

不仅“好就业”更要“就好业”

智库圆桌
(第三十八期)

“十四五”规划和2035年远景目标纲要提出,要健全有利于更充分更高质量就业的促进机制,扩大就业容量,提升就业质量,缓解结构性就业矛盾。当前,我国就业市场依然面临总量压力,结构性矛盾比较突出,招工难和就业难并存。本期邀请三位专家围绕这一主题进行讨论。

主持人

经济日报社经济研究部主任、研究员 徐向梅

促进高校毕业生就业要量质协调

主持人:青年就业始终是影响就业稳定的重要方面,今年我国高校毕业生规模再创新高,如何促进这一群体更高质量就业?

赖德胜(中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教育研究部副主任):党中央、国务院对高校毕业生就业工作高度重视,将它列为就业工作的重中之重。截至目前,人社部已接连启动大中城市联合招聘、民营企业招聘月、百日千万网络招聘专项活动,推出近4000场专场招聘、直播带岗等,为毕业生提供岗位超500万个。今年,我国高校毕业生规模达909万人,再创新高,促进就业任务依然较重。

造成这种压力的原因,既有数量上的,更有结构上的,表现为部分毕业生找工作难,但很多行业和企业却招不到合适的员工,大量求职者的素质和技能满足不了企业的需求,有些行业的求人倍率居高不下。

促进高校毕业生就业,要量质协调、长短结合,不仅“好就业”,更要“就好业”。为此,要着力把握好以下几个方面。

一是增强经济发展吸纳高校毕业生就业的能力。不同的经济发展方式会导致不同的就业结果,对不同教育程度劳动者就业的影响也不一样。我国新增劳动者普遍有较高教育程度,要求有相应的岗位平台使其人力资本得到更好释放。因此,要立足新发展阶段,贯彻新

发展理念,构建新发展格局,实现高质量发展。特别是要推动传统产业转型升级,由投入驱动转向创新驱动,深化劳动力市场供给侧结构性改革,优化高校毕业生的学科专业结构。我国正处于工业化中后期,当前又叠加信息化和数字化,从制造大国迈向制造强国,需要大量的理工科专业人才,要采取措施稳定甚至扩大理工科专业的招生比例,加强新工科、新农科、新医科和新文科建设,培养更多复合型人才,从而使供需结构更好匹配。另外,要加强高校毕业生技能培养,有条件的高校可实施“学历+证书”培养模式,鼓励学生掌握一些市场需要的技能,增强从学校到工作的转换能力。高校毕业生自身也要转变观念,主动调整自己的工作预期。

二是增强高校毕业生的就业适应力。就业的结构性矛盾凸显,说明高校毕业生的供给与需求不匹配,要深化劳动力市场供给侧结构性改革,优化高校毕业生的学科专业结构。我国正处于工业化中后期,当前又叠加信息化和数字化,从制造大国迈向制造强国,需要大量的理工科专业人才,要采取措施稳定甚至扩大理工科专业的招生比例,加强新工科、新农科、新医科和新文科建设,培养更多复合型人才,从而使供需结构更好匹配。另外,要加强高校毕业生技能培养,有条件的高校可实施“学历+证书”培养模式,鼓励学生掌握一些市场需要的技能,增强从学校到工作的转换能力。高校毕业生自身也要转变观念,主动调整自己的工作预期。

三是更好发挥创业带动作用。学生是大众创

业万众创新的生力军,支持大学生创新创业具有重要意义。日前,国务院办公厅印发了《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》,将推动形成新一轮的大学生创新创业浪潮。创业具有倍增的就业效应,同时创业对创新也有重要推动作用。但有调查表明,我国高校毕业生自主创业的比例并不高,与发达国家相比差距较大。我国经济体量大,有很强的成长性,“三新”经济蓬勃发展,营商环境不断完善,是创业的沃土。因此,大学生创业还有很大提升空间,进一步推动大学生创新创业实践,将有效促进高校毕业生高质量就业。

四是围绕国家战略形成更多人才高地和人才平台。我国已进入高质量发展阶段,创新在现代化建设全局中处于核心地位,要通过人才强国建设实现中华民族伟大复兴。因此,应加快建设世界重要人才中心和创新高地,在北京、上海、粤港澳大湾区建设高水平人才高地,一些高层次人才集中的中心城市着力建设吸引和集聚人才的平台,加快形成战略支点和雁阵格局。人才强国、乡村振兴、新型城镇化等国家战略,将会创造更多适合高校毕业生的就业岗位,高校毕业生在服务国家战略中更好实现就业,更好实现人生价值。为此,要进一步深化体制机制改革,发挥市场在生产要素配置中的决定性作用,完善评价机制,畅通流动渠道,使人人有机会成才。

确保零工市场“灵活而不零乱”

主持人:目前,“零工经济”异军突起,有效提高了人力资源市场的灵活性。但一些新情况新问题随之而来,如何确保零工市场“灵活而不零乱”?

田永坡(中国人力资源研究院人力资源市场与流动管理研究室主任):“零工经济”是指劳动者以弹性、灵活的方式提供劳动、获取经济收入的活动。按照目前2亿灵活就业人员的规模估算,这个群体大约能占到劳动力的四分之一左右。“零工经济”已不仅仅是就业的一个补充,而成为劳动者参与经济活动的重要组成部分。

毋庸置疑,“零工经济”有效地提高了人力资源市场的灵活性,为雇主应对市场冲击、及时调整雇用策略提供了支持,在一定程度上降低了用工成本。对劳动者来说,增加了就业和获取经济收入的机会,并拥有一定的自由选择。但也应注意到,随之而来的一些新情况新问题已影响到零工市场的健康可持续发展。比如,一些企业为了降低雇用成本,把长期使用或合作的劳动者划为非正式工,损害了劳动者带薪休假、社保、工作保障等权益。但由于现有的制度不健全,使得这种做法处于灰色地带,难以有效监管。一些从事“零工经济”的劳动者,特别是低技能劳动力,其就业稳定性不高,为了保证获得一定收入,他们不得不遵照企业或者零工平台的规

则,劳动关系、员工权益等得不到切实保障。

要确保零工市场“灵活而不零乱”,还需从以下几个方面加强和完善。

第一,补齐“零工经济”运行的制度短板。对于零工市场出现的一些新情况新问题,国务院已做出重要部署,比如今年5月出台的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,平台灵活就业人员职业伤害保障试点等。下一步,还有两类制度需要加快出台:一是劳动者与相关利益者关系界定和权利义务划分的制度,这是规范其他权利义务的起点;二是探索建立和完善从事灵活就业人员参加养老保险和医疗保险的制度。针对零工参保的痛点,依托自贸区、综合实验区等加快试点和经验推广。适应灵活就业人员就业稳定性低的特点,在现行参照城镇单位就业人员平均工资的基础上,适当降低以灵活就业人员身份参加养老和医疗保险的基数。鼓励商业保险公司、人力资源服务机构和用工平台联合开发适合“零工经济”从业人员的商业保险产品。

第二,统筹零工市场和其他人力资源市场建设。由于经济发展阶段、参与主体、管理体制等原因,我国的人力资源市场由人才市场、劳动力市场、零工市场等多个市场组成,这些市场之间不是完全独立而是相互关联

的,特别是随着劳动者素质的提升以及劳动力流动性增强,这些市场之间的边界日趋模糊。因此,零工市场在统筹建设上要注意两点:一是要从顶层设计的角度出发,统筹考虑劳动者在不同市场之间流动的现实需要、切身利益和不同市场独有的特点,构建一套基本制度体系,以保障劳动力可以顺畅流动。当前劳动者在不同市场的流动越来越频繁,这就需要相关的社保、人才评价等制度在不同市场之间衔接得当。在制度设计上,要根据不同市场的就业形态,体现不同市场之间的差异。二是要立足人力资源市场中求职招聘日益线上化的特点,因地制宜建设零工市场。与上个世纪八九十年代建设人才市场、劳动力市场不同的是,现阶段零工市场建设的重点在于规范网络招聘、平台用工等行为,而对于线下实体场所,则应根据不同区域的发展水平和需要,因地制宜进行建设。

第三,加强对零工市场的引导、监管和服务。积极引导“零工经济”参与主体建立可持续共享共赢机制,以国内外一些平台公司对从事零工的劳动者实施的职业发展计划为样本,积极在社会进行宣传。鼓励雇用方、发包方、平台方在利用零工市场灵活优势的同时,采取适当向劳动者倾斜的人力资本投资、利益分配等策略。利用市场监管、税务、人社、公安等部门的数据交换机制,对以纯粹降低成本的“化整为零”行为进行监管、纠正和打击。充分发挥工会、妇联等组织作用,为零工从业者职业发展、权益维护等提供有力合理的服务。

推进女性高质量就业:

其一,积极发展灵活就业、推进远程就业和居家办公等新型就业模式,为女性提供更多的就业选择。同时,传统就业模式中应大力发展弹性工作制。目前我国女性劳动力从事弹性工作的比例远低于其他国家,劳动力市场尚存较大的调整空间。

其二,生育政策的调整应考虑女性承担的职场风险,为女性提供经济补贴和心理疏导。建议为女性提供生育期劳动补贴或提升其养老金的国家补贴比例,减少孕期女性的后顾之忧。

其三,促进育儿成本社会化,大力发展和健全育儿机构,降低育儿成本,并适当提供育儿补贴,使女性在生产后能尽早自主地进行就业选择。建议通过专项补贴或减税等,适当减少或补贴用人单位在女性产假期间需要支付的额外劳动成本,以此改善生育女性就业条件。

其四,积极为产后重返职场的女性提供技能培训和就业指导,促使其尽快提升技能,适应职场需要,高质量实现再就业。

当前我国就业市场总体稳定,但也呈现出结构矛盾加剧的新特点。化解结构矛盾,需从高质量就业目标出发,制定更为有效的就业促进政策。

日前公布的前三季度全国就业统计数据交出了一份不错的成绩单,但我们 also 看到,16岁至24岁城镇青年调查失业率较高。城镇青年调查失业率是青年就业问题的重要指标,失业率的高低不仅影响宏观经济,也会对处于就业焦虑期的年轻人造成较大影响。

与其他群体相比,青年失业率高是世界各国的普遍现象。其原因在于,劳动力市场具有动态属性,个人工作搜寻与用人单位职位空缺填补,二者相互匹配有一个过程,这通常会造成员工摩擦性失业。另外,青年群体初次进入劳动力市场,工作经验不足,也会对其失业率造成一定影响。

我国目前就业市场中的青年,主要是指应届毕业的大学生群体。这一群体失业率较高,除上述原因外,也有一些自身特点,“90后”这一代人的生活状况及就业观念已发生较大变化,出现了不少“慢就业”甚至“不就业”现象。

与较高的青年失业率同时存在的是就业市场的另一现象,即日益严重的招工难。在近年来的蓝领就业市场上,这一问题显得尤为突出。第七次人口普查数据显示,过去10年来,我国劳动年龄人口下降超过4000万,劳动供给总量持续减少。大多数年轻人不愿意进工厂,甚至宁愿当白领少拿工资也不愿意当工人,制造业就业吸引力大幅下降。当然,目前多数制造企业的工资收入低,的确不具有竞争力。加之,部分工厂工作条件差、缺乏职业保障和上升通道等,进一步加大了制造业招工难度。

一方面是青年失业率偏高,另一方面是日益加剧的招工难,这看似相互矛盾的现象,背后原因是什么?其实质在于我国经济和社会背景的巨大变化。这种变化主要源自三个因素:一是计划生育政策导致人口减少的滞后效应;二是高校扩招导致的过度教育和供求失衡;三是青年人就业观念发生巨大变化。

如今,计划生育政策已经调整,中学分流政策开始启动,这是一个好的开端。但“学而优则仕”的传统观念根深蒂固,要提高职业教育的吸引力,缓解就业市场结构性矛盾仍很艰巨。但坦率地讲,期待“90后”这一代人的想法退回到其父辈只要有个工作就知足的年月,既不现实,也不可能。

缓解就业结构矛盾需要辩证思考,研究制定更为有效的应对策略。

首先,要转变观念。应深刻认识到,我国劳动力无限供给的时代,即依赖于劳动密集型的生产模式、借助廉价劳动力获取竞争优势的时代已经一去不复返。换言之,破解就业结构矛盾,需充分了解就业市场背景的深刻变化,切实树立通过创新驱动的高质量发展新理念。

其次,在劳动年龄人口下降、劳动供给趋紧、人工成本上升的大背景下,机器替代劳动是大势所趋。引入先进的生产管理体系、研发体系和智能制造依赖于一流的人才,包括一流的生产工人。因此,亟需提高对人力资本投资重要性的共识,加大对工人知识更新和技能提升的投入,通过增加企业产品附加值和提高劳动生产率来增加工人的工资收入。这既是稳定现有制造业就业队伍规模的方向,也是吸引大量应届毕业生进入制造业和高质量服务业的根本。

此外,新一代的员工关系正在从传统的上下级关系转向合作伙伴关系。这不仅表现在情感上相互尊重,更表现在组织结构上,即通过灵活的自治组织,让员工之间的关系保持平等。因此,制造业企业不仅要改善工作条件、拓宽工人晋升渠道,还要大力提升劳动者在企业中的话语权。通过建立合理的管理者与员工的协商机制,让员工参与并影响企业的权力结构,加强管理者和员工之间的沟通交流,切实解决这一群体的合理需求。这不但有助于改变资本分配比例过高、劳动分配比例过低的现状,也将增强劳动者对企业的认同感,增强员工就业的稳定性。

(作者系中国人民大学中国就业研究所所长)

给予女性更多政策激励和就业选择

主持人:我国的出生率已连续三年下降,同时老龄化压力不断加大。如何从个体层面给予女性更多激励、减少生育成本,为女性提供更多就业选择?

张丹丹(北京大学国家发展研究院副教授):近年来,数字经济的蓬勃发展为女性就业带来了更多机会,提升了职场女性面临家庭和事业两难选择的灵活性。特别是随着信息通信技术的快速发展,工作形态发生了明显改变,远程工作逐渐成为一种重要的工作形式。基于2020年从业人员追踪调查数据的一项研究发现,在我国城镇劳动力市场上,相比男性从业者,女性的工作远程可能性明显占优,女性中有一半从事的工作具有更高的远程可能性,而男性的这一比重只有28%。这说明,女性从业者就业的灵活性更大,在新经济业态中显现出主导地位。

但也应看到,在疫情防控常态化时期,由于职场女

性承担了更多家庭抚养负担,相对男性,她们受到了更大的就业冲击。同时,心理健康水平测评也显示,女性从业者心理健康水平持续低于男性。

当前三孩生育政策放开,女性拥有了更多生育自由,同时也意味着女性的家庭养育负担进一步加重,可能会对女性的就业机会、收入和职业发展前景产生影响。相比其他国家,我国女性的就业意愿更强,对女性劳动力的保护更好,特别是目前各类生育保护和就业政策,在一定程度上保障了女性生育后在劳动力市场的福利水平。

根据第七次全国人口普查数据,我国的出生率已连续三年下降,是新中国成立以来的最低点,同时老龄化压力不断加大。在这一背景下,如何从个体层面给予女性更多激励、减少生育成本,保护其在劳动力市场的基本权益,是亟需解决的问题。建议从以下几个方面积极