

人社部部长谈就业挑战：结构调整中职工安置任务繁重

■ 尹蔚民

党的十八大以来,习近平总书记对就业工作作出一系列重要指示,并就做好各类重点群体的就业工作提出明确要求。他强调,就业是永恒的课题,牵动着千家万户的生活,任何时候都要抓好;要精准发力,确保完成就业目标。这些重要论述,为做好新时期就业工作指明了方向,提供了基本遵循。解决就业问题的根本要靠发展。深入学习领会习近平总书记重要指示精神,促进经济发展与扩大就业良性互动,全力以赴确保就业局势稳定,是当前和今后一个时期的一项重大任务。

一、当前就业形势总体平稳

近年来,我国就业形势总体平稳,就业工作取得显著成效,为维护经济社会稳定大局作出了突出贡献。

就业规模持续扩大,失业率保持在较低水平。“十二五”期间,城镇新增就业人数 6431 万人,超额完成 4500 万人的目标任务,城镇登记失业率维持在 4.1% 左右的较低水平,低于 5% 的控制目标。5 年间,城镇失业人员再就业 2789 万人,就业困难人员实现就业 892 万人,均高于“十一五”时期水平;共帮扶 31.31 万户零就业家庭每户至少一人就业,实现了零就业家庭动态清零。

就业结构更加合理,就业形式更加多元。第三产业就业人数在 2011 年首次超过第一产业,三次产业就业比重从 2010 年的 36.7:28.7:34.6 优化为 2015 年的 28.3:29.3:42.4;城镇就业人员比重从 2010 年的 45.6% 上升到 2015 年的 56.1%,5 年增加了 10.5 个百分点。就业渠道更加多元,形式日益灵活,尤其是电子商务的迅速发展带动了网络就业创业,新业态、新模式就业不断扩大。

就业质量进一步提升,劳动者权益得到有效维护。职工工资水平逐步提高,2010~2015 年,全国城镇非私营单位、私营单位就业人员平均工资年均分别增长 10.8% 和 13.8%。2015 年外出农民工人均月收入 3072 元,比 2010 年提高 1382 元,年均增长 12.7%。职业培训体系日益完善,5 年中累计有 9700 万人次接受政府补贴职业培训,比“十一五”时期增加 2300 万人次。劳动者权益保障机制更加完善,企业劳动用工行为进一步规范,社会保险覆盖更多人群,劳动者就业稳定性得到增强,就业质量逐步提高。

今年是“十三五”开局之年,就业开局相对平稳。1-5 月份,城镇新增就业人数 577 万人,完成全年任务的 57.7%,一季度末登记失业率为 4.04%,处于较低水平。高校毕业生、农村转移劳动力、就业困难人员和失业人员等重点群体就业基本稳定。市场供求保持动态平衡,公共就业服务机构市场求人倍率持续在 1 以上。

在经济下行压力持续加大、结构调整深入推进的背景下,我国就业形势保持总体平稳,主要得益于四个方面。

首先,得益于中央的科学决策和正确领导。党中央、国务院历来高度重视就业工作,坚持把实现就业更加充分作为全面建成小康社会的重要目标,把稳定和扩大就业作为宏观调控的主要目标,深入实施就业优先战略。这是做好就业工作的根本保证。其次,得益于经济发展拉动就业能力的不断增强。随

着经济总量的不断扩大和经济结构的不断优化,特别是新产业、新业态、新就业方式的出现,GDP 每增长 1 个百分点可以带动更多人就业。第三,得益于改革红利的持续释放。持续加大简政放权和行政审批改革力度,深化商事制度改革,推动大众创业、万众创新,拓展了就业新空间。日均新注册企业超过 1 万户,正在成为带动就业增长的新动力。第四,得益于积极就业政策效应的发挥和就业工作的大力推进。各地区、各部门千方百计落实更加积极的就业政策,强化就业服务和职业培训,多渠道鼓励自主创业,帮助企业吸纳就业、稳定现有岗位。

二、新时期就业面临新挑战

今后一个时期,国际经济环境复杂多变,国内经济发展进入新常态,我国劳动力总量和结构也在发生显著变化。我国就业领域将呈现出不同以往的新特征,面临多种矛盾相互交织的新挑战,形势依然复杂,任务更加艰巨。

劳动力供给与需求的总量矛盾依然存在。从供给看,“十三五”期末,16-59 岁劳动年龄人口仍将保持在 9 亿人左右。“十三五”时期年均需在城镇就业的新成长劳动力在 1500 万人以上,加上近千万的城镇登记失业人员,需在城镇就业的劳动力年均约 2500 万人,与“十二五”时期基本持平。同时随着城镇化加速推进,“十三五”时期每年还会有近 300 万的农业富余劳动力需要转移就业。从需求看,受国际国内各种因素影响,企业生产经营面临困难,加之技术进步和“机器换人”,生产方式变革和劳动生产率提高,这些都会直接或间接导致劳动力需求相对减少。供给不减,需求下降,我国劳动力总量压力依然很大。

结构性矛盾更加凸显。一段时期内,人岗不匹配的结构性矛盾仍将成为就业领域的主要矛盾,“招工难”与“就业难”并存。一方面,随着产业转型升级和技术进步,高层次人才和技能人才短缺问题会更加突出。而企业效益下滑也使工资增长、福利提升受到影响,在劳动者预期不变的情况下,一线普通工人和服务员特别是苦、脏、累、险岗位的吸引力进一步下降,招工难问题仍将持续。另一方面,一些低技能劳动者和部分高校毕业生就业困难。特别是随着供给侧结构性改革力度加大,势必造成一大批职工转岗就业,其中不少人年龄偏大,技能和经验趋同,转业转岗能力差,就业难问题将更加突出,结构性和摩擦性失业或将增多。

青年就业任务艰巨。青年就业是世界各国面临的共同难题,我国也不例外。“十三五”时期我国高校毕业生规模将持续增加,年均达到 770 万人左右。目前市场上适合的岗位还不充足,企业招聘意愿有所下降,加之高校毕业生教育结构、就业观念与市场需求脱节的结构性矛盾仍然突出,就业压力仍然很大。同时,新生代农民工比重大幅增加,他们的文化水平和技能素质总体不高,但对就业岗位有更高的要求,对融入城市有更强的诉求,一旦经济下滑出现大规模失业,他们很难回到农村。

结构调整中的职工安置任务繁重。“十三五”时期是我国经济结构调整的攻坚期。目前,化解钢铁、煤炭行业过剩产能工作已全面推进,如果再考虑到其他过剩产能行业的经营困难企业及“僵尸企业”出清,职工安

广西第二季度人力资源市场状况：第三产业需求大

近日,广西壮族自治区就业局发布 2016 年第二季度广西壮族自治区人力资源市场供求状况分析报告。据统计,该季度用人单位提供就业岗位 265534 个,进入市场登记的求职人员 230323 人。其中,以服务类为主的第三产业对劳动力的需求量最大,需求 174357 人,占总需求的 65.66%。

第三产业仍为广西壮族自治区人力资源需求主要产业

报告显示,从产业需求总量看,第一产业需求 20581 人,占总需求的 7.75%;第二产业需求 70596 人,占总需求的 26.59%,第三产业需求 174357 人,占总需求的 65.66%。与上季度相比,第三产业的用工需求虽然下降了 2.18 个百分点,但相对于第一产业和第二产业,仍然是广西人力资源需求的主要产业。

从各行业需求状况看,在第一产业中,以农、林、牧、渔业的用人需求为主,需求比重为 7.75%;在第二产业中则是以制造业的用人需求为主,占总需求人数的 13.50%;在第三产业中,批发和零售业、住宿和餐饮业、以及租赁和商务服务业这三个行业的用人需求量较大,分别需求占总需求人数的 15.86%、14.49% 和 11.99%,三者合计为 42.34%。

此外,从用人单位性质类别方面分析,企业类用人单位占据人力资源需求比重

98.45%,其中有限责任公司、股份有限公司和私营企业占用人需求的前三位,分别需求 68815 人、60741 人和 52986 人,三者合计需求人数占总需求的 68.75%。

岗位充足 供与求的主要职业类型基本一致

第二季度全区人力资源市场的求人倍率(求人倍率=需求人数÷求职人数,即市场中每个求职者所对应的岗位空缺数)为 1.15,每 100 名求职者可以选择 115 个空缺岗位,说明该季度的求职人员具有一定选择岗位的机会。

从各类职业的供求状况看,求职人员相对集中的求职职业和用人单位提供岗位之间大体上保持一致。据悉,商业和服务业人员、专业技术人员为第二季度用人需求的主体,需求比重分别为 28.83% 和 25.69%,两者合计占全部用人需求的 54.52%。此外,用人单位对于办事人员和有关人员的需求量也较大,所占比重为 22.31%。而求职者选择最多的职业大类分别是商业和服务业人员、专业技术人员以及办事人员和有关人员,求职比重分别为 26.69%、25.10% 和 22.14%,三者合计占总求职人数比重 73.93%。有意从事办事人员和有关人员求职人员也不少,求职比重为 10.19%。商业和服务业人员、专业技术人员以及办事人员和有关人员职业岗位



置任务更加繁重。特别是在资源型城市、老工业基地等去产能重点地区,受产业结构单一、再就业门路狭窄等因素制约,失业人员再就业面临更大困难。同时,一些长期生产经营困难企业,降薪甚至欠薪、欠保等问题多发,由此引发的劳动关系矛盾可能也会增多。

同时应该看到,做好新时期就业工作也面临不少有利条件和积极因素。我国经济发展韧性好,潜力足,回旋余地大,长期向好的基本面没有变,为就业总体稳定提供了坚实基础;劳动年龄人口持续减少,农村劳动力转移就业增量和增速双降,劳动力市场供求紧张局面相对缓解,为应对经济下行压力和结构性失业提供了一定缓冲;促进就业创业的政策措施更加完善,服务体系基本确立,组织协调机制不断健全,这些都为做好就业工作提供了重要保障。

三、在推动经济发展中稳定和扩大就业

就业是永恒的课题,更是世界性难题。我们要进一步深入贯彻落实新发展理念,坚持实施就业优先战略和更加积极的就业政策,全力维护就业局势的稳定,为经济转型升级创造良好的社会环境,为经济持续健康发展提供强大的人才支撑。

促进经济发展与扩大就业良性互动。适应和引领经济发展新常态,把促进就业作为经济社会发展优先目标,确保经济运行在合理区间,在稳增长、调结构中努力创造更多就业岗位。强化重大规划对促进就业的引导作用,完善促进就业的宏观政策。发挥中央投资计划稳增长、保就业的杠杆效应,加大对重大项目 and 重点民生工程支持力度,增加就业岗位。切实加强重点领域和金融支持,发挥创业担保贷款作用,支持民营企业、小微企业健康发展带动就业。完善创新创业扶持政策,大力推动大众创业、万众创新,发挥创新创业促就业的倍增效应,以创新创业拓展就业新空间。把促进创新创业与发展新产业、新模式、新业态更好结合起来,发展就业新形态,形成经济发展和扩大就业的联动效应。

实现产业转型升级与就业提升协同发展。首先,坚持创新驱动。结合实施“中国制造

的求人倍率也相对较高,分别为 1.22、1.16 和 1.14。

餐饮服务类、推销展销类岗位供大于求

根据报告,第二季度广西人力资源市场供大于求情况最突出的三个职业是饭店服务人员、餐厅服务员和推销展销人员。出现供大于求的情况,说明这些职业岗位就业容量较大,可以提供较多的就业岗位,但由于供求双方匹配率较低,不能完全满足相关岗位的要求,从而造成上述职业的供求缺口较大。

据了解,餐饮服务类的工种由于工作时间长、待遇偏低,人员流动性大等因素,使餐饮服务类岗位的需求量偏大,这让用人单位已经对这类工种形成了长期的需求。由于推销展销职业这类工作的薪酬主要以业务提成为主,其工作需面对比较大的业绩压力,因此这类职业长期维持着用人单位需求多,求职人员应聘少的供求状况。

供小于求情况最突出的三个职业分别为:行政事务人员、机动车驾驶员、行政业务人员。供需最不平衡的职业(求人倍率最小的职业)分别是机动车驾驶员、行政事务人员和清洁工,求人倍率分别为 0.30、0.32、0.37。

报告中指出,之所以出现供小于求的情况,一方面表明此类职业在我区就业市场的

2025”、“互联网+”行动计划,在发展先进制造业、战略性新兴产业、高技术产业中拓宽就业空间。其次,扎实做好化解过剩产能中职工安置工作。在供给侧结构性改革中引导地方和企业分类施策,稳妥有序地多渠道分流安置职工。鼓励企业内部挖潜,采取灵活工时、培训转岗等方式消化安置,支持有技术、有能力的职工走出企业就业创业。对确实难以通过市场就业的困难人员,通过开发公益性岗位给予安置。对暂时失业人员要发挥社会保障稳定器的作用,保障基本生活。加强对岗位流失严重地区和企业重点监控,强化对困难地区的工作指导和资金支持,守住不发生区域性风险的底线。再次,推动企业加快走出去步伐,完善对外劳务合作风险保障机制和服务保障体系,拓宽境外就业门路。

抓好重点群体就业工作。高校毕业生是就业工作的重中之重,要深入实施大学生就业促进和创业引领计划。结合各类新业态、新模式的发展,开发更多适合高校毕业生的就业岗位。引导高校毕业生转变观念,更多地到中小城市、城乡基层就业创业。统筹做好农村劳动力、就业困难人员、退役军人和残疾人等群体就业工作。建立健全新常态下农民工稳定岗位、转岗培训的政策措施,推动已在城镇就业的农民工享受均等化公共服务,以市民化促进农村劳动力稳定就业。实施劳务协作对接、“万企帮万村”精准扶贫等行动,促进农村贫困劳动力就业脱贫。对就业困难人员实行托底帮扶,健全就业援助长效机制,确保零就业家庭动态清零。

加强职业培训和就业服务。职业培训化解结构性就业矛盾的根本举措。重点实施对贫困家庭子女、失业人员和转岗职工等群体的免费职业培训行动,实施新生代农民工职业技能提升计划,推进企业新型学徒制试点工作,帮助广大劳动者更好适应市场变化和就业创业条件变化。切实运用好政府培训补贴政策,更好适应产业升级和企业岗位需要。健全覆盖城乡的公共就业服务体系,打造“互联网+就业服务”平台,推进就业服务均等化、服务供给多元化、服务全程信息化,千方百计做好就业服务,满足劳动者和用人单位多层次的服务需求。

需求趋向于饱和的状态,用人单位在招聘这些职位时将有较多求职者可以进行比较和选择,而求职者在选择这些职业就业时将会面对多人竞争一个岗位的情况;另一方面,也要求广西公共就业服务机构应该继续加强和积极改善用人单位和求职者之间的职业指导服务,帮助和引导供求双方根据当前就业市场的变化趋势能够适时调整和转换招聘和求职策略,从而尽快实现求职和岗位之间匹配。

实用型人才依旧受青睐

据报告数据显示,在该季度中,需求高中文化程度度的用人单位占总体需求的 36.61%,在高中文化程度中,对于职高、技校、中专学历求职者的用人需求占 97.16%;对接受过高等教育(大专、本科和硕士文化程度)的求职者,用人单位需求占总体需求比重的 51.11%;初中及以下文化程度的用人需求比重为 12.28%。因此,从用人单位对求职者文化程度的要求来看,该季度用人单位对接受过高等教育的求职者的需求量较大。

此外,从用人单位对求职者技术等级要求看,对技术等级有明确要求的占需求人数的 83.50%,主要集中在职业资格三、四、五级和初级专业技术职务,其所占比重合计为 65.50%。说明专业性强的实用型人才比较受用人单位的欢迎。

(覃汇明)

厦门企事业用人单位请猎头“挖”高级人才有望获费用补贴

厦门的企事业用人单位如果请猎头公司去“挖”高级人才,有望获得猎头费用补贴。日前,厦门市政府网公布了《厦门市人民政府办公厅转发福建省人民政府办公厅关于促进人力资源服务业加快发展若干意见的通知》。

今后,厦门将大力引进一批国内外知名品牌人力资源服务机构,重点引进著名猎头公司。怎样才算国内外知名品牌人力资源服务机构呢?主要是指入选权威机构发布的全球 50 强、全国 50 强并经市人社部门认可的人力资源服务机构。

对这些国内外知名品牌人力资源服务机构在厦设立合资、独资机构,开展高端人力资源服务业务的,厦门将按有关政策,比照引进台湾人力资源机构的标准,依房屋产权证(不动产权证书)及销售不动产发票给予购买自用办公用房 10% 的购房总款补贴(最高 300 万元)或按租房合同、付款凭证及市国土房产局核定的房屋租金证明给予租赁自用办公用房 40% 的租金补贴(最高 200 万元)。

同时,厦门也将加大政府购买高层次人才寻访招聘方面人力资源服务的力度。比如,鼓励本市企事业用人单位采取猎头方式招聘事先经市人社部门核准备案的猎头对象,成功引进的,给予猎头公司 10% 的猎头费用奖励,给予用人单位 40% 的猎头费用补贴。

当然,猎头对象必须符合一定条件。比如要符合厦门市引进高层次人才人才双百计划规定的引才对象和引才标准等。(吴斯婷)

56 人竞争一个国企岗位 小微企业职位竞争趋缓和

从智联招聘获悉,今夏求职市场中,越来越多求职者将目光投向国企,“国企这样的单位工作更稳定,虽然工资不算太高,但工作不会有大的波动和起伏,应该会更省心。”智联招聘负责人表示,“这是目前求职者真实的想法,但国企招聘人员有限,且求职者扎堆想进国企,因此成功就业的机会较低一些。”

根据智联招聘调查数据显示,求职者对国企、上市公司和外企的青睐程度一直维持在较高水平,但对民企和事业单位的兴趣不太高。今夏国企的竞争指数为 55.8,也就是说几乎 56 人竞争一个岗位,这比天津整体的平均竞争指数 53 都要高;上市公司和外商独资企业以 54 人和 51 人竞争一岗位的竞争指数,紧随国企其后,位列竞争排行第二位和第三位。“民营企业事业单位竞争情况相对较弱,分别为 43 人和 39 人竞争一个岗位。”智联招聘负责人表示。“对比不同规模企业竞争指数可以发现,除 10000 人以上的超大型企业之外,企业规模与求职竞争指数之间表现出正向相关的关系,企业规模越大,职位竞争越激烈。”其中,1000-9999 人规模大中型企业的竞争指数最高,54 人竞争一个岗位;500-999 人的企业,50 人竞争一个岗位;20-99 人规模的小微企业,竞争指数为 39;20 人以下规模的微型企业,竞争指数仅为 28.6,也就是说,小微企业竞争相对不激烈。

(北方)