

共同富裕专家谈

以高质量社会保障制度扎实推动共同富裕

观点

在走向共同富裕的历史进程中,必须将对社会保障的认识统一到科学、精准的定位上来,进而全面加快社会保障事业发展步伐,以高质量的社会保障制度扎实推动共同富裕。

郑功成

我国已经进入全面建设社会主义现代化国家的新发展阶段,扎实推动全体人民共同富裕成为国家发展重要目标和公共政策核心议题,这是新中国成立以来,在经历艰苦大众翻身得解放、全面解决10多亿人口的温饱问题、全面建成小康社会三次飞跃后,再次向更为理想的境界迈进。目前,国际上有富裕国家,但还没有全体人民共同富裕的国家。我国以全体人民共同富裕为国家发展目标,正是始终践行中国共产党宗旨的集中体现,展示的是社会主义制度的优越性和人民至上、民生为重的发展取向。

从全面小康走向共同富裕,是一个持续性的历史进程。在这一进程中,必然要从民生视角出发,以不断满足人民对美好生活的需要为出发点,以着力点,以全体人民生活品质的普遍提升及其达到的境界为评价指标,这决定了持续做大财富蛋糕是走向共同富裕的前提条件,合理分好财富蛋糕则是实现社会共享、促进社会平等的根本所在,而社会保障构成了合理分配财富蛋糕的关键性制度安排。前提条件无须争论,发展仍是第一要务,而关键性制度安排还需要提升到更高的位置加以重视。

热点思考

优化分配格局 提高产业工人收入水平

观点

要通过规范收入分配秩序、推进工资集体协商、扎实组织“新八级工”评定工作、丰富精神文化生活等方法,提高产业工人收入水平,推动实现共同富裕。

马永青

提高产业工人生活水平是促进共同富裕的重要任务。党的十八大以来,广大产业工人的获得感、幸福感、安全感不断提高,收入一直保持稳定增长。但根据调研,总体来看,产业工人收入目前仍相对偏低,这是许多新一代农民工和职校生不愿进工厂当工人的主要原因之一。因此,必须尽快采取有效措施,改善这种局面。

首先,规范收入分配秩序,保证劳动收入主体地位。实现共享发展,要求着重保护劳动所得。要优化政府、企业、劳动者之间的分配格局,调整资本、技术、管理和劳动等要素的不合理比价,扫清阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍,提高劳动报酬在初次分配中的比重,增加劳动者特

别是一线产业工人的劳动报酬。引导劳动力要素畅通有序流动,使市场机制在配置劳动力资源方面发挥主导作用。以技能型产业工人和农民工为重点,提高就业匹配度和劳动参与率,努力让技能型产业工人成为中等收入群体。实施农民工技能素质提升工程,提高他们在劳动力市场上的议价能力。制造业是产业工人就业的主渠道,应实施制造业企业降本增效措施,给予中小制造业企业相关的税费减免,引导金融机构扩大制造业中长期贷款,提升制造业盈利能力,改善其劳动条件不好、工资水平不高的现状,增强制造业岗位对劳动者的吸引力,打破“招工难”瓶颈。

其次,大力推进工资集体协商,在扩面提质增效上下功夫。工资集体协商制度是改善收入分配、促进企业发展、推进共同富裕的重要支撑制度,要注重发挥政府、企业、工会多方力量,推动开展多形式、多层次的集体协商。各级工会既要牵头抓好产业工人队伍建设改革,又要用好用好集体协商这一有效抓手,为产业工人增收入、谋利益。要引导社会认识到开展集体协商有利于促进产业工人共享发展成果,扩大消费,实现共同富裕。加强集体协商的法制保障,大力推动相关立法,提高立法层次,进一步化解制约集体协商的障碍,健全企业与职工沟通协商和利益协调的工作机制。要以非公有制企业为重点,提高

工资集体协商的实效性。加快建立区域性、行业性工资集体协商制度,使之成为企业集体协商的依据,有效解决企业工会不敢谈、不会谈的问题。探索实行行业性最低工资指导标准,指导企业形成以一线职工为重点的工资正常增长机制,形成“区域谈底线、行业谈标准、企业谈增长”的集体协商分层推进工作体系。要健全产业工人薪酬激励机制,通过开展职工技术创新或“能级工资”等专项集体协商,推动企业构建充分体现知识、技术等创新要素价值的薪酬激励机制。

第三,扎实组织“新八级工”评定工作,真正让一线工人得实惠。为适应产业转型升级要求,我国将原有的“五级”职业技能等级制度延伸为“八级”,并建立与等级序列相匹配的岗位绩效工资制。在实施中要充分发人才评价“指挥棒”对技能人才培养、使用、激励工作的引领作用。要将职业技能等级作为技能人才工资分配的重要参考,通过在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元,或根据职业技能等级设置单独的技能津贴等方式,合理确定技能人才工资水平,实现多劳者多得、技高者多得,实质性提高技能人才待遇水平。要突出考核技能劳动者以“知行兼具”“一专多能”和“创新创造”为特征的能力水平,在为高技术领域输送紧缺人才的同时拓展他们的发展空间。持续加大力度畅通技能

劳动者向上流动通道,加强技能资历与技术资历、教育资历序列间的横向衔接、待遇对接。在“八级工”评定工作中,创新和结合特别重要。创新就是要主动呼应数字化发展趋势,着眼技能更新迭代,动态更新职业标准、改进评价方法;结合就是要坚持能力导向与工资分配相结合。要充分发挥最低工资标准的引领、指导和托底作用,借鉴分区制定最低工资标准的做法,适时制定每一职业技能等级分区域的最低工资标准。

第四,丰富产业工人精神文化生活,激发追求美好生活的热情和干劲。共同富裕不仅体现在物质财富供给上的充足满足,也要体现精神文化生活的多姿多彩。要针对新时代产业工人的特点,打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化。以“中国梦·劳动美”活动为载体,广泛开展劳动创造幸福主题宣传教育,持续开展“最美职工”“文明职工”评比表彰活动,激发广大产业工人实现美好生活的热情。要依法将工人文化宫纳入公共文化服务体系,将其建设列入各地区经济社会发展规划和政府为民办实事项目,打造新时代职工群众的“学校和乐园”以及产业工人综合服务阵地。同时,将工人文化宫、工人俱乐部建在产业工人集中的区域,使之成为城市建设的工地、职工群众的打卡地。

(作者为中国人民大学教授、中国社会保障学会会长)

前沿观察

县城引进高学历人才,如何“留住”“用好”?

李长安

近期,中西部两个偏远县招聘高学历人才的消息,引起广泛关注。一个是湖北黄梅县,面向社会公开招聘49名事业单位工作人员,其中45名需研究生学历,1名为博士研究生特设岗位;另一个是云南河口县,面向社会公开招聘高学历人才22人的基本要求是,年龄在35岁以下,具有硕士研究生及以上学历、学位。近年来,高学历人才向基层下沉的现象越来越普遍,无论是人才下沉的数量还是深度,都在不断加强。

导致高学历人才不断向县城下沉的原因有很多,其中与我国高等教育持续扩招、人才队伍不断壮大直接关系。从1999年起,我国开始实施高校扩招政策,迄今已超过20年。目前,我国已成为全球高等教育规模最大的国家,2021年,在学研究生总量达到333.24万人,其中在学博士生50.95万人,在学硕士生282.29万人。日益庞大的高等教育规模,形成了劳动力市场中的人才“渗漏效应”。由于大城市无法吸纳越来越多的大学生,一些大学生开始向二线城市扩散,进而向县城流动。

另一方面,县城经济社会发展的确需要更多的高学历人才。从人口看,2021年我国县城及县级市城区常住人口约2.5亿人,占全国城镇常住人口的近30%。不久前,中共中央办公厅、国务院办公厅出台了《关于推进以县城为重要载体的城镇化建设的意见》,对推进县城建设作出全面部署,县城面临着巨大的发展机遇,对人才的需求也日趋旺盛。从这个意义上讲,越来越多的高学历人才投身到县城经济社会发展中,有助于改善县城的人才结构,促进产业结构转型升级,对缓解当前青年人就业压力也大有裨益。

不过,值得注意的是,目前县城吸引人才的方式普遍比较单一。开出的各种条件中,除了较高的薪酬以及住房补贴等外,依然是“编制”为王。招聘高学历人才的单位,不是政府机关就是事业单位,“学历尽头是编制”,凸显了就业压力下大学生职业选择的求稳心态,也从一个侧面反映出县城产业发展的相对薄弱。更为尴尬的是,有些县城单位表面上重视人才、需要人才,但在实践中却又不重视人才的诉求,只重引进,不重使用。导致结果辛辛苦苦引进的高学历人才,要么干不了多久就跳槽,要么出现知识和技能“无用武之地”的人才浪费问题。

通过吸引高学历人才加快当地发展的做法值得肯定,但需要提醒的是,县城在招聘高学历人才时,不仅要注重如何“引进”,更要注重如何“留住”“用好”。首先,要从靠“编制”向靠“产业”吸引人才转变。实践证明,只有大力发展本地经济,不断做大做强本地产业,才是吸引人才的根本之道。当前,我国的县城经济发展不平衡性比较突出,部分县城经济发展程度较高,但大多数县城经济发展仍不尽如人意,产业特色不明显,发展动力不足等问题较多。因此,采取多种措施大力发展县城经济,挖掘县城经济发展潜力,是当前及未来的一项紧迫任务。

其次,要为高学历人才未来发展创造更好的环境。既要重视引进人才,更要重视用好人才,为人才发展创造更好的环境。在重视解决人才对薪酬待遇、社会保障、子女教育和住房等方面需求的同时,更要注重为人才提供足够的职业发展空间。只有让人才有更大的发展空间,更多的用武之地,才能够真正在当地扎根。

最后,要从实际需要出发,避免盲目抬高学历要求。在人才引进过程中,要从县城经济社会发展的实际需求出发,不唯高学历,也不唯名校,这既可以避免职业错配,也有利于精准发挥人才的效能。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

求职遇到困难 可以申请哪些帮扶? 求职遇到困难,毕业生可以申请哪些帮扶? 什么是一对一帮扶、公益性岗位安置、一次性求职创业补贴.....一起了解。 一对一帮扶 对就业困难毕业生,组织结对帮扶,制定专项帮扶计划,优先推荐岗位,优先落实政策,优先组织培训见习,及时提供专业化职业指导。 公益性岗位安置 就业困难毕业生确实难以通过市场渠道就业的,可以通过公益性岗位安置。 申请渠道:毕业生可向当地人社部门申请 一次性求职创业补贴 毕业学年有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、贫困残疾家庭、原建档立卡贫困家庭和特困人员中的高校毕业生、中等职业学校(含技工院校)毕业生、残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生、中等职业学校(含技工院校)毕业生,给予一次性求职创业补贴。 申请渠道:毕业生可通过所在学校申请 策划/制图:张菁

观点

水口山工人运动是中国工运史乃至中国革命史上的重要篇章之一,它激发了工人阶级的觉醒和斗争,完成了工运向农运的转变,提供了武装夺取政权的宝贵经验。

程志阳

一部中国工运史,就是一部党领导下中国工人的革命史和奋斗史。而爆发在湖南衡阳的水口山工人运动,就是中国工运史乃至中国革命史上的重要篇章之一,至今仍闪烁着耀眼的光芒。

水口山工人运动激发了工人阶级的觉醒和斗争

它是我党早期开展工人运动的一次伟大实践。中共一大后,毛泽东在湖南亲自谋划、指导、帮助开展工人运动,并明确指出,“你们要到水口山去,那里有很多工人,工人的革命性最强!”蒋先云、谢怀德受中共湘区委派前往水口山领导工人运动,并成立了水口山工人俱乐部,毛泽东亲自审查修改了罢工斗争计划和罢工宣言,经过23天的顽强斗争,最终迫使矿局签字承认工人俱乐部提出的全部18条要求,罢工取得完全胜利。

它是我国近代工人阶级团结自强的第一次成功探索。水口山工人俱乐部成立伊

从工运历史中汲取奋进力量

水口山工人运动在中国革命中的历史地位探究

始,便将“联络感情,涵养德性、互相帮助、共谋幸福”作为首要宗旨,采取民主集中制原则,被誉为当时“一种最新而最完美的组织”。在俱乐部的领导下,水口山出砂由之前每月不过8000桶增加到每月1.2万余桶,创造性地成立了罚金保管委员会、水口山消费合作社,并对劳动保险、疾病救济等经济事项进行了探索,工人精神面貌焕然一新。

它是我国工运史上的一次辉煌胜利。虽然大罢工历时仅23天,但在水口山地区磅礴兴起的水口山运动却一直持续到1928年的800矿工上井冈,营造了湖南工人运动的浩大声势,有力推动了全国工人运动的高涨热情。

水口山工人运动完成了工运向农运的探索和转变

它实现了工人运动转向工农联合的伟大开端。水口山大罢工胜利后,水口山工农骨干刘东轩、谢怀德在1923年4月来到岳北地区播撒革命火种,组建岳北农工。农工成立当天便有数千农民踊跃参加,短短几个月时间便发展到十万人之众,成为湖南最早的农民革命组织,全国第一个工农联盟组织,被誉为“树起湖南农民运动第一面旗帜”。

它带动了广大农民阶级的思想觉醒。岳

北农工会一经成立,便立即开展了阻谷平柴、减租减息、退押斗争等一系列运动,极大鼓舞了衡山乃至整个湖南地区农民起来革命的情绪和斗志。1926年9月,何叔衡到水口山传达了“以水口山为中轴,实行工农大联合”的指示,大批工农骨干深入村庄宣传革命真理,建立农会和农村合作社。1926年冬至次年春,水口山附近先后成立了18个农民协会,毛泽东提出的“一切权力归农会”的号召在水口山地区得到实现,在湖南地区掀起了工农联合反帝、反封建的高潮。

它催生了毛泽东思想的雏形萌芽。1927年,毛泽东开展了为期32天的农民考察,并在衡山针对岳北农工及岳北农民开展深度调研,撰写出《湖南农民运动考察报告》,而从水口山延伸出来的一系列农民运动,就是报告中展现农村制度变革的雏形与样板。毛泽东通过领导水口山工人运动,更加深刻地了解自己的敌人和自己所依靠的力量,毛泽东思想也在这一期间初步萌芽,并不断从中发展壮大,最终开辟出适合中国自身国情的革命道路。

水口山工人运动提供了武装夺取政权的宝贵经验

它开创了工人武装斗争的先河。在罢工

过程中,工人们用自制的梭镖、大刀对工人监察队进行了武装,其组织之严密有力地震慑了反动矿局,并取得了著名的“一二·二一童工大捷”。大罢工胜利后,以宋乔生为首的水口山工人制定了“养兵于工”的方针,1926年水口山党组织召开的秘密会议上,更是直接提出了“工人要尽快掌握武器,建立健全自己的革命武装”的方针,形成了工人武装斗争的基本意识。

它汇入了湘南起义的洪流。受朱德和湘南特委指示,水口山600多名起义工人涌入矿警队驻地夺取枪支,以武装斗争的形式反抗国民党反动派,成为当时湖南境内唯一一次声势较大的工人武装起义。起义后,工人们与当地农会合,成立了1100多人的桐梓山工农游击队,有力配合、策应了湘南起义,并在1928年4月加入朱德的队伍,成为井冈山兵源的重要组成部分。

它输送了工农红军和井冈山革命根据地的骨干。水口山矿工武装被编入军部直属特务营,成为中央警备团的前身,部分工人被抽调组成“枪械处”,也成为我军最早的“兵工厂”。朱德称赞其在所有革命队伍中“是最迅速、最有纪律、最勇敢、在政治上最先进的”。

(作者单位:湖南省衡阳市总工会)