

一边是企业用工缺口在扩大,一边是劳动者选择观望。厦门人力资源市场供求双方为工资高低“对峙博弈”

招聘方：工资不低了 求职者：你急我不急

本报讯(记者吴泽思 通讯员刘剑颖)4000多个工作岗位,仅有600多人进场求职,求职者稀少,达成意向的则更少。日前,福建厦门市总工会首场“春雨行动”百家企业大型现场招聘会在市工人文化宫广场举办,进场求职者认为招聘单位开出的工资太低,因此选择观望。
 随着经济形势的回暖,厦门市许多企业

邻几家招聘单位的询问。

厦门市总工会职工帮扶中心五一职介所有关人士介绍,由于用工趋紧,一些电子企业已经放宽了招聘条件,不仅男女工都招收,而且年龄限制也由35岁以下放宽到45岁以下,但招工仍然十分困难。记者随机采访了几位观望者的择业意向,他们对招聘单位开出的工资均不

满意,认为“太低,跟家乡的同类企业差不多,算上生活成本,几乎等于白干”。而许多招聘企业的人力资源主管则表示:“我们企业开出的工资标准已经高出市政府规定的最低工资标准,再叫我们定出更高的工资标准于法无据。”

据了解,厦门市的最低工资标准是750元,已经两年没有调整了。而此次招聘会上,

实行同工同酬,《劳动法》《劳动合同法》早已有规定。但许多用人单位总是人为地把员工划分为三六九等——

用工歧视不该成“惯例”

□本报记者 丁国元

■ 焦点关注

“我是一小城市烟草公司的员工,和同事们在公司做合同工。我们工作在基层,干着最辛苦的工作,但待遇却是公司最低的。而公司的一些正式职工和科室干部,他们和我们干的活儿一样,可收入要比我们高二三倍,这种状况已经延续20年了,让人有点心寒。”

“我们是山东济宁的一群合同工,年工资7000多元,正式工年薪却有好几万元。这明显不合理。可我们也没啥办法,单位的头儿说,其他单位也这样。”

“他们是秦皇岛一装卸服务有限公司的装卸合同工,干的活儿脏累危险,待遇跟正式工差四五倍吧,同工绝对不同酬。当我们问领导这是为什么时,领导说,不为什么,因为公司一直是这么做的。”

不久前国务院有关部委要调研“同工不同酬”问题,并且将立法终结“同工不同酬”的消息传出后,不仅在互联网上发帖于议论的人增多了,而且各地众多受到不平等待遇的职工也纷纷给报社来信。以上只是记者信手拈来的几段来信摘录,反映出这些职工的心声。他们问:“同工不同酬”明显属用工歧视,

可为什么会成为惯例?

为省钱人为划分等级

干同样的工作,付出了一样的辛劳,本应享受相同的工资福利待遇。可事实上,在实际操作中却很难实现。尽管,国家《劳动法》、《劳动合同法》早有规定,工资分配应当实行同工同酬。

采访中记者发现,对于“同工不同酬”,相当多的人都认为是用工歧视;可他们也只能表示同情,因为“没办法,单位一直就是这样做的”。

马鸣是山东省某市邮政局下属单位的支局长,他表示,所谓的惯例,其实就是为省钱。单位大量使用“招聘工”,除了给他们养老保险和工伤保险外,其他什么的,如大病险等都没有,“招聘工”待遇和正式工差距很大,工资比正式工少一半,连月奖金也是正式工的一半,年终奖是正式工的五分之一,福利待遇都没有,就连发一点东西,上级都是很计较的,而且还要区分开。

马鸣说:“我当了好几年支局长,手下有过不少正式工,可领导要降低人工成本,改用更多的‘招聘工’、‘劳务工’。对这种同工不同酬,同岗不同薪的情况,有良心的人都深恶痛绝。邮政局的‘招聘工’、‘劳务工’长期无人关

心,这严重影响了他们的工作积极性。用工制度应按岗位划分,按岗取酬,按劳分配。要调动所有员工的积极性,特别是一线‘招聘工’、‘劳务工’的积极性,提高他们的待遇,收入上去了,人心稳定了,歧视消除了,他们就会去努力工作。总之,只有对所有员工一视同仁,单位的凝聚力才会提高,人民邮政才会办得越来越好。”

莫让呼声消失于无形

在不少政府机构、事业单位以及国有企业里,员工被划分为三六九等,界限分明:在编员工、合同制聘用员工、临时工等。这种带有歧视色彩的身份划分,不仅直接影响着一部分员工的工资福利,而且让这些“二等公民”们感到了极大的不公。

为了求得公平,他们不断向政府有关部门呼吁,但令人遗憾的是,这种呼吁始终没有结果。

河北省石家庄市一些编外教师,为改变“同岗不同薪”的状况呼吁了很多年。其中一位教师表示:招聘时单位许了一大堆“承诺”,到岗工作后,单位又说我们没有“编制”。我们工作多年,涨工资没份儿,医保费没有。我们在编教师是“同工不同酬”,令我们心酸不已。我曾经代表全体未在编教师上书有关部

门,表达我们痛苦的心情,陈述我们合理的要求。我们希望政府、学校领导能够明确我们这些教师的身份和地位,强烈要求解决我们未在编教师和在编教师同工同酬的问题,尽快补发我们几次未上调的工资,补发医保费用等。

这位教师说,呼声是传播到社会上了,也引起了相当多的人的同情,但有关部门一直没有回音。我们还在等待、等待……千万不要变成终身等待,千万不要因为人微言轻,呼声就消失于无形。

破歧视盼用工公平合理

北京市资深劳动法规专家郭兴昌说,长久以来,在许多单位中,人数众多的农民工、合同工、临时工、劳务工被所谓的体制和“习惯性”的传统歧视压抑着。那些人为将职工划分为三六九等的既得利益者趾高气扬。他们享受着所谓“体制”带给他们的特权,拿着高工资,而却将“体制”之外的人员当成“二等公民”来对待。建国已60年,改革开放也有30年了,实行同工同酬,这样一个对广大职工基本生活保障和基本就业权利尊重的话题,再度被提起,真不知是喜还是悲。

对大多数企事业单位来说,贡献相对多

招聘单位主要是招普工,提供的月工资大多在800元-900元左右。

一边是许多企业因经济回暖急需大量劳动力以扩大生产能力,一边是众多的劳动力大军因工资标准偏低而等待观望,厦门市有关部门介绍,人力资源市场上,求职者“你急我不急”与招聘单位“对峙博弈”的状态已经有很长一段时间了。厦门市总工会法律保障部的工作人员认为,经济社会发展,众多与老百姓生活息息相关的商品都在涨价,其累计涨价的幅度高于职工工资的增长幅度,这个问题不解决,企业用工难、招不到工的情况还将持续相当长的一段时间。为此,厦门市总工会将积极向市委、市政府建言献策,争取在全市范围内建立起职工工资收入正常的增长机制,使广大职工更多享受到改革开放和社会发展的伟大成果。

牡丹江

就业困难人员可享社保补贴

本报讯 日前从黑龙江省牡丹江市社保部门传来消息:今年该市将继续对灵活就业人员,领取《就业失业登记证》的就业困难人员给予社保补贴。

据该市社保部门有关人士介绍,目前,牡丹江市办理参保手续的灵活就业人员已经达到15.48万人,其中市区参保人数9.98万人。但是,该市仍有大批的灵活就业人员尚未办理手续参加社会养老保险,这将影响他们未来的生活水平和生活质量。为此,牡丹江市社保部门出台相关政策,不仅加大了对灵活就业人员的扶持力度,而且将就业困难人员纳入到社保补贴的范围内,以此鼓励未参加社会保险的就业困难人员尽早办理参保手续,以便早日享受国家给予的优惠政策。

据了解,近期,牡丹江市相关部门将联合对全市企业参保情况进行检查,对未参保企业将责令限期参保;对逾期不参保或拒不参保企业按照有关规定予以处罚。(刘加勇)

漯河

筹措资金助困难职工创业

本报讯 河南省漯河市总工会围绕全市工作大局,积极筹措资金,通过向困难职工发放小额借款等方式,扶持4700余人次实现创业和就业。

自《工会小额借款帮困实施办法》出台以来,漯河市总工会不断探索帮扶模式,并把返乡农民工纳入借款范围,根据实际需要对接款数额予以提高,大力支持困难职工再就业和创业,目前已形成了个人借款、基层工会主席+下岗群体借款、基层工会组织+再就业基地借款、返乡农民工创业借款四种借款模式。

个人借款模式,主要是对那些从事小型创业项目的下岗职工给予资金支持。多年来,市总工会扶持下岗职工开办了牛肉加工、小百货、小餐饮、家庭养殖、缝制、糕点加工、服装经营等项目,为困难职工解除了后顾之忧。

基层工会主席+下岗群体借款模式,主要是对困难企业有开拓能力的工会主席带领下岗职工集体创业时给予的资金支持。如,市煤炭公司工会主席叶明亚带领公司下岗职工创办环保型煤矿,市总工会考察后决定给予借款3万元,大力支持他们创业。

基层工会组织+再就业基地借款模式,主要是对由基层工会组织牵头创办下岗职工再就业基地、安排下岗职工就业时给予的资金扶持;而返乡农民工创业借款模式,主要是对有工会会员身份、有一定经验和资金的返乡农民工创业时给予的资金扶持。(徐进)

马鞍山

大力开展家政服务培训

本报讯 为适应用户对家政服务员的 需求变化,提升家政服务员的 服务水平,近一段时间以来,安徽省马鞍山市总工会加大对家政服务员的培训力度,举办了四期家政服务员培训班。参加培训的人员主要是下岗失业女职工、女性农民工等。

据了解,家政服务培训内容包括家庭保洁、制作家庭餐、病情异常发现与应对三个方面。为提高培训实效性,马鞍山市总工会一方面邀请专家对家政服务的职业道德、基本素养、科学护理、家庭保洁、烹饪等诸多方面的知识进行详细讲解,另一方面,安排工会星级家政服务员与参训人员交流从事家政服务的经验,使参训人员更深入地了解家政行业。针对用户的反映,培训班还特别设置了礼仪课程,教给学员们日常接人待物的基本礼仪。

近年来,马鞍山市总工会多次举办家政服务员培训班,先后有500多次人次家政服务员参加培训,并取得了劳动部门颁发的资格证书。下一步,马鞍山市总工会还计划建立家政服务员培训实训基地,以提高家政服务员上岗前的实际操作能力,努力打造工会金牌家政。(李鹏)

寻乌

建立十大帮扶机制

本报讯 江西省寻乌县坚持把就业放在各项工作的首位,他们建立起十大帮扶机制,着力提高下岗职工、农民工的创业、就业能力,取得了明显效果。

这十大帮扶机制包括:信息帮扶、用地优先帮扶、税收减免帮扶、岗位帮扶、岗前培训帮扶、创业帮扶、抵押贷款帮扶、医疗保险帮扶、零就业家庭帮扶和维权帮扶。

该县不仅组建起由县乡干部组成的返乡农民工信息联络员队伍,在电视台开辟“招聘信息”专栏帮助返乡农民工觅岗,而且把下岗职工、返乡农民工创业的生产用地纳入城乡发展总体规划,将闲置土地、厂房,向有资金、懂技术的下岗职工、返乡农民工手中流转,以帮助他们创业。

为促进就业、创业工作的开展,该县积极开展干部与下岗职工、农民工结对帮扶活动,并发放联系卡,提供5次以上岗位信息,做到岗位送到家门口。同时,对自谋职业和自主创业的下岗职工、农民工,提供3万~5万元的小额担保贷款。

十大帮扶机制的实施,提高了下岗职工、农民工的创业就业能力,目前,寻乌县安排帮扶农民工专项资金122万元,建立农民工培训基地19个,培训农民工3251人;困难职工帮扶中心为6869名农民工提供了生活援助和各类帮扶;协助困难职工、农民工解决小额担保贷款866万元,为1961名农民工提供了维权服务,帮助3856名下岗职工、返乡农民工实现再就业。(陈立新)



辽宁省凌海市安屯镇根据农民工流动性强的特点,在关注农民工就业的同时,积极组织医护人员深入工地、企业,为农民工进行免费体检,惠及农民工上千人。图为医护人员正为男性农民工进行体检。
 李铁成 摄

适应现代企业制度需要 实施“人才兴垦”新战略

海南农垦三年拿出 3000 万培养人才

本报讯(记者赖志凯)海南省农垦总公司日前作出决定,在今后三年内,拿出3000万元对600名中高层管理人员分别进行全面系统的EMBA和MBA培训,培养具备现代企业工商管理能力的人才。这是海南农垦在改革发展新形势下,实施“人才兴

垦”战略的最新举措。

近年来,为适应建立现代企业制度的需要,海南农垦采取内部培训为主、外部引进为辅的人才战略,在以市场办法引进专业人才的同时,将多名干部分别送到上海及海南大学培训,取得明显效果。

“用工荒”是面镜子

□左 右

平时不养人,用时就抓瞎。作为企业,应该以战略的眼光在“养兵”上多下些功夫,既要看到眼前的用工急需,又要为留住员工做长远打算,在留住员工上做文章。在劳动福利、教育、医保、养老、住房上为员工提供更多的保障,让他们享受到更多的人文关怀,感受到企业大家庭的温暖。

目前,不仅是珠三角、长三角地区存在“用工荒”,就连我国的北方辽宁省,也开始出现“用工荒”。

据《辽宁日报》近日报道,每逢周末,沈阳市皇姑区劳动力市场都举办招聘会。但近几周的招聘会现场却应者寥寥。工作人员告诉记者,这种冷清现象往年少有。

“用工荒”的不断蔓延,应该引起人们特别是企业主的警醒。目前“用工荒”的共性问题是:企业提供的工作环境差、待遇低,而“呼之则来,挥之则去”是难以留住人的根本原因。订单来了,企业有活干需要用人时,就以这优惠、那待遇来降低招聘门槛。可是一旦招了人,就让员工加班加点,可加班费却又少得可怜,甚至不给;有的企业订单一完成,就让员工走人,或采取降薪的办法,逼员工自动离职。

“用工荒”,实际上是一面镜子。用工单位在镜子面前应很好地照一照自身存在的问题。一些不良企业,目光短浅,只顾眼前利益,不做长远打算。他们不是把招聘到的员工当作财富使用,而是抱着临时性观念,千方百计降低人工成本,“一次性”地对待员工,没有“养兵千日,用兵一时”的战略眼光。