

用工荒:小企业的一道大难题

本报记者 龚鹏建/文

(上接 B1 版)

“为了招到工人,从初七上班起,我每天都要去人才市场转一转,希望能招到一些工人。眼看着几十万元的货物订单,因为人手不足没法接,你说急人不急人?”2月21日上午,以生产教学设备为主的省城东开发区某公司的经理李华向记者大倒“苦水”。他说,去年就有一些工人陆续辞职,说是有更好的工作去做,他的公司就出现了用工紧张的问题。没想到,今年春节过后,更多的工人不来报到,做工的人数由原来的400人一下子减少到了150人,出现了严重的用工荒。连日来,他已经多次到人才市场去招工,却只招到三个工人,好几条生产线基本处于停工状态。

李华一脸无奈地对记者说,春节后这段时间,正值教学设备生产企业的生产、销售旺季,主要服务对象是省内各地的大中专院校,这几天因为招不到足够的生产工人,厂里的会计、出纳和门卫都到各车间当搬运工,做辅助工作,而8个车床技工,也临时改行做安装工了。在装配车间里记者看到,积压了大批没有喷漆、安装的产品,几台车床、压模机全都闲置一边。“现在,不时有学校来订货,下订单,可我都不敢接了。”李华说。

李华告诉记者,其实,用工荒的问题他早已料到,因为这一问题早就出现了苗头,为了防止出现严重的节后用工荒,在春节放假之前,他就承诺春节后给每位工人加薪10%,并且购买部分保

险。另外,还通过改善住宿条件、丰富工人业余生活等途径留住工人,但还是有很多工人走了。

离李华的公司不远,还有一家生产水果外包装的纸箱厂,是附近村子里的村民开办的。这家纸箱厂面临着更为严重的用工荒问题。春节前,厂里的工人就已经走光,不得不停产。春节之后,厂里更是千方百计想法招工,可十多天时间连一个工人都没有招来。现在,厂区内除了一个看门人和一条看门的狗之外,再也没有其他人。看门人说,老板每天都是过来巡视一下,然后就叹着气走了。

记者又到市区的其他地方进行了了解,发现存在用工荒的小型企业在不少。这些企业中,又以生产加工型企业面临的问题更为严重。在记者调查的近二十家企业中,有三分之一的企业已经处于停工状态。

造成用工荒的深层原因

问题的出现必定是有原因的,那么,造成近段时间来出现用工荒的具体原因是什么呢?

在对出现用工荒的企业进行调查了解的同时,记者也对一些务工人员进行了随机采访。在记者采访的二十多个人中,有三分之二的人表示不会去那些小企业做工,主要理由是:小企业的工资、福利待遇太低,没有保障。而这些表示不去小企业做工的人,年龄大都在40岁以下。

“其实,用工荒问题并不是最近才出现的,从2003年开始,企业用工便出现供求的波动,由原来的供大于求逐渐向供不应求方面转

化。”河北省人力资源市场服务中心观察调配部的高海华主任告诉记者,所谓的供不应求实际上是供求双方选择意愿上的背离,因为在目前,劳动力的供应是绝对充足的,许多企业之所以出现用工难,是由于工人对企业提供的各方面条件不满意,由原来的被企业选择转向了主动选择企业。“这是一种趋势,谁也无法阻挡。”

高海华主任分析了出现用工荒企业的类别,他说,用工企业主要集中在相对低端的加工制造企业,此外餐饮服务、建筑、房地产、商贸企业也开始有用工荒的迹象。

用工荒之所以会集中在这些企业,高海华主任认为,由于这些企业属劳动密集型行业,劳动强度大,加班加点的时间长,而相对来说,这些企业的工资待遇也相对较低,各种保障措施又无法落实,而对于维权意识日益加强的工人们来说,这些企业的吸引力越来越小,因此这些企业出现用工荒问题是必然的。

“另外,新的《劳动合同法》的出台,使务工人员开始注重对自己权益的保护,不仅对工资的要求高了,而且对于保险、福利等各种待遇也开始考虑了,这就使那些工资低、待遇差的小企业面临着招工的困境。”高海华主任说,新的《劳动合同法》像一个“紧箍咒”,在规范企业用工方面对企业加强了监督和约束,也为务工人员增加了维权的力量,他们不会再像以前那样在劳动关系中处于极端的劣势,其工资、保险等福利待遇由用工者随意安排,而开始在法律的保护下来维护自己的劳动



现在,出现用工荒的小型企业不在少数。

权益和合法所得。

除以上这些原因外,高海华主任认为,新一代务工人员素质的提高也是造成民工荒的一个重要原因。“如今大多数务工人员是80后出生的,比起第一代务工人员来,他们有文化,有理想追求,有更多改变自身状况的愿望。他们希望成为城市的一员,享受市民待遇,希望子女将来能享受更好的教育。因此他们在选择工作时,考虑的已不仅仅是能有多少收入,更多的则是能有多少改变命运的机会。”

工资待遇是破解难题的关键

现在,用工荒的难题已经摆在众多小型企业的面前,该如何来破解这一难题,让这些企业走上正常发展的轨道呢?

石家庄经济学院一位研究劳动关系的教授在一篇文章中指出,要想摆脱以劳动密集型产业为主的小型企业的用工荒问题,就必须在工资待遇、社会保障等方面都有所提高,并且能如实地给打工者兑现。

河北省人力资源市场服务中心观察调配部的高海华主任告诉记者,他们所做的一些调查数据显示,在最近几年间,石家庄市加工生产企业的月平均工资水平在700元/月左右,乡镇加工生产企业的月平均工资在500元左右,而保险、福利待遇基本上都没有,这与其他一些行业的工资待遇相比差距很大。

“小型企业要缓解目前的用工荒问题,就应当从用工制度上给务工人员解决保障之忧。”高海华主任认为,工资待遇及各种福利保障是务工人员在选择就业单位时首先会考虑的问题,如果用工企业不能在这方面“打动”务工人员,就无法吸引和留住工人。

一位务工人员告诉记者,现在他不会再选择那些每个月只给几百元工资的用人单位了,他要趁自己还年轻,多挣些钱,不会把时间和精力再耗在那些只让多干活却不想多给钱的企业了。

河北省社科联一位研究就业问题的专家表示,大范围的用工荒给不少加工制造类企业“上了一课”,以前许多企业领导普遍认为,中国人多,要找干活的人很容易,因此他们不给务工人员办社保、不签劳动合同,工资多年都不涨,并强行剥夺务工人员的探亲权、休假权。“企业想通过低成本来谋求发展是不明智的,这样企业不可能持续发展。”这位专家说,提高工资待遇留住工人是应

对用工荒关键的一步,如果那些企业的管理者在提高工人待遇方面能有动作,民工荒的情况就可能不会出现,即使出现,也不会像现在这样严重。

“有人流动是非常正常的,但保持人员稳定也是有办法的。”高海华主任认为,要彻底解决用工荒的问题,企业必然要增加用工成本,导致利润空间的压缩,但从长远看,这种成本的增加会在企业的发展中得到“补偿”。

还须转变用工理念

“要想留住工人,固然要提高工人的工资和待遇,但我认为,仅仅提高工资待遇还不行,企业的管理者还应当转变用工理念,把工人当朋友或兄弟姐妹一样看待,让务工人员在企业里工作感到温暖,有归属感。”河北省社科联的专家表示,许多务工人员在一些企业里工作时间不长就想离开,与企业管理人员的用工理念有很大关系,他们认为工人是自己雇来的,只有金钱关系,不能把工人当朋友或兄弟姐妹一样看待。“这种情况在那些只追逐经济利益的小型企业里最为普遍,这是小型企业遭遇用工荒的另一个重要原因。”

在记者采访过程中,一些务工人员也告诉记者,自己之所以不愿意在一些企业内工作,与企业对自己的态度也有一定的关系,有些企业的管理者对工人很刻薄,动不动就找各种理由克扣工资,加班也不给加班费。另外,一些企业为了不承担责任,一直拖延签订劳动合同的时间。“在这些企业里工作,让人寒心。”一位务工人员说。

而高海华主任则认为,企业仅仅把务工人员当朋友或亲友一样对待还不够,重要的是注重培养工人的工作技能,让工人在为企业奉献的同时,也能从中学到知识和技能,有“归属感”。

“许多人在分析小企业经营用工荒的原因时,认为工资待遇低是唯一原因,其实不然,工资待遇低是一方面,工人归属感的缺失也是一个重要原因。”高海华主任说,工人的归属感包括两个方面,一个是自己能否成为所在企业的重要一分子,再就是企业能否长久发展下去,自己对企业的未来是否抱有希望。“能感受到自己在企业中的地位和价值,工人就有干劲,对企业发展前景看好,工人就不会有跳槽的念头。如何才能让工人有归属感,是企业的管理者应当着重思考的问题。”



小型企业要吸引并留住工人,最关键的是要提高工资待遇。本报记者 李青摄影