

关于破解“招工难”的思考与探索

□张建国 石毅

今年年初以来,由于经济迅速回暖,我国珠三角、长三角以及内地一些传统劳动力输出大省同时出现了不同程度的企业“招工难”现象。内地的安徽、山东、四川、湖北等传统劳动力输出大省“招工难”也在局部不断升级。

今年各地出现的“招工难”与以往相比却有所不同:一是季节性“招工难”有向常态化“招工难”转变的趋向,即“招工难”不再局限于春节后一段时间,时间跨度不断被拉长;二是局部地区的“招工难”有区域扩大化的倾向,从先前的珠三角、长三角缺工发展到传统劳动力输出大省也普遍缺工;三是结构性“招工难”中“招普工难”因素日益凸显,不少工作条件差、时间长、待遇低的普工岗位受到劳动者的普遍抵制,招工越来越难。这些变化说明,解决“招工难”不能简单地停留在就事论事的层面,而应从制度层面追根溯源,探究问题解决之道。

五大矛盾导致“招工难”

应该说,“招工难”是多因素综合作用的结果,既有一时的短期因素,又有长远的制度因素。概括起来,是五大矛盾共同导致了“招工难”。

一是经济迅速回暖与企业用工准备不足之间的矛盾。早在去年三季度,当我国经济呈现企稳回升态势时,“招工难”现象就已显现。去年底和今年初经济的迅速回暖,外贸订单快速增长,使得企业在经济萧条时期对劳动力储备不足的问题日渐“浮出水面”,

再加上外来务工人员春节前的“返乡潮”以及节后“返城滞后期”,这种此消彼长的结构性矛盾在节后企业招工时集中爆发。企业在劳动用工形式上的不规范在这次“招工难”中也暴露无遗,不少企业为尽可能降低经营成本,依据订单多少进行招工并大量采取短期用工方式,不愿意与劳动者签订长期用工合同。但是,看似精明的“小算盘”却很容易被瞬息万变的市场打破。

二是劳动者体面劳动诉求增强与企业低成本用工惯性之间的矛盾。新生代农民工大多接受了较好的教育,更注重生活品质、自由度、体面工作、发展机会等,那些工作条件差、劳动时间长、福利待遇低的普工岗位离劳动者对体面劳动的要求越来越远,对劳动者的吸引力自然会越来越小。当然,这背后更深层次的原因是部分劳动密集型企业技术落后,始终在产业链的低端徘徊。这些在产业上没有竞争力的企业,只有依赖低劳动力成本优势来获得发展。如果这些企业短期内无法实现产业升级,工人没有话语权,不能通过大幅提高工资,改善劳动条件来吸引工人,它们将长期面临“招工难”的问题。

三是企业用工岗位需求与劳动者素质不相匹配之间的矛盾。当前的“招工难”是一种结构性“招工难”,可以分为“招普工难”和“招技工难”。而“招技工难”与劳动者素质跟企业用工需求不相匹配有直接的关系。随着经济发展水平提高,产业结构转型升级,对劳动力素质的要求越来越高,自身

素质不高以及缺乏职业技能的劳动者,与加快发展方式转变背景下企业发展的要求会越来越脱节,如果不能加大职业技能培训力度,尽快提高劳动者素质,“招技工难”会更加突出。

四是工业化进程加快与城市化发展相对滞后之间的矛盾。目前我国已进入工业化中期的后半段,但我国的城市化长期滞后于工业化,只有不到 50%的水平,大大落后于世界平均水平和同等发展水平的国家。城市化相对滞后的最大障碍是城乡二元结构。外来劳动者受户籍制度束缚、社会保障不平等因素影响,由于融入城市困难所以对城市的认同感和归属感越来越弱。假如农民工长期处于“人在城市心在农村”的状态,在城市找不到安身立命的寄托,城市越发展他们反而与城市越隔膜,“招工难”问题自然会日益凸显。

五是劳动力资源配置与政府公共服务不到位之间的矛盾。理论上,在劳动力供大于求的局面下,只要劳动力供求信息能够准确及时发布,很难出现波及面如此之广的“招工难”。但目前我国城乡一体化就业登记制度还存在登记口径过窄的缺陷,登记对象只是城镇居民,而把农民工排斥在外。这样,由于相关部门不能为企业和农民工提供及时有效的公共就业服务,无形中加剧了劳动力供求的失衡。另外,由于我国公共就业服务机构和市场化的职业介绍机构主要分布在城市,在信息发布上很难覆盖到农村地区,在对农民工流动就业服务上缺乏必要的

针对性、引导性,从而导致劳动力盲目流动,在供求上难以实现对接。

多措并举加以解决

这样看来,“招工难”不只是简单的劳动力供求关系失衡的问题,而且也关系到转变经济发展方式、产业结构优化升级以及城市化与工业化同步发展等重大战略决策部署的落实。如果任由其从“一时一地”的局部问题发展为“无处不在”的全局性问题,“招工难”不仅引起我国经济发展中新老矛盾的集中爆发,也会严重影响我国经济社会的转型与长远发展。所以,当前应从大处着眼认识“招工难”的严重性,从多方面着手推出切实可行的措施,逐步解决问题。

一是加快产业升级步伐,实现企业可持续发展。“招工难”日益凸显,意味着企业必须赶在劳动力真正短缺之前完成产业升级,逐步从劳动密集型转化为技术密集型,才能从根本上解决“招工难”问题。实现产业升级,离不开政府和企业的共同努力。政府应通过宏观调控、政策导向等措施,推动企业加快产业升级;通过政策、资金扶持等手段推进企业自主创新,不断强化企业在科技创新中的主体地位,将经济发展的重心转移到科技进步、自主创新上;通过综合运用法律、经济、技术及必要的行政手段,加快淘汰落后产能。企业应以实现可持续发展为着眼点,加大自主创新的资金投入,围绕产品升级换代“做文章”,以科技进步提高生产效率,实现产业转型升级。

胡锦涛总书记在 2010 年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上发表的重要讲话,是一篇从全局和战略高度论述在新的历史时期,我国工人阶级的历史地位和重要作用的光辉文献,充分体现了我们党对工人阶级和劳动群众的高度重视,对劳动模范和先进工作者的亲切关怀,对工会组织和工会工作的殷切希望。讲话立意高远、思想深刻,进一步丰富和发展了马克思主义工人阶级和工会理论。对我们进一步做好新形势下劳模工作特别是工会工作提出了新的要求,指明了前进方向。学习贯彻胡锦涛总书记重要讲话精神,当前要努力做好以下四个方面的工作。

大力弘扬劳模精神和工人阶级伟大品格,让劳动光荣、创造伟大成为时代主旋律

胡锦涛总书记在讲话中指出:榜样蕴藏无穷力量,精神激发奋斗意志。讲话进一步重申:爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的伟大劳模精神,是中国人民阶级崇高品格的生动体现,是我们时代的宝贵财富,是激励全国各族人民团结奋斗、勇往直前的强大精神力量。胡锦涛总书记要求:我们一定要在全社会大力弘扬劳模精神,用劳模的先进事迹感召人民群众,用劳模的优秀品质引领社会风尚,充分发挥劳模的骨干和带头作用,在全社会进一步形成崇尚劳模、学习劳模、争当劳模、关爱劳模的良好氛围。

胡锦涛总书记的讲话是对工人阶级和广大劳动者的充分肯定,是对伟大劳模精神和工人阶级伟大品格本质特征和重大意义的科学概括。60 多年来,劳动者不仅成为国家的主人,劳动模范更成为各个时期备受尊崇的精神偶像。尽管每一个时代的劳模所处的

工会组织的神圣职责与崇高使命

——学习胡锦涛总书记“4·27”重要讲话的体会

□王悦华

时代和做出的业绩各不相同,但有一点是一致的,这就是:劳模代表着时代积极向上的力量,昭示着时代前进的足迹,集中体现了中国工人阶级的先进性和创造性。

大力弘扬伟大劳模精神和工人阶级伟大品格,要用劳模的先进事迹和工人阶级的伟大品格感动职工、启迪职工、鼓舞职工。要求取更加有效的激励举措,重奖劳模和技术创新工人,让“高级蓝领”成为“高级金领”。要大张旗鼓地宣传工人明星,工会报刊要通过开设专栏、专题等,加大宣传力度,并动员社会主流新闻媒体大力营造良好氛围,让“劳动光荣、创造伟大”成为全社会的主旋律。

激发创新潜能和创造活力,为社会和谐创造雄厚的物质基础

胡锦涛总书记在讲话中指出:加快经济发展方式转变是我国经济领域的一场深刻变革,关系改革开放和社会主义现代化建设全局。我国工人阶级和广大劳动群众是实施这场深刻变革的主力军,要积极为实现这项重大战略任务贡献力量。胡锦涛总书记要求:我国工人阶级和广大劳动群众要积极开

展社会主义劳动竞赛,争当锐意改革创新的前锋,争当推动科学发展的楷模,把自己的创新潜能和创造活力充分发挥出来。胡锦涛总书记的讲话深刻阐述了在这一历史进程中,如何正确认识工人阶级的伟大作用,以及如何发挥工人阶级主力军作用的重大问题。

围绕激发创新潜能和创造活力,各级工会要把最大限度地调动职工群众的积极性、主动性和创造性作为中心工作,积极开展群众性建功立业活动。要以劳模精神引导职工掀起劳动竞赛新高潮。以创建“工人先锋号”为载体,引导职工踊跃参加技术革新、技术协作、合理化建议、劳动竞赛等活动,积极投身建设创新型国家和创新型企业的实践,大力推进职工经济技术创新活动,广泛开展节能减排、节能环保活动,建立首席工人、职业技能带头人制度,为转变经济发展方式、调整经济结构贡献力量。

推进实现“体面劳动”,大力发展和谐劳动关系

胡锦涛总书记在讲话中对劳动的时代价值做了全新阐述,提出三个必须的理论:

必须依靠全体人民热爱劳动、勤奋劳动,必须依靠全社会尊重劳动、保护劳动,必须通过诚实劳动创造美好生活成为亿万人民的共同追求。三个必须是从三个层面对劳动的时代价值予以深刻阐述。是我们党和国家对劳动的地位、劳动者尊严的庄严宣示,是对马克思主义劳动价值论的丰富发展。讲话进一步提出:要适应改革开放和发展社会主义市场经济的新形势,从政治、经济、社会、法律、行政等各方面采取有力措施,保障广大劳动群众权益,促进社会公平正义。要切实发展和谐劳动关系,让广大劳动群众实现体面劳动。要切实健全党和政府主导的维护群众权益机制。

“让广大劳动群众实现体面劳动。切实健全党和政府主导的维护群众权益机制”的提出,充分体现了党中央对劳动者的尊重和对保障劳动者权益的高度重视,充分体现了我们党坚持立党为公、执政为民的执政理念,也是对新形势下工会组织更好地履行职责、发挥作用提出的新的更高要求。

发挥工会在实现体面劳动中的作用,就要让劳动价值得到应有的回报,让劳动者权益得到应有的保障。要落实法律赋予

职工的民主权利,依照国家法律法规大力推进民主管理制度建设,以职代会为基本制度,扩大有序参与,保障职工享有更多、更切实的民主权利,保障职工主体地位。健全完善维权机制,努力改善职工劳动安全、社会保障、收入分配等各方面条件,特别是要着力维护农民工权益。以建立健全“利益协调、诉求表达、矛盾调处、权益保障”四大机制为抓手,推动发展和谐劳动关系,促进社会公平正义,切实履行维护职能,推动共建共享,保障和促进职工体面劳动的实现。

发挥工会“大学校”作用,为推动科学发展提供强有力的人才支持

在劳动者素质方面,胡锦涛总书记在讲话中指出:不断提高广大劳动群众的综合素质是实现人的全面发展的必然要求,是推动经济社会发展的重要保证。这一阐述深刻揭示了劳动者素质与促进经济社会发展、实现人的全面发展的内在关系,对进一步提高劳动者素质、为科学发展提供强大推动力指明了方向。

法律法规,并对现有法律法规中不完善之处进行修改,从而加强对外来务工人员合法权益的维护力度,妥善解决拖欠工资、工伤、医疗等基本社会保障问题,确保法律法规中各项保护劳动者合法权益的规定能够落到实处。另外,推动企业树立和落实以人为本的理念,善待劳动者、承担社会责任,根据实际情况提高工资福利待遇,改善劳动条件,依法保障劳动者的合法权益,改变不合时宜的用工观念和用工标准。

五是加大职业培训力度,不断提升劳动者素质,进一步建立和完善劳动就业培训体系,根据劳动力的培训需求,结合企业用工特点,组织开展多形式、多层次、有针对性的农村劳动力就业技能培训。通过政府加大职业教育投入,工会发挥“大学校”作用,企业切实承担责任等途径加大职业培训力度,造就一大批与经济发展方式转变和产业升级、产业结构调整要求相适应的高素质劳动者,举全社会之力来打造一支高素质的劳动大军,从而实现劳动者与生产资料的优化组合,以劳动力素质的提升来破解“招技工难”。当前尤其应该增加政府财政支出,加强对高技能人才的培养。着重培养一批在产业升级和结构调整中企业急需的技术技能型、复合技能型劳动者,以及高新技术发展需要的知识技能型劳动者。

六是建立就业信息网络,及时发布供求信息。加强就业信息网络建设,建立覆盖城乡的就业管理服务组织体系,在扩大就业信息覆盖面的同时增强就业信息发布的针对性,对不同地区职业供求信息进行分类收集,加强对市场供求信息的分析、预测和发布,向社会特别是受劳动力供求信息影响较大的地区 and 人群及时提供全面、准确的职业供求信息。推动跨地区的劳务协作,积极培育劳务中介组织,规范劳务派遣,提高劳动力流动就业的组织化程度。还应建立覆盖城乡的就业管理服务组织体系,形成就业服务网络,使有外出务工意愿的劳动者,能够及时获取免费和周详的劳动力需求信息。

四是严格落实法律法规,规范企业劳动用工。严格执行《劳动法》、《劳动合同法》等

认真学习胡锦涛总书记重要讲话中关于全面提高职工思想道德素质和科学文化素质的重要指示,各级工会要充分发挥工会“大学校”作用,把提高职工队伍整体素质作为一项战略任务抓紧抓好。全面实施职工素质工程,进一步深化“创争”活动,引导职工群众积极参与学习型社会、学习型城市、学习型企业创建活动。充分发挥工会文化阵地的作用,加强职工思想政治工作,坚持用社会主义核心价值体系或武装职工头脑,推动职工文化建设、企业文化建设,全面提高职工队伍综合素质。要进一步创新职工技能培训的方式、载体和手段,努力培养造就千千万万的优秀专业技术人员、高技能人才和科技领军人才,在促进科学发展、推动技术创新、提升企业核心竞争力中发挥模范带头作用。

各级工会要建立长效机制,为推进“大学校”建设提供制度保障。一是保证职工参加学习培训权利的落实。推动基层企业制订职工教育培训计划和各项保障措施,推动和监督企业严格按照法律法规的要求,足额提取职工教育培训经费并合理使用;二是建立健全激励与表彰机制。坚持精神奖励与物质奖励相结合的原则,定期对在推进“大学校”建设中涌现出来的先进集体和先进个人进行表彰和奖励;三是建立健全资源共享和合作培训机制。充分利用各种社会教育资源和手段,推动与企业和社会教育培训机构建立合作伙伴关系,不断开辟职工教育培训工作的新渠道。当前,各级工会还要加大对工会自身教育培训阵地建设,努力建设一批高水准、示范性的“大学校”阵地,为广大职工提供岗位成才的途径,搭建全面发展的平台。

(本文作者系黑龙江省总工会主席)

■信息

河北迁安——

保障到位让农民工幸福指数高

□张月婷 杨立新 孙冰

近年来,河北省迁安市注重农民工权益保障,帮助农民工融入城市,不仅使农民工幸福指数大大提高,也极大促进了该县县域经济发展。

该市有近 20 万农民工和外来工。近年来,迁安市委、市政府积极引导,多次下发政策性文件和指导性意见,将农民工、外来工纳入与本市原来城镇职工同等待遇。

目前,全市已有 84%的农民工入了工伤保险,62%的农民工入了养老保险。54%的农民工入了医疗保险。300 多家规模企业农民工全部上了养老、工伤、医疗、失业保险,实现了农民工和城镇职工工资以及各项社会保障待遇都一样。此外,迁安市去年投入 609 万元进行阳光技能培训。今年又投入上千万元培训尚未上岗的重点项目占地村农民、待业大学生等,每人培训费在 1500 元至 2000 元。迁安市还将外来工子女也纳入了培训范围。他们每人可选择 1000 元以下的培训项目。在迁安真正实现了农民工、外来工技术政府买单,农民工、外来工和城镇职工待遇一个样。据统计去年以来,迁安阳光培训农民工总人数已达 13000 余人,为企业用工提供了可靠保证。

保障到位提高了农民工和外来工的积极性和创造性,也助推了迁安市经济发展。

当今社会已形成了稳定的市场经济,企业之间竞争日益激烈,这就必然形成企业与职工、职工与职工之间优胜劣汰的局势。面对巨大的工作和生活压力,职工心理上会产生不同程度的焦虑、忧郁、烦躁和孤独。这种情绪如得不到及时有效的缓解和排遣,不仅会直接影响个人身心健康,还会降低工作效率,带来安全隐患。

压力产生的根源:一方面来自企业,一方面来自家庭或员工本人。而这其中,来自企业方面的原因更为直接。如:多数领导过分关注和强调业绩,缺少站在职工角度感受工作压力,从而也就忽略对员工烦躁情绪疏导和紧张心理缓解,使得员工经常处于极度疲惫的亚健康状态,这直接影响

的人生观和价值观,激励职工扎实工作。通过树典型正面引导,宣传本单位员工的无私奉献精神,影响和带动其他人员以更好的心态和更积极主动的态度投入各项工作。

加强教育,努力打造良好心态。一是打造自尊自信的心态。通过帮助教育,使职工明确自己的优劣势,确定适宜的成就目标,做到成就目标既不过高,也不偏低,增强自信心。二是打造积极向上的心态。市场竞争是严峻挑战,也是良好机遇。每个人都放在同一起跑线上,只要努力就能实现自己的人生价值。三是引导职工弘扬文明道德风尚。讲道德、讲诚信、团结友爱是构建和谐人际关系、促进心理和谐的重要基础。

构建和谐劳动关系 调动职工工作积极性

□王云峰 张建勇

到员工的工作和生活状态。另一方面,来自员工自身原因。有些人往往缺乏自信心,不愿主动或不善于与人流交流,包括与同事沟通,与领导、朋友交流。这些人总希望是别人主动接近自己,久而久之,领导、同事和朋友也就慢慢疏远与其交流,难免会使得他产生被排挤和孤独感。这些员工情感往往非常敏感,带着情绪工作,思维迟钝效率低下,一旦碰壁,就会更加退缩,还会感到别人伤害了他。

那么如何通过构建和谐劳动关系,缓解职工身心压力,进而调动和提高工作积极性呢?

加强宣传,以企业文化充实思想。加大宣传力度,以健康向上的企业文化充实思想,用企业文化教育和培养职工树立正确

完善制度,着力营造和谐环境。一是因难职工资助制度,切实帮助职工减轻后顾之忧。二是职工教育培训,通过健康心理知识讲座、咨询等形式,及时发现并解决职工因生活、学习、情感等发生的问题,促使职工心理品质健康、均衡。三是完善收入分配制度,注意分配差距的过分悬殊和公平问题;四是完善奖惩制度。严格执行请假、考勤等制度,充分发挥奖金的激励作用,惩处方面,要根据相关规定,公平执行。

以人为本,努力满足合理需求。坚持“一把手”接待日等活动,搭建企业管理者与职工的沟通平台,对职工提出的合理需求,切实给予解决和满足,解决职工后顾之忧。同时结合实际,因地制宜地开展一些活动,如职工疗养、兄弟单位之间的联谊等,

扩大职工的视野和交际范围,增进职工间的了解与友谊。

加强管理,提升基层管理水平。基层单位管理,建立沟通协调机制,避免只有分工没有配合,各自为政。逐步形成工作上有计划,大事相互商量,小事相互通气,互相理解和尊重的习惯,工作中主动配合、相互补台。加强理解与沟通,避免职工对干部不满意,干部也觉得职工不好管,心里都有疙瘩。时间久了,势必会影响到干群关系,影响心理和谐。

加大力度,切实发挥工会作用。充分发挥基层工会组织的桥梁和纽带作用。工会作为员工的“贴心人”和“坚强后盾”,要把关心职工心理健康作为工会的一个新的重点,采取积极的人性化的管理措施,来缓解员工心理压力。如:除了组织传统的文体活动之外,对职工进行定期的职业心理体检,了解职工的职业心理状态,及时发现问题并加以调节,定期举行心理健康知识讲座、开设职工心理咨询室、应对工作焦虑和抑郁的放松训练等,以帮助职工疏导部分心理问题。

调整心态,放松和平衡心理压力。发挥基层支部作用,经常性地指导和教育职工,学会换位角度,换心态去看待每天的工作与生活,学会发现工作中的情趣,享受工作中的乐趣,自我解压。使工作成为生活中的第一需要,从而实现身心地投入到工作的目的,最大限度为企业健康发展贡献力量。

■观点

科学选树劳模 不断丰富劳模精神

□王永奎 张晓明

劳动模范是工人阶级和劳动群众的优秀代表。我国劳动竞赛和劳动模范的选树得以坚持发展,是独树一帜的。在新的历史时期,要坚持科学地选树劳动模范,不断丰富和发展劳模精神,不断带动工人阶级队伍前进。

第一,科学选树劳模,充分发挥劳模作用,积极引导工人阶级队伍建设,为经济社会发展进步作出更大贡献。劳动模范和先进工作者是我国工人阶级和广大劳动群众的优秀代表,选树什么样的劳模,代表着一种重要的价值导向,向社会和发展方向。因此,必须根据经济社会发展要求,着眼发挥劳模的带头作用、示范和桥梁作用,立足建设一支高素质的工人阶级队伍,科学选树劳模,要重视培养、选树、宣传“知识型”、“学习型”、“创新型”、“技术型”、“专家型”、“复合型”、“管理型”、“多能型”、“实干型”、“开拓型”、“德才兼备型”、“感恩型”劳模和先进工作者,以通过劳模作用的发挥引导和推动工人阶级队伍建设,为社会主义现代化建设提供强大的人才支撑和动力支持,为经济社会发展作出更大贡献,为巩固党的执政地位实现国家长治久安提供重要保障。

第二,健全完善劳模工作运行机制,推动劳模队伍可持续发展。建立科学完善的劳模模范评选机制、宣传机制、管理机制、监督机制,使劳模工作逐步实现制度化、公开化、民主化、群众化、社会化、系统化和科学化。劳模评选要走群众路线,坚持群众公认,扩大代表性,提高典型性、强化规范性、保持公正性,注

重导向性;劳模宣传要经常化、社会化、多样化,要让更多的人了解劳模、学习劳模、争当劳模,促进劳模作用的充分发挥;劳模管理要法制化、日常化,要克服重选树轻管理的倾向,形成尊重、关爱、服务、支持、激励劳模工作制度、生活、成长和任用、培养相统一的制度体系,保障劳模队伍的可持续发展;劳模监督要常态化、多层次、长期化,要充分发挥群众、单位、社会舆论等各方面监督主体的作用,确保劳模的先进性不淡化、不变质。

第三,不断丰富发展劳模精神的内涵,使劳模文化成为社会主义先进文化和中华文明的重要组成部分,得以传承光大。劳模精神的内涵不是单一的、静止的,而是随着人们劳动活、工作实践的深化和拓展不断丰富发展、与时俱进的,是与传统文化、民族精神、时代特征密不可分的。只有不断深化对劳动内涵和劳动价值的认识与理解,提炼、升华人们在劳动和工作实践中形成的内在精神、优秀品质,人们改造主观世界和改造客观世界的活动才能更好地得以推进,历史主体自身蕴含的力量能更好地得以释放。以劳模精神为内核的劳模文化是中国革命、建设和改革开放伟大历史实践的结晶,是中华民族优秀传统文化和时代精神的融合,体现着中国最广大人民群众的利益愿望,昭示着时代前进的方向,是中华民族和全社会的宝贵精神财富,必须成为中国特色社会主义先进文化和中华文明的重要组成部分,在社会发展进步中得以传承、发扬光大。