

破解用工荒

■ 本报记者 陈青松

岁末年终,企业用工荒再起。据《中国企业报》记者调查,目前在广东东莞等珠三角一带工业园,到处都是招工的广告和横幅。

“尤其是春节前后,是企业用工荒最厉害的时候。”东莞创一劳动服务公司王经理对《中国企业报》记者表示。很多企业年前已预期到用工荒,千方百计抢工人。

据记者了解,目前“用工荒”难题已从东部沿海企业扩至中西部地区。专家介绍称,面对不断扩大的劳动力缺口,其背后所反映出的不仅仅是企业招不到工人,产业升级、企业转型、福利保障等一系列矛盾已日益显现。

然而,“民工荒”给部分企业带来一定的影响,但其也有积极因素:一方面可以提升农民工的议价权和民工工资水平;另一方面,有助于淘汰部分落后产业,有利于产业结构的升级和企业管理制度的完善。

用工荒倒逼企业转型升级

对于我国用工荒乃至中西部地区争抢劳动力现象,上海社会科学院人口与发展研究所副所长周海旺表示:“这是由于西部大开发和中部崛起战略的实施,令我国中西部地区经济快速发展,从而导致劳动力的分流。这反映了我国劳动密集型产业从东部地区向西部地区转移的过程。”

据了解,每年“用工荒”主要集中在电子电器、纺织服装、机械加工等生产密集型行业,这些行业共同特点就是依靠较为廉价的生产力,通过对产品加工制造赚取规模效益。

“上半年我们企业计划招工 2000 人,但现在连 500 人都没招到,没办法,只能减少今年的生产量,退掉一些新客户的订单。”深圳明星制衣厂的负责人谢老板说,现在公司普工的工资已涨到 2500 元以上,仍招工困难,因此大大限制了企业的生产能力。

据记者了解,在遭遇了严重的用工荒和成本上升之后,不少企业开始想方设法进行产业升级,通过提高自动化程度和技术改造,以期破解“用工荒”困局。

业内人士表示,像电子产品等劳动密集型企业可以通过改进设备和流程,“原来我们一个生产线是 10 人一组,现在可以减少到 8 人一组,虽



本报记者 林瑞泉/摄



本报记者 林瑞泉/摄

然工资上涨了,但劳动生产率提高可以弥补工资成本的损失。”

从国际经验来看,“民工荒”也是产业转型升级的前奏。如在上世纪 60 年代,日本就出现过此现象,当时日本农业劳动力占总劳动力的比重约 50%,产业工人的短缺使日本制造业依靠廉价劳动力的增长模式走到了尽头。为此,日本采取推动设备投资扩大、促进技术进步和产业结构调整等办法予以破解。

统计显示,从 2006 年到 2010 年,在义乌无缝织造高端机器已从当初的数百台增加至 8000 多台。这些高端机器在提高产品品质的同时,也为义乌针织行业节省数万工人。

中国人民大学教授郑风田表示,靠临时性涨工资是不够的,改善“用工荒”的核心在企业。中小企业解决“用工荒”问题的根本出路是增强创

新能力,完成产业升级。

提高劳动力素质是关键

调查中记者了解到,全国人大代表、深圳华昱集团公司副总裁麦庆泉表示,民工荒出现的原因,一方面是由于企业提供的工资待遇不好造成的,而且务工人员确实还有别的地方可以选择。现在西部、中部产业也得到了发展,存在着用工需求,所以相当一部分农民工也不想背井离乡,而是更愿意就地就业。

另外一方面,这是产业结构调整引起的阵痛。当前部分产业仍是劳动密集型产业,的确不能适应东部沿海经济社会发展需要,必须通过调整产业结构,提高科技技术含量,相应地对工人的要求也提高了。

南阳拓宝集团董事长吴元全认为,要有效破解“用工荒”,国家就要进一步加大职业技能培训的资金投入和扶持力度,大力发展职业教育、职业培训,提高劳动力的整体素质。

全国人大代表、中国人民政治协商会巴中市巴州区委员会委员曹家福认为,提高劳动力素质,大规模培训农民工,使他们成为真正有技能的劳动者。从政府的角度,还要保障工人们的合法权益,提高他们的待遇,完善保障体系。作为劳动者,尤其是新生代农民工,自身也要更加努力,谦虚地学习技能。

“总体上来说,劳动者技能的提高的确可以提高薪酬水平,但企业财富的分配体制也很重要。由谁来分配,谁在影响分配也都很重要。企业财富的分配,只靠提高劳动者技能并不能完全解决问题。还需要有不同的

力量参与资源分配的过程,政府应该创造环境让不同力量发出自己的声音。而且这种声音一定要能够起到作用,让各种力量之间能够相互制衡。”中国农业大学人文与发展学院副院长叶敬忠教授表示。

深圳明星制衣厂的负责人谢老板向《中国企业报》记者表示,他们企业成立专门的管理培训中心,非常注重管理人员和员工生产技能培训。“我们企业聘请专业培训顾问,常年驻厂为内部管理人员和员工进行培训,为每个员工提供成长的平台和发展空间”。

企业营造“软环境”留住人

在采访过程中,广东东莞金鑫集团人力资源部部长张欣在接受《中国企业报》记者采访时表示,面对用工荒,改善企业用工环境,营造企业“留人的软环境”非常重要。

根据调查数据,目前我国城镇农民工“80 后”比重大约在 50%左右,这意味着以“80 后”为主的新生代农民工已成为这一劳动力市场的主力军。而“80 后”、“90 后”一代与老一辈农民工相比,在学历、思想和职业诉求上都发生了相当大的变化。

中国社会科学院社会学所研究员王春光在评价“80 后”农民工时认为,这一代人对未来有很大的不确定性,因此在择偶、就业、交友、事业规划等方面有很多挑战。正因如此,他们在选择工作时,会相对“挑剔”一些。

张欣也表示,要留住现有员工,保证企业用工稳定,在保证企业职工待遇的前提下,企业努力为民工打造优良的生活配套,改善农民工工作环境。这几年,我们公司上下大胆创新,在每个车间设一名政委,普通员工参与,由车间员工推选出一名代表作为政委,尽可能在能力范围内帮助员工解决困难,也可将员工的意见和建议传达。在公司层面会议上,听取员工意见,同时传达公司最新政策,增加领导与职工的沟通渠道。该举措试行半年来效果非常明显,大大激发了员工的积极性和参与企业活动的自觉性。员工在工作的同时实现自身的价值,在精神上也得到了满足。

“除此之外,每年春节、端午、中秋、国庆、厂庆等传统节日和庆祝日子,企业都会向员工送去丰厚慰问金和物资等,我们公司员工的幸福指数不断提升。”张欣还向记者介绍,企业员工结婚、生日等特殊日子里,企业都会为员工送去祝福和订送生日蛋糕。

业内人士表示,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。要进一步完善平台,疏通民工流动渠道。在“用工荒”问题一年比一年严重的形势下,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。

企业经营恶化加剧用工紧张

■ 商意盈 王政

“今年市场行情不好,不需要那么多工人,所以相比年初,今年招人没有那么困难了。”近期浙江不少小微企业业主如此表示。

据了解,因为宏观经济形势下行,企业用人需求减少,沿海地区普通劳动力用工紧张略有缓解。专家认为,这种用工形势缓解“假象”背后是沿海地区中小企业不容乐观的生存形势,“十二五”期间就业问题将依旧突出,用工结构性短缺问题依旧明显,“就业难”和“用工荒”将并存。

技术性人才短缺明显

“现在招人虽然还是不容易,但比往年和年初好多了。”杭州拉非雨司服饰有限公司总经理张奎枫说,年初招工自己还要拿块牌子到劳动力市场去转悠,年中开始倒有不少工人自己找上门来或者通过老乡介绍过来。

湖北黄梅县人王炎菊位于杭州乔司街道的羽绒衣家家庭作坊目前拥有 30 多个工人,在她看来,今年用人情况不算紧张,最主要的原因是羽绒行业行情不好。“今年天气热直接减少了羽绒衣需求,总体经济形势也不好,我们拿到的单子很少,跟了我几年的老员工就够用了。”

据了解,今年浙江人力资源市场的供需形势基本平稳。宁波市人力资源和社会保障局统计数据显示,今年 1 月至 11 月,宁波 11.96 万家次企业提供了岗位 213.32 万个,求职人数 104.8 万人,供求比基本为 2:1。同时高学历、技术工相对短缺,宁波初中及以下文化水平和无技术特长的劳动力均占了七成以上。

从事清洁用品出口的嘉兴捷顺旅游制品有限公司现有员工 800 多人,管理部经理杨晓华说,公司员工相对比较稳定,流动率在 10%左右。相对来说比较欠缺是技术类人才。“我们企业技术工人工资在 3000 元以上,从不欠薪,并为员工缴纳五险,还包吃中饭,即使这样,熟练工还是不好招。自己培养出来的还很容易被其他企业高薪‘挖走’”。

嘉兴市劳动保障监察支队副队长商克龚说,技术要求稍微高一点的企业都存在技术工人缺口。为了找人,企业与企业不惜互相抬价抢人或者“挖人”,涨工资的“口头承诺”纷纷开出来,甚至导致一系列的劳动纠纷。据他介绍,在“技工荒”下,出现了一种全新的用工方式:“包流工”,即把一个流水线包下来,成立一个较为固定的团队,成员都是超级熟练工,哪里缺人就到哪里去。

用工减少加剧工人不安全感

据了解,浙江“用工荒”局面呈现略有缓解状态,一方面是近年来“招工难”影响,浙江企业工资大幅增长吸引了大量外来劳动力;另一方面则是受到中小企业订单减少、产量下降的影响,企业被迫裁员或者不再招工。

温州中小企业联合会会长周德文说,相较于去年,温州企业工资平均提高了 15%至 25%,普通小工月薪都在 2000 元以上。同时,因为受到经济形势影响,部分企业减产、停产,这直接导致了企业用工需求减少,周德文说,目前温州企业中 20%已经处于倒闭或者半停产状态。嘉兴市食品工业协会秘书长周家浩说,嘉兴食品企业一共有 720 多家,目前起码有 20%处于停工或半停工状态。

“我们今年七八月份开始就没再招工,9 月份的时候还裁了 70 多个工人。”温州金蟾鱼鞋业有限公司行政部经理吴明耀说,今年鞋业形势不好,订单比去年足足减少了 1/3,即使有订单也不敢接,原材料都要用现金付款,鞋款又怕拿不回来。

记者在温州多家鞋厂走访时发现,一半以上鞋厂已经放假。“往年是老板拖着员工不放假,现在很多鞋厂上个月月底就放假了,剩下的基本是外贸鞋厂,怕鞋子要返工,一下子招不到人,就把工人留着。”温州豪特鞋业有限公司车间主任陈上军说。

部分企业生存状况恶化、生产情况不稳定导致了员工的不安全感。来自贵州毕节的王英平刚刚因为原先工作的鞋厂放假,来到温州玉百合鞋业有限公司做分码工。在她看来,现在的工作是做一天算一天,也不知道企业什么时候会倒,不知道什么时候会因为没有订单赚不到钱。而员工的不安全感可能导致务工人员回流或分流。在温州双屿镇一带鞋厂工作的何勇说:“这边生意淡,订单少,收入跟去年相比下降了不少。而且生活成本这么高,过完节想去其他省份看看。”

“就业难”和“用工荒”将长期并存

专家认为,对于沿海地区,随着企业形势好转,“用工荒”又会冒头。就全国范围来说,“十二五”期间就业问题将依旧突出,用工结构性短缺问题依旧明显,而企业完成转型升级却并非一朝一夕之功,“就业难”和“用工荒”将长期并存。

12 月 16 日召开的国务院常务会议指出,“十二五”时期的就业总量压力将继续加大,劳动者技能与岗位需求不相适应、劳动力供给与企业用工需求不相匹配的结构性矛盾将更加突出,就业任务艰巨繁重。

“在沿海地区,劳动力紧缺将会是个长期趋势。”浙江省社科院调研中心主任、社会学家杨建华分析,随着城市生活成本上升,产业向中西部地区转移、区域经济发展不均衡问题逐步改善,产业工人“回流”会更加明显。同时,因为职业教育“缺口”,浙江省内劳动力平均年龄为 43 岁,相较于省外劳动力 32 岁的平均年龄,已经出现老龄化趋势,产业工人“后继乏力”。

专家同时分析认为,沿海地区通过大幅提高工资吸引工人的持续性将减弱。浙江省工商联研究室主任冠鑫说,浙江中小企业在第三季度增长颓势已经显现,无论生产效率、速度等各项指标都在回落。浙江大部分劳动密集型产业仍处产业链低端,利润空间将继续被压缩,这意味着工资继续提升可能性很小。

人工成本高已经成为大部分企业生存和发展的负担。浙江省长城建筑有限公司嘉兴金都夏宫项目负责人叶学平说:“今年和去年比工资支出上涨了 20%到 30%,目前工人支出大概占到工程造价的 30%,比去年上涨了 10%,光人工成本就已经让企业不堪重负。”

浙江省劳动和社会保障科学研究院院长陈诗达说,这说明沿海地区依靠低成本劳动力获利的生产方式已经走到尽头。他建议,要改变“就业难”,一方面要继续改善民营企业生存环境,促使其进一步发挥劳动力“蓄水池”作用,并通过大力发展服务业寻求新的就业增长点,同时加强低端劳动力的职业技能培训。要缓解“用工荒”,则要引导企业掌握核心技术、提升产品附加值,向产业链高端发展,并引导劳动者“体面就业”,让劳动者拥有稳定职业、享受尊严就业,并实现劳动者的就业保障和社会关怀。

新产业工人接棒

(上接第 A17 版)

近 10 年来,我国职工工资总额占 GDP 比重一直在 11%左右,远远低于发达国家 25%—35%的比例。在成都,从 2000 年到 2008 年,全市职工工资总额维持在 GDP 的 10%左右,2009 年达到 11.23%,但仍低于全国 12.35%的平均水平。而同期,国家财政收入占 GDP 比重一直不断上升,到 2007 年已突破 20%。成都财政收入在 2007 年占 GDP 比重达到 29.8%。

工资的增长赶不上物价的上涨,也赶不上政府财政收入的增加。根据成都市总工会对 2009 年职工工资的调查显示,37%的职工月收入少于学术界普遍认同的 1600 元这个低收入标

准。10 年以上工龄 50%以上工资年平均增幅不超过 4.5%。3 年以下职工工资增幅更低。2009 年成都市城镇职工人均收入 27272 元,低于西安市的 34032 元,甚至低于贵州省的 27381 元。成都市总工会保障部部长杨元凯告诉记者,“生活的压力对于收入较低的产业工人不言而喻,更难以形成对城市的认同感、归属感和责任感。”

这些处于生活压力大的群体,除了工资偏低,工作内容枯燥外,情感、精神的强烈需求不能很好地满足,是困扰他们的一个重要问题。年轻一代的产业工人正处在交友、恋爱、结婚的黄金期。同时,他们刚走出校门,仍处于“半成人”阶段,年龄

相对偏低,正处在青春期的他们与异性的交流是最有效的缓解压力的方式。但由于上班时间长、接触面较窄、工资收入低,他们只能将自己的内心情感封闭或是寄托于虚拟的网络事件。

一到傍晚,富士康青年公寓的网吧里面上座率陡然上升,年轻的男女从这里开始寻找与外界接触的机会,脸上的表情轻松自在。当中午时分来到位于成都保税区内面的富士康厂区,在车间之间的空地上休息的员工或是埋头抽烟,或是靠着墙壁小憩一会儿,或是三三两两闲聊,享受着他们上班期间难得的休息时光。厂区中间有一个超市,每到

午饭过后的这段时间,收银台总是排起了长队。大家都习惯了这样的排队,排队结账,排队吃饭,排队打卡,排队上车……就是这样的周而复始,如同太阳照常升起一样。

年轻一代的产业工人与传统农民工在观念上存在不同,他们不单追求物质方面的满足,对幸福感的的需求更加强烈。他们更渴望在外出就业的同时,爱情能够有所收获,思想可以交流,困扰能够倾诉。他们的“感情孤独”,影响的不仅是一群体本身,更关乎每一个城市的“幸福指数”。在与这些年轻人的交谈中,他们略带羞涩的话语透露出其内心闪烁的隐痛和不安。

为富士康员工修建的住宿小区,富瑞苑、富康苑、汀兰苑……到了中午时分,宿舍周围的餐馆的上座率却零星可数。在德源开馆的周老板开玩笑地说,“这里的人啊,不是在辞职,就是去辞职的路上。”富士康的到来,曾经让成都诞生了“70 天、250 亩、8 栋厂房”的“成都速度”,那在同样的土地上,是否也会产生离职的新速度?

离开,或许是更好的选择

富士康的到来,曾经让成都诞生了“70 天、250 亩、8 栋厂房”的“成都速度”,那在同样的土地上,是否也会产生离职的新速度?

11 月 8 日,当记者再次来到位于合信路的富士康青年公寓,发现三三两两的人陆续提着大包小包从宿舍出来。问门口等车的包工,他们告诉我,“这些天,没什么订单,很容易请假,应该是回老家玩几天吧。”而迎面走来的一对提着行李的青年男女则告诉记者,他们要回德阳老家了。在接下来一个多小时时间在公交车站台“守株待

兔”的询问结果发现,大部分拎包的人都是主动离开富士康的。一位行李中带有一只毛绒熊的女生告诉我,“昨天(7 号)发了工资,今天才有那么多的人就直接走了,上个月这个时候走的人更多。”

面对这样直接离开的辞职局面,富士康的管理人员现在完全不以为意,因为,最近这段时间的订单减少,很多岗位的工人都处于休

息状态,哪里有人走掉,把他们调过去就好了。而一些为富士康招工的中介公司也停止了招工。对于走掉的员工,富士康会将他们的档案记录下来,这些人一年之内将被全国各地所有的富士康公司拒之门外。但从离开的员工的表情上,我们看不出丝毫的不舍与在乎,有的只是对新生活洋溢着无限的憧憬。

走在郫县德源镇上,随处可见