

江苏劳动年龄人口连续第 3 年下降 加剧用工荒

江苏省统计局日前发布 2015 年全省 1%人口抽样调查数据公报:在常住人口规模处于新中国成立以来最慢增长长期的同时,江苏省 15-64 岁的劳动年龄人口已见顶回落。截至 2015 年 11 月 1 日零时,全省常住人口为 7973 万人,“十二五”时期五年共增加 107 万人,年均增长 0.27%,远低于 2000 年至 2010 年这十年年均 0.72% 的增长速度;而 15-64 岁的劳动年龄人口为 5910 万人,自 2013 年起连续第三年下降。

常住人口增长不断放缓

“跨进新世纪后,江苏常住人口明显呈现出增长不断放缓态势。”江苏省统计局人口处副处长马永春说。在第五次人口普查所调查的 1990 年至 2000 年这一周期,全省常住人口增速为 1.01%,此后 15 年即在不足一个百分点的增长区间“拾级而下”。过去,江苏常住人口增量中,外省打工者是支生力军;现在,随着产业升级转型步伐加快,全省尤其是苏南地区对低端人力资源的需求正在下降。一个数字足以说明现状:2015 年,全省省际间流动人口,即外省流入江苏省人口与江苏省流出省外人口之差,仅增加千余人。低端人力资源随劳动密集型产业转移而流动,这一现象在省内也有体现,工业化进程加快的苏北地区常住人口已连续 3 年增长最多。2015 年末,苏南、苏中、苏北地区常住人口分别增加 5.28 万人、1.07 万人、9.89 万人。

在省际流动人口带来的人口增量变得“微不足道”时,江苏常住人口增量只得依靠人口的自然增长。但即使是去年上半年实施了单独两孩政策,江苏人口出生率并未出现



爆发性反弹。2015 年全省人口出生率为 9.05‰,还低于 2014 年的水平,与 7.03‰ 的死亡率相抵,人口自然增长率只有 2.02‰,较 2014 年下降了 0.41 个百分点。就这样,2015 年末自然增长人口还占到了全省 16 万新增常住人口的 99%。预计今年全面放开二孩政策的实施效果也难寄“厚望”。

劳动力总量减少加剧用工荒

经济发展水平比肩中等发达国家,江苏当前所面临的人口发展难题具有全球共性。就全国而言,“十二五”时期人口年平均增长 0.5%,较 2000 年至 2010 年年均增速低了 0.07 个百分点。同期江苏增速差为 0.45 个百分点,回落速度明显快于全国。南京大学

教授钱志新认为,这恰恰说明,经济越是发达,人们的生育意愿就越低,这是全球人口发展的普遍规律。

2015 年 1%人口抽样调查结果对江苏的另一重要“提醒”是,伴随着常住人口规模增长趋势性放缓,劳动年龄人口的下降拐点已现,这种可用劳动力下降的趋势,叠加年甚一年的“人工贵”现象,对产业由劳动密集型加快向智力密集型升级转型,无疑是严厉的“鞭策”。

尤其要关注到,劳动年龄人口的下降是全国范围的。国家统计局公布的 15-59 岁劳动年龄人口同样自 2012 年起逐年下降,2015 年为 9.25 亿人,五年减少 1500 万人。江苏 15-60 岁劳动年龄人口 2015 年下降 30 万

去年蓝领平均月薪突破 4500 元 北上深三地位居前三

5 月 1 日,记者从 58 同城了解到,其最新发布了 2015 年中国蓝领就业大数据。数据显示,2015 年,58 同城累计提供的职位量超过 1.25 亿,其中 2015 年全国蓝领平均月收入突破 4500 元。北、上、深三地蓝领收入位居全国前三。

从薪资水平来看,国内蓝领阶层薪资增幅迅速,但地域差异化明显。数据显示,2015 年全国蓝领平均月收入已突破 4500 元。北、上、深三地蓝领收入位居全国前三,其中北京、上海蓝领月薪已超过 5000 元。综合考虑各地消费水平和收入水平后,北京蓝领月盈余达 3328 元,为全国最高。

另外,蓝领网络求职比例在迅速提升,其中尤以 90 后为主。数据显示,2015 年通过网络求职的蓝领比 2013 年增长 300% 以上,而在目前的新蓝领求职群体中,其中 60% 为 90 后。这一群体选择普工、技工等工厂蓝领作为就业意向的人数比例进一步降低,只占到约 15%,更多的人群选择超市、餐饮等服务蓝领行业就业。

虽然蓝领从业者数量逐年增长,但大中城市依然出现用工荒问题,尤其是年后的快递员、保姆、月嫂等岗位尤为明显,这与蓝领自身条件、文化知识与岗位职能不匹、热门岗位劳动力过剩有密切关系。因此,实现求职意愿与职位需求的高效匹配和对接将成为改善当前矛盾状况并存的关键。

(孟凡泽)

天津 70 家用人单位 1053 个岗位 虚席待高才

记者从天津市人力社保局获悉,今年天津市高层次人才引进计划已编制完成,筛选出了全市 70 家用人单位高层次人才需求岗位 1053 个,覆盖航空航天、生物医药及高性能医疗器械、新一代信息技术、新能源、新材料、高端装备、现代石化等战略性新兴产业以及金融、教育、医疗卫生等领域。

据悉,按照今年的高层次人才引进计划,该市将推进人才开发与产业结构、岗位需求的紧密对接。需要院士、国家或省级“千人计划”人选、国家特支计划人选、教育部“长江学者”、杰出青年、天津市特聘专家等荣获国家或省部级人才称号的岗位 321 个,占总数的 30.5%。要求博士学位的岗位有 584 个,占 55.5%;要求副高以上职称的岗位有 545 个,占 51.8%。需要本科或硕士的岗位,则要求具备丰富的工作经验,为用人单位紧缺急需人才,到岗后即给予丰厚薪酬。为加快高层次人才引进,市人力社保局积极创新体制机制,完善政策体系,搭建聚才平台,加强服务保障,进一步优化集聚高层次人才“软环境”。

(张苗苗)

国企用人搞“近亲繁殖”不能内部调查了事

■ 舒圣祥

去年四季度,中央巡视组对 31 家单位进行了专项巡视,并反馈了巡视意见,工商银行是其中之一。针对巡视发现的“近亲繁殖”现象比较突出,总行管理的 691 名干部中,220 名干部的配偶、子女共 240 人在系统内工作问题,工商银行表示将开展员工配偶、子女在系统内工作情况专项摸底调查,5 月底前完成。(4 月 27 日《京华时报》)

国企的“近亲繁殖”,和机关事业单位的萝卜招聘,多年来始终是一种常态。虽然媒体一直“炮轰”,可惜放的都是空炮,巡视结果强化了公众的经验认知:“近亲繁殖”的旧常态,从未被公平竞聘的新常态取代,一切还是老样子。最近被巡视的国企,“近亲繁殖”问题几乎个个都有,工行总行 691 名干部就安排了 240 名亲属,更是将“肥水不流外人田”演绎得淋漓尽致。

企业招聘“近亲繁殖”伤害的不只是被排除在外的求职者,更是国企自身。你可以想象这样的场景,一个办公室里的人,几乎都是靠各种关系进来的,有的是领导的亲属,有的是其他单位领导的亲属,真正靠本事进来的凤毛麟角。这样的企业怎么可能有战斗力,队伍又怎么可能带好?“近亲繁殖”带来的能力低下是必然的,优秀的人才无法进入,管理的制度无法落实,因人设事,因人设岗,他们如果依旧年年“最赚钱”,只能说我们的市场病了。

因为行政特许的垄断,竞争者无法加入;因为免死的金牌,它们总能得到支援;因为政策的照顾,躺着也能挣钱——对某些国企来说,这是他们的美好时代;但对整体经济而言,这是一场可怕的噩梦。在“让市场发挥决定性作用”的语境下,在经济整体面临下行压力的背景下,在垄断场域之外各种“野小子”的倒逼下,很多国企的好日子正在



结束,国有银行也不例外。“大碗吃酒肉,大秤分金银”的时代过去了。

改变是一定会发生的,如果国企不改变,市场就会来改变你;就像马云说的,银行不改变,我们就来改变银行。国企“近亲繁殖”带来的竞争力下降,必然体现为业绩的下滑与活力的丧失,垄断体制会延缓这一结果的呈现,但绝不能避免这一结果的出现。如果说舆论炮轰终究显得无力,那么,来自市场的惩罚肯定不会如此温柔。

关键的两点是,一不能让纵容“近亲繁殖”的责任人拍拍屁股跑了;二不能拿纳税人的钱给“近亲繁殖”的国企补窟窿。当然,

人,此前的 2013 年、2012 年分别下降 25 万人和 12 万人。不难看出,这 3 年不仅连续下降,而且劳动年龄人口减少的规模在扩大。正因为作为重要时间节点的地位凸显,2012 年也因此被普遍视为我国人口红利减弱的拐点之年。这一年,江苏劳动年龄人口达到了 5980 万的峰值。

劳动力总量减少,直接造成了年年“用工荒”,给许多劳动密集型企业带来“不适”。同时,居劳动年龄人口两端的一老一少需要抚养的人口占总人口比重逐年上升。

勇于迎接未来人才红利

“在经济增长新、旧动力转换期,劳动力结构也必须与之相适应,由劳动员工为主向知识员工为主转换期间种种阵痛难免,但告别人口红利不是坏事,应勇于迎接未来的人才红利。”钱志新说。2015 年江苏每 10 万人中具有大专以上学历程度的为 10815 人,较 5 年前上升 4612 人,差不多每 10 个人中有一位具有大专以上学历程度,人口素质显然正在提升。不过,省统计局人口处一份年度人口分析报告也揭示了“差距”:2000 年全省 20-49 岁的人,到 2010 年时受教育程度变化很小,平均受教育年限仅增加了 0.23 年,2015 年和 2010 年也无明显变化。

人口老龄化问题,是社会压力也是产业机遇。2015 年,江苏常住人口 5 年仅增 107 万人,可 65 岁以上老年人却增加了 142 万,老年人口占比达 12.53%,较 2014 年再升 0.4 个百分点,已远高于国际上“7%”的老龄化社会标准,这同样也倒逼着江苏经济转型升级。

(吉强)

社保费变成工资 非因工死亡 待遇全由单位买单

2011 年 8 月,邢某到某食品公司工作,双方签订的劳动合同约定将社会保险费放到工资中。2014 年 7 月 3 日,邢某因病死亡。按照省人社厅的相关规定,用人单位为劳动者缴纳社会保险费,劳动者死亡后,一部分非因工死亡待遇应由社会保险经办机构负担,否则,各项非因工死亡待遇全部由用人单位负担。邢某亲属要求某食品公司支付非因工死亡待遇未果,遂向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。

庭审时,某食品公司辩称,邢某自愿放弃缴纳社会保险费,并要求将社会保险费以工资形式发放。邢某亲属未能从社会保险经办机构获得非因工死亡待遇,责任应由邢某承担。

仲裁委审理后认为,缴纳社会保险费是用人单位与劳动者的法定义务,具有强制性,劳动合同的约定不能违反国家法律规定,更不能以双方约定排除法定义务。本案中,双方劳动合同中约定将社会保险费变为工资的条款,应为无效。某食品公司理应按照法律、法规和省有关政策规定向邢某亲属支付各项非因工死亡待遇。

(侯力强 许群)

我国农民工总量 增速持续回落 农民工人均月收入 3072 元

国家统计局 4 月 28 日发布数据,根据国家统计局抽样调查结果,2015 年我国农民工总量为 27147 万人,比上年增加 352 万人,增长 1.3%。2011 年以来农民工总量增速持续回落,2012 年至 2015 年农民工总量增速分别比上年回落 0.5、1.5、0.5 和 0.6 个百分点。

国家统计局当日发布的《2015 年农民工监测调查报告》显示,从农民工构成看,本地农民工 10863 万人,增长 2.7%;外出农民工 16884 万人,增长 0.4%。农民工流向方面,在中部地区务工的农民工比例提高,跨省流动农民工比上年减少,流入地级以上城市的农民工比重继续上升。

报告显示,农民工中女性比例比上年提高 0.6 个百分点;农民工仍以青壮年为主,但所占比重继续下降,农民工平均年龄不断提高;农民工受教育水平不断提高,高中及以上文化程度农民工所占比重比上年提高 1.4 个百分点。

收入方面,农民工人均月收入 3072 元,增长 7.2%,增速比上年回落 2.6 个百分点。消费支出方面,外出农民工月均生活消费支出人均 1012 元,增长 7.2%,增速比上年加快 1.4 个百分点。同时,独立租房、购房、早出晚归农民工比重上升,在务工地自购住房的农民工比例为 1.3%,提高 0.3 个百分点。

报告显示,农民工超时劳动情况有所改善。外出农民工月从业时间平均为 25.2 天,日从业时间平均为 8.7 个小时,均较上年略有下降。但与此同时,被拖欠工资的农民工所占比重为 1%,比上年提高 0.2 个百分点。建筑业农民工被拖欠工资的比重高于其他农民工集中的行业。去年,被拖欠工资的农民工人均被拖欠工资为 9788 元,比上年增加 277 元。农民工人均月收入 3072 元,增长 7.2%

(陈伟伟 王希)

“网上管家” 为企业“减负”

“公司十来个员工,大部分是销售。”“蚂蚁云”总经理封佳俊一度对员工流动带来的社保、公积金办理感到头疼:公司还挺小,不会专设一个人事经理,但每个月要在这上面耗费两三天。最终,这个年轻的创业者通过人力资源机构提供的“网上管家”帮忙处理。近日,记者在采访中发现,本地人力资源机构已积极对接“互联网+”,分别推出了一批 app、微信号,为中小微企业、求职者提供网上服务。

这类“网上管家”正在吸引中小微企业。本土人力资源企业易泓集团今年 3 月份推出“小白无忧”,专门为企业提供社保、公积金代理,1 个月就迎来了 380 个小企业,还有 1000 多名个人。“如果专门设立人事经理岗位,一个月要支出 3000 元。”高新区的一家园区企业算了算账:找专职的不划算,而“网上管家”则很简单,网络申请、客服联系,熟门熟路、快速办理。目前这个服务的“起步价”是一元,如有其他服务再进行收费,整体比传统的人事代理大概要减少 30% 的成本压力。

互联网已经对传统人力资源服务形成了冲击。一位长期从事人力资源工作的人士表示,社保、公积金的缴纳一直是企业人力资源部门的大活。但对于初创业的中小型企业来说,开辟出一个单独的人力资源工作人员,专门对员工的社保问题跟踪负责不大现实,繁琐的工作和庞大的工作量呼吁诞生更为先进、快捷的工作方式。

本土人力资源机构,能否唱好“互联网大戏”?光做一项服务,恐难有竞争力。尽管有了“开门红”,易泓集团发现这些中小微企业客户需要更多的服务,比如工商税务、商标注册等。“我们将组合更多的‘供应商’”,相关负责人表示,即将推出 2.0 版,把小企业所需的服务增加进来,吸引本地其他服务机构加入,企业可以勾选服务套餐,并享受“团购价”。

(陈苏)