

### 內地中小企「三荒」之二：人荒



工人空缺嚴重，工廠都不敢接長單、大單，怕結果要賠違約金。

### 長單大單不敢接

做企業自然視營利為第一要務，但記者在採訪過程中發現，有相當數量的企業「有單不敢接，有錢不敢掙」，更有部分企業明確表示「不接長單、大單，只接短(期)單、小單」，究其原因，皆是因為——缺工人。

### 怕繳高額違約金

內地某著名服裝企業負責人向記者透露，為避免因交不出貨繳納高額違約金，同時亦為規避匯率風險，溫州不少企業甚至為自己定下「二不原則」：50萬美元以上大單不接，交貨時間超3個月的不接。該負責人笑言：「常言說，手中有糧心中不慌，我們手裡訂單雖然不缺，但眼見招不着人，心中實實發慌啊。」

據溫州市經濟貿易委員會調查，溫州有高達四分之一的企業出現因缺工不敢接單的現象。在眼鏡、打火機、製筆等出口導向型的企業領域，因缺工而不敢接單的企業比例甚至高達三分之一。

溫州市經濟貿易委員會中小企業處處長黃壽君介紹，當前隨着全球經濟逐步向好，來自世界各地的訂單數量隨之增多，溫州中小企業一掃金融海嘯時期「接單難」的陰影。但儘管訂單充裕，卻有許多企業苦於一線員工難覓，流水線無法全部開動，進而影響交貨。他提醒，長期看來，此種情況若得不到改善，則意味溫州企業生產能力的全面降低。



有工廠表示，年輕一代的工人選擇工作時較老一輩挑剔。

現時，內地不少中小企業正遭遇種種用工怪象：在招聘博奕中，過去的「老闆挑工人」變為「工人挑老闆」；在紡織企業流水線上，男工破天荒地做起了針線活，成為紡織企業應對女工短缺的無奈之舉；浙江溫州多達四分之一的企業因缺工而「不敢」接單……內地調查報告顯示，「用工荒」問題已不再局限於東部沿海地區，中部和西部地區也在各出奇招，希望留住工人就地打工。如何跳出僅僅依靠廉價勞力的盈利模式，成為中小企業必須面對的挑戰。 ■香港文匯報記者 房廈

「睡不着覺，每天一大早跑去人才市場，彷彿回到創業初期。」萬先生如此描述他現在的生活狀態。但萬先生並非作為應聘者去人才市場找工作，他的身份，是一家可接納700餘人就業的製鞋廠廠長。

「如今的環境甚至差過08年。」萬先生表示，融資困難、能源緊缺等因素正逐步蠶食鞋廠本已稀薄的利潤空間，而人力成本的節節攀升，不啻是令本已艱難行進的企業生產雪上加霜。他告訴記者，雖然此前亦存在「招工難」問題，但通過提高工人工資，增加假期等方法，尚能應對。但這一次，老辦法行不通了。

該鞋廠的人事處主管于小姐告訴記者，過去招聘是「老闆挑工人」，現今招工已成「工人挑老闆」。她抱怨：「上週明明已約定好的電工和生產文員今天都不願意來上班。文員面試者說，工廠太遠，沒有直達她家的公交車；電工則說，工資太低，他在這幾天已找到工資更高的工作。老一輩工人認為找到工作就萬事大吉，現在的年輕一代可不是那麼想。」

### 溫州逾七成企業缺工

採訪過程中，于小姐幾次被電話打斷，「不好意思，可能是應聘人員打過來的，我不能漏接。」記者讀她敬業，她笑答：「此前都是應聘者24小時開機，生怕漏接招聘電話；現今情況反過來，變成我們僱主不敢漏接任何電話。」溫州市經濟貿易委員會提供數據顯示，2011年第一季度，溫州市企業用

工形勢趨緊。在接受調查的855家企業中，有74.5%的企業表示用工較缺，較上年同期提高14個百分點。其中，鞋類、服裝和眼鏡、打火機等勞動密集型行業缺工情況更為嚴重，用工缺口達10%以上企業的比例在八成以上。

### 放寬性別限制增人手

由於招工難，過往「僅招女工」的手工製造型企業，已開始解除限制，改為男女統招。青島某紡織服裝企業招工辦公室主任鄭先生稱，該廠現今縫紉車間裡的男工比例已超過30%，由於趕交訂單，有些剛入職的男工僅培訓四五天，就上流水線縫製襯衣了。鄭先生表示，手工製造型企業招聘男工，實屬無奈，是「沒有辦法的辦法」。他解釋，相較而言，女工手頭更為靈巧，無論是操作速度還是產出合格率高，一般都高於男工，因此廠方更青睞女性。為了招到合適的女工，該廠更專門組建了20多人的隊伍專責招工，但仍有三條流水線因缺工而停開。在不得已的情況下，他們放寬了性別限制，「讓男工上流水線做針線活」，即便如此，用工缺口依然不小。

## 一反傳統 勞動力輸出省「搶人」

「用工荒」現象自2003年下半年始，最先出現在內地勞動密集型產業發達的東南沿海地區。期間除2008年全球金融海嘯時期得到暫時緩解外，該現象一直普遍存在，且呈持續發展態勢。隨着中國經濟逐步擺脫金融海嘯陰影，2009年下半年，內地首次爆發大規模「用工荒」，且不再局限於東部沿海地區，中國中部和西部地區亦不得不開始應對這一困境。



傳統勞動力輸出省都積極「搶人」，故很多農民工回鄉後都不再出外打工。

內地安徽、河南、四川等傳統勞動力輸出省份開始遭遇「缺工」寒流，由「湧」轉「旱」。安徽省人力資源和社會保障廳數據顯示，截至2010年底，安徽全省缺工超過50萬人的企業達2,300餘家，缺工總數達25萬人。四川成都市副市長劉家強亦於近日透露，今年單成都市的用工需求量就達40萬左右，用工缺口巨大。而這些情況在往年僅是沿海發達地區才會出現的情況。

### 「招工指標」列入考核

多個省份的政策隨之發生轉變，由以往「送走人」改為現今的「留住人」，有西部省份甚至定下「招工指標」，將能不能把務工人員留在本省，列入基層幹部的考核內容。「家鄉工作好，收入也不少」，「年年往返、長途花錢還受累，留在家鄉、節約路費不受罪！」等標語，被張貼在火車站、汽車站等人口密集地區。中國社會科學院人口與勞動經濟研究所勞動與人力資本研究室主任都陽表示，中西部省份加入爭搶務工人「大軍」，原因在於產業向內地轉移過程中用工需求增加；由此帶來的用工短缺，不僅是結構性的，也是普遍性的，未來短缺情況將進一步加劇。國務院發展研究中心研報亦顯示，當前「民工荒」已成為整個中國都需面對的全局性問題，短期內無法改變，預計將長期存在。

### 壯士斷腕 所存者大

內地中小企業老闆此前多信奉「謹言慎行」、「悶聲發大財」之道，在接受採訪時通常對具體的生產事宜避而不談。但現在情況似乎有些特殊：無一位企業負責人拒絕接受採訪，還有人在結束採訪次日主動打來電話，透露更多訊息。一位製鞋廠負責人更是直言：「拜託媒體朋友多說說我們的艱難，很多企業都要撐不下去了。」

### 民企着手求變

在過去很長一段時間內，中國製造業處於廉價勞動力充足、不愁「接單」、回報高的「輝煌期」。但現今經濟形勢已經改變，作為身處產業鏈最末端的製造環節，當降低人力



為在「用工荒」的情況下聘請員工，企業都各出奇謀。

的代價是企業盈利能力的下降，甚至會出現企業虧損或倒閉情況，但「壯士斷腕，豈不惜其肌骨？所存者大也」。唯有忍過結構調整階段必然經歷的「陣痛」期，方可迎來企業發展良性循環的廣闊天地。

### 「中國製造」不再廉價

隨着「用工荒」現象的加劇，中國勞動力市場正漸由「買方市場」轉向「賣方市場」，企業需通過不斷提高工資獲取勞動力，此前維持30年的「廉價勞動力時代」或將終結。世界銀行研報顯示，中國勞動成本優勢的喪失如今已在紡織業展露端倪——中國沿海地區的勞動成本為每小時1.08美元(約8.4港元)，幾乎是孟加拉國的5倍。在金磚四國中，中國的勞動力成本僅低於巴西，與俄羅斯相當，較印度高出1倍。

### 「人口紅利」4年消失

中國社會科學院人口與勞動經濟研究所所長蔡昉(見圖)闡釋，「用工荒」現象產生的根本原因，在於中國勞動力供給增長速度低於經濟增長速度，故而形成勞動力需求差。他指出，隨着計劃生育政策繼續實施，及中國老齡化人口的逐漸增長，至2015年，中國勞動力供給高峰即將結束，勞動年齡人口佔主導而帶來的「人口紅利」隨之消失，這一時間距現今僅餘4年。

當前的主流觀點認為，解決「用工荒」問題的方法在於給員工加薪，現今有不少東南沿海地區企業已在這樣執行。對此，商務部國際貿易經濟合作研究院研究員梅新育指出，在當前中小企業利潤率已極低的情況下，「漲薪」只會使企業承受力進一步減弱。

他闡釋，中國大量勞動密集型企業的競爭力，在於低廉的成本優勢，一個售價9.99美元(約7.8港元)的芭比娃娃，中國企業只能得到0.35美元(約2.7港元)的加工費；一雙售價100美元(約780港元)的耐克(Nike)鞋，加工費只有5美元(約39港元)，企業利潤率極「薄」。

### 企業必須轉型升級

中山大學經濟研究所調查報告顯示，廣東東莞的中小型企業，平均只能承受3%至5%的加薪幅度，效益最好的企業也僅能承受10%，否則會進入「做得越多，賠得越多」的境地。梅新育指出，為擺脫此種境地，企業必須轉型升級。

國家發改委對外經濟研究所研究員張燕生提醒，預計至2016年，中國經濟將面臨「大考」，中國的廉價勞動力供給優勢是不可持續的。如若現今眾多中小企業的「低價競爭」策略不轉變，監管機構「調結構」的既定目標將難以完成，中國經濟或將陷入長期調整困境。



有老闆表示，增加工資以解決「招工難」已行不通。