

“招工难”成因与对策研究 ——以福建 D 企业为例

● 彭 青 陈少华

摘要:文章以福建 D 企业为例,首先剖析了“招工难”企业员工现状及基本特点,然后从内、外两个维度分析企业“招工难”问题的成因,总结出工资待遇低、劳动强度大,“食、住、行”缺乏配套保障,人口红利减小,政府监管、规划职能缺位四大成因。继而针对问题提出调整工资结构、改善劳动环境,招聘残疾员工,员工内部推荐,增设“计件”临时工种,机器替代人工,政府配套扶持措施六大对策。

关键词:招工难;工资结构;残疾员工;机器替代人工

一、引言

自 2004 年 1 月起,一度仅在个别地区或企业出现的用工短缺现象,迅速蔓延至长三角、珠三角、闽东南等多个区域,有着 9 亿农民的中国首次遭遇“民工荒”,打破了中国农村剩余劳动力“无限供给的神话”(鞠志萍,2006)。中国是世界人口大国,劳动力资源丰富,改革开放以来,凭借低成本劳动力优势,“中国制造”风声水起,所向披靡,出口总额屡创新高。国家统计局数据显示,2012 年,全年出口总额已达到 20 489 亿美元,同比增长 7.9%。巨大的出口红利来源于低价的劳动力要素。而近年来,以廉价劳动力为优势的“中国制造”受到越来越多的挑战,廉价工资已很难吸收更多的劳动力供给,在华外企迫于劳动力成本激增压力,陆续将工厂迁移至越南、老挝等人工成本更低的东南亚国家。数量化的人口红利已经一去不复返了,“招工难”成为诸多企业面临的现实难题。胡放之等(2012)对湖北 13 个县(市)区不同行业、规模、所有制的 236 家用人单位进行调查研究表明,反映缺工的有 209 家,占 88.2%,其中,经常性缺工(非临时性或季节性缺工)的有 138 家,占 58.5%。“招工难”甚至已经出现了从沿海向内地、从劳动密集型向资本、技术密集型企业蔓延的趋势。

针对提出的问题,本文以福建 D 企业作为现实案例,对企业“招工难”问题进行剖析,并讨论相应对策,以期为面临“招工难”问题的区域和企业提供参考。

二、“招工难”企业员工现状

“招工难”企业员工多呈现以下几大现状(鞠志萍,2006;胡放之,2012;孙育平,2012):(1)员工年龄结构较为单一,以“中年”员工居多;(2)员工多来自本省及河南、四川、湖南等中部经济欠发达人口大省;(3)工龄短,工人流动性强;(4)现有劳动力无法满足生产需求。下面以 D 企业为例进行说明。

D 企业是位于福建厦门的一家食用菌外贸加工企业,主要出口地为日本,2012 年实现销售收入约 5 000 万元人民币。截止 2013 年 1 月 31 日,企

业现有生产工人 106 人,其中女工 96 人,男工 10 人。从年龄特征看,30 岁~50 岁之间的工人居多,其中,20 岁~29 岁占 12 人,30 岁~39 岁占 36 人,40 岁~49 岁占 51 人,具体分布情况见图 1。

从地域特征看,工人主要来自福建、江西等 10 个省/直辖市,具体分布情况见图 2。在区/县一级,工人共来自 68 个区/县,平均约 1.6 人来自同一区/县,其中,仙游(7 人)、仪陇(6 人)、漳浦(4 人)、南漳(4 人)四县的工人较多。

从工龄看,工人流动性较大,“半年及以下”的占 22%,共 23 人。“7 个月至 1 年”的占 25%,共 27 人。工龄在 2 年及以上的共 56 人,分别来自 40 个不同的区/县,平均约 1.4 人来自同一区/县,略低于平均水平 1.6 人,说明同一区/县的工人可能存在一定的集体跳槽现象,但这一差距并不明显。

企业满足生产要求约需工人 150 人,现有工人 106 人,综上,企业一方面面临“招不到”员工的问题,另一方面由于工人流动性较大,又存在“留不住”人才的问题。

三、“招工难”成因分析

1. 工资待遇低、劳动强度大。工资待遇长期偏低是“招工难”问题的根本原因。企业竞争不断加剧,中小劳动密集型企业利润水平偏低,只能依赖廉价劳动力维持当前较低利润水平。反过来,为维持现有利润,只得降低劳动成本、

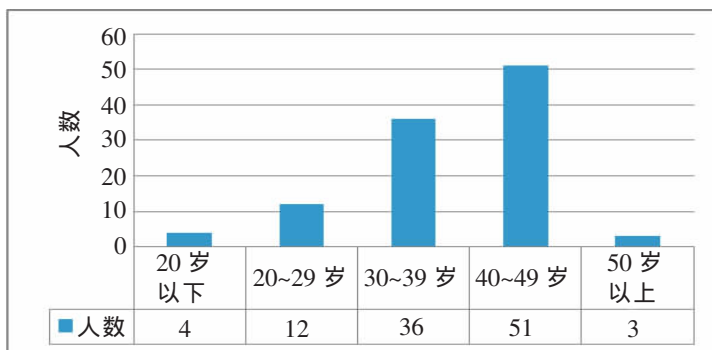


图 1 工人年龄分布图

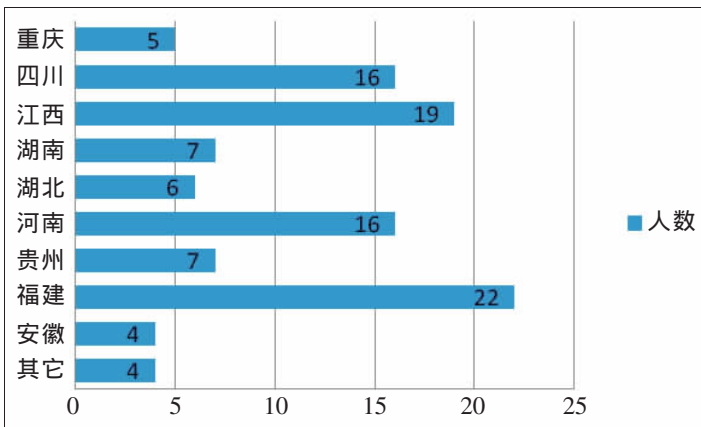


图2 工人来源地分布图

维持低工资、低福利待遇。很多企业常以地方最低工资标准作为底薪,为满足订单需求,工作日、周末加班频繁,劳动强度大,但加班工资低,部分企业加班工资甚至低于地方规定的非全日制用工工资标准。福建省人力资源与社会保障厅文件《闽政(2012)39号》规定,厦门市最低工资标准为1200元/月,非全日制用工小时最低工资标准为12.7元/小时。D企业的工资主要包括基本工资和加班工资,基本工资是1200元/月,但加班工资略低于12.7元/小时。工人要获得较高的工资,只能通过工作日、周末加班来实现。从这一角度反观企业“招工难”问题,其实质是“招廉价劳动力难”。

2. “食、住、行”缺乏配套保障。为降低经营成本,许多企业未开设员工食堂,也没有餐费补贴,员工的“中餐”无保障,成为制约企业“招工”的一个重要因素。住宿方面,一些企业提供集体员工宿舍,但生活配套设施不齐全,“脏、乱、差”现象较为普遍。此外,部分外地员工与伴侣同时出来打工,集体员工宿舍无法解决其居住需求,部分企业为在外租赁住房的员工提供“租房补贴”,但也是“杯水车薪”。“行”主要指过年过节的返乡出行,以春节为例,很多企业未帮助员工预订车票,春运期间部分车票面临涨价,订票难、票价高,员工只得在“返乡”高峰期来临前,辞职回家过年,这是造成春节前夕民工辞职率居高不下的主要原因。

3. 人口红利逐渐减小。人口红利,指劳动力占总人口的比重,人口红利逐渐减小是“招工难”问题的外因。20世纪60年代和80年代,我国出现了两次生育高峰,由于计划生育的全面实施,自90年代后,婴儿出生率开始下降,新增劳动力数量随之下降,但60年代婴儿潮时期出生的人口逐渐老龄化,劳动人口占总人口的比重开始见顶回落,人口红利逐步减小。年龄段处在18岁~30岁的“新生代农村青年”的心态和自主意识也影响了企业招工(阎定军,2004),呈现出“三高一低”的特征:受教育程度高、职业期望值高、物质和精神享受要求高,工作耐受力低(孙育平,2012)。这一代人大多接受了比父辈们更高层次的教育,对自身价值的认识也有所提升,故而对劳动条件和工资的要求也相应提高。民办教育和大学扩招的快速发展,

也使越来越多的农村青年陆续进入大学深造,外出打工的人相应减少。国家惠农政策不断完善,为民工选择自主创业或就近择业提供了便利,外出务工人员减少。在D企业的106名员工中,20岁~29岁仅占12人,而30岁~39岁的工人占36人,40岁~49岁的工人占51人。

4. 政府监管、规划职能缺位。用工不规范、民工权益受侵害,与政府相关职能部门监管、保护不力有直接联系。地方政府片面追求GDP,招商引资和财政收入增加,顾此失彼,忽视对民工基本和合法权力、利益的保护,政府监管职能出现缺位。部分地方政府在布局新一轮的发展战略时,并未在产业结构调整、区域经济发展、城镇化建设、发展方式转变等方面对劳动力供求作出科学规划预测,也没有对外地工人生活及其子女上学等公共服务基础设施进行统筹规划,导致招商项目启动了,却出现“招工难”的窘境。

四、“招工难”应对策略

1. 调整工资结构、改善劳动环境。为留住现有员工,工人工资结构设计时应包括“工龄工资”,不同工龄段的“工龄工资”应拉开差距,凸显吸引力。工龄工资应形成明文制度,并向工人公示,才能起到应有的激励作用。此外,需改善工人劳动环境,保障工人的“食、住、行”。在厂房有闲置的情况下,开设员工食堂,解决工人吃饭问题,或给予工人适当的餐费补贴。在条件允许的情况下,修建员工宿舍,改善员工住宿条件。春运期间,为员工预订返乡车票,并提供一定的车费补贴,解决员工的后顾之忧。

2. 招聘残疾员工。企业招聘的思路要放开,招聘残疾员工可以大额节省工资支出,并获得税收优惠。以D企业为例,目前企业未招聘残疾工人,在日常生产过程中,工人在工作台上很少交流,且戴有口罩。作为过渡,可以先招聘听力、言语残疾工人。招聘残疾人,有很多政策优惠:(1)《厦残联[2012]19号》规定,用人单位超比例(员工总数的0.8%)安排残疾人就业的,按当年度所在区最低工资标准的80%对超比例部分给予用人单位工资性补贴;(2)《财税[2007]92号》规定,支付给残疾人的实际工资总额可以在企业所得税前据实扣除,并可按支付给残疾人实际工资的100%加计扣除。此外,对安置残疾人的单位,由税务机关按照企业实际安置的残疾人数,限额即征即退增值税或减征营业税;(3)安排就业的残疾人数量超过安排比例0.8%的企业,免缴残疾人保障金。在招聘残疾人时,可能面临残疾人不便于管理的问题,政府也有相应配套政策,以厦门市为例,《厦残联[2012]19号》规定,对残疾员工管理工资实行阶梯补贴,月均安排残疾人员10名(20名)和以上的单位,可配备1名管理员,按当年度所在区最低工资标准的

表1 工龄分布情况

工龄	半年及以下	7个月~1年	2年	3年	3年以上
人数	23人	27人	18人	9人	29人
占比	22%	25%	17%	8%	27%

100%(150%)给予管理员工资补贴。企业招聘残疾人的关键在于管理层“思路”要放开,不能对残疾人有抵触。相反,招聘残疾人可以大幅满足生产劳动力要求,提高产量,有效节约人工成本,避税(所得税),免缴残疾人保障金,对于机器噪音大的车间,还可安置“听力残疾”工人,一举两得。最后,企业积极招聘残疾人,主动承担社会责任,有利于提升企业形象,建立和发展政府关系。

3. 员工内部推荐。企业工人通常来自全国不同省、市,企业可以定期发布“内部推荐”招聘通知,明确“招聘要求”,由内部工人推荐“乡邻”加入企业。按新人的“年龄段”、“留任时间”给予推荐人介绍费(“伯乐奖”)。这一对策面临的质疑是:工人是否会拉帮结派,集体跳槽?以 D 企业为例,106 人中,工龄在 2 年及以上的共 56 人,分别来自 40 个不同的区/县,约 1.4 人来自同一区/县,比平均水平 1.6 低,说明同一区/县的工人可能存在一定的集体跳槽现象,但这一现象并不明显。作为相应的控制措施,在初选阶段,可以限定同一区/县的员工推荐员工不超过一定规模,如 D 企业可以限定不超过 2 人。此外,介绍费(“伯乐奖”)标准不能太低,要有一定的吸引力,但以新人的留任时间为标准,到期“分阶段”支付介绍费,有效节约企业成本,并保障制度的有效性和持续性。员工内部推荐运用得当,对企业大有裨益:(1)满足生产劳动力要求,提高产量;(2)被介绍的人因为有熟人在企业工作,因而信任这个企业,应聘者就职后稳定性较高;(3)熟人介绍,对员工背景“知根知底”;(4)节省外出招聘的人力、物力、财力。

4. 增设“计件”临时工种。除了全日制员工外,对于一些操作简单、耗时费力、验收方便、时间灵活的独立工序,可以增设支付“计件”工资的临时工种。这一工种主要针对企业周边乡、镇部分需要照顾小孩和家务,无法进行全日制工作的民工设计。以 D 企业为例,“香菇切块”、“包装”工序操作简单、上手快,操作过程中对“杂质”挑选(需有一定经验才能辨别杂质)要求低,劳动成果验收方便,针对这两道工序可增设临时工,按重量/件付费。这一对策可能面临的质疑是:计价工资、成本是否过高?作为控制措施,尽量选择一些耗时费力的工序开发临时工种。在 D 企业中,香菇切块耗时费力,相对较高的费用在情理之中。确定工资水平时,应注意高于企业基本平均工资水平,但低于平均加班工资水平。增设“计件”临时工种的好处有:(1)满足生产劳动力要求,提高产量。;(2)独立工序时间灵活,完工进度不会影响下一道工序的进度,不影响生产的连贯性;(3)上手快,只需简单培训;(4)劳动成果验收方便,便于控制效率和质量。

5. 机器替代人工。我国在 2004 年首次出现“民工荒”现象,国内劳动力供给出现短缺,人口红利逐渐减弱,刘易斯拐点(劳动力供给曲线将由平坦变为陡峭,导致劳动力价格加速上升)逐渐逼近,传统依赖廉价劳动力成本获取竞争优势的发展模式受到严峻挑战,劳动力价格上升增加了企业成本,从而催生了企业使用机器替代人工的转型需求,劳动力价格将不断上升的预期也推动了机器推广普及

以规避未来劳动力价格持续上涨的风险(王韧,2011)。因此,对于出现“招工难”的劳动密集型企业应关注行业内各工序实现机械化操作的发展趋势,在符合成本效益原则的基础上,及时引进或改进生产设备。

6. 政府出台相应配套扶持措施。政府应当为帮助企业缓解用工短缺,做好用工服务,促进企业发展制定相关扶持措施:(1)根据地方经济发展水平,适时调整增加地方最低工资标准。(2)完善民工的引进、激励机制,有针对性地提高相关单位、企业和个人的奖励幅度,鼓励各类培训机构、职业技术学院、大中专院校、中介机构、劳务协作基地、企业老员工为企业引进劳动力。开展好企业用工公共服务,持续开展企业用工招聘活动。(3)鼓励企业通过技术进步提高生产率,支持劳动密集型企业采用先进适用的技术、工艺和设备,降低对劳动力的过度依赖。(4)积极为外地务工人员提供公共租赁住房。鼓励和支持各类企业利用自有土地自筹资金投资建设、运营公共租赁住房,将在城镇稳定就业的外地务工人员纳入到公共租赁住房的保障范围内。在一些外地民工较为集中的经济技术开发区、工业园,鼓励集中建设面向园区企业或就业人员出租的公共租赁住房。(5)解决好外地务工人员随迁子女入学问题。对处于义务教育阶段的外来务工人员子女,鼓励和支持在民工暂住地就近入学。并在评优评先方面享受与当地学生同等的待遇。(6)引导企业实现集体宿舍标准化、食堂管理规范化、医疗帮扶常态化、文娱活动普及化。

先进的企业文化管人,一流的企业制度管人,二流的企业人管人,“人治”的企业多数在原地踏步,无法做大做强。建立适合企业的人力资源引进、培养、发展制度,并保持制度的落实和稳定性是企业解决招工问题,不断发展壮大的根本。这有赖于地方人民政府和企业的共同努力,针对员工“稳定”和“招聘”两条主线出台相应的政策和内部制度。

参考文献:

1. 鞠志萍. 城市企业招工难的成因:民工荒实证考量. 现代财经 2006 (8): 56-60.
 2. 胡放之. “招工难、就业难”并存的原因及解决对策——基于湖北的调查. 湖北社会科学 2012, (8): 49-52.
 3. 阎定军. “民工荒”探源. 特区经济 2004 (10): 131-132.
 4. 孙育平. 化解企业“招工难”的区域就业政策选择——基于南昌市劳动力供需市场态势的分析. 企业经济 2012, (7): 137-141.
 5. 王韧. 制造转型 挖掘“机器替代人工”的机会. 平安证券专题报告 2011 (8): 1-22.
- 基金项目 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(项目号:11JJD790006)阶段性研究成果。
- 作者简介 陈少华 厦门大学管理学院会计系教授、博士生导师 彭青 厦门大学管理学院会计系博士生。
- 收稿日期 2013-03-22。