齐鲁晚报 齐鲁晚报

十年“用工荒”暗藏阶段性矛盾

让农民工分享改革红利

本报记者 石念军

济南一家豆制品加工厂的老板田君(化名)以前认为“用工荒”离自己很远,但节后,市场陡然拓展以致开工不足,他开出了包吃包住、月薪2500元起的条件仍没有找到合适的工人,这让他既惊讶又失望。

田君不知道,类似的“用工荒”其实早已延续多年。中国社科院2012年《社会蓝皮书》数据显示,早在2003年“用工荒”就已经出现。山东与全国的情况类似,省社科院省情研究中心主任秦庆武教授介绍,2004年我省“用工荒”情况已比较明显,只不过,之前人们习惯将它称为“结构性短缺”,而现在,短缺越发全方位地蔓延,像田君的豆制品加工厂想招几个普工都难。

以人口结构的变化为基础,“用工荒”实际是一种必然的经济和人口现象。

因为没有相关社会福利的保障,务工人员对岗位的选择必然会变成对高工资的寻求。

解决了农民工的工资问题后,他们在城市的住房、夫妻团聚、子女入学、医疗保障等一系列问题,是否都能解决?

县域经济发展 劳动力持续回流

创业8年的田君年前并不缺工,但春节期间,几个到了婚育年龄的工人纷纷选择回老家县城就近择业,这让田君有些措手不及。

回流就这么发生了。

有观察者曾经分析相关区域人口的数字和曲线发现:伴随沿海产业加速向内地转移,以及农业税等的取消降低了农村生活成本,2002年和2006年曾两次发生大规模人口内流,由珠三角、长三角等发达地区回流内陆。

山东的人口回流最早是从青岛、威海、烟台等沿海城市向省内中西部县城转移,并很快蔓延开来。秦庆武2005年带队在传统劳务输出大户菏泽调研时就发现,当地一些企业因用工短缺而开工不足。

“这与我省县域经济的相对发达息息相关”,秦庆武说,县域经济的持续发展,让农村剩余劳动力有机会在家门口就获得就业机会。同时,以劳动密集型产业为主的产业结构,也加大了企业对当地劳动力的需求。

“1991年,国家首次评选百强县,山东就占21席。”山东县域经济研究院院长高焕喜教授介绍,通过发展劳务输出、壮大外出务工队伍而拉升当地GDP水平,曾是一些经济欠发达地区谋求发展的普遍选择。而现在,有越来越多的县区开始着手将输出的劳动力资源重新吸引回流。一些企业在与地方政府的招商谈判中就明确提出,除了政策、税收等支持,当地政府需协助企业完成一定数量的招工。

“第一代农民工变老,第二代农民工变少”

持续开工不足让田君考虑将工厂外迁至郊区,吸引农村留守劳动力就近就业,一来方便招工,二来也可降低用工成本。毕竟,他的豆制品加工工作不需要什么技术。

事实上,诸多低端产业都是这么发生转移的。

但在山东大学经济学院经济系主任侯风云教授看来,一味向劳动力密集的农村或欠发达地区转移,并不能从根本上解决问题。因为,在上世纪80年代末引发“民工潮”的农村这一劳动力“蓄水池”,已经开始萎缩。

校园里的一些建筑施工项目常常成为侯风云考察劳资关系的样本,她注意到,建筑工人基本都在50岁左右。年轻人哪里去了?

“年轻人不愿意下工地”,江安集团山东项目部经理吕文国认为这并不奇怪,如今的建筑工人,大多是中年人。虽然建筑工人的日薪达到150元-200元,但渴望更体面工作的年轻人对此并不感冒。

侯风云简单给记者算了一笔账:从上世纪80年代末出现“民工潮”开始,第一代农民工现在的年龄在50岁-60岁之间,这批农民工出生在1950-1960年代,又恰恰是生育率最高的时段。

“简单一算可知,第一代农民工在岗期间,实际就是劳动力数量最多的时段。”侯风云推算,以“80后”、“90后”为代表的第二代农民工,正好赶上低生育率时期,从绝对量上来说,第二代农民工的数量已远不及第一代农民工。“第一代农民工变老,第二代农民工变少,‘用工荒’出现也就不难理解了。以人口结构的变化为基础,它实际是一种必然的经济和人口现象。”

“短工化”趋势加剧

实际上,春节前后,省内各地密集举行的劳动就业促进会上,仍旧不断传来供需两旺的好消息。山东省劳动就业办公室主任毕京福告诉本报记者,就现阶段而言,我省就业领域的主要问题仍旧是促进就业。

那为什么每年到了这个时候,一些企业就会大喊用工紧缺?在毕京福看来,一方面是技工紧缺,一方面是劳动者的择业空间更广了。

“去年在你这里干,但今年还来不来就难说了。春节假期,农村进城打工者基本都会面临一次再选择。”毕京福分析认为,这种情况在年轻一代的农村进城务工人员身上表现尤为明显。

田君对此感触就很深,创业8年,跟他打拼的员工,最长的一个干了3年,其他多数干了一年左右就选择了离开。

清华大学社会学系2月8日发布的《农民工“短工化”就业趋势研究报告》显示,“70后”的单一工作年限一般超过4年,而“80后”、“90后”每一份工作的平均年限则大大缩短,1981年出生者平均每份工作还要做三年多,而1991年出生的受调查者每份工作平均只持续不到一年,“高流动”和“水平化”特征显著。

“高流动”、“水平化”的就业特点实际就是临时工化,因为没有相关社会福利的保障,务工人员对岗位的选择必然会变成对高工资的寻求。毕京福认为,“务工人员频繁离岗择岗,表面看是就业选择空间拓展,但另一方面也说明,对劳动者的权益保障急待强化。”

一味加薪行不通

跟田君的选择一样,面临“用工荒”,绝大多数企业主仍把提高工薪水平、改善用工环境作为首选。

自1994年11月建立最低工资保障制度以来,截至2011年3月,山东省先后九次调整最低工资标准。事实上,具体岗位工资的提高幅度可能更高,比如田君,去年给员工的最高许诺还是年收入3万元左右,现在他已经决定加码到4万元。

但一味加薪并不能解决全部问题,吕文国去年为工人普涨工资30%,但并没能阻止工人的高频流动。

其实,中小企业也不见得有足够的能力以涨薪的方式来应对“用工荒”。秦庆武就提到,现在多数中小企业的用工成本都已大幅上涨,占到整个经营成本的10%甚至是30%,加上融资渠道减少、原材料成本上升、人民币升值等因素,其利润率已经大幅压缩,很多中小企业举步维艰,已经没有能力应对用工成本的持续上扬。

“半城市化”之忧

2011年,我国城镇人口首次超过农村人口,“用工荒”的持续蔓延实际暗藏了社会发展的阶段性矛盾。毕京福坦言,如何进一步落实强化进城务工人员的社会福利保障,一直是他们重点调研的课题。

“解决了农民工的工资问题后,他们在城市的住房、夫妻团聚、子女入学、医疗保障等一系列问题,是否都能解决?”侯风云跟踪了解一些进城务工者的情况后发现,有越来越多的进城务工人员开始关注工作以外的东西。

“与在城市赚钱、回农村生活的父辈相比,以‘80后’、‘90后’为主体的新生代农民工更渴望扎根城市而不只是做‘候鸟’。当他们在劳动力人口结构中的比例日益上升,其内心的期望必然会成为影响劳动力供求形势的重要因素。”侯风云认为,城市只有全面接纳外来务工人员尤其是年轻一代的农民工,“用工荒”问题才能化解。

这其实也是田君的期望,虽然已经在这个城市打工10年、创业8年,但为了将孩子送进一家公办幼儿园,他正准备去交一年2000元的借读费。

◀即墨蓝鳌路上的一个招工点。
本报记者 张子森 摄

◀青岛星健公司的车间内显得冷冷清清。
本报记者 张子森 摄

◓记者观察

不能“只要一双手”

本报记者 张子森

记者采访中发现,越来越多的企业老板感觉到,新一代工人和他们的父辈有着明显的差别:他们不再以挣更多的钱为第一目标,而是希望有更体面的工作,能够得到社会的尊重。缓解“用工荒”,并非解决了企业和员工这两头即可。

利润主要还靠人口红利

安装网络、节假日有基本工资、五险、享受带薪休假、夫妻房……对于40岁的工人陈生(化名)来说,20年前刚出来工作时,一些企业能够解决吃住自己已经心满意足了,现在的招工简章增加的待遇当时连想都不敢想。

企业也想不到。于惟团说自己10年前就是老板,可现在倒“像个伺候老板”的,“10年前你让工人加班,没有一个人提意见,哪怕加班费很少。现在可不行,加班要商量。”于惟团说,自10年前“80后”的孩子进入劳动力行列后,这些变化越来越明显。

在很多企业老板看来,很多新生代工人从小娇生惯养,家境普遍较上一代农民工要好,并非出自本意和家庭需要来工作,而是到了工作的年龄不得不工作。因此,更舒适的工作环境成了很多企业吸引工人的方法之一。

表面看,“用工荒”能够倒逼一些企业提高工资水平、提升福利待遇,但在工众网总裁李文鑫看来,“现在中国的很多企业只想要一双手,并不想要一个人,企业从根本上不尊重劳动者。”

长期关注农民工的青岛“新市民之家”负责人陈明钰认为,沿海很多城市产业仍以低端劳动密集型加工企业为主,利润主要还是依靠人口红利,缺乏对工人更多的教育投入,很难提升他们的内在素质和劳动力价值。

由清华大学社会学系联合工众网发布的《农民工“短工化”就业趋势研究报告》也证实了这一点:超过三分之一的农民工在上一份工作期间薪酬、技能和管理层级均无提升,而换工作之后虽有42%的农民工薪酬有所提高,但仅有11%在技术上获得一定发展,15%的人在薪酬、技能和发展前景上均无提高。

抑郁的工人不比白领少

在陈明钰主持的针对打工者的“小陈热线”中,只有3成左右的电话是针对自身权益受到侵害的,更多的电话是有关生活压力和发展机遇问题的。其中一个普遍的现象是,这些打工者找不到倾诉的对象,很多人因此有自闭倾向,抑郁的工人并不比抑郁的白领少。

据陈明钰总结,打工者生活方面的压力主要来自越来越繁重的养老负担以及对感情的渴望。个人发展方面的困惑则源于中小企业内部普遍存在的无序竞争,一个打工者很难通过合理的晋升机制实现自己的人生目标,从而感觉自己没有得到认可。

“这两方面的矛盾让很多农民工变得敏感。”陈明钰接触过的一个公司,春节前老板请管理人员聚餐,对普通工人却没有任何表示,结果节后只有不足一半的工人返厂,导致这个原来有1600多人的企业现在只有600多人,而老板到现在还没弄明白问题出在哪里。

“必须考虑他们在想什么,必须尊重他们。”即墨一家大型企业的负责人说,“‘用工荒’普遍存在于中小型企业,这与他们的管理水平直接挂钩。”

陈明钰希望工会组织积极发挥作用,给予工人们足够的支持。在“小陈热线”中,很多打工者苦于找不到解决各种问题的途径,“我们的企业要允许工人自发选举代表同企业沟通,比如建立工资集体协商制度。”

◓一线调查

从哪里找六万人?

——即墨市中小企业用工情况调查

本报记者 张子森

以服装、纺织闻名的即墨市,中小私营企业堪称经济的另外一条腿。截至2011年12月31日,该市工业企业达到7436户,私营企业6398户,外资企业792户。这几个数据较之前一年都有不同程度的上浮,其中私营企业增长率竟然超过17%。

即墨市劳动和社会保障局综合科科长姜治普称,整个即墨市所有企业所需的劳动力人数为12万—13万人。该局2011年的不完全统计显示,本地能够提供的劳动力数量在5万人左右,剩余7万—8万的差额完全依靠外来务工人员。

为保证这些企业的用工需求,当地劳动部门在贵州、甘肃以及省内的菏泽、滨州等地设立了劳务合作基地,每年能从外地带来1万人左右的劳动力,但这并不足以缓解即墨的“用工荒”,劳动力需求仍有至少6万人的缺口。

该局就业服务中心主任王林确认了这一数字,据他了解的信息,本地企业工人数量缺口占总数量的一半左右。

本报记者在有1.5万家企业的青岛即墨调查发现,一方面,中小型企业普遍缺少一线工人,当地官方统计缺口在一半以上,总数达6万人,个别企业现有工人数仅为实际需求量的十分之一;另一方面,当地新生代工人中拥有高中以上学历的占到了70%以上,这也使得越来越多的新生代工人开始对工作挑挑拣拣。

从哪里找6万人?

“我们提供带薪休假都没有诱惑力啊”

自正月初六开始,青岛丽惠绣品服饰有限公司的招聘广告一直挂在即墨蓝鳌路一个招工点,但直到正月十七,负责人李老板还没有接到一个电话。

2月8日这天,李老板在青岛城阳汽车站站了整整一天,每次到站的大巴尚未停下,他就和几个小老板蜂拥上去,看起来比黑出租车司机还要积极。

这一天的成果是有两个人答应去他的企业看看。去厂子的路上,李老板一遍遍向他们重复自己企业的亮点:饭菜可口,空调暖气,可以上QQ。

这是一家容纳30人的微型企业,年后仅有10名工人返厂。没回来的工人分成了三种情况:年纪大的不再出来折腾了;还有一些觉得留在老家工作性价比更高;另外一部分则去了南方工资更高的地方。因为现有工人太少,企业仍未开工。

马山鞋厂的情况稍好一些,这家企业可以容纳几百人,目前还有200多人的用工缺口,但订单摆在面前,春节期间耽误的工期必须赶上,这让专门负责招聘的王经理丝毫不敢大意。

“你们凑齐了6个人,我就雇车拉你们去厂子看看。”他一边散发招工简章一边招呼。只有一个看上去40多岁的中年人表示有兴趣,其他年轻一些的客气了两句就走了。

“这么多工位呢,我们提供带薪休假都没有诱惑力啊!”王经理向记者诉苦。

两个“恶性循环”

山东润通时装有限公司的于经理对这种现象早已习以为常:“大同小异,我的工厂年后只来了20多个员工,连十分之一都不到。”

青岛星健针织服装有限公司老板于惟团的办公室阳光明媚,车间里却略显冷清。二楼的车间总共有9个工人在干活,这让能够容纳50多名工人的厂房显得特别宽大;一楼则只有五六个工人在工作,其中一个小姑娘一个人照顾着四台电脑织布机。

这里满员需要100多个工人,但眼下只有40多个,都是年前就在这里工作春节后返回的,新招的工人一个都没有。欧美、东南亚、日韩的订单就摆在眼前,为了在规定日期内完工,于惟团不得不把一部分业务介绍给散户。

这些散户最早也是工人,有了一定积累后自己成立了小公司,一般雇用10个左右的工人,负责给小型服装企业帮工等。按照于惟团的计算,如果自己雇用工人,生产一件衣服的成本为10元钱,但让散户加工,成本就会变成12元。

“招不到工人,只能转给散户,这样成本增加利润减少,只能降低工资,而降低工资的直接后果就是更招不到工人。”于惟团说每年年后的“用工荒”让他总结出了一个恶性循环。

而今年的情况似乎特别恶化,在很多小微企业老板印象里,这是2003年以来最严重的一次。由于很多订单都有严格的生产周期,春节放假的七天已经缩短了工期,很多企业老板在年后开工招不到人的情况下,不得不让现有工人加班。

这就形成另外一个恶性循环。对于很多年轻工人来说,他们并不在乎加班带来的收入,而更喜欢下班后逛街或者到网吧消遣,于是和老板产生矛盾,很多工人因此离开工厂重新择业。

打工只是为了买手机

即墨市劳动和社会保障局去年12月份的一项调查显示,去年登记的13474名城镇失业人员中,共有10675人实现就业,其中仅有574名新成长劳动力。在上述就业人员中,25—34岁群体占到了近40%;拥有高中及以上学历的劳动力占到了总数的77%还要多。

“现在很多‘80后’、‘90后’都是独生子女,本身劳动力增长速度就放缓了;另一方面,读高中、中专、大学的学生越来越多,新增劳动力的年限又被拉长了3—7年。”姜治普认为,短期内依靠本地劳动力来缓解“用工荒”并不现实,相反,占到上述统计中近10%的45岁以上人口,随时有可能退出统计范围。

在企业老板看来,新增的劳动力不仅不能缓解用工压力,反而带给他们无尽的烦恼。以于惟团为代表的企业老板深有体会:他们首先要看吃住条件,然后再看干什么活;加班必须经过本人同意;要有休假……否则,不干走人。

“我本来就不愿意干这个。”在一家包装企业,1990年出生的夏丽丽是最年轻的工人,她的父母从小就跟她说“不读书以后就下地,不读书以后去打工”之类的话,在她的观念里,干包装工是一件丢脸的事情。

她之所以年后很快就出来干活,原因是看中了一款高端手机,还差2000多块钱,正好是一个月的工资。和记者交谈时,她并不避讳老板就在旁边,甚至为加班费和老板讨价还价。她没有上过高中,但和父辈相比,她知道老板不能强迫她加班,“否则可以去告他。”

夏丽丽打算挣够买手机的钱后就辞职,去商场干导购,尽管工资只有1300元,但“冬天不冷,夏天不热”。