

年尾趕工 勞工短缺

有單不敢接

內地企業最憂加薪

儘管人民幣升值被公認為最困擾內地出口企業的問題之一，但嚴重勞工短缺及工資急漲問題也相當困擾廠商，尤其現時正值年底趕工期，用工需求大增，員工「跳槽」，令市場平均薪酬拉高，廠家不得不透過進一步增加工資、加福利等來留人，再令本已高企的工資成本進一步增加。據悉，有企業已把不斷上漲的薪酬水平作為接單時最主要考慮因素。為應付人工成本上漲作全方位配合，除了跟客戶協商提價、轉移生產環節、利用廣交會招聘跨地區人才、大幅度降低用人標準、盡量不安排加班等，有企業甚至採取能不接的單就不接，以維持企業正常運作。

■香港文匯報記者 趙鵬飛、古寧



■2010年5月1日起，廣東省最低工資標準情況：	
廣州	1,100元
珠海	960元
東莞、佛山、中山	920元
江門、惠州、汕頭	810元
■2010年起浙江省寧波市將最低工資調整為1,100元	
■2010年4月1日起，上海最低工資為1,120元；	
■海南省的海口和三亞市，最低工資由2010年7月1日起為830元。	

■不斷上漲的薪酬水平成為出口企業接單時必要考慮的因素。



■潮州市歐特瓷業有限公司董事長蔡松潮慨歎，該公司技術工人的薪水已翻倍。

中國企業家調查系統公佈的8月份調查顯示，人工成本上升已經成為民營企業、尤其是中小民營企業發展面臨的主要困難。對於「當前企業經營發展中遇到的最主要困難」，選擇比重最高的是「人工成本上升」，佔73%，比2009年提高了11.7個百分點，排在所有16個選項的第一位。有專家就此指出，這表明今年以來內地人工成本大幅上升，出口企業人力、人才缺乏問題日益突出。

月薪2000元在渝仍難招人

重慶錦暉國際公司是專門經營瓷器的企業，記者發現，該公司在廣交會的展位入口處貼了一張醒目的招聘廣告。招聘的崗位涵蓋了高級管理人才、優秀技術骨幹以及銷售精英。負責人稱這是沒有辦法的辦法。「我們公司許多優秀的技術骨幹都被深圳、南京等同業高薪挖走了，廣交會是同業同台較量的平台，我們也希望能在這裡吸引一些優秀人才。」

該公司副總經理陳金接受香港文匯報記者採訪時指

出，公司目前有職員2,000多人，其中大部分為藍領工人。跟沿海地區面臨的情況一樣，之前也受到「用工荒」的威脅，目前生產雖基本正常，但薪酬成本從去年至今，已上升了四成，人均月工資已達到2,000元左右。「在重慶，普通工人拿這麼高的工資算是很高了。」陳金說，即使如此，公司在招聘工人時仍然不太容易。

訂單低谷減人手削開支

潮州市歐特瓷業則採取了另一辦法——用工高峰時高薪招人，但是一到訂單低谷時，則只保留部分工人，減少人工費用。董事長蔡松潮感歎，他現在工人的日薪都不能低於150元，否則訂單很急時根本招不到人。而之前，他工廠內一個熟練技術工人，月薪僅1,500至1,800元左右，現在已翻倍到5,000元左右。

蔡松潮直言，人工成本以前只佔公司成本的10%，經過這波工資調漲後已佔到了30%，若佔公司成本的40%時，他估計只能關門大吉了。「我現在應對的辦法只有盡可能的跟客戶協商，在訂單的價格上雙方來共同承擔，但是人民幣匯率的問題已經讓客戶很難讓步。」

陳金也告訴記者，自己公司目前人工成本已由過去的15%升到25%。「我們正考慮把生產環節搬遷到重慶

郊縣區以求降低生產成本，否則人工成本照這樣下去，無法再承受。」該公司已在重慶的石柱、涪陵等地進行了考察。而據他了解，該工業園的不少工廠也有類似想法。

寧波長隆國泰集團進口10組業務主管江峰則說，應對人工成本等的上升，該公司也已計劃轉移產地，將生產基地搬遷至江西，生產能力大致是目前公司的6倍，目前地塊紅線已劃定，預計今年底開工。



■正值年底趕工時期，各地企業用工緊張。圖為浙江一勞務市場，有企業打出高薪標語吸引工人應聘。新華社圖片

關於工資和薪酬成本的調查

- 人保部披露，至今年9月底已有30個省份調整了最低工資標準，最高增長幅度平均為24%；
- 廣東省外經貿廳的最新調查指，今年以來企業用工成本普遍提高20%左右，60%以上的企業預期年內薪酬仍將上漲；
- 江蘇省113家商務重點聯繫企業統計調查指，今年以來該省逾70%企業經營成本明顯上升，超過60%企業勞動力價格提高，企業平均用工成本上升15%以上。

勞動力成本上升 推動產業結構升級

隨著經濟社會發展，中國愈來愈重視改善普通勞動者的社會保障和福利水平，着力為普通勞動者創造更好的生存環境和發展機遇。同時，中西部地區發展和「三農」政策實施，也提高了農民外出務工的機會成本。中山大學勞工研究與服務中心主任劉林平教授指出，在一定程度上這標誌著中國廉價勞動力時代正在逐漸消失，這也將打破中國長期以來依靠廉價勞動力的經濟發展模式，從而有利於從根本上轉變經濟增長方式。

他表示，收入分配改革問題最近一直受到社會各界的高度關注，特別是在提高農民工工資方面呼聲比較高。這在一定程度上標誌著中國廉價勞動力時代正在逐漸發生改變，也將有利於改變長期以來依靠廉價勞動力的經濟發展模式，從而有利於從根本上轉變經濟增長方式。

讓勞動者分享經濟發展成果

劉林平說，面對勞動力成本持續上升的趨勢，企業要充分認識到這一趨勢的合理性和積極意義，進一步採取措施改善勞動者社會保障和福利水平，讓勞動者充分分享經濟發展成果。作為政府也應加大對農民工勞動技能和素質培訓的投入，同時出措施促進技術進步和產業升級，從根本上轉變低工資、低投入、低效率的經濟發展方式。

記者也了解到，央行此前發佈報告指，從趨勢看，中長期內中國勞動力成本將繼續上升。2009年末，中國60歲以上老年人口佔比已達到12.5%，在經濟增長仍然對勞動密集型產業有較強依賴的情況下，人口老齡化趨勢對中國勞動力市場供求關係的影響將逐漸突出，工資上漲壓力趨於增強。

人揀工 僱主出盡法寶留人

工資是農民工最核心的基本權益。不論是珠三角還是長三角，農民工最注重的是工資水平。由中山大學勞工研究與服務中心早前發佈的《農民工權益保護理論與實踐研究調查報告》顯示，工資、勞動安全衛生和社會保險與福利是外來工最看重的前三項基本權益，選擇率均超過30%。特別是工資，珠三角選擇率超過90%，長三角近90%。

提供免費吃住 獎勵旅遊

據介紹，目前珠三角的月平均工資為1,917.85元，長三角為2,104.06元，再結合兩地的開支情況，珠三角外來工的實際收入要比長三角低113.17元。中山大學劉林平教授表示，雖說長三角工資收入稍高於珠三角，但消費也要高些，兩者幾乎可以相互抵消。「兩地的實際收入相差不多」。統計顯示，2010年1至7月份，珠三角和長三角這兩個農民工最為聚集的地區，月均生活總開支平均為896.62元。其中，珠三角農民工的月均各項開支總和為859.62元，長三角地區略高，為932.66元。

香港文匯報記者採訪時也注意到，企業為招人留人除用漲工資的方法外，也有了更人性的做法，有的採



■有專家認為，民工從過去的被動，到現在挑工作看待遇，是中國經濟發展的一個進步。

取獎勵老員工帶來新員工，有的對夫妻、全家同來實行補貼，有的用免費吃住、空調作業、報銷春節返鄉車票等條件來招徠員工，有的還承諾給予高溫補貼、帶薪假期、生日賀金、集體婚禮、獎勵旅遊等福利待遇。

有專家指，目前各地用工短缺正是內地勞資關係深層次變局的反映。從農民工走出農村被動接受企業單向挑選，到如今開始挑工作、看待遇，這種變局的出現是中國經濟發展進程中必然遭遇的一個關口，更是一種進步，使企業重建健康的用人模式。

家電企業：招工難 年內加薪三成

有人辭官歸故里，有人漏夜趕科場。面對不斷推高的薪酬水平，不同行業因為利潤空間不同，反應也不盡相同。在廣交會電器展館內，浙江一小家電企業相關負責人告訴記者，他們公司今年各層次員工都調升了工資，「少的也有10%，多的有20%至30%。」該負責人表示，目前人工成本佔總運營成本不到10%，因此工資上漲還有較大空間。

深圳市凱迪亞通信科技從事手機出口已經有好幾個年頭，其董事長楊小溪接受香港文匯報記者採訪時表示，今年公司人工成本上升了10%，但是總的來說佔運營成本比例不到10%。他認為，一直以來中國產業工人的工資水平一直處於較低的水平，也正因此，世界製造業基地才轉移到中國來。「但是隨着生活水準的不斷提升，產業工人的工資水漲船高也是合情合

理的。」

來自浙江的小家電企業負責人也告訴記者，現在各地之所以出現招工難，主要是企業開出的薪酬標準沒有競爭力。「國家不斷推出惠農政策，農民工們稍微算一下賬，就會發現重新回到土地上掙到的錢比打工更高，因此進城打工的吸引力已經大大降低了。」

中國人民大學經濟學研究所等機構早前發佈的《中國宏觀經濟分析與預測報告》(2010年三季度)認為，內地低薪勞動力市場的工資形成機制，正從傳統的「生存工資定價法則」轉向「保留工資約束下的市場議價法則」轉變。低薪勞動力市場近年來出現的結構性拐點變化，開啟了全局性工資形成機制的變革，將決定內地未來5年左面臨持續的加速性的市場化工資上漲。

港企挑高檔訂單增毛利

去年以來，內地人工大幅增加，加上近期人民幣升值、原材料價格上漲，令不少港商大呼承受不了。有港商表示，為減少人工支出，現在都盡量不安排加班。而為減少人工，有港企甚至採取能不接的單就不接的方式，以維持工廠正常的運作。

再加10% 公司難承受

港資東莞新廣東製衣有限公司總經理周桃琛慨嘆，現時工廠維持真是不容易，人民幣升值、原材料也持續上漲，給工廠的生產帶來很多不確定性，利潤率也僅為幾個百分點。現在內地調升最低工資，像東莞最低為920元，還不包括保險、吃住等費用，總體上人工成本增加了30%。周邊同一行業，有30%左右的已停業或關門。在目前情況下，如果人工再升10%，公司就很難承受了。

港資電子企業鑫巨源公司總經理劉先生則指，公司之前有4,000多員工，對人工成本升降相對更敏感。去年以來，該企業人工成本已上升20%。「人工成本不能再升了，不然大多在珠三角的港資都只能外遷了。」劉先生有些無奈。目前鑫巨源公司工人已減少了三分之一，生產能力亦大減了七成。

工廠內遷 珠三角專注研發

周桃琛表示，公司暫沒考慮外遷。儘管現在工資增加，但招工依然不容易，加上人工成本的增加，目前工廠的員工已少了一半，只有200多人。這樣一來，人工成本的壓力減小了一些，不過在接單的時候，也要挑一下，盡量做相對高檔的產品，溢價也增加，利潤率也要高一些。同時，也盡量少安排工人加班。如果訂單無利潤，則不接，寧願暫時歇工也不做虧本生意。

鑫巨源公司相對規模大，則不敢輕易採取歇工的方式。該公司總經理劉先生稱，在人工成本提升等多個因素壓力下，接單會考慮更多，實在無利潤則會放棄，不然接了工人也未必做得出來。現時的情況下，主要加強管理以減少支出，比如盡量減少返工，減少原料的消耗和人工。同時，也正在考慮內遷部分工廠。劉先生指，用這個方法，一方面減少人工成本，也可以在當地拓展銷售渠道，亦可以逐漸轉移大部分產能，而在珠三角則主要做研發了。