

外国人 就业环境需优化 就业管理需加强

——外国人在威海就业状况调研

□孙光敬 刘晓艳

外国人到威海投资和就业的人数近年来迅速增加,截至今年上半年,通过劳动保障部门办理合法就业手续的人数达到3390人,年均增长19.4%。为了最大限度地发挥就业服务与管理的职能,在保持外国人就业秩序规范有序的基础上为其提供更加优质的服务,进一步优化就业环境,笔者对威海市的外国人就业现状进行了全面调查。

○基本情况

外国人就业数量显著增加。截至今年上半年,通过劳动保障部门办理就业手续在威海合法就业的外国人已达到3390人,涉及企业895户,比上年同期增加了16.1%。其中94%的来自韩国,来自日本的占外国人就业总数的3%,另外还有3%来自美国、加拿大、英国、德国、澳大利亚、新西兰、菲律宾、巴基斯坦、印度等国家。拥有大学及以上学历的占到84.7%。从就业岗位来看,高级技术和管理人员居多,占就业总人数的80.2%,投资者占17.5%,其他人员占到2.3%。从聘用期限看,长期聘用人员较多,聘用期限在3年以上的占52.3%,1年到3年的占37%,聘用期限为1年的仅占10.7%。从年龄上来看,35-60岁工作经验较丰富、综合能力较强的就业者居多,占就业总人数的60.8%,35岁以下的占34.5%,60岁以上的占4.7%,且多为投资者。

就业行业比较集中。到威海投资的大多都是劳动密集型的机械、电子、服装、食品等制造业企业,因此外来就业人员也多集中在制造行业。特别是近两年来投资兴建的船舶制造业企业,投资均在亿元以上,因其特殊的分工精细的行业特点以及威海市这方面人才的相对缺乏,需要聘用大量的外籍专业技术管理人员来进行生产管理。调查显示,从事制造业的外国人基本能占到外国人就业总数的92%。另外餐饮业、批发零售业、建筑业、房地产业、服务业等也都不同程度地聘用了外

国人,但这些行业主要还是以投资者居多。

○问题及分析

外来高级技术和管理人员薪酬普遍较高,增加了企业成本。企业聘用外籍员工的薪酬,要根据实际情形而定。一般来说,如果是国外总公司派到中国分部来的外籍员工,比如韩国公司总部过来的员工,其薪酬要按韩国国内企业的标准来制定,还要加上派驻到中国的津贴等,但如果是在中国招聘的,薪酬标准则和中国国内的标准基本一致,要按照岗位来定。目前在威海就业的外来高级技术和管理人员多数都是总公司派驻来的,因此薪酬普遍较高,工资一般为本企业同层次中方管理人員的3-4倍,多的达到6倍。以某电子企业的中层管理人员为例,中方工资约4000-5000元/月,韩方工资约为1.5万-2万元/月,是中方同层次人员的4-5倍。该企业共聘用了7名外国人,比全部聘用中方员工每年约增加100万元左右的人工成本。据个别外资企业介绍,如此高的人工成本也不是企业想要负担的,确因在当地聘不到适合的员工,从企业的长远发展考虑,他们正在加强对中方管理和技术人员的培训,以期将来能代替这部分外国员工。

非法就业和一般劳务岗位聘用外国人的问题依然存在。当前就业压力日益增加,失业人员以及每年的大学生就业,就已经成为一个社会问题。在这种情况下,如果大量外国就业者来“淘金”,会不会抢了本地就业者的饭碗呢?虽然从目前看,“老外”求职者在人数上不构成对就业人员的太大威胁,但如果不加管理,势必会影响到就业形势。前期在良好的招商引资的大背景下,轻松的工作环境,良好的居住条件,与日韩以及欧美等国家相比低廉的消费,以及就业后的高工资、家属随行、孩子上学等一系列的优惠便利吸引了大量的外国人到威海就业,再加上

威海外国人就业工作一直重服务、轻管理,导致个别企业出现了一般的劳务岗位聘用外国人就业的现象;非法就业,没有办理任何相关的手续就来就业和居住的现象。据了解,某韩国餐馆,投资额仅10万美元,聘用的外国人多达3名,某制造业企业,投资额仅为20多万美元,就聘用了5名外国人就业。另外有的培训机构聘请外国人任教时,没有经过正规的途径,所谓口语班的外籍老师,只是一些没有任何教学经验的外国留学生。而且在调查统计时,明显存在着单位对这部分人员的漏报和瞒报问题,无法取得确切的统计数据。据估算,从事一般劳务岗位和非法就业的人数大约能占到总人数的5%-6%。调查中发现,没有办理就业手续的外国人确实有对就业政策不太了解的,但也不乏知法犯法者。

个别投资者就业观念落后,导致欠薪逃逸事件时有发生。有的投资就业者因缺乏对当地投资环境的调查、对投资政策的了解,有盲目投资、侥幸投资的情况存在,导致投资经营后企业生存困难发生欠薪逃逸。这些欠薪逃逸的企业多为投资额较低的工艺品、电子、服装等加工型小企业,它们更为依赖的是当地廉价的劳动力和一系列优惠政策,一旦这些因素发生变化就难以生存。据调查,仅今年上半年,威海市外资欠薪企业就有13户,涉及职工人数达1087人,所欠工资总额达218.8万元人民币,其中有9户企业的投资者已逃逸,另外4户有逃逸迹象。欠薪逃逸事件的发生严重侵害了职工的合法权益,也给社会带来了不稳定因素。

部分外国人迫切想要参加当地医疗保险。依据目前国家保险制度,外国人在华就业可以参加就业地的社会保险,但各地政策的完善程度参差不齐,有的地方已将其纳入了社会保险的范围,有的地方没有纳入。威海市现行政策也没有将依法就业的外国人纳入社保范围,特别是医疗保险,导致外国人看病两头跑,比较麻烦。据了解,目前其他大多数国家的外来就业者都可以参加就业地的社会保险。

○对策与建议

第一,建立外国人就业管理信息系统。实现外国人就业登记信息化,以全面掌握就业外国人的基本信息以及企业聘用外国人的详细情况,为加强外国人就业管理和提供服务提供依据。实现外国人就业情况统计分析功能,不断提高就业管理和服务水平。逐步实现面向社会的外国人就业信息查询功能,为社会公众提供信息查询服务。

第二,加强高技能人才培养。针对企业发展的实

际需要,开辟高技能人才培养的多种途径,充分发挥企业培养高技能人才的主体作用。建立高技能人才校企合作培养制度,加快高技能人才培训基地建设;建立高技能人才的考评、交流、激励机制,缓解威海市缺乏相应高级管理和技术人员现状。

第三,进一步优化服务环境。一是建立与外国人和外资企业沟通的长效机制,采取座谈、调查等各种行之有效的方式,及时倾听个人和企业的意见,建议,认真落实,及时解决。二是在公共网站开辟“境外人员就业”专栏,将相关政策问答、表格格式文本、办理程序、提供材料等全部上载,方便外国人和企业查询。三是推行提醒式服务。根据所登记信息,在《外国人就业证》到期前一个月,及时提醒其办理延期手续,有效地解决部分外国人因疏忽而给自身带来的各种麻烦。四是研究探讨外国人参加当地社会保险的可行性,在政策允许的范围内尽可能的为依法就业的外国人提供保障便利,解除他们的后顾之忧。

第四,强化就业管理。一是要统筹兼顾。引进外国人就业以有利于促进经济发展、维护本地公民就业权利、保证社会和谐稳定为出发点,统筹考虑劳动力市场供求和就业状况。二是要严格把关。严把审批程序关口,对不符合规定办理就业手续、虚报瞒报申请材料的外国人和用人单位,一律不予批准,杜绝单位和个人以培训、研修等名义雇佣就业,堵住非法就业的渠道。三是实行行业及职位、工种的限制制度。对一些并不需要特殊技术管理人才的行业以及在国内能招聘到相应就业人员的岗位,不予批准外国人就业,优先使用本国劳动力。四是书面审查与实地考察相结合。对新开办的企业,聘用外国人就业人数较多而注册资金相对较少的企业,在审批时除了按规定对申报的书面材料审查以外,还要进行实地考察,全面了解企业情况。

第五,加大政策宣传,提高法制意识。通过网站发布、业务培训、发放服务指南、深入企业讲解等方式进行宣传,让企业和外国人知晓、熟悉境外人员就业的相关法律法规和政策,提高其依法办理就业审批、登记手续的自觉性和主动性,依法享有在威海就业的各种权益,创造一个良好的就业氛围。

第六,建立健全监督检查制度。加强与公安、外事、外经贸等部门的协调配合,互通情况,共享信息。对聘用外国人较多的用人单位、曾经有过黑记录的个人,进行定期和不定期的检查;对非法就业的外国人和非法雇佣外国人的单位进行严肃处理;对侵害外国就业人员劳动保障权益的行为给予严厉打击。