

锚定目标，笃行实干

□ 郝超惠

光明论坛

中国新闻奖专栏

评论版投稿邮箱
gmpinglun@163.com

去年至今,我国是全球主要经济体中唯一实现经济正增长的国家,不仅胜利完成“十三五”规划的主要目标任务,而且在去年第四季度已恢复到6%以上的疫情前年均增长速度水平。考虑恢复性增长情况和基数效应因素,2021年我国实际经济增长速度预计在8%以上。为推动高质量发展,今年《政府工作报告》仅设定2021年经济增长速度6%底限目标,平稳衔接“十四五”时期全面建设社会主义现代化国家的目标任务。

锚定高质量发展与可持续发展目标,我国已从高增长阶段进入高质量发展阶段,立足新发展阶段,贯彻新发展理念,构建新发展格局,在稳中求进总方针指引下将进一步深化供给侧结构性改革和强化改革创新动力,能够在重要战略机遇期保持相对快速的持续增长。在人均国内生产总值跨越1万美元和经济总量跨越100万亿元人

民币后,我国经济的高质量发展要经历对美国相应指标的依次赶超过程,必须在2035年前维持5%以上年均增长速度。对此,关于我国经济增长历史原因和未来趋势的理论分析,马尔萨斯主义的人口红利解释和悲观预测失之简单和偏颇。在人口和资源因素以外,需要看到社会主义市场经济制度、全球经济一体化国际环境以及我国政策的发展主义目标导向和现实主义工具理性,才能够充分解释中国经济高速增长奇迹。

实现现代化是中国共产党执政的庄严承诺和不懈奋斗目标。从20世纪50年代的实现社会主义工业化到20世纪80年代的实现四个现代化,再到当前全面建设社会主义现代化经济体系,经济现代化的路线、目标和任务主导我国经济建设的全部历史。与传统经济不同,现代经济本质上是进步的,起飞后的经济增长是可持续的,而国际收入是可收敛的。推动经济高质量发展和建设现代化经济体系,其最重要和迫切的现实意义和实际要求,就是重新培育、获得和维护中国经济持续快速增长能力。

要注重新发展格局下的国内需求管理。我国经济发展长期存在各种不协调、不平衡和不可持续的潜在问题。不过,20世纪80年代末、亚洲金融危机后和次贷危机后的3次经济萧条均是输入型的,而20世纪90年代初开启的外向经济发展和加入WTO后的全方位对外开放,有力促进了前两次经济萧条后的经济复苏以及后续高速增长。次贷危机至今特别是新冠肺炎疫情以来,国际经济形势复杂多变,受单边主义和贸易保护主义的严重冲击,我国经济景气难以继续耦合国际经济景气,无法完全依靠外部需求扩张来完成从萧条到繁荣的本次周期形态转换,必须在以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局下,坚持扩大内需战略,主要依靠国内消费需求和投资需求来支持短期经济复苏和长期经济增长。

参照国际经验,弥合二元经济的工业化和城镇化继续深化,非平衡增长战略后的基础产业和基础设施补偿性增长,从大规模生产到大规模消费的增长阶段变迁,隐含在消费升级中的人力资本投资,嵌入型技术进步要求的固定资本积累,上述国内需求扩张因素能够继续拉动我国经济的相对快速增长。在二元收入和成长经济的条件下,我国国民收入的增长速度与储蓄倾向是相互正向依存的,同时蕴含“高储蓄—高投资—高增长”与“低储蓄—低投资—低增长”的宏观经济运行多重均衡态势。我国宏观经济调控需要建立以投资需求管理为核心的需求管理政策体系,促进高储蓄向高投资的有效转化,以充分

积累的资本存量与相对短缺的劳动力互补来支持日益临近的老龄化社会。总的来说,我国经济的短期复苏进程和长期增长趋势在相当程度上是预期依存和政策依存的。我国需求管理应该采取微控模式,通过间歇增加总需求探索潜在总供给前沿,在乐观经济增长预期和积极需求管理政策支持下,实现与所谓最低可持续失业率目标对应的最高可持续增长速度目标。需要指出的是,我国需求管理政策仍具有较为宽松的扩张性操作空间;一方面,由于汇率和利率的制度设计,我国稳健货币政策能够独立于国外货币政策取向,并能够同时运用货币供应量管理工具和利率水平价格管理工具;另一方面,我国积极财政政策的财政支出能够创造自己的财政收入。按当前利率前景,我国经济快速增长的自然冲销能力将有效降低国民收入债务比而实现财政健全化。

作者系中国人民大学经济学教授)

更多内容请关注
「学习短评」专栏



确定工作时长应从劳动力市场全局出发

□ 梁萌

无论是经典劳动理论研究中“工作日”的详尽探讨,还是中国传统文化中“一张一弛,文武之道”的生活主张,都蕴含着人们对理想生活的理解和向往。何为更理想的生活?简单说,即希望工作与生活能保持一个适切的分配比例,将工作时间限定在一个合理的范围,以便实现多元化与多维度的幸福生活。随着我国经济社会发展水平的不断提高,人们对幸福生活的标准日渐清晰,需求水平也水涨船高。

近日,人力资源和社会保障部对有关“4.5天工作制”建议进行了回复,引发公众热议。据报道,人社部的回复基本上较为明确地否定了现阶段推广实行“4.5天工作制”的可能性。“4.5天工作制”既然已在多地试行,且符合人们对美好生活的向往,为何人社部会做出这样的答复呢?笔者认为,这项有关“4.5天工作制”的建议,是仅仅基于我国特定劳动力群体就业情况而对整体进行的过度浪漫推论,尚未观照到我国宏观劳动力就业框架中的客观全局。关于中国劳动力市场结构,一些社会学学者借鉴制度经济学有关“市场分

割”等视角,聚焦社会分层领域进行了相关研究,提出劳动力市场也同样被多重制度规则所分割,从而形成不同产业部门和不同企业组织中的多元就业类型、薪酬福利水平和职业发展路径。其中最为人所熟知的,当属首属劳动力市场和次属劳动力市场的二元劳动力市场结构论。

在首属劳动力市场,具有良好教育背景或社会资本的精英劳动者与核心产业的企业组织结成正式劳动关系,并享有相应的劳动权益和社会保障;而次属劳动力市场的中低层劳动者,则大部分从事偏重体力的边缘产业且缺乏稳定的雇佣关系和与之相关的保障与权益。不仅如此,在组织内部,首属劳动力市场的企业还会建立内部劳动力市场以形成劳动者职业发展路径,激励劳动者长期投入;而组织和次属劳动力市场的劳动者,则既难以维持长期工作又没有相应的晋升通道。因此,首属、次属维度是劳动力市场一直以来的主要划分结构。据此而言,我国劳动力市场实际上存在着多重分化结构,其中包括社会结构的影

响、经济结构的影响和劳动力市场结构的影响这三个主要维度。除前述已经提到的劳动力市场的首属、次属结构外,社会结构的影响主要指因城乡间的户籍制度、地区间的经济发展水平所导致的结构性分化;经济结构的影响主要指体制内外以及企业组织间因所有制不同而造成的分化差异。

在这3类分化要素的作用下,当前我国劳动力就业情况也呈现出多元复杂的特点。具体来说,既存在经济发达地区效率驱动下频频加班的超时工作,也存在经济欠发达地区的不充分就业群体;既存在首属劳动力市场下恪守“朝九晚五”的体制内单位与企业,也存在名义弹性工时制下实则“996”的互联网大厂员工,以及非正规就业模式下长期无明确工作时间边界的家政、外卖等服务业劳动者。另一个被公众长久以来忽视的情况是,即便是在东部沿海发达地区,也尚未完全实行已被写入劳动法的5天工作制。

总的来说,从现实情况看,当前法定5天工作制尚未得到充分推行,“4.5天工

作制”的提出,在某种程度上由于我国劳动力市场结构的多元化而显得过于超前和脱离实际。当前更应该关注的是如何为尚未被现有法律法规保护和惠及的劳动者群体“雪中送炭”,而非为首属劳动力市场的劳动者群体“锦上添花”。这不仅有利于推动更为规范和公平的劳动力市场建设,减少结构性分化给不同劳动者带来的制度性歧视和损失,还将进而促进我国劳动力市场形成合理分配、适切流动的良好结构和发展趋势。

关于“4.5天工作制”,相关部门和企业组织虽然在现有条件下难以一蹴而就,但毕竟传递出公众对高质量的工作与生活的美好期许,仍有必要从长期发展的角度和战略规划的高度审视之。直面劳动力市场结构分化的既有现实,更加有效地推进保障劳动者权益的法律法规的落实,为实现人们的美好生活开辟路径,未来,“4.5天工作制”可执行可落地的时代或将真的到来。

(作者系北京建筑大学副教授、中国社会学会劳动社会学分会理事)

扫码点单侵权维权为何成了老大难

□ 陈城

扫码点单,是近些年来很常见的餐饮点单方式。作为传统纸质菜单单的补充,扫码点单的出现大大方便了消费者,但同时也成为餐饮消费者权益纠纷的一个难点。近日,有媒体再次报道类似事件,称扫码点单强制关注公众号属侵权。

扫码点单的侵权行为主要有两种。消费者权益保护法规定,消费者有权“自主选择商品品种或服务方式”,这意味着倘若经营者强制要求消费者扫码点单,就是侵权。同样根据消保法的规定,经营者应当遵循合法、正当、必要的原则,并在明示收集、使用信息的目的、方式和范围后,经消费者同意,方可收集消费者信息。现实中,大部分经营者都要求在强制关注公众号的基础上扫码点单

并要求授权手机号注册等,这显然也是侵权。今年3月15日,深圳市消委会调查显示,有97.02%的经营者采用了扫码消费方式,其中95.64%的经营者在扫码后仍需关注公众号才可进行消费。

扫码点单中的经营者侵权行为是很容易清晰判定的,那为何在餐饮消费者权益纠纷中,这又成为一个老大难问题?原因就在于这是一个“小事”,很多消费者受制于时间成本等因素,没有精力或不愿意花费精力维权。近几年互联网生活中要求授权个人信息的场景越来越多,不授权就无法使用的现状让消费者被迫同意,对类似行为趋于麻木,这也在一定程度上促使经营者能够主动尊重消费者也应当成为解决这一问题的办法之一。互联网的飞速发展使得生活场景、消费方式产生了

日新月异的变化,但相关法律法规及所对应的权利救济途径,显然还跟不上时代的脚步,这一问题值得重视。事实上,近些年社会上并不缺乏要求制度规章等尽快适应互联网的呼声,而当电子政务服务业务已成熟,足不出户就可以实现多种政务服务。因此,治理扫码点单侵权行为可以基于现有成熟的电子政务服务,拓展消费者低成本维权渠道,让日常消费侵权行为拥有诉求出口,也让经营者能够真正意识到该如何守法尊重消费者。

当然,除了市场监管这一被动方式,让消费者能够主动尊重消费者也应当成为解决这一问题的办法之一。互联网的飞速发展使得生活场景、消费方式产生了日新月异的变化,但相关法律法规及所对应的权利救济途径,显然还跟不上时代的脚步,这一问题值得重视。事实上,近些年社会上并不缺乏要求制度规章等尽快适应互联网的呼声,而当电子政务服务业务已成熟,足不出户就可以实现多种政务服务。因此,治理扫码点单侵权行为可以基于现有成熟的电子政务服务,拓展消费者低成本维权渠道,让日常消费侵权行为拥有诉求出口,也让经营者能够真正意识到该如何守法尊重消费者。

当然,除了市场监管这一被动方式,让消费者能够主动尊重消费者也应当成为解决这一问题的办法之一。互联网的飞速发展使得生活场景、消费方式产生了

光明时评

中国新闻奖专栏

走。因此,影视产业要从我国博大精深的文化中汲取营养,并紧跟时代步伐,围绕题材选择、剧本创作、拍摄制作等关键环节下功夫,最终依靠内容输出来获得口碑和流量双丰收,寻求商业属性和文化价值的平衡点。

(原载于半月谈新媒体 作者:赵倩 摘编:郝悦)

网言

新闻随笔

近来,关于“35岁困境”的讨论一直没有停止。不少以从事脑力劳动为主的知识型员工发现,本以为是黄金年龄的35岁竟成了职业发展的分水岭,不少公司根本就不接受35岁以上求职者的简历,就算不跳槽,在原公司的晋升压力也与日俱增。

35岁何以成为瓶颈?“35岁困境”从何而来?

35岁往往意味着一个人步入中年,多是“夹心层”和“顶梁柱”,多重社会角色带来了多重压力。人到中年后,除了体力和精力等生理属性开始下降,思维方式也逐渐固化。面对社会激烈竞争和技术快速变迁,创新性要求的提高使得员工随年龄增长的“资历”反而成了一种“障碍”。按照正常规律,对相当一部分人来说,在中年之后会达到或者接近职业发展的一个高度,之后会遇到瓶颈,然而在心理层面,“层级高原”和“内容高原”现象普遍,导致职业倦怠。有些人尽管职业发展有些开始走下坡路,但仍不愿意接受和选择向下流动。

在人际关系系统方面,随着传统网络的支持部分消解,家庭、亲属的非正式社会网络由于个体的空间流动而削弱,取而代之的是正式的社会压力。通过“锦标赛”来决定晋升名额是很多组织的常见做法。这种“赛马不相马”的制度可以促进员工之间的互相竞争。大部分35岁员工已是中层管理者,在传统的金字塔组织中越往上,面临的职业晋升空间就越窄。而越来越多的扁平化组织结构,更加不能满足很多员工进一步实现晋升目标的需求。

外部环境快速变化和竞争加剧,对组织的敏捷性和柔性提出了更高的要求。组织采取日益灵活化的雇佣策略和通过快速的人员迭代来提高组织效能,将这种外部不确定性又进一步转移给员工,增加了工作的不稳定性。在用工模式方面,企业更倾向于日超弹性灵活的雇佣模式,组织可以摆脱对员工的长期责任,员工就要承担大部分企业的运营风险。近几年,许多国内企业尤其是高科技、互联网企业倾向于“短期化”“年轻化”的招聘原则,在很大程度上限制了35岁以上知识型员工的职业发展空间。

在社会环境系统方面,中年员工面临时代不确定性带来的风险个体化。以长期雇佣、层级化为特征的传统职业发展模式日益消解,劳动者具有很大的自主性,可以自主选择职业和单位,命运掌握在了自己的手中。然而,另一方面,打破铁饭碗的就业制度作为市场经济的重要组成部分,主要风险由个体承担。在当前社会急剧变化的过程中,固定的模式被打破,人们的工作和生活陷入了一种不稳定的状态。职业分类的变化、长期稳定工作合同的减少、非正式工作种类的增多、工作流动性的加剧等,都加剧了风险的个体化。此外,“黑天鹅事件”频发,让人们对于未来的预测变得愈加困难,并产生了道德问题、伦理问题、社会失范行为、个人认同危机等一系列前所未有的问题,这些无一不让人感受到焦虑和挫败。近几年的另一问题是,相关劳动保护政策仍不完善,立法也尚不明确。目前年龄歧视现象普遍存在,在招聘网站中进行职位搜索,岗位要求中明确提出“35岁以下”“30岁以下”甚至“28岁以下”的比比皆是。与性别、健康、地域、相貌等方面的就业歧视相比,年龄歧视最为赤裸裸。

个人系统、人际关系系统和社会环境系统这三者之间并不是彼此隔离的,而是持续地相互作用,多个因素共同形成了知识型员工的“35岁困境”。就业市场中的年龄歧视不仅侵犯了员工就业权,也有损劳动力资源的公平配置。随着年龄增长,知识型员工的体力和职场竞争力双双下降,而在部分高科技企业,年轻员工被迫“996”,导致劳动力资源“过度使用”和“过度浪费”并存。知识型员工步入35岁后,当骤增的家庭责任与经济压力遭遇职业发展危机,下岗、转岗甚至失业的风险将对员工自身及家庭造成更大的伤害。

应对“35岁困境”,个人系统是核心。个体要重新审视环境的变化以及自己的优势和劣势,从内生角度提升自己的心理资本、人力资本和社会资本。以人为本的管理制度和组织文化是实现员工发展和企业双赢的基础。对于组织来说,有必要塑造组织内部公开开放、员工参与的文化,积极构建并畅通员工职业发展通道,激励员工创造更大价值。

“35岁困境”是个体现象,更是社会问题的反映。个人系统虽是核心,但问题的结构性矛盾仅凭个体努力无法得到根本解决。在风险个体化和就业灵活多样化的背景下,这对社会保障政策提出了更高的要求,或需要以更完善的个体和外部制度环境来规范和引导个人系统和社会系统,如“996”、就业年龄歧视治理等。“35岁困境”及附在其上的诸多社会问题,值得我们给予更多关注和思考。

(作者系中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院高级经济师)

“婚姻推迟”背后是社会命题

□ 杭苏红

现代社会不断发展的个体化趋势,促进了婚姻家庭观念的变迁。随着个体化程度的提高,年轻人对于自己何时缔结婚姻拥有了更大的自主权。但是,在“996”工作制度和狭小的社交圈内,如果不依靠更多外在助力,他们很难找到合适的结婚对象。在“婚姻推迟”的整体趋势中,女性的推迟幅度更大。改革开放以后,我国女性在接受教育程度、职业发展、收入水平等方面与男性的差距不断缩小,甚至某些方面出现了反超。这使得她们更期望在职场上有所成就,获得经济独立与自我价值的实现,而非早早进入婚姻、生育子女。不过,她们在拥有自主选择权利的同时,也需要承担“婚姻推迟”带来更多的生育风险与健康代价。在一个“婚姻推迟”“生育推迟”趋势不断增强的社会中,如何保障高龄产妇和胎儿的健康与生命安全,就显得格外重要。

在未来一段时期,“婚姻推迟”的趋势仍将持续。对于这一趋势,我们不能简单地用好或坏去评价。但它确实反映了一些社会问题,并将带来进一步的挑战。比如,面对结婚的“婚姻推迟”现象的出现,与近些年我国城市化水平、经济发展水平的提高有着很强的相关性。城市化水平与经济发展水平的提高,使得全社会更加重视年轻人的教育投入,受教育年限的延长不可避免地使个体结婚成家的时间点向后推迟。而且,经济水平的提高也相应地提高了人们对于结婚条件的要求。在“房子、车子、票子”成为21世纪结婚“三要件”的情况下,经济发达地区的高房价、高生活成本与养育成本,使得很多适龄青年不得不选择推迟结婚的时间。比如,作为国内经济发展最好的一线城市,北上广深地区的“婚姻推迟”幅度更大。这4个城市中,出生于1980年至1984年出生的男性与女性的初婚年龄中位数分别为27.6岁与25.7岁,比全国的平均水平推迟了2岁以上。另外,经济发展区域性不平衡所产生的城市“剩女”与农村“剩男”问题,也对推迟初婚年龄造成了推波助澜的效果。

作者系中国社会科学院习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心特约研究员)

影视圈“唯流量”现象该终结了

有口碑,却没热度;频上热搜,口碑却“扑街”。口碑与流量之间形成反差现象,在近几年的影视行业已司空见惯。

流量是收视率在网络时代的一种延续和升级。因为它关乎热度和变现,很多时候甚至被当成唯一评价标准。因此,“IP+流量”成为这几年许多

影视剧的标配,但同时,这也导致作品同质化、套路化严重,演员无演技,作品无内涵,“白甜宠”现象一时竟成潮流。从根本上看,当影视剧被流量所困,行业的天花板也在被拉低。流量可以带来热度,可以变现,从影视作品商业属性来看,流量“无罪”。然而,影视作品还具有文化属性,是丰富

百姓精神生活和展现我国文化软实力的重要载体,“唯流量”是文化审美和价值取向的错位。从大趋势看,流量终究扛不起收视大旗,而优秀的作品必然会带来流量。2020年,我国电视剧产量同比降幅不少,希望流量能成为推动提质提档的契机。观众的审美素养越来越高,不会一味被流量牵着鼻子