

从衢州看如何破解就业、招工“两难”问题

劳动力市场“有事没人干、有人没事干”的矛盾将长期存在，扩大就业仍然是各级党委、政府的一重要任务。解决好就业、招工“两难”问题必须坚持市场导向，多管齐下，努力建立长效工作机制

严国良范叶和/文

一边是四处奔波的求职者为找工作疲于奔命，一边是焦急忧虑的用工企业为招工绞尽脑汁。当前城乡劳力“就业难”，工业企业“招工难”，已成为影响衢州工业经济提升、城乡居民增收、社会和谐稳定的重要因素之一。最近，我们同各县(市、区)政府研究室及教育、经委等部门，通过走访、座谈、问卷调查等形式，对此进行了专题调研。

(一) 农民转移就业及工业企业技工队伍建设喜忧参半

近几年来，衢州积极顺应工业化、城市化加快推进的良好势头，着眼于加快农村富余劳动力的转移就业，着眼于培养造就适应产业发展的技工队伍，着眼于充分发挥人力资源丰富的比较优势，深入实施“万名农民素质工程”、“创业素质培训工程”，大力发展战略性新兴产业，加强就业服务平台建设，努力构建和谐劳动关系，有力地促进农民转移就业。

一是农村富余劳力转移步伐加快，城乡就业结构发生明显变化。衢州市围绕“提高农民、转移农民、富裕农民”这个目标，于2003年作出了实施“万名农民素质工程”的重大决策。通过实行“政府买单”、开展“订单培训”、发放“创业绿卡”、打造“劳力品牌”，提高农民进入市场的本领，“衢州实验”在全省乃至全国得到了广泛好评和推广。2003年以来，全市共组织农村劳动力技能培训40.81万人次，发放技能资格证书10.82万本，培训后就业23.79万人，其中在本地就业10.42万人，占43.8%。2006年，全市外出务工人数达40.5万人，比2002年增22.57%，全市农民人均纯收入同比增49.07%，其中工资性收入增75.64%。

二是特色产业集聚发展势头强劲，工业企业技工队伍明显壮大。近5年来，衢州市新引进超5亿元工业项目12个，超亿元工业项目92个，工业投资年均增37.3%，工业增加值年均增18.1%；规模以上工业企业从2001年的376家增加到2006年的813家，销售超亿元企业从16家增加到63家；“410”特色制造业占全市工业产值比重达73%，氟化工、有机硅、特种纸、工程装备机械等特色产业，出现了集群化发展态势。2006年，全市第二产业从业人员达37.59万人，其中技术工人(持有职业资格证书)10万人，高级工0.82万人，分别比2002年增29.04%、1.71倍和2.32倍。

三是职业技术教育发展基础良好，技工队伍培养后劲明显增强。目前全市已拥有高职院校1所、中等职业学校32所、短期职业培训机构26家，开设各类专业70个，其中省级示范性专业11个、市级示范性专业30个。2006年，全市中等职业学校招生1.74万人，职普比为1.08:1，在校生数达4.69万人。据对全市18所重点职业学校2004—2006年招生就业情况调查，年均招生13621人，年均毕业就业9822人，其中市内就业1712人，占17.43%，市外就业8110人，占82.57%，赴杭州就业3469人，占35.32%，赴宁波就业2498人，占25.43%，赴江苏就业1149人，占11.69%。

四是劳动就业服务体系逐步健全，就业创业整体环境明显改善。近三年来，全市春季劳务交流大会年均参会企业达740多家，提供就业岗位4.31万个，进场人数4.85万人，应招报名1.84万人次，意向成交1.09万人。目前全市已有各类就业、招工中介服务组织204家，2006年通过中介服务组织推荐就业0.64万人。2006年全市企业社保覆盖率94.21%，险种覆盖率64%，劳动合同签订率85.2%，受理查处劳动保障违法案件846件，其中处理拖欠工资案件569件，清理被拖欠工资1447.4万元，评定劳保诚信A级企业658家、劳动关系和谐企业94家，就业创业环境总体评价良好，被国家统计局评为2006年度“中国投资环境百佳城市”。

尽管近几年来衢州在加快农村富余劳动力转移、发展职业技术教育、培养造就技工队伍、改善劳动就业环境方面做了大量的工作，并取得了明显成效，但从总体上看，目前衢州城乡劳动力“就业难”、工业企业“招工难”问题仍比较突出，劳动力供求结构性、行业性、季节性矛盾明显凸现。特别是在技工队伍培养方面，与工业企业的用工需求相比、与壮大提升工业经济的要求相比、与打造四省边际职教中心的目标相比，仍有很大差距。从调查情况看，主要表现在以下四个方面：

一是企业用工数量明显增加与适用劳力相对减少之间的矛盾比较突出。据对全市 36 家企业招工情况调查统计，2005—2006 年新招员工 4100 名，比 2004 年末员工总数增加 40.26%；另据市人事劳动部门调查预计，今明两年衢州工业企业将新增用工需求 4—4.5 万人，第三产业新增用工需求 0.4—0.6 万人。从劳动力资源供给层面看，目前衢州农村富余劳动力中适工劳力数量相对较少，全市 119 万农村劳动力中，有 60.19 万从事第一产业，有 23.4 万在市外务工经商，而需要转移就业的大部分是“4050”人员，满足不了现代企业用人的要求。同时市内各类职校每年毕业生只有 1.5 万左右，而衢州产业发展急需的机械、化工、服装、纺织类专业在校生只有 0.33 万人，而且大部分倾向于到外地经济发达地区就业。从前三年职校毕业生就业情况看，留在市内就业的不足 20%。另外，随着中西部地区经济的发展，劳动力资源相对充足的中西部地区南下打工人员也明显减少，而且劳动力流动性加大，不少企业员工流失率达 40% 以上。

二是求职民工整体素质偏低与企业招工门槛提高之间的矛盾比较突出。从调查情况看，随着企业技术进步加快和专业化分工深化，现代企业对员工的文化程度和劳动技能要求越来越高。据衢州市就业管理服务局对全市 2006 年第四季度劳动力市场供求状况分析统计，企业在劳动力市场和职业介绍机构登记的用人需求总量中，有 92.04% 要求有一定文化程度，其中要求高中以上文化程度的占 37.5%，具有初级以上职业资格的占 38.78%，具有专业技术职称的占 10.46%。另据对全市 30 家招商引资企业用工需求情况调查统计，新招员工要求文化程度均达初中以上。目前衢州职校毕业生就业率已基本达到 100%，而且许多专业学生尚未毕业就被用工企业订招一空。相反，大部分求职民工由于文化和技能素质相对较低，达不到用工企业的要求，只能与就业机会失之交臂。

三是企业职工各方面利益需求与就业环境不尽如人意之间的矛盾比较突出。随着劳动力市场供求关系的明显变化，使求职劳动力挑选企业、挑选工种成为可能，新一代劳动者无论在思想观念上，还是对自身价值的追求上，都比改革开放初的“父辈”打工仔有更高的要求，不仅仅只考虑工资待遇，还考虑工作生活环境，更讲究个人价值的实现。据对 36 家企业职工工资福利情况调查，2006 年职工人均月工资 1187.5 元，比 2004 年增加 23.98%。应该说企业职工工资福利有了较大幅度的提高，但仍比全市城镇职工年人均工资低 31.65%，比全省城镇职工年人均工资低 31.15%。另外，部分企业对员工生活配套设施投入不足，员工的住宿、用餐及娱乐条件不好。特别是目前经济开发区(园区)生活设施配套还不完善，企业及员工对交通、休闲、娱乐、购物、通信以及金融、邮政服务不方便反映也比较强烈，在一定程度上也影响到企业招工的吸引力。

四是就业竞争形势日趋激烈与服务体系相对滞后之间的矛盾比较突出。从调查反映的情况看，目前衢州人才和劳动力市场硬、软件建设还相当滞后，劳动力市场对周边影响力不大；招工、就业中介服务机构数量少、规模小、服务不规范问题比较突出；企业与职校的对接、合作不够紧密，许多职校对学生就业普遍抱有“皇帝女儿不愁嫁”的思想，在引导学生本地就业方面仍存在许多差距。无论从促进城乡居民就业、满足工业企业的用工需求，还是从壮大提升工业经济的要求，以及打造四省边际职教中心的目标来讲，都需要加快建立健全城乡一体、统一开放、竞争有序的劳动力市场和就业服务体系。

(二) 为何出现农民就业难及工业企业招工难问题

从调查了解和各方面反映的情况看，当前出现的就业、招工“两难”并存的问题，既有经济方面的原因，也有体制、机制等方面的原因。

——劳力市场供需格局出现新变化。从供需数量结构看，已经从“供过于求”向“供不应求”转变。近几年来，衢州企业数量、规模迅速扩张，企业用工数量成倍增加。而衢州由于“十五”以前工业基础差、发展缓慢，城乡大批年轻富余劳动力外出

务工经商,大部分在经济发达地区找到了相对稳定的工作,加之衢州劳动力市场建设相对滞后,外来务工者较少,致使劳动力供应不能满足企业的用工需求。从供需质量结构看,已经从“体力型”向“技能型”转变。上世纪90年代,农村富余劳动力转移到城市就业,主要以“体力型”就业岗位为主;进入新世纪,用工需求已从“体力型”向“技能型”转变,企业“招工难”实际上并非招“普工难”,而是招“技工难”。大部分城乡求职者文化素质偏低,缺乏技能,培训成本大、周期长,无法解决企业“燃眉之急”,而大部分企业又不愿花钱搞培训,只愿意招收熟练工,能够“招来即用”。

——薪酬待遇等诸多就业环境因素。长期以来,许多企业的发展实际上是一种低工资福利、低成本扩张的增长方式,工人的薪酬待遇往往没有随着企业的发展壮大及效益增长而提高。在市场经济条件下,劳动力流动的一个重要因素就是利益驱动,在企业还抱着市场劳动力“取之不尽、用之不竭”心态的时候,一些有一技之长的熟练工人、技能型劳动力在加薪无望的情况下开始流动,向薪酬待遇高、就业环境好的经济发达地区企业转移。而那些片面追求经济利益最大化的企业,不仅不明白和谐的劳资关系也是生产力这个道理,没有危机意识,不主动承担相应的社会保障义务和企业社会责任,而且随意侵害员工劳动权益,对员工实行短期“掠夺式”的用工制度,致使一些企业员工稳定性差、流失严重,招收新的员工更是难上加难。

而作为求职者,民工的求职愿望也逐步多元化,不仅仅只考虑薪酬待遇的高低,还考虑就业环境的优劣。企业的用工要求、就业环境与求职者的心理愿望存在的这种差距,是造成“两难”问题的重要原因。

——城乡二元体制障碍及观念落后。长期以来,由于受城乡二元体制的制约,城乡劳动就业没有纳入统一管理。近年来,尽管农民就业问题已引起各级各部门重视,但由于城乡二元体制尚未真正突破,城乡居民依附在户籍关系上的不公平待遇依然存在,农民进城就业创业收费多、手续繁、成本高、待遇低、缺保障的问题仍然比较突出。另一方面,劳动者择业观念陈旧,致使就业意愿过于理想化,“高不成、低不就”。而农村“4050”左右的富余劳动力,普遍的就业愿望是亦工亦农,不离家门。

(三)有效解决农民就业难及工业企业招工难须探寻多种途径

从总体上来说,劳动力市场供大于求的格局并没有改变。据有关统计资料表明,全国至少还有1.5亿左右的农村富余劳动力需要向外转移,全省还有400—450万农村富余劳动力需要转移就业,就业压力不会因为局部地区、部分行业的用工短缺而得到缓解。从衢州实际看,全市119万农村劳动力,根据目前的农业生产效率推算,至少尚有近35万农村富余劳动力需要转移就业,另外每年尚有近1万城镇登记失业人员需要再就业。因此,当前工业企业“招工难”,企业用工短缺主要是行业性、结构性和季节性短缺,劳动力市场“有事没人干、有人没事干”的矛盾将长期存在,扩大就业仍然是各级党委、政府的一项重要任务。解决好就业、招工“两难”问题必须坚持市场导向,充分发挥企业、农民、职校的主体作用,不断提高政府引导、服务、监管水平,以提高城乡劳力技能素质、规范劳动用工制度、加强就业服务平台建设、构建和谐就业环境为重点,多管齐下,努力建立长效工作机制。

着力提升企业吸引员工、留住员工、发展员工的能力。解决“招工难”问题,关键在企业。企业要吸取以往不重视工人劳动权利保护的教训,清醒地意识到靠降低劳动力成本来增强企业竞争优势已越来越难以继。必须适应市场规律,增强社会责任感,努力实现以实惠的待遇吸引人、以美好的事业留住人、以完善的制度保障人、以合适的岗位发展人。一是要主动维护员工合法权益。企业员工工资应该有与经济发展水平相适应的劳动力价格底线,应建立健全员工工资收入与企业效益同步增长的机制,不断提高员工的工资福利待遇。二是要主动创造良好用工环境。企业应该充分认识到职工是财富的创造者,切实增强人性关怀,善待员工,增强员工归属感,留住每一个曾经为企业流过汗水的工人,促进广大员工走岗位成才之路。三是要主动拓宽招工渠道。加强与职业技术学校的联系,积极探索“企校联合、半读半工”的员工培养模式,建立稳定的劳动力供应资源;加强与中西部劳动力资源丰富地区的联系,有针对性地开展赴外专项招工活动;借鉴“以商招商”模式,积极尝试“以工招工”,充分发挥在职员工“以一带十、以十带百”的作用,吸引更多的同乡来衢就业创业。四是要主动转变增长方式。企业应努力加快技术创新,逐步改变单纯依靠低劳动力成本的发展战略,不断提升产品档次,积极开拓差异性竞争优势,让广大员工看到企业美好的发展前景,增强员工的吸引力和向心力。

着力提升农民适应市场、自主择业、创业致富的能力。一是要树立正确的择业就业观念。切实增强“靠市场就业、靠技能赚钱、靠能力吃饭、靠法律维权”的意识，争做自立自强、勇闯市场、创业致富的现代公民。二是要不断提高自身综合素质。充分利用政府、部门和企业提供的学习培训机会，积极主动地参加各种形式的文化知识学习和就业技能培训，加快提高自身文化素质，不断增强劳动就业技能，在激烈的市场竞争中以技能求生存，以技能求发展。

着力提升职校培养人才、促进就业、服务社会的能力。要有效缓解“两难”问题，就必须紧紧围绕“打造四省边际职教中心”目标，切实加强职业技术教育，抓住“进口旺、出口畅、技能强、用得上”等关键环节，切实解决目前职业教育办学规模小、实训基地少、师资力量弱、本地就业率低等问题，不断提升职校培养人才、促进就业、服务社会的能力，把劳动力的数量优势真正转化为建立在高素质、高技能基础上的人力资源优势。一是要在有效整合职教资源上下功夫，加快构建全覆盖、全方位、多元化的职教体系。二是在调整优化专业结构上下功夫，努力形成区域经济与职业教育互为依托、相互促进的良好格局。三是在提高学生实践操作能力上下功夫，积极探索“校企联合、订单培养、半工半读”的培养模式。四是要在强化职业教育导向机制上下功夫，不断提高技能型人才的社会地位和经济地位，增强职业教育对学生和家长的吸引力。

着力提升政府引导就业、服务就业、监管就业的能力。一是要进一步强化产业培育、职教发展等规划和政策引导。认真制定扶持职业教育政策，深入实施“万名农民素质工程”、“技术蓝领培训工程”，强化职教发展规划引导，建立和完善技工人才培养开发机制。二是要进一步完善城乡一体的劳动就业服务体系。三是要进一步加大对企业的劳动用工的监管力度，着力营造“打工在衢州、就业在衢州、创业在衢州、安居在衢州”，让衢州成为更多外来工的“第二故乡”。

(作者单位:衢州市政府研究室)