央国务院关于建立更加有效的区域协调发展新机制的意见》提出,建立以中心城市引领城市群发展、城市群带动区域发展新模式,推动区域板块之间融合互动发展。《2020年中国城市人才吸引力排名报告》(以下简称《报告》)显示,超过60%的人才流向五大城市群,长三角、珠三角、京津冀、成渝、长江中游城市群人才流入占比分别为23%、14%、13%、7%、7%。

劳动力在大城市流动呈现出“一升一降”的特点。相关单位对近几年在上海的调查显示,劳动力流动呈现出高校毕业生规模增长、简单劳动力流入规模缩减的特点。流动人员每年进入大城市劳动力市场的两个高峰期:一是春节后的三四月份,回老家过年农民工及其介绍的亲友、老乡大量进入劳动力市场;二是每年七八月份的大学生毕业季,大量应届毕业生集中涌入劳动力市场。从近几年的情况来看,七八月份的劳动力流入高峰屡创新高,三四月份的劳动力流入高峰则连续两年呈现缩减的趋势。

流动劳动力的就业稳定性呈现出增长之

势。从就业的稳定性看,流动劳动力的就业稳定性呈现出增长之势。以相关单位对2019年上海的调查为例,流动劳动力在当前单位持续就业时间平均为36.7个月,超过了3年;与上年相比增长0.5个月,与5年前相比增长2.5个月,总体而言有逐年增长的态势。在同一单位连续就业时间的不断增长,意味着流动劳动力就业稳定程度的不断提高。

农民工流动呈现“一增一减”的趋势。农村剩余劳动力的城乡流动是我国劳动力流动的重要组成部分。近年来,随着人口年龄结构转变、乡村振兴战略以及大量支持农民工返乡创业政策的实施,农民工在城乡之间的转移呈现出“一增一减”两个特点。“一增”是农民工返乡创业持续增高,根据农业农村部的数据,2020年全国返乡入乡创业创新人员累计达到1010万人,比上年增加160万人,增长19%。“一减”是农民工跨省流动比例降低。国家统计局2020年发布的农民工监测数据显示,2019年,在外农民工中,在省内就业的农民工有9917万人,比上年增加245万人,增长2.5%;跨省流动农民工7508万人,比上年减少86万人,下降1.1%。省内就业农民工占外出农民工的56.9%,所占比重比上年提高0.9个百分点。

以网络招聘为代表的劳动力服务在劳动力就业和流动中发挥着越来越重要的作用。移动互联、人工智能、大数据等技术进步及其人力资源服务的深度融合催生了招聘行业的信息化、智能化发展,招聘活动的参与主体、渠道、方式日益多元化。云招聘、空中宣讲会、线上招聘等各种方式不断涌现扩张,大大提升了招聘服务的空间和深度。很多网络招聘公司和平台正在抓住此次机遇,跨界进入人力资源服务行业,网络招聘服务在2020年新冠肺炎疫情的情况下,通过自身服

务以及与政府相关部门的合作,以“互联网+就业”的模式,有效地减轻了疫情对就业的冲击,有力促进了就业。从对上海农民工的调查看,在流动劳动力获取信息的主要方式中,通过手机获取信息的约占82.6%,浏览互联网的约占69.7%。通过手机获取信息的流动劳动力所占比重持续上升,手机已经成为流动劳动力获取信息的首要渠道。

上述趋势变化的背后,是我国劳动力市场近几年供需力量对比变化的写照。从供给看,人口年龄结构转变导致的青壮年劳动力下降,是农村劳动力外出务工减少的主要原因之一,同时,由于新生代劳动力职业观念、行为习惯的变化,也催生了网络招聘等择业途径的转变。从需求看,快速发展的科学技术成为我国经济结构转型升级加速的推进剂,这带来了对高素质劳动者需求的日益增长;区域发展格局,城乡发展格局也正在经历一个较大的发展变化时期,在双循环发展格局之下,这种结构性变化还将进一步深化,西部地区、农村地区对劳动力的吸引力在增加,也在一定程度上推进了劳动力向农村回流,这对乡村振兴战略的实施是一个利好。

面对劳动力市场变化的新趋势,公共政策应给予相应关注。一是推进公共服务资源特别是就业、教育、培训等向乡镇和农村下沉;二是发挥各类培训资源的协同作用,突出用人单位在流动人员培训中的主体责任,鼓励企业根据员工工作年限长短实施激励性培训并给予政策支持;三是提高劳动力流动的信息监测和服务水平,充分利用现代信息技术,打通公共服务平台和大型市场服务机构之间的信息交流渠道,形成劳动力市场监测的有机统一体系。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员)

田永坡

随着经济发展模式的调整和流动制度改革的深入,劳动者的供需和流动也呈现出一些新的特点。从相关地区和行业的调研数据看,有七个方面值得重点关注。

具有专业知识和技能的人才日益紧缺。技术进步和产业结构升级的加速导致高技能人才成为人力资源市场热需并将持续较长时期。人社部数据显示,截至目前,我国技能劳动者超过2亿人,其中高技能人才超过5000万人。但我国技能劳动者占就业人口总量仅为26%,高技能人才仅占技能人才总量的28%,技术技能人才的求人倍率超过2。此外,人社部公布2020年第四季度全国“最缺工”的100个职业排行中,冶炼工程技术员、铸造工、金属热处理工等岗位纷纷挤进榜单。其中,钢筋工、机修钳工、纺织染色工等岗位短缺程度持续加大。从区域看,也存在经济发展水平拉动专业知识和技能需求的特征。短缺职业排行显示,在经济发展水平比