

稳就业保就业专家谈

开栏的话

就业是民生之本。今年,在经济下行压力加大、叠加疫情影响的背景下,就业面临严峻形势。党中央、国务院高度重视,坚持就业优先战略,出台了一揽子积极就业政策,稳就业保就业。即日起,本版开设“稳就业保就业专家谈”专栏,邀请相关专家学者通过接受访谈、撰写署名文章等形式,围绕当前就业问题进行深入分析研究,探讨对策。敬请关注。

优化就业结构 促进充分就业

本期嘉宾:

中国人民大学“大华讲习教授”、中国就业研究所所长 **曾湘泉**
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**
中国劳动和社会保障科学研究院就业创业室副主任 **鲍春雷**

本报记者 张菁

今年的就业季经历了多重考验。一方面,1076万名应届高校毕业生迈出了踏入社会的第一次人选择;另一方面,一些企业用工需求缩减,但仍有一些行业面临招工难。

为何会出现就业难与招工难并存的结构性问题?如何多方发力,缓解结构性矛盾促进就业?带着这些问题,记者采访了3位专家。

就业形势回暖,机遇与挑战并存

记者:从国家统计局最新数据看,今年1~7月份,全国城镇新增就业783万人,7月调查失业率为5.4%,就业形势总体稳定,调查失业率继续回落。对此,您怎么看?

赖德胜:从国家统计局公布的数据来看,由于采取了稳住经济大盘的一揽子政策,7月份经济开始回暖,就业形势也开始回暖,主体人群就业继续改善;农民工群体就业好转。实现全年就业目标虽然仍有压力,但随着相关政策力度的继续释放以及新政策的出台,就业目标大概率能够实现。与此同时,有几个新趋势值得注意。一是“组别失业率差距”呈现不断扩大之势,即最近几个月25岁~59岁成年人失业率稳中有降,但16岁~24岁城镇青年人失业率却不断升高,7月份达到19.9%,创历史新高。说明存量就业总体稳定,但增量就业压力增大。

二是就业出现分化趋势。主要原因是市场主体的能力和动力因受疫情影响而出现分化,比如餐饮、住宿、旅游、交通

运输等受疫情影响较大的行业出现经营困难,稳扩就业的压力大,而高技术制造业、现代服务业、数字产业等发展态势强劲,就业需求也比较旺盛。与此相关,不同人群、不同地区、不同行业的就业景气差别较大。

三是企业用人需求的释放时间有推后趋势。疫情期间,很多企业无法正常开展招聘活动,或招聘时间后延,但用人的真实需求还在,只要环境改变,用人需求就会得到释放。

曾湘泉:今年的高校毕业生首次突破千万人,供给规模大幅增加,同时经济下行压力加大导致用工主体需求有所收缩,就业压力仍然较大。从趋势上看,首先,调查失业率虽然呈下降趋势,但较往年有所抬高。其次,由于疫情散发、多发且有间断性,导致就业形势的不确定性增大,对就业需求和供给两方面都会产生影响。

当然,也要看到积极因素。从供给角度看,虽然短期内就业市场总量压力不小,但过去十年来劳动年龄人口下降已超过约4000万人,劳动力供给整体呈下降趋势。同时,养老、家政等服务性岗位需求潜力仍然很大。

结构性矛盾一直是我国劳动力市场的重要特点

记者:从近几月的数据看,青年失业率持续上升,7月已经达到19.9%,很多大龄低技能人员也面临求职难。但与此同时,制造业等行业的大量企业还面临招工问题。这说明什么?

曾湘泉:结构性矛盾一直是我国劳动力市场的重要特点,主要表现为招工难和就业难并存。今年表现出的一些新特点,首先是就业难上升,招工难有所缓解,主要是由于经济下行压力加大导致招聘需求有所下降。需求下降带来的招工难缓解其实并没有实质性解决结构性矛盾问题,年轻人不愿进工厂、不愿去服务业仍是实际情况。另外,数字经济的发展构成了新的劳动力需求增长点,但供求之间差距较大,求职者中大量仍是门槛较低的文科专业,其技能不能满足需求,供求矛盾加剧。

鲍春雷:上述问题是就业结构性矛盾的体现。目前的具体表现主要有:劳动者技能素质与现代产业发展要求不适应,表现为招工难;部分企业用工条件与劳动

者不断提升的就业预期不适应,表现为招普工难;高等教育水平和经济社会发展水平不适应,表现为高校毕业生就业难;区域产业布局 and 当地人力资源状况不适应,表现为区域人力资源分布不均衡;劳动者横向流动过大和企业稳定用工需求不适应,表现为稳工难;就业流向与产业发展战略不适应,表现为部分领域缺口明显,如制造业、建筑业劳动者呈现老龄化趋势。

赖德胜:目前,年轻人的技能结构、需求结构与产业结构、岗位结构还不能完全适应。比如调研显示,高校毕业生中博士和工科专业毕业生签约率较高,因为博士的主要去向是高校、科研单位和公司的研发部门,这些部门的用人需求稳定。工科专业毕业生就业率较高则是由于现代制造业、数字产业等快速发展需要大量懂科技且动手能力强的劳动者。此外,受疫情影响,求职者求职的心态进一步加强,但随着市场在资源配置中的决定性作用不断强化,稳定的工作岗位将会进一步减少,灵活就业岗位会不断增加,这种供求矛盾将会加剧。

劳动力市场“供需不匹配”问题亟待改善

记者:形成就业结构性矛盾的主要原因有哪些?

赖德胜:根本原因仍是劳动力市场供需之间的技能结构不匹配。技术进步和产业结构转型升级创造了大量就业岗位,并对劳动者的素质和技能提出新要求,但求职者不能完全胜任。

具体来说,一方面,部分学校专业设置、人才培养质量等与市场需求不够匹配,毕业生出口不畅。另一方面,用人单位招不到需要的人,比如技能人才自身专业、技能等存在短板,又往往因为不够科学的就业预期限制了工作选择范围,从而增加了就业难度。

曾湘泉:目前结构性矛盾的原因是多方面的。一方面是随着经济不断发展,需求结构有所调整,而供给没有及时跟上。另一方面,随着劳动力供给的减少,劳动年龄人口下降,加上受教育年限延长,整体劳动参与率有所下降。此外,学校教育改革滞后于需求结构调整,相关行业产业人力资源管理滞后,“三新”经济的发展对传统行业构成了影响等原因也造成了当前的就业结构性矛盾。

记者:数字技术的进步和“三新”经济的发展使结构性就业矛盾有所加剧还是缓解?

多方发力缓解结构性矛盾促进就业

记者:要缓解就业结构性矛盾,更好地稳就业保就业,政府未来应向哪方面着重发力?

曾湘泉:首先,政府应维护更加公平竞争劳动力市场,提高劳动力市场的资源配置效率,重视就业歧视问题,推动反就业歧视的立法和司法。同时,要提高就业服务能力,支持产业发展,扩大就业,比如养老、育儿、家政等行业,需要政府加大支持力度做大做强。另外,要重视对就业困难群体的精准帮扶。

赖德胜:从政府政策来看,要调整高校不同专业的生均拨款系数,建议对理工科专业适当提高,使高校更有动力去扩大理工类专业人才的招生,从而优化人才供给结构。同时,继续推动产业结构优化升级,扩大产业和企业对高校毕业生的吸纳能力。

记者:从学校育人的角度看,应如何对教育培养进行优化,以缓解人岗不匹配问题?

赖德胜:从学校教育人来说,要提高办学质量,特别是要提高人才培养与劳动力市场的适应力,不断优化专业结构,提高人才培养质量。要更加重视评价体系建设,为此,要配置更多资源,更加积极主动。

曾湘泉:要重视对学生的职业指导教育,最好将其提前至高中阶段,让学生对专业和对应的职业有更清晰的认知。同时,紧贴新兴产业发展趋势,修订和完善人才培养方案,改变重概念、轻实践的现状,提高学生的实践和动手能力。此外,要增加对人才评价培养的投入力度,多维度评价学生。

鲍春雷:应以市场需求为导向,合理调整学校专业设置,超前布局、动态调整专业设置和课程体系,同时加强培训和引导,树立正确

的就业观念,帮助其顺利实现就业。同时,大力培养制造业高技能人才,针对企业的人才资源缺口需求开展对口培训。

记者:对企业来说,要缓解“招工难”,应该作出哪些调整?

鲍春雷:企业要加快数字化、智能化发展,通过提高劳动生产率,降低生产成本,激发企业管理、技术创新活力,为员工提供工资增长条件。加强对员工的人文关怀,创造良好的就业环境,提升对劳动者的吸引力。同时,加强企业人力资源线上线下融合服务,为企业招工、用工提供便捷高效的服务平台,灵活调节劳动力的需求配置。

赖德胜:从企业用人来看,要更多、更好地参与到高等教育中来,为学生提供更多的实习机会和技能指导,帮助毕业生更好更快完成从学校到职场的转换。同时,要树立正确用人导向,扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向,建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制,改变人才“高消费”状况。

曾湘泉:还有一点值得注意,制造业普工普遍收入不高,工作条件艰苦,技术含量低,发展前景有限。另外,企业的人力资源管理,包括薪酬制度、人才培养制度等也尚缺乏科学性。企业要重视人力资源管理,树立长期发展的理念,以人为本,关注95后员工的需求,比如兴趣爱好、改善劳动条件等,让员工能够保持工作和生活的平衡,提高员工的工作满意度,增强企业对人才的吸引力。

多措并举稳就业 就业形势保持总体稳定

1~7月份,全国城镇新增就业783万人

6.1% 5.9% 5.5% 5.4%

4月份 5月份 6月份 7月份

全国城镇调查失业率持续回落

二季度100个城市公共就业服务机构求人倍率1.37

1~6月份

- 延续实施阶段性降低失业、工伤保险费率政策,为企业减负超800亿元
- 全国共向584万户企业发放稳岗返还资金331亿元
- 向195万户企业发放留工补助资金87亿元
- 发放职业培训券588.73万张
- 97万人次参保职工发放技能提升补贴15.6亿元

2022年中央财政支持招募“三支一扶”人员3.4万名

截至6月底,全国脱贫人口务工规模3223万人

策划/制图:张菁

前沿观察

发挥算法优势 保障外卖女骑手权益

张成刚

随着女性劳动者不断进入平台经济,这一特殊群体的权益保障也成为平台型就业讨论的热点之一。外卖骑手是平台型就业的典型代表,他们穿梭于大街小巷,经历风吹日晒,其中女性外卖骑手的特殊权益保障格外受到社会关注。

中国新就业形态研究中心的统计显示,我国日活外卖骑手中,女性骑手的占比约为6%,人数规模达到12.4万人。外卖骑手这一职业为女性创造了可以自主安排工作,方便照顾家庭,且可以获得一定收入的就业机会。

虽然已有研究显示,外卖骑手的就业质量和劳动权益保障水平相比从业者原本所从事的职业有一定提升,但一直有声音认为外卖骑手长期在系统算法的控制与规训下不得已要超速、闯红灯、逆行,带来交通事故数量的急剧上升。对女性外卖骑手而言,如何超越“困在系统里”思维,利用平台型就业为女性创造就业机会,发挥好算法优势,保障其基本劳动权益和特殊权益成为讨论的重点。

首先,算法并非一成不变、无法修正和更改的“魔法黑箱”。算法是面对现实问题时,由计算机提供的解决手段。换言之,算法是外卖平台用以实现业务顺利进行的工具,可以根据现实要求不断修正和迭代,为劳动者权益保障服务。比如,送往宾馆的外卖订单,出于安全和公序良俗考虑,算法可以优先派发给男性骑手。

其次,对骑手的管理中不仅有数字算法也有人工干预。外卖骑手的订单分派由算法提供主要建议,平台管理者如外卖站长根据算法建议和现实情况做出安排。为了女性骑手安全考虑,站点可以优先安排女性承接早班和中班订单,不安排女性在晚上6点以后接单,避免可能存在的人身安全风险。

第三,算法能够帮助改善劳动者福利。中国新就业形态研究中心的研究显示,女性外卖骑手收入水平与男性骑手之比达到78.6%,高于现有研究中73%的平均差距。这是由于平台通过算法公平分派订单,可以减少女性外卖骑手收入水平与男性之间的差距,避免由于雇主歧视等因素导致的女性收入下降。

总体而言,平台型就业的劳动者权益保障,涉及众多工作过程细节。由于平台型就业与传统就业模式的差异,现有劳动法律中的一些保障措施不能简单套用到平台型就业中。平台型就业发展时间较短,各项劳动权益保障的细节需要逐步通过优化平台算法和管理加以完善。

传统用工模式为女性劳动者设计了特殊劳动权益保障框架。对于女性骑手而言,应特别关注孕期保护问题,如怀孕7个月以上女性不宜再从事骑手工作。女骑手“四期”阶段,也不适合从事高强度劳动的活动。此外,作为灵活就业群体的女性骑手参加生育保险仍然存在一些制度性障碍。保障女性外卖骑手特殊权益,需要进一步改进工作过程细节的设计,将算法带来的优势更好地发挥出来。

首先,应将女性特殊保护的观念融入算法设计中。在数字平台与算法项目开发、计划、执行、评估等阶段引入性别视角,在设计符合妇女需求的技术和内容方面进行优化,在性别敏感的工作管理中引入性别敏感元素或性别单元,加强数字化时代对妇女偏见的纠正力度。

观点

进入新发展阶段,工会维护劳动领域安全稳定面临一些新问题。工会要通过维护职工劳动权益、加大源头参与力度、开展劳动法律监督等形式,加强维护劳动领域安全稳定体系和能力建设,实现劳动领域安全稳定、劳动关系和谐。

杨风

劳动领域安全稳定状况事关广大职工的切身利益,影响经济社会和谐稳定。工会作为职工利益的代表和党联系职工群众的桥梁纽带,具有将维权职能和维稳功能统一于自身的优势,能够较好地化解劳动关系矛盾,实现劳动领域安全稳定、劳动关系和谐。

工会维护劳动领域安全稳定面临的新问题

我国劳动关系总体和谐稳定。进入新发展阶段,工会维护劳动领域安全稳定面临一些新问题。

新就业形态涌现带来新问题。近年来,随着数字经济的快速发展,新产业、新业态、新模式竞相迸发,在“三新”经济领域就业的劳动者持续增加。去年以来,各地工会加大了新就业

工作研究

加强工会维护劳动领域安全稳定体系和能力建设的思考

形态劳动者入会工作力度,2021年全国发展新就业形态劳动者会员超过350万人,但仍有不少新就业形态劳动者游离于工会组织之外,工会的目标任务是从去年到今年年底前新发展800万名新就业形态劳动者入会。

职工维权特点变化带来新问题。根据《中国劳动统计年鉴2021》,从数量来看,劳动人事争议案件呈上升趋势。从结构来看,工会维权服务的对象除了企业职工,还增加了劳务派遣工以及互联网平台用工、企业转包分包中的职工。从内容来看,职工维权不再是单一诉求,而是涉及劳动关系认定、拖欠工资、社保缴纳、工伤补偿、解除劳动合同赔偿、一次性补偿等诸多问题。

加强工会维护劳动领域安全稳定体系和能力建设的路径

维护职工劳动权益。一是维护职工劳动经济权益。依法规范劳务派遣用工,促进共享用工规范有序,指导企业依法开展工资集体协商,切实提高产业工人待遇。二是保障职工职业安全健康权益。深入开展群众性安全生产活动,以“安康杯”竞赛为载体,以重点

行业和重点领域为对象,以安全生产和职业病防治工作中的薄弱环节为重点,组织开展安全健康警示教育和科普宣传,安全技能竞赛、班组安全建设、隐患排查治理等活动。发挥工会劳动保护监督检查作用,督促企业落实安全生产和职业病防治主体责任。三是维护新就业形态劳动者劳动保障权益,确保新就业形态劳动者的各项劳动保障权益落到实处。

加大源头参与力度。一是积极参与涉及职工劳动权益法律法规政策的制定修改。二是建立劳动关系监测预警信息队伍,发挥“第一知情人”“第一报告人”“第一监督人”职责。三是健全劳动关系发展态势监测和分析研判机制,加强重点行业、重点企业和重点群体劳动关系矛盾的排查、研判,做到防范在先、发现在早、处置在小。

开展劳动法律监督。一方面,推行工会劳动法律监督“一函两书”、劳动用工法律体检、劳动用工监督评估等做法,推动各地工会建立健全与劳动保障监察机构的联动协作机制,全面提升监督实效。另一方面,组织“律师进企业”公益法律服务活动,将工会

法律服务工作向企业延伸,重点为中小微企业开展劳动用工“法治体检”,帮助企业健全管理制度、防范法律风险,从源头上预防化解劳动矛盾纠纷。

夯实维权服务基础。一是增设服务站点,强化服务功能。鼓励基层工会,特别是基层企业工会设立“工会主席工作室”。强化职工服务中心服务功能,为职工提供信访接待、法律援助、劳动争议调解、代理仲裁(诉讼)等“一站式”服务。二是加速模式升级,建设数字工会。推进“互联网+”工会普惠性服务,推动建立劳动纠纷在线解决机制。三是引导社会组织参与劳动领域社会治理,为职工提供专业化服务。

提高工作能力和水平。一是选优配强配齐各级工会干部队伍。二是进一步提升干部队伍素质。针对劳动领域安全稳定问题,分类举办工会维稳干部业务培训,切实提高预防化解劳动领域重大风险的能力和水平;积极开展工会劳动保障法律监督员、劳动人事争议调解员和兼职仲裁员、劳动关系协调员(师)等专项培训。

(作者单位:济南大学政法学院)