
浅析当前“用工荒”的现状、原因及对策

——对衡阳市的实证调查¹

谢安平

（衡阳市委党校，湖南衡阳 421008）

【摘要】本文通过对衡阳市出现的“用工荒”现象进行分析，剖析现阶段的“用工荒”呈现新的特点，在此基础上针对性地提出了解决当前“用工荒”的对策建议。

【关键词】用工荒 原因 对策

【中图分类号】F249.2 **【文献标识码】**A

1 衡阳“用工荒”的现状与特征

衡阳，作为湘南名城与重镇，现为湖南省域副中心城市，国务院已经明确“衡阳是湘南地区中心城市”。社会转型之中的衡阳目前常住人口 730 多万人，居全省第 2 位。被定位为国家承接产业转移示范区以及全国加工贸易重点承接地，是国家服务业综合配套改革试点城市、国家生态文明先行示范区。作为全国现代物流枢纽城市，是中南地区区域性物流中心，同时也是湖南省唯一的中国城市信息化 50 强。域内有着比较多的工业企业，既有像镭目、富泰宏精密工业有限公司、皖湘科技这样的高科技产业，也有富士康这样的劳动密集型产业，更有大街小巷鳞次栉比的各式餐饮、服饰企业，因此衡阳对各个层次的用工需求都十分巨大。

衡阳开展的“春风行动”，在全市七县五区如火如荼全面铺开，为在衡企业招贤纳士。这是近十年来衡阳正月里上班之初必定上演的大戏，然而“招工难”还是成为市委、市政府不得不面对的常态化难题，每年经常性的用工缺口维持在 2-3 万人次以上。

衡阳作为湖南省第二大城市，理应不存在劳动力缺乏的问题，然而现实的境遇是劳动力缺口成为了部分企业产能增加乃至正常生产维持下去的桎梏。每年，衡阳与全国其他大中小城市一样，从春节前就开始的“用工荒”和“招工难”大戏激烈上演，且一直持续到三四月份直到新一届大学毕业生成为各类招聘市场的主题。如何缓解企业招工难问题，多年来政府职能部门以及许多企业自身一直在思考并探索之中，但到目前为止，仍然无法完全解决“招工难”的问题。

在 2017 年贯穿几乎大半个年头的富士康专项招工行动，全市各级人力资源市场上下联动，然效果不佳；几个月下来实打实招到的不超过百十号人。下半年贯彻省委、省政府指示为蓝思科技招工专项行动，哪怕蓝思科技人力资源部的现场督促，七县五区联动，专项招聘活动一场接一场，结果也令人汗颜，在衡阳招到的员工也是屈指可数。持续许久的“招工难”“用工荒”问

¹收稿日期 2018-09-25

作者简介谢安平（1972—），男，湖南耒阳人，衡阳市委党校副教授，研究方向：政治学、领导科学。

题症结究竟何在，值得思考。

当前“用工荒”呈现以下的特征。

1.1 “用工荒”的局部性

一方面是体现在发生的行业具有“局部性”，以传统的劳动密集型企业为主集中在纺织、服装、餐饮、娱乐等行业。另一方面是发生的企业具有“局部性”，主要是一些规模较小、用工方式相对不规范的企业。

1.2 “普工荒”与“技工荒”并存

目前企业主要缺少的工种都是集中在一线生产线上，一些体力活和一些需要专业技术较强的工种，“用工荒”的实质是“技工荒”，初级技工和中级技工最为紧缺。一直以来，技能型、高素质工人的短缺都是“用工荒”的突出问题。“技工荒”的问题一直存在。当前“用工荒”在程度上体现出“普工荒”。普通短缺已成为“用工荒”的突出特征。一方面，由于绝大多数新生代农民工仍然选择到沿海地区务工，导致高素质的劳动力资源相对不足；另一方面，尽管新生代农民工的知识水平、职业技能、接受能力可能比老一代农民具有优势，但是与用工企业所需的技能和知识水平相比仍有差距，而其就业期望大多较高，从而导致企业用工现“普工荒”与“技工荒”并存的现象。

1.3 “用工荒”持续时间长

2010年春节后出现的“用工荒”较之以往一个很重要的不同就是由传统的珠三角、长三角以及一线城市率先开始出现并逐渐向全国范围内蔓延，四川、河南、安徽、湖南等一些劳务输出大省的部分企业也出现不同程度的“招工难”现象。当前中国民工劳动力供给正在由“无限供给”向“有限剩余”转变，随着社会政治、经济因素的变化，且中老年农民日益让位给80后、90后农民工，中国劳工正在从一个主要出卖体力的群体向高技能工人转变。随着农民工群体结构的更新换代，以80后、90后为主体的打工族更关注薪金高低、企业前途、工作环境、发展空间，但是中国社会还没有做好相应准备，再加上，在外打工的相对收益减少，员工就业总体需求的提升，是影响“用工荒”的根本原因。这一些因素叠加会导致“用工荒”还会持续一段比较长的时间。

2 “用工荒”存在的原因

2.1 公共招工平台招聘方式的单一与滞后，造成劳动力“供与需”之间的脱节

市委、市政府对如何解决招工难问题的投入，无论是时间、精力还是资金的投入都是十分巨大的。每年初正月初几就拉开帷幕的春风行动大型招聘会，各级人力资源市场除每个月固定的招聘会之外，还有大学生、妇女、残疾人、农民工等专场招聘会，乃至全国联动的、在全国各大中城市举办的巡回专场招聘会，衡阳也没有缺席。党报衡阳日报上每周三的人社周刊，除了人社政策宣传外，几乎都是衡阳各用人单位的招聘信息。但是停留在现场的招聘会、纸质的招聘简章这样的传统的、单一招式，随着移动新媒体的发展，已经跟不上时代发展的需要，故而成效越来越不明显，效果越来越不突出。

2.2 企业用工体制与个人自由思想的冲突以及劳动付出与获得劳动报酬之间的落差

目前进入劳动力市场的以80后、90后为主流，这部分劳动者与前辈们的最大的区别就是个人自由思想至上，他们崇尚自由、个性及权利的维护，这与企业流水线的工作状态格格不入，企业流水线工作方式的工作任务重、要求严、强度大、时间长，最关键由于通货膨胀造成物价迅速上涨，吃穿住用的涨价，劳动力价格也必然被迫迅速上涨，但实体经济的企业运行有它自身的

规律，目前其发展速度无法赶上通胀速度，所以也很难为员工以相应速度提高工资，而以“住”的飞涨更使得工人工资待遇极大地变相降低，加剧了收入心理上的极大落差。造成了宁愿坐牌桌边、宁愿玩手机也不愿上流水线工作的现象。

2.3 进城民工的边缘化使其无论在身体上还是心理上都难以融入城市这个大家庭

许多农民工因教育程度低下造成的技能素质缺乏等客观原因难以找到比较正式的固定工作，具有职业不稳定、收入更低和劳动时间更长的特点，在初次分配（工资）和再分配（社会保障）等各方面遭受到不公平不公正的待遇，往往没有任何社会保障，处于城市中的最底层，成为城市中最缺乏保障的弱势群体和介于城乡的边缘人。再加上住房难、随迁孩童读书难等一系列问题，加大了农民工进城务工的现实与心理成本。

2.4 产业结构调整滞后与新生代劳动力权利意识提升之间的矛盾

当下在就业和工作条件选择上，无论是第二代农民工还是 80 后、90 后大学生，具有较强的拼搏进取精神，自由平等意识比较强，要求平等就业、平等的待遇、平等地参加各种社会活动，对劳动保护有更多要求，大多不愿意从事简单的、机械的、重复的、技术含量低的工作，都不愿当低薪、廉价劳动力，而这必然与当下许多依赖廉价劳动力的产业结构形成冲突和极大矛盾。

2.5 第三产业用工对第二产业的强烈冲击

第三产业在用工的灵活性、薪资待遇、对劳动力素质要求等方面相比较于第二产业的优势比较明显。以目前网络送餐这一新兴服务行业来说，这类服务性工作对人员素质的要求比企业流水线作业工人的要求低得多，且工作灵活度、工作时间、工作强度乃至薪资待遇比第二产业工人都优渥不少。这对于部分缺知识、缺技能、无吃苦耐劳精神的年轻一代来说，其吸引力相较于流水线上的产业工作来说无疑是巨大的。

2.6 教育体制和实际用工需求脱节的问题

衡阳市范围内的本科院校有南华大学、衡阳师院等四所，还有南岳、船山两个独立学院，湖南环境生物职业技术学院等九所专科院校，为促进大学毕业生就业，每年毕业季的大专院校的专场招聘会也如火如荼。但目前部分大学专业课程设置与社会需求、企业需求不匹配，而学校本身存在的教育问题，更导致大学生普遍存在眼高手低，实践能力差、动手能力差的问题。另一方面新生代大学生的择业需求关注的方面更为多样，如开阔视野、增加经历、注重企业培训、晋升渠道、个人发展等，普通工人所从事的低端岗位劳动量较大及工作时间较长，这对大学生产生不了多少吸引力，两方面造成了大学生的高不成低不就现象，凡此总总造成一方面企业招不到工，而另一方面大学生就业难的问题。

3 解决“用工荒”的思考与探索

3.1 从政府职能角度来讲，建立适应时代发展、灵活多样的公共就业服务平台

传统的现场招聘、纸质的招聘简章已经不适应时代发展的需要，通过网络平台、手机 APP 等互联网+来提供用人单位、劳动力之间的双向选择公共就业服务平台是当下发展的必由之路。目前市人社局牵头，与衡阳日报社联动，以人社周刊为基础平台，探索新型的公共就业服务平台。2017 年，市人力资源市场网站通过网络达成就业意向 4500 余起，并联合湖南人才网、中国人力资源市场和中国国家人才网成功举办第四届（春季）、第五届（秋季）部分大中城市联合招聘和参加粤桂湘黔四省十一市互联网网络招聘等大型网络招聘会，促进招聘工作网络化发展。

3.2 从宏观调控的角度来说，促进产业结构快速调整升级

必须加快调整产业结构的步伐，产业升级要与人力资源供给状况相一致，发展出真正适合市情和能长足发展的产业。既不盲目追求资本密集化和知识密集化产业发展，也不能单独依靠劳动密集型企业发展。更要大力发展第三产业，促进第一产业的升级，让战略性新兴产业尽早成为衡阳经济的先导产业和支柱产业，在发展劳动密集型产业的同时，通过高科技改造传统劳动密集型产业。

3.3 从培养符合社会需求的劳动力角度来说，就是要加快发展教育，加大对人力资本投资力度

要改变目前用工荒的问题之一，就要改变长期以来经济增长走的低工资、低教育、低技术、低劳动生产率的路线。大力发展教育尤其是职业教育，以提高全民素质和劳动力技能。从企业角度来讲，除了投资更新技术、提高劳动生产率和员工收入外，还要注重增加员工知识和技能培训的支出。另一方面，改革高等院校、高职院校的专业学科设置，着力培养符合社会需要的高素质人才，提高大学生的就业能力，大中专院校教育体系与劳动力市场要匹配，同时引导大学生改变就业观念。

3.4 从建立公平公正的社会机制角度来说，大力发展社会公共事业，完善社会保障

企业、社区以及政府职能部门要加大对务工人员的收入水平、福利状况、社会保障、子女教育的重视，切实解决分配不公的问题，使外出务工人员得到更好的保障，使一线产业工人的待遇和社会保障得以提高。这需要政府乃至整个社会的努力，从法律、文化和社会保障等基本层面提高农民工的地位，以平等、公平原则对待农民工，为劳动者提供归宿感和认同感。

要想真正解决招工难、用工荒问题，需要全社会一起，包括劳动者自身、企业单位、政府职能部门联动，各司其职，各负其责，持久发力，久久为功。

参考文献

- [1] 魏国, 刘东. 我国当前用工荒的成因探析 [J]. 上海行政学院学报, 2011 (12).
- [2] 卢万青, 李未无. 沿海城市“用工荒”的成因及演变趋势 [J]. 现代财经, 2010 (08).
- [3] 陈桂宏. 浅谈国内“用工荒”产生的原因及对策 [J]. 经济论, 2010 (06).