

昔日“孔雀”四处飞 今日“孔雀”返家难

如何让“走出去”的脚步“留下来”

(上接 A03 版)

昔日 他们“走出去”让我们津津乐道

我市是农业大市、人口大市,总人口 1000 多万,其中农村劳动力 600 多万,农村富余劳动力 300 多万,劳动力资源十分丰富。如何适应市场经济的要求,合理、有序地转移农村富余劳动力,变资源优势为经济优势,使我市的经济结构向多元化迈进,是关系到我市经济发展的重大现实问题。

近年来,为有效解决“三农”问题,加快农村改革发展步伐,按照“政府引导,市场运作,农民自愿,完善服务”的工作思路,我市劳务输出工作力度越来越大,通过开展“创劳务输出品牌,促劳务经济发展”活动,增加了农民的收入,加快了致富步伐,劳务输出数量持续增长,劳务输出人员素质持续提高,劳务总收入持续增加。2010 年,全市转移农村富余劳动力 300 万人,劳务经济收入 312 亿元,占农民家庭总收入六成以上,劳务经济已成为农村经济发展新的重要的增长点,劳务输出已成为我市一个大产业。

从最初零零散散的盲目外出,到通过我市相关部门有组织地培训后再外出,以及我市大力发展职业教育所促成的“订单预约式”外出,在这个“走出去”的过程中,我市缓解富余劳动力就业压力的步伐迈得坚定且越来越游刃有余。

“农村劳动力技能就业计划”、

“阳光工程”、“雨露计划”……一个个相关部门有组织的培训计划,让我市的劳务输出由体力型向智力技能型转变,让我市的外出劳动力能依靠技术体面就业。

周口市技工学校、周口科技职业学院……一个个在我市大力发展职业教育的背景下拔地而起的各类职业教育培训机构,让我市的劳务输出更有计划、更有组织。170 多家培训机构,50 多个学习专业,造就了大批的专业技能人才,吸引了众多外地企业纷纷给这些机构下“人员订单”,学生“未毕业已就业”不再是一种奢谈。

“先培训后输出、以培训促输出,定向培训、定向输出”,我市为转移农村富余劳动力确定的这一思路,把技能培训和劳务输出有机结合起来,成为我市劳务输出的主流,一个学技术、忙“充电”的良好氛围在我市已然形成。

在我市这种有目的、有组织、有计划的劳务输出中,在众多外出务工人员辛勤劳作下,周口劳务品牌开始唱响全国。“项城防水”、“海燕技工”、“西华的哥”、“商水摘棉工”……一个个“金字招牌”书写着我市劳务输出的骄傲。

这个时候,外地发达地区需要我市的丰富劳动力资源成为我们津津乐道的话题。



招聘海报上醒目的薪酬待遇 晚报记者 郭坤 摄

今日 我们如何才能让他们“留下来”

正在我们还在为“走出去”津津乐道的时候,“用工荒”现象却在我市这个人力资源大市日益显现。

如果说去年年初我市服务行业出现“用工荒”现象只是春节前一个“周期性”反映的话,那么几乎在同一时刻,我市经济飞跃发展的“引擎”——产业集聚区同样大面积出现“用工荒”现象,这不得不引起市委、市政府的高度重视。

人口资源大市出现“用工荒”是一个尴尬的现象。“我市出现‘用工荒’并不意味着劳动力的绝对短缺。”市人社局总就业指导师王建钧分析认为,这主要是由两个矛盾导致。

近几年我市加大招商引资力度,加上经济结构的战略转移,我市企业蓬勃发展。目前就全市 12 个产业集聚区来说,入驻企业已达 679 家,仅去年一年,就新增企业近百家,产业集聚区企业用工需求呈明显快速增长趋势。“目前产业集聚区企业用工总需求达 24.8 万人,已招用 19.8 万人,存在 5 万人左右的用工缺口。”王建钧说,预计“十二五”末,我市产业集聚区将达到 30 万人以上的用工规模,而近几年春节后我市公路、铁路客运多次迎来返程客流高峰却说明,我市劳动力依然呈现往外走的惯性趋势。“本地企业用工需求激增和劳动力大批量外流的矛盾已经很明显。”

“另外,企业用人要求和劳动者自身技能不匹配之间的矛盾也日益凸显。”王建钧说,一些用工企业招工找不到人,一些求职者面对大量招工信息找不到合适的工作。求职者的职业素质、技能水平不能适应企业岗位要求,一些企业急需熟练工和技术工,求职者却缺乏相应技能。吴政华对这一点颇有感触,“我们加工车间需要车工、钳工等熟练工人,但在实际招工中却发现,这类技工很缺。以至于有时我们不得不先招一批人进行临时培训。”

王建钧认为,造成这两个矛盾主要有 5 个原因:其一是本地企业缺乏快捷、有效的招工信息发布平台,职位和招工信息不能及时准确地传递给劳动者,绝大多数务工人员是通过亲戚带亲戚、朋友带朋友的形式进入到企业的。其二是较高素质的劳动力缺乏。不少企业技术型、管理型职位大量空缺,但由于职业技术教育和专业技能培训没

有及时跟上,求职者总体素质偏低,产业技能缺乏,难以适应和达到企业生产的要求。其三是员工待遇过低。一些企业在生产过程中,常常找各种借口克扣员工工资或要求员工无条件加班加点,一个月下来,员工到手的工资与厂家当初的承诺相差甚大。而沿海地区劳动密集型企业的工资比中西部地区普遍高 20%~40%,且生活条件和工厂管理水平相对较高,对劳动者更有吸引力。其四是劳动者的从业观念没有及时更新。现在企业员工多以 80 后、90 后为主,在他们思想深处,总认为“外面的世界很精彩”,要到发达城市去闯闯,无形中增加了本地企业招工的难度;其五是招工主体的意识过淡。部分企业过多地依赖当地政府和部门帮助解决用工问题,在招工过程中主体意识不强,不积极走出去主动招工。少数企业出现用工短缺,不去找市场,而去找政府,相当一部分企业自我宣传力度不足,与培训、中介机构的联系不够紧密。

“解决这个问题需要政府部门和用工企业的共同努力。”王建钧告诉记者,去年年初,我市产业集聚区企业出现“用工荒”现象,引起了市委、市政府的高度重视,市人社部门全力以赴,通过多种措施,有效缓解了产业集聚区企业的“用工荒”现象,但根据企业用工需求快速增长的趋势和就业形势预测,今年企业用工缺口还会进一步加大。为此,我市已出台《关于进一步做好产业集聚区企业就业服务工作的通知》,从准确掌握产业集聚区企业用工需求、引导各类劳动者在家门口就业、进一步加强职业培训等方面来积极应对;深入产业集聚区入企入户调查摸底,开展“春风行动”举办招聘会搭建对接平台,召开职业院校服务产业集聚区企业用工座谈会……

“政府部门所采取的一系列措施只是为供需双方提供良好的外部环境,要想真正留住人,最根本之处还在于企业自身,而这则直接牵涉到企业用工成本的增加。”王建钧说,劳动者已有较大的“选择权”,他们对工作环境、工资待遇、社会保险、劳动合同、劳动强度等有新要求,对发展空间、价值实现等有新期待,“简单来说,就是企业拿什么条件来吸引劳动者”。

商水县练集镇农民张永华在北京务工已有 6 年,此次春节回家探亲后,预订了 2 月 5 日的返京火车票,但在 1 月 31 日我市举办的招聘会上却出现了他的身影。“上有老下有小,我也不想外出打工,如果能在家门口找到适合的工作,我就不走了。”道出了自己的真实想法后,张永华却又这样表示,“找不到一个月 2000 元以上的工作,我还是会出去。”

王建钧认为张永华的想法具有很强的代表性。他说,外出务工人员不仅要面对对老精神赡养缺位、对小亲情缺失的家庭问题,还要面对日益增加的城市生活成本,如此情况下仍然选择外出,根本就在于外出比在家里更有机会、更能挣钱。“去年,市人社部门采取举措缓解产业集聚区‘用工荒’现象后调查发现,有些企业出现了招来人后留不住人的现象。这种现象值得本地企业深思。”

据了解,为从根本上避免企业招来人留不住人的现象发生,有效解决我市企业“用工荒”问题,目前,市人社部门已向各产业集聚区企业提出建议:优化用工环境,增强企业吸引力。

市人社部门建议,产业集聚区企业,要改善劳动者就业条件,尊重和保护员工的基本权利,让广大劳动者实现体面就业;企业建设要有以人为本的企业文化,加强劳动保护,改善生产生活环境,吸引和留住员工、留住人才;企业要进一步增进与员工的沟通交流,增强人文关怀,畅通员工的晋升渠道,将员工的前途和企业发展紧密结合起来,使员工树立长期扎根的意识,以企业为家,安心工作,真正做到以待遇留人、以感情留人、以事业留人、以精神凝聚人,吸引更多的优秀人才为企业服务。

同时,企业还要提高职工薪酬待遇,合理制定职工工资,保障劳动报酬增长与企业效益增长同步;企业要履行责任,主动为员工缴纳社会保险,与职工签订劳动合同,使企业工资支付行为更加规范,按时足额发放员工工资。

“只有通过优化企业用工环境,进一步增强企业的吸引力,才能挽留住‘走出去’的脚步,把人‘留下来’,本地企业‘用工荒’问题也将迎刃而解。”王建钧最后表示。



招聘会上,大量招聘信息吸引了不少求职者 晚报记者 郭坤 摄