

因欧美市场复苏乏力、国内经济发展增速减缓,不少企业订单下滑,企业用工需求减少,这使近年来一直存在的用工紧张问题得到了缓解。但用工紧张缓解的表象背后,是工人的低层次就业,这一状况若长时间持续不能改善,将带来一系列社会问题。

广交会上看用工：企业用工紧张缓解 低层次就业藏风险

□ 王攀 吴涛

订单减少不打算招人

“你看今年工厂来参加交易会的人都多了,是因为今年生意好吗?不是,因为今年订单少了。以前订单多,都在忙订单,很多是老板自己来。今年没事干,大家都来了。”在刚刚闭幕的第111届广交会上,江苏中江集团海外贸易分公司总经理祁沁午说。

因欧洲深陷主权债务危机经济不振,美国经济复苏缓慢,我国外贸企业主要的国际市场需求拉动乏力。在今年的广交会上,不少中小企业的订单减少,企业经营压力增大。

广州市怡和艺品贸易有限公司销售经理伍世欢说,今年一季度,该公司销往欧美市场的铁制工艺品订单减少了近15%,所幸南美等新兴市场有所增长,弥补了亏空。

一些企业通过裁减人员“瘦身过冬”。上海新昌进出口有限公司总经理余彬说,今年一季度,公司订单减少了约30%。公司最高峰时有700多工人,目前仅有50多人,主要是技术骨干,订单多时就在周边招一些临时工弥补不足。

“现在我们工厂不仅已经大幅裁员,而且状态是开开停停,只有30%的时间正常生产。全盛时期产业上下游为我们配套服务的有几千



只有1000多人。”余彬说。

一些公司则通过“自然流失”进行生产收缩。浙江木艺进出口有限公司总经理关凌云说,浙江木艺进出口有限公司现有500多名工人,每年工人的流失率为20%到30%,在同行业里,这个比例算是相对较少的。他说:“我们今年和明年都不打算招人,按照估计,今年的订单会减少30%左右,而工人的流失率也在30%左右,这样基本能实现工人和订单的平衡。”

在此状况下,自2005年前后开始的工业发达地区企业用工紧张问题暂时得到缓解。

低层次就业风险暗藏

企业反馈的信息显示,当前我国制造业中不少工人处在低工资水平、低流动性的低层次就业状态。有关市场人士指出,这一就业状态是当前外贸不振经济形势下的一种异常状态,蕴藏隐患。

“出口形势不好,现在的工人反而比以前稳定了。”祁沁午向记者解释,工人流失率高通常是在订单繁忙的时候,那时所有的工厂都需要工人,“你出5块,我出6块,他就出7块,人往高处走,工人肯定会往工资高的地方去,而且那时候辞了工作随便在哪里都能找到另一份不错的,所以工人流动很快”。而现在多数企业情况都不是太好,除了有一技之长的,要想找一份好工作并不容易,因此工人不会随便换工作。

受企业经营状况影响,工人处在低工资水平状态。余彬告诉记者,上海新昌进出口有限公司的工人正常的工资水平是每月3000元,现在因为工厂开工不足,工人的月薪也大幅下降到1000多元。

有关专家表示,当前出现的低工资、低流动性状态并非常态,只是不得已而为之。在物价上涨的情况下,低工资状态的持续将给本就处在社会底层的打工一族带来越来越大的生存压力。如果长时间无法转变,将成为诱发社会不稳定因素的隐患。

“游击化”用工麻烦不少

伴随订单不稳定,广州“牛仔裤之都”新塘等一些地方出现以日薪制为代表的零散化、“游击化”用工方式。“企业做一单换一拨人,工人干一

票换个地方”,催生出一批“日薪族”。专家认为,这种表面看起来“两厢情愿”的自由组合方式,事实上暗藏着社会保险、劳动合同空白等风险,极易发生劳资纠纷。

一些企业说,经济形势的不稳定使客户也没有稳定的市场预期,进而造成订单不稳定。这给企业生产经营带来不小的冲击,“没有订单时,企业不可能养着大批工人等订单,养不起;大量订单突然来时,企业却喜忧参半,喜的是有单可做,忧的是没人来做。”由此催生出“有单时能干活,干完活拿钱走人,不需要企业养”的用工需求。

而现在不少新生代工人迷恋所谓“自由”:不进工厂,不用受上班的束缚,而且是现钱到手,痛快。没钱了工作几天,花完了再去找工作。

分析人士指出,这种用工方式,企业一般不会跟工人签订劳动合同,也不会给工人缴纳社会保险金,双方只是按协定的价钱进行交易。这有违反我国劳动法等有关法律法规的嫌疑。虽然这种用工方式只是一些地方逐渐兴起的苗头问题,并非主流,但其风险不可小视。“日薪一族”没有劳动合同,也不会有社会保险,容易引发劳资纠纷。同时,这种不充分就业极易滋生社会问题。因此,如何避免游荡在社会上的工人变成闲散人员引发不稳,是有关部门面临的重要课题。

莆田:产业集聚造人才 人才聚集兴产业

近年来,福建省莆田市工艺美术发展迅速。该市现有工艺美术企业5000多家,总产值400多亿元,产业规模居全国同业前列,木雕、玉雕和古典工艺家具的产值、产量及出口额均占全国同业首位,成为我国文化产业发展最活跃的代表城市之一。

与此同时,莆田已形成一大批老、中、青工艺美术技术骨干,其中中国工艺美术大师3名、省工艺美术大

师39名、省工艺美术名人82名、省竹编专家1名、工艺美术师职称及以上人员200多名,还有4000多名中高级技术工人和技师。

产业集聚,造就了人才;人才聚集,推动了产业。

一家公司 画工几千

日前,在莆田市集友框业有限公司油画制作中心,300多名年轻画工,个个戴着耳机,在画案前从容制作油画。“在这么轻松的氛围中工作,真是一种享受。”一名来自莆田华侨职业中专学校艺术专业的实习生对记者说。

集友公司是一家集艺术油画、艺术画框、画布、古典艺术家具、工艺品、铁艺、铜艺等产品的研发、生产和销售为一体的大型现代企业。发展靠人,人从何来?近年来,公司创新油画人才培养方式,邀请厦门大学等8所

高校的美术系学生到企业带薪实习,如果学生实习后愿留厂工作,公司将聘他们为签约画工,并根据其潜力和艺术造诣,分批选派到芝加哥艺术学院、中央美术学院等国内外名校深造。

目前,公司签约画工有好几千人,郭耀东、方仁富等20多名签约画师经培训深造,油画作品多次在国内外获奖,成为国内高端艺术品拍卖行的抢手货。人才带动,公司每年油画出口量数百万张,成为国内最大的油画出口基地。

集友公司,正是莆田工艺产业与人才相得益彰的缩影。

一位师傅 学生数百

“随着工艺美术产业的快速发展,人才短缺成了许多企业亟待破解的瓶颈。”莆田市工艺美术协会副会长陈春阳介绍,工艺产业的员工需要具有一定的技能或艺术创作能力,须经过专业培训与指导。陈春阳说,过去,以师带徒仅限

于家族内部的传承;如今,随着工艺产业的进步,企业需要更多的工艺美术师,所以,开班带徒成了当今传承技艺、培养高级工艺人才的主要方式。

陈春阳是莆田陈氏工艺木雕的传承人,其木雕作品多次获国家级奖项,还为莆田约90%的木雕企业提供了上百件木雕产品原创模型。在当地政府的鼓励下,他创办了“陈氏工艺雕塑传习所”。几年来,从这里走出的学生数百人,在全市上百家工艺企业担任创作设计大师,其中评上高级工艺大师的有40多人。

据了解,包括该传习所在内,莆田共有12家“福建省技能大师工作室”,莆田对每家“工作室”建设项目补助经费5万元。名师带高徒,破解了人才短缺、后继无人的难题。

一名雕工 月薪上万

“拥有工艺大师,是企业技术实力与经济实力的体现。但产业发展,光有大师还不够,还要有足够的技

工。”莆田市工艺美术协会负责人说。

以仙游县为例,2006年获“中国古典工艺家具之都”称号后,工艺美术企业尤其是古典工艺家具企业如雨后的春笋,至2011年底,全县共有古典工艺家具企业3300多家,从业人员超20万人。该县每年开展工艺美术技术等级评定活动,组织技术能手参加各级各类技能比武,促进一大批技术能手脱颖而出。

与仙游一样,近年在盐碱地上崛起的秀屿上塘珠宝城,对工艺人才的需求量越来越大。“我们正在与湄洲湾技术职业学院洽谈设置工艺专业,校企合作办班。”上塘珠宝城管理委员会负责人透露。

“一天工资500元,一个月万把块。”在上塘珠宝城,扬泰石雕工艺厂的年轻女雕工对记者说,她学雕刻才五六年,目前“只有”这个价,而技术娴熟的老雕工月薪大多超过10万元。“在莆田,工艺技术人才收入高、待遇好,很好吃香!”一名外来工深有感触地说。(宁昊)

河北省将实施金蓝领培训计划

本报讯(本报记者 杨会民)记者从近日召开的河北省职业能力建设工作座谈会上获悉,随着全省经济的平稳较快发展,“技工荒”现象已经显现,且呈愈演愈烈态势。据预测,到2015年,河北省高技能人才缺口将达到90万人。截至目前,河北省共有技能人才407万人,高级工以上人员104万人,占技能人才总数的25.5%,与全国平均水平持平,但远远不能满足全省经济发展的需求。

为应对技能人才短缺状况,今年河北省将大力度加强技能人才培养,开展各种形式的职业培训,全年开展职业培训100万人次,创业培训35万人。以就业技能培训、岗前培训和创业培训为重点,河北省将对农民工、下岗失业人员、应届大学毕业生给予800元-1600元的培训补贴。

实施技能大师培养工程。今年全省将培养技师和高级技师1.3万名。实施“燕赵金蓝领培训计划”,重点支持5000名紧缺工种的技师和高级技师培养,给予每人1000元培训补贴;建立“河北省突出贡献技能大师”评选表彰制度,评选100名“突出贡献技能大师”;建立10所高技能人才实训基地和10个技能大师工作室。

深入实施校企合作,开展“百校千企行动计划”,大力推动一体化教学改革,提高学生动手能力和岗位适应能力。今年实现招生6万人、培养高级工2万人、技师1万人的目标。

移动互联网降温 行业人才需求放缓

□ 曾航

“去年这个时候,一个刚毕业的Android(安卓)开发工程师,就能轻松拿到七八千一个月,而今年,很难找到工作了。”从事移动互联网猎头招聘业务的移联网创始人田克山告诉记者,最近移动互联网从业人员薪资出现下降的趋势,以Android开发人才最为明显。

大公司招人放缓

记者了解到,今年许多大公司停止招人,是导致移动互联网人才薪资价格出现下降的重要原因。今年以来,腾讯、阿里巴巴、盛大、百度等许多互联网巨头都开始暂缓招人甚至停止招人。

承担众多移动互联网项目孵化功能的盛大创新院从去年底开始大规模裁员。知情人士向记者透露,共有数百人被裁掉,这些人都投入了重新找工作的大军中。

“盛大当时疯狂招人的时候,电话中面试,电话中就给offer了。”一位猎头向记者回忆起盛大创新院扩张时的疯狂,当时盛大曾经对这些项目寄予厚望。在这一拨裁员浪潮中,大批项目被砍掉。如今盛大创新院已经只剩下麦库、通通、微酷等少数几个项目了。

在不久之前,盛大无线完成MBO,正式脱离盛大体系。这标志着盛大又剥离掉了相当一批无线业务,随之而来的是大量的裁员。

除此之外,第九城市也于近日宣布大批裁员。有传言称,第九城市的无线部门是裁员的重点领域,但第九城市向记者否认了这种说法。

除了这些裁员的公司,腾讯、阿里巴巴、百度等公司的无线部门也开始停止招人或者很少招人。例如阿里巴巴,在私有化全部完成前冻结了大多数招聘岗位,这使得许多做阿里巴巴生意的猎头都无事可做。

“人才热”退烧

事实上,移动互联网的泡沫被挤掉一些,被认为有利行业发展。诸多移动互联网公司的创业者均向记者反映,去年那样疯狂的人才价格上涨行情,让大家都开始吃不消了。

以拥有2000人规模的手机软件外包厂商南京诚迈为例,要培养一个合格的开发人才相当不容易,在去年的行情下几乎每个季度都不得不上调员工薪资,每个员工招进来还须支付一笔不小的培训费用,花费好几个月的时间才能培训合格。但由于整个行业过于火爆,诚迈经常担心员工被其他公司挖走。

诚迈科技CEO王继平告诉记者,去年由于团购、电子商务等公司拼命地招人,导致整个行业招人很困难,技术开发人员的价格被抬得很高。“今年人要明显好招一些了。”王继平表示,行业回归理性有利于企业稳定发展业务。

“去年移动互联网企业的人员

流动很频繁。”移联网的田克山说,在大公司里面工作的人常常想出来创业,而在小团队里面干得好的人则随时可能被外面的公司高薪挖走,整个行业的氛围非常浮躁。

“我认为人才价格降下来是好事。”天使投资人王利杰表示。去年许多拿到融资的企业拼命囤积人才,再加上腾讯、百度等巨头杀入,导致整个行业的薪资上涨过快,让许多小团队都吃不消。

王利杰表示,许多中小型创业团队仍然缺人,而且小公司的薪水也不可能给到很高,因此人才价格下降有利于行业健康发展,让更多中小团队有更多的机会。

记者了解到,尽管整个行业的情况开始趋冷,但是有工作经验的高端人才仍然非常稀缺,其价格仍然看涨。“企业对这些缺乏工作经验的人并不满意,往往招聘过来还需要培养一段时间。”田克山表示,真正有丰富开发经验的移动开发人才仍然很抢手。

主动离职率居高不下 75%企业欲继续加薪



□ 马可佳

尽管全球经济增速放缓,新一轮的涨薪仍在酝酿。特别是在中国,“从2012年调薪计划数据来看,仍有超过半数的企业计划对大部分人员或全员涨薪,但涨薪的企业比例约为75%,低于2011年的85%。”人力资源管理专家、正略钧策企业管理咨询合伙人张仁华表示。

在张仁华看来,不管企业是为吸引人才、保留员工而进行的主动涨薪,还是迫于行业普遍涨薪的压力而被动涨薪,涨薪已成为大部分企业的选择。正略钧策对制造业、高科技、房地产、医药医疗、贸易、综合服务等11类行业调查并发布的《2012中国薪酬白皮书》显示,2011年各行业中,人均薪酬预算增长率排名前三的是房地产、消费品和汽车行业。

高管涨薪幅度最大

“千军易得,一将难求”,或许是出于这样的原因,从全球范围来看,高管们的薪资都位于增长的金字塔顶端。

在美国,高管薪酬追踪机构Equilar近日公布了2011年100家上市公司高管的年薪排行榜,苹果CEO蒂姆·库克以3.78亿美元的年薪高居榜首。《纽约时报》做了一个有趣的等式:3.78亿美元,能买超过75万台售价为499美元的新iPad,能买近190万部售价为199美元的iPhone 4S手机,相当于富士康一个工人60919年的工资。

在英国,《卫报》数据显示,英国航天公司负责人1978年的年薪为29万英镑,到2010年,该公司负责人领取的年薪将近240万英镑,增幅高达8000%,而同期英国男性职工薪酬中位数增长仅为556%。同样在中国,根据上市公司公开披露的2011年财报,阿里巴巴CEO陆兆禧2011年总计入袋4757.4万元。

金融行业仍然是当之无愧的A股人均薪酬最高的行业之一。其中16家上市银行人均薪酬福利从1697万元到4474万元不等;11家上市券商人均薪酬福利从139万元到4986万元不等。

涨薪难降离职率

虽然大部分企业都酝酿着新一轮涨薪,但离职率依旧居高不下。在各行业离职率中,制造业的平均离职率最高,达到35.61%,其次是综合服务业和工程建设行业,分别为34.84%和30.20%。2011年制造业、综合服务和工程建设行业的离职率与上年相比增幅较大。

“根据正略钧策调研数据,发展中企业员工的主动离职率大于被动离职率,导致员工离职的主要原因,居于首位的是薪酬水平的问题,其次为个人职业发展空间、薪酬的公平性与激励性问题。”正略钧策商业数据研究中心林澎表示,2011年全国企业平均离职率为26.8%,而国有主导企业离职率最低,稳定率最强。“主要原因是国企福利待遇较好,在人才的保留机制上相对完善。”

林澎认为,造成员工离职率高的原因,除了行业市场变化的变化,更多的是企业自身的原因,一方面企业的薪酬待遇在行业中不具备竞争优势;另一方面在企业中员工归属感不强,职业发展通道不清晰,都有可能造成员工的离职。