



钱江摩托车间内，员工们在生产线上有序忙碌。记者 姚天 摄

破解招工难，温岭可以出什么招？

通讯员 陈禹江

伴随着新年的隆隆鞭炮声，充满希望的龙年开始后，温岭各界群众都铆足了劲，准备在新的一年里大干一场。然而，困扰众多企业多年的招工难问题也在年初如期而至，直接影响到企业经营和地区经济发展。为此，温岭各镇（街道）摩拳擦掌，以多种方式招引各地劳工，可谓热火朝天。

在招工活动的喧闹中，困扰沿海地区多年的招工难问题，背后的原因是什么？社会各界又能为改变这一现状作出哪些长足努力？这些问题同样值得我们思考。

一

一直以来，招工难是困扰以温岭为代表的沿海工业城市的老大难问题。这些地区的大量工厂依赖外来劳动力进行生产，外地劳工不足直接影响到包括鞋业、泵业、服装在内的大量行业的发展。以制鞋行业为例，据相关媒体报道，2012年，温岭鞋企用工缺口达到6万余人，如今十余年过去，2024年，预计用工依旧存在2万余人的缺口。目前看来，招工难问题有以下几个方面的特点。

一是产业集中性，主要发生于劳动密集型产业的企业之中，比如厨具制造领域。作为全国炊具龙头企业，爱仕达集团长期面临招工问题，负责人表示近年来订单火热，但用工短缺极大地限制了企业完成订单、扩大生产的能力，即使涨了月薪，用工缺口仍然巨大。

二是用工紧迫性。由于长期面对招工困难、竞争激烈的压力，不少企业为了降低生产人工成本，纷纷采取了“机器换人”的方式。利欧集团作为国内泵业龙头，早在数年前就计划投入6亿元进行智能工厂建设，希望以此降低对人工的依赖。然而，远水解不了近渴，智能化改造固然可以减少流水线工人数量，但由于产能增加，人员需求同步提升，加之处在机器人和人工交接的过渡期，仍然需要大量一线工人投入生产。

三是规模普遍性。招工难、招工贵的问题并不仅仅困扰着薪资待遇相对缺乏竞争力的中下企业，大企业同样面临着招人留人的压力。城北街道的鞋业大户几米熊鞋业就面临工人流动性大、留不住的问题，给企业持续稳定生产带来了不小的压力。



市妇联联合市人力资源和社会保障局举办女性就业专场推介会，为求职女性和用人单位搭建服务平台。

通讯员 陈雨露 摄



城北街道一家企业内，返岗员工正操作设备，争分夺秒赶制外贸订单。

通讯员 梁伟伟 摄

二

那么，招工难问题背后的原因又是什么？

导致招工难的原因多种多样，涉及工人、企业和劳动力市场多个方面。也正因为牵涉众多，招工难才会成为企业和政府年年头疼的老大难问题。

首先是工人方面，工人成长激励不足，对企业认同感降低。在大部分制造业企业，大多数从事体力劳动的工人缺乏上升空间，多数企业缺少对员工技能、证书等的兑现、奖励机制，由此使得年轻工人，尤其是有一定技术的工人认为自己的日子没有奔头，因而频繁跳槽、另谋高就。同时，如今的年轻人本身缺少老一辈“以厂为家”的情结，更加中意压力低、门槛低、待遇高的工作。数据显示，2020年，大专以上学历的外卖骑手占比达到24.7%。可以说，相当数量的年轻人宁可去做送外卖、开网约车这些相对自由的“零工”，也不愿意进工厂。

其次是企业方面，给出的薪资待遇偏低，招聘信息发布不畅。目前，多数制造业企业受到行业整体利润率偏低的影响，工资不高，通常普工月工资仅在4000-6000元，在市场上缺乏竞争力和吸引力。而且，多数企业管理较为严格，工作时间长，部分企业在订单旺季甚至需要倒班、加班，进一步降低了对年轻人的吸引力。

如果说薪酬低、强度大降低了制造业企业的吸引力，那么招聘信息发布不畅则令这一情况雪上加霜。目前，多数企业在招工方面仍然保持着过去的观念，各自为战，单纯依靠熟人介绍、发传单、贴广告等方式，招工信息传播严重受阻，有意愿的潜在工人往往无法及时收到招工信息。这种双方沟通的不平衡、不充分进一步加剧了招工难的问题。

最后是市场方面，劳动力市场供需不对称，外来务工人员整体减少。当前，许多制造业企业开始在市场压力下进行数字化转型，他们对高技术工人的需求增加，而目前职业教育的毕业生却无法很好地适应企业需求，学生本身也缺少投身制造业的意愿，从而导致了明显的资源错配，有活没人干和有人没活干同时存在。随着人口结构的变化，老一辈务工人员逐渐退出劳动力市场，90后、00后青年成为务工人员主力。然而，不少地方的现代农业园区、乡村旅游、民宿等十分火热，为农民提供了家门口的就业创业机会，他们不必背井离乡，直接降低了市场劳动力的供给。

三

招工难的存在，严重影响了企业的生产和发展，对于区域经济发展也会带来不良影响。如何缓解招工难问题，解决企业在年初面临的燃眉之急，无疑是社会管理者必须要思考的课题。在笔者看来，招工难问题的产生涉及多个方面，也需要政府、企业和劳动者多方共同努力解决。

第一是相关部门要当好服务员和裁判员。作为服务员，当前温岭各级政府均有组织外出驻点招工和企业招聘会，可以在此基础上完善企业用工对接机制，掌握劳动者就业需求和企业用工需求，建立统一的数据库，帮助劳动者和企业相互对接。此外，可以在企业派驻服务专员，通过跟踪企业用工情况，帮助企业利用网络、短信、公众号等更精准地发布招聘信息。作为裁判员，则应该通过严格执法，保障员工的新薪能够按时发放，同时敦促企业依法为员工购买医疗保险、社会保险，最大限度地保障员工的利益，为劳动者务工解决后顾之忧。

第二是企业要做好转型升级，强化员工关怀。由于人口老龄化进程的推进，劳动人口的相对不足和结构错配是一个长期性问题。因此，企业必须加快推进数字化、智能化转型升级，逐渐实现“机器换人”，减少对于人工的依赖，提升产品附加值，从而适应未来的就业市场。同时，企业也需要意识到人才是第一资源，适当提升员工的薪资待遇，建立薪资稳定增长机制，从而提升员工归属感和获得感。越是招工难，企业就越应该重视用人、育人、留人工作，关心关爱职工，不断优化工作环境，改善食宿条件，加强企业文化建设，丰富员工业余文化生活。

第三是劳动者也应该改变就业观念，提升自身能力。劳动者应该认识到，服务业固然工作灵活、门槛较低，但制造业有工作和收入稳定的优势。媒体、高校也有责任帮助年轻人理性认识就业形势，促使年轻人根据自身优势选择岗位。年轻人需要认识到，高薪职业对于应聘者的能力有着更高的要求，机会不是等来的、要来的，而是要靠自己的努力和积累，通过技能学习、教育培训提升自身能力，适应劳动市场新需求。

招工难背后的原因很多，解决问题绝非一时之功。相信通过社会各方的共同努力，久久为功，企业招工难问题能够得到有效解决，温岭制造业也能更好地发挥火车头作用。



2月23日下午，泽国镇人民政府市民广场，求职者在快递企业的招聘展位前了解招工信息，寻找适合自己的工作。

记者 姚天 摄