

制造业就业的国际比较及经验启示

李琦 范宪伟

摘要:制造业是吸纳就业的重要载体,具有较强的稳就业促就业能力。国际经验表明,制造业就业总量和占比下降是先行工业化国家普遍规律,但制造业就业规模经历快速下降后将进入相对平稳期或小幅反弹上升。当前,我国制造业就业总量和占比的下降苗头已然显现,制造业吸纳就业的能力存在弱化趋势,且与我国目前的经济发展水平和制造业吸纳就业能力不相匹配,须理性客观看待,警惕制造业就业持续滑落风险。建议深入实施就业优先战略,以增强制造业综合竞争力为根基,以高质量充分就业为目标,坚持供需双侧发力、长短期分类施策,改善制造业就业环境,着力提升劳动者技能素质,强化技能成才观念教育引导,不断增强制造业就业吸纳能力和就业吸引力,推动形成制造业就业质的提升与量的增长良性循环。

关键词:制造业;就业;国际比较;实体经济

中图分类号:F424;F249.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-5706(2024)02-0092-07

制造业是吸纳就业的重要载体,在拓宽就业渠道、稳定就业岗位、改善就业结构、提升就业质量等方面发挥着积极作用^{[1][2]}。改革开放后,我国制造业的快速发展直接或间接创造大量就业岗位,在相当长的一段时期内发挥了拉动就业主力军作用。近年来,受劳动力成本优势减弱、劳动密集型制造业向海外转移、新技术引发的劳动力替代效应等因素影响,我国制造业就业规模持续下降^{[3][4]}。自工业革命以来,英、美等先行工业化国家先后成为全球制造业规模最大的国家,但随着去工业化、产业外迁和技术外溢等出现,相继出现制造业就业总量和占比下降等情况^{[5][6]}。这些国家制造业就业的演进历程具有一定的代表性,相关做法和经验启示可为稳定我国制造业就业提供借鉴。

一、制造业就业总量和占比下降是先行工业化国家普遍规律

(一)发达国家去工业化过程中呈现制造业就业弱化特征

先行工业化国家经验表明,随着工业化进程推进,在人均收入达到一定水平后,制造业就业规模和占比在达到峰值后会呈现下降趋势。

制造业就业总量达到一定规模后呈现下降趋势。20世纪以来,美国、英国、德国等国家工业化进程快速推进,钢铁、汽车、化工和电器等行业迅速崛起,带动制造业就业人数持续增加。根据美国经济分析局采用全职等效雇员统计的数据,美国制造业就业人数从1932年的667.8万人持续增加到1979年顶峰的2061.1万人,期间制造业就业人数虽有波动起伏,但整体呈现上升趋势。

但 20 世纪 80 年代后,受计算机和网络技术的快速普及等影响,美国制造业就业人数持续下降,从 1979 年最高点下降至 2022 年的 1253.3 万人,制造业就业总量减少近 40%。从更长时间周期的工业行业就业人数来看,国际劳工组织数据显示,20 世纪以来,德国、英国工业行业就业人数持续增加,1961 年德国工业行业就业人数达到顶峰的 1758.7 万人,1991 年英国工业行业就业人数达到 809.6 万人。此后,两国工业行业就业人数开始出现下降趋势。2010 年,德国和英国工业行业就业人数均达到历史最低,分别仅为 1075.6 万人和 571 万人,分别较历史最高时期减少 683.1 万人和 238.6 万人,降幅分别达 38.84% 和 29.47%。第二次世界大战后,日本工业迅速恢复,机械制造、钢铁、化学等重工业快速发展,工业行业就业规模持续增加,从 1965 年的 1505.9 万人增加到 1992 年的 2226.2 万人。此后,日本工业行业就业规模也开始下降,2011 年,日本工业行业就业人数达到历史最低,仅为 1538.9 万人,比 1992 年最高时期减少 687.3 万人,降幅达 30.87%。

制造业就业占全部就业的比重达到顶峰后呈现下降趋势。美国制造业就业占比从 1932 年的 25.02% 增长到 1947 年的 32.31%,此后制造业就业占比持续下降。2022 年,美国制造业就业占比仅为 8.34%,比最高时期减少近 24 个百分点。从更长时间周期的工业行业就业人数来看,德国工业行业就业占比从 1962 年的 51% 连续下降到 1991 年的 40.9% 和 2021 年的 27.5%,平均每 10 年下降约 4 个百分点。日本工业行业就业占比从 1965 年的 31.84% 增加到 1973 年的 37.25%,此后工业行业就业占比持续下降,2021 年已降至 23.22% (见图 1)。

先行工业化国家制造业就业规模和占比的下降幅度存在明显差异性。国际劳工组织数据显示,1991 年以来,日本、美国、德国制造业就业规模下降幅度最大,均超过 350 万人。日本 1992—2012 年制造业就业规模由 1587.5 万人减至 1033.4 万人,减少 554.1 万,10 年间制造业就业总量下降幅度超过 1/3。英国、法国、韩国等制造业就业规模最高值与最低值的极差分别达到 281.7 万人、

147.8 万人、141.1 万人,均出现不同程度的就业规模减退。从下降幅度来看,英国、日本、法国、德国制造业就业总量下降幅度均超过了 30%,美国、韩国制造业就业总量下降幅度也均超过 20%。在制造业就业占比变化差异方面,国际劳工组织数据显示,1991 年以来,英国、德国、韩国制造业就业占比下降幅度均超过 10 个百分点。

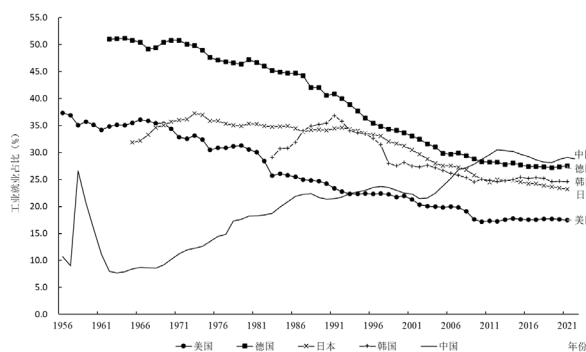


图 11956—2022 年典型国家工业行业就业占比变化情况
数据来源：国家统计局（<https://www.stats.gov.cn/>）、经济合作与发展组织国家数据库（<https://stats.oecd.org/>）。

（二）制造业就业总量经历快速下降后进入相对平稳期或小幅反弹上升

部分国家制造业就业总量度过快速下降期后均呈现低位波动态势。国际劳工组织数据显示,英国制造业就业总量在 2009 年降至 288.2 万人,此后持续处于低位波动,平均值约 300 万人;日本制造业就业总量在 2012 年降至 1033.4 万人后,常年维持在 1050 万人上下,年均波动幅度 0.17%,最大波动幅度约为 1%。加拿大制造业就业总量自 2009 年降至 180 万人以下后,几乎均保持在 175—179 万人的区间内波动,平均波动幅度约 0.04%,是制造业就业总量最稳定的国家之一。

先行工业化国家制造业就业总量有小幅增加趋势。近年来,美国、英国、德国等国家纷纷实施“再工业化战略”,重振制造业,积极鼓励制造业回流,部分国家制造业就业总量出现小幅增加。国际劳工组织数据显示,美国制造业就业人数在 2010 年达到最低的 1536.4 万人后逐渐回升,2019 年超过 1700 万人,制造业就业人数增加 171.3 万。德国制造业就业人数在 2010 年降至最低的 774.3 万人后 2020 年增至 845.3 万人。韩国在 2009 年降

至 387.7 万人的最低值后逐步回升, 2015 年达到 470.6 万人。西班牙制造业就业总量于 2013 年降至最低的 213.1 万人, 此后连续回升至 2019 年的 250.7 万人, 回升增幅 17.6%。

二、我国制造业就业变化趋势及国际对比

(一) 我国制造业就业总量和占比均呈下降趋势

改革开放以来, 我国充分发挥丰富低廉的劳动力资源和市场需求潜力巨大等优势, 制造业迅速崛起, 直接或间接创造大量就业岗位, 在相当长的一段时期内发挥了拉动就业主力军作用。国际劳工组织数据显示, 1991-2012 年, 我国制造业就业总量从 1.14 亿增至 1.66 亿人, 21 年增加约 5200 万人, 年均增加 248 万人。但 2012 年后, 制造业就业总量开始出现下降。国际劳工组织数据显示, 2012-2021 年, 我国制造业就业总量从 1.66 亿人降至 1.43 亿人, 下降约 2300 万人, 降幅达 13.5%。从制造业就业占比来看, 2012 年, 我国制造业就业占比达到最高值, 为 22.1%, 此后制造业就业占比总体呈下降趋势。2021 年我国制造业就业占比为 19.0%, 较最高值下降了约 3.1 个百分点。

(二) 我国制造业就业下降速度相对缓慢

表 1 1991-2021 年制造业就业总量下降情况对比

国家	年份	制造业就业 总量变化(万人)	下降幅度 (%)	经历时间 (年)
中国	2012-2021	16550.4-14321.3	13.5%	9
美国	1998-2007	2033.2-1759.6	13.5%	9
英国	1991-1999	570.0-488.2	14.4%	8
德国	1991-1994	1128.1-948.9	15.9%	3
法国	1991-2008	466.6-392.6	15.9%	7
日本	1992-1999	1587.5-1357.4	14.5%	7
韩国	1991-1998	528.8-402.0	23.9%	7

数据来源: 国际劳工组织 (<https://ilostat.ilo.org/data>)、经济合作与发展组织国家数据库 (<https://stats.oecd.org/>)。

与先行工业化国家比较, 我国制造业就业总量下降速度相对较慢。2012 年以来, 我国制造业就业总量降幅 13.5% 用时 9 年, 与美国持平, 明显慢于其他典型国家, 甚至是德国下降 15.9% 所用时间的 3 倍 (见表 1)。随着制造业就业总量

下降, 我国制造业就业占比也出现了一定幅度的降低, 但相较而言整体下降幅度不大。2012-2021 年 9 年间, 我国制造业就业占比下降了约 3.1 个百分点, 而英国、日本、德国和韩国下降相似幅度分别历时约 7 年、6 年、3 年、3 年, 下降速度均快于我国 (见表 2)。

表 2 1991-2021 年制造业就业占比下降情况对比

国家	年份	制造业就业 占比变化(%)	下降幅度 (百分点)	经历时间 (年)
中国	2012-2021	22.1-19.0	3.1	9
美国	1991-2002	16.3-13.3	3.0	11
英国	1991-1998	21.5-18.6	2.9	7
德国	1991-1994	30.0-26.4	3.6	3
法国	1991-2003	19.9-16.6	3.3	12
日本	1992-1998	24.5-21.3	3.2	6
韩国	1991-1994	26.9-24.0	2.9	3

数据来源: 国际劳工组织 (<https://ilostat.ilo.org/data>)、经济合作与发展组织国家数据库 (<https://stats.oecd.org/>)。

三、先行工业化国家稳定制造业就业的经验

先行工业化国家为振兴制造业、吸引青年就业, 通过采取观念培育、教育、人才引进、薪酬保障等方式, 增强制造业综合竞争力, 构建良好的制造业就业生态, 大力支持制造业就业。

(一) 增强制造业综合竞争力是稳定就业的基本前提

积极推动制造业转型升级助力劳动生产率提高。美国、日本、德国等先行工业化国家一直是产业转型升级的引领者, 从机械化时代到信息化时代, 先行工业化国家依靠强大的技术、资金、人才优势, 推动本国产业技术的升级换代。20 世纪 60 年代后, 日本调整了产业发展方向, 通过夯实产业公地、强化科技创新, 以及减税、补贴等政策引导, 推动制造业从资源消耗型重化工业向低能耗技术密集型产业转变, 促进产业结构升级。20 世纪 80 和 90 年代, 美国通过加大对科技创新支持力度和对高新技术产业的扶持, 推动本国钢铁、汽车等重工业向信息化、智能化、绿色化为代表的高端先进制造业转变, 完成了产业升级迭代。通过政策引导、强化科技创新和产业公地建

设等, 先行工业化国家的制造业实现转型升级, 改变了传统的生产制造模式, 提高了劳动生产率、产品附加值和盈利水平, 改善了制造业企业生产环境, 为企业提高劳动者报酬和社会保障水平提供了基础支撑。

积极推行再工业化战略创造更多高质量就业岗位。21 世纪以来尤其是 2008 年国际金融危机以来, 美国、日本和欧盟等针对经济“脱实向虚”“去工业化”等现象, 均出台众多战略规划, 力图重振制造业。美国先后出台《重振制造业政策框架》《制造业促进法案》《先进制造业伙伴计划》《国家制造业创新网络计划》等, 以扭转产业空心化势头; 英国提出“重振制造业战略”“先进制造业计划”; 法国提出“工业振兴计划”; 日本出台《日本再兴战略》并提出发展“领先世界的尖端产业群”; 德国提出“工业 4.0”的高科技战略计划, 力图重振制造业。相对“去工业化”阶段, 先行工业化国家“再工业化”阶段除了实现更高的产业链价值, 推动制造业向高端化转型, 也加快培育先进制造业劳动力, 使制造业就业人口有所增加, 尤其是开发了更多高质量的就业岗位, 显著改善制造业就业质量。

(二) 着力提升制造业职业吸引力是稳定制造业就业的重要保障

持续提升制造业就业人员工资收入。德国在去工业化过程中, 为破解制造业劳动参与率下降难题, 全面改革制造业工资分配体系, 通过引导开展工资集体协商、建立健全企业内部工资共同决策机制、按照行业分类和技能等级制定最低工资标准等措施, 着力维护和提高技能人才的工资福利待遇^[7]。德国《企业法》规定, 职工在 5 人以上的企业都要成立独立运作的职工委员会, 成员均由劳动者构成, 对企业的工作条件、劳动制度和薪资福利待遇等有参与决策权。美国工会在制造业产业工人薪酬集体协商中发挥着决定性作用。二战后, 在工会组织的推动下, 美国产业工人的工资持续上升, 大批蓝领工人加入中产阶级的行列。国际劳工组织数据显示, 2021 年, 德国制造业就业人员月平均工资高达 6136 美元, 法国为 5634 美元, 美国为 5161 美元, 均大幅高于我

国 1068 美元的平均水平 (见图 2)。

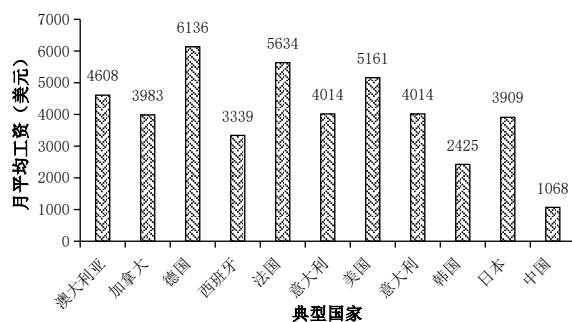


图 2 制造业就业人员月平均工资情况

资料来源: 国际劳工组织网站 (<https://ilostat.ilo.org/data>)。

提升公众对制造业的职业认可度。为振兴制造业, 鼓励青年投身先进制造业, 美国设定了国家制造日, 每年举办大型活动, 制造商会邀请青年学生、教育者、媒体代表等赴企业参观考察, 介绍制造业职业前景, 展示工作生活环境, 改变公众对制造业的看法。此外, 美国装配与制造工程师协会基金会为鼓励青年投身制造业就业, 定期资助举办先进制造夏令营, 让高中生有机会参加制造业就业体验, 通过参观制造业企业工厂、在严密监督下体验操作机器设备、与制造业权威专家沟通交流等方式, 使学生和家长增进对制造业就业的了解和认可^[8]。德国政府大力支持职业教育, 社会对技工的尊重在世界首屈一指, 技工收入普遍较高, 普通技工收入略高于普通大学白领毕业生, 一些行业的技工工资比普通公务员甚至大学教授还要高。英国为重振制造业和推进“工业 2050 战略”, 于 2011 年开始实施“开放和了解制造业计划”, 通过支持学生、学校、就业指导机构等有关方面参观制造业企业工作流程和技术研发、交流讨论等方式, 增强参与者对制造业的直观了解、亲身体验和就业兴趣, 促使更多学生选择职业教育, 从事制造行业, 引导学校培养储备更多技术技能型人才。

(三) 强化技能人才的培养和引进

强化技能人才的培养培训。美国、英国、韩国等国家针对各自技能劳动力结构和产业发展中的相关问题, 从国家人才战略层面制定科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育, 加强以制造业为

重点的创新型高技能人才培养^{[9][10]}。德国“双元制”职业教育模式由学校和企业共同培养学生，把学校理论学习和企业实践教育紧密结合，培养了大量基本功扎实、技术熟练的应用型高技术高技能人才。截至2022年底，德国正在接受“双元制”培训的总人数为121.6万，约60%的签约学生在毕业后继续留在培训企业工作。近年来，德国为配合“工业4.0计划”，推出“职业教育4.0”倡议，提出适应“工业4.0”的专业人才培养培训整体解决方案。日本参照德国“双元制”职业教育的方案形成自己特色的职业教育制度，无论什么层次和类型的学校都要设立职业技术学科，要求从初中到大学都要贯通式地进行职业技能教育。

大力引进先进制造业人才。日本政府于2008年召开“高端人才引进促进会议”，正式启动“国际高端人才引进计划”，明确提出至2020年“接收30万留学生计划”。2018年，日本政府修改出入国管理法，规定可以以“特定技能”名义给予申请者在日就业居留资格。德国为了解决技术工人短缺的问题，放宽了技术移民要求，降低对国外技术人员来德工作的学历、语言等要求，对国外学历和工作经历予以承认，取消受过高等教育人才的择业限制等。近年来，德国政府每年都派专门人员赴印度、巴西等国家，召开专场招聘会，吸引技术工人。2020年，英国政府公布“脱欧”后的移民计划，以积分制移民体系吸引全球人才，移民积分扩大了职业技能水平的比例，明确科学家、工程师等高技能人才是重点引进目标。

四、我国稳定制造业就业的思路与建议

纵观先行工业化国家制造业就业的发展趋势特征可以发现，制造业就业总量和占比下降是普遍规律。当前，我国制造业就业总量和占比的下降苗头已经显现，制造业吸纳就业的能力存在弱化趋势，虽然减弱的速度相对缓慢，但是与先行工业化国家相比，这种下降趋势与我国目前的发展水平和制造业吸纳就业能力不相符。由此观之，我国必须理性客观看待制造业就业变化趋势，警惕制造业就业持续滑落风险，同时要借鉴先行发达国家经验做法，结合我国实际，在政策储备上打好提前量、留出冗余度，多措并举推动

制造业就业高质量发展。

（一）总体思路

深入实施就业优先战略，以增强制造业综合竞争力为根基，以高质量充分就业为目标，坚持供需双侧发力、长短期分类施策，切实推动产业政策与就业政策协同行动，正确处理就业政策和产业政策、就业数量和就业质量、技术创新和岗位创造的关系，不断增强制造业就业吸纳能力和就业吸引力，改善制造业就业环境，强化技能成才观念教育引导，着力提升劳动者技能素质，以高质量就业吸引更多劳动者投身制造业，推动形成制造业就业质的提升与量的增长良性循环。

（二）具体措施

第一，推动制造业高质量发展是稳定制造业就业的根本举措。

一是促进制造业提质提能和创新升级。结合现有产业结构基础，用新技术新业态改造提升传统制造业，大力建设先进制造业集群和产业基地，超前谋划布局未来产业，积极扶持高端型、创新型制造业企业发展，持续推动制造业向价值链中高端跃升。创建创新生态链，进一步增强税收、政府采购等创新激励政策体系和力度，激发基础研究的创新活力。促进政府、企业、高校和科研机构等各方优质研发资源有效协同，实现产学研用上下联动，促进创新链和产业链精准对接，建立优势互补、成果共享、风险共担的协同创新机制，合力开展关键核心技术、前沿引领技术和颠覆性技术等制造业共性“卡脖子”技术攻关，增强制造业核心竞争力，提升制造业附加值。增强创新意识和自主创新能力，鼓励自由探索和原始创新，营造勇于创新、包容创新的研发转化氛围环境，建立创新引领制造业高质量发展的长效机制。

二是巩固扩展制造业企业国际竞争力。在制造业企业频繁跨国流动的背景下，加快由要素驱动向创新驱动转变，在以成本、价格为传统竞争优势的基础上，更加凸显技术、标准、品牌、质量、服务等方面新的综合竞争优势，加快培育一批具有国际竞争力的“专精特新”龙头型企业，提高企业国际化经营能力。不断拓展制造业对外开放的范围、领域和层次，推进金砖国家、上合组织、

共建“一带一路”等机制下的制造业合作，积极搭建开放、协同、高效的共性技术研发平台，带动多双边贸易和投资发展，形成互利共赢的现代化产业链和全球化供应链体系。持续推进中国制造品牌建设，提升中国制造品牌知名度和影响力。顺应全球绿色低碳发展趋势，构建绿色生产方式和制造体系，加强绿色低碳技术攻关应用，大力发展循环经济和再制造产业，全面提高资源能源利用效率，构建绿色制造标准和体系。

第二，分类施策增强不同行业制造业就业吸纳能力。

一是稳定劳动密集型制造业岗位。加大对劳动密集型制造业的金融、税费、补贴等政策支持力度，鼓励劳动密集型企业加强技术创新，淘汰落后工艺技术和设备，采用先进适用生产工艺、自动化智能化技术，引导企业向处于价值链高端的研发设计等环节延伸。支持品牌优势和技术特色明显的制造业企业通过组建产业联盟等方式做优做强，支持相关企业走“专精特新”和产业集聚发展道路。加强企业运营管理能力，提升企业信息化水平，优化生产流程，提高生产效率。引导劳动密集型制造业有序向中西部劳动力人口充足、区位交通便利地区转移。推动商业模式和市场营销技术创新，支持劳动密集型中小型企业运用跨境电商、市场采购贸易、直播电商等新模式积极开拓国内外市场。

二是加大技能型就业岗位开发力度。加快自动化设备、工业机器人、人工智能、物联网等装备和技术深度应用，推动传统制造业高端化、智能化、绿色化转型。有步骤地推动以简单加工、重复劳作和“危繁脏重”的工作岗位实现自动化智能化替代，促进低端体力型岗位向高端技能型岗位升级。做大做强战略性新兴产业，推进先进制造融合集群发展，开发更多依赖于认知、人机互动、创意创造的技能复合型、高附加值就业岗位。鼓励企业积极申请、承接国家职业技能标准开发任务，支持企业自主开发评价规范。

三是打造制造业就业新增长点。积极发展大规模个性化定制、网络协同制造、云制造等新型生产模式，推动传统制造业生产组织模式和空间

组织模式加速变革，促进制造业服务化和服务业制造化的产业融合，挖掘制造业转型升级中催生出的数字化运维管理员、智能硬件安装调试员、工业机器人系统操作员等新就业岗位。支持发展相对自由灵活的制造业就业方式，以及多样化的新就业形态，加大对灵活就业、新就业形态人员劳动用工、就业服务、权益保障、职业伤害保障等支持力度。

第三，强化制造业就业培养培训体系建设。

一是加强制造业技术技能人才教育培养。通过深化产教融合等形式，持续优化调整职业院校专业布局结构，提高职业教育专业设置与劳动力市场需求的适配度。深入推进产教融合协同育人，积极引导制造业企业深入参与到职业院校学科规划、专业建设、教材撰写、课程设计、授课研讨、实习实训等培养教学全过程。鼓励校企联合招生、开展委托培养、订单定向式培养和学徒制培养。探索“专业学科+项目制”等培养模式，推动制造业企业带项目、带师资进校园，创新校企双制、校中厂、厂中校等方式。鼓励制造业企业通过名师带徒、技能研修、岗位实训、技能比拼、技术互学互通等形式，开放式培养高技能人才。

二是完善制造业职业技能培训体系。加强省级层面培训资源统筹，加大职业技能培训基础设施和师资队伍建设的支持力度，动态调整政府补贴性培训项目目录，依托公共实训基地等培训平台，强化高技能人才、急需紧缺人才的培训水平。进一步完善技工等级晋升制度、职业技能等级认定政策，加快推进学历证书与技能等级证书互认共享。构建不同行业、不同业态间的转岗机制，广泛开展智能化技术应用适应性、储备性培训。鼓励制造业重点企业与高校、培训基地合作，通过校企合作办学、共建职工培训中心等模式，促进产训结合。

第四，多措并举强化制造业就业配套支撑能力建设。

一是提升制造业就业待遇保障。将增加就业数量和提高就业质量作为支持制造业企业发展的重要内容，充实政策工具箱，把用工数量、薪酬分配、人才培养、职业发展等纳入产业政策统筹

考虑,分层分级给予税费减免、信贷支持、财政奖补等支持,切实推动制造业降本减负。探索开展工资集体协商,建立产业工人最低工资制度,完善最低工资标准调整评估机制,稳步增加制造业一线劳动者劳动报酬。强化工资收入分配的技能价值激励导向,实施与职业技能等级序列相匹配的岗位薪酬体系,鼓励企业对优秀高技能人才实行年薪制、协议工资制、股权期权激励等薪酬策略,建立符合技能人才岗位特点的各项津贴,给予技术创新成果入股、岗位分红等激励。针对灵活就业特点,鼓励企业完善计件、计时、计次等工资制度,合理采用按次提成、日薪和周薪相结合的薪资发放形式。

二是完善制造业就业支撑服务。聚焦就业带动能力强、用工需求量大的重点企业,建立常态化公共就业服务联系制度,持续优化就业各环节支撑服务,及时帮助企业解决用工问题。科学构建适合当地制造业发展实际需求的人才引进目录,优先保障急需紧缺型高技能人才供给,加大对高技能人才及其配偶、子女享受教育、住房等公共服务的支持力度。扎实做好劳动权益保障,依法查处招聘过程中的虚假、欺诈现象,强化劳务派遣用工监管。改善劳动者就业条件,督促企业依法落实工时制度,保障劳动者休息休假权益,加快重大安全风险领域“机器换人”。健全政府、工会、企业代表组织共同参与的协商协调机制,提升企业与劳动者沟通协商的制度化程度,构建企业和职工互利共赢的命运共同体。

三是完善技能人才表彰激励机制。加强对技能人才的表彰力度,支持技能人才参与企业经营管理,积极推动各级荣誉适当向高技能人才倾斜,健全完善优秀技能人才休假疗养制度,鼓励支持各地分级开展技能人才休假疗养等活动。开展制造业就业育人优秀案例创建活动,选树一批典型人物。广泛宣传制造业技能人才事迹,大力弘扬劳模精神、工匠精神,引导全社会确立尊重劳动、尊重技术的观念,鼓励更多的青年走技能成才道路,营造劳动者乐于到制造业就业的良好生态。

参考文献:

- [1] 沈梓鑫,江飞涛.劳动密集型制造业与高质量就业:数字时代的逻辑解析[J].学术月刊,2023,55(2):56-66+158.
- [2] 陈俊.新发展格局下深圳制造业与生产性服务业融合发展研究——基于空间耦合协调度模型的实证分析[J].特区实践与理论,2021,(2):34-41.
- [3] 薛安伟.中国制造业企业向东南亚投资的新动机、新机遇与新挑战[J].国际经济评论,2024,(1):91-120.
- [4] 黄郑亮.试论美国制造业回流[J].现代国际关系,2023,(4):99-115+151-152.
- [5] 叶振宇.中国制造业比重下降趋势探究与应对策略[J].中国软科学,2021,(5):12-25.
- [6] 黄群慧,杨虎涛.中国制造业比重“内外差”现象及其“去工业化”涵义[J].中国工业经济,2022,(3):20-37.
- [7] 王宏,贾东岚.德国提高技能人才薪酬之举措[J].中国人力资源社会保障,2021,(5):44-47.
- [8] 李玲玲,许洋,宁斌.美国加强先进制造业人才培养动因及策略[J].比较教育研究,2021,43(1):44-51.
- [9] 袁冬梅.美国制造业重振面临的人才储备挑战[J].国际贸易问题,2012,(4):49-58.
- [10] 陈强,赵一青,常旭华.世界主要国家的STEM教育及实施策略[J].中国科技论坛,2017,(10):168-176.

作者:李琦,中国宏观经济研究院社会发展研究所助理研究员

范宪伟,中国宏观经济研究院社会发展研究所副研究员

责任编辑:周修琦