

理论·实践

实施减税降费 稳定就业环境

曹湘泉 郭晴

减税降费有利于扩大就业

近年来,我国宏观经济下行压力不断加大,这对我国就业局势带来巨大挑战。在中央稳就业、稳金融、稳外贸、稳投资、稳预期总体战略部署下,相关部门陆续推出减税降费等一系列积极的财政政策和就业政策,宏观经济和就业形势保持了总体稳定的局面。

减税降费的主要内容

在2018年的税收减免和取消或停征行政事业性收费政策的基础上,2019年相关部门进一步深化减税降费政策。新一轮政策主要分为以下四个方面。

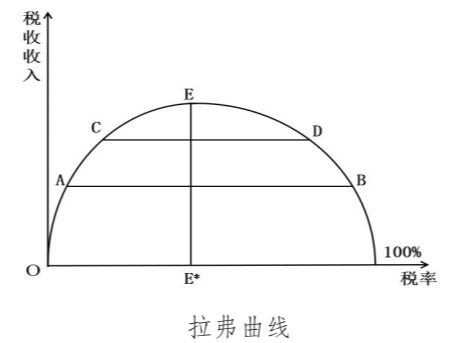
一是针对小微企业实施普惠性税收减免。提高增值税小规模纳税人起征点,放宽小型微利企业标准并加大优惠力度。

二是深化增值税改革,继续推进实质性减税。对于增值税一般纳税人,原适用16%税率的,税率调整为13%;原适用10%税率的,税率调整为9%。

三是全面实施修改后的个人所得税法及其实施条例。落实六项专项附加扣除政策,减轻群众税负。

四是减轻企业社会保险缴费负担。在2018年的基础上,将基本养老保险单位的缴费率进一步下调3个百分点,即要求单位缴费率高于16%的省份降低到16%。为落实降低社保费率政策,在计算缴费基数时,各地由过去依据城镇非私营单位在岗职工平均工资,改为依据本省城镇非私营单位和私营单位加权计算的全口径就业人员平均工资,显著降低了缴费基数。

于政府增加税收收入,长期来看既有利于调整经济结构、促进经济增长,也有利于促进就业。供给学派提出的拉弗曲线显示,税率与税收之间存在着一条抛物线的关系。随着税率的增加,税收水平会先增加、后期减少的变化,即在税率超过某一临界水平后,税收总额会不增反降。如下图所示,E点为最优税率,即E点所在的税率水平能够为政府带来最高的税收收入。C点和D点为产生同样收益的两种税率,但是C点对应的税率水平更低、纳税人负担更轻。同理,A、B两点中,A点税率更优。因此,设计合理的减税降费措施,不仅能够降低企业的税费负担与经营成本,提高企业的经营活力,还可以提高企业的遵缴率,增加国家税收。政府可以再通过规模化投资带动用工需求增加,从而间接促进就业。



拉弗曲线

缩小名义与实际税费差距,确保减税降费政策获得更大成效

减税降费政策被许多国家所实施,并在刺激经济增长、增加就业方面取得显著成

强化综合施策 确保标本兼治

——四川省绵阳市破解“招工难、就业难”问题的研究

张斯思

近期,四川省绵阳市人社局开展“招工难、就业难”问题的专题调研。调研组先后实地走访了高新区、涪城区、三台县、平武县的6户用工企业,并与20多家企业和四地就业服务管理机构进行座谈,重点了解企业用工、群众就业等情况,并对“招工难、就业难”问题进行深入剖析。

绵阳市的就业现状

近年来,绵阳市共签约5亿元以上重点项目331个,其中百亿元以上重大产业项目10个,年新登记市场主体维持在2万户以上,GDP增长保持在9%左右。经济快速发展扩大了就业容量,绵阳市城镇新增就业保持在5万人左右,全市城镇登记失业率稳定在3%以内,就业局势总体比较稳定。

但是用人单位招工难问题显现。从9月全市园区用工监测来看,提供岗位总数达41358个,缺口达996个,其中一线员工缺口达880人,管理人员缺口达116人。同时,就业难的问题依然存在。45岁以上大龄人员、16-24岁青年群体就业难度较大,登记失业率超过了绵阳市总体登记失业率。

“招工难、就业难”问题分析

根据绵阳市的就业现状和调研情况,该市对“招工难、就业难”问题分析如下:

招工难的原因

一是适合岗位的劳动者数量减少。2019年,绵阳市内高校毕业生达38113人,留绵就业为6819人,留下人数仅占毕业生人数的17.89%。

二是员工激励关怀不足。在岗人员工资每月3000元以下的人数占提供岗位总数的51%。同时,大部分中小企业的企业文化、人文关怀等体系不健全。

三是就业环境较差。缺乏严重的制造业、建筑业岗位,一般都是管理制度严格、上班时间较长的工作岗位,工作环境较差。

就业难的原因

一是就业环境与预期有差距。缺乏严重的制造业、建筑业与青年劳动者的择业偏好不一致。

二是薪酬待遇与预期有差距。劳动者对劳动报酬的期望值为每月3000元-5000元,用人单位提供的工资水平与劳动者的期望值有较大差距。

三是就业技能与需求有差距。用工缺口中初级技能、中级技能、高级技能及以上岗位数分别占缺口总数的21.7%、14.46%、10.54%,但人们选择就读职业院校的并不多。同时,全市校企间缺乏有效的交流、沟通与长期培养计划。

四是就业年龄与需求有差距。目前绵阳市35岁以上的中青年劳动力占比接近70%,青壮年劳动力占比相对较低,而缺乏严重的制造业、建筑业等行业对大龄人员的需求较小。

缓解“招工难、就业难”的建议

缓解“招工难、就业难”问题是一个系统工程,需要企业、政府、学校和社会共同努力。

建立健全促进就业联动与合作机制。应建立由政府、职业院校、重点企业组成的联席会议制度,定期召开会议,分析解决营商环境、就业环境、政府政策支持等方面存在的问题。

完善优化企业引才环境。一是完善生活配套环境。加大工业园区企业员工廉租房和单身职工公寓及超市、娱乐、餐饮、金融、邮政、公交车线路等建设。二是培育舒适工作环境。引导企业积极营造和谐劳动关系,做到用感情留人、用事业留人、用待遇留人。

进一步提升就业公共服务水平。一是健全就业服务联动机制。健全以市级公共就业服务机构为指引,县市区公共就业服务机构为主体,乡镇(街道)人社服务站为延伸的“四级”就业服务网络,精准掌握人力资源市场供需状况,对重点人群开展职业规划指导,引导用人单位实现科学的人力资源管理,不断扩大公共就业服务覆盖面,进一步畅通人力资源供求信息渠道。二是建立市外劳务合作平台。坚持“走出去”与“请进来”相结合,加强与绵阳市外务工集中地的协会、商会和流动党支部的联系,设立农民工返乡服务点,分类提供相关创业就业服务。三是支持人力资

源服务产业园建设。落实人力资源服务机构入驻人力资源服务产业园各项优惠政策,充分发挥产业园集约化、规模化经营的集聚效应,增加人力资源有效供给。四是建立企业错峰互助用工平台。研究破除企业错峰调节用工的制度障碍,推动企业在订单减少时将富余员工调节到用工短缺企业。

进一步加大职业教育发展和技能人才培训力度。一是创新职业院校办学模式和教学方式,引导学校加强市场研究,并根据市场需求及时调整专业设置、课程设置和教学方法,培养出符合市场需要的人才。二是进一步加大技能人才培养、培训的工作力度。在全市企业全面推行以招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养为主要内容的企业新型学徒制培训,壮大产业工人队伍。三是推进校企深度合作,不定期组织校企洽谈会,鼓励学校聘任企业技术人员做兼职教师,鼓励学校办班到厂、学生实习到车间,实现学校培养与企业用工、学生技能与岗位要求无缝对接。四是营造技能成才环境。组织开展多种形式的技能大赛及技能大师、技术能手评比活动,努力营造尊重技能人才的社会氛围。

加大解决“招工难、就业难”的财政投入。一是加大高技能人才纳入人才专项资金支持范畴力度;二是对企业引进急需紧缺高技能人才给予补贴;三是运用财政资金鼓励企业、职业院校为社会经济发展培养紧缺高技能人才。

(作者单位:四川省绵阳市人社局)

报告集萃

《2019中国劳动力发展报告》:

就业压力总体可控 稳增长是稳就业的根本之道

近日,由北京师范大学劳动力市场研究中心推出的《2019中国劳动力发展报告》在北京发布。该报告聚焦的主题是全面开放新格局进程中的劳动力市场调整。

报告指出,当前世界面临百年未有之大变局,中国发展所处的外部环境复杂性和不确定性空前提高。全球经济比以往任何时候都更加依赖中国,同时中国也比以往任何时候都更加需要把自己的事情办好。经过大量的调查和实证研究,报告对经济全球化的新形势、外部经济环境的新变化、中国劳动力市场受到的影响以及应对冲击的劳动力市场政策等进行了综合研判。

报告认为,现阶段中国劳动力市场存在六大特征:

一是就业压力总体可控。就业总量不会发生大幅波动,大规模失业问题出现的可能性很低,但周期性失业有波动中上升的趋势,短期内失业压力仍然较大。

二是大学生就业结构性矛盾突出。外部环境变化造成大学生需求升级、大学生供给调整滞后,具体表现为文科毕业生就业困难、理工科人才短缺,同时也出现了东部地区人才集聚、中西部地区人才匮乏的矛盾。

三是农民工失业风险加剧。我国产业全球价值链提升加速农民工本领恐慌,诱发农民工非自愿性失业。

四是人才高地加速形成。全面开放新格局下,我国正在形成三大人才高地,即高校林立、协同发展的京津冀地区,区域协作、金融领先的长三角地区,全球引智、科技领先的粤港澳大湾区。

五是劳务输出输入更加频繁。从2000年以来的数据看,输出总体呈现增长态势,输入方面持证就业人员总体有所增加。来华留学生来源地多元化、目的地多样化,在华就业意愿增强。

六是劳动力市场不平衡性加剧。中美经贸关系对中国的影响在行业、区域等多个层面对劳动力市场产生影响,比如劳动力供需、价格、流动性等。同时,劳动力市场本身在岗位冲击、技能转换等方面也发生显著变动,这些都可能造成劳动力市场不平衡性进一步加剧。

对此,报告提出以下建议:

第一,稳增长是稳就业的根本之道。增加就业的关键在于追求经济的长期持续增长,使经济增长与就业增长互相促进。

第二,构建就业优先政策体系,兜牢民生底线。将就业优先政策放在更加突出位置,发挥就业政策组合拳效力以稳定就业形势。

第三,建立健全贸易调整援助制度和就业保障体系。建立贸易调整援助制度,创造就业稳定增长的长效机制;提高政策的有效性和精准度,为大学生提供就业援助;加强政府政策帮扶,做好农民工就业保障。

第四,不断提高劳动者人力资本水平。加快教育结构调整,提高教育水平;强化职业教育和职业培训,提升劳动者就业技能。

第五,不断增强劳动力市场的包容性。打破就业的地区和行业壁垒,取消性别歧视、地区歧视、城乡歧视等,以促进劳动力要素的自由流动。

第六,拓宽就业渠道,增强劳动力市场韧性。深入推进供给侧结构性改革,多措并举拓宽就业渠道、搭建就业平台,实现充分就业的宏观经济增长目标。

《2019海归就业力调查报告》:

理工科薪酬突出 新一线城市吸引力增强

不久前,启德教育与前程无忧、应届生求职网在北京联合发布《2019海归就业力调查报告》。报告显示,海归就业行业前五名分别是金融业(15.20%),信息传输、软件和信息技术服务业(13.08%),制造业(11.30%),教育行业(9.70%),文化体育和娱乐业(7.12%)。

在不同专业背景下,理工科海归的薪资最为突出。就业3-5年的理工科专业海归年薪在15万元-20万元的占比达41.67%,其中,从事信息传输、软件和信息技术服务业的海归年薪15万元以上的占比达60%,而同等薪酬的海归群体在金融业与制造业的占比分别为35.3%与33.3%。

该报告显示,2019年40.2%的海归起薪已达到10万元-20万元。同时,74%的受访者认为其留学成本可在5年内收回。

报告显示,除语言能力、独立思考能力等获双方共同认可外,海归眼中的自身优势如沟通力、执行力,在雇主眼中均不如国内毕业生。此外,在雇主眼中,海归的问题解决能力和创意均优于国内毕业生,但在协作能力、稳定性、耐力方面逊于国内毕业生。

在就业地区方面,虽然北京、上海、广东地区依然是多数海归投递简历的首选,但随着各地引才政策纷纷出台,新一线城市的吸引力不断增强。

报告显示,在一线城市就业的海归占全国海归总量的39.57%,而新一线城市的占比为30.87%。在一线城市就业的海归中,年薪10万元-12万元的逾20%,年薪12万元-15万元的近20%;在新一线城市就业的海归中,年薪8万元-10万元的达30%,年薪10万元-12万元的逾20%。无论在吸纳海归的数量方面还是在薪酬水平方面,新一线城市都在逼近一线城市。

任紫整理

以行风建设实效增强群众获得感

——来自江苏省宿迁市的实践探索

孙登怀

今年以来,江苏省宿迁市人社局结合“不忘初心、牢记使命”主题教育活动,正行风、树新风,着力打造群众满意的人社服务,通过加强队伍建设和机制创新,推动人社事业高质量发展。

素质提升:提出“五字要求”——打造敬业奉献特质

宿迁市人社局着力在“严、细、实、悟、勤”上下功夫,着力打造爱岗敬业、业务精通、廉洁奉献的人社人。

严:做到严格、严谨。严格要求自己,坚决守住党纪国法底线;严谨对待工作,忠诚执行上级各项部署。

细:做到细心、细致。各个环节都要衔接好、统筹好、落实好,对每项任务要做到工作项目化、项目目标化、目标节点化、节点责任化、责任具体化。

实:做到求实、落实。开展工作必须求真务实,察实情、办实事、求实效,勇于担当、真抓实干,确保党的惠民政策落地落实。

悟:做到领悟、觉悟。思路要紧跟国家

关注重点,把握群众关心焦点,要有高度政治觉悟、思想觉悟,能吃苦、能干事、干成事。

勤:做到勤学、勤省。拓宽学习途径,向书本学理论、向同事学方法、向实践经验,找准差距短板,坚定攻坚克难的信心和决心。

机制建立:创新“五项机制”——打造勤思善谋特质

良好机制是推进工作的重要抓手,是人社事业保持高位推进的重要保障。

建立专项学习机制。创设学习平台载体,开设“人社讲坛”,采取专家讲学、典型促学、交流互学等举措,提升综合素质;开展“业务能力提升季”“三学一提”等活动,组织专题讲座和业务交流20次。

建立专题调研机制。大兴调查研究之风,开展“抓重点补短板强弱项”专题调研月活动,形成调研成果35篇;开展“送政策、送服务,促难题化解、促绿色发展”调研服务月活动,取得实效。

建立超前谋划机制。制定年度规划、分月计划、每周重点,全局每周明确10-15项重点工作,各处室、单位每月明确3-4项重

点工作,扎实推进各项工作。

建立督查推进机制。实行重点工作交办单、提醒单、督办单制度,形成周督查、月通报、季考核、年评定的机制,高质量落实市委市政府主要领导批示96件。

建立定期总结机制。借助全国全省重大活动承办、人社系统活动组织等机会,总结体会收获,分析问题不足,促进改进提升。

队伍建设:创建“五型团队”——打造团结奋进特质

围绕创新型、规范型、服务型、效能型、学习型的“五型”标准,宿迁市人社局打造了一支有凝聚力、向心力、战斗力的人社队伍。

创新型。激发创新思维,推进人社领域改革、工作方法和管理模式创新,促进各类创新成果竞相迸发。

规范型。把规矩立起来、用起来、严起来,坚持依法行政,切实提高工作规范化、制度化水平。

服务型。进一步优化服务上级、基层和群众的方式方法,切实提升广大群众的满意度和获得感。

效能型。按照反应敏锐、动作敏捷、协调主动、服务周密、保障有力的要求,推动作风转变、效能提高。

学习型。健全学习制度,完善学习载体,实现解放思想、优化知识结构、增强综合素质目的。

督查考核:推行“五项工作法”——打造追求质效特质

宿迁市人社局创新推行“清单、简约、三点、三段、三化”工作法,确保各项工作落实高效率、高质量、高水平。

推行清单工作法。实施以任务清单、落实清单、督查清单等为主要内容的清单工作法,扎实推进各项任务精准落实。

推行简约工作法。推行1小时局务会、2分钟发言、3页纸报告、40分钟人社讲坛、5分钟汇报的“12345”工作法,全方位提升工作效能。

推行“三点”工作法。突出抓重点、解难点、打造亮点,定期开展亮点难点重点工作头脑风暴,每个业务条线每年积极打造1-2项在全国、全省有影响的工作。

推行“三段”工作法。立足工作高质量推进,抓住“事前精心谋划、事中精准推进、事后精细总结”三个关键环节,切实提高人社队伍综合素质。

推行“三化”工作法。推进法制化、标准化、信息化建设,全面提升决策、执法、用权水平。

(作者单位:江苏省宿迁市人社局)