

# 华南地区“用工荒”的声音再度出现，中西部地区也加入了“农民工抢夺战” 劳动力大国：为何频现“用工荒”？



今年春节过后，我国华南地区“用工荒”的声音再度出现；与往年不同的是，中西部地区这次也加入了“农民工抢夺战”。

作为人口及劳动力大国，为何年年出现“用工荒”？记者近日深入珠三角等地调查发现，所谓的“用工荒”与企业用工特点密切相关。

在广州市制衣行业最为集中的鹭江村地区，各个工厂在村里人流较旺的街道“抢人”。

## 用工时间差导致的“用工荒”

记者采访发现，每年的“用工荒”一般在春节前一星期出现一波高潮，春节长假后两三天出现另一波高潮，元宵节后逐步归于平静。农民工潮汐式迁徙、企业招工与农民工返城之间的“时间差”，恐怕是造成这一现象的直接原因。

广州市人力资源市场主任张宝颖认为，“用工荒”称为“节后荒”更为准确。制造业企业春节后都缺员工，广州节后招工需求15万人左右，但一个月内慢慢会补充上，恢复常态，日常实际招工需求维持在3万人左右。

许多在生产一线就业的农民工向记者表示，随着家庭经济状况的改善，一年一度春运，好不容易回到家乡，渴望享受难得的亲

情、乡情和闲假，节后不再像过去那样急于返城求职，许多人过了元宵才出门。而企业急于开工，遵循“三六九往外走”的民谚，春节长假一过即展开招工，自然会扑空。

第一位农民工全国人大代表、在佛山市三水区新明珠陶瓷集团担任销售经理的胡小燕说，以她所在的企业为例，尽管春节假期刚结束时全厂冷冷清清，但元宵节过后工人基本都会返回岗位就业，“年年都是如此，企业早已经习惯了。集团春节前就会储备一批产品，应付春节后的销售，这已经成为惯例了”。

然而，在一些业内人士看来，随着我国加快产业结构调整的步伐，新的“时间差”因素出现了，这也是今年引发所谓东西部地区“农

民工争夺战”的重要原因。

在劳动部门工作了近20年的佛山市南海区劳动和社会保障局就业科科长黄炜说，在广东南海，过去的支柱产业是五金、印染、陶瓷、建材、纺织等，而新一轮产业投资重点已转移到新能源、新材料、现代服务业；而在安徽一些县市，近年承接东部产业转移的服装、玩具、机械加工和电子加工，用工需求加大，两地的用工需求出现了“错位竞争”。

华南师范大学人力资源研究所所长谌新民说，内地同沿海的“农民工抢夺战”，有利于加快产业转移，促进区域协调发展。新兴产业跟传统产业“抢人”，第三产业与第二产业“抢人”，有利于产业优化，这是一种可喜的现象。

## 用工歧视导致的“用工荒”

尽管一些企业高喊“用工荒”、“招工难”，但是记者走入珠三角地区的工业厂区，走入当地的商场食肆，那里的工人、服务人员往往是清一色的年轻人。你也许会纳闷儿：年纪大点儿的人干啥去了？

如此使用劳动力的现象很普遍：一些城市的街头，一个十字路口4条人行横道，站着8个交通协管员。这些原为解决“4050”人员就业开发的公益性岗位，如今大量被高

中以上学历的青壮年挤占。在广州的中高档住宅小区，每栋楼楼道口24小时三班倒地站着的一个青年保安，人力资源投入可谓过于充分。

专家认为，所谓的“用工荒”，严格来说应该叫“青壮年员工荒”，实际上是用工“歧视”造成的。谌新民说，不少企业的劳动力消费模式，是招收20岁左右的单身青年男女，让他们吃住在集体宿

舍，一天工作12小时，一个月休息两天。一些企业出于管理等考虑，专门招女工，年龄、性别甚至地域歧视十分明显，严重限制了我国劳动力供给的空间，加剧了所谓的“用工荒”。

广汽本田有限公司总务部部长赖博轶说：“我们许多工人就在生产线上一直干到退休，可一些企业非要18岁到25岁的工人，招工能不难吗？”

## 用工不经济导致的“用工荒”

记者调查发现，与上述的用工歧视相比，不少企业在市场环境下出于自身利益的考虑，在用工过程中“精打细算”，造成了农民工就业“大进大出”的现象，也是导致“用工荒”的一个重要原因。

广东省劳动部门统计，珠三角企业每招进1个工人的同时，有0.73个工人离职。

佛山市南海区劳动就业服务中心副主任莫颖文说，不少企业之所以喊“用工荒”，与企业普遍遭遇的招工成功率、流失率“双高”有很大关系。“现在企业是常年有缺口、随时在招工。同一个就业岗位，一年招工两次甚至三次，这也使得用工需求被两三倍地放大”。

企业为何难以留住员工？一些企业向记者

反映，这与当前全球市场态势变化有关。目前，纺织、服装、玩具、日用电子消费品等行业的订单越来越少，越来越急。面对这一状况，企业不愿承担过多养人的成本和风险，往往采用“接到订单才招工，招不到工就拒单，订单完成就炒人”的临时性用工模式，于是企业工人每年大进大出，订单一来四处“抢人”，高喊“用工荒”。

还有一种情况是，一部分企业为了规避法律责任，降低用工成本，一方面拒绝与员工签订长期合同，坚持“一年一签”甚至不签合同；另一方面大喊“用工荒”、“招工难”。这样一来，缺乏保障和归属感的农民工就很容易跳槽，导致了流动率大增。

黄炜指出，企业“精打细算”的用工方式，从社会用工来说是“不经济”的，这表明我国经济发展存在片面追求利润增长，而忽视就业稳定这一社会效益的倾向。

谌新民认为，很多产业特性就是就业不稳定。有订单就招工，没订单就炒人，遭遇金融危机就让农民工返乡，这种以就业不稳定性为代价的经济增长，在成熟社会是不可接受的。

专家指出，地方政府在制定产业政策时，不仅要考虑能带来多少GDP增长和财政收入，还应考虑能带来多少高质量、稳定的就业岗位；同时，还要提高人力资源管理水平，加强企业员工社会保障、专业技能培训等工作。

## 延伸阅读

### 河南企业改善环境 应对用工紧张局面

在当前用工紧张的局势下，为应对沿海内迁企业在用工市场上的竞争，河南当地一些企业积极改善用工环境，以挽留老员工、吸引新员工。

记者采访发现，那些注重改善用工环境和员工生活的企业往往招工比较容易。记者在郑州纺织服装产业园看到，这里的员工宿舍每间约20平方米，有空调、暖气、电视、饮水机、热水器等。

这个园区的管委会副主任徐宏伟说，园区的员工平均工资为2200元，不仅管吃管住，而且享受“三险”、空调月补、饭补、工龄工资等。目前，园区内的娅丽达、领秀等服装企业均已招满所需员工，正常生产。

巩义市回郭镇工业园区拥有法人企业217家，从业人员3万多名。该镇党委副书记王东说，园区内的企业都积极为员工办理“三险”，每逢节日，都为员工发放福利，有些企业还每年组织农民工外出旅游，九成企业都建了员工之家，组织各种文体活动。园区里的鑫泰铝业副总孙十一说，今年公司所需600多人，没用一个星期就已经全部招满。

## 长三角不少企业

### 为“多招一个人”使出“千方百计”

订单在增加，工人却流失，春节后集中显现的招工难、用工荒让长三角不少企业“头疼不已”。为缓解矛盾，各企业使出了“三十六计”。归纳起来主要有：

——“加薪留人”。据了解，目前长三角部分集装箱驾驶员月工资已涨至4000元，部分汽车维修工在1500元~3000元，快递员的综合工资也能达到2500元。

——“找‘寒假工’”。一些春节期间面临严重用工缺口的企业，从大中专院校、技校中招聘一批“寒假工”解燃眉之急。

——“老乡带人”。上海市徐汇区一家餐饮企业负责人表示，每个老员工如果能带一个老乡来饭店上班且干满3个月，饭店便给老员工200~300元/人的奖励费。

——“工龄工资”。浙江金华的今飞集团今年设立“工龄工资”，以后员工按照工龄，每年上涨120元的工龄工资。

——“打‘温情牌’”。记者在长三角采访发现，这几年不少企业为员工盖起了宿舍，设置篮球场、游泳池等设施，增加有组织的旅游、娱乐活动，逢年过节甚至还为前来探亲的员工亲属报销来回车费。

## 专家观点

“即使实际收入与内地比没优势，但如果孩子能在城里获得较好的受教育环境，不少农民工还是会留在沿海地区打工的。”

——上海社科院城市化发展研究中心主任郁鸿胜认为，应对“用工荒”，政府部门应积极作为，营造好“留人的软环境”。他给出具体建议，如应用“服务优势”对冲“工资劣势”，打破农民工求职的“信息壁垒”，应利用“用工荒”机遇助推产业升级等。

本版文图均据新华社