

认真学习贯彻党的二十大精神

在新征程上更加有效发挥桥梁纽带作用

观点

党的二十大报告明确提出,深化工会、共青团、妇联等群团组织改革和建设,有效发挥桥梁纽带作用。这为新时代新征程做好工会工作提供了根本遵循、科学指引和行动指南,也对深入推进工会改革提出了新的更高要求。

魏国强

作为党的二十大代表,现场聆听了习近平总书记所作的报告,深受鼓舞、倍感振奋。党的二十大报告明确提出,深化工会、共青团、妇联等群团组织改革和建设,有效发挥桥梁纽带作用。这为新时代新征程做好工会工作提供了根本遵循、科学指引和行动指南,也对深入推进工会改革提出了新的更高要求。

第一,要始终保持正确政治方向。报告强调,马克思主义是我们立党立国、兴党兴国的根本指导思想。实践告诉我们,中国共产党为什么能,中国特色社会主义为什么好,归根到底是马克思主义行,是中国化时代化的马克思主义行。方向正则思路清、目标明,再远的路也会抵达。工会工作做得好不好,有没有取得明显成效,关键看有没有坚持正确的政治方向。正确的政治方向就是要坚持党的领导,坚持习近平新时代中国特色社会主义思想的指导地位,坚定走中国特色社会主义工会发展道路。要永远保持自觉接受党的领导这一优良传统,坚定重大事项请示报告制度,在坚持党的领导这个根本问题上,旗帜鲜明、立场坚定。要始终保持战略定力,不断增强道路自信和行动自觉,对照党的二十大对工人阶级和工会工作提出的新要求,结合党的十八大以来取得的新成效,加强对习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述的学习研究贯彻落实,不断深化对新时代工运事业和工会工作的规律性认识,努力使中国特色社会主义工会发展道路

开栏的话

党的二十大高举中国特色社会主义伟大旗帜,全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,系统阐述了新时代坚持和发展中国特色社会主义的重大理论和实践问题,科学谋划了未来一个时期党和国家事业发展的目标任务和大政方针,擘画了以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的宏伟蓝图。为深入学习宣传贯彻党的二十大精神,即日起,本版推出《认真学习贯彻党的二十大精神》专栏,邀请各级工会干部和专家学者撰写理论文章,结合工作畅谈学习体会,推动党的二十大精神在工会干部和广大职工中落地生根,在新时代新征程上不断开创党的工运事业和工会工作新局面。敬请垂注。

越走越宽广。

第二,要坚持用党的创新理论引领职工。报告强调,继续推进实践基础上的理论创新,首先要把握好新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论,坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法。党的十八大以来,以习近平同志为主要代表的中国共产党人,勇于进行理论探索和创新,形成的习近平新时代中国特色社会主义思想,为做好新时代工会宣传思想工作提供了根本遵循,指明了前进方向。引导职工群众听党话、感党恩、跟党走,巩固党执政的阶级基础和群众基础,是工会组织的政治责任。站在新时代、迈上新征程,要坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,深入领会其科学内涵、精神实质、实践要求、重大意义,切实履行好职工思想政治引领的政治责任。当前,要把深入学习宣传贯彻党的二十大精神作为首要政治任务,加大学习培训、宣讲宣讲力度,引导广大职工自觉把思想和行动统一到党的二十大精神上来,为完成党的二十大确定的目标任务不懈奋斗。

第三,要强化以职工为中心的工作导向。报告强调,江山就是人民,人民就是江山。中国共产党领导人民打江山、守江山,守的是人民的心。工会是职工自愿结合的工人阶级群众组织,维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责,是工会落实以人民为中心的发展思想、践行全心全意为人民服务宗旨的必然要求。坚持以人民为中心的发展思想,对工会来说,就是要树牢以职工为中心的理念,树牢以职工为中心的工作导向,做到一切为了职工。要深入基层、深入一线、深入职工,听取职工群众呼声,了解职工群众需求,积极落实就业优先政策,加强困难群体就业兜底帮扶,着力解决好职工群众急难愁盼问题,扎扎实实为职

工群众做好事、办实事、解难事,不断增强职工群众的获得感、幸福感、安全感,以优良的作风凝聚职工群众,以扎实的工作服务职工群众,以出色的成绩取信于职工群众,在促进广大职工逐步实现共同富裕中更好发挥工会作用,不断实现职工对美好生活的向往。

第四,要不间断健全基层民主管理制度。报告指出,全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。基层民主制度是基层群众性自治组织自我教育、自我管理、自我服务、自我监督的方式、方法、程序的总和,是人民参与管理国家事务和社会事务的一种形式,是社会主义民主制度的一个重要方面。以职代会为基本形式的企业民主管理制度,已在工会法、公司法中以法律的形式确定下来,具有规范性、合法性和长期性。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央提出全过程人民民主的重大理念,多次就健全企事业单位民主管理制度作出重要指示批示,为我国推进社会主义民主政治建设、开创企业民主管理工作新局面提供了行动指南和根本遵循。要贯彻全心全意依靠工人阶级方针,持续深化产业工人队伍建设改革,切实保障职工主人翁地位,在发展全过程人民民主中保障职工民主政治权利,把全过程人民民主理念贯穿于企事业单位民主管理工作,积极完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,推动民主制度全覆盖、民主主体全员参与、民主权利全程落实、民主管理全面辐射、民主渠道全链畅通,依法保障职工群众知情权、参与权、表达权、监督权。

第五,要积极参与基层社会治理。报告强调,完善社会治理体系,健全共建共治共享的社会治理制度,畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障通道,及时把矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。加强和创新基层社会治理,关键是要坚持和发展新时代“枫桥经验”。对工会来说,参与基层社会治理,就是要切实发挥桥梁纽带作用,坚决维护劳动领域政治安全,通过拓宽职工民主管理平台、引领社会组织参与社会治理等,在多方面发挥作用。要认真落实总体国家安全观,深入贯彻中央关于推进国家安全体系和能力现代化的决策部署,找准工会在维护国家安全中的职责和定位,不断健全联系广泛、服务职工的工作体系,加强工会治理体系和治理能力现代化建设,发扬斗争精神,增强斗争本领,抓好劳动关系风险排查化解,加强工资集体协商工作,积极推动构建和谐劳动关系,着力维护职工队伍和谐稳定,以实际行动把“五个坚决”要求落到实处,努力做到“五个不发生”。

第六,要切实加强工会基层组织建设。报告指出,坚持大抓基层的鲜明导向,把基层党建建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒。基层工会是工会组织的细胞,是工会开展工作与活动的基础,是联系广大会员最直接、最紧密的环节。要围绕保持和增强政治性、先进性、群众性,树立大抓基层的鲜明导向,坚持落实到基层、落实靠基层理念,眼睛向下、面向基层,把力量和资源向基层倾斜投放,建立健全纵横交织、条块结合的工会组织体系,把包括新就业形态劳动者在内的广大职工最大限度地组织到工会中来,使基层工会真正建起来、转起来、活起来。要加强基层工会干部队伍建设,引导工会干部扑下身子、深入基层,加强调查研究,解决实际问题,当好职工群众的“娘家人”、贴心人。

(作者为江苏省人大常委会副主任、省总工会主席)

关于就业, 这些数据值得关注! 人社部近日公布2022年三季度人力资源和社会保障工作主要进展情况: 1001万人, 2800亿元, 727亿元, 1亿个, 387万人, 3269万人, 1600万人次

前沿观察

全力打造技能生态 助推高技能人才队伍建设

陈玉杰

国家高度重视技能人才队伍建设。中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》(以下简称《意见》)是站在服务高质量发展、全面建设社会主义现代化国家提供强有力人才保障的高度,针对制约高技能人才发展的关键问题,提出的重要指导措施。

当前,要深刻理解把握劳动力市场的“技能趋势”。首先,技能是劳动力市场的“新货币”。随着信息化、自动化的发展和技术的不断迭代,大多数职业所需要的核心技能在不断发生变化,终身职业已成为过去时,学习和工作需要循环往复。世界经济论坛研究报告提出,需要建立以技能为核心的劳动力市场新标准,准确衡量个人在一生中获得的能力,更好地应对劳动力市场的变化,解决技能不匹配问题。同时,技能是技术进步和技术创新的“加速器”。技能人才特别是高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量,是技术创新的探索者、实践者和推动者。技能短缺是目前全球面临的共性问题,如何瞄准产业发展趋势,加强高技能人才队伍建设,关系到我国经济结构调整和产业转型升级能否顺利实现,也关系到经济社会发展大局。

《意见》基于对劳动力市场“技能趋势”的准确判断,立足于我国高技能人才供给和需求两侧的深刻转变,坚持问题导向,从技能人才培养、使用、评价和激励四方面进行了全方位部署,是未来5年乃至更长一段时间高技能人才队伍建设的纲领性文件。

未来,全力打造特色鲜明的技能生态,是助推高技能人才队伍建设关键环节。首先,要多向发力,打好政策组合拳。高技能人才培养是一项系统工程,需要通过社会制度集合全体社会成员的力量,构建覆盖全产业链、全职业全生涯的技能开发体系。《意见》从多个方面提出扎实的政策举措,一方面,从培养端发力,构建以行业企业为主体、职业学校为基础、政府支持相结合的高技能人才培养体系。另一方面,从制度设计上发力,提出建立国家资历框架,贯通教育培训体系。

其次,要坚持以问题为导向,深化关键领域改革。《意见》聚焦高技能人才队伍建设中的薄弱环节和关键问题,破解制约高技能人才队伍建设的体制机制障碍。同时,还提出建立健全技能人才柔性流动机制等,在一定程度上缓解高技能人才短缺问题,提高技能人才配置效率。

第三,要着眼未来发展,积极应对新问题新挑战。为应对数字化转型带来的影响,加强数字技能培养,《意见》提出实施数字教育培训资源开放共享行动,建立数字技能人才培养试验区。同时,在提高技能人才培训的针对性和有效性方面,提出行业主管部门和行业组织要结合生产、技术发展,做好高技能人才供需预测和培养规划。

第四,要尊重首创精神,将实践探索转化为政策导向。《意见》在加强系统谋划的同时,尊重基层首创精神,及时将成功经验上升为国家政策。比如,建立高技能领军人才“揭榜领题”以及参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关项目的制度等。

高技能人才队伍建设任重道远,要从实际出发,立足当前,着眼长远,建立培养快、使用好、评价准、待遇优的工作机制,形成有利于高技能人才快速成长和充分发挥作用的制度环境,将外生的制度设计转化为高技能人才培养内生动力。

一是要加强技能需求预测和调查研究。健全高技能人才需求动态监测分析体系,发布高技能人才市场供求信息,引导院校和培训机构有针对性地开展人才培养,促进高技能人才合理流动和资源优化配置。加强高技能人才队伍建设调查研究,做好对重大问题的预判分析和政策储备。

二是要做好政策实施效果的评估和监测。建议各级主管部门做好动态监测,及时跟踪目标任务完成情况、重点工程项目实施情况、重大政策措施及成效,总结梳理相关典型经验、存在的突出问题和对策建议。

三是要加强技能人才成长成才宣传引导。采取多种方式,积极宣传支持技能人才发展的政策措施、技能人才典型事迹等,营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会风尚。(作者单位:中国劳动和社会保障科学研究院)

稳就业保就业专家谈

提升高等教育与劳动力市场匹配度 促进高校毕业生就业

观点

在当前的特殊背景下,促进高校毕业生就业,关键是要更加高效统筹好疫情防控与经济社会发展,激发市场主体活力,使经济增长稳定在合理区间,并不断强化就业优先政策。从长远来看,则要深化教育改革,优化结构,提高质量,使高等教育与劳动力市场更好匹配与互动。

赖德胜

使高校毕业生实现高质量充分就业,既事关民生,也事关发展。今年以来,16~24岁人口调查失业率一直较高,这其中有毕业生人数创新高、新冠疫情多点散发、国际环境变化等原因,也与高校大规模扩招以来高等教育结构发生的重要变化密切相关,特别是毕业生专业结构、性别结构、类型结构和预期结构与劳动力市场需求存在偏差。因此,长远来看,要从根本上缓解毕业生就业难,必须从供需两端发力,使高等教育与劳动力市场更好匹配与互动。

高校毕业生就业难的底层原因

理工农医专业毕业生占比大幅下降,但需求量仍较高。高校毕业生既有总量问题,也有就业结构问题。按照学科分类,我国高校的专业可以分为两大类,即理科类和文科类,前者包括理学、工学、农学、医学等自然科学,后者包括哲学、经济学、法学、教育学、文学(外语)、历史学、管理学、艺术学等人文社会科学。自然科学和人文社会科学如车之两轮、鸟之两翼,在我国现代化进程中发挥着同等重要的作用。但从劳动力市场来看,我国仍处于工业化中后期,特别是制造强国战略的实施,以及数字经济快速发展及其与实体经济深度融合,需要大量理工农医类毕业生,比如根据教育部人社部、工信部等编制的《制造业人才发展

规划指南》,仅新一代信息技术产业、高档数控机床和机器人、航空航天装备、电力装备、新材料等十大重点领域的人才需求,到2025年缺口近3000万人。但伴随着1999年高校大规模扩招以及相关支持政策的滞后,高校理工农医类专业学生占比不断下降,其中本科生理工农医类专业占比从1998年的67.13%下降到2020年的47.92%,下降了近20个百分点,相应地,文科生占比大幅上升。这表现在劳动力市场上,就是理科类专业毕业生就业率一直较高,而文科类专业毕业生就业率则连续多年靠后。

高等教育出现了性别差距逆转,女性占比超过男性,但就业较为困难。长期以来,女性处于不利教育地位,上学机会和上学人数都不如男性。我国高度重视教育的性别平等,采取各种措施保障女性更好上学。2007年高等教育招生人数中女生比例首次超过男生,达到52.59%,出现了所谓的“教育性别差距逆转”。到2020年,本科生女性占比为53.7%,硕士研究生中女性占比为52.5%,也就是说,高校毕业生中超过一半是女性。但由于下面两个原因,女性高校毕业生就业比男性更加困难。一是生育容易造成女性“职场中断”,就业中的性别歧视现象普遍存在;二是女大学生中文科生占比比较高,理工科比例较低。

地方高校和民办高校是高校毕业生的主要培养者,但培养的人才与当地产业发展契合度不高。我国高等教育举办者可分为部属高校、地方高校和民办高校三类。高校扩招以来,在本科层次上,部属高校招生人数占比从1998年的45%左右下降到10%左右,地方高校占比从55%左右上升到75%左右,民办高校则从无到有,现在已占到15%左右。由于各种原因,一些地方高校和民办高校在办学过程中,仍具有明显的精英教育倾向,比较强调学术性,在课程设置、教材选择、培养方式、师资配备等方面,与部属高校同构同质,与当地产业发展的契合度不够高。但我国经济在转型升级过程中,需要大量技术技能型人才,这类人才的求人倍率长期超过1.5。同时,一些地方高校和民办高校,办学资源特别是高水平台资不够充分,人才培养质量与市场需求有一定差距。

高校毕业生的就业期望与劳动力市场的

灵活化趋势不一致。根据就业保护的水平和我国劳动力市场呈现出典型的二元特征。经济合作与发展组织(OECD)发布的就业保护水平指数显示,我国正规部门的就业保护水平指数2013年~2014年达到3.31,比很多发达国家高,而非正规部门的就业保护水平指数仅为1.88,比很多发达国家低。因此,毕业生更倾向于选择就业保护强的工作岗位,近几年疫情对劳动力市场的冲击,加剧了这种倾向。但由于市场化改革和以人工智能为代表的科技进步的影响,我国正规部门就业岗位占比不断减少,非正规部门就业岗位占比不断增加。目前,我国已有2亿灵活就业人员,占城镇就业人员比例的42%,是稳扩就业的重要力量。

促进高校毕业生更好就业的对策建议

在当前的特殊背景下,促进高校毕业生就业,关键是要更加高效统筹好疫情防控与经济社会发展,激发市场主体活力,使经济增长稳定在合理区间,并不断强化就业优先政策。从长远来看,则要深化改革,优化结构,提高质量,使高等教育与劳动力市场更好匹配与互动。

增强高等教育对于劳动力市场的适应性。要优化高等教育的专业结构,特别是要与保持制造业占比基本稳定的发展要求相适应,维持理工科专业毕业生占比稳定,甚至有所提升。为此,要加强理工科专业人才培养的顶层设计,制定《高质量发展阶段理工农医专业发展规划》,提高财政对理工科专业人才培养的拨款系数,激励高校扩大理工科专业招生规模;优化人才激励环境,增强学生报考和学习理工科专业的内在动力;采取激励措施,提高女性在理工科专业学生中的比例;加强“新文科”建设。同时,要推进高校分类评价,引导地方院校和民办院校科学定位,办出特色和水平。探索建立应用型本科评价标准,突出培养与地方产业结构相适应的专业能力和实践能力,使毕业生更好服务当地经济社会发展。

增强劳动力市场的灵活稳定性。劳动力市场灵活稳定性作为一种政策性战略,旨在促进劳动力市场和雇佣双方关系的灵活化,同时提高就业和收入的稳定性。改革开放以

来,市场在劳动力资源配置中的基础性和决定性作用不断得到体现,劳动力市场的灵活性不断增强。特别是近年来,新就业形态、灵活就业等已成为稳扩就业的重要力量,可以预见,受科技进步和要素配置市场化的影响,将来还有更大发展空间。要从扎实推进全体人民共同富裕这一大背景出发,平衡好劳动力市场灵活性和稳定性,适当增强新就业形态、灵活就业的劳动保护和社会保障,提高就业质量,更好发挥其吸纳高校毕业生就业的作用。

消除劳动力市场的性别歧视。女性毕业生已占高校毕业生的半壁江山,可以说,女性毕业生就业稳,高校毕业生就业就稳。现在对女性的就业歧视还时常发生,对此,要及时纠正,努力消除,切实保障女性在就业创业、职业发展、技能培训、劳动报酬、职业健康与安全等方面的权益,为因生育中断就业的女性提供再就业培训公共服务。同时,也要防止另一种倾向,即为保障女性权益,鼓励女性生育,推出一系列激励政策,但大部分成本由企业承担。企业成本抬高后,按出生年龄和产龄入职的意愿就会降低,无形中提升了女性就业门槛。因此,要在个人、企业、社会、政府之间找到平衡点,既把个人生育意愿激发出来,又使企业成本控制在可接受范围内。为此,政府政策要发挥更大作用,为企业、个人、家庭提供更多支持。

动态优化毕业生就业预期。就业是劳动力供需双方相互搜寻的结果,研究表明,求职者设定的就业预期会显著影响工作搜寻的结果。高校毕业生求稳的就业心态可以理解,但要与时俱进,动态优化,因为劳动力市场的灵活性、弹性化是不可逆转的趋势,正规部门就业占比不断降低也是不可逆转的趋势。高校和社会要教育引导毕业生调整就业观念和预期,拓宽择业半径,减少在大城市中“消极就业”的现象。特别是要围绕国家发展战略,拓展就业空间,鼓励引导毕业生了解以前不太重视的地区、基层、行业以及正在出现的新兴领域,发现更多实现个人价值的机会,并将个人价值与国家需要结合起来,实现理性就业。

(作者为中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教授)