

# 产业工人队伍人才供给不足的因素分析

王 奎

(山东管理学院劳动关系学院, 山东 济南 250357)

**【摘要】**目前我国产业工人队伍结构不合理、高技能人才不足是各地普遍存在的现象,利用劳动关系系统论模型能够全面深刻分析该现象的成因。产业工人政治地位下降,保护工人的法律制度不健全、合法权益保障不力,工资集体协商效果不佳,待遇提升不能满足对美好生活的需求,社会文化环境不利于劳动者对产业工人的职业选择,技术的变革要求工人不断提升个人技能,工会、政府、企业等劳动关系主体部分功能缺位也影响了产业工人队伍人才供给不足。

**【关键词】**产业工人;劳动关系;系统论

中图分类号: D412.6

文献标识码: A

文章编号: 2095-2457(2019)11-0079-004

DOI: 10.19694/j.cnki.issn2095-2457.2019.11.035

产业工人是我国的经济建设的主力军,也是全面建设小康社会的中坚力量。随着我国经济的快速发展,我国的产业工人队伍结构不断发生变化,产业工人总量不多,文化水平和技能不高,结构不太合理、高素质产业工人队伍人才供给不足等问题比较突出。深刻分析该问题的成因对于建设一支产业工人队伍具有重要意义。

高素质产业工人队伍人才供给不足是劳动关系领域的一个现实和重要问题,利用劳动关系系统论模型可以深刻全面的分析该问题的成因,并提出相应的解决对策。该理论最早由著名美国劳动关系学者邓洛普提出,认为劳动关系是一个由多个行为主体组成,受特殊的政治、经济、社会、技术环境影响,同时还受意识形态、工作场所规则、管理规则等共同影响的复杂系统。劳动关系的现实表现受上述主体、环境、规则的影响,而结果又会反馈回整个劳动关系系统,成为各方主体运行的行为规范和准则。劳动关系系统理论在邓洛普创立的基础上经过多位学者修改、发展逐步完善,最终形成了著名的安德森模型,用于系统分析劳动关系问题。安德森模型由“投入、主体、转换过程和产出”四个相互连续相关的部分组成,并且投入和主体两个部分同时也受转换过程和产出两个部分的直接和间接影响。在系统分析劳动关系问题时应当充分考虑系统内部各部分之间的相互作用。

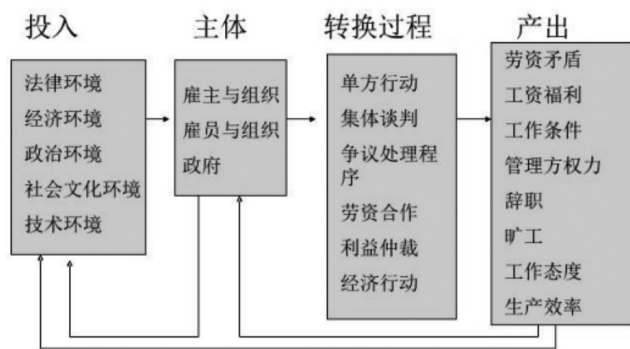


图1 安德森模型

在产业工人队伍人才供给不足的劳动关系现象中,劳动者、单位和政府是行为主体,影响主体行为运行的环境因素较多,包含法律环境、经济环境、政治环境、社会文化环境、技术环境等,上述环境和市场、技术共同构成了劳动关系系统的投入。高技能人才供给不足是劳动关系系统主体在各种“投入”作用下的特定“产出”现象。下面将着重利用该模型分析产生这种现象的原因。

## 1 政治环境

我国是中国共产党领导的、以工农联盟为基础的社会主义国家,工人阶级是领导阶级。改革开放之前工人的政治地位较高,人民都以能够成为工人感到自豪,全国人大代表中工农身份所占的比重较高。自1978年第五届全国人大以来,全国人大代表构成中最明显的变化趋势是具备工农身份的代表比例大幅度下降,而干部身份代表的比例趋于上升。

表1 第五届至第十一届全国人大代表的身份构成(%)

	工农	干部	知识分子	解放军	其他
五届	47.33	13.38	14.96	14.38	9.95
六届	26.57	21.35	23.54	8.97	19.57
七届	23.03	24.68	23.47	8.99	19.83
八届	20.55	28.27	21.79	8.97	20.42
九届	15.04	54.78	21.18	9	0
十届	18.17	54.99	17.86	8.98	0
十一届	20.59	52.93	17.51	8.97	0

数据来源:史为民、郭巍青、刘智:《中国选举进展报告》,中国社会科学出版社2009年版

在全国人大代表中比例下降是产业工人队伍政治地位不高的具体表现,这将降低产业工人的自信心和自豪感,也将减少工人群众表达自己合理诉求的渠道,在一定程度上影响了劳动者在职业选择时不太愿意从事工人职业,在近几年的中国职业声望调查中也

※基金项目:本文系山东管理学院工会理论研究开放性课题“新旧动能转换背景下高素质产业工人队伍的培养研究”(2018GH-Y02)的阶段性研究成果。

发现,工人这一职业的排名一直处于落后的状况。劳动者不愿从事这一职业,成为高技能人才的比例肯定较低。人民和劳动者对工人的职业声望的认可度不高也直接影响了技师学院和高级技校招收生源的质量,学习态度端正、考试成绩较高的学生基本都会选择报考高中和大学,只有中考和高考成绩不佳者没有别的选择,只能进入技师学院和高等职业院校学习。生源质量不高,学习态度不端正、工作责任心不强逐步影响了工人的创新能力和研发能力,高技能人才的供给梯队建设出现了较大问题,一方面是社会需求猛增,另一方面则是社会认可度不高,明知有较大的缺口,有更多的就业机会,就是鲜有人去主动选择。

## 2 法律环境

工人群众政治地位下降在一定程度上减少了产业工人代表在保护劳动者立法方面的呼吁,影响了法律对该群体的保护。我国的劳动法律体系由劳动法、劳动合同法、劳动基准法、工会法、集体合同法、安全生产法、社会保险法、劳动争议处理法等共同构成,总体而言,我国关于劳动者权益保护的立法工作是滞后的。具体体现在下列几点:

### 2.1 劳动法律立法层次低、立法滞后

虽然在1950年就颁布工会法,在此之后也陆续颁布劳动保险条例、关于劳动就业问题的决定、国营企业内部劳动规则纲要等条例或者部门规章,但是总体来看立法层次较低。1966年至1976年我国的劳动立法基本处于停滞阶段。1978年以后,关于安置老弱病残干部的暂行办法、关于工人退休退职的暂行办法、矿山安全条例、企业职工奖惩条例等劳动法规陆续颁布,但是也仅限于条例、办法、通知等部门规章,缺乏广泛的约束力。直到1994年,几经波折的《劳动法》才正式出台,原劳动部也相继制定了一系列有关劳动合同制度的配套规章和政策。但是由于该法对有关劳动合同的规定不具体,对用人单位合同义务的规定不够,出现了劳动合同签订率偏低、内容不规范、随意解除劳动合同、滥用试用期、为逃避法定义务签订短期劳动合同、限制劳动者自由择业和合理流动,集体合同签订率不高甚至流于形式等现象,严重影响了劳动者合法权益的保护,这种现象在工人群众中尤为突出。至2008年《劳动合同法》颁布,这种现象才逐步减少。

2.2 集体合同法未单独专门立法,集体协商工作不平衡不充分现象严重,产业工人对工资增长和休假等方面的合理诉求不易实现

截至目前,我国集体合同法未单独专门立法,只有2004年颁布的《集体合同规定》和各省陆续颁布的相关条例作为参考。由于缺乏强有力的法律支持,各地各类企业开展集体协商的工作进展呈现出严重的不平衡不充分状况,统计数据和问卷调查数据显示,2017年我省经济发展位列全省前五名的地区如:QD市、YT市、JN市、WF市、ZB市等市县工会工资集体协商工作开展情况要明显优于其他地市,上述地市城镇单位就业人员平均工资也位居全省前列。问卷调查数据显示,上述五市所属工会在开展工资集体协商时员工知晓率和满意度均高于其他地市。在工资集体协商工作总体状况较好的济南,各县区的状况也不尽相同,相对而言LX区、HY区、ZQ区企业工资集体协商开展较

为普遍、效果较好,员工知晓度和满意度较高,而JY、CQ、SH则相对落后,工资集体协商工作开展不平衡的状况比较突出,地区差异特点较为突出。

伴随着工资集体协商发展不平衡的现状,发展不充分的情况也同时存在。在济南、青岛、烟台等地也不是所有企业、所有行业、所有区域都有效开展了协商工作,调查结果显示上述地区有21.2%的员工对工资集体协商不了解、表示企业没有开展过协商,有22.3%的员工对开展工资集体协商的效果不满意,谈完后工资涨幅不高、甚至不涨,认为存在走形式,没有真正开展协商,工资集体协商的没有充分发挥出来。

近几年我省劳动者的基本素质呈现整体上升趋势,劳动力成本也持续攀高,劳动者对劳动报酬、休息休假、奖金津贴福利等关系到劳动者切身利益方面的诉求也逐步提升,不仅如此,随着劳动者受教育程度和整体素质的提升,劳动者越来越主动参与到企业管理中,发言权和参与权的需求更加迫切。数据调查显示,关于职工是否期望企业开展工资集体协商,非常期望和期望开展协商的占95.2%,对此持无所谓态度的仅占3.1%,说明职工对开展工资集体协商的期望值是很高的。同时,职工对工资集体协商内容的关注度也呈现整体上升趋势,特别是在职工年度平均工资水平及调整幅度、企业工资分配制度、工资分配形式、奖金、津贴、补贴等分配办法、企业工资支付制度、支付办法和发放时间、加班加点工资标准及发放办法等方面均达到65%以上的关注度。在实际协商中,多数企业搜集到职工提的议案和协商的内容不仅仅局限于薪酬,还逐步扩展到职工福利费、教育经费使用,职工劳动保护标准,高技能人才待遇,职工带薪休假,子女托管、提高食堂餐补标准、宿舍和车间加装空调、建立老员工购房、购车、子女读大学、家属患重病的奖补制度等方面,职工参与企业管理的程度越来越深入,提出的合理化建议也越来越丰富,对企业发展的贡献也越来越高,说明员工在企业的角色定位已经逐步发生转变,由单一的被雇佣者角色向企业合作者、参与者转变,职工的责任心进一步激发,与企业共同成长共享企业发展成果的需求更加热切。

2.3 劳动基准法不完善、存在滞后性,劳动者在争取个人合法权益时所参考的依据不充分

劳动基准法是有有关劳动报酬和劳动条件最低标准的法律规范的总称,我国的劳动基准法立法滞后于劳动合同法,多数存在于《劳动法》和《劳动合同法》作为限制劳动合同的规范而存在,缺乏相对独立的劳动基准概念以及劳动基准的思维方法。表3数据能够详细的说明这一点。

缺乏相关的劳动基准法对于维护劳动者合法权益存在严重障碍。在《劳动法》颁布后,各地出现大量的关于加班工资的纠纷,原因在于《劳动法》虽然有关于延长工作时间的限制性规定和关于加班工资支付要求,但是缺乏相应的基数和标准,导致企业和劳动者对此的理解不一致。应当建立完善的加班工资国家标准体系和企业标准体系,以便于加班时明确标准,核算数额。

## 3 经济环境

我国是以公有制为主体,多种所有制经济共同发展的社会主义市场经济体制。改革开放以来各类型企

业得到迅猛发展,非公企业在国民经济中所占的比重越来越高,公有制企业经过深化改革、淘汰冗余,市场竞争力稳步提升,已经迈上高速发展的快车道,效益越来越好,职工待遇也逐步提升。但是目前我国的社会主义市场经济体制还不完善,产权制度改革和要素市场化配置还不完善,产权有效激励、要素自由流动、价格反应灵活、竞争公平有序、企业优胜劣汰等机制还不健全,行政性垄断和市场垄断的情况还存在,市场监管体制不健全,部分行业依然存在无序竞争的现象。在这种情况下,公有制企业在市场竞争中的优势显现出来。公有制企业相对稳定、待遇高、压力小、劳动关系相对和谐,吸引了大批劳动者竞相进入,高技能人才大量集中于公有制企业。公有制企业职工离职率不高,职工队伍相对稳定,企业也有资金和意愿对职工持续长期开展技能培训,能够逐步培养具备一定水平的技能人才。非公企业职工劳动合同短期化现象严重,企业一般不太愿意在培训方面投入更多的资金,员工大部分只在入职时接受了短期的岗位培训,大部分从事于流水线单一重复技术含量不高的工种,合同存续期内的专业技能培训不足,导致非公企业高技能人才短缺严重,非公企业对重点岗位核心岗位的高技能人才特别需求时只能采取挖人战略,这种战略能够短期解决某个行业、某个企业阶段性困难,但是从总体来看我国的人才总量没有变化,对于人才的长期持续性培养是不利的。

表2 我国劳动基准的具体规定汇总表

主要内容	法律、规定	颁布时间
工作时间和休息休假方面	《劳动法》第4章	1994年
	《国务院关于工作时间和休息休假的规定》	1994年
	《全国年节及纪念日的放假办法》	1999年
工资方面	《劳动法》第5章	1994年
	《关于工资总额组成的规定》	1990年
	《工资支付暂行规定》	1994年
	《最低工资标准》	2004年
劳动安全卫生方面	《劳动法》第6章	1994年
	《中华人民共和国职业病防治法》	2001年
	《中华人民共和国安全生产法》	2002年
	《企业职工伤亡事故报告和处理规定》	1991年
	《企业职工劳动安全卫生教育管理规定》	1995年
	《劳动防护用品管理规定》	1996年
女职工和未成年工特殊保护方面	《劳动法》第7章	1994年
	《禁止使用童工规定》	2002年
	《女职工劳动保护特别规定》	2012年
	《未成年工特殊保护规定》	1994年

在企业内部,一线职工的平均收入相对于研发岗位、市场岗位较少,工作环境方面也存在较大差异,部分岗位劳动强度较大,发生工伤概率较大。职工不太愿意在一线长期工作,利用各种机会逃离一线。同时技能差异对于一线职工的绩效激励还不够,不同技术

等级收入差距相对不大,所以很多职工对于一线岗位的技能提升兴趣不大,提升技能水平需要在工作以外花费大量的时间学习理论、进行实操,很多一线职工自身学习能力不足,获取技师和高级技师的难度较大,职工主动提升个人技能的动力不足。

目前我国市场监管体制不健全,专利技术保护不到位,企业社会责任意识不强,企业仿制现象和生产过程中不同程度的污染现象存在,产品虽然能够达到行业一般标准,但是企业内部缺乏主动提升产品质量和生产技术的动力,职工缺乏精益求精的精神、缺乏对精工细作的执着坚守和不懈追求,这也导致了高素质产业工人队伍的持续培养工作难以落实。在这种状况下,企业所生产出来的产品能够通过合格检测就很满意,产品性能提升距离消费者的诉求有一定的差距。

#### 4 社会文化环境

影响劳动关系的社會文化环境主要包括社会发展公平程度、社会阶层结构状况和社会文化状况。高素质产业工人队伍人才供给不足这个劳动关系现状问题也与上述三个方面的现状有关。

社会发展的公平程度直接影响了劳动关系的格局、劳动关系双方的实力状况和劳动关系的和谐程度。衡量社会发展公平程度的重要指标就是收入差距,改革开放以来我国的收入差距历经波折,逐步呈现收入差距缩小的趋势。

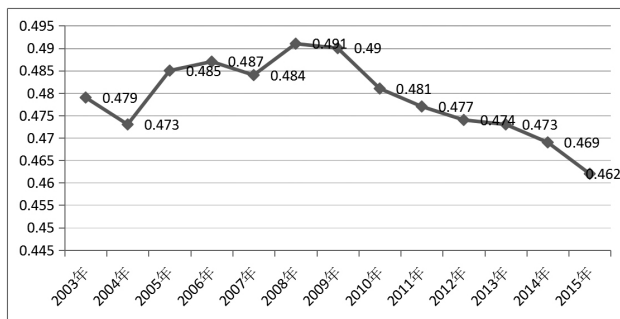


图2 我国2003年-2015年基尼系数

数据来源:国家统计局

我国社会总体发展公平程度在提升,但是各行业之间、各职业之间的收入差距依然很大,一线职工的平均工资在社会各职业排名靠后,并且工资的实际购买力距离高品质生活有很大差距。技术工人在收入分配领域的优势也不明显。

社会阶层结构与报酬、社会功能、职业的要求等有一定的联系,在当前中国的社会阶层结构中,产业工人队伍所处的社会阶层依然不高,在很大程度上也影响了劳动者的择业观念。

社会文化状况是影响我国高素质产业工人队伍人才供给不足的重要因素,当前社会的普遍观念是年轻人很少有人愿意在车间从事技术工人工作,技术院校的就业一直处于供不应求的状况,但是招生却不是很容易,学生和家长对于学技术还是有一定的偏见,认为企业一线工人工作辛苦、工作环境不佳、社会地位偏低,不愿意选择这类职业。在山东省,经济管理类专业的招生一直处于火爆状态,反而技术类型的专业招生相对低迷。北方地区的官本位思想浓重,很多人还是愿意选择公

务员、事业单位、公司管理岗等,这类思想观念也在一定程度上造就了高技能人才的短缺现象。

## 5 技术环境

技术变革也是影响劳动关系的重要因素,自1978年以来,我国企业的生产技术更新换代速度加快,企业的现代化程度越来越高,手工生产的环节大幅度减少,大量依靠机器和流水线生产,少数保留下来的手工操作工种,是目前用机器无法完成的,对工人的技术要求更高。比如我国火箭发动机固体燃料推进剂药面使用特殊刀具进行修整,燃料药面精度是否贴合设计形状和尺寸,直接决定导弹能否在预定轨道达到精准射程,药面精度误差只有0.5毫米,这项工作对雕刻工人的技术要求极高、危险系数极大,只能由手工完成;上海65米射电望远镜天线的转配,要求核心部件方位俯仰控制装置的齿轮间隙要达到0.004毫米,这项工作也由钳工完成,对技术的考量难度也是难以想象。这些技术的实现不仅需要常年的经验积累和探索,还需要精益求精的精神和对岗位的热爱才能实现。机器化时代,企业对技术工人的要求也越来越高,不仅会操作机器,还要做到维修和改进,大部分一线工人是处于流水线作业岗位,每天重复统一的固定性动作,招聘时对工人的学历要求和专业要求不高,相关的技术培训较少,员工很少有能力和精力去思考如何改进机器和产品,这对于高技能人才的培养是不利的。

上述五点是外部环境对高素质产业工人队伍人才供给不足的劳动关系现状的影响,这些影响不是单一的,是共同作用引起的。另外劳动关系主体本身也对该现象的产生有一定的作用,根据劳动关系系统论,主体包括:劳动者及工会、用人单位和政府。

劳动者是人才的主体,也是培养高素质产业工人队伍的基础。当前劳动者受社会大环境的影响普遍追求更加舒适的工作环境、更加优厚的工资待遇、更加清晰明确的上升途径、更受尊重的社会地位,普遍具有浮躁心理,多数难以沉下心来潜心研究和提升技术,对待工作缺乏相应的责任心和精益求精的精神,能把个人份内的工作保质保量的完成就很不错,自我加压和主动探索的动力不足。目前劳动者多数家庭经济状况要比改革开放初期稍好些,还有一大批独生子女,吃苦耐劳的优良品质缺少,对待企业一线的技术工种不愿意学,不愿意干,更不愿意长期坚持。劳动者给付的工作质量是目前各个单位想方设法关注提升的主要目标,有的单位采取科学管理方式来提升工作质量,有的单位采取人性化关爱方式激发劳动者的工作积极性,有的单位采取时间管理方式来提升劳动者的工作效率。这些方式劳动者是被动接受的,而高技能人才的培养需要更多的主动性学习和钻研。因此通过各类政策引导,使劳动者能够主动提升技能是政策制定者需要思考的问题。

工会是维护劳动者权益的合法组织,也是教育和提升劳动者技能和素质的重要组织,目前工会在这方

面发挥的作用还不足:一是不能有效的开展教育和提升工作。提升职工技能水平是工会自身的重要职责,也是维护广大职工切身利益的重要体现。目前很多企业的工作工作重点还没有定位准确,停留在非职工最关心、最关注的方面,工作效果和认可度有待于进一步提升。二是不能有效的将职工的诉求或者劳动者的心声向企业管理者传递。职工群众与很多技能提升、权益保障方面的诉求,如果这些诉求不能顺畅的传递、有效的落实,将对职工队伍的素质提升产生较大影响。企业工会职能的缺位使得劳动者维护自身合法权益的渠道变得不太畅通,长期积累将会出现很多劳动关系不和谐的状况,产业工人队伍人才的缺乏仅是其中的一项。

用人单位是劳动关系系统的重要主体,直接影响了劳动关系的和谐程度,用人单位的经营管理理念构成了社会文化的重要一环,用人单位所承担的企业社会责任也影响了利益相关者。从供给侧结构性改革的必要性来看,我国很多企业所承担的社会责任还有欠缺,典型的表现就是产品的质量和性能还不能满足消费者的需求,对待劳动者不是以人为本的理念、不是长期合作双方共赢的理念,还是以短期利益为目标,在职工培训方面投入不足,在产品研发方面投入不足,在产品质量精益求精方面投入不足,在减少环境污染方面投入不足。企业的资金投入和绩效在很大程度上引导了劳动者的行为方向。

政府在劳动关系系统中发挥引导和规制作用,如果引导和规制作用发挥不到位或者偏离将会对劳动关系产生深远持续的影响。高技能人才供给不足与政府在这方面的引导不足有重要联系。首先,政府没能在分配领域制定吸引高技能人才的有效政策。和德国相比,我国高技能人才的收入存在较大差距。其次,政府在引导社会观念方面存在一定误区。在大力发展教育事业的时候,过于重视学历教育,对技能教育重视程度不够,投入不足;在社会再分配领域和选配领导干部领域,对学历过于偏重,致使年轻人基本没有愿意主动学习技术的。再次,政府在规制企业行为方面存在不完善之处。企业只要交了税,产品的质量问题和对环境的污染问题都可以稍稍放松,企业缺乏主动提升产品质量和研发改进技术的动力,对职工教育和技能培训的资金投入不足,致使企业的高素质产业工人队伍人才断层。

### 【参考文献】

- [1]王永章.新常态下我国产业工人转型问题研究[J].毛泽东邓小平路论研究,2016(11).
- [2]洪芳,韩茹.经济新常态下山东省高素质产业工人队伍建设的创新路径探索[J].山东工会论坛,2018(5).
- [3]程延园.《集体谈判制度研究》,中国人民大学出版社,2004.
- [4]李琪.启动集体谈判的“潜机制”[J].中国人力资源开发,2011(2).