

“调转促”视域下企业用工的特征、成因及建议

——基于安徽省宿州市企业用工的样本调研^{*1}

房建

(中共安徽宿州市委党校, 安徽宿州 234000)

【摘要】:通过实地走访座谈、访谈和发放调查问卷相结合的方式,对安徽省宿州市52家企业的用工情况进行调研发现,“用工难”与“就业难”成为影响供给侧改革、实施“调转促”持续推进的掣肘。要破解“两难”,要坚持就业优先战略,扩大就业总量;落实就业优惠政策,促进就业稳定;建立就业工作机制,强化就业管理;大力发展职业教育,为改革提供高素质职业者。

【关键词】:“调转促”;企业用工;特征;成因;建议

【中图分类号】:F272.92 **【文献标志码】**:A **【文章编号】**:1671-3079(2017)04-0051-04

2016年,安徽省积极推进供给侧改革,实施了“调转促”(即“调结构、转方式、促升级”)行动计划。为准确掌握宿州市企业用工现状及工资薪酬对企业发展的影响,也为准确研判“调转促”对劳动就业所产生的影响,笔者采取实地走访座谈、访谈和发放调查问卷相结合的方式,对宿州市52家企业的用工情况进行了调查。调查分析发现,宿州市“调转促”的推进速度与劳动者能力素质的提升不匹配,导致了“用工难”与“就业难”矛盾的出现,“两难”成为影响“调转促”持续推进的掣肘。本文在分析安徽省“调转促”视域下企业用工特征及成因的基础上,提出建设性意见,期望为安徽省“调转促”计划的顺利实施提供帮助。

一、调查样本企业用工的基本情况

本次调查按行业进行分层随机抽样,择机选取了52家企业,其中制造业26家,建筑业3家,批发和零售业6家,住宿和餐饮业3家,居民服务和其他服务业7家,交通运输、仓储和物流业3家,其他类型4家,分别约占被调查企业的50%、6%、11%、6%、13%、6%和8%。

52家被调查企业员工总数为21379人。其中,高级管理人员566人,一般管理人员1911人,普工13972人,技工4930人,分别占员工总数的2.6%、8.9%、65.4%和23.1%。本科及以上学历1715人,专科学历3027人,高中(包括中专、技校)学历5595人,初中及以下学历11042人,分别占员工总数的8%、14.2%、26.2%和51.6%。30岁以下9061人,31~45岁8953人,46岁及以上3365人,分别占员工总数的42.4%、41.8%和15.7%。其中,男性10174人,女性11205人,分别占员工总人数的

¹ 收稿日期:2017-03-23

基金项目:2016年度安徽省党校系统重点课题(QS201623);2016-2017年度安徽行政学院院级专项课题(YJKT1617Z15S)

作者简介:房建(1961-),男,山东泰安人。中共安徽宿州市委党校副教授,研究方向为领导学与管理学。

网络出版时间:2017-06-06 10:19 网络出版地址:<http://kns.cnki.net/kcms/detail/33.1273.Z.20170606.1019.014.html>

47.6%和 52.4%。

二、“调转促”视域下企业用工特征及成因分析

(一)生产经营调整性的“用工减少”

据调查，与 2015 年同期相比，2016 年第一季度 52 家企业生产经营状况发生调整，部分企业用工数量减少。其中，认为经济下行、市场需求不足、订单减少的 25 家，劳动力成本上升的 17 家，资金链困难的 9 家，原材料价格波动的 8 家，行业本身已属夕阳产业的 5 家，企业自身经营不善的 3 家，其他原因的 3 家。这些原因导致员工陷入阶段性失业的窘境。调查统计发现，52 家企业员工总量为 21 379 人，与上年同期相比减少 592 人，下降 2.8%。2016 年前两个季度，企业新招聘员工 3493 人，与 2015 年同期相比减少 272 人，下降 7.8%。

(二)传统产业调结构性的“员工流失”

调结构就是全面优化产业结构及内部结构，用结构优势提高企业的竞争力。产业结构与人才结构的互动是实现经济平稳健康发展的动力源。人才优势匹配在传统产业调结构上，就是进行能岗匹配，竞争上岗，优胜劣汰，让劣者下，庸者走。传统产业调结构背景下员工流失的主要路径是：关停落后工艺、淘汰落后产能等技术革新和结构转型，致使传统生产岗位需求持续减少。而新兴技术岗位要求高要求严，员工难以及时掌握新技术、新工艺，适应不了产业结构调整新岗位的要求，造成了员工结构性流失、淘汰性失业，传统产业调结构在现阶段对劳动就业产生了抑制作用。2015 年以来，52 家企业的员工流失情况具体见图 1~图 3 所示。

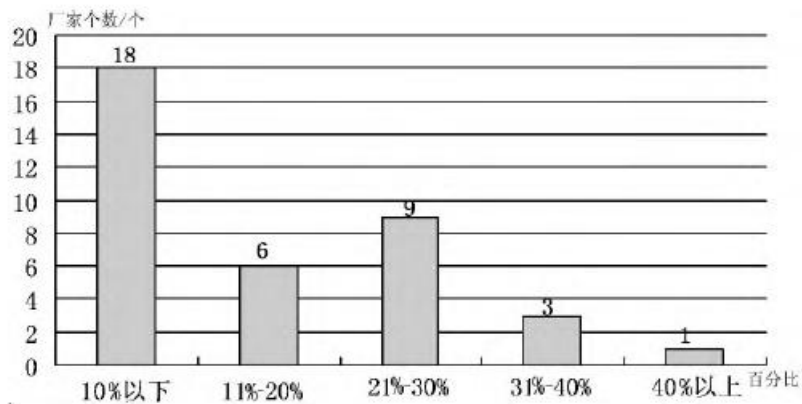


图 1 流失员工占企业员工总量的比例情况

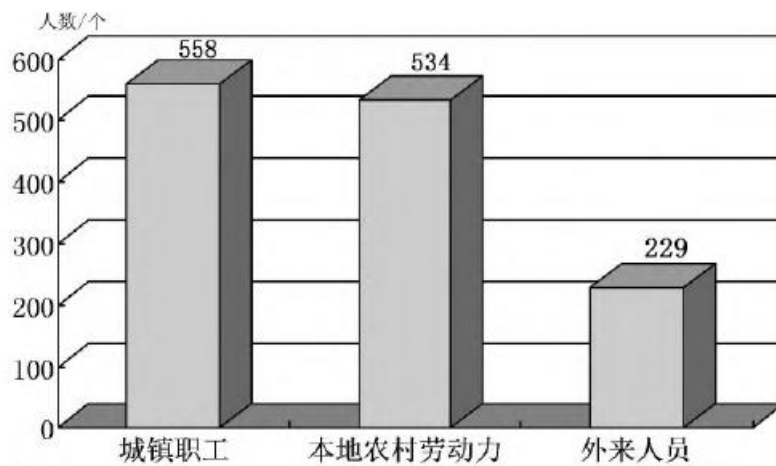


图 2 流失人员按来源地划分

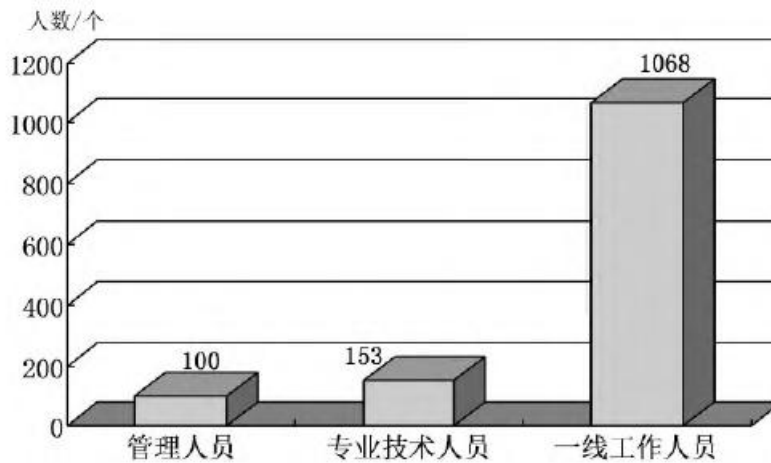


图 3 流失人员按岗位划分

(三) 产业优化促升级性的“用工难”

促升级就是推动产业层次从中低端向中高端迈进，实现更高质量、更高效率、更可持续的发展，产业升级后企业的“用工难”呈现新的特征。近年来，宿州市强化招商引资，吸引东南沿海的制鞋制衣企业大量入驻，带来了劳动密集型产业的升级以及仓储快递物流新兴服务产业的兴起，升级企业产能扩张较快，对高质量劳动力及高素质人才的需求激增。而传统的缺乏专业技能与综合职业素养的农民工未及时对自身技能进行升级换代，难以适应产业升级后新岗位的需求，出现劳动力供给与需求的不匹配现象。^[1]使企业招不到与之岗位能力匹配的员工。而仓储快递物流产业的快速兴起，都因作业时间长、环境较差、劳动强度大及工资薪酬低等原因，出现员工频繁跳槽和企业不断招工等现象。“用工难”既有产业优化升级所致，也有工资福利待遇缺乏竞争力、劳动者对福利待遇、社会保障特别是对薪酬期望值太高所导致。^[2]图 4 显示的是 2016 年第一季度，52 家企业的工资薪酬与 2015 年同期相比的变化情况。

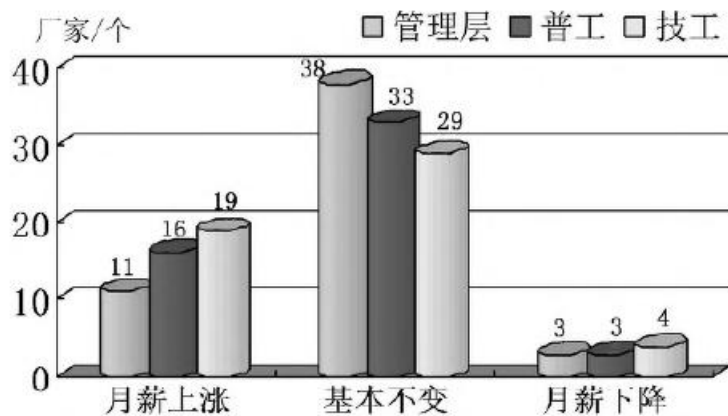


图 4 样本企业 2016 年第一季度工资薪酬与 2015 年同期相比变化情况

(四) 经济增长转方式性的“就业难”

转方式就是推动发展方式由过去的投资驱动向全要素综合驱动转变、由规模速度型增长向质量效益型增长转变。用工对人才素质的要求在提高，表现为企业难以招到满意的人才。一些人力资源、行政文秘、市场营销、财会等一线管理岗位报名的大学毕业生较多，但让企业真正满意的人才则较少。原因是企业对毕业生提出了高素质、强技能、具备吃苦耐劳优良职业素养的要求，而毕业生综合素质特别是职业道德修养等软指标与企业岗位要求脱节，“就业难”更多体现在毕业生难以接受高要求、低工资的就业条件；“用工难”则体现在企业核定工资水平下难以招到满意的员工。一些新兴产业和高新技术产业的企业，很难在本地招到高学历、高技术的人才，制约了产业良性、快速发展。求职意愿与技术能力综合素质的错位，导致“就业难”成为用工又一特征。2016 年第一季度，40 家企业新招聘员工情况见图 5 所示。

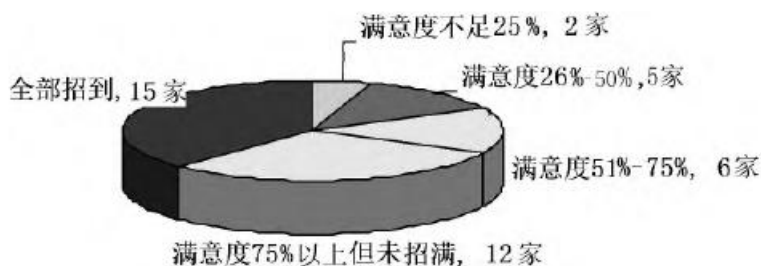


图 5 2016 年第一季度 40 家企业新招员工情况

三、解决就业难的对策

经济发展必须考虑就业带动效应，包括调结构转方式促升级等，均应以促进就业作为重要指标，在经济效益与促进就业方面获得平衡。^[3]当前，宿州市就业形势基本稳定。随着改革力度加大，“调转促”、稳增长、惠民生政策效应的持续释放，劳动就业将会延续总体平稳态势。但是，宏观经济依然复杂多变，经济下行压力依然较大，这些都会传导、影响到就业领域，就业形势依然严峻，就业任务仍然繁重。

(一) 坚持就业优先战略，扩大就业总量

发展经济是促进就业的根本途径，要通过加快经济发展不断扩大就业容量。在经济发展的全局中要把就业放在突出位置，形成经济发展与就业促进的良性互动。一是总体布局上，在保持经济健康快速发展的同时，注重发展有利于增加就业含量和利用人力资源的经济产业和生产性服务业，通过经济增长拉动就业。二是要素投入上，在增加各要素投入推动生产力发展的同时，更加注重通过人力资源的充分开发利用来促进经济增长。三是目标导向上，切实把经济持续健康发展的过程变成促进就业持续扩大的过程，把经济“调转促”的过程变成不断提高拉动就业能力的过程。要结合宿州市人口众多的优势，不盲目追求资本密集型产业。^[1]资本密集提高过快，将违背这些地区资源比较优势。^[4]要大力发展劳动密集型产业，进一步培育劳动密集型产业集群，做强首位产业，做大主导产业，做优优势产业，做精新兴产业，创造更多的、更有吸引力的就业岗位。四是鼓励劳动者创业，实施一系列优惠政策，在市场准入、场地安排、税费减免、贷款贴息、融资担保、社会保险补贴、岗位补贴、创业服务等方面给予一定的优惠与扶持，开辟创业“绿色通道”，减少创业成本和风险，提高创业成功率。努力营造全民创业的环境和氛围，通过就业人口的自主创业带动就业。

(二) 落实就业优惠政策，促进就业稳定

认真贯彻国家积极的就业政策，全面落实安徽省政府《关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》(皖政〔2015〕82号)精神。一是在对象范围上，把省内外高校毕业生、农村富余劳动力全部纳入全市就业工作总体规划，只要到市内就业，就实行与本辖区户籍劳动者同等的就业政策，享有同样的就业服务；二是在政策帮扶上，在全面落实国家“六补一贷”(职业培训补贴、技能鉴定补贴、社保补贴、见习补贴、岗位补贴、职业介绍补贴和创业担保贷款)扶持政策的基础上，制定并实施更加积极的促进就业的产业、财税、投资、金融货币方面的宏观经济政策；三是在制度设计上，打破“城镇劳动者”“农村劳动力”身份界限，有序推进农业转移人口的市民化，为经济增长提供稳定的劳动力资源。逐步建立覆盖城乡的就业、失业统计及失业监测的制度体系，促进城乡统筹就业；四是在救助解困上，针对转型升级、化解产能过剩和企业兼并重组过程中企业员工转岗的问题，充分考虑转岗群体年龄大、技能水平较低的现状，加大对转岗求职者的救助解困，及时帮扶解决因化解过剩产能、淘汰落后产能而导致下岗失业人员的就业。

(三) 建立就业工作机制，强化就业管理

要进一步建立健全就业工作目标责任制度、工作情况定期通报制度，加大考核力度。一是加强基层公共就业服务体系建设，完善人力资源市场，完善街道、社区就业服务平台，并实现公共职业介绍服务平台与省人力资源市场联网以及各街道、社区就业服务平台的联网，实现数据共享，使求职者和用人单位在公共就业服务的任一窗口都能享受到方便快捷的对接服务。二是建立人力资源和就业、失业情况数据库，及时准确掌握城乡人力资源状况、就业和失业人口的总量和结构，为政府准确判断就业形势、制定和调整工作对策服务。通过建立人力资源的信息化平台，实现就业信息、招聘信息及政策咨询、就业指导的网上发布，为促进劳动就业提供有效服务。三是建立就业服务项目负责人制度，开展从用工需求调查、分析、培训到人力资源招聘、上岗状况追踪的一条龙、一站式服务。四是建立职责明确、上下畅通、动作协调的就业工作体系，按照专业化、制度化、社会化的要求，不断完善就业管理服务队伍的专业知识结构，提高政治理论水平和业务能力，为就业工作开展提供组织和人才保障。

(四) 大力发展职业教育，为“调转促”提供高素质职业者

以培养优秀技术职业者为目标，大力发展职业教育。一是开展有针对性的职业教育，充分调动和统筹利用本地各级、各行业高等、中等、成人职业教育资源，结合地区发展战略目标，根据行业职业要求，开展有针对性的职业教育；二是改革培养模式，实施与当地主要行业对接的专业设置调整、“校企合作”“集团办学”与“订单式培养”等人才培养模式改革，培养新型产业结构下急需的高素质人才；三是壮大培训产业，把职业培训作为大产业来抓，按照政府扶持、部门组织、社会培训机构参与的原则，对全市职业培训资源进行再整合，做大做强职业培训产业，鼓励有培训愿望和培训能力的培训机构积极参与用工培

训，努力形成职业教育学校与社会各类职业培训机构互为补充以及“专业与岗位对接、校长与厂长对话”的职业培训新格局，全面实现农民工和大学生普及性职业资格与就业培训教育，逐步提升各行业职业者的综合素质。

参考文献:

[1] 李伟. 关于当前我国就业存在的主要问题及应对策略研究综述[J]. 经济研究参考, 2016 (6):38-49.

[2] 杨智究, 谢智勇. 新常态下中小企业“用工荒”问题的探讨——以东莞为例[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2016(6):6-7.

[3] 赵满华. 山西省就业问题研究[J]. 经济参考研究, 2014 (39):44-50.

[4] 蔡昉. “民工荒”现象:成因及政策涵义分析[J]. 开放导报, 2010 (2):5-10.