

劳务工离职近八成缘于不满薪酬  
人力资源考试 PDF转换可能  
丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/644/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_B7\\_A5\\_E7\\_c37\\_644842.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A1_E5_B7_A5_E7_c37_644842.htm) 节后用工荒 上海外资企业中劳务工占总员工数的51.0%.比例较高的企业可以达到80%以上；外地劳务工占总劳务工人数的58%.日前，中智发布的《2010年上海外资企业劳务工用工及薪酬报告》中指出，目前劳务工集中在生产、物流、服务行业，主要在一线工作。但每年春节过后，上海的企业都会面临招聘难的问题，特别是对处于一线的劳动者，招聘更是难上加难，看似大量的劳动力和企业面临的招工难形成了鲜明的对比。「原因」劳动密集型企业搬到内地 企业降低人工成本及用工风险，雇用的劳务工比例逐年上升。相比2009年，53%的上海地区企业提高了2010年业绩指标。其中68.5%的制造型企业提高了业绩指标，37.5%的非制造企业提高了业绩指标，这是因为经济复苏的信号先传导到制造型企业。而制造型企业是劳务工相对集中的企业类型，因此随着企业产能的回复，其对一线劳务人员的需求也急剧增加。但是，劳务工的离职率也呈现逐年上升的趋势。用工量的增加和离职率的上升，更加剧了企业“用工荒”的现象。中智对历年劳务工用工情况调研的数据显示，2006年企业劳务工用工人数占总员工人数的比例为25.6%，2007年这一比例为31.7%，2008年为35.2%，2009年为43.7%，2010年达到了51%，近五年呈现明显上升趋势。尤其是从2008年金融危机时起，企业为了降低人工成本，更多地使用劳务人员来代替正式员工，从而造成对劳务工需求缺口进一步扩大。这一办法短期内可以起到控制成本的作用，

但长此以往会扰乱劳动市场秩序，侵害劳动者权益，甚至提升城市人口失业率。企业内迁也改变劳务工流动的方向。由于投资政策转向内陆地区等原因，一些以劳动密集型为主的企业逐渐将生产厂家搬到了中国内地，这在一定层面上吸收了一部分当地的劳务力，改变了原来务工人员由内陆往东部沿海地区转移的单一劳务输出路线。「对策」增加津贴缓解生存压力 多数企业在制定劳务工薪酬时大多与上海最低工资水平挂钩。从目前上海地区劳务工的主要离职原因来看，排在首位的就是薪酬，比重达到78.4%。因此改变薪酬水平是企业招聘、保留包务工的主要方式。从2010年底中智发布的《2010年上海外资企业劳务工用工及薪酬报告》中可以看到，2010年上海地区劳务工基本薪酬的平均调薪幅度为8.4%，如以每月1500元计算的话，增幅为126元/月。上海地区从事一线操作的劳务工年度总现金收入平均值为税前29549元。而同期与企业签订正式劳动合同的一线操作年度总收入平均值可到达税前35253元。两者之间的差距达到了16%。除了提高劳务工薪酬水平外，企业可在丰富劳务工薪酬成分上多做文章。比如，多样的奖金发放方式和增加津贴发放种类等。在目前上海CPI高涨不下的环境下，业内人士建议企业可在交通、餐饮等和日常生活有关的津贴上做一些调整，从而缓解劳务工的生存压力。完善相关法律，保护劳务工切身利益。目前由于法律法规的不健全，使得一部分用人单位、劳务公司和劳务工之间权责不清，同工不同酬，损害劳务工利益的情况时有发生，加剧劳动者的离职。此外，企业也可以拓展招聘，从传统的由劳务公司和职业介绍所招聘转向企业招聘、网络招聘、校园招聘等手段，采用多元化的方法丰富招聘渠道，扩

大劳务工的招聘面。新闻推荐：社保法绕开公务员养老问题待遇差别尚难消 我国已有4778名公务员被辞退将试点社保制度 更多推荐：企业人力资源管理考试报考指南人力资源管理师考试在线测试希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)