

制造业招工难、用工荒求新解

——江苏、湖南部分制造业企业招工用工情况调查

本报记者 李彦臻

近期，江苏、湖南等部分地区制造业企业“招工难”“用工荒”问题再次凸显，引发了舆论高度关注。这些地区制造业企业为何频现“用工荒”？怎样有效破冰、成功突围？推动制造业高质量发展、实现制造业领域高质量就业，有哪些路径？

“招工难”“用工荒”现象在部分地区凸显，引发关注。究其原因，中国宏观经济研究院战略政策室主任、研究员盛朝迅认为，“人才供给与产业需求结构性矛盾突出、零工经济和服务业发展的虹吸效应显现、就业市场出现结构性错配、农民工增量显著下降”等因素是症结所在。

如何解决好制造业企业“用工荒”问题？记者近日采访了江苏、湖南两地部分制造业企业、相关就业群体以及专家学者，试图从他们的回答中寻找答案。

“引不来”“留不住”问题凸显

记者走访调研江苏、湖南部分企业发现，我国制造业人力资源存在“供求不适配”的现实情况。

“现在制造业企业招工难是普遍现象。”长期在中山从事制造业工人代招工作的何飞透露，“制造业企业工资不高，工资受行业整体利润水平限制无法开得很高，大部分工厂管理严、工作累，造成长期缺工。”

记者在苏州某外资制药企业了解到，该企业操作工税前月薪仅有4000元至4500元，扣除五险一金后，员工到手月薪仅为3000多元，很难负担城市生活的日常开支和房租。他们应聘时，普遍会询问企业“是否经常加班”“相关福利待遇”等问题。

而在苏州当地人看来，“就目前物价水平而言，税后到手月收入不低于5000元较为合适”。苏州某民营金属制造业企业负责人也认同该说法，“工厂工人能接受的工资水平是税后4000元至4500元”。

南京大学长江产业经济研究院提供的数据显示，在江苏955家制造业企业中，46.5%的企业反映招工存在困难。江苏久正光电股份有限公司相关负责人向记者反映，由于该企业的无尘车间管理严格，一线员工工资较低，因此招工很有难度。

国家统计局数据显示，2019年，全国制造业规模以上企业就业人员年平均工资为70494元，仅为信息传输、软件和信息技术服务业就业人员年平均工资的44.01%，且低于规模以上企业75229元的平均工资水平。

除薪金水平不高外，制造业人才晋升通道过窄、成长激励不明显，人才跳槽现象屡见不鲜，许多制造业企业陷入“招来人却留不住人”的尴尬境地。此外，就业观念的转变和薪酬期望的提高也降低了制造业对人才的吸引力。

从就业人员的角度看，不少劳动者对于到制造业企业工作缺乏兴趣和认同感。“年轻人现在确实不愿意到制造业企业工作。相比在工厂上班，一些年轻人更愿意加入美容美发行业，他们大多对到工厂上班缺乏身份认同。”湖南梦想烟花有限公司董事长贺建武告诉记者。“过去在工厂上班是件极为光荣的事情，现在不少人认为到工厂上班‘没有前途’。刚毕业的学生群体同样也不愿意进厂。”贺建武说。

即便招来人，也很难留住。“年轻人普遍认为到工厂做事是不得已的选择，没有办法的办法，一旦有更好的就业机会就会选择离职。此外，‘90后’‘00后’的就业观念和以前完全不同，不少人希望选择较为自由、没有压力的工作岗位。企业管理过严、压力太大，甚至食宿条件不够好，都会成为他们离职的理由。”何飞说。

不只是招人难，在制造业企业看来，“用工成本居高不下”也是个难题。来自江苏的调查数据显示，随着城乡统筹发展，人们生活水平逐步提升，东部地区对外来务工人员人员的吸引力下降，同时务工人员对薪酬期望“水涨船高”，使得“用工成本高”成为企业用工中的首要突出问题，认同率达55.8%。

国家统计局数据显示

2019年，全国制造业规模以上企业就业人员年平均工资为70494元

仅为信息传输、软件和信息技术服务业就业人员年平均工资的44.01%

且低于规模以上企业75229元的平均工资水平

2020年大专以上学历的外卖骑手占比超过25%

而大专以上学历的制造业一线工人占比不足10%

我国农民工从事第二产业的比例

56.8%

2013年

48.6%

2019年

从事第三产业的比例

42.6%

2013年

51%

2019年

在江苏一家企业智能车间，工人在通过二维码读取产品信息。(新华社发)

“招工难”“用工荒”症结在哪

为什么这么难？制造业企业的这些用工难题背后的原因是什么？在采访中，记者也发现了一些端倪。

近年来，制造业从业人员向服务行业转移现象凸显。“生活服务行业对技能要求相对较低，如快递、外卖和网约车等平台从业门槛不高，工资水平却相对更高，有些行业工作自由度也非常高，容易吸引中青年劳动力加入。”对外经济贸易大学国际对外开放研究院教授刘斌在接受记者采访时说。

记者在苏州采访了几位网约车司机，他们告诉记者，到手收入月均在6000元左右，与在制造业企业工作相比收入更高，他们更愿意从事服务业。有数据显示，2020年大专以上学历的外卖骑手占比超过25%，而大专以上学历的制造业一线工人占比不足10%。

在刘斌看来，随着我国经济社会的发展和物质生活水平的提高，消费者对于各类服务的需求和要求也进一步提高，加之服务业较难以技术完全替代人力，因此，服务业吸纳劳动力优势远远超出制造业领域。

公开数据显示，2020年我国服务业占GDP比重达到54.5%，新兴服务业就业需求明显增加。我国农民工从事第二产业的比例从2013年的56.8%下降到2019年的48.6%；而从事第三产业的比例从2013年的42.6%增长到2019年的51%。

南京大学长江产业经济研究院研究员徐宁告诉记者：“一方面，我国制造业大多处于附加值较低的产业链中低端，以及企业在融资、环保等方面的硬约束性成本较高，使得制造业利润水平普遍不高，工人工资的支付能力与服务业、互联网行业相比较弱；另一方面，随着我国制造业企业持续优化升级，特别是其在技术提升和数字化转型方面对于工人技术水平的要求越来越高，因此，能够符合企业要求的复合型技术工人呈现供不应求态势。”

制造业企业普遍对从业者的技术能力要求更高，在一定程度上对就业人员形成了“挤出效应”。记者了解到，目前，作为技能型人才的制造业技术工人面试合格率普遍低于10%。

除了“抢不过”服务业，招工供需对接不畅也是造成制造业“招工难”的重要因素。记者在调研走访时发现，部分制造业企业选择通过网络发布招聘信息的方式招工，但很多处于价值

链低端的制造业企业适用员工对网络的运用能力不高，信息流通受阻。同时，企业通过网络招聘，难以判断应聘者是否完全符合聘用要求。

在劳动密集型产业更集中的中部省份，制造业用工又面临着另外的困扰。湖南怀化市中方县委常委、中方工业园党工委书记肖卫认为，“产业结构深度调整过程中，制造业人力资源供需市场出现结构性失衡，也是造成当前制造业企业用工难的重要原因”。

“一方面，东部沿海地区产业升级，更多依靠创业驱动和全要素生产率，对传统要素的依赖程度大幅降低。劳动密集型产业基于生产成本考量往中西部地区转移是‘十四五’期间的大趋势。这种趋势直接导致大批原来适应在东部沿海地区就业的劳动力，因知识和技能不足在东部沿海地区找不到合适的就业岗位。”肖卫分析，“另一方面，沿海企业在陆续迁往中西部地区的过程中，由于企业短时间内未能在新地方形成稳定的规模生产，当地政府的就业服务欠精准，也让不少劳动力无法安心留下来。这两个方面的就业情况变化，造成就业人员两头受困。”

破题突围有路可寻

制造业企业“用工难”如何有效破解？尽管这一难题无法在短时间内彻底解决，但通过在江苏、湖南的企业调研采访，记者从专家学者及从业者的谈话中，逐渐得出了较为清晰的答案。

应对用工难题，需要企业不断“自我革新”。

某合资电子厂人力资源部高管许凤怡告诉记者，该企业精密性工作多，技术含量高，很多操作都需要在无尘车间完成，并且无法以代工和外包形式转交异地完成。她认为，“随着我国劳动力人口不断减少，未来制造业招人将会越来越难。企业需理性面对现实问题，提早布局，加快推进工厂的智能化、数字化发展，逐步以机器替代传统人力，减少对人工劳动力的依赖”。

湖南智达电子负责人高红认为，由于制造业整体利润有限，无法通过高薪资增加行业吸引力，只能倒逼企业加快转型升级步伐，用更少的人生产更高附加值的产品，以此提升行业工人的收入水平。“同时，企业也要提升运营管理水平，尽量有选择性地接单，多接更有产出价值、利润更高的业务。”

破解“招工难”“用工荒”，也要从劳动者身上挖掘更大潜力。

湖南炬神电子人力资源部总监唐俊锋认

为，相较于服务类行业，制造业岗位具有工作和收入稳定等优势。吸引劳动力要重视社会引导的作用，积极引导年轻人认清就业形势，树立正确就业观念。盛朝迅则建议大力发展技工教育，为行业输出更多高素质人才。比如新设立一批应用技术大学，进一步提高职业院校的招生规模，根据产业发展及时调整学科设置，加大培养智能制造、信息技术等领域高技能人才。同时，搭建平台促进职业院校与龙头企业、科研院所合作，推动产教融合发展。

“招到人”只是第一步，“留住人”才是关键，完善技术技能人才保障政策尤为重要。盛朝迅建议，完善职业技能人才职称评审与收入稳定增长机制，鼓励企业建立针对优秀技工的补助性津贴制度，在收入分配和荣誉制度设计上向一线技术工人倾斜，打造新时代高素质产业工人队伍。

“建议实施差异化人才引培政策，培育‘高精尖+工匠型技能’供需匹配的人才梯队。坚持‘优中选精’引进导向，有效释放财税等政策红利，拓展收入渠道，提高企业引入积极性，同时增强人才获得感。”中国电子信息产业发展研究院工经所财经政策研究室主任张淑翠接受记者采访时说。

制造业企业生产不仅需要高技能人才的加入，也不能忽视普通劳动者的参与。

长期从事制造业工人代招的经历让何飞更懂普通劳动者的感受，他认为，应进一步改善制造业企业工作环境，改善员工生活条件、住宿条件、伙食质量等，适当增加工资和补贴，满足员工的必要正当需求。

记者在调研中了解到，目前仍有一些制造业就业平台对劳动者权益保护相对较弱。业内人士建议，有关部门应加强对就业平台的监督和管理，进一步提升制造业岗位的竞争优势和吸引力。

谈及破解“用工难”，中国宏观经济研究院研究员王靖说，“还要提升制造业本身的发展质量，优化产业发展环境”。

“我们的烟花与日本企业产品相比，利润率要低许多，这也直接影响了员工薪酬福利和行业吸引力。”贺建武呼吁，大力推动制造业高质量发展，重视发展壮大实体经济，切实提高制造业企业利润。

为了更有效促进我国制造业实现高质量就业，达到精准发力效果，盛朝迅认为，要重塑实体经济发展的战略导向，通过创新驱动和全要素生产率提升，提高制造业附加值和实体经济经营效益，从而增加制造业从业人员的收入，提升制造业就业质量。

专家观点

目前，制造业企业用工荒呈现两种显著特征：一是“两极分化”现象。头部制造企业凭借强大实力、品牌形象与较高的薪资福利，在用人市场上占据主动，广大中小型企业则处于相对弱势地位，缺人问题表现明显。二是不同年龄段人员从事制造业的愿望不一。“90后”“00后”群体更强调自我价值的实现与良好的工作环境条件，更倾向于从事服务行业；“80后”出于家庭责任与生活压力，从事制造业的愿望与稳定性更强。

年轻人之所以“嫌弃”制造业偏爱服务业，背后有其选择逻辑与行为动机。如“90后”“00后”受较为优越的成长环境、社会主流价值导向等影响，普遍喜欢轻松、灵活、有创新性和“有面子”的工作。制造企业则以流水线为主，工作时间长、简单重复动作多、劳动强度大、工作环境单调封闭，职业发展空间有限。与此同时，服务业工作环境氛围相对开放、轻松，普遍重视“团建”，职业前景相对宽广，在“先吃点苦攒点经验，再自己做老板”的梦想驱动下，即使工资不高，不少年轻人也愿意从事服务行业。

从根本上说，吸引就业的决定性因素无非物质和精神两种。前者涉及是否“干得值”的问题，后者涉及是否“干得开心”。据调查，制造业整体收入水平比服务业低，目前总体利润率为15%左右，不到服务行业总体利润率的三分之一，这直接影响了从业者的收入水平与行业吸引力。服务业“钱更多、更好玩”的观感，有力牵动着年轻人的脚步，进一步加大了制造业与服务业的用人落差。

还有三个因素也不容忽视：其一，制造业从业者主要来自农村，受当前农村就业渠道、收入来源多元化影响，农村劳动力从总体上被分流；其二，从经济发展与产业演变规律来看，第三产业将超越第二产业，成为吸引和容纳就业者最多的产业；其三，服务行业普遍采用“提成制”的收入激励措施，这比制造业企业“发加班费”的形式更容易激起年轻人的工作热情。

年轻人是制造业的根基和未来，破解制造业“引不来”“留不住”年轻人的困境，企业不仅要重视员工福利的供给，更要满足员工精神世界需求；通过引入“家文化”与合伙人理念，强化与员工的情感纽带，增强员工对企业的黏度与忠诚度；提高企业运营成本状况透明度，避免给员工造成“我每天这么辛苦，钱都被老板拿走了”的负面心理。

行业协会要加强对制造业发展趋势的引导和预警，避免企业无序发展、盲目扩张导致的严重产能过剩与恶性竞争，保持行业必要的平均利润，为招揽员工提供有市场竞争力的收入保障奠定基础。

政府部门要进一步加面向制造业的定制化就业培训，培养一批木业有专攻的职业化蓝领，并推动标准化、跨地区认证，避免重复考核测评；要科学开展舆论宣传，引导全社会正确看待制造业与服务行业的价值，树立正确的就业观、财富观、成功观。

（作者系湖南省社会科学院党组书记、院长）

年轻人是制造业的根基和未来

曹普华