

结构性用工短缺将长期存在

2010年，随着国内经济形势的迅速回暖,因生产能力扩大造成岗位需求量大，企业用工需求更加迫切。根据中国人力资源市场信息监测中心对全国116个城市的公共就业服务机构市场统计供求信息,数据分析结果显示,2010年,全国全年总体情况看,劳动力供求总量增长,岗位空缺与求职人数的比率为1.01,为十年来最高。

马超

企业用工短缺问题比较突出

从分产业需求来看,以第三产业为主体的产业需求格局基本稳定。从趋势看,第三产业的用人需求比重呈下降趋势,第二产业的用人需求比重稳步上升。分行业看,制造业需求旺盛,呈现不断上升的态势,批发零售业、住宿餐饮业、社会服务业的需求比重趋于下降。从趋势看,新成长失业青年的比重趋于上升,进城务工人员 的求职比重总体上趋于上升,但近年来有所下降。统计显示,从供求对比看,各技术等级的求职者均供不应求,其中高级技能人才仍较为短缺。

2010年以来,以珠三角和长三角为首的经济发展地区出现了较为严重的用工荒。调查显示,东部地区用工需求继续保持旺盛,中西部地区供需均呈上升趋势。对企业调查中,平均每个企业计划新招员工人数已经恢复到2008年同期水平。东部地区继续呈现出比较旺盛的用工需求,平

用工成本有不断上升趋势

2010年，我国经济平稳发展的同时,也存在投资和消费关系失衡、通货膨胀压力加大等问题，就业总量压力和结构性矛盾并存。能源、原材料、劳动力等生产要素成本持续上升，居住类和食品类商品价格涨幅凶猛，企业生产运营普遍面临成本上升的压力。同时,受银行贷款利率的上调,企业融资成本也不断上升，中小企业贷款利率上浮提高,面临更大的资金压力。与此同时，各地普遍大幅度上调最低工资标准,加上“用工荒”在各地的蔓延,劳动力市场供给关系紧张，诸多因素促使企业用工成本面临较大上升压力。

国务院发展研究中心发布的2010年度中国民营企业问卷调查结果显示,民营企业普遍认为,人工成本的上升已成为企业发展面临的主要问题。随着经济发展方式的转变和结构调整步伐的加快，人工成本上升已经成为目前民营企业尤其是中小民

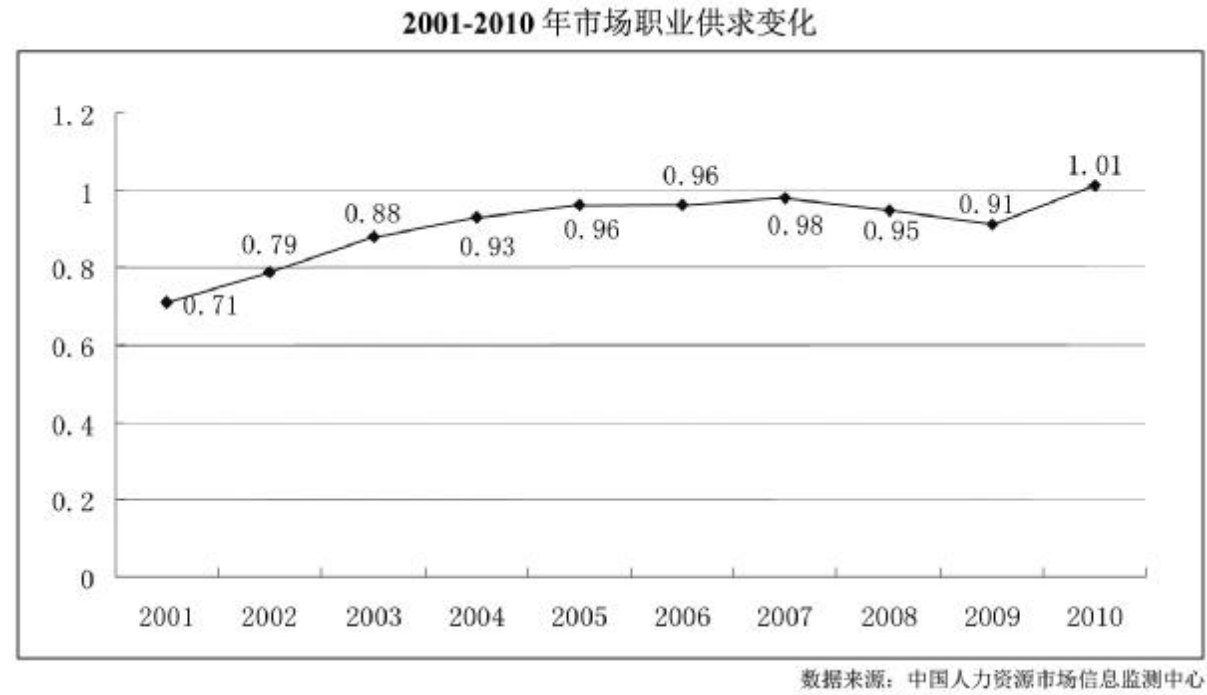
劳动用工规范仍需深入完善

相关调查显示,我国部分劳动密集型中小企业及非公企业劳动合同签订率仍然偏低,部分已签的劳动合同内容不规范、履行不到位。各地普遍反映,建筑、制造、采矿和服务等行业中部分劳动密集型中小企业和非公企业,因经营规模小、基础管理工作薄弱、社会配套服务缺失、经营者劳动合同法律意识淡薄,劳动合同签订率仍比较低,已签劳动合同也存在必备条款

劳动法律法规环境仍需不断完善

2010年，我国劳动关系总体上和谐稳定,但在局部地区和领域也存在劳动关系紧张、劳资双方对抗性增加、劳动纠纷群体性事件时有发生等情况。

2011年，全国人大常委执法检查组对劳动合同法执法检查过程中发现，劳动合同法实施中仍然存在有些问题。例如，集体合同签订率和履约质量有待进一步提升。集体合同覆盖范围不够广，签订集体合同的企业所占比例不高，中小企业和外资企业中所占



均每个企业计划新招工人数为156人,与2008年同期调查基本持平;中西部地区用工需求明显增长,平均每个企业计划新招工人数为61人,比2008年同期调查高出16个百分点。2010年初,国家统计局浙江调查总队开展的关于企业用工需求情况调查显示,用工荒涉及的企业范围正在扩大,几乎蔓延到制造业、化工产业、批发零售业、餐饮服务业等大部分企业。与此同时,来自江苏省就业管理中心的一份调查显示,被调查的2524家企业中,67.2%的企业认为春季招工会有较大困难或一定困难，只有13.9%的企业认为没困难。从行业看，70%以上的玩具制造、纺织、制衣制鞋、医药制造企业,60%以上的电子电器企业、印刷和造纸企业、建筑企业、住宿餐饮业企业认为今年春季招工会有较大困难或一定困难;从注册类型看,80.8%的港澳台商投资企业、

营企业发展面临的主要困难。

江苏省一份调研结果显示，多数企业预计人工成本上升，务工人员预期平均工资涨幅高于企业预计工资涨幅。对企业调查中,有72%的企业预计2010年人工成本比上年会有所上升,与上年同期调查相比，预计人工成本上升的企业增加了32个百分点,企业预计员工工资平均上升幅度为9%。对务工人员调查中，打算继续外出务工的人员预期2010年平均工资收入比2009年实际工资收入增长幅度超过14%。由此看出,对平均工资增长幅度的预期，务工人员比企业高出5个百分点。

2010年，根据万得资讯统计,已经披露年报的379家上市公司的管理费用合计达到753.5亿元,比2009年同期的662.7亿元增长了13.7%;上述公司销售费用合计达到654.4亿元,比2009年的534.4亿元增长了

不齐、变更解除不规范以及不按时足额支付工资、不缴或者少缴社会保险费等问题。有关部门对中小企业劳动用工缺少管理手段,许多基本情况未掌握，难以实施动态监管和有效指导。小企业内部的劳动用工制度普遍不够规范,其劳动争议案件数量呈上升趋势，以四川省为例,2010年小企业劳动争议案件占到案件总量的70%。

在小企业劳动合同制度实施方面，

比例更低。集体协商工作仍存在“企业不愿谈、职工不敢谈、双方不会谈”和“重签订、轻协商、重文本、轻履行”的问题。工资集体协商工作还面临诸多困难和问题，一些党政领导和企业劳动关系双方的认识还有待提高，相关法律法规还不够完善。

检查发现，近三年来劳务派遣公司和劳务派遣人员明显增多，用工单位用工有不少超出临时性辅助性替代性岗位范围、在主营业务岗位长期使

75.2%的外商投资企业和60%以上的国有、股份合作、有限责任和股份有限公司认为今年春季招工会有较大困难或一定困难。国务院调查显示，在普通劳动力成本上升的同时,民营企业高层次人才的需求矛盾日益突出。国务院发展研究中心发布的一份调查显示,关于“当前企业经营发展中遇到的最主要困难”,43.8%的民营企业选择了“缺乏人才”,排在所有16个选项的第四位,民营企业在当地找到需要的熟练工人、技术人员和管理人员的难度较大。

从劳动力需求方面看,用工出现缺口的大部分来自传统工业体系,主要集中在机械制造、食品加工、服装加工等劳动密集型行业。随着我国产业结构不断转型升级,许多新型行业劳动用工需求比较大。企业用工荒主要集中在第二产业,主要表现为加工制造业中高级技术工人的严重短缺，

22.5%。用工成本的增加在一定程度上推动了管理费用和销售费用的增长,也直接影响到了上市公司2010年的业绩。而更直观地看,上市公司年报中披露的2010年应付职工薪酬合计为183.6亿元,比2009年的146.2亿元增长25.6%。统计数据显示,已披露年报公司中，社会服务业、电子及信息技术、纺织服装等行业员工薪酬增长最快，也直接导致这些公司的毛利率下滑。年报中,多家公司在业绩预告中明确提到用工成本增长导致公司业绩下滑，也有不少制造业公司将人力成本增长视为今后首要挑战。根据申银万国的测算，劳动力成本上升对制造业利润形成大量挤压，假设劳动力成本上升20%，交运设备制造、仪器仪表制造、通用及专用设备制造等板块利润影响将达到12.7%、12.2%和8.9%。

2011年,国务院发展研究中心发布“企业二季度用工情况快速问卷调

仍然面临诸多问题。一是小企业经营规模小,生存周期短,职工流动性大,劳动用工底数难以全面掌握,有关部门对中小企业劳动用工实施动态监管存在一定难度。二是小企业经营者的依法用工意识不强，劳动合同签订率仍然不高。一些小企业虽然签订了劳动合同,但还存在劳动合同必备条款不齐全、权利义务不对等、履行质量不高等问题。三是小企业社保缴费负担较重，参保率较

用劳务派遣人员；劳务派遣人员同工不同酬、不予参加社会保险或少缴社会

保险费,参加工会和参与企业民主管理

等权利得不到保障，利益诉求表达渠道不

畅，缺乏归属感和责任心并希望改变现状等问题比较突出；不少

劳务派遣机构资质较低，难以履行法律

责任，保障劳动者合法权益能力较低问题比较突出。

与此同时，我国劳动保障监察执

法队伍建设滞后。全国现有劳动保障

呈现的是一种结构性的用工荒。技能人才短缺,维修技工、焊工、铆工、车床工等技术工人缺口较大,公司对员工的技术技能和知识水平有一定的要求。企业一方面需要大量技术熟练工人，一方面又不愿意为培养技术工人投入合理的成本，导致技术熟练工人供求关系的失衡。从劳动力供给方面看，新生代农民工逐渐成为劳动力市场的主体,新生代农民工基本素质、择业观念、生活态度与老一辈农民工相比,均发生了较大的转变。许多因素的叠加,造成部分行业出现结构性用工短缺现象。另外,一些产品销售旺季分界线较明显的企业为了节约劳动力成本，一般不会与雇佣工人签订长期劳动合同,而偏向于使用季节工。旺季时大量雇佣人员，淡季时只支付较低的工资,迫使雇佣人员主动离职,这些企业往往在生产旺季难以招到满足生产需求的工人。

查”，调查结果显示，与一季度相比，2011年二季度企业人工成本明显上升,不过上涨幅度比上季度略有下降。调查显示，与一季度相比,85.3%的企业家认为二季度企业人工成本上升,比一季度的调查结果下降了8.3个百分点，其中30.8%认为“大幅上升”,54.5%认为“小幅上升”;13.2%认为“持平”，比一季度的调查结果上升了7.7个百分点;1.5%认为下降。从不同地区看,东北地区企业认为人工成本“大幅上升”的占35.4%,要高于其他地区;从不同规模看,中小企业认为“大幅上升”的分别为30.9%和32.4%，明显高于大型企业;从不同行业看,信息传输、计算机服务和软件业认为“大幅上升”的企业超过半数(55.6%),明显高于其他行业;出口型企业认为“大幅上升”的比重明显高于非出口型企业。随着劳动力成本上涨，势必给企业尤其是中小企业带来了很大的用工成本挑战。

低。一些小企业为了降低经营成本,规避法律义务,不依法与职工签订劳动合同、缴纳社会保险费。四是部分小企业职工担心签订劳动合同后会受到约束,本人不愿意签订劳动合同，随意跳槽、不辞而别的现象比较突出。五是基层劳动保障监察执法力量薄弱,日常巡查难以实现对小企业的全面覆盖。小企业在组建率不高,难以充分发挥工会在监督劳动合同制度实施中的作用。

执法专职监察员约2万人，平均每人需面对1700多户用人单位、近2万名劳动者。特别是基层力量薄弱,机构不健全。与所承担的执法任务相比,机构设置不规范、专职劳动保障监察员严重不足、执法装备落后以及执法力度不够、监察队伍素质有待加强等问题十分突出。基层调解组织和仲裁院建设也明显滞后，调解仲裁服务能力难以满足维权需要，案多人少的矛盾比较突出。

促进企业规范用工

马超

总体来看,改善企业劳动用工状况是一个不断完善的系统工程,需要多方面的积极配合,需要政府有关部门的正确引导,也需要企业转变用工观念、改善工作环境,更需要求职者提升自身素质,共同解决用工问题。

不断完善劳动法规,加强执法

政府部门应加强引导和宏观调控，改善有关政策环境，在产业、财税、用工等方面为企业发展创造宽松的政策环境。进一步广泛宣传现有劳动用工法律法规和政策,不断增强小企业经营管理者依法用工意识和劳动者诚信履约、依法维权意识。相关部门要大力宣传实施集体合同制度对维护企业和职工合法权益的重要作用,进一步提高企业、职工和社会各界对集体协商和集体合同制度重要性的认识,增强企业与职工开展平等协商的自觉性,为劳动合同制度和集体合同制度的实施营造良好舆论氛围。依托各级协调劳动关系三方,对小企业经营管理者开展劳动法律知识培训,提高劳动用工管理水平,规范用工行为。

建议相关部门进一步统一、细化劳动法规的贯彻实施办法和政策措施，继续修改完善劳动合同法相关配套规章制度,解决较为突出的问题,例如劳务派遣、集体合同等,进一步增强法律的操作性.加强劳动监察执法和劳动争议调处工作,深入推进劳动保障监察“两网化”建设,逐步实现执法重心下移,通过日常巡查、书面审查、举报投诉审查和专项执法检查等形式,督促小企业依法规范用工。加大劳动争议调解仲裁力度,及时依法处理小企业与职工因订立、履行和解除劳动合同发生的劳动争议,切实维护争议双方当事人的合法权益。

不断完善和规范劳动力市场

总体来看,我国仍将面临劳动力市场的结构性短缺和季节性用工荒问题。因此,要充分发挥就业部门在促进就业方面的作用，一是及时准确地做好劳动力供需双方的信息发布。各个相关部门和群体互相联动,充分发挥企业信息掌握优势和资源网络优势,积极借助政府相关部门和社会中介组织、社会群体的就业信息服务网络,开展交流合作,改进就业服务体系建设,提高就业服务效率。同时,更应做好劳动力资源供给的信息发布,拓宽信息传输渠道,让各个层次的供需双方都能够及时获取市场信息。另外,建议建立区域性劳动力调剂机制，在发挥市场配置劳动力资源基础性作用的同时,通过政府组织和管理,有效对接岗位资源和劳动力资源，特别强调要加强输入地和输出地的直接对接,实现地区间劳动力的有序合理流动,使岗位资源得到最大化的利用。二是做好企业用工动态监测。根据各地产业结构、劳动力资源分布情况及企业用工情况,对企业的用工需求调查摸底,引导用工单位及时做好用工规划。三是举办形式多样的招聘活动。定期举办大型劳务招聘会,为企业招工、城乡劳动者择业提供服务平台。

政府部门要加强职业技能教育。2010年10月,国务院已经下发了《关于加强职业培训促进就业的意见》,充分强调了加强职业培训的重要性和紧迫性,对职业培训的实施提出一系列的部署和要求。政府有关职能部门应切实搞好技工学校教育和技工职称评审管理，加大技能型人才培养力度,从根本上解决技术工人特别是高技能型人才短缺的问题。同时,相关政府部门应采取相关措施,推动企业积极开展职工上岗培训、定期培训、转岗培训、新技术培训等,促使企业在职工技能培训方面发挥切实有效的作用。更为重要的是,在现行就业培训政策基础上,建议制定产业升级和劳动者技能同步升级的就业培训政策,面向城乡全体劳动者,进一步拓展培训资金的补贴范围,实行分岗位、分技能、分群体的差异性补贴政策,鼓励城乡劳动者随着产业升级不断提升就业技能,有效解决结构性就业矛盾。不断扩大培训规模,特别是增强培训的针对性和有效性。

积极稳步推进集体协商和集体合同

要不断推进企业集体协商工作，特别是工资集体协商。继续以工资集体协商为重点内容,以非公企业和劳动密集型企业为重点对象,深入推进集体合同制度实施“彩虹计划”,努力扩大工资集体协商覆盖范围,加快建立企业工资正常增长机制，实现企业职工工资增长不低于企业经济效益增长,企业一线职工工资增长不低于企业平均工资增长。一是着力解决重点难点问题，增强工资集体协商的针对性和实效性。要围绕工资增长、劳动定额、计件工资单价等职工最关心、反映最强烈的问题来开展工资集体协商,促进企业在经济效益增长的基础上合理增加职工工资,推动国有企业发挥带头作用,切实把一线职工特别是农民工、劳务派遣工纳入工资集体协商范畴。实施定期要约、集中要约、动态要约、专项要约有机结合,进一步形成声势、扩大影响。二是推动工资分配法规政策的制定和落实，为开展工资集体协商创造有利条件。研究总结工资集体协商中的实践经验和理论成果,提升到政策层面,推进集体合同和企业工资立法进程。积极参与最低工资标准、工资指导价、劳动力资源市场价位、行业人工成本、行业劳动标准的制定,推动政府部门及时调整最低工资标准,发布工资指导价、劳动力市场工资指导价位、行业人工成本信息、为企业进行工资集体协商提供制度支持和政策依据。三是运用更多的资源手段,形成推进工资集体协商的工作合力。各级工会要继续推动党委、政府把开展工资集体协商纳入经济社会发展规划,作为发展和谐劳动关系、加强社会建设的重要内容,列入目标责任,纳入奖惩考核指标体系,切实担负起定政策、作部署、抓监督的责任。

企业需不断完善各项用工制度

随着企业外部环境的不断变化，市场竞争不断加剧,劳动法律法规更加规范,劳动力市场长期来看面临结构性不平衡,因此,企业应主动采取相关措施,积极转变人力资源管理方式,全面提升劳工用工管理水平,促进企业和谐发展。一是,企业要改变传统的薪酬理念,着眼长远,建立科学合理的薪酬管理体制。企业薪酬的制定要合理,薪酬不仅要能满足务工者基本生活需求,还要能提供必要的劳动保障,包括各种保险的及时足额缴存,加班工资的发放,住宿、伙食和其他福利待遇等。同时,企业薪酬的制定要注重保持岗位的竞争力和对务工者的吸引力,要在结合企业实际的基础上,制定略高于本地区同行业其他同类企业薪酬水平的薪酬标准。二是企业还需建立长期稳定的收入增长机制,允许员工参与分享企业经营成果,以提高员工满意度,稳定务工者队伍。与此同时,企业要改变传统的人员任用模式,探索建立起科学合理的员工晋升机制,提高企业对务工者的号召力。用工企业可借鉴一些成熟企业的做法,为新员工量身定做专属的详细职业规划,引导员工不断成熟和岗位晋升。企业应根据自身发展需求和员工特点,有计划、有步骤地在对职工进行技术培训,不断提高员工的技能水平。