

聚焦节后招工难：月薪 4000 元仍难招人 务工者不再将就

每年春节过后,各地“招工难”的话题都持续引发关注。今年,这一问题是否依然突出?有什么新变化?“招工难”背后,企业有着怎样的无奈,务工人员又有着怎样的考量?日前,记者就此进行了调查采访。

月薪 4000 元仍难招到人 “招工难”致企业制度成摆设

“2008 年,工人保底工资只要 1800 元,那时候,招人很容易。如今,工人保底工资开到 4000 元,并且包住宿,基本的配套设施也都弄得很完善,即便如此,我也很难招到人。”这是福建泉州市某工艺品公司老板吕巧玲对于“招工难”最直观的感受。

吕巧玲这样的烦恼,当地很多民企老板都感同身受。和从事制造业的吕巧玲一样,在泉州开婚庆公司的王灿明也面临着“招工难”的问题。

王灿明说,“如今,每月工资开到 3000 元,也很难招到人,但对企业而言,这是不小的压力。”

吕巧玲、王灿明的烦恼,是泉州众多民企“招工难”的一个缩影。每年春节后,关于泉州企业“招工难”的新闻都会频频见诸当地媒体。

泉州,作为全国民营经济发展较具有代表性的区域之一,自改革开放以来,经济发展取得了巨大成就,而民营企业在当地经济发展中扮演着重要的角色。去年,泉州全市完成生产总值 6149 亿元、规模以上工业增加值 2903 亿元、一般公共预算总收入 805 亿元、全社会固定资产投资 3483 亿元,位列全国 23 位,并连续 17 年位居福建省首位。

当了 18 年民企老板的吕巧玲曾经确实也尝到了年泉州发展的甜头,她一度迎来了事业发展的黄金期,其企业用工规模更曾达到 400 人以上。然而,近年来,她的企业正在走下坡路,如今,她的企业用工规模只剩下不到 60 人。

““招工难”制约着我们企业的发展,导致了用工成本上涨,也迫使我们这些中小企业,只能无奈压缩规模。”吕巧玲说,“相比 2008 年,当前用工成本足足涨了近一倍,但企业利润涨幅只有不到 5%。”

在吕巧玲看来,当前,工人才是“老板”,他们随时都可以说走就走,立马就转投其他



●资料图:2015 年 3 月 17 日,广州海珠区康乐村,小制衣厂的老板和管理人员拿着简易的招工牌在路边招工。中新社发 陈骥曼 摄

企业。

“‘招工难’让老板更难当了,我现在不太敢随便开除员工,公司的制度有时也成了口号。”吕巧玲无奈地说。

“招工难”问题,不仅存在于泉州,也同时存在于全国许多地方。节后,多地也相继曝出企业“招工难”,诸如,《阜阳两场招聘会部分企业遇“招工难”》、《春节成都面临招工难:保洁员工资高过公司主管》、《沪上节后招聘遇冷“用工荒、招工难”现象严重》等。

而作为劳务输入大省的广东,“招工难”问题更是几乎年年见诸媒体,引发社会热议。

一些年轻打工者选择就地发展 不愿再当“候鸟”

“外来务工人员减少。”这在当前很多东部沿海城市是一个很普遍的现象。

浙江今年 2 月初发布的《2015 年全省人力资源供求分析报告》显示,去年来浙江务工的外来务工人员占比下降。浙江全省人力资源市场数据显示,2015 年求职人员中外埠人员所占比重为 48.11%,较上一年同期下降 2.51 个百分点。

报告也指出,2015 年,浙江全省人力资源市场季均岗位需求人数 113.53 万人,求职人数 75.46 万人。从供求对比关系看,季均需

求缺口 38.07 万人,比上年减少 14.71 万人。市场岗位数仍然大于求职人数。

外来务工人员的减少,无疑加剧了很多企业的“招工难”问题。如今,随着许多劳务输出大省,特别是中国西部省份经济不断发展,一些外来务工人员已不再愿意选择到异乡打工,于是,就地发展成了他们的新选择。

刚踏入社会不久的 90 后四川内江姑娘张露,今年春节后便打算回家工作。去年,她和很多亲友一样,都选择离开家乡到外地工作,而今年,在看到家乡的发展变化后,她选择回家就业。

张露的家乡内江是劳务输出大市,每年都有成千上万的人外出打工。去年 2 月,《四川日报》曾报道,内江总人口 430 万,而外出务工人员就有 118 万,超过 1/4。

张露说,“近年来,内江的发展越来越快,企业越来越多,我们的工作机会也不断增多,身边的很多朋友也都在考虑回家乡发展。”

同样,近来,外出务工多年的河南省南召县 80 后小伙崔二伟也做了一个相同的决定,今年,他选择留在农村老家,自己开个网店。

“外出务工工资不高”、“外出工作压力大”、“老家经济发展有潜力”,这是崔二伟决定“留下”的原因。

崔二伟说,“我主要想在网上开个特产店,专门卖家乡伏牛山上的土特产,包括蜂蜜、蚕蛹、蕨菜、香菇、木耳、山核桃等。”

从“求工作”到“挑工作” 务工者不再将就

在一些劳务输出大省中,一些年轻人选择留在当地发展,不过仍然有许多人选择外出工作。而当前,随着企业“招工难”问题的出现,这些选择外出工作的农民工成了“香饽饽”。

如今,很多农民工在选择工作时不再将就,找工作的标准包括:月薪、福利待遇、环境、劳动强度等,经历了曾经的“求工作”,如今,很多农民工就业也像大学生找工作一样开始“骑驴找马”,进入“跳槽季”,开始“挑工作”。

近日,记者走访北京通州区马驹桥商业街时发现,这样一条小小的商业街,遍布数十家劳务公司,而在这些劳务公司门前,总能看到一群人正在排队咨询工作问题。

“靠近北京经济开发区”、“外来人口众多,劳动力充足”,这是马驹桥经济发展的两大优势。相关数据显示,马驹桥镇总户籍数 20129 户,总人数 44893 人,而有登记在册流动人口则达 8.26 万人。

北漂两年多的西安小伙小杨就是这“8.26 万人”中的一员,春节过后,他立马就赶回北京,想趁企业需要大幅招工之际,挑一下工作。在小杨看来,月薪能达到 4000 元,工作轻松,并且企业能包吃包住,这就让他很满意。

“目前,我还在看,如果有合适的工作,我就不会留在原来的汽车维修厂。”小杨说,“这几天,我每天都会到各个劳务公司看看,要是比较满意的工作,就填个表,然后就跟着工作人员去用工单位面试。”

在马驹桥,像小杨这样的打工者并不在少数。当地有劳务公司的工作人员就向记者表示,现在招工越来越难,看似上门咨询的人很多,但很多人都是在挑工作。“每次都有一堆人去企业面试,但最后选择留下来工作的并不多,很多人都是在观望,想找一份工资更高、更满意的工作。”(应受访者要求,文中部分人物为化名)

(吕春荣)

广西发布企业用工信息 10 万人

2 月 20 日,广西恭城瑶族自治县文武广场人山人海,由自治区人社厅、自治区扶贫办、自治区总工会、自治区妇联联合举办的 2016 年广西“春风行动”在此拉开序幕。

此前在广州从事销售行业的小刘一大早就赶来了,她未来打算留在家乡就业:“我的专业是文员,所以想在家乡找份专业对口的工作,薪水方面合理就行。”

在当天招聘会上,主办方共组织 72 家具备相当规模的企业进场,带来 6000 多个岗位,招聘的行业有制造业、服务业、建筑业、信息产业、纺织业、农林业、化工业等。据不完全统计,当天先后有 6000 多人进场,2800 多人进行了求职登记,1626 人达成就业意向。

此次“春风行动”持续到 3 月底,目前自治区就业局共采集了 1570 家区内外规模企

业岗位信息总用工需求 10.5963 万人,并通过广西就业网及手机客户端、“广西就业”微信公众号多渠道发布,为广大求职者提供岗位选择。

与往年相比,今年的“春风行动”突出服务精准扶贫,针对建档立卡贫困人口就业和培训需求,各地将开展送政策、送岗位、送培训等活动,并组织有针对性的专项招聘会,

将有转移就业需求的零就业家庭、农村零转移农户、残疾人作为帮扶重点,努力使他们及时获得有针对性的招工信息,享受到优质的就业服务,选择到合适的就业岗位。

此外,该区还通过落实创业扶持政策、推介创业项目、改进服务方式等措施,为更多农民工等人员返乡创业提供政策保障。

(罗琦 杜莎)

广州:节后用工缺口 18.91 万人 新员工薪酬增幅放缓

春节过后,又到了招聘旺季,今年广州的人力资源市场供求情况如何?2 月 19 日,广州市人力资源市场服务中心发布的一项调查报告显示,节后广州企业需补员 18.91 万人,较去年增加 2.5 万人。新招员工薪酬增幅明显放缓,预计增幅仅为 1.47%至 6.42%。

2015 年 12 月至 2016 年 1 月,广州市对雇用异地务工人员 100 人以上的企业开展了抽样问卷调查,涉及企业 424 家,异地务工人员 16.17 万人。本次调查共发放调查问卷 450 份,回收有效问卷 424 份。根据调查情况,广州市人力资源市场服务中心昨日向媒体通报《2016 年广州市春运期间异地务工人员返乡返岗及节后企业用工需求调查情况》。

用工缺口:缺口比去年增 2.5 万人但仍属正常

根据这份调查报告,截至去年底,广州市内纳入人社部门就业登记的企业总用工规模为 734.53 万人,其中异地务工人员 521.24 万人(含中央、部队、省属用人单位在穗异地务工人员)。调查显示,今年春节期间,约有 296.38 万异地务工人员返乡探亲。抽样调查企业预测节后 1 个月内返岗比例达 93.62%,照此估算,预测节后全市企业需补员 18.91 万人。

广州市人力资源市场服务中心副主任李汉章称,今年的异地务工人员返岗比例较 2015 年(93.88%)下降了 0.26 个百分点,在节后返岗常态范围内。同时,用工缺口 18.91 万人虽然较 2015 年(16.41 万人)增加了 2.5 万人,但占纳入人社部门就业登记的 734.53 万用工规模比例仅为 2.57%,主要是用工基数增大了。

招工意愿:超过六成企业维持现有用工规模

调查显示,逾六成企业将维持现有用工规模,对扩大用工规模持谨慎态度。扩大用工规模、维持现有用工规模、缩小用工规模的企业比例分别为 27.36%、64.15%、8.49%,较 2015 年相比,分别下降 3.33%、上升 3.51%和下降 0.17%。“两头(扩大用工规模、缩小用工规模)的企业比例都在缩小,企业越来越倾向于维持现有用工规模,留住有经验的老员工”李汉章介绍。

招工节点:过半企业节后半月内需要招工

调查显示,有 83.25%的抽样企业在春节后 3 个月内有招工计划,有招工意愿的企业比例较 2015 年(81.68%)上升 1.57 个百分点。其中,52.36%的企业在春节后半月内有用工需求,62.26%的企业在节后 1 个月内有用工需求,63.21%的企业在节后 1 个月至 2 个月内有用工需求,即招工需求集中在节后 1 个月左右。

汇总而言,83.25%的抽样企业在春节后 3 个月内有招工计划,但招工人数约占目前用工规模的 11.04%,较 2015 年(16.02%)相比下降 4.98 个百分点。

员工薪酬:新入职无技能员工薪酬增幅最大

调查显示,抽样企业给予新入职员工的薪酬待遇仍有增长,但增幅放缓,在 1.47%至 6.42%之间,较 2015 年增幅(6.00%至 7.04%)减少了 0.62 至 4.53 个百分点。

其中,新入职无技能员工薪酬待遇在 2520 元至 3120 元之间,较 2015 年(2300 元

至 3000 元)增长 6.42%(中位数,下同);初级技能员工薪酬待遇为 2820 元至 3530 元,较 2015 年(2700 元至 3500 元)上升了 2.26%;中级技能员工薪酬待遇为 3600 元至 4160 元,较 2015 年(3500 元至 4100 元)上升了 2.1%;高级技能员工薪酬待遇为 4850 元至 5500 元,较 2015 年(4800 元至 5400 元)上升了 1.47%。

招工要求:文化程度要求下降技工需求减少

调查还显示,节后企业对新招员工的文化程度及技能水平要求有所下降,其中,企业对大专以上学历人员、高中、技校、中专学历人员的需求为 46.92%,较 2015 年(53.23%)下降 6.31 个百分点;对初中及以下学历人员需求为 30.18%,较 2015 年(33.12%)下降了 2.94 个百分点;无学历要求的为 22.90%,较 2015 年(13.65%)上升了 9.25 个百分点。

技能等级方面,抽样企业节后招工对中级工以上人员需求为 9.43%,较 2015 年(13.51%)下降了 4.08 个百分点;对初级工需求为 18.23%,较 2015 年(20.10%)下降了 1.87 个百分点;无技能要求的为 72.34%,较 2015 年(66.39%)上升了 5.95 个百分点。

现场 90 后“嫌弃”制造业,有工厂招 200 多人,只收到 1 份简历

2 月 19 日,广州市人力资源市场服务中心在位于三元里大道 1278 号的市人力资源市场中心市场举行春节后第三场招聘会。记者走访发现,相比往年,进场招聘的制造业企业明显减少,当天近 80 家进场企业中只有约 15 家制造业企业。有 90 后求职者表



示,制造业企业更辛苦且时间不自由,相比之下更愿意从事服务业。

19 日的招聘会共提供岗位约 2000 个,主要集中在制造业、居民服务业、销售和仓储物流业等。据主办方提供的数据,招聘岗位中制造业约占比 10%,现场人气较为冷清。位于从化的一家港资五金企业是规模近千人的大型企业,今年计划招工 200 多人,现场负责人焦经理告诉记者,截至上午 11 时 30 分,仅收到 1 份简历。

焦经理说,现在 90 后求职者不愿整天待在工厂,“可能我们工厂位于从化,年轻人觉得生活不便,不愿意去”。此外,该厂目前开出的工资维持在去年的水平。“涨薪,企业吃不消,不涨薪,又怕招不到人”。

记者现场随机采访了 5 位求职者,其中有 4 位表示与进工厂相比,他们更愿意从事服务业。1991 年出生的小蔡来自广西玉林,去年在花都一家汽配厂工作,公司包住不包吃,工资到手 3000 多元。他说:“进工厂脏活多,经常要加班,厂区周边下班后也没什么玩的,还是准备到市区找份工作,快递员、销售都可以。”

记者了解到,即日起至 4 月 30 日,广州市各级公共就业服务机构将持续举办近 100 场次专项招聘活动。其中市人力资源市场中心市场(白云区三元里大道 1278 号)每逢周三、四、六将举行免费的招聘会。

(周小颖/文 毕志毅/图)

网贷业掀降薪潮: 客服月薪 6000 降至 4000

在 P2P 行业已有超过 4 年工作经验的小张(化名)明显感觉到,P2P 行业的薪酬有所下滑。

实际上,有这种感觉的并不只是小张一人,另一位 P2P 行业人士也表示,明显感觉到同等职位的薪酬水平有所下降。

而深圳地区一位 P2P 平台负责人王明(化名)则对记者表示,今年起,其所在平台都在降薪,不只是新人,一些老员工也在降。

对此,有业内人士认为,“这其实是让薪酬水平回到了合理区间,对行业来说是好事。而且,对于一些比较高端优质的人才,行业仍然是愿意出高薪来挖的。”

薪酬水平下滑

“原来 P2P 行业客服的薪资有点经验的都要 6000 元以上,现在好像普遍都是 4000 元左右了。”小张表示,高层次优质人才薪资没怎么降,但要求也比以往高很多。

有类似感觉的不只小张一位,深圳地区一位 P2P 从业人员赵月(化名)也表示,一个普通的部门总监,曾经有平台给出基本年薪达四五十万元,还不计算其他股权分红奖励等;现在大多数月薪都在 2 万~3 万元之间,工作一段时间再慢慢涨上去。当然,现在有的单位或者成熟的企业也会有这种水平,但只是少数。

据了解,过去两年,P2P 行业发展迅猛,人才也非常稀缺,常常一个人动辄年薪几十万上百万,而这么高的人才成本也让众多的 P2P 平台负责人高喊承受不起。一位 P2P 平台负责人曾经抱怨,“你招一个人,可能觉得最多给到 1 万多,但行业里都要给到 2 万多,没办法,你也只能给了,要不然招不到人。”

“开出的工资可能会是传统行业的几倍。”王明表示,有时候一个小平台的 CEO,一上来年薪就要 100 多万,比一个支行行长的收入还要高。前两年的薪酬太高了,现在也在慢慢回归理性。

“2014 年下半年到 2015 年上半年,是行业薪资比较疯狂的阶段,行业处于快速膨胀的发展期,人才和市场缺口巨大,大量不合规平台涌现,再加上平台经营不够成熟,使得行业人才成本翻倍式增长,因此也造就了大量投机者出现。”赵月表示。

小张认为,如今 P2P 平台已过了前两年的野蛮期。当时,互联网金融算是新兴产业,人才很匮乏,稍微有点经验的人都被抢,而且当时很多人对行业也不太了解。

开始理性回归

赵月表示,事实上,此前出现的问题让外界对行业的公信力以及从业人员素质水平产生质疑。也就是大家普遍的认为的“行业浮躁现象”,这些认知也让行业的整体营销成本快速提升,使业务合规的平台经营成本水涨船高。随着监管的介入,行业整体上开始趋于理性和成熟,这对从业者的要求也发生了变化。而这也是外界对行业合规化发展认知的分界线,行业薪资已开始趋于合理化。

王明也表示,其实,P2P 行业整个业务利润就那么多,如果工资成本过高,对企业发展的影响会比较大。

深圳地区一位 P2P 负责人也表示,随着行业发展进入理性,薪酬也有一定的合理回归,这对行业的发展也是好事。

此前,有业内人士表示,“2016 年,合规将会是行业主旋律。”很多前期快速发展但在合规上做得不够好的平台,应该要立即整改。而在这种形式下,平台会在合规下面下很大的功夫。

“通过几年的沉淀,行业已形成雏形,都是按照监管的标准走。”王明表示,所以并不是某一个人就可以对平台有非常大的影响。

不过,对于薪酬水平的变化,行业的感知也各不相同。多位从业人员表示,并没有感觉到薪酬的变化。

一位第三方 P2P 平台负责人表示,人才泡沫虽然释放了一点,但人才紧缺的情况还是没有得到缓解,有些能力不达标的也不得不拿来用。该平台在招人时,薪酬仍然没有降,成本压力仍然很大。

(邓莉苹)

从《劳动合同法》入手 提高全要素生产率

财政部部长楼继伟 2 月 19 日在“中国经济 50 人论坛 2016 年年会”上表示,在新常态经济环境下,全要素生产率本身提高比较慢。而我国《劳动合同法》对企业的保护严重不足,又在很大程度上降低了劳动力市场的灵活性,不利于提高全要素生产率,最终损害了劳动者的利益。

具体来看,现行的用工制度脱离劳动生产率,工资刚性上涨等规定,使得工资增长超过劳动生产率的增长,削弱了企业竞争力;标准工时制并不适合我国的外向型、代工型企业,大大提高企业成本;此外,法律一定程度上强化了职位的保护,造成劳动力市场的僵化;最后,从目前的实施效果来看,《劳动合同法》还降低了企业在人力资本方面的投入量。而上述这些不利因素最终伤害的都是劳动者的利益。

就此问题,楼继伟认为,下一步应该提高劳动力市场的灵活性,需要从《劳动合同法》入手,保护劳动者与企业,平衡好两者关系。

(张未冬 李国辉)