# 用工荒大全

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-17

*第一篇：用工荒大全“用工荒”不用慌 政府、企业积极应对劳动力紧缺浙江在线09月03日讯今年7月浙江省人力资源市场供求报告显示，企业总需求人数60.3万人，而同期的求职总人数却只有35.4万人，用工缺口达到25万人。记者近期在温州、金华等地...*

**第一篇：用工荒大全**

“用工荒”不用慌 政府、企业积极应对劳动力紧缺

浙江在线09月03日讯今年7月浙江省人力资源市场供求报告显示，企业总需求人数60.3万人，而同期的求职总人数却只有35.4万人，用工缺口达到25万人。记者近期在温州、金华等地的劳务市场调查发现，不少企业确实碰到了招工难问题，如上个月，温州市职业介绍服务指导中心一共推出4.95万个岗位，但来找工作的只有3.63万人，普通工人缺口达到了9911人，这些信号似乎透露出一个信息：“用工荒”又卷土重来了。究竟这是不是“用工荒”？昨天，省就业管理服务局副局长曹建国在接受记者采访时认为，虽然目前我省有些地方的确出现了招工难现象，但只集中在某些行业或某些工种，并不是真正意义上的“用工荒”。记者采访发现，政府部门和企业正在想方设法，采取各种措施，以乐观积极的态度应对此次非典型性“用工荒”。［原因］季节性订单增加

新增劳动力减少

这段时间金融危机的影响减小，部分企业接到的季节性订单多起来了，生产逐渐恢复。但因为原先企业在金融危机中被迫进行了大规模裁员，所以在短期内出现了用工紧缺，如温州的制鞋业和绍兴的纺织业。不过这些企业有一个共性，属于劳动密集型企业。因为劳动时间长，劳动保障相对较低，平时就比较难招到员工。

“现阶段，企业最缺一线的生产工人。这里面一个重要原因就是外来劳动力在减少。”曹建国分析说，以前，来浙江的外省劳动力每年以10%—15%在增加，但这几年不到10%，而去年下半年到今年上半年的增量不超过5%。

究其原因，除了新增劳动力总量减少外，另一个因素就是中西部的劳动者返乡了，并不是真正的工作岗位过多、人力资源缺乏。

去年，国家提出要投入4万亿元扩内需，促增长，这其中相当一部分投到了中西部地区，进行基础设施建设，提高城乡居民特别是低收入群体的收入水平。今年上半年，中西部各省份GDP增速普遍高于全国平均增速。这使很多当地劳动力不再千里迢迢来浙江，而是在当地找工作。

［应对］

给老员工发“工龄工资”降低新员工用工门槛

“在这样的境况下，与其讨论„用工荒‟的由来，不如想想怎样化解眼前的困境。”在浙江光科电器有限公司人力资源部副经理张福林看来，公司现在需要增加4条流水线，有100多人的用工“缺口”，如今只招到了30多人，剩下的任务很艰巨。

张福林说，公司已经想出了应对招工难的办法，分为对内和对外两套。

对内，首先要稳定老员工的情绪，让他们安心在企业上班。这边招不到人，如果那边老员工再离开，麻烦就更大了。所以企业最近给每个老员工，发了600元的“工龄工资”。

在张福林看来，给老员工增加福利，不但能让老员工感受到自己对企业的重要性，对眼下的招工也会有好处。不少外来务工者，会和老乡们介绍这里的情况，比较哪些企业待遇好，哪些企业可以做得长久，那么类似“工龄工资”这样的福利，就会成为吸引点。

对外，企业没有盲目提高招工时的工资承诺，因为给新员工过高的待遇，对老员工来说不公平，企业发展也要按规律办事。但企业降低了用工标准，比如，招不到熟练工，就先招一些新手过来，由公司负责培训，等他们上手了，再安排到产生线上。

来自温州瑞安的谢开连，是中国健力粘扣带有限公司人力资源部负责人，最近他也在为招工奔波，“我们一方面抓紧招人，另一方面对公司已有的800多名员工，进行更合理的配置，发挥更大效力。我们特别加大了对新产品开发的力度，希望借助新的平台，充分挖掘人力资源潜力。”

支付保底工资到外地开招聘会

永康市天鑫公司董事长俞振贤说，他们公司在招人的时候就对员工说明，无论旺季、淡季、第一个月，公司都会支付保底工资800元到900元/月，以此来留住劳动力。

“考虑到现在有不少人呆在老家还没出来，我们采取老乡介绍老乡的方式，只要试用期合格，就奖励100元，如果介绍技术骨干过来，就奖励400元。”俞振贤说。

而在各地人力资源市场上，金华市招工企业开出的薪酬比春节后明显提高，保底工资大都在1500元以上，技术熟练工达到了2500元。“只有涨工资，才能留住员工、吸引员工。”一位企业主说。另外一些企业还改善了员工的住宿条件，增加了福利待遇，以留住老员工。

“我们正准备组织企业再到外地去开专场招聘会。”义乌市就业管理服务局副局长季孝义告诉记者，在此之前他们已经带着企业在湖北巴东、陕西汉中举办了两场，效果不错，同时他们也正在通过全国各地的劳务合作基地帮助企业招聘工人。

“我们是多管齐下，一方面我们在劳务合作基地帮助企业宣传招工信息，另一方面也组织企业前往劳务输出较大的地区进行招工，我们将尽最大的努力帮助企业走出招工难的困境。”季孝义说。

完善用工制度

整合人力资源

“要解决招工难，光靠企业开一辆车到外地拉点人回来，是解决不了问题的。”曹建国说，一方面企业自身要完善用工制度，比方说改善劳动条件，提高劳动报酬，改变招工用工方式等，另一方面制造业企业应该提高自身的机械化程度。

同时，作为劳动保障部门，将继续加强与四川、安徽、江西，劳务输出地的联系，并及时公布人力资源市场的供求信息。其实从2024年开始，我省各级劳动部门已开始牵手江西、四川、安徽、河南等劳动力输出大省的劳动部门，共同挖掘和输送劳动力。仅温州市就在河南、山东等省的共6个城市建立了劳务输出基地，把当地的技术工人“紧急”输送到温州。

温州劳动保障局职业介绍指导服务中心王瓯翔副书记说，面对劳动力资源源头不足的现状，他们已连续举办了近10次公益性招聘会，希望帮助企业缓解招工难问题。他建议企业对已有人力资源进行整合，或利用技术改造等提高生产力，缓解招工难。

此外，我省也在积极为外来务工人员提供一些公共服务，如改善居住条件、解决子女教育问题等等，让更多的外来务工人员愿意留下来。

新闻助读

“用工荒”

只是短期现象

近段时间，有不少媒体报道浙江出现“用工荒”。对这一判断，曹建国一直持“保留态度”。他说，现在经济确实有回暖迹象，但还有不确定因素。因此，我们应该理性地看待我省的就业形势，不能轻言“用工荒”。

因为从目前来看，很多企业多是补员和接到新订单后的临时招工，还没有形成大批量招人，目的是为

应付近期订单回暖的临时招工。

“如果一味强调„用工荒‟，直接后果就是没有找到工作的人都来浙江，结果发现求职并没有想象中的容易，一时间找不到工作，造成劳动力大量滞留，给当地带来压力。”曹建国分析说。

温州中小企业发展促进会会长周德文认为，眼下所谓的“用工荒”，主要还是季节性订单增加造成的，而不是真正的需求持续增加，引发的人力资源紧缺，所以这种“用工荒”应该是短暂的。温州有36万多家民营企业，而且大多是劳动密集型企业，一旦劳动力市场供需产生矛盾，就很容易被放大，看上去就像“用工荒”。

周德文说，判断用工缺口是不是长期的，可以从以下几点分析：一是市场需求有没有持续增加；二是企业自身的自主创新能力、产品技术含量有没有提高，是否具备了众多核心产品；三是中小企业社会化服务体系有没有完善。如果上述几点都得到了解决，用工“缺口”依然很大，那么可以说真的“用工荒”了。但从当前情况分析，还没到实质意义上的“用工荒”，所以大家应该理性面对。

深度剖析某些地区出现“用工荒”的成因

各位都知道，今儿前半年，用工可谓非富，而且一些所谓富有仁心仁义公司和企业可谓挑三拣四，瓜中选瓜，当然这也是好事，但随着我们国内的经济有所好转一点，到目前，嘿，各位这用工慌，又随着所谓经济好转的脚步开始了，而且是越来越严重。让我们这些所谓富有人仁心仁爱的公司和企业急呀，眼睁睁的看着到手的白花花银子流跑了。

这一段时间因为业务的事，天天是骑着二轮，在广州市很多工业区转来跑去的，看到一些公司和企业的大门上和共公宣传栏上密密麻麻的粘满了各种招工表，而且每天每时都在不断更新，就拿那只有三四个平方米公共宣传栏来说，如果要清洗下，这宣传栏上可以清洗下两三斤废纸和胶水，如果要拿人清洗，最少五六个小时，才洗得干净。嘿嘿，这是为何？难道现在你们这些所谓富有仁心仁义的公司和企业真的招不到工人？难道是你们这些所谓富有仁心仁义的公司和企业开的条件太好了？我们农民工兄妹看不起？还是他们变懒了？还是我们可敬可爱的农民工兄妹另有高就了？还是他们没有技术或技术太差怕丢面子不敢来面试？错误极大的错误，统统的都不是这样的，是你们这些所谓有点仁心仁义仁爱的公司和企业太热情了，开的条件和待遇太好了？搞得我们可敬可爱的农民工他们现在不愿来了，他们怕了，因为他们流的泪太多了，可以说是有苦说不出来，所以他们宁愿现在去大街上捡纸皮和垃圾，他们宁愿现在去做零工，宁愿在社会上混，也不愿意进厂做事。而且他们一天照样有饭吃，照样月月给家里邮钱，照样生活得开心，他们还说进厂做事是没有本事的人才去，是S子才去。嘿嘿，你们这些所谓仁心仁爱仁义的公司和企业家没有想到吧，你们可能有点不相信，还说我开的工资是最高的，我开的待遇是最好的，你们这些所谓有仁心仁爱仁德的公司和企业，把自己的待遇说得天花乱坠，那我们可敬可爱的农民工兄妹咋个不来，嘿，要在这里否定和开导你们下，当然本文盲川有否定你们和开导你们的理由，在这里，本文盲川东简单的，但实事求实的一一给你们道来。（注：本文盲川东是老实人，所说的也是实事，而且本文盲目前身在广州市，以下所说的用工慌情况，只适合这里？）

首先本文盲说说工资这事，因为我们可敬可爱的农民工兄妹出来做事，最终目底是多挣点钱，回家后好好的改善家人和自己的条件，说工资这事，目前在这里一般来说，杂工平均底薪七百到九百元，拿一千元有不多，好，这就是杂工的工资。现在本文盲说说技工的工资，技工分生和熟练的，在这里平均一月是一千三至接近两千元人民币。但大多数技工工资一月是一千三到一千六元，有的公司的工人一月可以拿到

二千到三千元人民币，但这一月二千到三千可不是那么好拿到手的，要你最少一天工作十三个小时和十五个小时，赶起货来了，有时三十个小时都是正常的，想下三十个小时是什么样的K念，而且是不停的做，最多也只是让你上下洗手间，或吃饭的时候让你休息半个小时。而且还要看你加班多不多，说到加班，这加班费是这样的，加班费现在多数企业是一比一，少数是企业里是所有工种加班费是四元一小时，当然有的公司加班费是一比一点五，但这样待遇在企业里太少了，在法定假日的加班费和星期天假日，国家规定是几倍，但是在这里有也只限于大型和知名企业，但大多数中小企业是我上面所说的。所以杂工想拿一千元，技工想拿二千、三千，一要看你一月请假和休息的时间多不多，二要看你身体累不累得，三要看你心智有没有耐力，四要看你在流水线上有没有眼力，嘿嘿，我们农民工兄妹想拿一月工资二三千元，这样的工资好拿不？各位网友和国人，如不信的话你们可以去鞋类和服装类等，劳动密集型企业里去看下和访问下，（注：现在大多数的公司的农民工休假是一个月有一天，多者两天，还有的一天都没有，国家规定的休假时间，如今年国庆八天，但我的农民工兄妹的假期只有二天或者最多不过四天，但大多数的企业，特别是私营企业只放两天假期，但是知名的企业是五天或者六天，八天的有更少）如果我们的农民工兄妹在一个公司和企业里工作上半年或一年，叫你们这些所谓富有仁爱仁义仁慈的企业家增加一百元或二百元，这里我说下他们这些老板的表情，有的会立马阴着脸，说这说那，等等，有的老板会笑着脸说，下月吧，这下月就下到明年去了，有的老板干脆就说NO，当然遇到旺季叫这些老板增加工资，他们还是要增加工资的，工人要一百，他给伍拾元，工人要求增加两百，他们给八拾或一百元，要是在谈季你想这些老板增加点工资可以说门都没有，旺季的时候我们农民工兄弟为了增加工资可谓费了不少口水等等，说到这里我们农民工兄妹能不伤心吗？他们有一家人，上有老下有小，为了增加一百元工资都费了不少口水，话说回来，你们这些老板给他增加一百元在现在的物阶来说有算什么，出去改善口味点几个菜的钱都不够，更别说要多喝点酒了，你们这些所谓有仁爱仁心的老板少抽几包大中华也在里面嘛，少出去赌点也在这里面嘛，说到这些我们的农民工兄妹他们还愿意来不来，他们不会来，因为你们这些老板太自私了，心在太黑了。所以本文盲要说，还没有别人不在厂里上班的，一天出去捡垃圾捡纸皮卖一个月挣的钱多，捡垃圾的兄妹一天还自由，捡垃圾捡精明了，比致富比你我快得多，各位网友看后，心中有何味道？心中有何感想？你们这些所谓富有“仁心仁义公司”和企业家我上面说的没有错吧，工资先说到这里，下面说说生活这事，如下。

讲到生活，我现在说来你们可能还不想信，没有体会过的人可能说我还在说慌中，骗人的，本文盲用不着在这里给你们说慌，你们信不信，本文盲也给你说点出来，讲到你们这些所谓有仁心仁爱企业的集体生活，先说我们在厂普通农民工生活，嘿，我们一些所谓仁心仁义仁爱的公司和企业开的生活太好了？对我们可敬可爱的农民工兄妹太好了？嘿嘿，生活这事可以这样比喻，没有现在的猪和狗吃得好，不相信的话，你可以去这里的企业里，把我们农民工兄妹吃的饭给狗挣一碗，我文盲保证那狗看都不看一眼，好的话一看见了闻下就跑了，那狗还要吃个有味道的，用我们四川话来说，现在狗都要吃麻辣的，没有这两样它这宁愿饿肚子，要么跑到餐垃圾桶里找骨头啃，嘿嘿，各位不要笑（注：现实情况是这样的，生活可谓每吨有很多肉吃？油盐开得太好了，每一个工人碗里的肉,比大指母小中指母大？共四五块，多者六块，要么就是一寸宽的博片片肉，菜 可谓是正宗的绿色青菜，生老硬都在里面，要么就是熟透了，讲到油油真多，洗碗时可以不用水或者用水洗冲下就干干净净了，了，讲到汤，可谓真是汤？一大桶开水加盐，加里面有几片菜叶子，好的话里面打几个有鸡蛋花，不好的话，也就是开水加盐加菜叶子，有的企业这样的汤不是天天有，而是中午才有，有的是半个月来一回，当然半个月这汤肯定是靓汤的，有的直接的没有）而且这

里企业生活还分等级，老板的不一样，办公室的不一样，普通员就是我上面所说的，那老板的生活，可谓是天上飞的，河里游的，地上跑的，全都有，而且一日三餐，外加宵夜都不是一样，当然有的老板很节约，和员工吃的一样或者让员工吃得比他还好，在生活上对我们的农民工很好，但是像这样的企业家可谓少之又少，少得太可怜了，这些只限于知名的企业和大型公司和真正有仁心仁义的老板。但是在我上面所说像这样的情况在这里中小型企业里多如牛毛，不信的话，各位可以来这里体会下，试下你的耐力有没有我们的农民工妹妹强。（注：在这里说句实话，现在不会是五九年吧，那个时候就说是刚建国，国家和人民都穷，现在富了，你这些老板连这点钱都舍不得改善下自己工人的生活，你们可谓是多么的黑心和自私，难怪你现在给五千元一月，我们的兄妹他们都不愿来，这也是对你们的这些所谓富有仁爱仁心的企业极大的讽刺）各位网友和国人，看了我所写的心中有何感想。看下我们的农民工兄妹多么的有耐力，、可以说他们太让我们尊敬了，在这里，你们这些所谓富有仁心仁义公司和企业家我上面说的生活这事没有错吧，好了话不多说了，现在讲下住的坏境。

现在文盲川东讲下住的环境，有的厂住宿是这样的一般十人一个房间，最少八个人，分上下床，这样的条件还算可以，但有的厂住宿条件可就很好，平方大的房间，嘿嘿，三四十人，多者五十多人，热闹吧，有空调的房间少之有少，一般来是用了几年的掉扇，这掉扇的转动的声音可好听啦，天冷就不说，天热了各位可想而之，当然有的公司管理得不严，自己可以买个风扇，讲到洗澡，条件好的公司，有热水器，不好的公司可就没有，下班后洗冷水澡，而且还要像买火车票那样，两个字 排队。洗澡这热天就不说了，天冷的时候就要看我们下班后劳累一天过后的农民工兄弟，身体强壮？强壮的不说，不强壮的，嘿嘿，不用我说了。而且这水电气的费用有的黑心的企业还要从工资里面扣，但大多数在这点上面是有所改变，各位都明白。这住的环境本文盲简略的就说到这里，各位网友和各位国人！看到我上面所写的心中感想如何？不知那些自称仁心仁爱仁义仁德”的企业家看了过后心中是否有感想，是否我写对了。

（注：知名企和大公司和真正有仁爱仁心的企业家，像我上面所说的情况还是没有，但是他们这些有仁心仁义懂得什么是社会责任和义务和道德的企业在当今现实生活中，太少了，可谓仓海一粒，如，今年东莞的一位香港商人，因经济危机企业无法动转了，他的企业倒闭了，但他在给农民工兄妹结算工资的时候，是自己主动请劳动局的工作人员，来给他的工人结清一分一厘，当时当地劳动局非常惊呀，因为历史上从没有过的这事，此港商的人格和品德，可谓当今经商者和办企业者的凯模，而且在他企业里做事的农民工兄妹个个都很感动，并说如果老板以后还要开厂，我们还要来，说到这里，想下我们的农民工兄妹是多么的朴实，品德和人格是多么的高尚，可贵，让人起敬。但是去年的经济危机，大多数是厂倒闭了，一些老板悄悄的跑了，留下一个烂摊子给政府，让国人很失望和愤恨）。

各位网友和国人！这用工荒是谁造成的呢？答案只有一个，那就是享受经济改革来成果，这些所谓有仁心仁爱仁义仁德的企业家，是他们自己造成的，因为他们掌握财富和利益分配权时确宁愿自己独食，宁愿自己包二奶三奶，宁愿自己在酒楼里花上成千上万，宁愿自己开宝马车奔驰车，宁愿自己把钱拿去盖几栋私家楼，宁愿全家出去旅游，宁愿去赌博输个几十万，宁愿等等，也不愿意改善他自己工厂工人的待遇和提高工人的高资，更不用说他们还要进行产业升级了？更不用说你们还有社会责任和义务和道德了？在这里本文盲要问下，你们这些所谓有仁心仁爱仁义仁德的企业家你们当中有几个不是，喝着人血，吃人肉不吐骨的家伙，你们当中有几个有社会责任感的和良知和血性，你们可谓利欲熏心，你们可谓为富不仁，你们今天过着富裕的生活，是建立在我们农民工兄妹血泪身上，你们有没有回报过他们？就拿新劳动法来

说，你们这些所谓富有仁心仁义公司和企业家，中间有几个认真的对待了和行使了？我们的农民工兄妹辞职，你们是否认真拿劳动法里面所说的一分一厘给我们的兄妹结清他们的工资？他们出了工伤，你们是否像劳动保障法里所说的补偿了我们的兄妹？你们这些所谓富有仁心仁义仁爱仁德的企业家做到了没有？你们这些所谓富有仁心仁义公司和企业家，请你们不要给我们国人说，现在经济危机了？钱不好挣，行业竞争越来越利害了，那本文盲要在这里要问你们，在前几年，经济好的时候，你们为何不做和认真的对待，宁愿自己独食宁愿是吧，自己花天酒地是吧，现在经济有所好转就招不到工人了，工荒了，你们这些富有仁心仁爱仁德的企业家，还说什么我给你们农民工五千元？你有没有本事拿得到，为何你们现在给五千元一月，我们的农民工兄妹为何不来，为何？想到这里本文盲和国人真觉得你们所说的是多么可耻，说你们吃吃人肉不吐骨头，利欲熏心为富不仁，一点不假，好好反思下吧，根据上面实现的情，文盲川东的我在这里开导你们下，并在这里我给你们这些所谓有仁爱仁德仁心的企业家，讲一个很经典实事故事，那就是国外有一位已去世的企业家，他在世时是经济界精神领袖，当时那个国家经济一直不起色，他在一次经济领袖峰会上说这样一句话，他说有的企业为了利润连假都没有给工人，工资不给他们增长，他说，你们要改变，我们大家要想经济好，就要把我们手中的财富，大力的分配给我们的工人，而且多给他们放几天假，让他们多多的去消费，这样，我们经济才能好转才会有活力，这样我们的企业才更有创造力和活力，这样我们才能挣更多的财富，多么简单和多么值得让人深思的话语，听了这句话，你们这些所谓“仁爱仁义仁心”的企业家是否好好反思下吧，而且我等国人也要好好反思下。我们今天过着的好日子，能在网上交流，是他们用汗水和粗糙的双手给我们换来的，想下我们的农民工兄妹，多么让我等国人自豪和让尊重。

（注：中国这三十年的经济改革成果，你们有仁心仁爱仁德的企业做出的贡献也很大，但是你们有的现在不但不思进取反而堕落，富有你们当中有的企业家的个人作风已危害和毒化了社会风气和社会规则，已快超越了你们所为国为民族所做的贡献）

各位网友和国人！这里我说偏题下，我们从全球经济危机开始，我们国家一直在讲内需，国家也用了很多办法，成果也有，但本文盲看来不大，为何？其主因是因为我十三亿同胞中，农民工兄妹工就占很重要的部份，因为他们财富没有强壮起来，本文盲看到他们的财富收入增长不但不增长反而现在下降，而且是向贫困方向发展，现在我们国家讲的是内需，但是内需到现在没有太大的起色，其主因这占全国十三亿人口中重要部份的农民工腰包没有胀起来，所以本文盲个人认为这几亿农民工的财富增长是多么的重要。一是，国家出产中产阶级也在他们中间，二，是社会稳定团结也在他们身上，三是，中国的未来的财富增长和中国以后的经济活力也在他们身上，四是，中国要战略出击，去和世界列强PK，如果这在国人中间占大多数的农民工腰包没有富起来，就是出击全球，也只是外强中干。如果我们全体国人解决了这事，让财富流向他们的腰包，放眼世界，那么世界经济危机算什么？中国要战略出击全球又算什么？这小小的用工慌又算什么。

写完了，有点长，以上本人实是求事的写，没有半点假话，希望此贴能置顶，更希望让那些所谓富有“仁心，仁德，仁爱”等等的企业家看到，好好的S待我们的农民工兄妹，好好反思下，我等国人也好好反思下。此贴本文盲原创，本文盲文笔有限，所以用不上专业性的语言，不过我的话语很通俗，如有异议，还望网友理解下。

**第二篇：用工真的很“荒”吗？**

用工真的很“荒”吗？

（求证·探寻喧哗背后的真相）

《 人民日报 》（2024年02月23日04 版）近日，不少媒体报道我国用工集中的地方出现劳动力缺口，“用工荒”再次成为人们关注的焦点。我国企业用工情况到底如何？记者对此进行了调查采访。

缺工，是常态还是短期现象？

用工紧张主要出现在春节前后的特定时间段

2月21日农历正月十九，元宵节过后的第一个周一，在广州火车站、火车东站和汽车站附近的公共汽车和地铁上，背着大包小包的年轻人明显多了起来。

位于广州白云区太和镇一家电子厂的老板陈文亮开厂十来年了。他告诉记者，从2024年开始，春节后也缺工，但生产线都能够开齐，今年春节后有近40名员工没有到位，空了一条生产线，直到21日才算全部开动起来，“虽然还缺十来个工人，总算能开足工了。”

面对春节前后的“用工荒”，广州市人力资源市场服务中心主任张宝颍的反应较为平和。张宝颍告诉记者，不少回乡过年的农民工要到元宵节过后才外出打工。来自劳动力市场的情况也证实了这一点。从2月10日首场招聘会到现在，求职者集中的广州人力资源市场服务中心进场企业和求职人数连连上升，从第一天只有1000多人进场，到现在场场招聘会都能超过5000人。

广州市人力资源市场服务中心对涉及农民工31万多人的343家代表性企业抽样调查显示，广州今年春节前后多项用工指标均呈基本持平的特点。预计节后1个月内企业需正常补工量为15万人左右，与去年持平。

记者检索某中央媒体使用“用工荒”一词时发现了一个有意思的现象：在2024年二三月份，“用工荒”出现次数最多，共有27次，占全年的近51％。由此也反映出，企业劳动力短缺，在春节前后的一个特定时间段较为明显。

广东省社科院教授丁力说：“阶段性缺工是必有的现象。”有关人士说，从整体上看，我国劳动力供大于求的基本格局并未改变，“用工荒”还是局限于一定的范围内和特定的时间段。

缺工，人少还是钱少？

工资待遇、劳动环境和发展空间是重要条件

2月16日农历正月十四，记者在南京市安德门劳务市场看到，已经有许多企业开始在这里的中介所登记招工。

马德超来自安徽滁州，他告诉记者，打工者最关心的无非两条：一是工资多少，二是工资能不能按时发。安徽蚌埠的李师傅想给17岁的儿子找个当学徒的工作，他最看重厂子的安全和吃住等环境，希望儿子能学到一技之长。

节后，许多企业都在喊“用工荒”，但同时也有不少地方和企业成功化解了“招工难”。

春节一过，江苏省扬州市人力资源和社会保障局就赴山东、山西、河南、安徽等劳务输出大省“抢人挖人”。扬州市人社局开发区办事处主任王飞飞介绍，经过一周的跨省招聘，已经有两万名农民工有意向来扬务工，可缓解全市用工缺口50%左右。王飞飞把此次招工成功原因归结为扬州市的“三留”政策：用合理的薪资待遇吸引人，用人文化的管理聚集人，用广阔的事业前景激励人。

春节过后的第一个双休日，浙江德清县由14家骨干企业组成的“招工团”，带着2680个工作岗位，来到贵州省贵阳市息烽县，开始了在西部的招工引才之路。凭借良好的住宿、业余生活条件，浙江德清县安泰时装公司在息烽招到了40余个工种的741名工人。

在浙江绍兴，就算是在春节这个用工最紧张的时期，浙江天圣控股集团下属的“怡华纺织”和“亿丰化纤”两家公司里的数百台机器仍在满负荷运作，1000多名职工忙得热火朝天。企业按工价协商制度规定给职工发放加班工资。

“据调查，现在月工资如果达不到2500元，很多人都不愿往外走。本地企业为了留住人，薪酬普遍上涨，陕西各地企业今年平均上涨一至二成。外地工资比较优势如不明显，农民工外出意愿肯定会下降。加上现在的惠农政策比较多，农民工的务工选择更加趋于理性。”陕西省劳务交流指导中心主任付鲲鹏说，以陕南三市为例，春节之后，到该地区招工的外地企业较往年增多，招工的数量也在增加，但实际招到的人数远远不够。

浙江德清县劳动和社会保障局局长沈永章说，现在，外出务工者除了要求一定的工资福利待遇外，更希望有良好的劳动环境、和谐的劳动关系，并对个人职业发展、成长空间有更多的利益诉求。这就需要政府适时引导规范、企业积极构建劳资双赢的和谐“劳动生态”。

缺工，哪些企业最“荒”？

主要集中在制造业、服务业

面对“招工难”，许多企业开始提高薪酬，希望尽快招到人。在武汉，富士康新年再次涨薪，承诺试用期6个月期满后，月薪2200—2800元。而去年10月，武汉富士康试用期满后的工人月薪才刚刚调高到1350元左右。尽管如此，目前富士康还远未招到足够的工人。据了解，湖北目前缺工企业主要是加工制造业、餐饮服务业和批发零售业等劳动密集型企业。

广东省人力资源和社会保障厅厅长欧真志接受采访时介绍，2024年春节后广东缺工将达到100万人左右，他说：“这是正常的数字，缺工主要集中在劳动密集型企业。”

日前，西安市对该市104家企业春季用工进行了抽样调查，有87.5%的企业计划在春节之后的两个月内招用新员工，计划提供工作岗位5233个。42.02%的企业表示“农民工不少，但符合工作要求的求职者不多”。付鲲鹏介绍，“制造业与服务业缺工现象最为严重。” 以陕西商洛比亚迪实业有限公司为例，上半年该企业共需增加操作工技工约4500人，但公司现有员工流失比较严重，春节前累计流失达400多人。“用工市场结构性矛盾仍然突出，有的企业招不上人，有的人却找不到活儿。”付鲲鹏说。

浙江省就业管理服务局负责人分析认为，“目前浙江规模以上企业、国有企业、大型外资企业缺工情况并不严重。‘招工难’的往往是一些缺乏人力资源储备的劳动密集型中小企业。”统计显示，当前浙江企业缺工工种主要是制造业熟练工人、技术含量较高的机械电子类工人以及部分服务业岗位。

人社部部长尹蔚民

“招工难”情况与去年大体持平

人力资源和社会保障部部长尹蔚民2月22日表示，今年春节后，用工集中的一些地区仍存在“招工难”问题，但总体与去年情况大体持平，用工缺口主要集中在劳动密集型制造业和服务型行业。

导致“招工难”的原因主要有：第一，我国经济回升向好、企业用工需求在增加。第二，中西部地区就业机会增长较快，吸引了一大批劳动力就地就近转移就业，到东部打工的人数有所减少。一系列强农惠农政策的实施，也吸引一部分劳动力回乡务农。第三，一些企业薪酬待遇、劳动环境、用工方式与劳动者的就业愿望、收入预期和职业发展预期不太适应。

尹蔚民提出，要重视“招工难”等现象，积极化解就业结构性矛盾：

首先要加强信息引导，开展有针对性的就业服务专项活动，努力解决地区与地区之间、企业与劳动者之间的信息不对称。

同时要加强职业培训，提高培训的针对性和有效性。

此外，要努力改善就业环境。要指导企业建立健全工资正常增长机制和支付保障机制，留住人员，稳住岗位。改善公共服务，帮助有条件的农民工逐步融入城市。

探寻真相，求证不止„„

**第三篇：用工荒**

“用工荒”再启东西部“用工拉锯战”

作者： 谭志娟 | 发表时间：2024.02.17 刊发于总2024期《中国经营报》[宏观]版

“我们今年不回东莞了，留在岳阳家乡做鞭炮，我们还计划买台收割机帮人家收稻谷挣钱。这样我们一年也能挣五六万元，不比外出打工少。”汪秀兰夫妇向《中国经营报》记者透露出今年的打算。

眼下像汪秀兰这样打算的人并不少。农历新年之后，各地“用工荒”再度如期而至。广州市人力资源市场服务中心调查显示，广州今年节后用工缺口将达12.33万人，而武汉市人社局调查统计测算,今年武汉企业缺工9万～11万人，比去年增加1万～2万人。

“不过企业无需恐慌。”一些受访的业内专家表示，由于多省下雪等天气原因，一些农民工返程时间有些推后，待到正月十五后，全国各地包括长三角与珠三角的用工荒现象有望改善，因为整个产业结构没有发生太大变化，今年劳动力供需情况不会跟去年有较大落差。涨薪也难招人

与就业者“不着急”相对应的是着急招人开工的雇主们。

尽管此前公布的中国制造业采购经理指数（PMI）出现回落，但仍维持在50%以上，如果从整体走势上看，PMI指数自2024年10月份以来一直保持在50%以上，制造业经营和投资的趋势仍趋稳，这意味着企业在维持甚至扩大经营规模。

“因我们去年业绩不错，公司今年计划扩大业务规模，年后我刚来上班，就要我招聘100多名新员工，但现在我们开拓了不少招聘渠道，网上招聘包括跟58同城网、前程无忧的合作，网下则拜托亲朋好友介绍，但效果均不佳，难招聘到人。”北京一位投资顾问有限公司的人事经理向记者抱怨。

南方人才市场发布了2024年人才市场供求分析报告预测，80%以上的企业在2024年均有人才招聘计划。销售、建筑工程、技工、零售、百货零售类将依然是用人单位招聘的热门。国内最大的人力资源服务商前程无忧近日发布的《2024年第一季度雇主招聘意愿调查报告》 显示，85.3%的受访雇主表示将在今年第一季度招聘比去年同期更多的雇员，2024年四季度增加社会招聘的雇主占比80.9%。

其中，约半数的雇主表示增加招聘的最主要原因是“业务扩大”，另有27.3%的雇主增加招聘员工数量的理由源于人员离职，这个百分比比2024年第四季度增加了5.5个百分点。

广州市人力资源市场服务中心在节前、节后对广州涉及用工2 2万人的326家企业做了调查，受外来务工返乡后不再返穗、企业扩大生产规模等因素影响，广州节后用工缺口达12.33万，企业需招工人数占广州用工总量的16%。但由该人力资源市场中心举办的节后首场招聘会效果却不理想。

“我们企业现在招人一年比一年难，厂里开始考虑用机器代替人工，但机器只能代替固定岗位如打螺丝的简单工作，一些工种仍需人工才能完成。”2月11日，珠海一家大型跨国电子企业的负责人对记者无奈地表示。

去年年初她曾向记者透露，即使2024年年底涨薪20%以上也难招到人。如今，她坦言今年仍面临此问题。

有公开统计数据显示，在为求职者提供的起薪方面，今年的平均数已经比去年增加了一成以上，远远超过了1550元/月的地区最低工资标准，甚至也超过了目前最低工资标准最高的深圳公布的1808元/月。

“即使每年涨一些工资对我们吸引力也不大，因为物价涨，房租也在涨，这样仍无多少剩余。”在东莞一家电子厂打工的小胡对记者表示，2024年比2024年普通员工的工资涨了10%多。

他向记者介绍，现在底薪1400元，再加上加工费与岗位津贴，一月共计3000多元的薪水，但消费也高，除去生活费与房租等，口袋所剩不多；反之，在家乡每月也能挣到两三千元，并且不用远离家乡。

在一些业内人士看来，多年持续的用工荒问题已对企业造成一定负面影响。中国社会科学院人口与劳动经济研究所副所长张车伟认为，有很多企业面临着大量的投资闲置、等待工人来开工的局面，已经严重影响了企业的发展。农民工开始“回流”中西部

“虽然今年小城镇化建设的进展不会有质的突变，等再过二三年，随着小城镇化取得新的重大进展，届时可能会成为一个主要因素。”中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南表示。

近日，富士康等企业在车站“抢人”的新闻登上了多家媒体的头条。求职者从以往的“南下”求职到家门口“挑工作”转变的背后，中西部建设提速创造的就业机会成为他们选择的筹码。

“我们明显感觉到身边四川与河南两省的务工人员减少。”上述珠海一家大型跨国电子企业的负责人向记者说。而这两省此前多年一直为劳务输出大省。

有媒体报道，按照重庆劳务部门估算，2024年重庆市内就业的农民工数量首次超过市外就业，到2024年初，重庆市内就业农民工人数已超过外出务工近100万人。

薪酬差距的缩小是“用工潮”回流的重要因素。国家统计局数据也显示，2024年在东部就业的农民工平均工资为2286元/月、中部为2257元/月、西部为2226元/月相差不大。但就近工作的好处却是显而易见的。

在记者采访中，像上述属于70后的汪秀兰夫妇等现在已经40岁以上、家中有年幼的孩子与老人，如家乡跟外地薪水差不多，多数愿意留在家乡发展。

中小城市逐步开放的“市民”身份和福利也成为那些难在大城市立足的求职者所看重的。2024年12月召开的中央城镇化工作会议明确了各类城市的城镇化路径，全面放开建制镇和小城市落户限制。以重庆为例，外来人员在当地 务工或者经商五年及以上，购房即可落户。

2月10 日国家发改委公布了西部大开发九大重点领域，包括加快推进交通、水利等重点基础设施建设，启动实施新一轮退耕还林工程；推进特色产业发展；发展科技文化和民生事业，不断提高群众生产生活条件。其中包括交通、水利设施等基础建设预计都将提供大量的基础性就业岗位。

对于农民工流向的影响因素，苏海南在接受记者采访时分析表示，“这主要有产业结构的调整；新型城镇化建设；中西部地区的工业园区与产业园区的发展，还有农民工自身家庭情况发生了变化，如孩子教育与老人赡养问题等原因需要留在家乡发展。”

虽然城镇化的发展会催生一些产业如服务业的发展，有利于吸纳更多就业人口。但苏海南表示，小城镇化发展只是影响因素之一，可能使少部分人选择在家乡自己创业或经商，但目前占比人数不大，暂时不会影响农民工流向。用工市场争夺90后

90后新生代农民工正在成为外出务工人员的主力。

据介绍，90后农民工，“多数文化程度不高、工资大多要求3000多元/月，工作积极性不高，又不愿意吃苦，离职率高，流动性又强。”这是上述珠海一家大型跨国电子企业的负责人向记者总结的90后务工人员的特点。

“因为珠海这边工厂多，工资水平相当，90后农民工很容易再找到类似工作，这令他们很容易再就业。”该企业负责人进一步补充说。

张车伟日前向媒体表示，用工荒、招工难的现象，以前出现在局部地区、某些工种，比如技术工等短工。但现在成为一种常态。

“现在农民工还未完全返城，等过了正月十五，还有一些农民工会陆续返程，到了2月底，用工荒缺口可能没有这么大，这种情况有望改善。”苏海南估计。

他同时认为，今年农民工供需上跟去年大同小异，至今没有出现新的因素使得农民工留在家乡而不返城的理由，整个产业结构没有发生太大变化，今年劳动力供需情况跟去年相比不会有较大落差。

“现在企业首先应该尊重劳动者，根据企业自身发展状况以及物价上涨情况及时调整务工人员工资，另外还需改善企业的劳动关系和员工的人际关系以及工作、生活条件，这对80后与90后新生代农民工尤为重要。”苏海南表示。

温州中小企业发展促进会会长周德文从2024年就开始关注“用工荒”问题。据他介绍，今年仅温州在产能过剩的背景下，用工缺口就达30万左右。

他建议，随着农民工结构的不断调整，企业应采取“软硬兼施”的办法：一方面在硬件条件上吸引求职者，比如薪资、福利、生活条件等；另一方面从软件条件上留得住人，比如多关心职工的生活，组织活动等。

人口大省的“用工潮”回流

2024年

河南省农村劳动力转移的总量为2450余万，省内与省外转移的农村劳动力差额为78万。

2024年

河南省农村劳动力转移总量2570万 农村劳动力省内外就业差额332万，在省内农村劳动力转移人数首超省外。

2024年

河南全省农村劳动力转移就业规模达2660万人，其中省内累计实现转移就业1523万人、省外输出1137万，农村劳动力省内外就业差额 386万人，创下历史新高。

资料来源:河南省人力资源和社会保障厅统计

趋势

中国劳动年龄人口“两连降”

国家统计局公布的数据显示，中国劳动年龄人口自2024年开始出现了“两连降”。2024年中国16周岁以上至59周岁的劳动年龄人口91954万人,比2024年末减少244万人，占总人口的比重为67.6%，较2024年下降1.2个百分点。

劳动力需求略大于供给

中国人力资源市场信息监测中心对全国100个城市人力资源市场供求信息分析指出，2024年第四季度各区域市场劳动力需求略大于供给,其中,东、中、西部市场岗位空缺与求职人数的比率分别为1.11、1.07、1.16，需求均略大于供给。

**第四篇：用工荒论文**

“用工荒”浅析

【摘要】金融危机接近尾声，伴随着经济形势的回暖，各类企业重新回到了人才需求的旺季，但随之而来的“用工荒”却困扰着各大企业，尤其是劳动密集型企业的发展。在中国这个人力资源如此丰富的国家，造成这种现象，其通过什么样的途径来解决“用工荒”问题值得我们思考。本文通过对当前中国人力市场“用工荒”现状分析，分析原因，判断影响，最终提出解决的方法。

关键词：用工荒 形成原因 产生影响 缓解措施

自2024年底金融危机之后，我国各地频现“用工荒”，不仅珠三角、长三角等劳动力密集型企业聚集的沿海开放城市缺工，就连四川、重庆、安徽等传统的劳务输出地也频频告急，而且从技工蔓延到普工。与此同时，人保部门的最新统计数据显示，2024年，全国高校毕业生为630万人，比2024年的611万多19万人，就业形势非常严峻。一边是“就业难”，一边却是“用工荒”，这看似矛盾的 两面纠结在一起，却恰恰反映了当前我国经济结构中的一些深层次问题。而具体延伸到我公司，则造成了人力贮备不足、人才流失等诸多问题。

一、“用工荒”现状 新年伊始，我国沿海地区的多个省份频频爆发“用工荒”现象，例如浙江省用工缺口就达到了25万人。另外，根据有关部门近期到一些工业园区进行的调研显示，几乎所有企业都面临用工短缺的困扰，招工难、留工难已经成为制约企业发展的主要瓶颈。一些企业生产订单已经排到下半年，但由于招不到工人，机器设备无法全部开通运转，导致部分订单因无力接应而不得不忍痛割弃。

麻省理工大学的黄亚生教授以及中山大学政务学院郭巍青教授，为深入研究金融危机下农民工的生存状况，于2024年7-8月、11-12月对珠江三角洲地区农民工的收入与支出状况组织深入调查。在11月的现场调研结果中发现东莞最大的人才市场呈现“供求两旺”的局面。但大部分接受访问的工人指出，工厂给出的条件并没有大幅度提升，仅仅提升了10%到20%。与此同时，根据对人才市场招聘信息的观察，大部分岗位都要求有专业技能和工作经验。因此，很可能存在大量要求有劳动技能的工作无人应聘，而同时大量外来工找不到符合薪水预期工作的情况。

所以，我认为，所谓的“用工荒”现象并非单一的表象，而是 “用工荒”与“就业难”同时共存的供求结构错位现象。

二、形成原因

“用工荒”的形成并非由某一独立的原因铸就的，而是由多方面共同作用的产物，彼此相互关联、相互制约，就像是一个首尾相连的圆圈，循环反复，没有明确的开端，没有固定的终点，是真正所谓“牵 一发而动全身”。

所以要想真正追究“用工荒”的根源，是复杂的，每个企业也有每个企业的特点，难以一概而论，而我们首先只能先简单的讨论一下共同的原因，分析“用工荒”现象其中的相同因素。

首先，经济回暖，用工需求增加。国际金融危机的见底和外需的逐步回暖，以及国内经济刺激计划作用的发挥，使得我国经济形势已经企稳回升，并向好的方面发展。其中外贸回升、内需强劲是经济回暖最直接的体现，需求的回升为企业的生产运营提供充足的业务订单，这样以来，企业的用工需求也就必然跟着增大了。

其次，薪酬不高，难以满足预期。经济社会的不断发展，在促进城乡居民生活水平不断提高的同时，也让城乡差距进一步拉大，城市、尤其是大中城市的生活成本不断提高，使得作为企业工人的外来民工在无法享受到与本地一样的各种社会福利和保障的同时，却同等地承受和本地人相同的生活成本，这样以来，民工对工资预期也会随之有所提高，企业如果继续靠低廉的工资招工，显然难以吸引到更多所需要的工人了。

第三，从上世纪70年代末开始实施的计划生育政策，使得90年代开始全国的人口出生率明显下降，从2024年起，乡村的劳动适龄人口每年减少400万~600万，这些人是目前劳动力流动的主体。到2024年，已成为劳动大军主力的十几、二十岁的90后年轻人数量比前几代人明显下降，大幅度减少了新增劳动力的数量。

第四，企业不重长远，缺乏用工储备。部分企业特别是中小企业 仍错误地认为我国劳动力资源充沛，企业用人可以召之即来，挥之即去。在用工方面仍然固守临时观念，缺少长远打算，对劳工缺乏应有的尊重，不注重建立自己的劳动力储备，习惯于签订短期、零散用工合同，从而导致一旦用工需求急剧增加时就变得手足无措、无法应对。而前些时受金融危机影响，一些企业为降低生产成本，采取降薪、裁员的举措也让不少民工身心受伤。

第五，劳动力流动的地域变化也对外用工情况产生了很大影响。由于2024年中西部地区经济高速发展，一定程度上取代了东部沿海成为中国经济增长的主力军。这带动了中西部地区用工需求的大幅增长，加之中西部地区人均收入水平的提高，大大弱化了沿海地区招工时的竞争优势。并且近年来城镇化的进程也影响到了农村劳动力的流动。尤其是受2024年房地产市场爆炸式发展的影响，更多农民用外出务工的收入在附近城镇购置房产，他们不再愿意到距离遥远的沿海地区打工。

第六，经过多年的发展，沿海地区的劳动密集型产业正面临转移压力。自2024年年底起，珠三角和长三角地区政府都在大力推动“腾笼换鸟”战略，中西部地区则承接了部分从沿海转移的低端加工制造业，使得地区内的劳动力不用背井离乡，分流了一部分本来要去珠三角和长三角的劳动力。人力资源和社会保障部近期的调查结果就显示，在准备外出务工的人员中，打算去东部地区的占70%，去中西部的占30%左右，后者比往年增加了7个百分点。

第七，随着老一代打工者由于年龄等原因逐渐淡出打工行列，80 后、90后打工者成为流动劳动力的主力，与老一代相比，他们受教育程度有所提高，除工资薪酬外，更加注重工作环境和整体福利，以及职业前景的选择，更看重个人价值的体现、扩大视野和体验享受生活，他们中相当一部分人已不愿意从事流水线的普工工作，对季节性的短期合同就更加不感兴趣。这种情况下，如果我们的企业还象当初对待老一代民工那样来对待这些80、90后民工，显然已经不合时宜。

第八，现在中国基本上度过了经济危机的影响，与2024年初强调保增长、解决就业不同，如今政府重新强调调整收入分配，确保居民收入增长，希望通过“用工荒”向企业释放出提高员工工资和待遇、促进简单制造业向科技型和创新型升级的信号。

由此可见，这种局部地区“用工荒”现象不是暂时性的波动，而将会长期存在下去。今后，中国的沿海地区将不会再恢复到以前廉价劳动力无限供给的时期了。

在这种全国普遍性“用工荒”现象的影响下，我公司的外雇工情况难以独善其身，而究其各种原因，首先难以逃脱全国“用工荒”的普遍因素，但此外针对我公司发展的特点，又包含了我公司独有的一些因素。

第一，工资略低于市场平均水平。我公司作为国有大型企业，在工作效率上常常以人数取胜，而大多个体私营企业，以追求质量为目标。通俗的讲，就是国有企业的推脱延误现象严重，而私企注重人尽其才物尽其用，不浪费每一份工资。这就造成雇佣了更多劳动力的国企要想控制成本，必然会降低工资标准，以致工资方面国有大型企业 在私企面前毫无优势可言，甚至略逊于私企。

第二，保险、休假等福利待遇较低。在如今法律制度越来越健全的时代，全民的法律意识都有所提高，保险是不可或缺的一个重要环节，也是外雇工十分看重，视为自己未来保障的一部分，而在这一问题上，我公司是欠缺的。另外，最为建筑单位之一，我公司也存在建筑单位的通病，就是根据工程需求，往往要牺牲很多节假日和个人休息时间，而这对本已远离家庭的外出劳动者来说更是个心灵的冲击，因为他们可能一年只回一次家，尤其是每逢佳节，思亲犹重。第三，在以80后为主力军的劳动力市场，不再像他们的父辈一样单纯的只讲工作、拿工资，他们更加重视自我价值的体现，对人格尊严的尊重，对生存环境的追求。所以建筑单位“脏、苦、累”的环境，已不再是年轻劳动力的首选。此外，建筑行业重复性、枯燥性的工作性质，压制了年轻人对创造性、多变性的追求，80后的年轻人多认为此不利于自我个性化的发展。

三、产生的影响

由于心理准备不足和早期缺乏必要的应对举措，“用工荒”的突然降临，让不少企业一时措手不及，一些企业尽管想尽一切办法到处招兵买马，但效果却不尽人意。企业有订单业务需求却因用工短缺而不得不减缓生产，在给企业的经营效益带来损害的同时，也势必会对经济复苏回暖和持续发展造成不良影响，对此，政府有关部门应该引起足够重视，来遏制这一恶性循环的势头。

第一、影响中国实业竞争力。一方面，由于我国大多数出口企业 奉行的是都外贸订单机制，加上缺乏定价话语权和稳定的销售渠道，出口企业不可能把上涨的直接成本转移给客户，但是自己又不能有效地转移和消化成本。这样很多企业就算是有订单也不能开工，因为一开工就亏损。长此以往，他们会失去自己的客户，这样的代价比成本上涨来得更厉害。另一方面，沿海城市多为对外贸易的跨国公司，对人工成本敏感度非常高，这一点从过去三四十年间跨国公司资本的流向就可以看清楚，从拉美到东亚，从西欧到东欧，从“四小龙”国家到“金砖四国”，促使这些资本流动的最直接因素就是当地的人工成本。中国对于这极具灵活性的国际产业资本而言也不会是个例外，然而随着这一波“用工荒”，国际资本对于选择投资中国实业的兴趣值会自然地减少。

第二、加大企业生产成本。有人认为，“用工荒”现象是金融危机后中国企业和经济向好发展的直接表现，随着新一代农民工教育程度的增加，以及对收入需求的增高，粗放型模式来管理已不再适应时代发展的需求，“用工荒”会倒逼中国企业进行产业升级。但不论是出口贸易继续好转，还是倒逼企业进行产业升级，一个不能被忽略的事实就是，企业生产成本都会随着这波“用工荒”而大大地增加。这里的生产成本有两层含义：第一是直接成本，第二是机会成本。直接成本就是人工费用的提升。企业招不到人，只有增加工人的工资和福利，当然这只是短期的成本增加因素。长期而言，为了能够留住工人，还要给他们提供培训、生活保障以及未来的职业预期。

四、缓解“用工荒”的措施 在生产需求旺盛的时机，企业用工短缺所导致的设备开工不足，势必对企业的效益造成严重不良影响，也势必会阻碍经济的快速复苏和发展。因此，解决企业发展中出现的用工短缺瓶颈，促进经济的好转和发展应该成为企业和政府共同的责任和任务。

国家层面：一是打破城乡二元户籍壁垒，真正实现城乡一体化。在社会保障方面应率先考虑城乡一体化。让曾经为我国改革开放和经济社会发展做出过巨大牺牲的广大农民享有城镇居民一样的社会保障，是对农民的一种必要补偿，也是实现改革成果共享、社会保障普惠、公共利益均等化的具体体现。二是打破区域壁垒，实现社会保障全国联网。通过建立社保一卡通和相应的国家补偿机制，解除民工后顾之忧，促进民工在全国范围内自由流动和就业。三是加强预警监测，建立就业信息统一发布机制。在全国范围进行劳务输出、劳务需求和用工岗位专业情况的监测，及时发布有关讯息，实现劳务提供和劳务需求的有效对接。

当地政府层面：作为地方政府，应该想方设法为企业用工提供各种力所能及的服务。一是搭建平台，创造条件。充分发挥劳动力市场、人才市场两大平台作用，发布各种用工信息，组织用人单位举办大型招聘会。二是牵线搭桥，组团招聘。根据企业用工需求情况，积极主动与劳务输出地政府联系，以政府名义组织用工企业到劳务输出地进行集中招聘。三是政策支持，保障配套。出台相应政策给到本地务工的外来民工以准市民或者市民待遇，使他们在医疗、养老、工伤以及子女就学等方面享有当地人同等待遇。四是完善机制，及时预警。完 善用工信息监测和收集措施，建立用工信息发布和预警机制，使劳务和用工双方都能及时了解用工需求准确情况，便于双方及时进行接洽。

企业层面：一是产业升级，技术改造，挖潜增效。在条件允许的情况下，对现有设备进行更新或技术改造，淘汰落后设备，同时对员工进行技术培训和优化组合，提高生产效率和质量。二是增加薪酬，提高待遇。用人单位能否提供一份有竞争力的工资待遇是每个应聘员工首要考虑的因素。因此，企业招工，要充分考虑员工生活成本增加和生活水平提高等现实因素，适当提高工人工资和福利待遇。三是搞好配套，加强保障。考虑到现在的80、90后民工对生活质量、生活舒适度有一定要求等特点，企业除了优化生产环境外，还要注重搞好生活设施配套和文化娱乐配套，以营造“拴心留人”环境。四是未雨绸缪，建立储备。企业人力资源部门在搞好企业自身现有员工保有储备的基础上，还应根据企业未来发展情况加强与当地政府、劳务输出地政府建立联系，为企业发展建立人力储备。五是人文关怀，增强凝聚力。企业能否招到人、留住人，除了有竞争力的工资待遇和良好的生活硬件设施外，重要的还要看企业能否尊重人、关心人，看企业有没有自己的人文特色。一个能够以人为本、充满人文关怀的企业必然是一个具有强大凝聚力的企业，这样企业的何愁聚不到人力人才。

“用工荒”是我国近年来出现的新现象，确切的说是在金融危机之后，由于多种因素共同作用而造成的深远影响，是最具中 国特色的新现象，一边是人口大国，一边却是企业招不到人。它暴露了我国之前政策的不合理之处，其急需要调整的方方面面。

以常规思维来看，“用工荒”意味着劳动力供小于求，市场会依据供求双方的博弈结果自发上调均衡工资水平。但事实表明，低端简单劳动供给者因替代性强而不被企业重视，工资水平仍旧偏低。企业追求利益最大化无可厚非，所以“民工荒”不能指望企业单方面解决，必须要有政府调控部门的积极介入与引导。

而有效地缓解“用工荒”现象，将会促进企业产业结构升级，提高对外贸易企业国际竞争力，加大社会保障制度的推广力度及范围，缩小地域、城乡、公民收入的差距，维护社会稳定，促进社会更加和谐、持续、平稳地发展。

**第五篇：用工荒的论文**

中国发展观察2024年03月 China Developm

解决“用工荒”问题的四大举措

自2024年国内首次出现“用工荒”报道以来，几乎每年春节前后，“用工荒”必然成为各企业、媒体、大众和学界关注的热点和焦点。2024年由于国际金融危机的影响，大量的中小企业停业或减产而裁员，许多民工找不到工作无奈返乡，但随着全球经济的好转，2024年长三角、珠三角等沿海地区又立马重新爆出“用工荒”，企业叫苦不已。不仅熟练的技术工紧缺，就是一般的普工也难满足。四川、安徽、河南等劳动力输出大省的企业也大叫缺工，一些政府部门出台文件，限制劳动力外流。刚刚进入2024年用工荒问题就已凸显，各个车站、工业园区、企业门口，到处可见招工启事，却鲜有上门应聘。“用工荒”俨然成为全球第一人口大国的新问题。

中国是一个拥有13亿多人口的大国，劳动就业关系经济发展，关系民生，关系社会稳定。按照我国男16—59岁、女16—54岁作为劳动适龄人口统计，我国的劳动力适龄人口占总人口比重达60%—70%之间，可见资源之丰富。根据官方统计，全国高校毕业生2024年有611万多人，1/3没有顺利就业，2024年毕业的有630万人，也有上百万人正在待业。近几年每逢事业单位招工、党政机关招考公务员，往往出现几十人，数百人甚至上千人竞争一个岗位的局面。这表明中国整体劳动力供应仍然充裕，就业问题并没有真正解决。

那么，为什么企业“用工荒”现象反而越来越严重呢？“用工荒”与“就业难”两个相悖的问题并存，根本原因是劳动力供需之间的结构性不平衡。从劳动力供给角度看，过去20多年间有两大显著变化：一是民工大军数量、文化素质、就业要求的变化。上世纪八、九十年代，广大农村尤其中西部地区的农村数以亿计的剩余劳动力，在当地的收入微乎

其微，有的近乎于零，而珠三角、长三角等东部沿海地区的中小企业员工几百上千的月薪形成了强大的吸引力，他们潮水般地涌向这些地区城镇找工作，这些民工大都文化素质较低，但身强力壮，不计条件，脏活、累活抢着干。如今，这批老一代民工许多已过知天命之年，不愿再外出打工，民工大军中80后、90后的新生代已成为主力。由于70年代开始实施计划生育政策，新生民工数量上比前几代民工明显少，但受教育程度普遍提高，们找工作注重工资福利，同时意工作环境，追求个人价值的现，对就业岗位往往会挑挑拣第二大变化是由于教育事业的展，高学历人才迅速增加。每都有数百万的大学毕业生进入动力市场，他们比普通民工的业要求更高，向往机关事业单和能展示自己才能的白领工作位，否则宁愿待业，也不肯进小企业做一般员工。再从劳动力需求来看，随改革开放的深入和国家西部大发战略的实施，广大农村及中部地区经济快速发展，人均收水平有了较大的提高，吸引了少民工回乡创业或到当地城镇企业打工；而珠三角、长三角东部沿海地区中小企业迅猛发其产业基本上还以制造业为主传统劳动力密集型企业，用工求量不断增加，工作岗位依然多为蓝领的工作。正是由于就业需求和工作位供给上的不适应，导致“用工解决“用工荒”问题的四大举措。“两会”话题和“就业难”两个相悖问题并存的尴尬现象。这个问题不是一朝

一夕能够解决的，预计近几年内“用工荒”问题将越来越突出，成为影响企业发展的重要因素之一，相当多的中小企业可能由此陷入困境。在“用工荒”问题一年比一年严重的形势下，为了留住员工，企业使尽解数，有的打“温情牌”、“友情牌”，春节前就把年终奖和

各项福利发到员工手中，有的企业还包车、包机将员工送回家，节后接回厂；有的则把奖金提高到行业平均水平以上，留到春节回厂上班后发放，以防员工流失；最普遍的做法是给员工加工资，不断为员工改善工作、住宿、生活、娱乐条件。这些措施的确起到了稳定员工队伍的作用。但企业承受的压力越来越大，因为许多劳动密集型中小企业的竞争力就在于低工资和低成本。比如一个售价9.99美元的芭比娃娃，中国企业只能得到0.35美元的加工费，一双售价100美元的耐克鞋，只能得加工费5美元。这就很难大幅度地为员工涨工资，提供更加优越的工作环境。“用工荒”问题反映了劳动力市场供求关系的变化，表明我国

经济发展已开始进入经济学中说的“刘易斯拐点”，昭示着廉价劳动力时代即将结束，靠低工资、拼资源的生产方式已经走到了尽头，转型发展迫在眉睫。必须重视发展高科技，培育新兴产业，但并不意味放弃传统优势产业。事实上应用高新技术改造提升传统产业有很大潜力。一双鞋子有的只卖几十元，有的卖几百元，甚至上千元；一件衣服有的也卖几十元，有的卖几千元，这就是科技和品牌附加值的体现。所以中小企业解决“用工荒”问题的根本出路是增强创新能力，通过技术创新、管理创新、营销创新、提高劳动生产率、提高产品质量、提高经济效益才能真正摆脱“用工荒”的影响，实现企业健康发展。解决“用工荒”问题，企业要努力，政府也责无旁贷，需要政企紧密配合，政府应当在更广范围、更高层面上发挥更大作用。

（一）进一步完善平台，疏通民工流动渠道。要加强有形人才市场的建设与管理，进一步发展就业中介机构，规范其业务运作方式，提高服务质量；要充分运用互联网，不断地向全国发布企业招聘信息，提供有效的就业岗位；政府有关部门加强与劳动力富余地区政府、职业学校联系，建立长期的用工合作关系，促进 民工有序有效流动。

（二）为民工创造良好的工作 和生活社会环境。能否吸引和留 住外来民工，除了企业的工资福 利及工作、生活条件外，社会环 境也是一个重要因素。要让外来 民工感到家的温暖，仅仅依靠企 业自身是难以办到的，因为人们 的工作、生活是不能够局限在某 个小天地里，必然与整个社会紧 密相连。政府的责任就是要为外 来民工创造一个良好的社会环境，要制定相关的法律、法规和政策，建立和完善民工的社会保障制度，切实维护民工的合法权益；解决 民工看病难，子女上学难等实际 困难；宣传教育当地市民与外来 人员互敬、互让、互帮、互学，共建和谐社会，使外来民工从情 感上真正融入当地社会。

（三）为企业减负，扶持企业 转型。在“用工荒”问题一年比 一年严重的形势下，劳动力成本 大幅度增加，同时原材料价格不 断上涨，企业的利润越来越少，负担越来越重，相当多的中小企 业面临生存危机。政府应当采取 有力措施，给予更多的政策，减 轻中小企业的税负和各种规费； 运用税收、财政、信贷政策，鼓励、支持企业改革创新，加大技术改 造，革新生产工艺，改善经营管理，加快调整产业、产品结构，有效 提高劳动生产率和经济效益，从 而使企业增强应对“用工荒”的 承受能力和稳定发展的后劲。

（四）加快城市化进程和户籍 制度改革。人口大量地从农村向 城市集聚是社会经济发展的必然。为什么目前大量农民进城打工心 情不定，流动性很大？要想留住 人，必须留住其心；而要留其 心，必须留其根。这个根就是户 籍、户口关系。民工进城打工多 年，甚至十几年、几十年，但户 籍户口关系一直在农村，不能享 受城市的社会福利，怎么能安心？ 为此建议：加快城市化进程和户 籍制度改革，在城市发展规划中，特别在规划工业发展园区时应充 分考虑建设新城区，采用政府投 资，政企联合投资或吸收民间资 本等多种形式，建设大量的廉租 房、经适房作为“民工公寓”、“新 市民公寓”，制定相关条件标准，出让有限产权（使用权），或出售 给外来民工，让民工能够在工作 所在地真正安家落户，这是解决 “用工荒”问题的根本性措施。作者系温州中小企业发展促进会会长

聚焦用工荒

2024/03 江苏农村经济第309期 聚焦用工荒 现象透视

剖析“用工荒”背后的深层原因

为何用工如此紧张？从表面看，这与外贸需求复苏、一部 分外向型企业订单增加，致使劳动力“供不应求”有关。但连 年不断的招工难、用工荒有着更深刻的原因。业内人士分析 认为，这是在沿海地区近年来经济结构调整的大背景下，劳 动需求结构变化与供给相对不足这一矛盾的集中反映，也是 劳动报酬在初次分配中比例长期偏低而城市生活成本又大 幅刚性上涨导致的必然结果，还跟内地不少省市经济快速发 展、就业机会增加、薪资待遇提高，使农民工纷纷“回流”返乡 有关。因此，随着产业调整转移进程的加快、区域之间比较优 势的弱化，部分地区劳动力资源供不应求的问题将在一段时 期内持续存在。劳动力无限供给时代终结 今年的“民工荒”“招工难”比以往来得早、来得猛，山东 省社会科学院经济研究所所长张卫国说：“当前，我国已进入 工业化中后期，产业结构中服务业加速提升，农村劳动力加 快向工业转移，长期受压抑的劳动力收入不可持续。种种迹 象表明，刘易斯拐点已经到来，劳动力无限供给时代已经结 束。”“无限劳动力供给终结后，我国劳动力市场开始进入存 量劳动力竞争时代。在剩余劳动力消化殆尽，劳动力增量受 限的情况下，各产业必然要在既定劳动力中展开竞争，劳动 力因各产业间的生产力变化而进行再分配或许将成为常态，由此带来的‘摩擦性失业’也将不可避免。” 报酬长期偏低远远不能满足需求

记者近日在济南举行的一些招聘会上看到，拿着大堆推 荐材料的大学生依旧是求职主力，一些学生表示，要想找一 份满意的工作比较困难，一般本科生毕生后每月1500元即 可满足。但在劳务市场上，却出现截然不同的情况。一些农 民工工资已超过100元/天，并且他们对找工作充满信 心，对涨工资充满预期。记者发现，新生代农民工与第一 代农民工的就业偏好不同，他们更倾向于劳动强度不大、工作环境相对舒适的工作。劳动报酬在初次分配中比例长 期偏低而城市生活成本又大幅刚性上涨的情况下，对比留 在家乡的同乡人的生活，重新外出的农民工纷纷要求老板 涨工资已不奇怪。

农业收入、产业转移、留守儿童留住部分农民工 记者在山东农村采访发现，除了外出务工的以外，许多 人选择在家发展蔬菜种植或养猪养牛，间或在附近工厂干点 零工。近年来，正是国家惠农政策力度的加大及农产品价格 的不断上升，使农业对劳动力的吸引力日渐增强，更多的农 民开始选择留在家乡创业。

另外，随着我国东中西产业的梯次转移，劳动力在东中 西部之间的竞争今年尤其明显。东部企业自雇大巴车开进村 接人的现象并不少见，四川、安徽、湖南等一些劳务输出大省 的部分企业也出现不同程度的“招工难”现象。东中西地区间 的产业转移导致劳动力“截留”，成为导致东部民工荒加剧的 原因之一。

另外，记者走访河南安徽发现，留守儿童问题是许多农 民工不愿再外出主因之一。一些农民工已经意识到留守儿童 引发的严重问题，并开始采取行动。全国妇联的调查数据显 示，目前全国农村留守儿童约5800万人，其中14周岁以下 的农村留守儿童约4000万，近三成留守儿童家长外出务工 年限在5年以上。对许多留守儿童来说，爸爸妈妈就是电话 里的声音，长期亲情缺失，代管不力，留守儿童问题已经引起 了在外务工的农民工的严重关切。专家支招

给钱补贴不如营造“留人的软环境”

劳动力的日益短缺如同一把双刃剑，一方面它会挤压企 业的生产经营利润，增加成本负担，但另一方面也会逼使企 业提高劳动效率，转向用工更少、产出率更高的高附加值行 业，进而推动整个产业升级与进步。上海社科院城市化发展 研究中心主任郁鸿胜认为，应对“用工荒”，政府部门应积极 作为，营造好“留人的软环境”。应用“服务优势”对冲“工资劣势”

上海宝山区外地劳动力管理所于去年9月针对1200多 名进城农民工进行过调查。调查显示，75.9%的来沪求职人 媒体链接 122011/03 江苏农村经济第309期

员在35岁以下；在所有被访者中，79.8%的人关 注岗位发展前景；有57.0%的人要求企业提供培 训，36.3%的人要求政府提供培训。郁鸿胜认为，政府不应直接用资金补贴等手段去帮助遭遇用 工荒的企业，而应更多地从提升“软环境”入手，加快医疗、教育、培训等公共资源覆盖农民工群 体，这实际上就是在提升企业的吸引力。沿海地 区的公共资源优势比较明显，对更关注发展的年 轻农民工更有吸引力。打破农民工求职的“信息壁垒” 上海蓝云保洁有限公司行政人事部部长李 影告诉记者，招聘中常发现“有活没人干”与“有 人没活干”同时存在的情况。公司跑遍街道、社 区、职介机构等四下招人招不到，不少农民工却 因找不到工作而犯愁。记者采访发现，很多求职 者对政府公共职介机构的地址、联系电话等信息 一无所知；一些专为农民工设置的政府职介机构 以及相关招聘会，则常常由于“知名度不够”等原 因而显得人气不足。有关部门应进一步加强劳动 就业部门的服务意识、服务能力，“走出办公大 楼”，深入企业、农民工居住区等基层一线，掌握 一手的就业市场信息；同时，应该创新手段，提高 就业信息传播的到达率和有效性，让劳动力供需 双方充分“对接”。利用机遇助推产业升级

上海宝山区外地劳动力管理所的调查显示，来沪务工人员中大专及以上的人员已占 13.1%，且有不少人员拥有较高等级的技能证 书。该机构负责人说，沿海地区对高技能人才的 吸引力还是很突出的。历年的跟踪调查显示，近年来来沪求职人员的素质有明显提高，且其从 业志趣和岗位选择也在变化，一些条件较好的 “高素质农民工”更趋向于在劳动条件好、人力 资源回报率高的行业工作，有向高端产业、高端 岗位发展的动向，体现出该群体体面劳动的诉 求。专家建议，相关区域应进一步大力扶持、发 展高技术含量的第二产业及新兴的第三产业，合理吸纳、引导外来求职人员，适当满足其择岗 择业要求。在应对“流出”部分劳动力的过程中，应吸引更多高素质、高技能劳动力“流入”。———北京日报（综合新华社报道）媒体链接

（记者梁宇广、聂建江）春节过后，企业“用工荒”在各地出现。与 往年相比，今年“用工荒”中的一个新现象是，一些农民工输出大省多 以“方便子女就学”“就近照顾老人”等为说辞，劝农民工留在本省就 业。记者采访发现，许多农民工被这些“留工”理由打动，在远去他乡 与就近打工之间徘徊。

上述现象提醒我们，近年来愈演愈烈的“用工荒”背后，是越来越 严重的农民工后顾之忧。而要破解城市企业“用工荒”，必须加快解决 农村社会保障与公共服务问题，下决心破除城镇化过程中农村人口 向城镇转移的体制机制壁垒，为进城打工的农民彻底转化为城镇居 民提供社会保障。

谈到“用工荒”，以往人们习惯于想到东部发达地区，像珠三角、长三角等地。事实上，“用工荒”已经不是东部地区特有的现象。记者 最近在甘肃省两个劳务输出大县秦安县和陇西县举行的两场劳务用 工洽谈会现场看到，参加招工的企业月平均工资都在2500元到3000 元之间，比往年大幅度增长，不比东部一些地区给农民工开出的工资 低。尽管如此，这些企业还是受到了冷遇，部分企业竟然连一个工人都 没有招到。

而在传统的劳务输出大省湖北和四川，春节后当地企业纷纷打

出“方便子女入学”“就近照顾老人”等“留工”口号，许多企业在车站 码头堵截劝说农民工就近就业。记者在广西采访到的一些农民也正 因此迟迟按兵不动，在留本地就业还是去珠三角、长三角打工之间犹 豫不决。这些现象显示，在农民工就业选择上，地区差别已经不重要，愈 演愈烈的“用工荒”现象背后，是城乡社会保障、公共服务差距以及长 期以来农民工普遍遭受的工资待遇低、劳动强度大、权益难保障等不 公平境遇。

应当看到，新生代农民工不像父辈那样单纯为了养家糊口进城 打工，而是追求高品质的生活、改变命运的机会，利益诉求呈现多元 化。他们不愿意过“年轻在城市、年老回农村；工作在城市、保障靠农 村”的“候鸟生活”，不愿意抛却年迈的父母、稚嫩的儿女背井离乡。从 某种意义上说，“用工荒”现象，恰恰暴露了长期以来城镇化过程中进 城农民无法真正融入城镇生活的严酷现实。如果农村社会保障、公共 服务不尽快跟上，城镇化过程中不能使农村转移到城镇的人口“落地 生根”，解除后顾之忧，“用工荒”现象就难以消除。

愈演愈烈的“用工荒”不仅是招工企业的难题，而且直接影响经 济发展。只有加快城乡统筹发展、进一步深化城镇化进程中的一系列 制度改革，才是破解“用工荒”的治本之策。———新华网 新华时评

“用工荒”的根源在于城镇化问题

2024年第2期 ﹃

用 工 荒 ﹄ 现 象 及 其 启 示

从上世纪末期渐显波澜的“民工潮”到本世纪初 期渐露端倪的“民工荒”，从国际金融危机冲击之初 “民工荒”淡出视野到后国际金融危机时期“用工荒” 再次涌现，包括农民工在内的广大普通职工群众就 业问题一直备受社会各界的关注。可以预见，随着工 业化、城镇化、市场化深入发展，劳动力就业问题仍 会继续成为牵动未来几十年我国经济社会发展的那 根最为敏感的神经。这其中，“用工荒”现象也 必将是一个谁也无法绕开的重要话题。

一、如何看待“用工荒”现象

2024年下半年特别是2024年春节以来，伴随着世界经济的逐渐复苏及国际金融危机 对我国经济社会发展冲击的日渐式微，沿海 地区一些以来料加工、贴牌生产为主的外向 型企业订单开始大幅增加，企业用工需求也 相应急剧增长。然而，许多用工企业焦虑地发 现，那种“召之即来、挥之即去”的传统用工方 式已不再灵验，不仅本地劳动力市场上可招 的普通工人屈指可数，通过劳务机构到经济 落后地区招工时也依然是应者寥寥。从“等米 下锅”到“等人开工”，“不忧市场忧用工”的连 锁效应开始成为这些劳动密集型企业感到颇 为头疼的难题之一。

大致言之，本轮“用工荒”现象主要有以 下几个特点：一是出现区域逐渐扩展，不仅在 珠三角、闽东南、长三角等东部沿海地区愈演 愈烈，在中西部地区劳动力输出大省的部分 城市中也有所体现；二是涉及对象逐渐泛化，不仅是以农民工为主体的外来务工劳动力用 工需求得不到满足，甚至新成长失业青年等本 地劳动力用工需求也得不到满足；三是延续时间逐渐 拉长，一改过去的仅局限于某些季节性时间段，自 2024年下半年开始到现在在部分地区和行业中都不 同程度地存在着；四是产生性质发生变化，并非如原 初那样是由于区域劳动力供给暂时锐减导致的，而是 基于地区间劳动力用工需求相互竞争所致，因而不会 再出现随农民工大批返城而得以消解的情况。

编者按：招工难和“用工荒”反映了我国国情和经济社会发展的深层次问题。依靠人口众多、劳动力成本低，实现经济发展 的模式正在逐步发生变化。我国的经济地图也在发生变化，中西部开始与东部展开吸引农民工的激烈竞争。农民工队伍的结

构、自身条件和择业需求也在发生变化。这些变化深刻折射出促进经济发展方式转变、发展和谐劳动关系、改善民生、提高农

民工队伍素质的必然性和紧迫性。解决招工难和“用工荒”问题，涉及到多方面因素，需要党和政府、各级组织、有关部门和企

业的共同努力，需要创新思路、采取措施、扎实工作。刊登下面这篇文章，希望引起大家更深刻的思考，积极探索解决问题的有

效方法，总结典型经验，发挥工会组织的作用。202011年第2期 按理讲，在我国这样一个劳动力资源相对丰富 的人口大国里，“用工荒”现象的出现似乎让人有点 难以理解与想象。但是，这种现象真实地存在于我国 劳动力市场之上，是一种客观的社会现象，并不以人 们的意志为转移。相当长一个时期以来那种始终认 为我国劳动力供过于求的说法，在“用工荒”现象的 事实面前已经不言自破了。同样地，如果我们的企业 不重视这一点，而依然把脑袋埋在一些所谓专家学 者们制造的沙砾中，他们失去的将不仅仅是职工。

二、“用工荒”现象产生的主要原因

区域内劳动力供给不足。从总量上看，随着计划 生育政策带来的人口增量显著下降，劳动力人口供 给增量明显萎缩。据测算，2024~2024年，我国 15~64岁劳动年龄人口年供给增量从1208万人降至 822万人。并且，从劳动力地区流动来看，在劳动力 供给总量变化不大的情况下，劳动力向中西部 地区流动数量的显著增加直接意味着东部地区劳动 力供给规模的明显减少，东部地区企业用工需求出 现巨大空间亦在所难免。

地区工资支付水平相当。近年来，东部地区企业 工资支付水平依然维持在低位，并渐被中西部地区 赶上。从2024年农民工监测调查结果来看，中西部 地区企业工资支付水平与东部地区的已相差无几，工资增幅更是明显高于后者。同时，受物价、房租等 影响，外来劳动力在东部地区生活成本不断增加。东 部地区原先所具有的工资比较优势已基本丧失，这 必然会对外来劳动力在流入地选择上产生一定阻抑 作用。

企业用工制度不合理。由于劳动法律体系相对 不健全及某些地方政府短视行为，但更主要的是高 额利润刺激，一些企业漠视职工合法权益，采用极为 不合理的用工制度。从实质上看，这种用工制度仅是 把包括农民工在内的普通职工视为企业攫取利润的 “工具”，而并非是企业的一员。这种状况也在一定程 度上导致这些职工游离于现代工业文明之外，对企 业缺乏归属感和信赖感。

职工自我维权意识彰显。改革开放以后出生的 新生代职工开始成为就业主体，这些职工文化程度 相对较高，权利意识不断觉醒。在就业取向方面，他 们不仅看重企业工资支付水平和相关福利待遇，更 看重企业工作环境、管理制度以及在企业中发展空 间等。因此，对于那些依然沿袭传统用工制度且生产 生活条件相对较差的企业，他们要么不愿意去，要么 作为临时跳板而去。

劳动者技能素质与市场脱节。受教育产业化倾 向等影响，职业教育始终是一个薄弱环节，并在客观 上造成两种后果，一是数量愈来愈庞大的高校毕业 生学历有余、技能不足，难以与市场顺利对接；二是 技术工人严重短缺，特别是农村外出劳动力基本上 没有非农就业技能，与市场需求差距较大。当然，劳 动者技术技能素质偏低在相当程度上也是企业造成 的。职业技术培训是企业人力资本投资的重要形式，但许多企业并不重视，而通常实行“拿来主义”。这种 投机取巧有害无益，最终受伤的还是企业自身。

三、“用工荒”现象发展态势判断

观察近些年的实际情况，早自2024年开始，“用 工荒”现象就一直在东部沿海地区中不同程度地存 在着。根据中国人力资源市场信息监测中心提供的 相关数据，2024年、2024年、2024年、2024年，2024 年上半年、2024年下半年以及2024年前三季度全国 劳动力市场上的求人倍率（劳动力市场需求人数与 求职人数之比）分别为0.93、0.96、0.96、0.98、0.98、0.96和1.02。对比可见，在出现“用工荒”现象的同 时，劳动力市场上的求人倍率始终超过0.93的水平。据此可以保守推断，只要全国劳动力市场上的求人 倍率超过0.96的水平，“用工荒”现象就有可能在我 国部分地区和行业中出现。并且，求人倍率的数字越 大，这种现象发生程度、覆盖范围、持续时间、社会影 响等也就相应越大。

再来考察未来若干年内我国劳动力供给情况。据人民大学人口研究所相关预测，2024~2024年，劳 动年龄人口供给增量从1091万人降至123万人，其 中2024年为峰值。按此估算，劳动年龄人口供给量 在2024~2024年每年净增约581万人，从2024年始 将基本转入负增长状态。另据社科院全面建设小康 社会人口与发展研究课题组相关成果，劳动年龄人 口绝对数将从2024年的8.67亿人增加至2024年峰 值时的10.01亿人，其后呈减少趋势。按此估算，2024~2024年劳动年龄人口年均增量约为788万人。无论哪种判断，未来若干年内我国劳动年龄人口年 本期视点

21供给增量都不会超过800万人的水平。与此同时，如 果按照8%的经济增速测算，通过经济增长我国每年 可以新增就业岗位约1200万个，这还不包括每年的 离退休人员空岗数。综言之，我国劳动力市场上出现 劳动力供小于求的新矛盾将并非是遥不可及的，“刘 易斯拐点”的出现只是时间问题。

应该说，与早期“民工潮”一样，“用工荒”现象是 我国经济社会转型本身所带来的必然产物，具有不 可逆转的特性。伴随着工业化进程加快和经济持续 快速发展，受劳动力人口供给规模、地区工资收入水平、区域产业结构、就业人口流动意愿等诸多因素影 响，在当前和今后相当长一个时期内，“用工荒”现象 在我国部分地区中将会继续存在，并会呈现出现象 常态化、区域加剧化的发展态势。进言之，如果我国 继续依赖于目前的经济发展方式来实现经济社会发 展的话，“用工荒”现象将会向中部地区主要城市以 及西部地区工业城市扩散，并可能在未来十年内逐 渐演变成一种全国性的现象。从这种意义上讲，东部 地区与中西部地区的劳动力用工需求竞争也必将逐 渐进入一个白热化阶段。

四、“用工荒”现象的启示

如前所述，“用工荒”现象是各种因素共同作用 的结果，虽然从现状上看仅表现出区域性、局部性和 结构性的特点，但其出现在一定程度上也说明了我 国经济结构的不合理，是我国长期存在的区域发展 失衡、城乡差距拉大等社会问题的客观反映，隐含着 我国经济社会发展过程中的一些深层次矛盾和症 结，具有一定的历史必然性。并且，从发展态势来看，这种现象不是一个暂时性的社会现象，而是一个长 期存在并有可能泛化和加剧的结构性问题。不过，我 们完全有理由认为，“用工荒”现象的出现其实是一 种良性信号、一种有利契机。关键问题是，我们是否 愿意以正确的眼光加以看待，或者简单地说，我们是 否愿意从民生角度而不是简单地从企业利益攸关者 角度来看待。

改革开放30多年来我国所取得的经济成就，与 其说主要得益于我们自身所具有的比较优势，毋宁 说主要是通过数以亿计丰富且廉价的劳动力资源在 国际竞争中所获取的分工利益。事实上，因为国际竞 争，因为基本国情，我们选择的这条路是不得已而为 之的。但是，21世纪是知识经济的世纪，如果还想继 续保持这样高的发展速度和国际竞争力的话，前面 的这条路势将难以继续行得通，传统经济增长方式 已经走上不可持续的穷途。“用工荒”现象的出现，不 仅在敲响警钟，更是在进行某种昭示，即必须顺应时 代发展趋势，推动科学发展，加快转变经济发展方 式，推动产业结构优化升级，增强自主创新能力，以 加快工人阶级知识化进程来抢占世界经济发展新的 着力点和制高点。

如果说企业是我国经济发展的一个动力极，那 么，中国工人无疑是另一个更为强大且不可替代的 动力极。事实上，如果没有数代中国工人的艰苦奋 斗、忘我奉献，就不可能有我们今天的伟大成就，同 样也就不可能有笼罩在企业家身上的美丽光环。但 是，“用工荒”现象的出现，在一定程度上却折射出某 些企业家对劳动的不尊重、对工人的看不起。时代在 变迁，社会在进步，企业若想在未来继续做大做强，依靠廉价劳动力的想法是不明智的，依靠传统用工 模式的做法更是不可取的，毕竟，我国廉价劳动力资 源正在枯竭，而这种迅速到来的枯竭正是多年来透 支“人口红利”的结果。我们的企业只有在加快技术 改造和结构升级的同时，从尊重劳动的基点出发，保 障职工权益，构建和谐劳动关系，才能真正增强企业 自身的生存力、发展力乃至竞争力。作为社会主义现代化建设的主力军，中国工人 为推动科学发展、促进社会和谐作出了巨大贡献。但 是，与贡献不相对称的是，我们工人的经济地位却因 种种原因而不断降低。应该说，各级党政和工会为提 高普通职工工资收入水平做了很多工作，但很明显，努力与现实还存在着差距。换句话讲，“用工荒”现象 的出现，在一定程度上也说明了我们在关注社会弱 势群体生存状况方面的努力还不够，在缩小贫富差 距方面的努力更是不够。因此，各级党政都应更加注 重社会建设，保障和改善民生，切实提高工人的经济 地位。同样地，各级工会组织更有义务重视职工利益 诉求，替职工说话、为职工办事，在经济社会发展可 承受范围内尽可能推动提高工资收入水平，推动实 现体面劳动，真正发挥出职工群众利益代表者和维 护者的作用。

（作者单位：全国总工会研究室）本期视点

第33卷总第201期LOGISTICS ENGINEERING AND MANAGEMENT 【收稿日期】2024-02-21 【作者简介】杨学廉（1972-），湖南科技职业学院任教经济类课程，研究方向：工商管理。

经济与管理

doi:10.3969/j.issn.1674-4993.2024.03.053 企业用工荒的成因分析及对策探讨

□杨学廉

（湖南科技职业学院，湖南长沙410004）

【摘要】近十多年来，我国许多地方的劳动密集型行业逐步呈现出“工荒”局面，分析原因主要是人力资源

需求持续扩张、人力资源结构发生变化、劳动力资源服务机构“缺位”以及劳工需求结构矛盾所致，对症下药，我

们应从企业应急对策、企业长远对策、行业对策以及综合对策四方面采取措施，来解决工荒局面，克服这一难题并 充分利用其背后的机会。

【关键词】工荒；人力资源；生手；熟手

【中图分类号】F270【文献标识码】A【文章编号】1674-4993（2024）03-0132-02 Causes of Corporate Labor Shortage and Countermeasures □YANG Xue-lian（Hunan Vocational College of Science and Technology,Changsha 410004,China）【Abstract】Over the past decade,many parts of the labor-intensive industries in China and gradually showing a “shortage of work”situation,mainly because of the continued expansion of human resource needs,changes in the structure of human resources,labor resources services“absence”and due to structural problems in labor demand,the right remedy,we should emergency response business,corporate long-term strategy,industry response and integrated response to four to take measures to address the situation of shortage of workers to overcome this problem and take advantage of the opportunity behind.【Key words】workers shortage;human resources;novice;proficient近十多年来，我国许多地方的劳动密集型行业逐步呈现 出“工荒”局面，随着时间推移，这种局面并未得到缓解，甚至有愈演愈烈之势。如电子行业、皮革行业。员工的缺乏 进而导致企业“有单不能接”、“接单不能出”等等现象，严 重地制约了企业的持续发展。目前，随着生产旺季的日益临近，新一轮的招工已启动。笔者依据自己所见所闻对“工荒” 的成因以及对策进行了深入的剖析。1成因分析

1.1人力资源需求持续扩张

近年来，我国的皮革、电子等劳动密集型行业的产量产 值一直以较高的速度增长。在产量高速增长的背后，是企业 的持续投资直接拉动了行业的劳动力需求。另一方面，在企 业自身建设和政府对企业人权高度关注的双重作用之下，劳 工工作状况得到逐步改善。因此，即使企业生产规模保持不 变，对劳动力的需求数量也有较大的增长。1.2人力资源结构调整

我国是一个人口大国，也是一个劳动力资源非常丰富的 国家，从绝对数量来讲，劳工资源是能够保证的。那么，是 什么原因导致了当前大面积的“工荒”局面呢？如果深入分 析一下我国的人力资源结构，答案将变得比较清晰：七十年 代是我国的人口出生高峰期，那个时期出生的人有很多在沿 海地区，也正好是在皮革制品行业、电子行业的几大生产基 地务工。目前，这一拨人大多已经处在成家育子的阶段，由 于家庭的需要，出现了大量的劳工回流现象。我国的西部开 发进程也为劳工回流带来了契机，因此，在沿海地区，七十 年代出生的“蓝领”工人数量出现较大幅度的减少。八十年 代以后，我国新生人口数量逐步回落，而恰好这一批人赶上 了我国的高校扩招，高校扩招从客观上延缓了劳动力进入市 场的时间，在一定程度上影响了近几年来的工人供给状况。同时高校毕业生普遍对自己有一个比较高的薪资定位和社会 地位期望，从而几乎不可能成为企业的生产操作员工。因此，新投入市场的劳动力数量逐渐减少，原先在外务工的员工逐 渐回流，人力资源的结构矛盾就凸现出来了。1.3劳动力资源服务机构“缺位”

在我国有着为数不少的人力资源服务机构，但其中绝大 多数是在本市、本省范围内为企业提供劳动力服务。跨省际 的劳务输出机构由于其输送成本较高等原因而为数很少，以 致“工荒”出现后，当前的职介机构很难满足企业需要。另 一方面是劳务机构在服务时，承诺不能兑现，服务不到位等 情况常有发生，务工者对服务中介的信任度相对降低，从而 使劳动力服务机构的触角难以延伸，形成“缺位”。

1.4劳工需求结构矛盾第3期杨学廉：企业用工荒的成因分析及对策探讨133 对具体某个企业来说，“招工难”的最直接原因却仍然是 技术性的，即供求双方能力结构矛盾。在招工的现实中，招 工告示贴出来以后，应征者往往也是人山人海，然而最终被 企业确认，进入工厂大门的却又寥寥无几。这是因为应聘者 存在“生手”和“熟手”。“生手”指缺乏工作经验，不懂相 应工种技术的普通求职者；对应的“熟手”当然就是有相关 工作岗位一定时间工作经验的务工者了。“熟手”在劳务市场 上很是抢手，但从“生手”走向“熟手”的技术门槛却难倒 了一大批求职者，也令很多企业感到无可奈何。一是企业本 身原来应具备相当数量的熟练工人，生手只有在熟练工人的 耐心指导下才有可能获得较快的进步。而且生手的比率不能 太大，否则如果相应的管理细节不能到位的话，就会出现产 品质量和交货期两个方面的严重考验；其二是员工的忠诚度 问题，如果老员工流动性过大，内部培训将无法保证，而一 旦新手培训后又反复跳槽，进行培训的企业也确实会得不偿 失。然而，市场上企业相互挖角等现象正在加剧这种流动性。所以可以预见“大量生手找不到工作，许多企业招不到工人” 的矛盾现象还将会在一段比较长的时间里继续存在。2解决方案

“工荒”不是一个短期现象，“工荒”的解决也不是某个 企业可以一锤定音的。“工荒”对很多企业的经营管理模式、人才战略都提出了挑战，对某些地区的务工环境提出了质疑。在管理学界有一个被广泛接受的理念：“没有问题等于没有机 会”。企业的管理水平、抗风险能力、企业“软件”的综合实 力只有在不断遇到问题、不断解决问题、不断积累经验教训 的过程中才能获得实质性成长。所以，对于立志做大做强、期望持续成功的很多企业来说，“工荒”既是不易克服的困难, 也是不可多得的机遇。利用这个机会，企业可以增强自我，超越对手，可以通过自己的稳定表现赢得更多订单，进而可 以借机形成企业的美誉，走上企业文化品牌经营之路。具体 来说，面对“工荒”，我们应从以下几个方面采取对策。2.1企业应急对策

在劳工供求结构性矛盾关系中我们看到，当前并非无工 可招，而是生手相对太多，熟手不足，这个技术瓶颈卡住了 供求双方；而对员工培训的门槛形成了另一道障碍。如何突 破这两大难关呢？业务流程重组将是切实可行的方法。以制 鞋行业为例，在大多数鞋厂里面，一款鞋的工序所有工作通 常都是由一个人从头做到尾。这样做的好处是管理方便、责 任容易明确，产品质量也容易保证，但是显然对于员工的技 术要求被提高了，而且员工的培训难度无疑加大了。缝制工 序在制鞋业中是个关键工序，缝制工序的8道小工序中，有 好几项工作的难度是比较低的。招到的新员工，经过

一、两 天的练习就可以开始做，经过一段时间以后，随着工人熟练 程度的提高和对其他小工序的耳濡目染，就可以逐步做一些 相对较难的工作，直到全面掌握缝纫技术。这样，员工的培 训就变成了一个可以循环渐进的阶梯，而不至于产生难以克 服的障碍。每个员工只做一项具体的细小工作，熟练起来比 较容易，生产效率因此得以提高，同时逐步让新员工承担重 要的工作，成就感和被重视感油然而生，加上技术得到锻炼 再加上经济收入稳步提高，对企业的忠诚度和责任心往往也 会慢慢滋生。当然了，最直接的好处是企业对熟练技术工的 依赖正变得越来越小，招工的压力也会降低。2.2企业长远对策

对于单个企业来说，“招工难”除开技术障碍之外，另一 个问题就是劳工的就业环境问题。工资拖欠、过度加班、劳 保缺失、住宿条件恶劣、伙食不好等等现象在各地的中小企 业中并不鲜见。而为招揽工人，老板在招工时又会许诺许多 优厚条件，到后来“优厚条件”变成了“美好愿望”，劳资双 方的信任危机立刻显现。此时，“留不住人”与“招不到人” 就会夹击这类企业。失去了员工对企业的称颂，没有了市场 的口碑，企业举步维艰就可想而知了。要想逆势上扬，在一 片“工荒”中保持员工队伍的稳定，企业必须切实解决以下 几个问题：①杜绝工资拖欠现象；②调节生产能力，控制加 班时间；③建立合理的劳动保障制度；④树立企业诚信，管 理者应真正把普通员工当做自己的兄弟姐妹、亲戚朋友来看 待。就业环境得到改善，管理从真正意义上实现人性化，惟 有如此，企业才谈得上长远发展。2.3行业对策

劳动密集型行业，“工荒”是拦在大家面前的一头猛虎，要打虎，最终还得依靠群众的力量。可由行业协会（商会）牵头组织相关院校、服务机构、地方政府为企业提供劳务输 送、管理咨询等服务，一则分担企业后顾之忧，二则加强校 企联系，提高行业整体凝聚力。另外，以行业协会为龙头优 化企业务工环境最终会赢得行业竞争力的整体提升。行业规 范了，打工环境改善了，技术瓶颈突破了，等于切断了“工 荒”这只猛虎的“尖牙、利爪与尾巴”，打虎将不再是一件艰 难的任务。2.4综合对策 2.4.1投资内陆化

在我国内陆各省、市、区的农村、城市，存在着大量的 闲置劳动力与半闲置劳动力。适龄的闲置劳动力可以成为外 出务工人员；而更多的半闲置劳动力则由于家庭、年龄、身 体状况等因素影响不能外出打工。如果交通运输条件得到保 证，企业搬迁到闲置劳动力充足的省份，将获得更大的产品 劳动成本竞争优势，借助信息网络化，利用地方政府的引资 优惠条件，企业经营前景仍将持续看好。2.4.2转变思想观念

许多大中专毕业生失业或者不能就业已经是公开的事 实，在他们的失业与无法就业背后，并非没有工作机会，而 恰好是“高不成，低不就”造就了当前的局面。从社会的长 期发展趋势来看，“蓝领高材生”将会不可避免地成为一个就 业走向。与其抱残守缺，等待着遥远的白领工作，不如退而 求其次，扎扎实实从基层做起。何况，很多的大企业家，成 功人士都是从基层不起眼的工作做起，我们今天的大学生又 为什么不能这样一步一步通向成功呢。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找