



二月二十二日，广东江门。一企业招聘人员左顾右盼等待应聘者，在十六时前后他还没有招到工人。陈平生摄

解决用工荒成企业头等大事

关注今春用工荒 ③

■本报记者 姜明

蓝领用工激增

天津开发区不少企业眼下的头等大事是解决用工荒。

天津开发区人才服务中心一项用工需求调查显示,目前,制造业、电子业、食品饮料业等再次出现缺口,其中电子行业的缺口最大,已经达到500人,其次是食品饮料、汽车以及制造业。

“一方面是金融危机对天津进出口企业的负面影响逐渐减弱,企业订单不断增加。不少企业招聘操作工人数一次性达到80至100名,其中不乏摩托罗拉、丰田等外资企业。另一方面外来务工人员回乡过年还未返津。而本市劳动密集型企普遍操作工、服装加工人员等80%以上是外来务工者。这一矛盾导致目前开发区企业用工紧张。”天津开发区人才服务中心一位人士说。

不仅仅是开发区存在用工短缺的问题,天津其他地区也如此。一家人力资源市场信息监测部门对天津市公共就业服务机构市场供求情况进行调查,结果显示,从去年三季度至今,岗位缺口最大的三个职业为饭店服务人员、营业员和收银员、通信工程技术人员。其中饭店服务人员岗位空缺与求职人数的比例为3:1。

加薪调休找对策

记者近日采访发现,为及时补充人手,应对每年春节前后出现的用工荒,许多企业都开始在提高外来务工人员的待遇,改善其工作环境和生活环境上下工夫,涨工资、添伙食,从老家带来新员工给予奖励,成为企业招人最有效的招数。

倪民顺凤集团滨海分店的负责人称,

对此,天津市烹饪协会会长郭立久表示:“餐饮服务人员难招,是多年来一直存在的顽症。餐饮服务人员给人的总体感觉是社会地位低,发展前途有限,这是人才缺乏的最大原因。再加上劳动强度大、普遍缺乏人才培养机制,从而造成了基层员工招聘难、中层员工综合素质不佳、高层员工留不住的局面,要想找到合适的员工,就必须通过尊重员工的合法权益,提高员工的工资待遇、社会保障等方法,用真心留住员工。”

此外,不少企业主提出自己的看法,企业应以注入新活力的方式来留住员工。在提高待遇的同时,采取包车接送员工返乡、举办年终表彰大会、春节联欢晚会、改善吃住条件等措施来挽留员工。

多种办法缓解难题

天津市人力资源和社会保障局有关负责人表示,天津经济的快速发展将带来劳动力需求数量的增大,预计今年天津的外来务工人员将逾百万。

面对每年出现的用工紧张状况,天津开发区人才服务中心申远主任介绍,去年下半年,开发区大部分企业开始“解冻”,用工需求不断上涨,从去年7月份开始到目前,人才服务中心已经前往山东、山西、陕西、河北、东北等地开展了近20次招聘活动,填补了3000人的用工缺口,并与当地劳动部门取得联系,建立长期输送劳动力的合作关系。目前,劳动人事部门正在加紧与这些地区劳动部门的联系,协调尽快输送劳动力以缓解用工需求。

除了采取传统措施外,天津市很多企业开始与高等院校建立联系,吸引大学生前来实习。记者了解到,用这种方式不仅能够解决临时用工需求,在管理方面也比较方便,处于实习期间的学生,一般学校参与管理工作,不仅节约了企业的用工成本,还能增强学生的实践能力,得到学校和学生的认同。



节后春运返程高峰 务工流成为“主力军”

节后春运返程高峰仍在持续,务工流成为“主力军”,相关部门细化措施,确保旅客顺利出行。图为太原乘警支队正在组织外务工旅客上车。

铁路部门预计今年外务工客流将延续到3月1日前后。务工客流有可能与返校、探亲、商旅等多重客流叠加,形成节后春运客流的又一个高峰。 周嘉康李文 撰

全国人大常委会开展食品安全法执法检查发现

食品安全监管技术能力不足

本报北京2月24日电(记者张伟杰 杨连元)今天上午全国人大常委会副委员长路甬祥向全国人大常委会报告食品安全法实施的情况时表示,目前我国食品安全监管技术能力不足和检验资源重复配置、利用率低的问题同时存在。一方面,部分监管机构尤其是基层检验设备、装备落后,监管技术力量薄弱;另一方面,一些监管部门各自设置技术机构,造成小而全、资源分散、重复建设和购置、信息和数据不能共享的局面。

食品安全百姓非常关心,为全面加强和改进我国食品安全工作,规范食品生产经营活动,提高监管成效,全国人大常委会在2009年2月28日通过了食品安全法,该法于当年6月1日施行。此后,为了确保该法的有效实施,着力改善食品安全状况,2009年9月至11月,全国人大常委会执法检查组分赴河北、黑龙江、广西等10个省区检查了食品安全法执法检查情况。

执法检查发现在监管体制方面还存在以下问题,一是监管体制改革尚未到位。省级机构改革正在进行,监管职能调整没有完成,大多数市、县级体制改革还未启动。队伍建设还

存在一些问题,给法律执行造成一定困难。餐饮服务环节划归食品药品监管部门管理后,各地的监管队伍整合工作进展不平衡。有的地方采取了“委托执法”等临时性措施,但不能从根本上解决问题。二是综合协调机制不健全,三是各监管部门的职责有待细化,食品生产经营活动的业态复杂,形式多样,食品安全法及相关法律法规难以对各监管环节的具体事务作出详细规定,实际上依然存在监管边界不够清晰的问题。例如,有的地方反映,在豆芽生产、生猪收购运输、超市现做现卖、餐食集中消毒、食品仓储和运输等问题上,存在管理部门不明确或互相推诿责任的情况。

值得注意的是,执法检查报告指出,目前食品安全法配套法规、规章滞后的问题比较突出,不能满足监管工作的迫切需求。

路甬祥介绍说,在行政法规规章方面,保健食品监管、食品生产许可等方面的配套法规规章至今没有出台。一些企业反映,食品安全法有关食品标签等方面的规定,因为配套的操作性规范不尽完备,实践中难以执行,既给生产经营企业带来不便,又造成了一定程

度的执法混乱。有地方反映,虽然食品安全法授权省级人大常委会制定本区域内食品生产加工小作坊和食品摊贩的具体管理办法,但地方立法难度大,至今绝大多数省份还没有制定这方面的地方性法规。

检查报告建议,国务院对食品安全方面的行政法规、规章的制定和清理工作加强领导,统一规划,及时指导,加快推进。要分清轻重缓急,坚持急需先立、逐步完善的原则,抓紧出台一批法规、规章和规范性文件,健全各项法律制度。

执法检查组还发现,目前我国食品安全风险监测、风险评估与预警工作基础薄弱,对食源性疾病、食品污染和食品中有害因素的风险监测与评估尚处于起步阶段,各地工作开展不平衡,与食品安全法确定的实施风险监测与评估制度还有较大差距。

为此,报告建议国务院有关部门加强风险监测能力建设,加快建立覆盖全国的风险监测网络,加快组建国家食品安全风险评估中心,在有能力的地区建立风险评估分中心,健全食品安全风险评估体系。

数据·调查

人社部发布企业春季用工需求调查结果

节后企业用工需求净增15%

■本报记者 郑勇

人力资源和社会保障部今天发布部分城市2010年“企业春季用工需求情况调查”和“农村外出务工人员就业情况调查”结果,节后企业用工需求比去年正常用工量净增15%,有70%的企业预期今年招工“有困难”或“有一定困难”。

这两项调查是人力资源和社会保障部于2010年春节前开展的,调查分别覆盖了全国13个省的26个大中城市和27个省的90个县,共涉及3239家企业和9081名农村外出务工的返乡人员。

调查结果显示部分城市企业用工的几个特点:

春节后企业招工人数比往年有所增加,同时预计招工有困难的企业比例上升。近九成企业准备在春节后招聘新员工,招工企业比例已经恢复到金融危机之前的水平并有所上升。调查显示,节后企业用工需求比去年正常用工量净增15%,平均每个企业计划新招员工143人,与2008年同期调查相比计划新招工人数上升约5个百分点。同时,在被调查企业中,有70%的企业预期今年招工“有困难”或“有一定困难”,与往年相比上升了5个百分点。

东部地区用工需求继续保持旺盛,中西部地区供需均呈上升趋势。对企业调查中,平均每个企业计划新招员工人数已经恢复到2008年同期水平。东部地区平均每个企业计划新招工人数为156人,与2008年同期调查基本持平;中西部地区平均每个企业计划新招工人数为61人,比2008年同期调查高出16个百分点。

对务工人员调查中,准备外出务工人员中打算去东部地区的占72%,去中西部的占29%,后者比往年增加了7个百分点。

企业对新招员工的职业技能和文化程度均有明确要求。企业招工岗位中近1/3都要求具备一定的职业资格。其中,要求具备初级水平的岗位占25%,要求达到中级及以上水平的占7%。对职业资格暂无要求的占68%。企业招工要求初中文化程度岗位的占49%,要求高中及以上学历的占25%,暂无要求的占26%。

多数企业预计人工成本上升,务工人员预期平均工资涨幅高于企业。有72%的企业预计2010年人工成本比上年会有上升,企业预计员工工资平均上升幅度为9%。

在对务工人员调查中,打算继续外出务工的人员预期2010年平均工资收入比2009年实际工资收入增幅超过14%。

此次调查中,有62%的返乡务工人员明确表示春节后要继续外出务工,与2008年同期调查相比降低了6个百分点。

在准备外出务工人员中,74%的人员准备回原企业上班,其余人准备不回原企业上班的主要原因有收入太低占49%、加班太多占18%、没发展前途占14%、学不到技术占12%。有30%的返乡务工人员表示要视情况而定是否再次外出务工,所占比例与往年相比增长6%。有8%的返乡务工人员表示不再外出务工,主要原因是务工工资太低、准备在家乡创业、家里有事等。

(本报北京2月24日电)

国资委称并未要求中移动降薪

新华社北京2月24日电(记者樊曦)国资委有关人士24日说,有关国资委要求中国移动逐年降薪的报道并不属实。

国资委新闻处处长苏桂峰告诉记者,经过向国资委分配局核实,国资委并未发布要求中移动降薪的文件。

此前,有报道称,国资委要求今年起,中国移动从集团层面到所有地方分公司,统一对员工降薪,薪酬将连降5年,每年递减10%。

据了解,按国资委的要求,为了建立员工薪酬能高能低的激励约束机制,中央企业工资总额须与经济效益挂钩,员工工资高低取决于企业效益实现情况。

个人通用信用评分系统有望在年内推广应用

据新华社北京2月24日电(记者胡浩)中国人民银行副行长米民24日在中科院虚拟经济与数据科学中心成果发布会上表示,经过3年多的努力,个人通用信用评分模型基本开发完成,目前正在部分商业银行进行验证,并有望在年内结束试用,进入实际应用阶段。

该系统基于全国统一的个人信用信息基础数据库的数据,采用数据挖掘和统计分析方法,通过综合考察个人的信用行为特征,对其还款意愿和还款能力进行评估估算得到个人通用信用分值。

据中科院虚拟经济与数据科学研究中心常务副主任石勇教授介绍,该评分系统的分值范围在0分至1000分之间,分数越高,说明受评者的信用风险越低;分数越低,说明受评者的信用风险越高。

他说,该系统依托中国人民银行个人信用信息基础数据库,收纳入个人信息超过6.5亿人,其中可用于进行信用分析的完整数据信息超过1亿人。

■新华社记者 梁鹏

眼下正是农民工外出务工的高峰期。记者在河南郑州、商丘等车站采访发现,80后的新生代农民工已经成为劳务大军的主流,而且与父辈“打工挣钱,回家盖房”的务工轨迹不同的是,这一代农民工消费型务工特点突出,而且更重视权益和今后的发展空间,有了崭新的发展诉求。

在河南劳务输出大市商丘,火车站内外密集的人流中,20多岁的年轻人几乎占了一多半。他们衣着鲜艳、时髦,手里只拎着简单的手提袋或者旅行箱,有的甚至两手空空,和人们心目中农民工外出“大包小包铺盖卷”的印象截然不同。

在和他们交谈中,这些年轻人几乎都是一口不带乡音的普通话。一些在南方打了几年工的年轻人,说话还有了明显的南方口音,而且大方、健谈。

23岁的山东曹县小伙徐冷外出务工已经6年了,先后去过青岛、天津、厦门,这几年一直在厦门一家建筑公司,月收入在3000元左右。带他去厦门的堂兄和他同在一家公司,

每年能给家里带回三万块钱,而小徐每年最多能带回家1万多块。

他说,年轻人花的多,也好玩。“我每年都要去旅游,厦门周边的景点都快玩过来了。”

夏邑县的小伙刘永升在东莞一家企业打工,每月能挣到1800元左右,记者问他每个月是否寄钱回家时,他腼腆地笑着说:“也寄,不过很少啦!”

他说,南方花销大,年轻人也喜欢消费,比如买点衣服、换个手机,买个MP4,出去玩一玩什么的。

与上一代农民工外出务工主要解决温饱、攒钱回家置业不同的是,新生代的农民工务工更加注重改善生活,开拓眼界,融入城市。

夏邑县的张贵芹外出务工已经有10多

年了,经过多年积累,现在在东莞开了一家饭店做起了老板,员工已经有30多人。她说:“现在的年轻人哪里有攒钱的,都花了用了。所以很多父母都不想让孩子去南方了,出去打工成了迫打工边消费了。”

商丘市是内陆中原传统的农业大市和劳务输出大市,每年出务工的人员达到220万。商丘市职介中心主任夏晓军说,现在80后的新生代农民工已经占整个外出务工人员

的四成以上,成了绝对的主流。他们最突出的特点就是思想解放。过去打工是挣了钱再回来,现在是挣了钱改善生活、融入城市。他说:“他们和大学生一样都想留在城市,但最大的不同是,一个是有有了工作想留下来,一个是先留下来再找工作。”

追时髦·盼晋升·变市民

——新生代农民工有了崭新的发展诉求

商丘市睢阳区老虎屯乡的小赵外出打工3年了,现在在深圳一家企业流水线上当班长。记者采访时,他正带着6个同乡去深圳。23岁的他显得信心十足,说:“现在那边正好缺人,我这次带他们出去,找个每月2000元左右的工作肯定没问题。”他告诉记者,去了都要和企业签协议,他们要是觉得条件不满意,也可以要求企业尽最大可能改。

在争取待遇、谋求更大的发展空间上,这一代农民工要求更加直接、更加重视。夏晓军说,新一代农民工最看重的是两条,首先是现实的待遇,其次是未来发展的机会。即使工资高,但如果吃住条件不好、管理不够人性化,也会影响他们的选择。