
长三角一体化战略下

强化产业工人供给保障的调研

郭庭楠

2018 年，长三角区域一体化发展上升为国家战略，随之国家出台了《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，这为产业项目聚集，实现高质量发展提供了新的机遇。在实施长三角一体化战略背景下，上海、江苏、浙江、安徽三省一市各地区都加大了对产业项目的招引力度，从招引项目的数量和规模来看都远超之前，这为产业的集聚发展注入动力。可以确定，在未来几年，随着一体化战略进程不断推进，实体项目的不断落地，产业工人需求量将急剧增加。大量项目的落地对产业工人的供给产生了很大压力，尤其是随着我国新成长劳动力呈现逐年下降趋势，部分企业招工用工难会加剧，因招不到人留不住人而叫苦不迭，这不仅影响企业发展壮大和经济增长，也成了打造最优营商环境的不利因素，更是亟需解决的社会民生问题，需要经济与民生相关部门对相关产业发展形势加强监测评估及应对。

一、未来产业工人供需形势分析

笔者通过对湖州招引项目较突出的长兴县的用工需求开展深入调研，形成了产业用工测算表。

通过对产业用工供需的有关数据分析，产业工人的供需呈现如下特点：

（一）“普技”招引双缺

从用工需求调查预测来看，企业产业工人缺口已经从缺普工转变为普工、技工双短缺，技工更缺。按缺工人数占比排序，依次为技工、普工、管理人员。一些企业普遍反映现在普工和技工都不好招，即使降低入职门槛，也很难招到工人，高级工最为稀缺。

（二）“招留”人才两难

明星大企业有较为完善的用工招引、培养机制，基本能满足自身用工需求，如长兴县招引的吉利项目，即年产 30 万辆的整车项目，其用工大部分来源于全国战略合作的职业技术学院。而中小企业大部分往往没有完善的招工培养机制，普遍在竣工投产前才开始招工。另外，正常运营的企业年终离岗流失人员（包括企业主动淘汰部分员工）约在 15%-20%左右，有的甚至在 30%以上，其中新职工、年轻职工离岗比例更大。

二、产业工人供给保障不充分的原因分析

从湖州市层面来看，所存在的产业工人保障问题具有普遍性。

（一）从用工主体看，主要存在三个“不到位”

一是谋划不到位。部分企业着眼眼前利益，没有从长远发展角度考虑，尚未构建起适合本企业的人力资源储备机制，没有系统完备的招培人力资源规划，导致企业面临招工难、留人难的困境。二是管理不到位。企业管理水平参差不齐，个别企业生产生活条件不完善，没有高度重视员工的人文诉求。大部分企业缺少员工培养激励机制，不能给员工营造更好的提升空间，存在重使用轻培养的“拿来主义”现象。三是观念不到位。随着人口红利不断消减，劳动力市场正由“无限供给”向“有限供给”转变，而企业用工理念仍停留在劳动力“无限供给”格局。

（二）从就业主体看，主要面临三方面“冲击”

一是外来产业工人回流加剧的冲击。随着中西部地区经济快速发展、产业转移步伐加快，传统的劳务输出大省也为外来务工人员返乡创业发展提供了机遇，劳动力回流趋势越来越明显，特别是安徽、江西、河南等地的外出务工人员。二是本地人力资源供给不足的冲击。从笔者在长兴县调查的情况来看，产业工人主要来源有三方面：本土籍大学生回乡就业，农村劳动力转移就业，职业高中毕业生就业。从长兴县的调查数据来看，潜在年就业人数最多仅占年用工需求的三分之一。三是新生代择业观念转变的冲击。新生代大多接受了较好的教育，择业观也发生了很大变化，除工资收入外，他们更注重生活品质、自由空间和发展机会等。通过问卷调查显示，35岁以下的产业工人择业时，在高收入、子女教育、卫生医疗、工作时间和劳动环境、晋升激励五个选项中，60%以上的工人选择了工作时间和劳动环境，31.4%的工人选择了晋升激励。这些数据说明当前的年轻人更愿意选择劳动强度低、工作环境好的职业岗位，而不愿到单调枯燥、发展机会少的企业车间或生产流水线就业。

（三）从营商环境看，主要存在两个“不明显”

一是政策吸引力不明显。当前一些地市的人才政策，主要侧重于高层次、高学历人才，对产业工人没有相应的或很少有奖励政策。另外，即便对产业工人（高级技术工）有奖励的地方，其奖励力度还不够大，社会知晓度还不高。二是招引育产业工人的匹配度不明显。针对未来产业工人需求量不断提升的问题，行业主管部门、企业、学校反馈的信息不一致，导致对缺工数据的掌握不精准。三是供需双方信息不对称。企业缺乏对求职者能力分析，求职者缺乏对岗位的深入了解，导致双方信息不对称，造成企业招不到胜任岗位的员工，求职者认为岗位达不到预期而离职；相关职业院校对未来就业的相关专业、数量等信息把握不精准，导致新培育的技能型职业新生代与未来产业用工需求的数量及专业不匹配。

三、强化产业工人供给保障的对策思考

企业招工用工难，实质是地域实力、竞争意识、用人观念、服务保障和营商环境等多种因素形成的。当前，要化解这一难题，应该按照“政府引导搭平台、企业主导唱主角”的思路，充分发挥政府的引导协调作用和企业的主体作用，坚持“四个同步”，打造区域“创新创业用工高地”，更好地助力实体经济高质量发展。

（一）坚持招商引资与招才引智同步谋划，打造聚才洼地

一是着力“双招双引”，统筹考虑人才保障。在地市层面内建立大项目产业工人招引联系人制度，将招才引智与招商引资摆在同等重要的位置，实现专人负责、专人管理、专人跟踪，为大项目提供常年性的用工登记服务，储备足够的人力资源。尤其是在大项目竣工投产前，政府要指导其做好产业工人招聘的长期规划和短期计划，组织其向明星企业学习借鉴产业工人招引、培养的经验。二是注重“引优汰劣”，推进产业结构升级。提高引进项目的质量水平，大力发展高新技术产业。对新审批成立的劳动密集型企业，要给予适当控制，以摆脱对单纯体力劳动者的依赖。结合“工业企业达标提质”工作，提高“低散乱”企业整治力度，做好“低散乱”企业产业工人转移。可由地市层面统筹协调，县级层面具体推进，将整治后关停企业的产业工人引导至相关行业企业实现再就业，在实现产业升级的同时，做好产业工人的就业。三是推进“产城融合”，完善园区配套服务。优化城市发展总体布局，将产业工人集中区域纳入主城区统一规划，按照合理布局、适度集中的原则，鼓励和支持教育、医疗、交通、商贸、文化等服务项目向产业园区集聚，不仅可提升对外来人口特别是高素质人才的吸引力，也可优化营商环境。

（二）坚持向内挖潜与向外引进同步实施，打造引才富地

一是建设用工信息平台，促进供需高效对接。建立市级用工信息数据库，实行就业信息统一收集发布机制，强化企业用工与求职信息的传导匹配。如在湖州长兴泗安镇实行的村级剩余劳动力信息管理制度，实现了用工信息采集、上报、对接有专人负责。在市域范围内建立供需信息数据库，可针对市级层面未来 3 年的用工需求，根据行业类别、用工性质、用工规模，及时将用工岗位信息和求职人员信息实时实名录入，集中实行动态管理，实现企业、求职者、县区及部门四方联动，信息共享。二是盘活现有的人力资源，实现企业和工人双赢。搭建劳动力共享协作平台，协调好市域企业间淡旺季的用工转移，如长兴县的海信集团用工淡季为下半年，而此时恰好是吴兴区香飘飘集团的用工旺季，两家企业通过人力资源转移，实现了企业用工的无缝对接。可由市级层面牵头搭建类似合作平台，将这种点对点的合作模式拓展到全市范围，使调度更科学，协调更灵活，保障更完善，实现企业降成本、工人增收入。三是实施“雁归故土”工程，加快人力资源回流。可制定激励返乡就业创业的政策措施，重点在返乡就业奖励、子女入学、住房优惠、医疗保障等方面给予政策扶持；创新性开展“三访三促”，即“访大企业，促回乡带富；访小能人，促回乡创业；访名工匠，促回乡就业”活动，努力推动形成“雁归效应”，实现产业项目、人才工匠双回归。

（三）坚持技能培训与产业发展同步对接，打造育才高地

一是调整专业设置，加速培养紧缺型人才。从市级层面考虑，可把近年来新招引的项目以及未来近期可投产的项目，进行用工数据分析，对主导产业和新兴产业，特别是排名靠前的项目，根据项目用工技能特点和用工数量的要求，出台市级层面的用工培养计划，将一体化区域内职业院校的资源统筹规划，分别开设与之相适应的人才对口专业，提高用工培养与产业发展匹配度，解决区域范围内紧缺人才的供给问题。二是加快职业院校建设，加速培养实用型人才。围绕主导产业区域分布和产业升级，加快职业院校技能培训基地建设，加强师资力量配比，加大农村劳动力转移就业、企业在职职工技能提升培训力度。发挥各县区内产业平台的集聚优势，开展同工种、同技能的业务提升培训，加快推进“一域一能”的技能培训品牌化建设，切实加强实用型、专业型人才的培养。三是深化校企合作，加速培养专业型人才。在调研中发现，传统的校企订单式培养模式，存在周期长、变数大等问题。可深化“短平快”的定向培养模式，按照“政府补贴一点、企业支付一点、员工承担一点”的合同式培养方式，由学校对新录用员工或需要提升技能的员工，进行为期 2 至 3 个月的专业技能培训或提升，实行定向培育、定向实习、定向就业，共同促进劳动力素质“转型升级”。

（四）坚持政策保障与改善环境同步发力，打造留才福地

一是拓宽招引渠道，政府当好“搭台人”。建立“精准招工”机制。参照驻点招商模式，选派“招工员”在如河南、四川、湖北、安徽等劳动力输出大省，进行驻地精准招工，重点推介主导和新兴产业项目。建立行业协会“抱团招工”机制。通过行业协会将相关企业集聚在一起，共享企业的招引信息，实现抱团招引、资源共享。完善职业中介“多元招工”机制。让社会力量参与到产业工人的招引服务中，鼓励企业与中介机构建立定点协议服务关系或劳务派遣合作关系，对从市域外成批次引进职工达到一定数量并签约就业的中介机构，给予一定数额的奖励。巩固劳务“结对招工”机制。在巩固传统劳务合作基地基础上，结合东西部扶贫协作，与各县市结对扶贫地区建立劳务合作基地关系，开展劳动力转移培训就业，不仅解决招工难题，还可帮助结对地区的群众实现增收脱贫。二是优化用工环境，企业当好“唱戏人”。引导企业转变用人、留人观念，不仅要以待遇留人，更要以感情留人、文化留人。引导企业注重企业文化的培育，建设学习、娱乐、体育等设施 and 场所，增强企业的吸引力、亲和力。三是营造重工氛围，社会当好“点赞人”。营造“敬蓝领、重蓝领”的社会氛围，以劳模、工匠精神为宣传重点，抓住“五一”等重要时间节点，大力宣传产业工人的精神内涵；组织劳模、工匠进学校、进园区、进企业、进车间，扩大先进典型影响力。同时，大力提升产业工人的政治地位，可参照优秀年轻干部到团委挂职模式，选拔各类高技能人才到各级行政组织机构中挂职和兼职，增加产业工人在党代表、人大代表、政协委员中的比例，营造产业工人更多表达诉求的渠道和空间。