

积极应对制造业劳动力供需新变化

——以温台为例

吴可人 潘哲琪



全面优化制造业劳动力供需关系，需持续优化营商环境，提升城市化水平及质量，加强制造业产业链现代化建设，挖掘积累本土人力资本优势，进一步加快服务业发展

受中美经贸摩擦导致的工业经济下行压力加大和长期劳动力供给结构性素质性矛盾的叠加影响，浙江制造业从业人员已持续 13 个月负增长、中高级技术工人仍是招聘难、工资保持上涨态势。上述现象在温台地区尤为显著，深层次反映了这些地区“普通劳动力留不下、中高端人才引不进”两难困境。建议持续优化营商环境，补齐产业发展短板，提升劳动力需求规模和结构；进一步明确和加快都市区核心区建设，补齐社会领域建设短板，提升城市人口承载力和吸引力。

当前制造业用工减少与工资上涨并存

（一）制造业从业人员已持续 13 个月负增长

省内规模以上工业企业平均用工人数增速，自 2018 年 10 月由正转负以来，已连续 13 个月负增长，且同比降幅逐步扩大。2019 年 1-10 月，全省规模以上工业企业平均用工人数为 654.0 万人，较上年同期减少 18.1 万人，同比下降 2.7%，接近 4 年来最大降幅。其中，台州市 7 月份工业企业用工数量较上月下降 0.8%。温州市规模以上工业企业用工数量，2018 年同比下降 3%，2019 年 1-5 月再下降 1.8%。作为制造业大省，浙江制造业劳动用工走弱，相当程度对全国制造业就业贡献下降，全国制造业就业形势与浙江相互印证。全国制造业从业人员指数自 2018 年 8 月达到 49.4 后持续走低，虽近两月出现微弱回升，但总体仍处低位。

（二）中高级技术工人仍是招聘难

地方和企业对中高技能人才、高层次专业人才和专业经管类人才的需求难以得到较好满足。以台州为例，2019 年上半年，全市人力资源市场对于一线中高级技术工人求人倍率达到 2.0 以上，大幅高于平均求人倍率（1.5 左右）。根据台州市月度企业用工监测数据，技术工人缺乏仍是缺工主因。全市 112 家缺工企业中，缺乏技术工人为主的有 38 家，占总数的 1/3 强，明显高于其他缺工类型。当前，台州市人才总量仅占全市人口的 3.0%，低于全省平均（4.3%）1.3 个百分点。而全省人才占比与国际通用的经济腾飞所需的 7% 的人才密度差距悬殊。

（三）工资增长相对较快

全省城镇制造业就业人员平均工资增速再次从落后 GDP 增速开始赶超。2018 年，全省城镇制造业就业人员平均工资同比增长 12.1%，扣除物价实际增长 9.8%，高于 GDP 增速 2.7 个百分点。台州被访谈企业表示，员工薪酬上涨较快，不同行业提高幅度在 7%-15% 区间，列各项成本增长首位。例如，电商、财务等岗位工资同比上涨在 15% 左右，中高级技工工资上涨在 10%-12% 左右，司机、普工岗位工资上涨在 5%-8% 左右。

主要原因分析

当前浙江用工减少与工资上涨并存的情况值得深入分析。导致这一状况的成因既有企业用工替代、企业关停减员等因素导致用工需求下降，也有城市生活成本较高挤出普通劳动力、高层次人才吸引力弱化等供给不足。供需综合分析，温台地区“普通劳动力留不下”和“中高端人才引不进”两难，或是深层次原因，对于当地未来产业和城市转型带来极大不利影响。

局部行业及部分企业因不景气、亏损甚至关停而减少劳动力需求。企业对用工的调整，存在“经济增长—盈利变化—经营支出—岗位调整”微观机制。2018 年初以来，温台两地工业企业盈利同比增速回落，就业市场随之加快承压。例如，台州某计算机和电子设备制造企业因持续亏损或减员 3000 人。而未来一段时间，经济下行压力依然存在，制造业就业市场或将继续承压。

相当数量企业采取“用工替代”策略减少普通劳动力需求。一是企业通过“机器换人”对冲劳动力成本上升，已取得实质性成效。二是企业通过“提质换量”主动收缩生产经营规模，强化科研活动投入，增强对于增长回落的抵御能力。三是企业通过“优化布局”对冲关税壁垒及其他生产成本上升。部分纺织服装鞋类企业及电子产品、机械设备企业，已将生产线转移至内地、东南亚或欧美。

城市生活成本提高形成普通劳动力挤出效应。近年来，温州力推“大拆大整”，台州全面推进“三改一拆”、消防安全整治行动，城中村、廉价出租房大幅减少，相当数量外来普通劳动力出于对生活成本的考虑选择离开。比如，2017 年温州列入“大拆大整”攻坚计划的 55 个村人口大幅下降，平均降幅为 37.9%，其中外来人口净减少 47.2%，劳动力人口减少近 40%，1/3 人口迁出离开温州。

社会领域短板弱化对于中高端人才吸引力。长期来，温台区域经济增长对社会领域发展促进作用较小。以人均教育、医疗、文体设施及服务享有水平作为衡量标准，两地社会发展水平在全省的位次，落后于其经济发展水平（以人均 GDP 衡量）在全省位次，居全省 11 市倒数。城市公共服务等供给难以较好满足各类群体，特别是高端人才需求，两市引人留人难度较大。据温州市政研室调研，2017 年当地户籍高素质人才中外流比重达 16.2%。

高铁网布局建设加剧高端人才“被虹吸”及普通劳动力“难吸引”隐患。高铁网建设进一步重构全国区域经济版图，区域间、行业间、企业间“人才争夺战”加剧，省内中心城市、高新技术行业、大型企业之间人才竞争更加激烈。调研中为数不少的企业反映，对于台州、温州等沿海三线城市而言，一方面，随着沿海南北向高速铁路建成完善，其与沪杭甬时空距离的大幅缩短，有利于两地人才向这些一二线城市流出；另一方面，因缺乏东西向高铁连接云贵川等中西部主要劳动力输出地区，远不及江苏、广东等兄弟省份同类城市交通方便，招工难度和用工成本明显高于上述地区，在“抢人大战”中处于明显劣势。2011-2018年，温台两市分别累计净流出42.9万和12.3万人。

“普通劳动力留不下”和“中高端人才引不进”双重掣肘。按惯常状况，当企业用工需求整体下降，工资增长一般出现回落，这也是长期以来浙江劳动力市场供大于求决定的。而当前浙江特别是温台地区实际情况与过去恰恰相反，工资较快上涨表明劳动力仍然供不应求，结合企业用工需求下降的实际，进一步表明劳动力供给下降快于用工需求下降。就温台地区而言，受长期来经济社会发展结构性素质性矛盾制约，劳动力市场存在典型的“普通劳动力留不下”和“中高端人才引不进”双重掣肘。这也就解释了劳动力供给收缩为何在温台地区暴露得较为充分。

全面优化制造业劳动力供需关系

高度关注企业用工下降负面影响，谨防全省特别是温台地区“普通劳动力留不下、中高端人才引不进”两难困境持续发酵。从这层意义出发，着眼长远，系统谋划，全面优化制造业劳动力供需关系。

持续优化营商环境。采取积极举措帮助企业消化生产要素成本上升。应充分认识到工资上涨将有效增加劳动力收入，有利于促进消费升级，优化经济结构。在此基础上，以更大力度全面落实简政减税降负等措施，畅通融资渠道，切实减轻企业用人留人等各项负担。

提升城市化水平及质量。抓住城市化建设黄金时期，按照浙江省大都市区建设规划，集中力量做大做强都市区和省域中心城市。同步补齐社会领域建设短板，以现代化的教育医疗服务、交通通信设施、人居及消费环境，提升城市人口承载力和人才吸引力。

加强制造业产业链现代化建设。打造高能级产业平台，优化创业创新创造服务环境，招引高端企业，促进传统产业升级，对优势产业链企业进行整合，对低效企业进行淘汰，引导企业“留住本部、留住研发、留住高新产业”，促进普通劳动力和中高端人才整合优化。

挖掘积累本土人力资本优势。依托本地科技教育资源强化技能培训和产学研用结合；大力支持发展高水平研究性机构和实用性技能专业学校；利用好全球浙商人脉，吸引浙商和浙资回流。

进一步加快服务业发展。相较于海外发达经济体，当前浙江服务业占GDP比重（54.7%）及吸纳就业比重（42.0%），仍具有较大提升空间。中长期而言，应重点加快教育培训、医疗养老、金融保险、信息互联网、快递等领域吸纳就业能力较强的新经济领域高质量发展，弥补制造业劳动力需求下降，保障劳动力就业持续平稳增长。