

东莞用工调查:外来工还稳得住吗

在东莞添翔服饰公司务工 5 年的广西人李桂军,刚刚收到了一个大大的“礼包”:通过公司的渠道,他申请到让儿子入读本地公办学校的机会。“我希望扎根东莞,不可能把孩子送回老家读书;可没有本地户口只能入读民办学校,一年一两万元的学费又是很大的负担。”这个好消息,令一直为孩子入学发愁的他喜出望外。

该公司综合管理中心总监张碧玉告诉记者,为逐步提高外来务工人员公共服务均等化水平,东莞市万江区政府每年给公司 10 个名额,让户口不在本地的随迁子女入读公办学校,这一做法已持续了数年。越来越好的福利待遇,令公司员工队伍更加稳定。

截至今年 4 月,东莞市企业登记用工 530.59 万人,比 2015 年底略微下降 1%,整体没有出现大幅波动;今年春节后的招工形势还好于往年,缺工有所缓和。“从趋势来看,随着经济企稳和转型升级初见成效,东莞市用工总量仍将维持在 530 万人左右的高位,需求以普工为主,同时技术技能人才需求不断增加。”该市人力资源局相关负责人介绍。

有人离开,有人回流 缺工形势有缓和

随着东部经济增速换挡和制造业腾笼换鸟,“逃离”成了人们常说的一个词。特别是国际金融危机之后,增速的放缓令不少人无所适从;产业从沿海往内地的梯度转移,也自然而然带回一定规模的异地务工人员。

张碧玉清晰地感觉到这种动向。她老家湖南这些年一下子冒出好多开发区。周围有几个原在东莞开厂的朋友,经不住乡里乡亲劝说,纷纷回去买地办厂,把原本在东莞务工的老乡们也顺势带了回去。“现在老家的工资待遇不比珠三角低多少,又不用背井离乡租房住,还能照顾家庭,很多回去的人就是出于这种想法。”

不过,珠三角的经济走势并没像人们一开始预计的那么悲观,“逃离”者也并未成为外来工的主流,反而是经过一阵喧嚣后归于



●广东深圳一家科技公司里,农民工在生产线上生产智能穿戴设备。

平静。例如东莞,今年的就业人数相比去年同期仅流失了十几万人,并未对 500 多万人的总规模形成实质冲击。定点人力资源市场监测显示,第一季度和 4 月份市场求人倍率分别为 1.32 和 1.15,均低于去年同期的 1.42 和 1.25,用工形势有所缓和。

根据广东人社部门的统计,今年春节后,返工加上部分外省新进劳动力,入粤总人数达 1000 万人左右,与去年基本持平。有关专家表示,目前驱动劳动力跨区域流动的并不单是经济发展情况,家庭原因、职业谋划、生活理念等个人选择或是主要因素。

这边多出,那边消化 就业结构在升级

作为一名“90 后”产业工人,郑章腾去年 10 月成为一名 CNC(计算机数字控制)见习技术员。自我提升的机遇,就是席卷佛山、东莞等珠三角制造业城市的“机器换人”。当时,他所在的工厂抛光车间引入工业机器人,一排排整齐划一的机械手取代了大量人工,他也从抛光工转型为操作维护机器的人。

数据显示,东莞自 2014 年实施“机器换

人”奖励政策,推动制造业转型升级。截至去年底,企业申报项目达 1262 个,总投资超 100 亿元,减少用工 7.1 万人。但实践证明,认为机器会抢走人的饭碗而造成失业是一大误解。东莞市副市长贺宇说,市里对就业做了认真分析,75%以上实施“机器换人”的企业,用工人数是持平或者增长的,减少仅占 20%多。

像郑章腾一样,“机器换人”中,大量的一线操作工人从繁重、脏污的工作环境中解放出来,经过培训转岗为技术人员,在产业升级的同时实现了职业生涯的升级。即使是少部分多出来的人,这边刚刚离职,那边随即就被其他企业吸纳消化。记者从东莞水乡经济区了解到,该区去年清退了 45 家“两高一低”的造纸企业,但面临下岗的工人还未流入人才市场,就立刻在工业区内被玖龙纸业等符合环保要求的大企业吸纳。

总体稳定不代表一成不变,随着珠三角产业的转型升级,外来工就业的内部结构慢慢发生变化,行业选择上渐趋多样化。“机器换人”也好,压减低端产能也好,都未带来明显的失业状况,反而是外来工就业结构的升级。

除了从低端小厂进入先进大厂,从流水线操作工变为技术工人外,珠三角快速发展而紧缺劳动力的服务业,成了制造业用工减少后外来工大量选择的就业领域。广东劳动学会副会长罗明忠说,2015 年广东的服务业占比首次超过 50%,由第三产业驱动增长的 GDP 对就业的带动能力得到明显释放,吸引大量务工者流向服务业。

广州市钱大妈农产品有限公司从 2015 年初的 30 多家门店发展到年底近 200 家门店。O2O 的营销模式将传统的农产品销售企业带入发展快车道,用人需求也相应攀升,今年又多招聘了 200 余人。

更多“90 后”的外来工倾向于自我创业。中国南方人才市场相关负责人介绍,在国家政策的鼓励下,新兴企业发展迅猛,人才需求直线上扬。其中,新成立的中小微企业用人需求逐渐递增,且增幅越来越大。

待遇留人,感情留人 政府企业在行动

5 月 1 日起,东莞再次下调雅园新村公租房租金标准。对于新就业无房职工和在东莞稳定就业的外来务工人员,租金由现行每平方米 12 元调整为 7 元,下调幅度高达 40%。“太动心了。”来自湖北的新就业职工黄健,听闻租金下调的好消息兴奋地说。

黄健大学毕业后来莞工作 3 年,一直借住在姐姐家。最近,姐姐的小宝宝就要出生了,再加上上班不便,他正到处找房准备搬出来。“这个消息对我来说太及时了。”

随着用工形势的变化,外来务工人员的需求也发生了很大改变。“按照马斯洛需求理论,过去‘60 后’‘70 后’务工者是先满足生存需要,再想别的,打工主要是多挣钱;而现在‘80 后’,特别是‘90 后’年轻务工人员,在就业中希望的是五个层次的需求同时满足。”智通人才外包公司市场部经理董雪雄说。

为了稳住外来工群体,珠三角城市也在力所能及的范围内,分步骤、分阶段地为外来务工人员提供更好的公共服务,在教育、住房

等方面着力颇多。

东莞市通过购买民办教育学位的办法,进一步扩大随迁子女接受免费义务教育的受惠面。今年计划购买 5600 个学位,其中小学 3600 个,初中 2000 个。在“十三五”期间,每年增长 20%。

而在广州,首次面向来穗务工人员的公租房,也从 5 月 19 日开始正式接受网上预订。本次推出公租房房源共 600 套,来穗时间长、稳定就业的中低收入务工人员,以及高技能人才或受表彰、获荣誉称号的务工人员被纳入保障范围。

户口是外来工安身立命的基本保障。2015 年 7 月 7 日,广东宣布,每年让 100 万外来务工人员落户。到 2020 年,将有 1300 万流动人口落户广东,其中包括 700 万外来务工人员。

企业也在行动。近年来用工紧张的局面,让企业更主动地提升待遇、优化工作环境,以事业留人、感情留人。以纯集团除了为员工开出较高的薪酬待遇外,还设立了帮扶基金,为患病的员工及其直系亲属进行帮扶,为老员工报销春节回程车费等,留人效果较好。

“最让我们头疼的是‘90 后’工人的管理问题。一些‘90 后’工人不愿去干一线操作工,倾向于搞网络、销售等更富挑战性的岗位;不愿意太苦,又希望工作时间能灵活一点,同时薪资收入还要高一些。”张碧玉坦言,这很难满足,公司只能尽量照顾他们的要求。电商部的年轻人不肯早起,公司就为他们设计了灵活上班制度;上班要听音乐、要上网,公司也都为他们开绿灯……一系列措施下,员工就业稳定性提高。

尽管如此,一些企业提出,目前税费负担仍然较重,一些人力支出上的成本并未转化为员工的实际得利。对此,罗明忠认为,由结构性矛盾产生的“用工荒”仍处于长期待解状态,政府当务之急是促进实体经济的发展,通过制度优化降低企业运营成本,持续深化改革推动经济结构调整和劳动者技能提升,以经济转型促就业向高质量、高水平转变。(吴明)

企业招聘大学生 住房补贴政府出

从蓝领到白领,从国内到国际,从一线员工到企业高管,从大学生到高端人才,合肥经开区大胆创新,推出多项奖励措施,积极招人、育人、用人,全方位构建多层次人才体系。

根据《2016 年合肥经济技术开发区加强多层次人才体系建设扶持政策》,对企业招聘大学生的,开发区给予住房补贴,本科生补 2000 元,硕士生补 5000 元,博士生补 10000 元。该区人事劳动局局长刘干说:“学习先发地区经验,结合开发区实际情况,许多举措在国内或者省内是首创。”

打破传统“偏爱” 构建多层次人才体系

纵览全国,各地在人才政策奖励方面,普遍集中于高层次人才。着眼未来,开发区发展需要各方面人才,因此须构建多层次人才体系。

四川省获建国家级人力资源服务产业园

记者 6 月 12 日四川从省人社厅获悉,国家人社部近日函复省政府,同意筹建中国成都人力资源服务产业园。自此,四川省成为继上海、重庆、浙江、江苏等省(市)后,全国第 8 个获准建设国家级人力资源服务产业园的省份。

中国成都人力资源服务产业园将按照“政府主导、企业主体、市场运作”的模式,以“集

聚产业、培育市场、孵化企业、聚焦人才”为核心功能定位,着力打造多元化、多层次、专业化的人力资源服务产业链。根据规划,产业园设立成都高新区、成都经开区(龙泉驿区)和成都人才三个分园区。成都高新区园区将打造成高端人力资源服务和高科技人力资源服务产业园区,重点发展高端商业咨询、高级人才寻访、人

力资源服务外包、人才测评等业务;成都经开区(龙泉驿区)园区围绕高端装备制造,着力打造高端汽车人才服务产业链,以高端产业汇集高端人才;成都人才园区定位于人才公共服务,努力建成西部地区重要的人事人才公共服务中心和人力资源市场化配置服务集成平台、人才信息互通共享智能平台。(刘春华)

帮助企业育人 政府补助企业办技能大赛

高技能人才,一要靠吸引,二要靠培育。举办技能大赛,就是发现和培育高技能人才的最佳平台。但是,许多企业忙于生产,不愿意额外花费精力和经费办赛。

了解到上述情况后,合肥经开区在今年的人才政策中特别设立“技能竞赛补助资金”,以此建立高技能人才脱颖而出的机制。在政策宣讲会上,刘干告诉区内企业:“你搞大赛,我来补贴。”企业承办省、市、区级技能竞赛的,分别给予每次 5 万元、3 万元、1 万元的经费补助。(王芬 梁昌军)

江苏丹阳四举措稳定企业用工

江苏丹阳市劳动就业管理中心立足为经济转型升级发展服务,以提高工作效能为抓手,积极采取四项措施,为企业提供零距离、全方位的就业服务。

- 一是加强政策宣传,促进依法经营。为把劳动保障法律法规送到群众身边,真正达到人人学法、知法、守法的目标,就管中心以“面对面”的形式,主动走近企业,通过开展政策宣传、发放宣传材料,现场答疑等活动,着力提高企业以及员工的法律意识,使企业人有法可依、有法必依。
- 二是开展摸底排查,掌握企业用工状况。组织专人深入企业进行摸底排查,重点开展了缺工企业调查、农村劳动力调查,并对企业缺工情况进行了分类,依托“就业援助月”、“春风行动”、“民营企业招聘周”、“大中专毕业生就业服务月”等各类专项就业服务活动,为企业多渠道及时发布用工信息。
- 三是规范企业用工,重点推广“网上录用”。为进一步从源头上规范劳动就业行



为,积极维护用人单位和劳动者合法权益,促进劳动关系和谐稳定,他们积极开展网上录用登记备案工作。网上录用登记备案工作的开展,规范了企业用工,为用人单位做好录用登记备案提供了便利。

四是改进服务方式,提高企业满意度。该中心对企业反映亟待解决的问题,高效快捷“主动办”;对企业反映的重点问题,深入实际“上门办”;对涉及面广、政策性强的问题,公开公正“透明办”;对条件不具备,一时难以解决的问题,创造条件“努力办”,真正做到帮企业所需,努力提高企业满意度。(郭勤)

“企业用工成本调查”折射的新问题

一名月薪 1 万元的员工,扣除个人缴纳的社保及个税等,拿到手的部分是 7300 元,企业总计为其支付约 1.6 万元。支付给员工的工资只是企业用工成本的一部分,还有一大块是附着在工资上的用工成本。调查显示:用工成本过高,让不少企业觉得难以承受。(6 月 7 日《中国经济周刊》)

除了之前已经被多次讨论的社保缴费费率偏高,让企业为此付出了相当高昂的成本外,在这次调查过程中,企业反映出了更多的新问题。企业指出,目前以农民工为主导的用工体系,面临着农民工流动性太高、导致企业招工难的现象。而农民工对城市缺乏归属感,是留不住人的重要原因之一。

这就是“企业用工成本调查”折射的新问题。如果农民工在就业地始终没有归属感,住房、就医、孩子上学等问题都得不到妥善解决,就很难稳定下来。农民工本身属于中低收入群体,由于户籍限制,很难享受与市民同等的福利保障。以子女教育为例,农民工子女很难获得公立学校的入学名额,只能转而进入费用更高、师资水平却不如公立学校的民办学校。虽然近年来部分地区试点积分入学制,为农民工子女敞开了一道门,可是能够获得足够积分的幸运儿太少,滴水难解农民工子女就学众渴。

而在医疗方面,农民工工作不稳定,存在明显的换工间歇期。其次是流动性很强,今天可能呆在北京,明天就去了广州打工。在现行医保制度下,只要医保缴纳中断一定期限,就无法享受报销待遇。如果去了其他地方发展,又存在异地医保对接的障碍,医保待遇必须从零开始。这无形中大大增加了农民工的看病成本。

至于住房,虽然部分企业农民工可以住在宿舍,但也有相当数量的企业并不提供类似福利。随着城市房价的节节攀升,农民工的租房成本也同步在增加。值得注意的是,北上广等外来人口集中的一线城市,以城市化为由对城中村、地下室、群租房的改造力度不断加大,导致了符合农民工需求的低租金房屋数量减少。虽然这些城市也有零散的公租房建设,但地址远、数量少,不能满足农民工群体的需求。农民工越来越感觉到租不起房。

这些以往被忽视的隐性成本,与偏高的社保缴纳费率叠加在一起,共同构成了农民工日益沉重的生存负荷。于是农民工对于薪资待遇的敏感度也随之强化,区区三四千元的工资明显捉襟见肘,从而助长了用工荒。

近年来物价持续上涨,但退税机制缺席,让上有老、下有小的农民工无法获得合理的退税待遇。甚至于某些地区在物价上涨幅过快时推出的低收入群体生活补贴,也基本服务于户籍人口,农民工并无此福利,这无疑又是一项隐性成本。

企业用工成本高,主要在于小企业却要承担太多的社会责任,农民工承受着过多的隐性成本,让看上去每年都在涨的工资,折耗在医疗、教育、住房等方面的开支增加上,由此反映出的二元户籍制弊端、住房保障性不够、公共资源分配以及税收制度不合理,又间接转移到企业身上,造成用工成本持续增加。所以,仅仅降低社保缴纳费率、降税是不够的,政府还要通过综合提高农民工应得福利待遇的改革举措,为企业真正减负,让农民工同步分享社会经济发展的果实。(毕帆)