

# 2018 年上半年广州市海珠区企业用工 定点监测数据分析报告

广州市海珠区人力资源和社会保障局

2018 年 7 月 13 日

# 目 录

一、样本企业基本情况.....	4
(一) 产业分布 .....	4
(二) 行业分布 .....	5
二、样本企业的生产经营和员工流动情况.....	6
(一) 生产经营情况 .....	6
(二) 员工流动情况 .....	6
三、样本企业的员工结构情况.....	11
(一) 人员规模分布 .....	11
(二) 员工年龄结构 .....	12
(三) 员工性别结构 .....	14
(四) 员工户籍结构 .....	16
(五) 员工学历结构 .....	18
四、样本企业的岗位就业情况.....	20
(一) 各类岗位在岗职工人数 .....	21
(二) 分行业在岗职工人数 .....	21
(三) 分行业分岗位人员情况 .....	22
(四) 各岗位员工的户籍分布 .....	24
五、样本企业的工资水平和工作时间.....	25
(一) 工资水平 .....	25

(二) 工作时间 .....	28
六、样本企业的社会保障和员工培训情况 .....	31
(一) 社会保障情况 .....	31
(二) 就业登记情况 .....	32
(三) 缴纳社会保险情况 .....	33
(四) 员工培训情况 .....	34
(五) 组建工会情况 .....	35
(六) 企业劳资纠纷情况 .....	36
七、样本企业招聘情况 .....	36
(一) 总体情况 .....	36
(二) 招聘存在的问题或困难 .....	39
八、综合性问题 .....	41
九、对策建议 .....	41

# 2018 年上半年广州市海珠区企业用工定点 监测数据分析报告

为全面准确地了解广州市海珠区总体就业形势，实时监测重点企业用工情况，海珠区根据样本企业调查数据形成本报告。

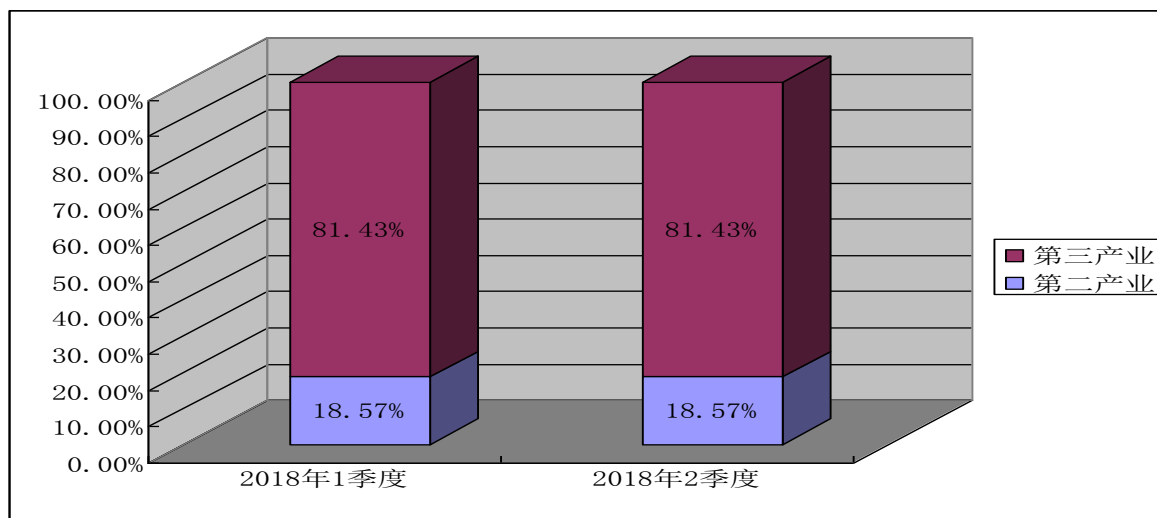
## 一、样本企业基本情况

2018 年上半年，海珠区企业用工定点监测两个季度的样本量均为 140 家，2 季度，样本企业在岗职工总人数约为 17216 人。

### （一）产业分布

样本企业中，第三产业占比高于第二产业，没有第一产业。上半年第三产业占比均为 81.43%，第二、三产业分布比例为 1:4.34，总体来看，符合本区经济特点，各产业分布的企业样本符合本市企业用工定点监测工作的要求，分布合理（见图 1.1）。

图 1.1:2018 年上半年样本企业产业分布



## （二）行业分布

企业样本主要集中在住宿和餐饮业，批发和零售业，制造业。上半年，住宿和餐饮业占比达 24%，占比最高；其次是批发和零售业，占比约为 13% 上；制造业、房地产业分别位居第三和第四。总体来看，科学研究、技术服务和地质勘查业，水利、环境和公共设施管理业占比低于 2%，电力、煤气及水的生产和供应业，公共管理和社会组织的占比最低，均低于 1%（见表 1.1）。

表 1.1:2018 年上半年样本企业行业分布

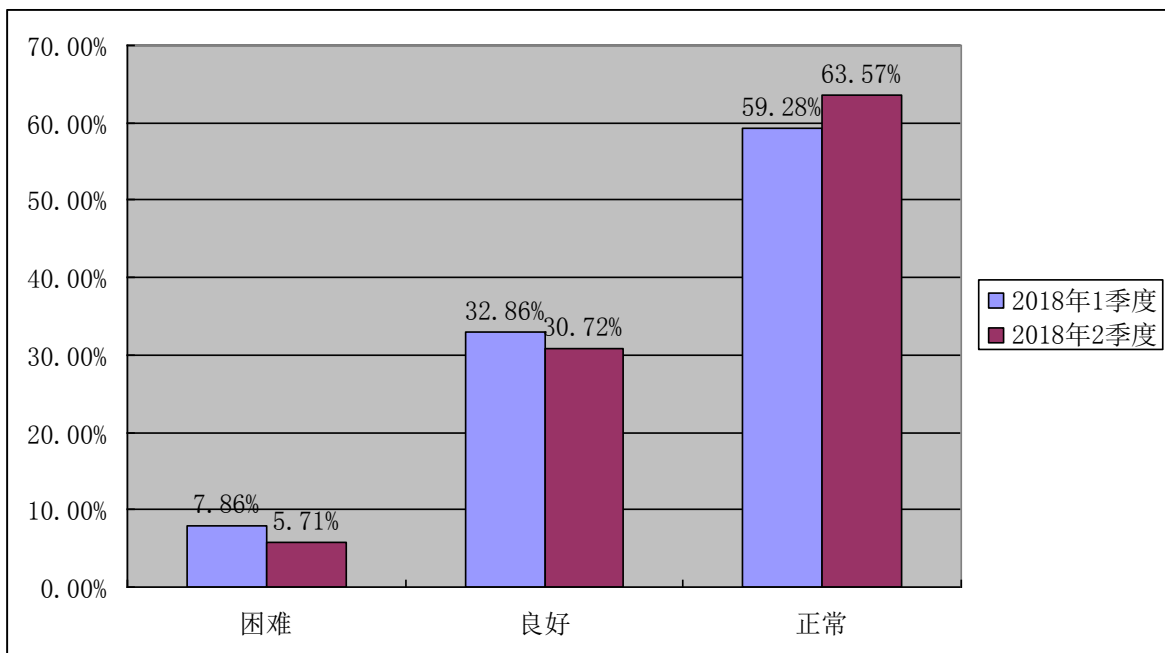
行业	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
电力、煤气及水的生产和供应业	0.71%	0.71%
房地产业	8.57%	7.86%
公共管理和社会组织	0.71%	0.71%
建筑业	6.43%	6.43%
交通运输、仓储及邮电通信业	2.14%	2.14%
教育	3.57%	3.57%
居民服务和其他服务业	6.43%	6.43%
科学研究、技术服务和地质勘查业	1.43%	1.43%
批发和零售业	13.57%	12.86%
水利、环境和公共设施管理业	1.43%	1.43%
卫生、社会保障和公共设施管理	3.57%	3.57%
文化、体育和娱乐业	4.29%	4.29%
信息传输、计算机服务和软件业	5.00%	5.00%
制造业	11.43%	11.43%
住宿和餐饮业	23.57%	24.29%
租赁和商务服务业	7.14%	7.86%
合计	100%	100%

## 二、样本企业的生产经营和员工流动情况

### （一）生产经营情况

超过九成样本企业经营状况正常或良好。大部分样本企业对本企业的生产经营情况给予正面评价，第2季度，94%以上的样本企业认为本企业的生产经营情况“良好”或“正常”；认为生产经营状况困难的企业占比5.71%，环比下降2.15个百分点。总体而言，本区大部分企业经营状况较为平稳，预期较为乐观（见图2.1）。

图 2.1:2018 年上半年样本企业生产经营情况



从行业来看，样本企业员工的平均流失率为4.13%，其中2季度流失率较1季度扩大。根据企业流失人数和在岗总人数计算

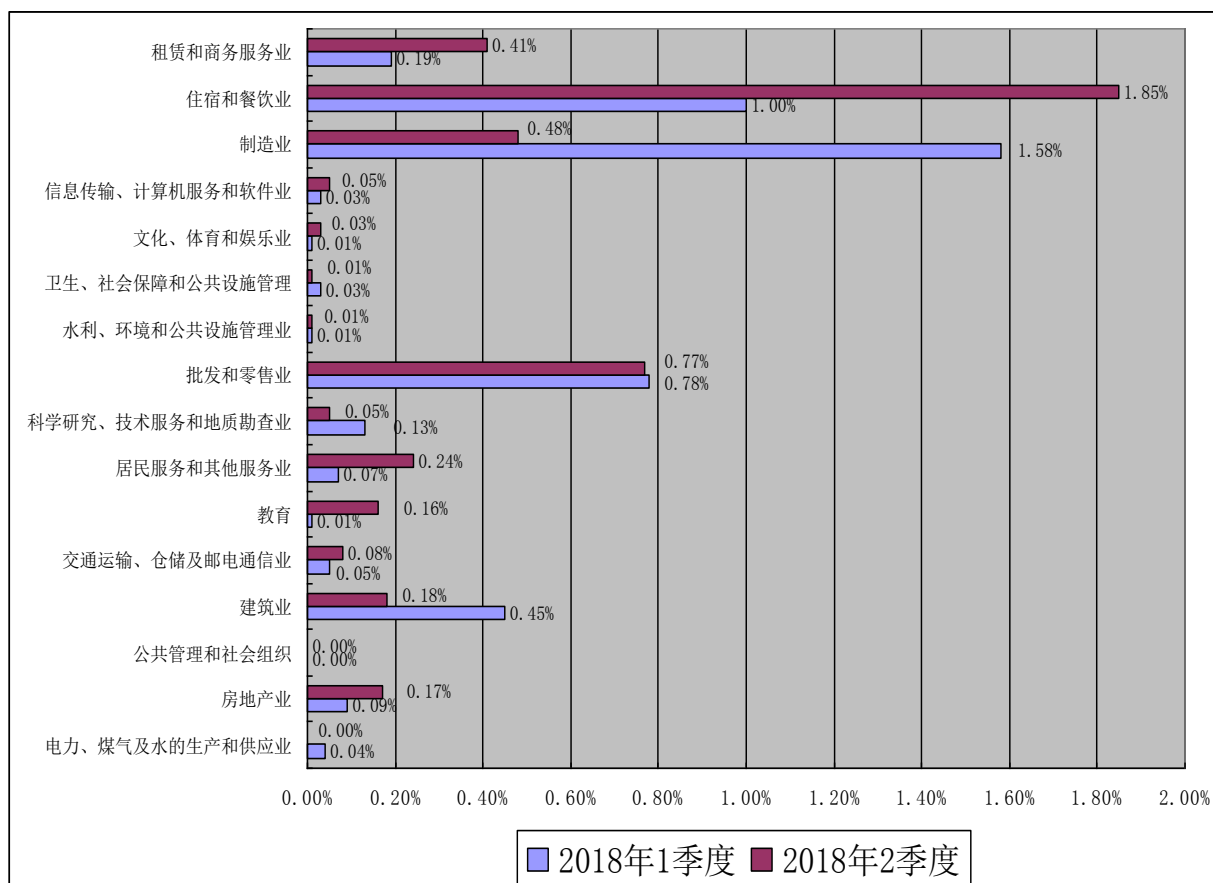
样本企业的人员流失率。不同行业不同季度间人员流失情况变动较大。住宿和餐饮业平均流失率达 1.71%，其中 2 季度较 1 季度上升 0.9 个百分点；信息传输、计算机服务和软件业，制造业，教育，文化、体育和娱乐业 2 季度人员流失率较 1 季度有所降低；其他行业的人员流失率变化情况不大，处于合理的波动范围（见表 2.1）。

表 2.1:2018 年上半年样本企业分行业人员流失率

行业	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度	两季度平均
制造业	0.62%	0.58%	0.60%
电力、煤气及水的生产和供应业	0.00%	0.00%	0.00%
建筑业	0.24%	0.27%	0.26%
交通运输、仓储及邮电通信业	0.13%	0.13%	0.13%
信息传输、计算机服务和软件业	0.13%	0.09%	0.11%
批发和零售业	0.50%	0.52%	0.51%
住宿和餐饮业	1.24%	2.17%	1.71%
房地产业	0.10%	0.32%	0.21%
租赁和商务服务业	0.21%	0.40%	0.31%
科学研究、技术服务和地质勘查业	0.01%	0.06%	0.04%
水利、环境和公共设施管理业	0.00%	0.01%	0.01%
居民服务和其他服务业	0.08%	0.16%	0.12%
教育	0.11%	0.09%	0.10%
卫生、社会保障和公共设施管理	0.02%	0.02%	0.02%
文化、体育和娱乐业	0.06%	0.02%	0.04%
公共管理和社会组织	0.00%	0.00%	0.00%
合计	3.45%	4.80%	4.13%

从行业来看，样本企业员工的平均新招聘率为 **4.49%**。根据企业新招人数和在岗总人数计算样本企业的人员新招聘率。不同行业不同季度间人员流失情况变动较大。2 季度新招聘率前三位的行业分别为住宿和餐饮业 **1.85%**，较 1 季度上升 **0.85** 个百分点；批发和零售业 **0.77%**，与 1 季度持平；制造业 **0.48%**，较 1 季度下降 **1.1** 个百分点，其他行业人员新招聘率变化不大(见图 2.2)。

图 2.2：2018 年上半年样本企业分行业人员新招聘率

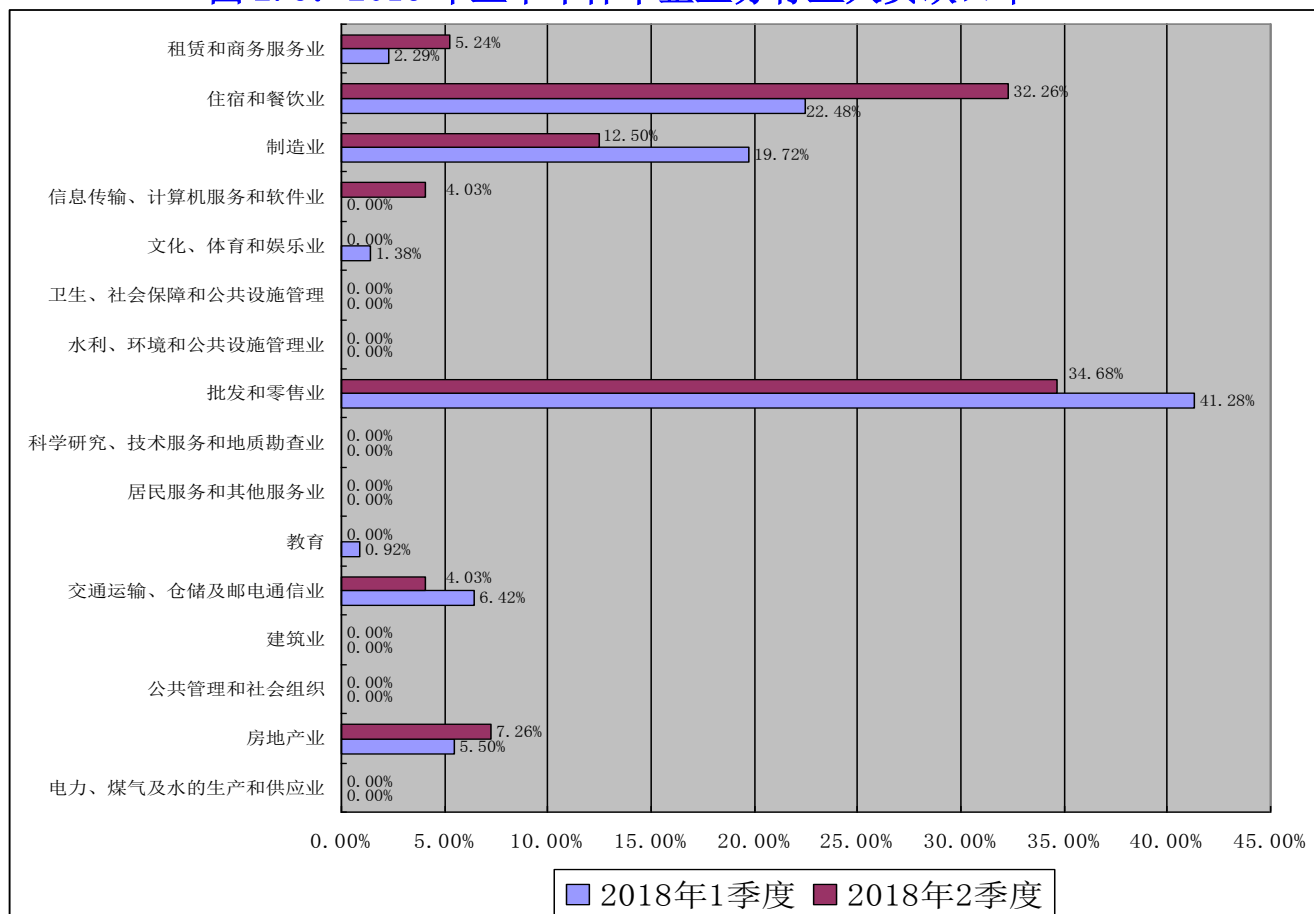


批发和零售业、住宿和餐饮业，制造业人员缺口率处于高位



状态。根据各行业新招人数和行业新招总人数计算样本企业的人员缺口率。2 季度，缺口率排在第一位的是批发和零售业达 34.68%，较 1 季度降低 6.6 个百分点，用人缺口有所收窄；住宿和餐饮业较 1 季度上升约 9 个百分点，对劳动力需求进一步扩大；制造业依然是新招聘行业大户，较 1 季度回落 7.2 个百分点（见图 2.3）。

图 2.3：2018 年上半年样本企业分行业人员缺口率



从样本企业每季度新招和流失人员数来看，2 季度与 1 季度

新招人数基本持平，2 季度流失人数较 1 季度有所增加。1 季度新招人数大于流失人数，2 季度新招人数少于流失人数。

从岗位来看，普工的流动性最大，2 季度普工分别占新招员工、流失员工的比例为 78.14% 和 74.73%。新招技工人数增长缓慢，流失人数增多，用工缺口进一步扩大。专业技术人员流动性比较稳定。在岗管理人员人数呈稳步增长态势（见表 2.2）。

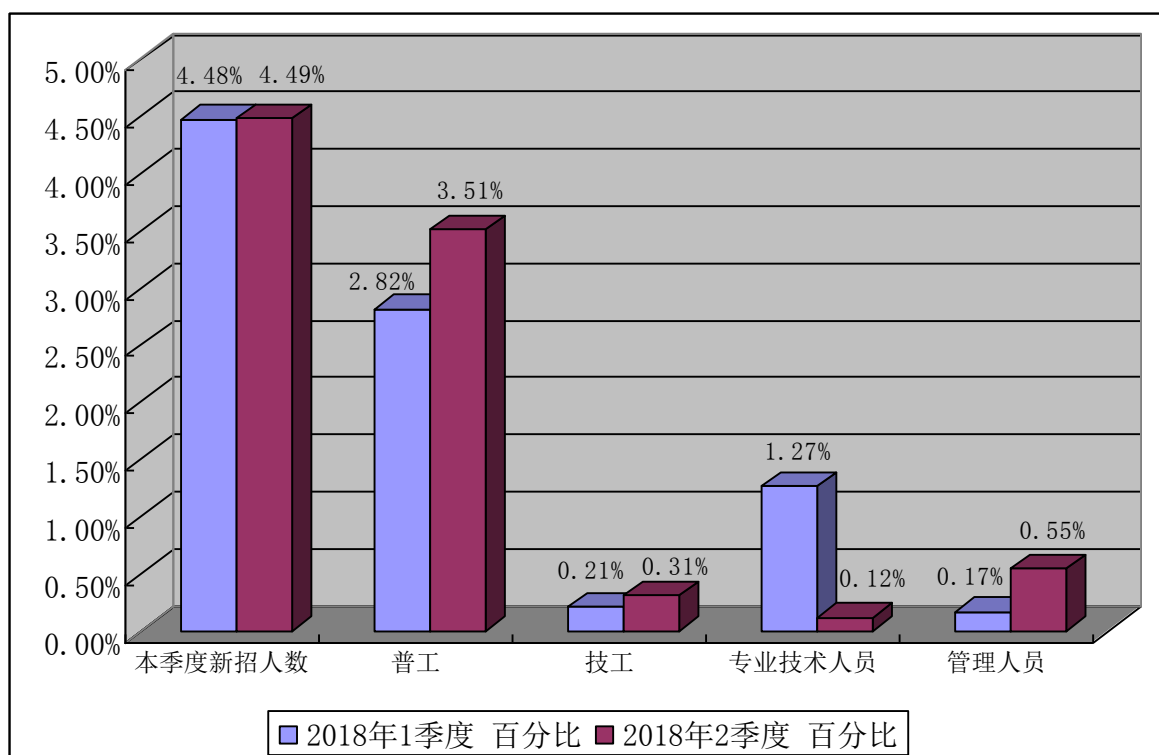
表 2.2:2018 年上半年样本企业人员流动情况

单位：人

人员流动	2018 年 1 季度		2018 年 2 季度	
	人数	百分比	人数	百分比
<b>本季度新招人数</b>	778	100.00%	773	100.00%
普工	490	62.98%	604	78.14%
技工	37	4.76%	54	6.99%
专业技术人员	221	28.40%	21	2.71%
管理人员	30	3.86%	94	12.16%
<b>本季度流失人数</b>	599	100.00%	827	100.00%
普工	453	75.63%	618	74.73%
技工	54	9.02%	98	11.85%
专业技术人员	49	8.17%	32	3.87%
管理人员	43	7.18%	79	9.55%

从样本企业各类新招人员占企业员工的比例来看，除专业技术人员外各类新招人员所占比例逐步增大，新招普工最多，其次是管理人员，技工排在第三位，2 季度新招专业技术人员较 1 季度下降 1.1 个百分点（见图 2.4）。

图 2.4:2018 年上半年样本企业各类新招员工占员工总数比例

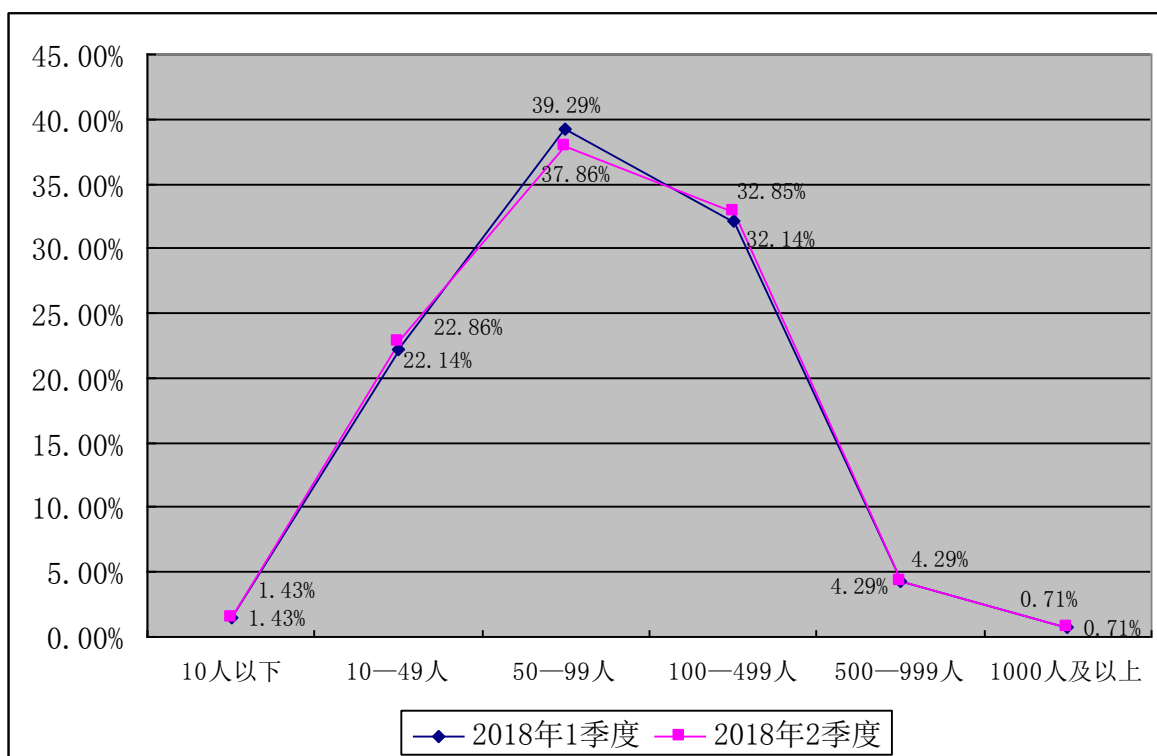


### 三、样本企业的员工结构情况

#### (一) 人员规模分布

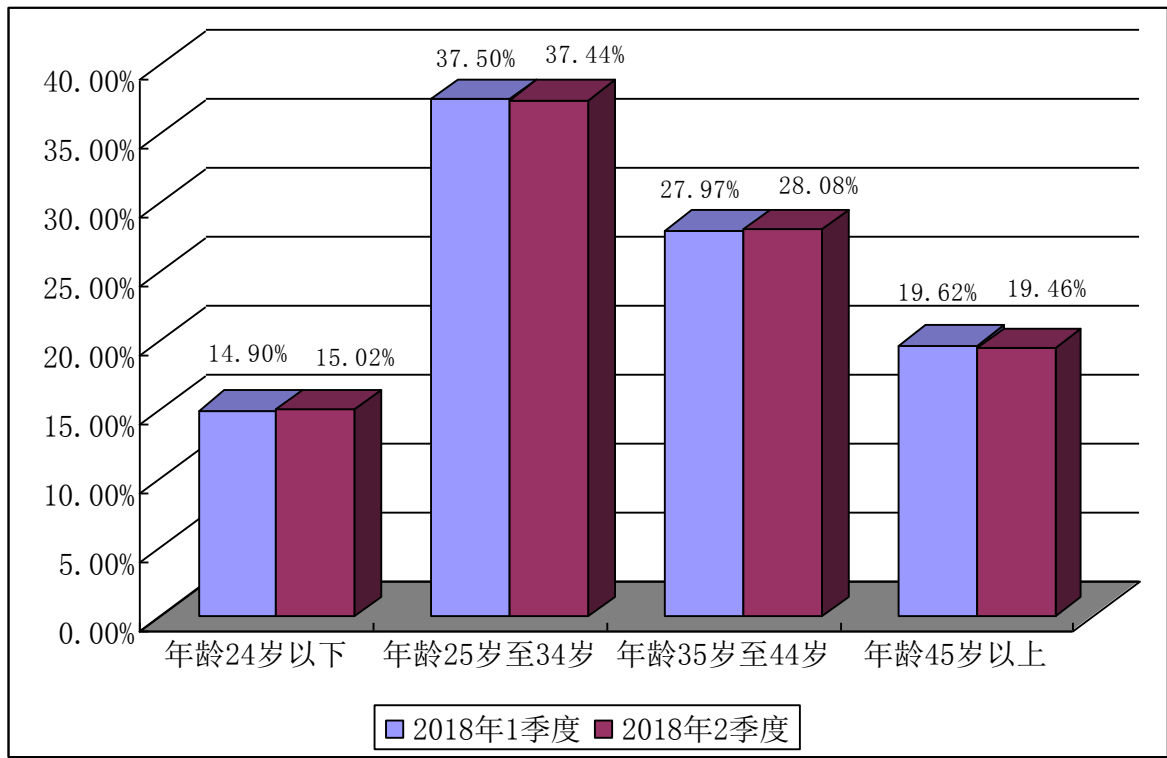
从人员规模来看,样本企业中在岗职工人数为 50—499 人的企业最多, 在岗职工人数为 10 人以下的企业最少。上半年样本企业在岗职工人数为 50—499 人的最多, 占比均超过 70%; 其次是 10—49 人企业, 占比超过 22%; 500—999 人企业占比位于第三位, 比重约为 4%; 10 人以下和 1000 人及以上企业最少 (见图 3.1)。

图 3.1:2018 年上半年样本企业人员规模分布



本企业中，25—34 岁人员的占比高达 37%，居各年龄段之首；其次是 35—44 岁人员，比重约为 28%；45 岁及以上、24 岁及以下的人员最少分别约占 19%和 15%。年龄在 25-44 岁之间的员工为主要劳动力（见图 3.2）。

图 3.2: 2018 年上半年样本企业员工年龄结构



科学研究、技术服务和地质勘查业，电力、煤气及水的生产和供应业，信息传输、计算机服务和软件业等行业中青壮年劳动力占比高。根据上半年样本企业各行业不同年龄人员占比计算分行业员工年龄结构，数据显示，上述 3 个行业人员中 25—44 岁劳动者的占比均超过 81%，明显高于总体水平，其中科学研究、技术服务和地质勘查业 25—44 岁人员的占比最高，达 91.21%（见表 3.1）。

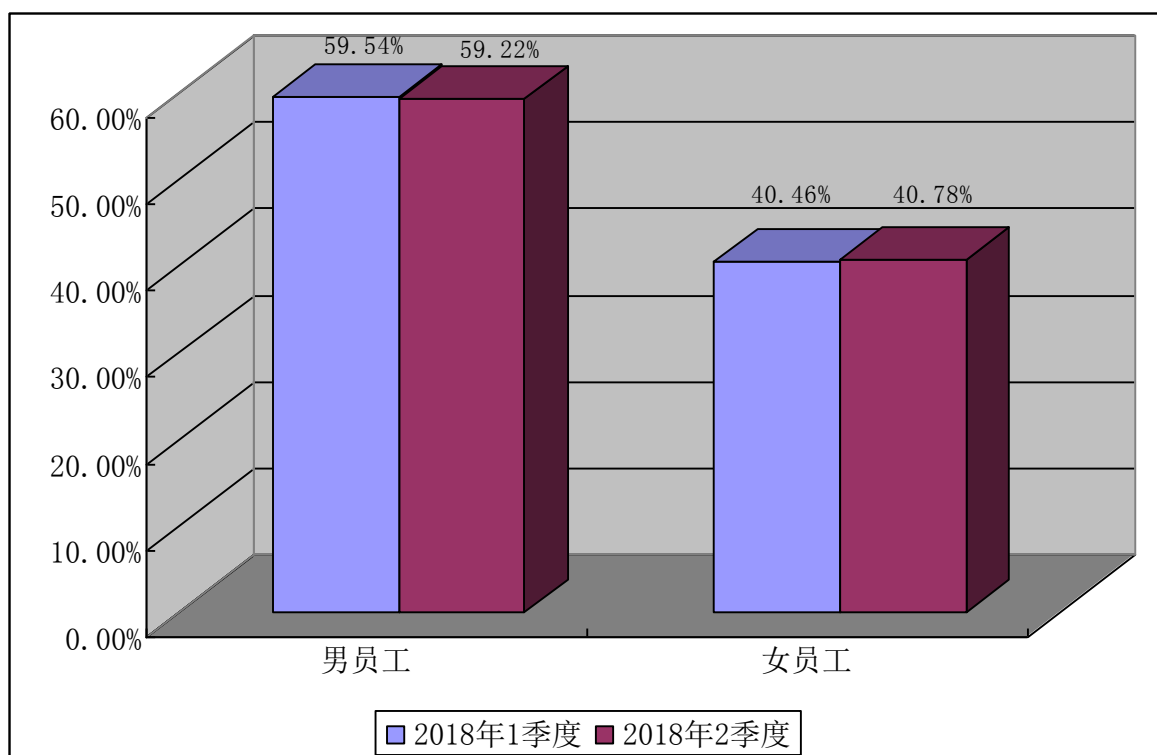
表 3.1:2018 年上半年样本企业分行业员工年龄结构（两季度平均）

行业	24 岁及以下	25—34 岁	35-44 岁	45 岁及以上	合计
电力、煤气及水的生产和供应业	2.70%	72.97%	13.51%	10.81%	100.00%
房地产业	12.37%	29.54%	34.35%	23.74%	100.00%
公共管理和社会组织	0.00%	13.64%	18.18%	68.18%	100.00%
建筑业	12.10%	43.87%	29.55%	14.48%	100.00%
交通运输、仓储及邮电通信业	2.85%	16.13%	28.16%	52.85%	100.00%
教育	15.53%	47.62%	23.70%	13.15%	100.00%
居民服务和其他服务业	6.71%	23.41%	33.47%	36.41%	100.00%
科学研究、技术服务和地质勘查业	5.49%	73.63%	17.58%	3.30%	100.00%
批发和零售业	17.51%	48.12%	23.42%	10.94%	100.00%
水利、环境和公共设施管理业	1.17%	6.16%	24.05%	68.62%	100.00%
文化、体育和娱乐业	20.29%	28.38%	27.90%	23.43%	100.00%
卫生、社会保障和公共设施管理	8.17%	21.66%	19.17%	51.01%	100.00%
信息传输、计算机服务和软件业	10.07%	49.54%	31.55%	8.84%	100.00%
制造业	11.50%	29.30%	32.35%	26.85%	100.00%
住宿和餐饮业	24.85%	32.05%	25.31%	17.79%	100.00%
租赁和商务服务业	19.54%	42.05%	25.78%	12.63%	100.00%
合计	14.96%	37.47%	28.02%	19.54%	100.00%

### （三）员工性别结构

样本企业的男性员工多于女性。2 季度，男性员工的占比在 59% 以上，与 1 季度基本持平（见图 3.3）。

图 3.3:2018 年上半年样本企业员工性别结构



不同行业人员的性别结构存在一定差异。整体来看电力、煤气及水的生产和供应业，交通运输、仓储及邮电通信业，建筑业，公共管理和社会组织等劳动强度相对较大的行业，男性员工的比例明显高于总体水平。教育，科学研究、技术服务和地质勘查业，卫生、社会保障和公共设施管理等行业男性员工的比例相对较低。整体来看，各行业员工性别比例变化不大，个别行业如居民服务和其他服务业男性员工数量较 1 季度增加，租赁和商务服务业较 1 季度减少（见表 3.2）。

表 3.2:2018 年上半年样本企业分行业男性员工比例

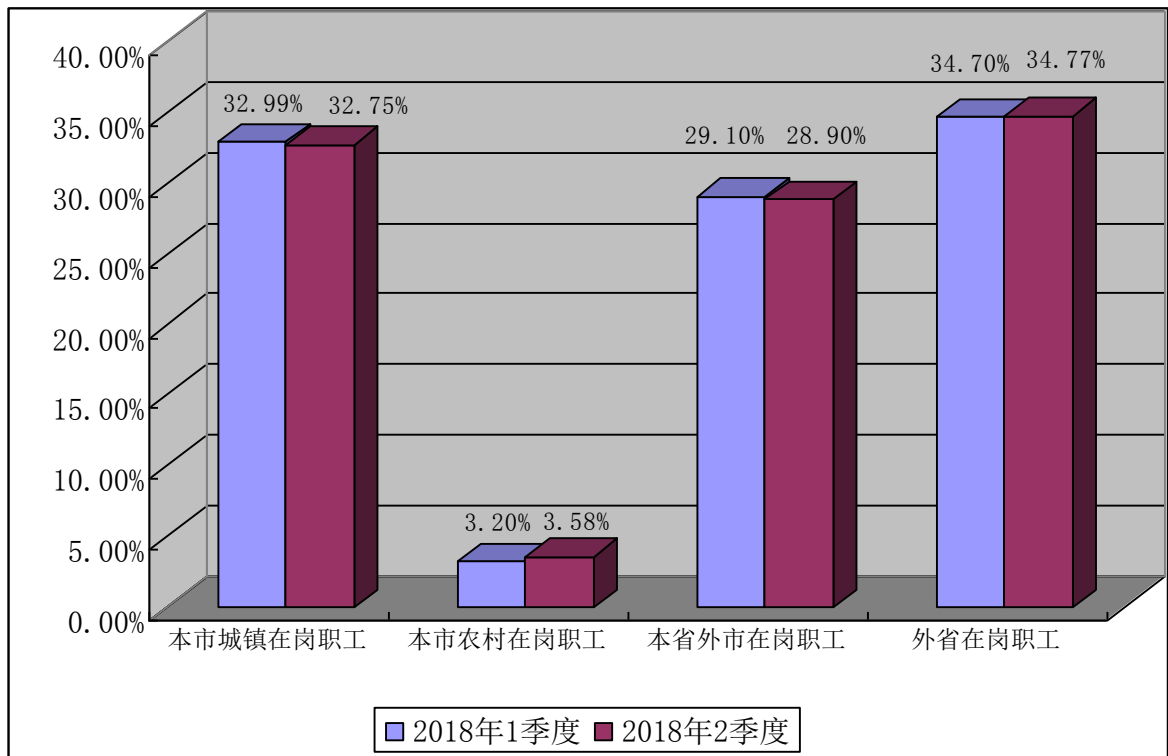
行业	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
电力、煤气及水的生产和供应业	81.08%	81.08%
房地产业	68.19%	67.53%
公共管理和社会组织	77.27%	77.27%
建筑业	77.68%	77.83%
交通运输、仓储及邮电通信业	77.45%	77.89%
教育	26.16%	26.00%
居民服务和其他服务业	49.29%	56.29%
科学研究、技术服务和地质勘查业	36.17%	34.09%
批发和零售业	46.70%	45.25%
水利、环境和公共设施管理业	57.65%	56.73%
文化、体育和娱乐业	51.57%	51.57%
卫生、社会保障和公共设施管理	42.55%	42.18%
信息传输、计算机服务和软件业	68.67%	68.95%
制造业	67.26%	66.76%
住宿和餐饮业	52.70%	51.87%
租赁和商务服务业	51.41%	49.72%
合计	59.54%	59.22%

#### (四) 员工户籍结构

非本市户籍员工多于本市户籍人员。从户籍来看，上半年本市、本省外市、外省员工比例为 36.3%：29%：34.7%，进入海珠区就业的非本市户籍员工规模较大，维持稳定趋势，占比超过 63%，外省户籍员工超过 34%，本市城镇职工多于本市农村职工（见图 3.4）。



图 3.4:2018 年上半年样本企业员工户籍结构



分行业看，样本企业中公共管理和社会组织，交通运输、仓储及邮电通信业，教育，租赁和商务服务业等行业以本市城镇人员为主。电力、煤气及水的生产和供应业，水利、环境和公共设施管理业以外省劳动者为主。公共管理和社会组织，交通运输、仓储及邮电通信业，教育，租赁和商务服务业等行业本市城镇职工的平均占比均超过 54%，其中公共管理和社会组织企业职工 100%为本市城镇人员。电力、燃气及水的生产和供应业以及水利、环境和公共设施管理业的从业人员中外省劳动者的占比超过 84%（见表 3.3）。

表 3.3:2018 年上半年样本企业分行业员工户籍结构（两季度平均）

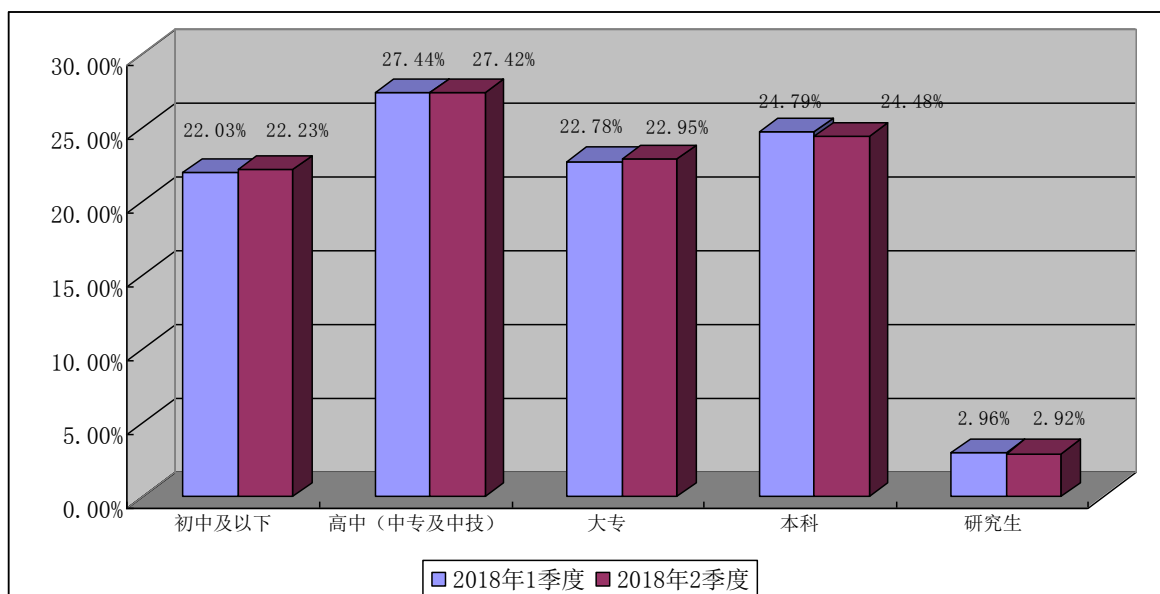
行业	本市城镇	本市农村	本省外市	外省	合计
电力、煤气及水的生产和供应业	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	100%
房地产业	34.70%	1.82%	18.82%	44.67%	100%
公共管理和社会组织	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100%
建筑业	31.05%	1.52%	23.97%	43.46%	100%
交通运输、仓储及邮电通信业	56.33%	3.23%	18.61%	21.84%	100%
教育	54.42%	2.15%	15.87%	27.55%	100%
居民服务和其他服务业	49.20%	2.10%	22.85%	25.86%	100%
科学研究、技术服务和地质勘查业	26.37%	2.20%	50.55%	20.88%	100%
批发和零售业	22.83%	7.06%	35.62%	34.49%	100%
水利、环境和公共设施管理业	11.73%	0.00%	3.52%	84.75%	100%
卫生、社会保障和公共设施管理	40.24%	0.24%	15.74%	43.79%	100%
文化、体育和娱乐业	50.00%	15.70%	19.08%	15.22%	100%
信息传输、计算机服务和软件业	16.23%	1.22%	39.81%	42.74%	100%
制造业	51.01%	1.79%	20.78%	26.43%	100%
住宿和餐饮业	22.37%	4.65%	39.37%	33.61%	100%
租赁和商务服务业	54.38%	0.89%	25.19%	19.54%	100%

### （五）员工学历结构

在岗职工学历结构中，除研究生学历外，其他学历的从业人

员分布比较平均。2 季度，研究生学历的员工占比最低，仅约为 3%，高中（中专及中技）及以下学历占比 49.65%，与 1 季度员工学历基本保持一致（见图 3.5）。

图 3.5:2018 年上半年样本企业员工学历结构



从员工学历结构来看，样本企业中，水利、环境和公共设施管理业，住宿和餐饮业，卫生、社会保障和公共设施管理人员中初中及以下学历人员占比最高；交通运输、仓储及邮电通信业，房地产业，批发和零售业中高中（中专及中技）学历人员占比最高；本科及以上学历人员占比最高的行业为电力、煤气及水的生产和供应业，信息传输、计算机服务和软件业，科学研究、技术服务和地质勘查业。水利、环境和公共设施管理业，住宿和餐饮业从业人员初中及以下学历人员的占比分别为 90.91%、50.17%，

高于其他学历人员；交通运输、仓储及邮电通信业，房地产业的从业人员的学历以高中为主，占比均超过 40%；以本科及以上学历人员为主的行业中，电力、煤气及水的生产和供应业达 100%，信息传输、计算机服务和软件业达 67%，科学研究、技术服务和地质勘查业达 59%（见表 3.4）。

表 3.4:2018 年上半年样本企业分行业员工学历结构（两季度平均）

行业	初中及以下	高中（中专及中技）	大专	本科	研究生	合计
电力、煤气及水的生产和供应业	0.00%	0.00%	0.00%	75.68%	24.32%	100%
房地产业	24.21%	40.45%	14.60%	18.64%	2.11%	100%
公共管理和社会组织	18.18%	31.82%	50.00%	0.00%	0.00%	100%
建筑业	5.26%	13.35%	31.73%	41.28%	8.38%	100%
交通运输、仓储及邮电通信业	27.42%	44.67%	11.91%	14.27%	1.74%	100%
教育	3.17%	12.81%	27.55%	53.74%	2.72%	100%
居民服务和其他服务业	34.38%	36.41%	19.78%	9.43%	0.00%	100%
科学研究、技术服务和地质勘查业	0.00%	4.40%	36.26%	49.45%	9.89%	100%
批发和零售业	8.47%	38.08%	37.73%	15.27%	0.45%	100%
水利、环境和公共设施管理业	90.91%	7.33%	0.59%	1.17%	0.00%	100%
卫生、社会保障和公共设施管理	43.08%	14.67%	21.78%	20.12%	0.36%	100%
文化、体育和娱乐业	19.57%	32.25%	23.19%	21.62%	3.38%	100%
信息传输、计算机服务和软件业	0.15%	11.67%	21.18%	59.00%	8.00%	100%
制造业	27.50%	27.90%	21.32%	21.69%	1.59%	100%
住宿和餐饮业	50.17%	33.76%	9.97%	5.65%	0.45%	100%
租赁和商务服务业	17.16%	32.84%	23.33%	24.81%	1.86%	100%

#### 四、样本企业的岗位就业情况

### （一）各类岗位在岗职工人数

普工在各工种中人数最多。上半年，普工占职工总人数的比例最高，各季度占比约 53%，其次管理人员约占 21%，专业技术人员数量占比约为 17%，技工人员的数量占比最少。

技工中，从人员数占比高低来看，依次是初级工、中级工、高级工、技师、高级技师，2 季度各类人员比 1 季度均有所减少。专业技术人员中，职称越高人员数量越少，上半年人员数量变化不大（见表 4.1）。

表 4.1:2018 年上半年样本企业分岗位员工数量及比例

单位：人

岗位	2018 年 1 季度		2018 年 2 季度	
	人数	百分比	人数	百分比
普工	9170	52.85%	9140	53.09%
技工	1621	9.34%	1527	8.87%
初级工	858	4.94%	817	4.75%
中级工	428	2.47%	401	2.33%
高级工	178	1.03%	162	0.94%
技师	101	0.58%	94	0.55%
高级技师	56	0.32%	53	0.31%
专业技术人员	2951	17.01%	2935	17.05%
初级职称	1548	8.92%	1532	8.90%
中级职称	1063	6.13%	1061	6.16%
高级职称	340	1.96%	342	1.99%
管理人员	3609	20.80%	3614	20.99%
合计	17351	100.00%	17216	100.00%

### （二）分行业在岗职工人数

样本企业中，住宿和餐饮业，批发和零售业，制造业，建筑业的在岗职工人数较多。上半年，住宿和餐饮业在岗职工人数占样本企业职工人数的比例约为 19%，多于其他行业。批发和零售业占比均超 15%。不同季度的行业在岗职工人数占比有所不同，其中占比较少的行业分别为公共管理和社会组织，电力、煤气及水的生产和供应业，科学研究、技术服务和地质勘查业，水利、环境和公共设施管理业，占比均低于 1%（见表 4.2）。

表 4.2:2018 年上半年样本企业分行业员工数量及比例

单位：人

行业	2018 年 1 季度		2018 年 2 季度	
	人数	百分比	人数	百分比
电力、煤气及水的生产和供应业	37	0.21%	37	0.21%
房地产业	899	5.18%	807	4.69%
公共管理和社会组织	22	0.13%	22	0.13%
建筑业	2442	14.07%	2427	14.10%
交通运输、仓储及邮电通信业	408	2.35%	398	2.31%
教育	432	2.49%	450	2.61%
居民服务和其他服务业	708	4.08%	723	4.20%
科学研究、技术服务和地质勘查业	47	0.27%	44	0.26%
批发和零售业	2936	16.92%	2802	16.28%
水利、环境和公共设施管理业	170	0.98%	171	0.99%
卫生、社会保障和公共设施管理	423	2.44%	422	2.45%
文化、体育和娱乐业	413	2.38%	415	2.41%
信息传输、计算机服务和软件业	1966	11.33%	1958	11.37%
制造业	2584	14.89%	2566	14.90%
住宿和餐饮业	3226	18.59%	3266	18.97%
租赁和商务服务业	638	3.68%	708	4.11%
合计	17351	100%	17216	100%

### （三）分行业分岗位人员情况

样本企业中，不同行业的企业，其员工岗位分布存在差异。大部分行业的人员都以普工为主：在调查涉及的 16 个行业中，有 11 个行业的样本企业人员的岗位以普工为主，普工所占比例高于其他 3 类岗位，其中水利、环境和公共设施管理业，住宿和餐饮业，租赁和商务服务业，科学研究、技术服务和地质勘查业四个行业的样本企业，普工占比超过 73%。卫生、社会保障和公共设施管理，建筑业，教育的岗位分布中专业技术人员占比最高，均超过 37%。管理人员在电力、煤气及水的生产和供应业的占比高达 59.46%，信息传输、计算机服务和软件业占比达到 49.31%（见表 4.3）。

表 4.3:2018 年上半年样本企业分行业员工岗位结构（两季度平均）

行业	普工	技工	专业技术人员	管理人员	合计
电力、煤气及水的生产和供应业	40.54%	0.00%	0.00%	59.46%	40.54%
房地产业	66.94%	16.18%	3.75%	13.13%	66.94%
公共管理和社会组织	13.64%	50.00%	0.00%	36.36%	13.64%
建筑业	29.82%	5.63%	42.51%	22.04%	29.82%
交通运输、仓储及邮电通信业	68.11%	7.20%	7.82%	16.87%	68.11%
教育	40.25%	1.59%	37.64%	20.52%	40.25%
居民服务和其他服务业	68.55%	14.81%	8.81%	7.83%	68.55%
科学研究、技术服务和地质勘查业	73.63%	9.89%	2.20%	14.29%	73.63%
批发和零售业	61.01%	9.36%	4.62%	25.01%	61.01%
水利、环境和公共设施管理业	92.96%	0.00%	0.00%	7.04%	92.96%
卫生、社会保障和公共设施管理	48.76%	3.08%	44.38%	3.79%	48.76%
文化、体育和娱乐业	48.79%	19.81%	12.56%	18.84%	48.79%
信息传输、计算机服务和软件业	16.23%	2.91%	31.55%	49.31%	16.23%

制造业	46.83%	14.25%	22.14%	16.78%	46.83%
住宿和餐饮业	77.34%	9.18%	1.05%	12.43%	77.34%
租赁和商务服务业	76.08%	8.32%	2.90%	12.70%	76.08%
合计	52.97%	9.11%	17.03%	20.90%	52.97%

#### （四）各岗位员工的户籍分布

据样本数据显示，普工中，外省人员占比最多；技工中，本市城镇人员占比最多；专业技术人员中，本市城镇人员占比最多；管理人员中，外省人员占比最多。上半年样本企业中所有岗位的人员都以本省户籍人员为主，普工中本省户籍人员占比为62.30%，技工中本省户籍人员占比为72.78%，专业技术人员和管理人员中本省户籍人员占比分别为73.92%和62.44%。样本企业中，本市城镇户籍人员的占比方面，普工最低，平均占比为27.79%，专业技术人员最高，平均占比为44.87%。各岗位中专业技术人员和管理人员的本市农村人员占比最低，平均占比不超过3%（见表4.4）。



表 4.4: 2018 年上半年样本企业不同岗位员工户籍分布

岗位	户籍	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度	两季度平均
普工	本市城镇	28.03%	27.56%	27.79%
	本市农村	3.93%	4.52%	4.22%
	本省外市	30.50%	30.08%	30.29%
	外省	37.55%	37.84%	37.70%
	合计	100.00%	100.00%	100.00%
技工	本市城镇	36.09%	36.74%	36.40%
	本市农村	3.76%	3.86%	3.81%
	本省外市	33.07%	32.02%	32.56%
	外省	27.08%	27.37%	27.22%
	合计	100.00%	100.00%	100.00%
专业技术人员	本市城镇	45.07%	44.67%	44.87%
	本市农村	1.56%	1.70%	1.63%
	本省外市	27.41%	27.43%	27.42%
	外省	25.96%	26.20%	26.08%
	合计	100.00%	100.00%	100.00%
管理人员	本市城镇	34.33%	34.50%	34.42%
	本市农村	2.47%	2.63%	2.55%
	本省外市	25.16%	25.79%	25.47%
	外省	38.04%	37.08%	37.56%
	合计	100.00%	100.00%	100.00%

## 五、样本企业的工资水平和工作时间

### (一) 工资水平

从岗位看，普工工资最低，管理人员工资最高。2 季度，普工月工资中位数为 3805.34 元，环比增长 1.18%；技工月工资中位数为 4528.88 元，环比增长 0.49%；专业技术人员月工资中位

数为 6275.62 元, 环比增长 1%; 管理人员月工资中位数为 7736.48 元, 环比增长 5.49%, 涨幅较为明显。

从不同技能等级和职称岗位看, 2 季度, 技工中技师月工资中位数为 6578.84 元, 环比增长 20.33%, 工资增幅较大; 初级工月工资中位数为 3692.97 元, 较普工低。专业技术人员中, 职称越高工资越高, 高级职称月工资中位数为 8586.54 元, 较管理人员工资高。从各季度工资水平的变化来看, 2018 年上半年工资水平随时间的发展呈递增趋势 (见表 5.1)。

表 5.1: 2018 年上半年样本企业分岗位工资水平

单位: 元

岗位	月工资中位数的平均值		月工资平均数的平均值	
	1 季度	2 季度	1 季度	2 季度
普工	3761.13	3805.34	3784.14	3806.99
技工	4506.74	4528.88	4663.99	4700.40
初级工	3713.34	3692.97	3846.15	3851.88
中级工	4489.50	4469.51	4440.15	4434.08
高级工	5033.59	4965.07	5093.93	5047.67
技师	5467.15	6578.84	5455.23	6535.8
高级技师	5841.50	5577.59	5788.39	5548.06
专业技术人员	6212.94	6275.62	6081.55	6187.90
初级职称	5024.89	5075.82	5061.91	5123.82
中级职称	6811.32	6862.67	6955.84	7070.83
高级职称	8612.23	8586.54	8793.83	8706.09
管理人员	7333.61	7736.48	7538.31	7909.02

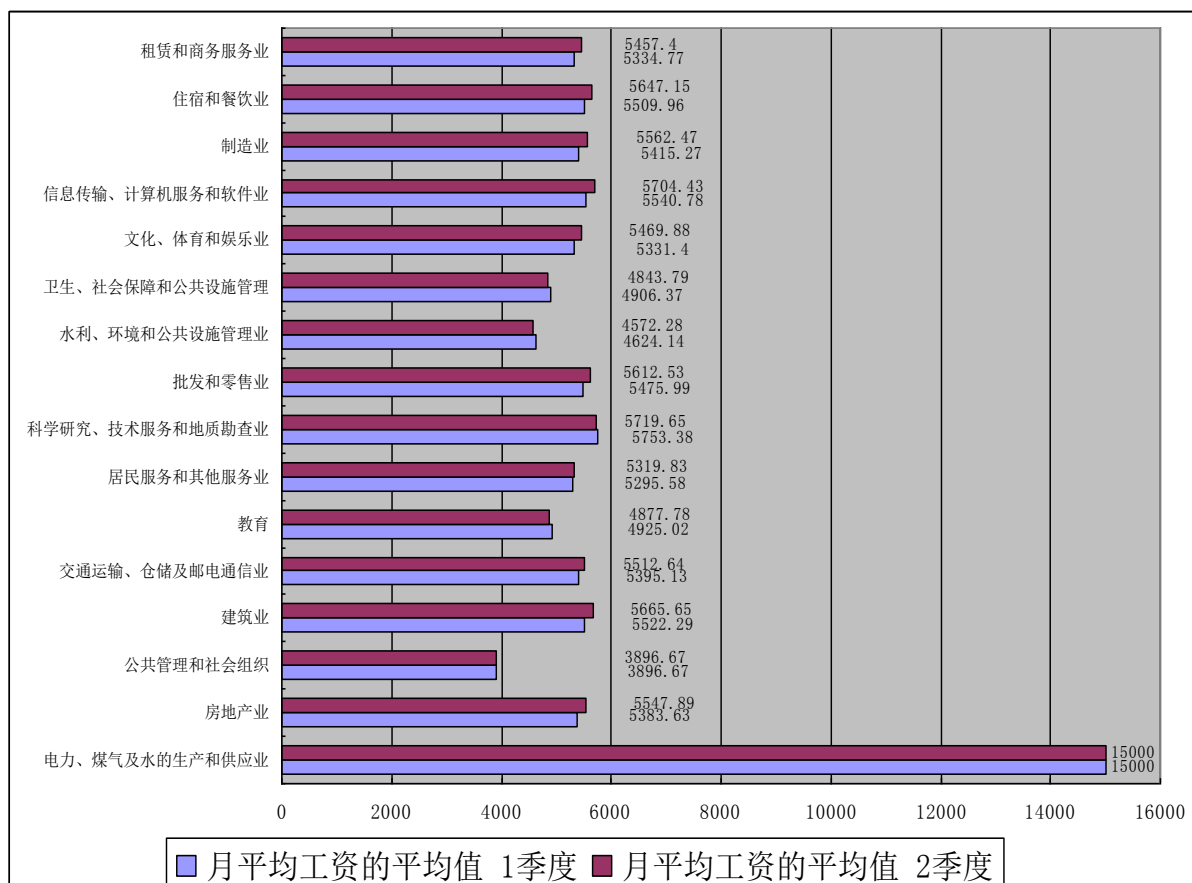
注: 技工、专业技术人员两类岗位月平均工资平均数的平均值是根据其分项的数值计算的, 普工和管理人员的则是根据样本企业填写的数据直接计算的。

上半年，电力、煤气及水的生产和供应业的月平均工资的平均值最高；公共管理和社会组织在样本行业中工资最低，其余各行业不同季度间工资水平的变化有所不同。2 季度，电力、煤气及水的生产和供应业，科学研究、技术服务和地质勘查业，信息传输、计算机服务和软件业的月平均工资平均值分别达到 15000 元、5719.65 元和 5704.43 元（见图 5.1）。

在样本企业涉及的 16 个行业中，2 季度电力、煤气及水的生产和供应业，公共管理和社会组织的月平均工资平均值与 1 季度持平。电力、煤气及水的生产和供应业工资远高于平均水平。公共管理和社会组织，水利、环境和公共设施管理业，卫生、社会保障和公共设施管理，教育四个行业的月平均工资平均值均低于 5000 元。2 季度各行业的工资水平与 1 季度相比呈上涨趋势，但增长不明显。不同行业的工资水平，受到经济形势发展、行业变化、行业特征、行业发展阶段、行业整体盈利水平、行业的从业人员素质、行业的从业人员供需关系等多重因素的影响。

图 5.1:2018 年上半年样本企业分行业工资水平

单位：元



## (二) 工作时间

### 1. 各岗位工作时间

从工作时间来看，各岗位的季节性差异并不十分显著。上半年，专业技术人员、高级技师的工作时间最短，普工、中级工、高级工工作时间最长。样本企业中，绝大部分岗位各季度总体差异并不十分显著（见表 5.2）。

表 5.2:2018 年上半年样本企业分岗位平均工作时间

单位：小时/周

岗位	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
普工	40.74	40.77
技工	40.44	40.46
初级工	40.61	40.62
中级工	40.73	40.74
高级工	40.72	40.78
技师	40.25	40.26
高级技师	39.92	39.91
专业技术人员	39.12	39.90
初级职称	39.35	40.05
中级职称	39.12	39.85
高级职称	38.89	39.80
管理人员	40.19	40.58

## 2. 分行业工作时间

不同行业人员的工作时间存在差异。上半年，卫生、社会保障和公共设施管理，交通运输、仓储及邮电通信业，租赁和商务服务业普工的工作时间最短，均少于 40 小时/周。水利、环境和公共设施管理业，制造业，居民服务和其他服务业，住宿和餐饮业普工工作时间最长，超过 40 小时/周。

交通运输、仓储及邮电通信业，房地产业管理人员平均工作时间最短。水利、环境和公共设施管理业，卫生、社会保障和公共设施管理，制造业管理人员平均工作时间高于平均水平（见表

5.3、表 5.4)。

表 5.3:2018 年上半年样本企业分行业普工平均工作时间

单位：小时/周

行业	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
电力、煤气及水的生产和供应业	40.00	40.00
房地产业	40.03	40.03
公共管理和社会组织	40.00	40.00
建筑业	40.00	40.00
交通运输、仓储及邮电通信业	39.33	39.33
教育	39.24	40.00
居民服务和其他服务业	40.77	40.77
科学研究、技术服务和地质勘查业	40.00	40.00
批发和零售业	40.08	40.13
水利、环境和公共设施管理业	44.00	44.00
卫生、社会保障和公共设施管理	39.37	39.08
文化、体育和娱乐业	40.00	40.00
信息传输、计算机服务和软件业	40.00	40.00
制造业	41.58	41.58
住宿和餐饮业	40.23	40.28
租赁和商务服务业	39.24	39.36
合计	40.24	40.28

表 5.4:2018 年上半年样本企业分行业管理人员平均工作时间

单位：小时/周

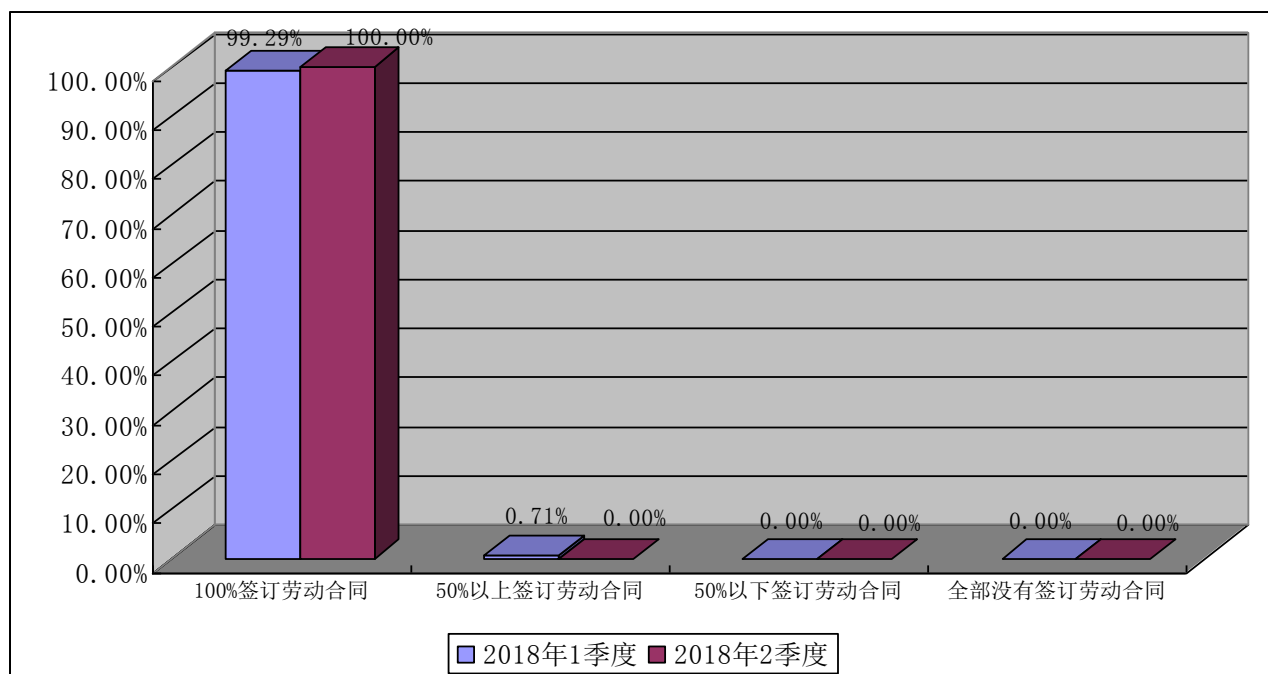
行业	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
电力、煤气及水的生产和供应业	40.00	40.00
房地产业	39.58	39.55
公共管理和社会组织	40.00	40.00
建筑业	40	40.00
交通运输、仓储及邮电通信业	38.33	38.33
教育	38.75	40.00
居民服务和其他服务业	41.00	41.00
科学研究、技术服务和地质勘查业	40.00	40.00
批发和零售业	40.34	40.63
水利、环境和公共设施管理业	44.00	44.00
卫生、社会保障和公共设施管理	42.00	42.00
文化、体育和娱乐业	40.00	40.00
信息传输、计算机服务和软件业	40.00	40.00
制造业	41.25	41.25
住宿和餐饮业	40.96	41.23
租赁和商务服务业	39.61	41.23
合计	40.36	40.58

## 六、样本企业的社会保障和员工培训情况

### （一）社会保障情况

样本企业的劳动合同签订情况良好。从样本企业回答的劳动合同签订情况来看，上半年绝大部分样本企业都表示 100% 签订劳动合同，其中 2 季度为 100% 签订（见图 6.1）。

图 6.1:2018 年上半年样本企业劳动合同签订情况

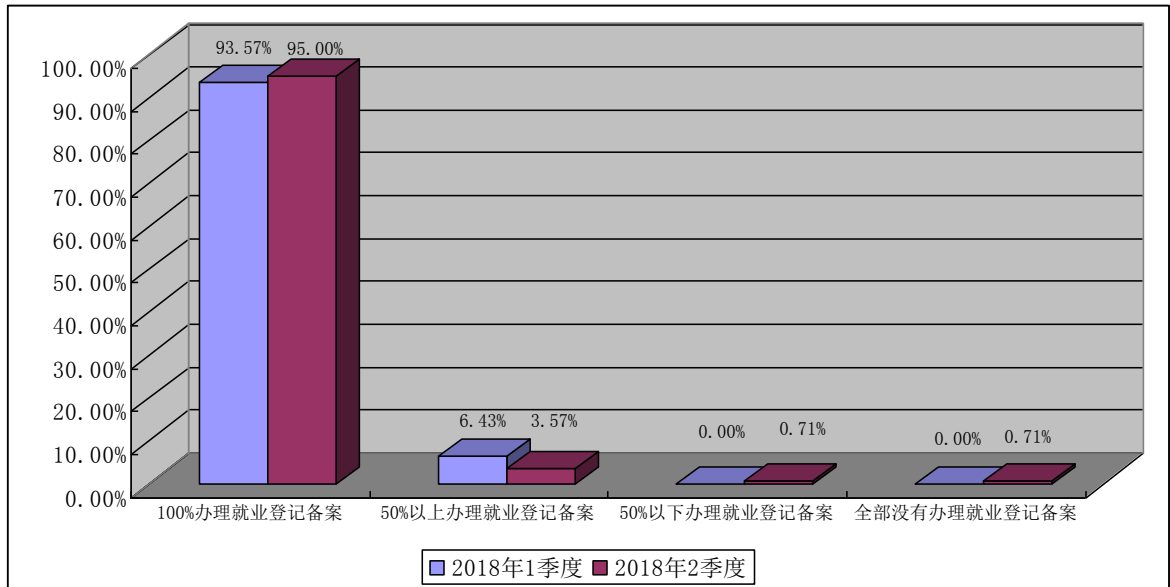


## (二) 就业登记情况

从就业登记备案情况来看，样本企业办理就业登记备案的比例较高。上半年，100%办理了就业登记备案的样本企业占比超过93%，呈上升趋势，少部分企业存在没有办理就业登记备案的情况（见图6.2）。



表 6.2: 2018 年上半年样本企业办理就业登记备案情况



### (三) 缴纳社会保险情况

社会保险方面,上半年样本企业参加各类社会保险的比例均较高。参加各类社会保险的比例均超过 97%。总体而言,参加养老保险的企业比例最高,达到 100%。(见图 6.3)

图 6.3: 2018 年上半年样本企业参加各类社会保险的比例

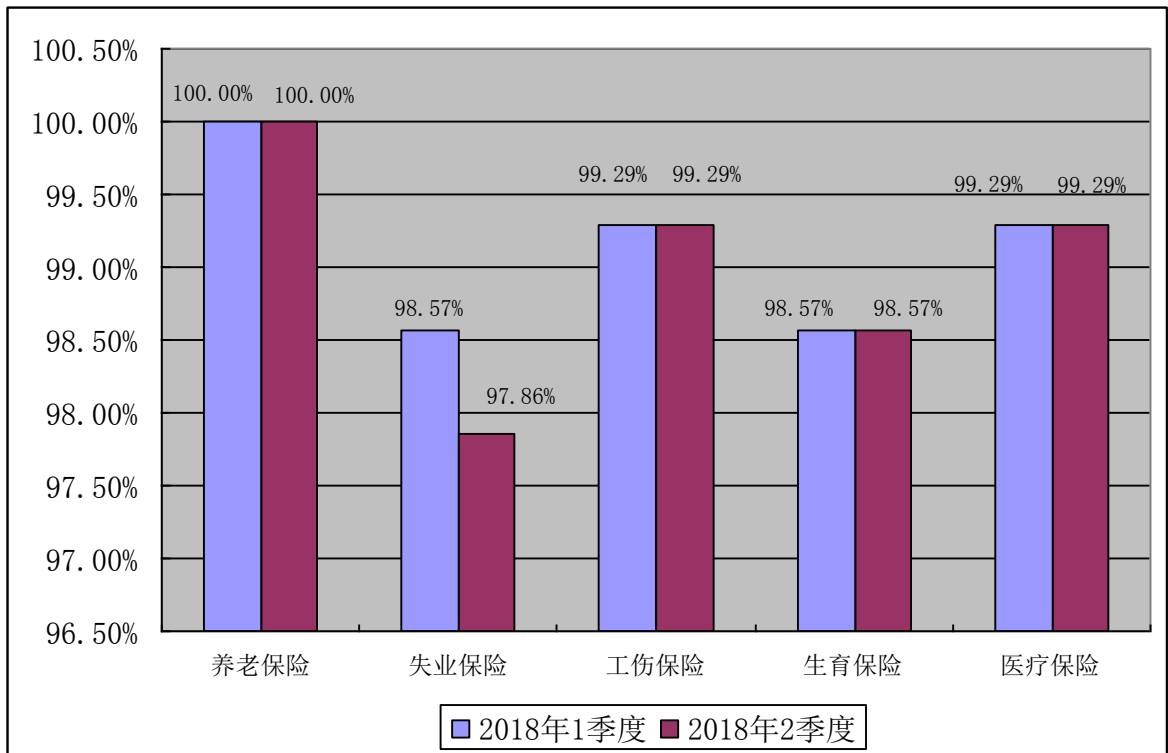
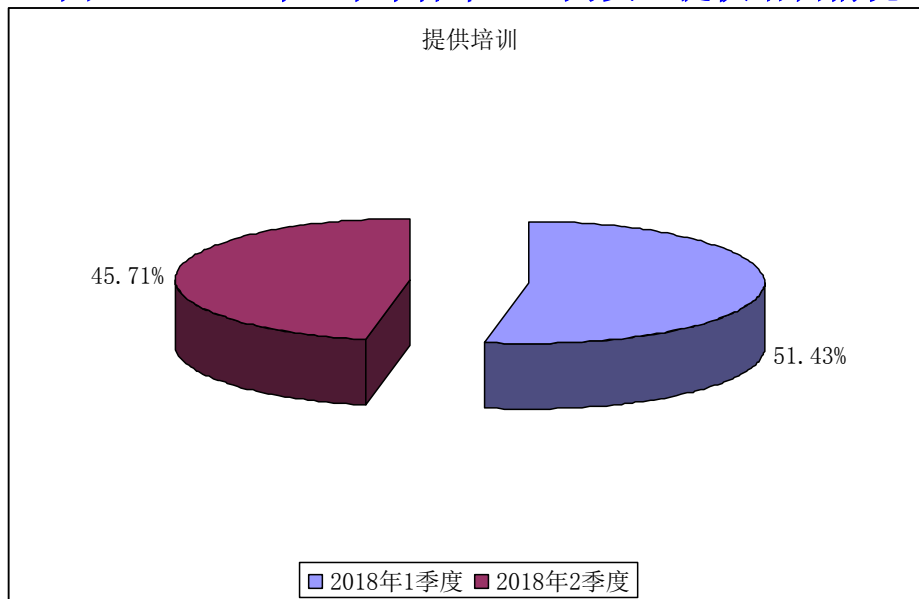


图 6.3 反映的是样本企业中有多少比例的企业参加了各类社会保险，无论样本企业中有多少个员工，只要有一个或以上员工参加了某类社会保险，就可以认为该企业参与了社会保险，而不管这个企业中实际有多少人参加了这项保险。

#### （四）员工培训情况

大部分样本企业会为员工提供培训（见图 6.4）。样本企业中，1 季度为员工提供岗位培训的样本企业高于 50%，2 季度为员工提供培训的企业数量有所减少。

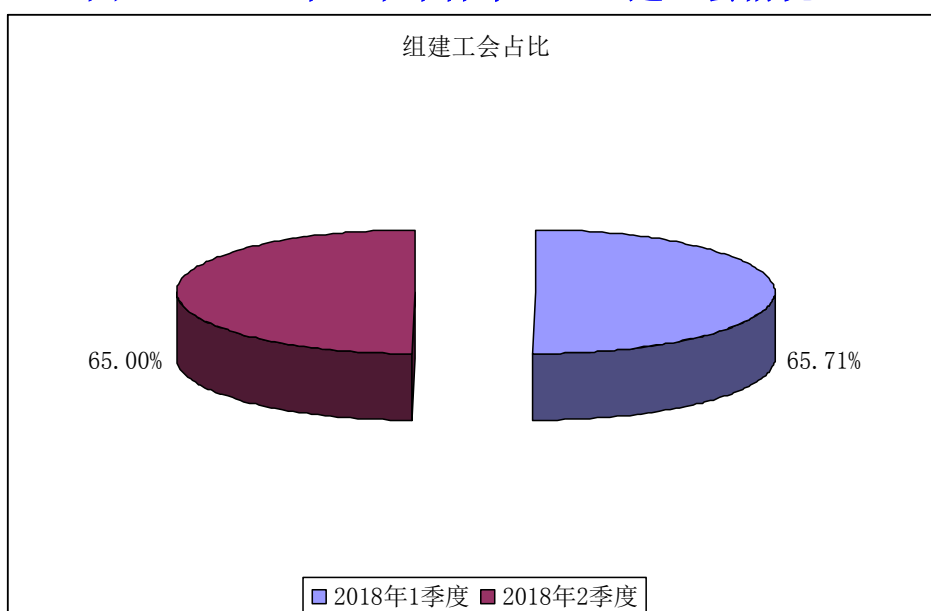
图 6.4:2018 年上半年样本企业为员工提供培训情况



### （五）组建工会情况

监测数据显示，2018 年上半年，样本企业中组建工会的企业比重均超过 65%（见图 6.5）。

图 6.5:2018 年上半年样本企业组建工会情况



## （六）企业劳资纠纷情况

2018 年上半年样本企业劳资纠纷情况见表 6.1。上半年没有发生劳资纠纷，自主调解成功宗数、自主调解成功宗数所占比例均为 0。

表 6.1: 2018 年上半年样本企业劳资纠纷情况

单位：宗

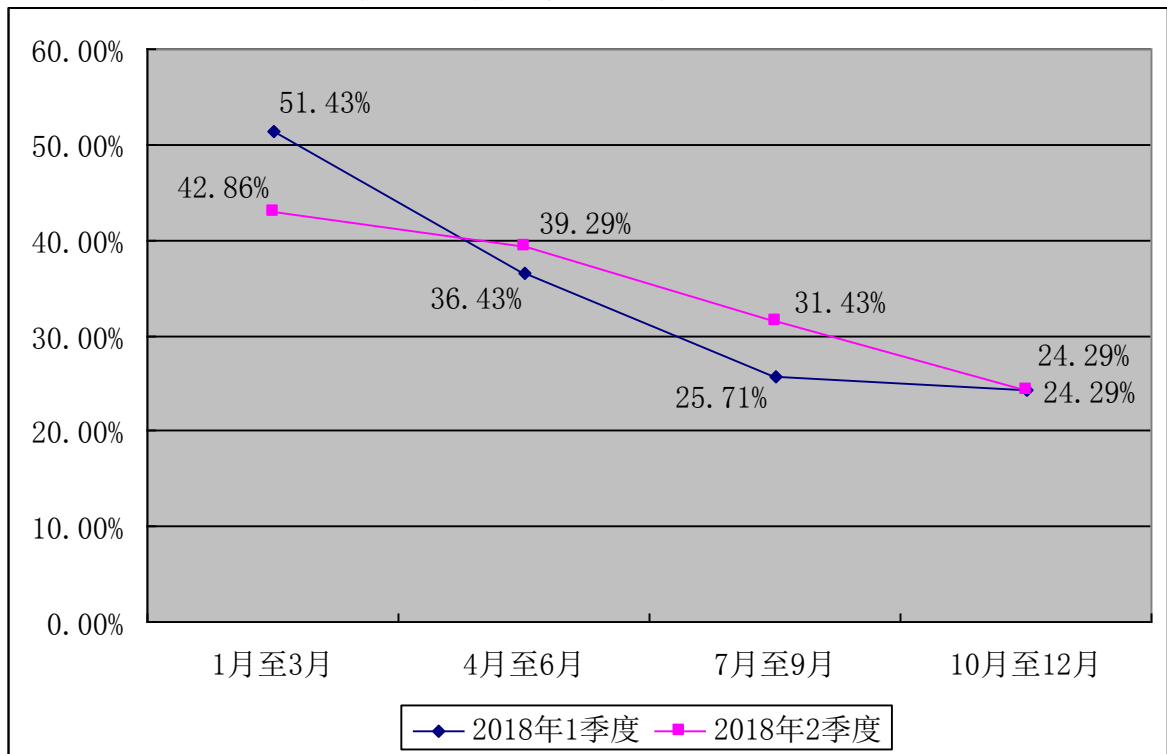
劳资纠纷情况	2018 年 1 季度	2018 年 2 季度
劳资纠纷宗数	0	0
自主调解成功宗数	0	0
自主调解成功宗数所占比例	0.00%	0.00%

## 七、样本企业招聘情况

### （一）总体情况

1—3 月是企业大量招聘最集中的时间。监测数据显示，超过 50%左右的样本企业表示在 1—3 月大量招聘，随着时间的推移，表示会开展集中招聘的企业比例会逐步降低（见图 7.1）。

图 7.1: 2018 年上半年样本企业集中招聘时间（多选）



应届高校毕业生各季度均有入职，但在新入职员工中占比低。根据样本企业填写的招聘高校毕业生人均工资水平，上半年高校毕业生人均工资水平呈逐季上升趋势，且增长幅度较为明显（见表 7.1）。

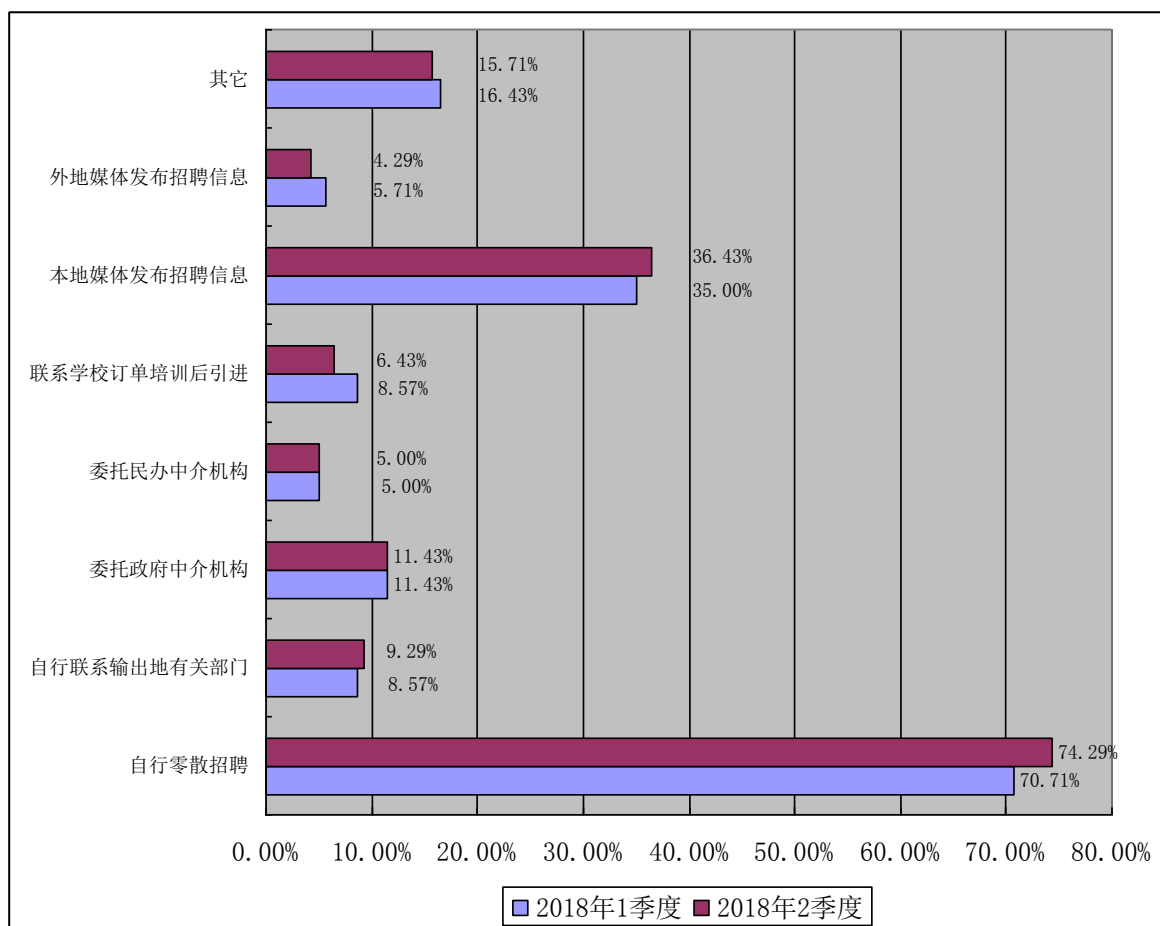
表 7.1: 2018 年上半年样本企业招聘高校毕业生人均工资水平平均值

单位：元/月

时间	平均工资
2018 年 1 季度	2919.33
2018 年 2 季度	3427.00

自行零散招聘是样本企业最主要的招聘方式。监测数据显示，在各类招聘方式中，“自行零散招聘”的选择比例最高，高于70%；本地媒体发布招聘信息、委托政府中介机构等也是企业比较常用的招聘方式（见图7.2）。

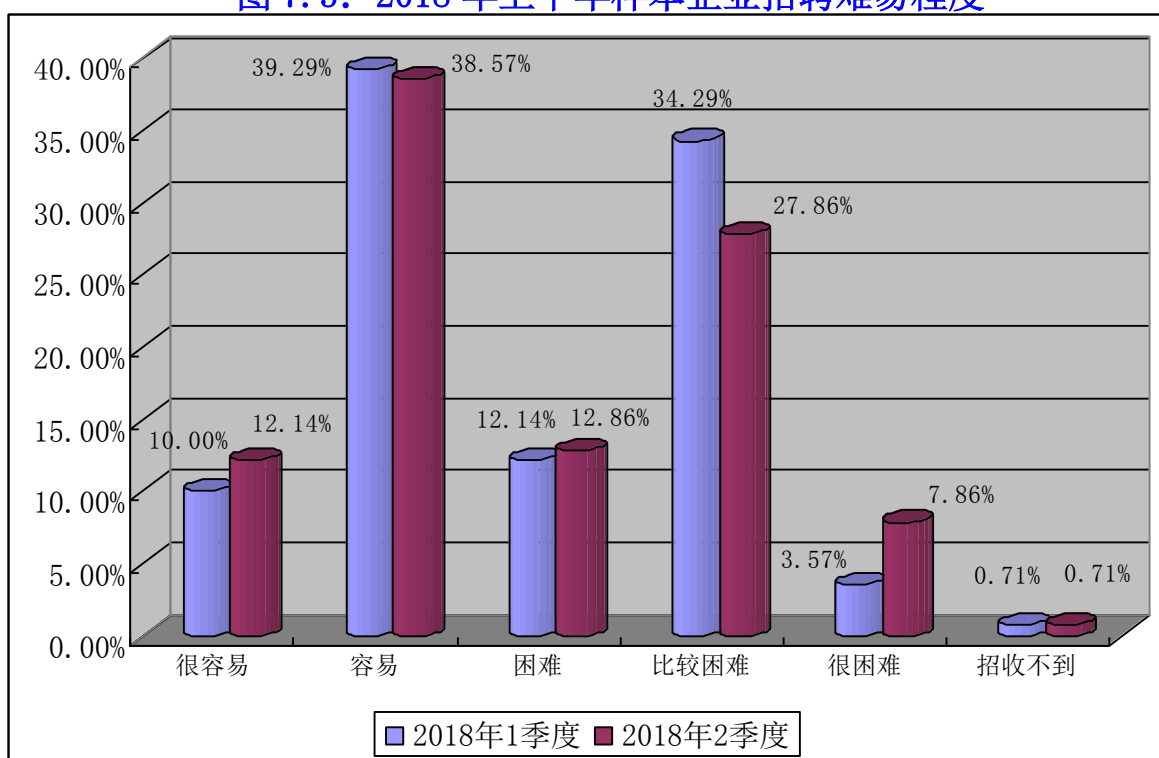
图 7.2: 2018 年上半年样本企业主要招聘方式（多选）



## （二）招聘存在的问题或困难

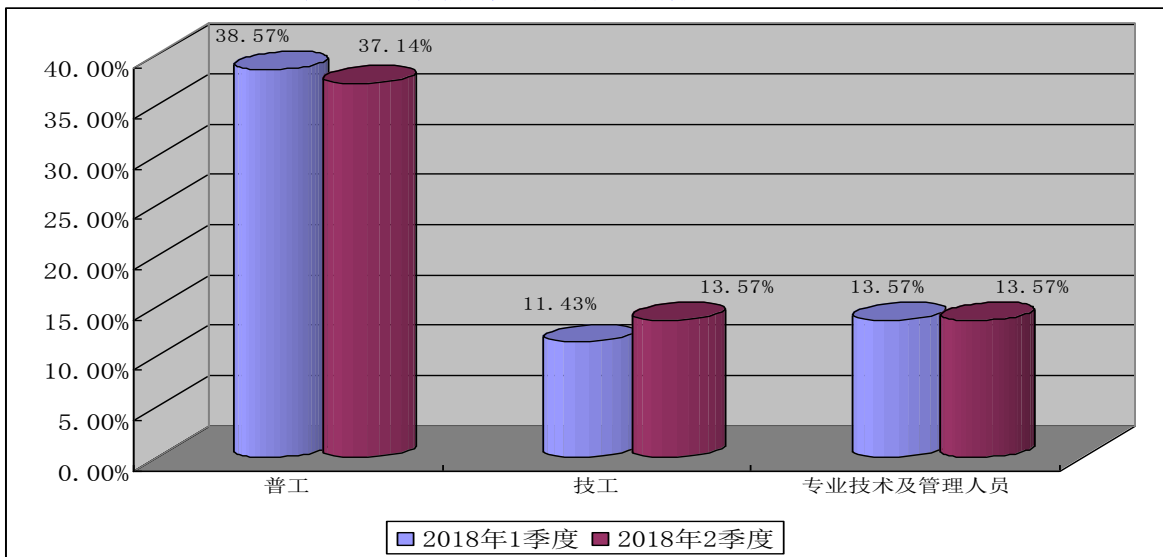
从企业招聘难易程度看，受访企业认为招聘没有困难和存在困难的比例约为 1: 1，2 季度认为招聘没有困难的企业较 1 季度上升 1 个百分点（见图 7.3）

图 7.3：2018 年上半年样本企业招聘难易程度



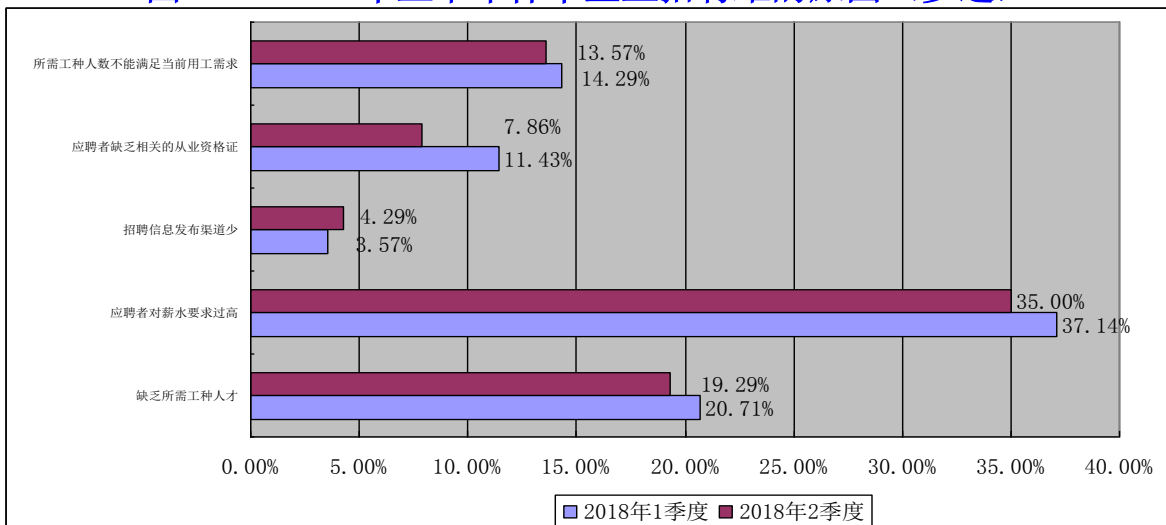
普工是招聘存在困难的最主要工种。监测数据显示，各类工种都存在不同程度的招聘困难，其中认为普工存在招聘困难的企业最多，上半年均有超过 37% 样本企业表示招聘普工存在困难，低于 15% 企业表示招聘技工存在困难，约 13% 企业表示招聘专业技术人员和管理人员存在困难（见图 7.4）。

图 7.4: 2018 年上半年样本企业招聘存在困难的工种（多选）



样本企业认为应聘者对薪水要求过高是招聘难的最主要原因。图 7.5 列出了上半年样本企业选择的招聘存在困难的原因，“应聘者对薪水要求过高”的选择比例最高，各季度的选择比例均在 35% 以上；其次“缺乏所需工种人才”、“所需工种人数不能满足当前用工需求”也是较多样本企业选择的原因。

图 7.5: 2018 年上半年样本企业招聘难的原因（多选）





## 八、综合性问题

根据 2018 年上半年样本企业定点监测数据分析，目前我区人力资源市场主要情况如下：

（一）普工流失率较高、用工缺口大、招聘难，一定程度上影响了企业正常的生产经营活动。2018 年 1、2 季度，在所有样本企业的流失人数中，普工流失人数占比分别为 75.63%、74.73%。与此同时，有超过 37% 样本企业表示普工是招聘存在困难的最主要工种。普工在企业中的稳定性值得引起关注。

（二）部分行业对青壮年劳动力需求较大。根据监测数据，科学研究、技术服务和地质勘查业 25—44 岁劳动力占比超过 91%；电力、煤气及水的生产和供应业，信息传输、计算机服务和软件业占比超过 80%；教育占比 71% 以上，这些行业人员流失率处于较低水平，对吸纳高校毕业生、社会青壮年劳动力就业，促进本区经济发展，增进社会稳定起到较大作用。

（三）企业各种社会保险的参保率未达到 100%。监测数据显示，2018 年上半年样本企业仅养老保险参保率达到 100%，本区少部分企业未参加失业、工伤、生育或医疗保险，未有履行劳动用工责任，存在违反法律法规的行为，损害了员工依法参加社会保险权益。

（四）企业薪酬水平增速放缓导致企业招聘困难。根据调查结果，2018 年 2 季度样本企业平均工资较 1 季度仅增长 1%，企业各类岗位薪酬增长空间有限，而产业优化升级对求职者的知

识、技能、工作强度等有更高要求，薪酬预期的错位使各类求职者持观望态度，导致部分企业用工缺口扩大。

**（五）非本市户籍劳动力是各行业的主力军。**2018 年上半年海珠区就业的异地务工人员规模较大，占样本企业全部人员的 63%，超过本市户籍人员，在优先满足本市户籍劳动力就业的同时，应降低异地务工人员流失率，保证企业正常生产经营。

**（六）在岗职工整体文化水平有待进一步提高。**2018 年上半年高中（中专及中技）及以下学历劳动力占比为 49.65%，随着本区产业结构调整、优化升级，产业升级对于劳动者的知识、技能和素质提出了更高要求，劳动力学历与工作岗位不匹配需引起重视。

## **九、对策建议**

**（一）**引导求职者正确认识当前经济发展和行业发展形势，树立正确就业择业观念。鼓励求职者不断学习，不断适应社会行业发展和产业转型升级需要，适应用工需求掌握新技能。

**（二）**劳动执法部门要继续加强对劳资关系的监督，加大对人力资源市场的监管，规范用人单位用工行为，进一步提高劳动者对劳动政策法规的认识，切实维护劳动者合法权益。

**（三）**以琶洲互联网创新集聚区等总部经济为重点，大力发展互联网、信息传输、计算机服务、软件业、电子商务等现代服务产业体系及新媒体、新兴信息技术、人工智能等创新产业体系，建设现代化经济服务体系，充分发挥总部经济的扩散效应和吸纳

效应，吸纳高素质人才。

（四）加速人力资源网络市场建设，利用“互联网+”技术手段搭建微信求职招聘平台，发挥公共就业服务机构作用，畅通应届高校毕业生等主要群体求职择业渠道及企业招聘渠道，破解用工难题。