

4 才市扫描 HR Market

农民工工资清欠新举措:
“熊氏清欠法”问世推广

2月27日,湖北省南漳县出台了《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》,标志着“熊氏清欠法”在该县正式诞生并开始全面推广。据了解,这是全国首个以个人姓氏命名的农民工工资清欠法,也是该县预防和解决企业拖欠农民工工资问题的又一创新举措。

据悉,为了从根本上预防和解决建筑领域拖欠农民工工资问题,南漳县人社局局长熊志才同志在多次调研、反复论证、查阅相关法律法规资料后,创造性地提出“管住两边,跨越中间,直接发放”的农民工工资防欠清欠工作思路。

其操作程序为:由相关职能部门督促工程建设单位按照一定的比例将农民工工资直接从工程款中剥离出来存入总承包单位设立的农民工工资支付专用账户,不管工程如何分包,农民工每月的工资由施工队或工班(包工头)签字后报项目部,项目部负责人审核确认后编制工资支付表,由工程总承包单位直接通过银行发到农民工手中。将原农民工工资支付链由“施工企业(总承包单位)→项目经理→作业队或工班长(俗称包工头)→农民工”缩短到“施工企业(总承包单位)→农民工”。该清欠法得到相关单位、部门专家的指导,几经修改和完善,并在3个建设工程项目中进行了试运行,取得了良好的效果。

目前,该县相关部门已按照熊志才的这一思路拟定出了《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》,并将该清欠法正式命名为“熊氏清欠法”,率先在南漳进行推广。(特约记者 田伯韬 通讯员 肖哲 谷红斌)

“安全感工资”
标准出炉
上海 9250 元

据《新闻晨报》报道,近日,一份“全国各大城市安全感工资标准”在网上热传。在榜单所列的13个城市中,上海以9250元的月薪标准位居榜首,深圳、北京分别以8780元、8550元位列第二、三名。对于这份榜单,大部分网友第一反应都是大呼“不安全”。

在上海生活月入多少才有安全感?虽然每个人都有各自的答案,但“9250元”这个数值还是让人大吃一惊。“离安全还差一截。”“安全一半了。”“极度恐惧中……”大多数网友的微博留言都表示自己的收入没有达到安全数值。

根据上海市统计局统计,2012年本市职工平均工资为56300元,月均为4692元。

在上海工作五年的管先生认为网传“安全感工资”的标准并不靠谱。“安全感跟收入有关,但并不直接对等,肯定没有统一的标准。对于不同生活背景的人来说,所需的安全感工资肯定不同。如在上海工作生活的已购房者,在没买房压力的情况下,月收入低点可能也没很大危机感;但面临买房和还贷压力的无房上班族,他所需的安全感工资就会较高。总体而言,我觉得9250元这个数值偏高了!我和妻子月收入加起来1.5万,每月刨去房贷、生活费,还是有结余的,不至于说一个月拿不到近1万就过不下去啊!”(李元晔)

附:微博热传的安全工资榜

- 1、上海安全工资:9250元
- 2、深圳安全工资:8780元
- 3、北京安全工资:8550元
- 4、温州安全工资:8020元
- 5、杭州安全工资:7880元
- 6、广州安全工资:7750元
- 7、苏州安全工资:7320元
- 8、厦门安全工资:6600元
- 9、青岛安全工资:6260元
- 10、南京安全工资:5980元
- 11、成都安全工资:5660元
- 12、西安安全工资:5400元
- 13、天津安全工资:5350元

喊了十年,为何高级技工还是缺?
——代表委员把脉企业“技工荒”

十年前,高级技工人才“千金难请”,十年后的今天,高级技工人才依然“重金难求”。眼下,正值我国大力推进传统制造业转型升级关键期,却频频面临“设备易得、技工难求”的尴尬局面。如何尽快补齐技能人才缺乏短板,推进产业顺利转型升级,成为两会代表委员关注的焦点。

喊了十年,高级技工还是缺

“高级技工十分稀缺,工资炒得相当高,已给制造业带来很大成本压力。”记者一提“技工荒”,就引发全国人大代表、江苏飞达集团董事长朱国平一阵抱怨。

这并不是新问题,早在十多年前,有关部门针对60家企业所作的调查显示,技术人员中,高级技师比重仅占0.1%,技师和高级技工也仅各占1.1%和6.1%。

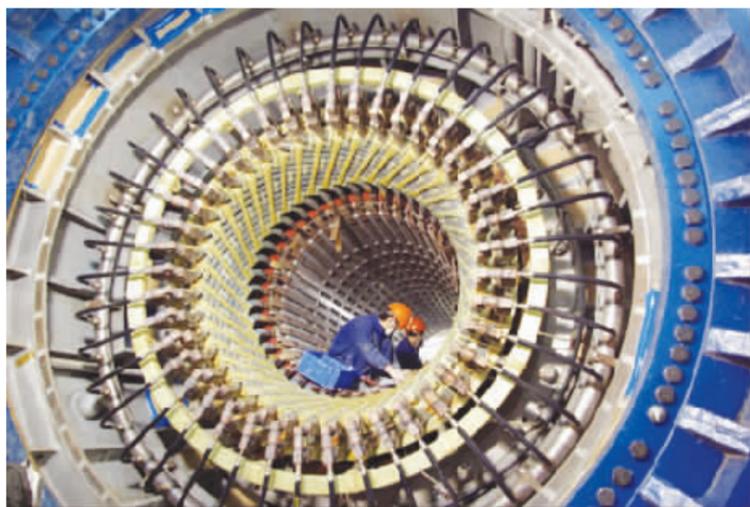
一时间,“30万年薪招不到一个高级磨具技工”“好钳工比研究生还难找”这样的新闻频频登上报纸重要版面,引发“‘中国制造’谁来‘制造’”的全民大讨论。

十年后的今天,“技工荒”依然严峻,人社部一项统计显示,中国2.25亿第二产业就业人员中,技能劳动者总量仅为1.19亿人,其中高技能人才约3117万人,严重缺乏,仅制造业高级技工缺口就达400余万人。

严峻的现实令高级技工依然“重金难求”。朱国平代表告诉记者,他所在的企业对技术人员要求很高,自动化生产线稍有故障就会影响到全面生产,高级技工年薪高达百万元。

“技能人才正在出现‘青黄不接’的情况。”一家大型机床集团人力资源部长说,随着企业的转型升级,其产品的技术含量越来越高,但高技能人才却越来越少,不要说产品升级换代,就是维持现状也很困难。

事实上,我国制造业体量巨大但缺乏核



心技术,长期处于产业链条的末端。为此,我国近年来大力推进传统制造业转型升级,但却面临“设备易得、技工难求”的尴尬局面。

困扰产业转型升级

“转型升级是当前中国经济发展的关键之一,在此背景下,建设技工大国成为迫切的现实要求。”全国政协委员、国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所副所长李兰指出,从“制造业大国”迈向“制造业强国”,实现产业升级调整,强大的、训练有素的技工队伍必不可少。

从“神十上天”到“蛟龙下海”,中国顶尖技能人才“作品”能够与世界强国媲美,但具体到集成电路、手表、汽车、机床这些量产产品,在质量上却很难与发达国家相提并论。

“一个重要原因就是技能人才金字塔的塔基不稳。中国要建成工业强国,就必须加

强技能人才的建设,这在欧美等发达国家重提振兴制造业的背景下显得尤为关键。”全国人大代表、中星微电子集团董事长邓中翰说。

相比十年前的上一轮工业化进程,当下中国正迫切需要推进的转型升级对于高级技能人才的要求更多、更高、也更严格。在李兰委员看来,之所以喊了这么多年但我国技工队伍发展速度依然缓慢、水平不高,主要有两方面原因:

一方面,尽管有所改善,但技术工人的经济社会地位依然不高,人们对技工的认识普遍存有偏见;另一方面,当前我国职业教育体系与经济社会发展水平脱节,职业教育存在诸多问题和缺陷。

更重要的一点是,我国职业教育人才发展规划不足,很多中职生或高职生在工作岗位上缺乏上升空间,得不到更好发展和社会

纺织业涨薪 5-10% 仍难招人

据中国经济周刊报道,2月19日,在以纺织服装业为支柱产业之一的江苏省常州市,市总工会组织了一场纺织、服装业专场招聘会。招聘的48家企业提供了1300个岗位,进场的1000多名求职者中,却仅有130多人初步达成工作意向。

招工难、用工贵是近几年一直困扰纺织服装业的老毛病,也逐渐成为整个中国制造业面临的难题。

加薪难留人

许丽(化名),22岁,老家河北沧州,在江苏常熟的一家针织厂做过两年工人,但今年她不想再去了:“离家太远,老是看机器,工作太单调了,赚钱也没有特别多,回来找个差不多的工作很容易。”

而在常熟,许丽的老板正一筹莫展。正月十五都过了好几天,除了许丽,还有十几个外地女工不打算回来了。大概算了一下,不回来的工人占这个小厂车间去年工人总数的30%。

没有数据统计,纺织服装业到底缺多少员工,不过打听那些加工企业的老板,几乎没有不为用工头疼的,而且疼法还不一样。义乌手套行业协会会长刘加法说,在义乌,企业除了承诺来年加薪外,还用发奖金的方式鼓励老员工带新人返厂,但每年都有一些外地员工春节回乡后就不再回来了。

广州创兴服装集团是全国最大的牛仔休闲服装生产厂商之一,该集团常务副总经理李恩对《中国经济周刊》表示,创兴今年流失的老员工有一些,但新员工也没有跟上来,招不到人,他担心这样持续下去,未来三五年用工缺口会越来越大,那时企业发展将受到严重制约。

中国纺织工业联合会副秘书长杨世滨告诉《中国经济周刊》,在整个产业链条上

“用工难”呈现的情况不太一样。在纺织业上游,总体上是对技术工人的需求量比较大;而下游的服装加工业,主要是工人的工资成本上上升得比较快,因为服装企业的设备替代性没有那么强,劳动生产率不像上游可以快速提升,工人工资和企业效益上涨之间的矛盾就比较突出。

李恩说,创兴集团的基层员工平均月薪是4000多元,而且每年都有增长,工龄5年以上的工人月薪基本都在六七千元,一些技术人员月薪上万,这其实比写字楼里的一些岗位要高。杨世滨介绍,今年纺织服装业工资涨幅在5%~10%。但这样的待遇和涨幅似乎对求职者并不具吸引力。

工人都去哪儿了?

纺织女工像许丽这样留在老家,是很多东南沿海省份缺工的一个重要原因。

杨世滨告诉记者,伴随着前几年规模不小的产业转移步伐,一些中部省份或者发达省份的欠发达地区,承接了发达地区转移出来的纺织服装产业,特别是在中部的人力资源输出大省,工人回流到家乡,重新实现稳定就业,导致了发达地区纺织服装业劳动力短缺。

李恩说,创兴一直在做的工作是维护员工队伍的稳定,尽量创造条件留住他们,但即便这样,有的问题是企业没法解决的。在创兴对离职员工的跟踪回访中发现,外地女工在广州工作,孩子在老家读书,成了留守儿童,孩子一年年长大,逐渐到了上小学、升高中、考大学的年龄,不同的家庭情况不同,但一个共同的问题是需要母亲回去照顾生活和管理学习。如果一个女工面临这样的情况,企业对留人是无能为力的。

另一方面,没有新人愿意进入这个行业,将给后续发展留下隐忧。李恩表示,这是

因为产业地位低下造成的。不只纺织服装业,整个制造业都是如此。他认为,这跟舆论导向有关。“一流人才做金融,二流人才搞地产,三流人才干实业”的社会观念对做实业的人是个很大的伤害,产业自豪感越来越低,人们就不会进入这个行业,刚离开校园的90后,宁愿去做地产销售,也不愿意进纺织厂当技术工人。

的确,许丽感觉不到一点儿“产业自豪”:“挺累的,每天差不多要10小时,在那里走来走去,一星期休息一天,时间不太够用。”

据了解,在创兴,工人每天工作8小时左右,有时加班一两小时,每周单双休休息一天或两天。这也是很多纺织服装企业的正常工作强度。

纺织业或海外招工

企业曾经盼望地方政府能帮助解决招工难题,有的地方政府也确实试图牵线搭桥,但效果并不好。文章开头所述的常州招聘会就是例证。

刘加法有一家手套厂,因为工人难招,他改变了策略:自己不再扩大生产规模,专心做品牌,订单多了就分到做得比较好的小企业去做,分散招工压力。但是,他也要保证自己的100台机器开动起来,为此,他用比别的老板更高的带工资鼓励老工人带新人回来,别的老板的带工资是新带工人年薪的千分之二,刘加法出千分之五,这样才勉强招到了足够的工人。

在李恩看来,企业缺工的原因都是外部性的,企业做了所有该做的来挽留工人。在对员工的调查中显示,工人对薪酬的满意度很高,在工作环境方面企业也不断改善。创兴是花园式厂房,绿化面积超过50%,工厂里有超市、网吧、各种运动场……

认同,这也使大部分家长和学生不看重和不选择职业教育。

“技能人才培养不可能一蹴而就,需要社会各界的通力配合。但可以肯定的是,没有技术人才的有力支撑,中国只能在低端产业里徘徊。”全国人大代表、海南大学校长李建保说。

迫切需要
“不唯学历凭能力”的社会氛围

在李建保代表看来,发展现代职业教育是扩大就业、提升就业质量的有效举措,职业人才不仅要有技术,更要有职业理念。中国经济发展到这个阶段,市场需求已经开始更加看重产品质量。职业人才的培养既要符合市场需求,也要有助于解决结构性失业问题。

李兰委员则建议,要切实提高技术工人的社会地位和经济收入,加快统一全社会的养老保险制度,缩小不同群体的待遇差;通过强化职业资格准入,将收入与职业资格挂钩,提高技术工人的经济地位,激发新一代年轻人学习技能的热情。

更为迫切的是,要形成一种对技工职业的社会认同氛围。记者采访到的代表委员均认为:要发展与市场相匹配的职业教育、培养与市场相匹配的职业人才,关键是要形成“不唯学历凭能力”的社会氛围。

有代表委员表示,举办什么样的职业教育,要由市场来决定,“现在社会对技工职业的需求,学校、政府不一定清楚。而完全由政府主导的职业教育,很可能就会偏离社会需求”。

李建保代表表示,职业教育改革要跟上社会步伐,如果担心出现问题教育部门可以监督,但发展现代职业教育,应该依靠政府、市场和社会三者的合力。

(华晔迪 孙奕 傅勇涛)

李恩说,像创兴这样的工厂很多,现在在劳动力市场上已经是完全竞争的态势,工人们会比较宿舍、设备、工作环境,企业要想招来人就得做到“你好我更好”。但在已经相对良性的环境和薪酬体系下,人们还是不太喜欢进入这个行业,这就是社会环境问题。

招工难,工资成本上升,纺织服装业用工难其实是整个制造业的一个缩影。

国家发改委学术委员会秘书长张燕生表示,调查显示,在1995年—2005年的10年间,珠三角地区农民工的平均工资只增加了几十块钱,这种局面在2005年刘易斯拐点到来之后结束了,纺织业在过去9年经历了调整、冲击和震荡。著名经济学家、国家统计局原总经济师姚景源介绍,中国的劳动力绝对数量已经连续两年减少,去年全国劳动人口的数量净减少233万,2010年农民工全国月平均工资是1690元,去年已经到了2609元。

杨世滨认为,企业化解用工难题可以从两方面着手:一是大学生已经成为新的就业力量,我国每年新增就业岗位1000万,2013年应届大学毕业生近700万人,要吸引这些人中的一部分到产业中来,除了提供体面的薪酬,还要有可以纳入他们人生规划的工作环境;另一方面,要把更多精力放在稳定现有员工上,有些企业每遇到问题就去招新的工人,但招聘新人需要不断培训,员工对企业的感情也要重新建立,不如留住已有员工。

对于纺织企业的用工难,有专家认为,除了吸引应届大学生和留住老员工以外,还可以将一些产品线转移至中西部剩余劳动力较为充裕的省份,甚至转移至东南亚国家,利用其较为廉价的劳动力。

(王山山)

北重集团高端耐热钢无缝钢管打破国外垄断实现国产化

2014年2月26日上午10时18分,江苏南通电厂1000MW超超临界火电2#机组顺利通过168小时测试,正式并网发电。标志着国产高端耐热钢大口径厚壁无缝钢管在超超临界机组四大管道上应用取得全面突破,北重集团生产的我国电力用高端耐热钢无缝钢管性能指标完全符合行业标准,打破了国外垄断,实现了真正的国产化。

进入新世纪以来,我国超(超)临界发电(USC机组)技术快速发展,年均装机增速达到10%以上,但超(超)临界发电用高端耐热钢大口径厚壁无缝钢管主要依赖进口,严重制约了国家电力事业健康发展。国内许多科研机构、大专院校和钢铁企业为新型耐热钢的国产化做了大量卓有成效的工作,逐步实现了锅炉用管的国产化,但超超临界机组四大管道依赖进口的局面并未打破。

2006年,内蒙古北方重工业集团有限公司(简称北重集团)在国家发改委、科技部、工信部等国家有关部门的支持下,研制制造世界上最大的360MN黑色金属垂直挤压机及大口径厚壁无缝钢管生产线。2009年7月,360MN垂直挤压机调试成功,使我国在高端大口径厚壁无缝钢管生产装备和技术储备方面处于国际先进水平,为高端耐热大口径厚壁无缝钢管的自主生产奠定了技术物质基础。

2010年11月,国家能源局主持召开超超临界火电机组四大管道国产化工作会议,启动“1000MW超超临界火电机组四大管道国产化示范工程”,选定华能集团和国电集团合作建设的江苏南通电厂1000MW级超超临界火电2#机组作为使用国产管道的示范机组,机组的主蒸汽管道、主给水管道和再热蒸汽热段管道采用国产管道的数量不少于总用量

的50%。示范工程于2011年4月正式启动,参研各方签署联合研发协议。2011年7月,华能集团、国电集团组织四大管道国产化示范工程的相关单位专家到北方重工集团进行了工厂考察。2011年8月,由西安热工院完成《大口径厚壁无缝钢管采购技术条件》初稿,2011年10月各方对技术条件的主要内容达成一致意见。2012年4月华能集团、北重集团、西安热工院、南通电厂等家单位代表,共同签署了钢管采购技术条件。2012年8月,北重集团与南通电厂正式签订供货合同。

为做好此项工作,北重集团对进口自国外先进企业钢管进行了测试分析,制定了钢的化学成分及氧氮硫等内控指标,优化了重型挤压工艺和热处理工艺,开展了充分的工艺试验。在整个生产过程中,确保各道工序严格受控,使产品质量得到充分保证,各项性能指标均满足产

品技术条件要求,产品于2012年12月底按期完成并交付配管厂。2013年6月,由江苏电力装备有限公司对北重集团生产的P92钢管进行了全面的焊接工艺评定,综合评定结果表明北重集团P92钢管焊接工艺性能符合DL/T868标准的规定,焊接工艺合格。

江苏南通电厂1000MW超超临界火电2#机组顺利并网发电,标志着国产化示范工程取得重大突破。这是在国家能源局的领导下,中国华能集团、中国国电集团、西安热工研究院、江苏南通电厂和中国兵器北重集团等联合研发团队共同努力的结果。北重集团拥有中国兵器工业集团特种钢研发中心、内蒙古自治区特种管材工程中心,与清华大学、北京科技大学、西安热工研究院、北京钢铁研究总院、中科院金属所、上海发电设备成套设计研究院、东锅材料研究所等国内众多院校

和科研机构建立了长期的合作关系。

南通电厂领导及工程技术人员对首次采用北重集团生产的高端耐热刚无缝钢管给与了充分肯定和高度的评价,他们认为,四大管道的国产化大大节约了采购成本,缩短了供货周期,为电力装备制造业奠定了坚实的基础。同时,钢管的工艺性能优于国外同类产品,也为项目顺利实施提供了有效保障。希望北重集团能够在该项目这片“试验田”上,继续挖掘潜力,扩大国内市场,逐步走向国际市场。

北重集团领导、科研人员以及生产部门相关负责人深深地感到,把振兴民族工业和推进国产化当作自己的责任和使命,是企业的重要准则。北重集团将继续加强自主创新,完善优化工艺流程,以优质的产品和高效服务,提高企业的国际竞争力,为我国高端管材国产化应用而不懈努力。(北重)