

中心城市的职业转移问题

蔡东汉 周向阳

长期以来, 各行各业都普遍地存在人员过剩问题。这在中心城市尤为严重。随着中心城市社会经济的发展, 这种劳动力的过剩量还会增加。

但是, 从中心城市发展的另一方面来看, 社会许多行业的人员不足, 特别是新兴的行业的人员和技术不足。如电子计算机、信息加工和处理、旅游和服务业等。从而可看出, 中心城市面临的劳动力过剩并不是真正的过剩, 而是劳动力的“相对过剩”, 一方面, 社会上存在大量的过剩劳动力; 另一方面, 社会又缺乏大量的合适的劳动力。它表明社会在劳动力的分配上出现不平衡和不合理。这无疑严重影响社会经济的发展。

解决这个问题可以通过劳动力的职业转移的方式, 但这种转移绝不是一种简单的自然的转移。由于中心城市待转移的人员绝大多数是传统工业中过剩的人员, 他们的文化素质和技术水平都很差, 其中大部分没有专业知识, 还有一部分是文盲、半文盲, 而需要就业人员的绝大多数企业是新兴的、代表现代工业发展方向的企业, 它要求职员要有较高的文化知识和专业技术水平。供求两者之间存在这一极大差异, 使简单的自然转移几乎不可能进行。因此, 我们有必要讨论如何进行合理的职业转移及采取相应的对策。就这个问题, 我们提出几点看法:

1. 在中心城市设立专门的职业转移研究机构。

研究科技进步和社会发展同职业转移的关系; 预测中心城市经济发展和行业转移的具体方向、职业转移的流向和各企业的发展前途; 开展行业转移和职业转移的咨询工作, 使需要转移的企业和人员有充分的时间做好转移的准备, 使新兴的行业和企业有足够的人力、物力和财力进行开发。这个机构同城市的其它政治、经济等研究机构密切联合, 能对中心城市及周围地区的工业发展状况、布局 and 结构, 劳动力的分布及政治、经济、文化、教育等方面进行广泛的调查, 进行城市经济的综合研究和开发, 确立中心城市职业转移的主要流向及相应采取的对策。

2. 建立职业培训中心。它的主要作用是为需要

招收工作人员的行业和企业培训人员。其培训对象不仅是准备参加工作的青年人, 更主要的对象是准备从其它企业转移出来的过剩人员, 使他们经过一段时间的培训后, 可以比较容易地转移到别的企业中去。职业培训中心在这里起桥梁作用, 它沟通需要人员的企业同有过剩人员企业的联系, 并为前者提供有技术、有工作能力的人员, 为后者提供信息。职业培训中心的另一个作用是向一部分过剩人员提供社会信息, 如目前社会上缺少那一方面的人员等等, 并可直接为一些企业提供就职人员。职业培训中心还可以根据不同人的能力、文化修养和知识结构, 为待转移的人员提供职业转移的最佳决策。

3. 加强中心城市各企业, 特别是传统工业的各企业的职工教育。

这包括文化知识和科学技术知识两个方面, 特别应注意提高职工的文化水平和扩大他们的知识面, 形式可多种多样, 其目的在于增强职工的工作能力和应变能力, 使他们能在今后可能发生的职业转移中有足够的实力。

4. 中心城市的劳动组织部门进行劳动力的合理调动和安排。

从中心城市目前发展的状况来看, 主要是向微电子、计算机行业, 通讯、信息加工和处理业, 金融、保险业, 交通、运输业, 建筑业, 商业, 旅游、服务业, 城市公共事业和环境保护业方面发展。这些行业的兴起和发展将需要大量的工作人员。中心城市传统工业的大量过剩人员比较容易地转移到其中的交通运输业、建筑业、商业、旅游、服务业和城市公共事业中去, 而难以转到其它的行业。中心城市的劳动组织部门可以根据待转移人员的分布、文化程度、技术水平和劳动力的需求状况, 进行劳动力的合理调动和安排。

5. 加强职工对口的高等、中等和职业教育。

即是说, 根据社会经济发展对劳动力的要求进行有目的的教育。中心城市应根据自己社会经济发展的要求, 为新兴的行业、企业和其它企业培养工作人员, 把有限的人力、物力和教育设施用在关键点上。

(责任编辑 慧超)

作者单位: 武汉大学数学研究所、华中工学院自动化系