

“用工荒”推动经济发展方式转变

辜胜阻 杨威

近几年，“用工荒”现象不断蔓延。今年以来，一些传统劳务输出大省也出现了用工短缺现象，不仅技工明显供不应求，普通工人也大范围短缺。同时，“用工荒”呈现结构性、不对称状况：农民工短缺与大学生就业难并存，年轻劳动力短缺与“4050”人员就业难并存，生产一线蓝领工人短缺与白领就业难并存。“用工荒”在劳动密集型产业中更加明显，具有行业、地域集中性；大量中小企业严重缺工，员工流失率居高不下，用工成本大幅上升。

“用工荒”现象的产生具有深刻的原因。一是劳动力总量供求格局在改变，农村富余劳动力明显减少。二是新生代农民工对工作环境、福利待遇、发展机会、文化生活等有了更高的要求。三是中西部地区承接劳动密集型产业转移加速，而东部地区产业升级过慢，导致低端劳动力需求增大。四是农民工在东部和中西部地区就业的比较收益差距在逐步缩小，而生活成本差距和幸福感差距越来越大，大量农民工选择就地就业创业。五是一些企业存在薪酬待遇低、发展前途不确定、管理不到位、对员工合法权益保护不够、公共服务缺位等问题，加剧了农民工流失。六是职业技能教育培训不够，而企业在转型升级中对技工的需求却迅速增加。

对于“用工荒”，我们应高度重视、妥善应对，使其成为推动经济发展方式转变的契机。

面临“用工荒”的企业应化被动为主动，变生存压力为转型动力，加快推进发展战略转变，采取措施化解“用工荒”困境。实施自动化、机械化、信息化战略，通过机器替代人工降低用工依赖。加强管理创新，通过优化作业流程和标准提高劳动生产率。优化企业价值链，加快企业转型升级，提高产品附加值，通过提高经济效益应对用工成本提高。改变依靠廉价劳动力的低成本竞争战略，更加注重品牌、品质和创新，实施差异化战略和集约型发展，以企业联盟形式进行竞争合作。通过企业直接转移或生产外包、收购重组、联合建厂等形式，将部分劳动密集型的生产环节转移到劳动力成本低的中西部地区。创新管理模式，构建和谐稳定劳动关系，增强员工归属感，减少员工流失。改善员工薪酬福利待遇，建立工资增长与通胀挂钩、员工收入与企业绩效联动的机制，让员工分享企业发展成果。改善工作环境，发展企业文化，满足员工精神需求。重视员工培训，拓宽员工职业发展路径，用“前途”留人。

政府应加大对产业调整升级和企业转型升级的支持力度。加快区域产业布局调整，东部地区应实行产业转移和升级并重，既减少低端劳动力需求，又为大学生和白领创造更多就业岗位；中西部地区应通过承接劳动密集型产业转移，让更多的农民工就地就近就业。加快建设现代农业，通过农业适度规模经营推动更多农村劳动力转移。加大财政和金融支持，强化农业技术服务，加强农村信息基础设施建设，推动农业经营体制机制创新。加大农民工职业技能培训力度，提升农民工职业技能水平，解决企业技工短缺问题。因地制宜推进户籍制度改革，推进基本公共服务均等化，提高农民工医疗、养老、教育和住房保障等社保待遇。深入贯彻实施《劳动合同法》，保障农民工合法权益。加大对中小企业的减税力度，使用工企业有能力为员工加薪；加大对企业在员工培训、技术创新和节能减排等方面的财税支持力度，推动企业通过转型升级实现可持续发展。优化农民工就业服务和劳动力市场建设，化解由于信息不对称导致的招工难问题。培育和完善统一开放的人力资源市场，建立健全人力资源市场信息服务体系，通过专场招聘会、区域劳务对接、校企合作等途径为企业招聘员工牵线搭桥。