

问题探讨

95后新生代农民工的职业现状与技能提升对策

观点

95后新生代农民工学历层次提高,但新业态职业技能匮乏,他们学习意识强,技能投资热情较高。其职业成长出路在于提高数字化技能,这应该得到政府和社会的更多关注。

苏丽锋 陈建伟

随着信息技术的快速发展,制造业互联网+、人工智能和数字平台领域的就业机会越来越多,与此同时,低技能劳动力职业发展不畅问题逐渐显现。95后新生代农民工在其职业发展过程中,既要面临在制造业和服务业转型升级过程中所带来的就业结构调整,又要适应新业态、新岗位和新工作模式所带来的技术更新要求。

95后新生代农民工就业状况与技能需求

工作强度大,职业内卷现象明显。当前,我国城市内部劳动力市场还存在分割现象,大部分95后新生代农民工在制造业和中低端服务业就业,工作时间长,劳动强度大。从职业发展来看,95后新生代农民工职业发展空间较小,职业流动质量不高,有循环无上升,形成了较为明显的职业内卷现象,制约了个人发展。

热点思考

唱响新时代劳动号子 发展新时代劳动文化

观点

在实现第二个百年奋斗目标的新征程上,要弘扬劳动精神,唱响新时代劳动号子,发展新时代中国特色社会主义劳动文化。

兰新哲

百年党史,是一部党带领人民通过劳动不懈奋斗的历史。在实现第二个百年奋斗目标的新征程上,如何弘扬劳动精神,唱响新时代劳动号子,发展新时代中国特色社会主义劳动文化,让劳动更加科学、有效、伟大,值得进一步深入研究思考。

劳动号子是劳动文化的雏形

劳动号子产生于劳动过程中,尤其是集体协作性较强的劳动,为了统一协调节奏、动作,释放身心压力、激发劳动热情、缓解疲劳,劳动者常常发出吆喝或呼号。这些声音逐渐被劳动人民美化,发展为歌曲的形式,具有强烈的劳动文化气息,蕴含丰富的时代内涵和精神内涵。

劳动号子表达了劳动人民积极乐观的精神状态。劳动号子作为中华优秀传统文化中具有独特气质的民间文化,有着或粗犷豪迈或坚实有力的朴实乐曲调,展现出极具生命穿透力的劳动人民精神风貌。

劳动号子传承了中华优秀传统文化文

工作,如外卖小哥、驿站站长、网约车司机等。大部分95后农民工的职业流动依然是在制造业和中低端行业内部循环,这种陀螺式的循环模式反映出他们可能困于技能水平不足而无法跳出中低端职业的深层次问题。

焦虑感强,城市融入度低。95后新生代农民工面临的焦虑,不是工作的高强度,而是自身技能的低密度。在我国传统制造业和中低端服务业就业岗位不断技能化的背景下,一方面企业所需的劳动力供给不足,另一方面技能水平较低的年轻劳动者过剩,出现了技能结构失衡问题。对于95后新生代农民工而言,他们需要一种能够实现技能与岗位之间实时对接的培训机制。

学历层次提高,新业态职业技能匮乏。与老一代农民工相比,95后新生代农民工学历层次普遍有了明显提高。调查发现,受访者中有47%为高中学历,33%为中专学历,说明他们普遍具备了学习和掌握新技能的知识基础。但调查也同时发现,该群体中大中专学历人员仅占4.4%,远低于当地居民中大中专学历劳动力的比例,而且他们所拥有的职业技能主要集中于农业种植技能(24%)、制造业技能(44%)和传统服务业技能(19%),而数字化技能仅占9%。

学习意识强,技能投资热情较高。调查数据显示,48%的受访者希望能够获得职业技能培训机会,64%的受访者愿意自己花钱接受职业技能培训,21%的受访者表示如果有机会就愿意去参加培训,这部分人也是潜在的技能投资需求人群。这些数据充分说明95后新生代农民工对技能投资的热情很高,在城市青年中流行的“终身学习”理念,在他们身上也有较多体现。

主动适应新业态,最想学习数字化技能。近些年新生代农民工就业呈现出从制造业向服务业流动的趋势,他们愿意主动适应新业态。有54%的受访者表示自己正从事服务业,有47%的受访者表示他们最想学习数字化技能,同时,对与数字化技能有关的计算机技能的需求也达到了27%。

提升95后新生代农民工技能水平的政策建议

构建企业数字技能培训中心。新就业形态对数字化技能要求越来越高,解决95后新生代农民工面临的技能学习问题,必须首先挖掘企业内部的数字技能培训资源。企业要在建立科学的创新激励机制,增强对创新型人才吸引力的同时,通过构建企业内部数字化技能培训中心,搭建实践基地,开展课程教学等方式,形成多元的职业技能培养模式,不断提升员工技能水平和职业素养。

鼓励社会力量开展数字化技能培训。以互联网企业为主体的社会力量应走在数字化技能培训前列,扩大职业技能培训覆盖面,为未来数字化人才培养布好局。当前,我国中小城市、县城乡镇等下沉市场人群规模已超过6亿,下沉市场对与数字化技能相关的产品和服务消费潜力巨大。为此,在数字化平台就业不断扩展的过程中,要发挥好社会力量的作用,做好下沉市场中的95后新生代农民工职业技能培训,帮助他们从传统农民工向新型产业工人转变,提升就业能力。

线上与线下相结合,实现职业技能培训专业化与大众化。升级新生代农民工技能是技能培训专业化的体现,是提高高技能人才数量的迫切需要。要通过线上与线下相结合的方式,让培训专业化与大众化并行。为了实现培训大

众化,还应该充分发挥非营利性组织的作用,例如,各类公益团体、公益组织等社会组织均可以参与培训,并专注于提高劳动者对新工作岗位的适应能力。

加大技能培训宣传力度,提高培训参与度。95后新生代农民工对培训的了解,不利于技能水平的提升。调查数据显示,有44%的受访者没有参加过技能培训,有42%的受访者公司不提供数字化技能培训。可见,目前至少有半数以上的95后新生代农民工未能及时获取数字化技能培训的信息。因此,拓展职业技能培训的宣传渠道,将有利于促使原本对培训有迫切需求的95后新生代农民工及时参加各类技能培训,从而提高职业技能培训的参与度和普及率。

发挥好职业教育的人才“孵化器”作用。95后新生代农民工群体是高质量发展的重要劳动力源泉,职业院校作为技能型人才培养的重要基地,应该从培养95后新生代农民工的大局出发,确立新的职业教育体系,引入信息技术、人工智能、“互联网+”、新工艺等与生产紧密相关的课程,开展“双元制”职业教育,真正提高学生的实践能力,让职业院校成为掌握数字化技能人才的“孵化器”。

加强顶层设计,完善法律法规。政府要为新生代农民工技能提供制度保障。一方面,要加强顶层设计,完善有关新生代农民工培训的法律法规。要明确政府、企业与培训机构的权利与义务;在资金投入上,要以税收优惠措施来鼓励企业培训新生代农民工;在技能补贴上,要对面向重点行业关键岗位人才培训的社会机构给予补贴。另一方面,要做好职业教育和劳动力市场的有效对接,例如,专业结构与产业结构的有效对接,人才培养与职业岗位的有效对接。

(作者单位:对外经济贸易大学国家对外开放研究院教育与开放经济研究中心)



前沿观察

从典型案例看工时制度中灵活与保护的平衡

沈建峰

工时是计算劳动付出和所得,决定用人单位用工限度的基本单位,工时安排涉及劳动者经济利益、健康利益、社会生活利益等诸多方面,也涉及用人单位用工管理和应承担义务的范围。在市场经济条件下,如何平衡劳动者和用人单位利益,在工时制度安排上实现灵活与保护、管制与自治并重,是劳动法律制度的核心关切之一。

一方面,劳动关系协调问题首先是市场主体的问题,这是劳动法律的制度起点。用人单位和劳动者之间通过规章、劳动合同等在法律基础上根据需要对工时做出符合双方利益的安排。所以,在此次发布的典型案例中,裁判机关均以承认用人单位规章制度和劳动合同约定安排工时的可能性为出发点,而不是一概否认用人单位安排的合法性。从典型案例4来看,劳动关系双方订立的劳动合同约定月工资为4000元(含加班费),但根据当事人实际工作时间折算,即使按照当地最低工资标准认定法定标准工作时间工资,并以此为基础核算加班费,也超出了4000元的约定工资,表明公司未依法足额支付加班费,故仲裁委员会依法裁决公司支付加班费差额。本案中,仲裁委员会并非简单否定加班制条款的效力,而是考虑工资支付不符合法定加班费支付标准,才认定其条款不具有法律约束力。所以,允许当事人在法律规定的限度内做出个性化自主安排是市场化用工的要求,法律规定的标准工时是工资计算和加班费确定的标准,法律规定的最长工时则是当事人自由安排的界限。

承认用人单位规章和劳动合同等自主安排工时的规则,衍生的法律后果是:其一,依法制定的用人单位规章和劳动合同对当事人具有法律约束力,任何一方不得违反法律规定的程序变更上述规则;其二,劳动合同的本质是合意,其必须建立在当事人真实意图表达的基础上。这两点在此次发布的典型案例中也有所体现。

另一方面,对劳动法来说,工时规则不仅有规范市场行为的维度,还有劳动者保护维度。当事人可以根据经营需要和双方利益自主安排工时,但这种安排必须受到法律限制,不能超过法律界限。从法律规定的工时规则效力来看,作为一种保护性的制度安排,其具有如下特点。其一,约束对象具有广泛性。劳动法对劳动合同、集体合同、用人单位规章以及用人单位用工管理权限等劳动关系协调机制均具有约束力,上述机制违反法律规定时均不可发生法律效力。因此,在典型案例1中,用人单位规章制度中“工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天”的内容,已严重违反法律关于延长工作时间的规定,认定为无效。劳动者拒绝违法超时加班安排,系维护自己合法权益,不能据此认定其在试用期间被证明不符合录用条件;其二,具有单方强制性,即当事人可以做出相较于法定规则对用人单位不利的安排,但不可以做出对劳动者不利的安排;其三,对劳动者来说具有事先不可放弃性。例如,在典型案例2中,用人单位利用其在订立劳动合同时的主导地位,要求劳动者在其单方制定的格式条款上签字放弃加班费,既违反法律规定,也违背公平原则,侵害了劳动者的工资报酬权益,劳动者虽已签字,合同仍被认定无效;其四,具有不可规避性。用人单位通过规章中的加班审批规则,加班时间起算规则等手段,规避法律规定的加班费支付义务时,该规则都不能产生效力。

总之,此次发布的典型案例以案释法,用具体案例阐释了工时问题上管制和自治、灵活与保护之间的关系,对于统一裁判口径,引导规范用工,维护劳动者权益,展示劳动法律法规均具有重要意义,值得各方在理论和实践中继续关注和思考。

(作者为中央财经大学法学院教授)

化的精髓。自古以来,我国都有赞美劳动、讴歌劳动者的传统。劳动号子不仅能让普通百姓得到摸得着,用通俗易懂的歌词曲调体现劳动人民的智慧和力量,更重要的是,它还成为记录时代文明特征的关键词。

劳动号子体现了马克思主义劳动观。在马克思、恩格斯看来,劳动创造了人类生存所必需的全部物质条件。劳动号子孕育在劳动实践过程中,丰富在劳动文化发展中,是人与劳动相结合而产生的情感和艺术之花,是推动物质和精神相互作用、相互转化的活载体。

唱响新时代劳动号子

立足新发展阶段,要把唱响新时代劳动号子,培养现代劳动文化,作为加快推进产业工人队伍建设改革的重要内容。用艺术的方式表达劳动文化、劳动精神、劳动理念,努力在全社会营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的浓厚氛围,充分发挥工人阶级主力军作用。

一是要坚持劳动文化为劳动者服务的导向。劳动号子作为劳动文化的一种重要载体,深刻反映和艺术再现了每一个时代的巨大变迁,是广大劳动者的精神动力。新时代劳动号子,要观察、体验、研究劳动者的生活状态、思想感情,并把这些作为文学艺术的原始材料,让更多接地气、动人心、鼓士气的作品竞相涌现。要更加主动投身社会主义现代化建设的实践,奏响追梦的劳动旋律,唱响时代的劳动赞歌。

二是要把劳动红色资源用足用好。红色资源既是鲜活、最珍贵的党史教材,也是中国共产党领导中国工人运动发展的光辉历程。要不断强化“用脚下的土地教

育土地上的人”这一理念,深入挖掘、用足用活红色资源,打造劳动文化教育培训实景课堂,多形式组织开展全景式、体验式、开放式教学,让劳动文化在延续传承中不断焕发新的时代风采。

三是要充分发挥工会服务阵地的作用。劳动号子的唱响、传承和弘扬要有过硬的阵地保障和平台支持。工会组织在职工文化开展方面既有传统,也有优势。比如工人文化宫作为广大职工心目中的文化乐园和艺术摇篮,曾经在相当长时间内都是各城市的“地标”和“名片”,虽然在市场经济环境下,工人文化宫这块阵地在影响力上有所下降,但留在广大职工群众中的那份记忆和情感却没有消减。此外,劳模工匠工作室、劳动技能竞赛、职工书屋等都是工会的优势阵地,只要建好利用好,必然能够成为深受职工群众欢迎的职工文化活动中心。

提升劳动文化内涵

党的十八大以来,在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下,中国经济社会发生了历史性变革,取得了历史性成就,凝聚了全体劳动者的智慧和力量,这是发展新时代劳动科学和劳动文化的源头活水。这就要求我们重视发挥劳动理论研究创新的先导和服务作用,加强劳动科学研究,提升劳动科学、劳动文化的内涵,为劳动科学创新、劳动文化发展、劳动实践创造注入新的时代活力。

一是要深入研究劳动科学与文化的时代特征。劳动科学研究既有哲学层面的广泛性,又有经济学、社会学层面的实践性。劳动文化具有鲜明的时代特征,体现着劳动价值、劳动

工作研究

企业家精神和工匠精神耦合驱动民营企业发展

组织者,也是企业风险的承担者。他们为企业争取和协调各方资源,同时也是劳动力组织者。企业家和员工在劳动相关的法律框架内协调平衡关系,协调劳动力成本、劳动所得和企业发展资本积累、扩大再生产的关系。

企业文化。企业文化核心是企业的价值观,其起源于企业家的价值观,是设立企业愿景和制定企业使命的基石。企业文化在员工招聘、培训、绩效考核等人力资源实践中接受、强化和发扬,将最初的企业家精神以价值观的形式经过企业文化的建设与传承,为企业发展奠定精神理念的基石。

民营企业迈向新征程,需要一大批具有工匠精神的劳动者,让工匠精神发挥“加速浆”的作用。

精细专业。企业永续经营需要工匠精神,工匠精神要求民营企业在选定的细分市场上做到专业极致,产品精细,业务技能突出,要形成“文化、制度、教育、技艺”四轮驱动工匠精神践行、创新、传承模式。

质量保证。工匠精神对于企业来说是一种战略选择,一家企业要实现基业长青,过硬

的产品质量是根本保证。只有将质量控制落实到每一个生产环节上,并持之以恒地坚持、改进和完善,企业成长才能有坚实的根基。

品牌建设。民营企业在以工匠精神保证产品质量的同时,注入优良品德的企业家精神,双轮推动,建设企业良好品牌,在坚实的质量基石之上,为企业可持续发展注入品牌基因。

工匠精神与企业家精神耦合驱动,增强民营企业高质量发展的内生动力。

政府引导,加大职业教育培养力度,营造良好社会氛围。受传统观念影响,我国的职业教育发展长期被弱化,这从源头上制约了民营企业,尤其是劳动人口密集型民营企业的成长潜力。

加强校企合作,为民营企业输送优秀技工。政府、应用型高职院校、民办职业院校与中职技工学校需要面向市场,以就业为导向。企业更了解市场走向,培养出的学生更符合市场实际需要,培养方式及专业设置能够紧跟市场步伐。通过借鉴德国的“双元制”教育培训理念,将“双元制”职业教育本土化,组建企业培训中心,培育复合型工匠。

对新招聘入职的员工安排岗前培训,进行企业文化宣传与企业核心价值观培育。对在职工要进行定期岗位技能培训,更新专业知识,学习最新技能,在技能培训中贯穿企业文化建设。对中高层管理人员,除了提升管理技能与管理水平,还要从管理提升角度将工匠的品德与企业文化进行深度融合。

工匠精神的培育应与“专精特新”战略相结合。“专精特新”是民营企业发展的战略目标,要求民营企业做到专业化、精细化、特色化和创新化,与执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神相吻合。这就意味着,民营企业更应该贯彻和弘扬工匠精神,脚踏实地,走“专精特新”之路。只有坚持工匠精神,确保产品质量,才能成为所在行业的佼佼者;只有坚持工匠精神,才能专注于细分领域的事情,不断追求精益求精,在细分市场中脱颖而出;只有坚持工匠精神,才能在做好分内工作的基础上,不断创新,推动行业技术进步。

(作者为山东管理学院副教授、山东省总工会工匠理论研究院研究员)

观点

围绕新时期产业工人队伍建设目标,按照“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”的思路,创新构建人才培养制度体系,为实现企业高质量发展奠定坚实基础。

张会荣

改革开放以来,在党和政府的大力支持下,民营经济不断发展壮大,在改善民生、促进就业、深化改革、扩大开放等各方面都发挥了不可替代的重要作用。随着经济进入新常态,民营企业在资金及人才等方面的短板日益突出。企业家精神与工匠精神融为一体,实现耦合驱动,将为民营企业突破自身短板、实现高质量发展提供不竭动力。

企业家精神是民营企业高质量发展的“领航灯”。

战略远见。企业家是企业战略的设想者和制定者,企业家的价值观和战略远见决定了企业发展的方向和成长的空间。企业家精神是市场经济中配置社会生产要素的重要精神力量,在企业生产的价值链上起决定性作用。

资源组织。民营企业家是企业资源的