

渴望认同 追求梦想 来自新生代农民工的调查报告

核心提示

与传统的农民工相比,他们更重视自我,更注重权益保护,更注重发展前途……作为改革开放后成长起来的新生代农民工,他们既和过去的农民工一样面临共同的问题,同时具有自身的新特征和新诉求。

中华全国总工会20日发布的一份新生代农民工调查报告,反映了新生代农民工的特点、面临的困难以及助其发展的对策,希望唤起全社会对他们给予更多的关注和关爱。

新生代农民工的五个特点

新生代农民工指出生于20世纪80年代以后,年龄在16岁以上,在异地以非农就业为主的农业户籍人口,目前全国约1亿人。报告显示他们有五个特点:

——受教育时间较长,专业技能较欠缺。新生代农民工中有高中及以上受教育程度的比例为67.2%,比传统农民工高18.2个百分点。



农民工所在的建筑工地 (资料图片)

拥有中专(中技、职高)、大专(或高职)、大学本科及以上学历的比重分别是过去农民工的1.6倍、2倍与2.3倍。尽管受教育年限普遍更长,但绝大多数仍停留在义务教育和普通高中教育阶段。

——过半未婚,生活经历简单。处于30岁以下的新生代农民工59.9%尚未结婚,而传统农民工中已婚比例为93%;务工前他们的生活经历更简单,74.1%外出务工前“在学校读书”。

——多在东部、沿海地区就业,外出谋求发展动力强烈。七成新生代农民工外出前往东部地区,高于农民工整体水平。42.3%的外出务工动机是为了“寻找发展机会”,出来见世面的比重为6%;而传统农民工中55.1%的人是为了“赚钱养家”。

——多聚集在第二、第三产业就业。调查显示,81.7%的新生代农民工就业于第二产业,近两成在第三产业就业。从行业分布来看,73.9%的新生代农民工聚集在制造业。

——绝大多数从业于外商投资企业,在企业就业比重近期有所攀升。新生代农民工在外商投资企业中的聚集度最高,为58.2%。从发展趋势来看,2010年外商投资企业、国有企业对新生代农民工的吸纳能力较2009年有所增强,分别上升了17.9和3.4个百分点。

六大问题亟待破解

新生代农民工与传统农民工面临着劳动权益保障等一些共同的问题,但其面临的问题又有特殊性。

——整体收入偏低。据调查,他们平均月收入为1747.87元,仅为城镇企业职工平均月收入(3046.61元)的57.4%;同时也比传统农民工低167.27元。

——劳动合同执行不规范。新生代农民工劳动合同签订率为84.5%,低于城镇职工4.1个百分点。合同签订质量较差,执行情况差。68.2%的合同对于月工资数额没有具体约定。与用人单位签订了合同后,16.8%未持有正式劳动合同文本,这为他们与用人单位一旦发生争议时认定劳动关系、维护合法权益埋下隐患。

——工作稳定性差。调查显示,新生代农民工外出务工后更换工作的平均次数为1.44次。且每年变换工作0.26次,是传统农民工的2.9倍。

他们更倾向于采取主动与用

人单位结束合同的行为。换工作中,88.2%主动提出结束合同。37.6%的主动辞职是因为工作“没什么发展前途”。同时,他们更换工作的意愿更强烈,19.2%的人表示近期有换工作的打算。职业发展空间小,无法满足实现自我发展的愿望,导致他们工作满意度较低。

——社会保障水平偏低。据调查,新生代农民工养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的参保率为67.7%、77.4%、55.9%、70.3%和30.7%,分别比城镇职工低23.7、14.6、29.1、9.1和30.8个百分点。总体看,他们的社会保险接续情况较差,对于所在单位为其缴纳社会保险的知情程度不高。

——职业安全隐患较多。调查显示,36.5%的新生代农民工面临高温、低温作业问题,41.3%的人工作环境中存在噪音污染,36%的人工作环境存在容易伤及肢体的机械故障隐患,存在粉尘污染问题的为34.7%,但是用人单位为其采取防护措施的比重低于传统农民工。其保护条件堪忧,职业病检查、安全培训落实较差。

——企业人文关怀不到位。新生代农民工更渴望和企业能够紧紧相融。96.1%的人表示他们关心企业发展,但认为企业“不怎么关心”或“完全不关心”他们的达16.9%。认为管理者和普通员工之间关系不融洽的最主要原因是“管理者不关心职工疾苦”,而传统农民工认为是“收入及福利待遇差距过大”。他们更渴望得到来自企业管理者的关怀和关注。

此外,职业培训不理想,加入工会比例较低等因素,也成为阻碍新生代农民工发展的不利因素。

四项措施助其发展

春晚舞台上,一首来自农民工的《春天里》引发社会热议。专家认为,要学会倾听且真正听懂农民工的呼声,解决问题才会有所突破。

薪酬问题是农民工关注的主要问题。中国工运研究所所长吕国泉表示,首先要建立健全工资支付、增长、共决机制,加强对农民工的劳动监察力度。建立和完善工资支付保障机制,预防和解决工资拖欠问题。建立工资正常增长机制,提高最低工资标准。

吕国泉建议,要以新生代农民工就业集中的非企业中小企业为重点,建立健全工资集体协商制度,形成“区域谈底线、行业谈标准、企业谈增长”的薪酬工作格局。在行业集中度较高、小企业密集的地区,积极开展区域性、行业性工资集体协商,努力提高协商覆盖范围,使之成为企业工资决定的主要形式。

其次,推动社会保险政策法规的落实,扩大农民工参保面。重点加强在非公有制企业工作



外出的新生代农民工

(资料图片)

的农民工的参保工作,提高社保统筹层次,实现社保关系顺利转移和接续。多渠道改善他们的居住条件,保障符合条件的农民工在城镇落户后享有与当地城镇居民同等的住房权益。

再次,可鼓励各地探索户籍制度改革,结合“十二五”规划,力争全国每年至少解决400万新生代农民工进城落户问题。

最后,实施有针对性的职业技能培训,加强对他们的人文关怀和心理疏导,增强他们的就业竞争能力和社会适应能力。同时,组织新生代农民工加入工会,畅通农民工利益诉求渠道。加大维权力度,增强工会组织对他们的吸引力和凝聚力。

据新华社

链接

和新生代农民工一同唱响“春天里”

中华全国总工会20日发布了一份新生代农民工的调查报告,反映了新生代农民工的特点、面临的困难以及助其发展的对策,希望唤起全社会对他们给予更多的关注和关爱。

与去年发布的第一阶段报告相比,此次报告发现新生代农民工更多新特点。例如除了关心自身发展之外,96.1%的新生代农民工关心企业发展,远远超过传统农民工。与此形成鲜

明对比的是,新生代农民工感觉“企业关注他们”远不如“他们关注企业”多。从一个侧面也说明,企业和社会虽然对他们投入极大的关注,却并没有让他们感受到相应的关爱。

如果说传统农民工背着蛇皮袋进城,是为了生存;新生代农民工则“要发展而不仅仅是生存”。他们受过教育、成长经历简单,对未来发展有激情有梦想,渴望尊严生活、体面劳动。比如,像城里人一样8小时工作制按时领取工资、拥有轻松的生活休闲方式、享受现代城市的文明、渴望和城里人平等相融的人格身份,寻找认同感和归属感等等。

我国目前有2.3亿农民工,其中新生代农民工约1亿人。经过改革开放30多年的发展,以新生代农民工崛起为标志,农民工结构发生巨大变化。新生代农民工正在成为新时期产业工人的重要组成部分、城市建设的主力军,他们的新诉求和新期待,具有鲜明的时代特色,更需要整个社会对此进行深入研究,帮助他们唱响现实版的《春天里》。

当前,多地频繁上演用工荒,政府和企业千方百计采取措施留人。在此背景下,全总发布新生代农民工的调查报告,为社会提供了一个很好的了解、研究新生代农民工的模板。真正读懂新生代农民工的“春天”在哪里,与时俱进,更新管理理念,适应新生代农民工的新观念,与他们一起分享发展成果,企业和社会才能实现共赢。

欣花

新闻时评

用工歧视的经济学考量

春节过后,华南地区“用工荒”的声音再度出现。尽管一些企业高喊“招工难”“招工贵”,但是记者走入珠三角地区的工业厂区,走入当地的商场食肆,那里的工人、服务人员往往是清一色的年轻人。所谓的“用工荒”,在一些行业应该叫“青壮年员工荒”,实际上是用工歧视造成的。(2月18日新华网)

“用工荒”,是由市场发出的重要信号。眼下,什么东西都涨价,生活成本高得让人心里发慌。在生活成本不断攀升的情况下,农民工对提高薪水有期待,恰又遇地方产业结构调整阵痛期。在整个过程中,农民工在做选择,企业也在做选择。但最后,一切还是由市场说了算。

锣鼓听音,听话听声。“用工荒”出现,肯定是有某种“荒”出现在了劳动力市场上。劳动力供求关系所发生的变化已呈现出足够的价值和能量,它让受低工资、低福利、低权益困扰的农民工们开始正视自己的所得与付出,也让他们重新考量本土“劳动力无限供给时代”之终结意味着什么。

“用工荒”,“荒”在多个层面,“荒”在企业用工方式,用工歧视是“用工荒”一个重要成因。在珠三角等地,不少企业的劳动力消费模式,是招收二十岁左右的单身青年男女,让他们吃住住在集体宿舍,一天工作12小时,一个月休息两天。一些企业出于管理等考虑,专门招女工,年龄、性别甚至地域歧视十分明显。消费青年男女也好,专招女工也好,多是建立在好管好用甚至是好欺负的思维之上,但这种情况严重地限制了本土劳动力供给的空间,加剧了所谓的“用工荒”。萨缪尔森谈到关于歧视的经济学时说,劳动市场上歧视是一种复杂的社会和经济过程,各种歧视通过竞争性供给和需求的手段表现出来,并导致了弱势群体收入的损失。歧视的原因有很多。非竞争性群体的产生和维持形成了一个重要机制。在对农民工歧视的过程中,多种非市场力量成为维持歧视的重要因素,农民工的教育背景,他们的忍辱负重,增加了歧视者歧视他们的重量。

不少企业不停地喊“用工荒”,但这些企业不会喊它们的歧视行为,不会喊不给农民工买保险,不会喊拼命压低工资或强力抬高计件工资标准,不会喊他们如何逃避社会责任和规避法律责任。有订单就招工,没订单就炒人,形势不好就让农民工返乡,这种以就业不稳定性为代价的经济增长,在成熟社会是不可接受的,但在本土就是理所当然的常态。企业有“精打细算”的用工方式,农民工也会算自己的账。缺乏保障和归属感就走了,是农民工的自由和权力。你“荒”你的,我选择我的,这是井水不犯河水,是两不相干。 今语

社会管理需要张扬“人性”

社会管理作为一个时代课题,日益凸显其挑战性、紧迫性,也适时地摆在了中央高层的决策案头。2月19日,省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班开班,既是对这一时代课题的集中研究探讨,也是形成提高社会管理科学化水平共识的重要契机。

应当肯定,我国社会管理总体上与时代发展相适应。但也不能否认,社会管理领域存在的问题还不少,还有许多不适应的地方。之所以如此,就在于尚无科学之策应对社会领域的变化。因而,要创新社会管理,一个最基本的前提就是弄清楚近年来社会领域出现了哪些新变化。应当看到,这些新变化深刻而显著。最近几年发生的许多群体性事件,出现的不多社会矛盾问题,初露的一些新情况新趋向等,就是这一新变化的外在反映。

比如,新职业应社会发展而生,同时,很多人在跳槽,在流动,在用新的方式就业。在这个意义上,人,实实在在地变成了“社会人”,当单位越来越多地被解构、打破之后,相应的社会管理职能却没有在政府职能部门那里有效建构,对社会人如何实施科学管理便成为新课题。

比如,以前人们的收入大体平均,现在的收入差距不断拉大。社会贫富差距拉大,必然导致人们社会心理的急剧变化。再比如,不同利益群体增多,有各自的利益诉求。在此基础上,形成代表各自利益群体的价值观念、旨趣共识等。他们彼此打交道,又不可避免地出现从具体利益到价值观念的碰撞。还比如,城乡二元结构开始打破,形成了一个两亿多人的农民工群体。

“社会管理,说到底是对人的管理和服务”,它的核心是人。千难万难,难住了“人”这篇大文章就不难。创新社会管理,最根本的就是如何把以人为本、服务为先的理念贯穿到制度设计、方法创新、具体执行中。这是社会管理创新的一个方向性问题。 乔子

“重大决策听证”要落到实处

在2011年即将到来之前,深圳召开社会建设工作会议,让“社会建设”这个词语备受关注。2月19日,盐田区召开会议宣布,将作为深圳社会建设试点区,进行多项创新,包括政府重大决策须经居民听证,居委会选民范围扩大至非户籍居民等多项措施。(《南方都市报》2月20日)

行政决策听证制度是完善决策机制的重要组成部分。近年来,不少地方都建立了“重大决策须经居民听证”的制度,但是,这一利好举措常常由于现实的羁绊而无法发挥公众期待的效果。结合深圳盐田区政府的举措,笔者以为,厘清隐藏其后的问题更有助于收实效。

行政机关在制定决策时未意识到听证制度的重要性。如听证会如何召

开、如何选择代表、如何保障代表畅所欲言以及如何保证代表的合理化建议被采纳等,这些有关听证制度的关键问题都没有得到制度化的解决。制度上的缺陷导致大多数行政决策听证会公开性、透明度不够,听证会的准备工作不充分,听证会过程不严谨,随意性太大,有让决策听证“走过场”的嫌疑。

决策者缺乏民主决策意识。当前,利益关系复杂化,各种社会主体都会有自己独立的利益,为了争取更多的利益,公众要求更多的参与,要求政务公开,并促使政府在公共决策过程中能够反映他们的利益。在这样的事实面前,决策者必须提高公共决策的民主化程度,必须从整个社会的共同利益出发,公正地面对各种社会主体。

《微博婚姻》



罗画琪 绘

不愿出门,每天单位和家两点一线,打开电脑应有尽有……这样的生活方式被称为“宅文化”,越来越多都市年轻人主动或被动陷入宅文化。2月14日情人节,记者在搜房网举办的微博相亲会上了解到,两名年轻人在微博相亲见面仅三天后,就领取了结婚证,被网友称之为“史上第一例微博婚姻”。这大大突破了传统相亲模式,引起了广泛关注。

(据《工人日报》)

电企员工分红7亿元 合法但不合理

最近,恩施最牛电力公司3000人分7亿一事,引发争议(《新京报》2月19日)。

投资分红的收益合法不合法?毫无疑问,是合法的。我国在国有企业改革进程中,确实存在职工投资入股的情况。投资入股,一方面体现了国有企业职工作为股东的权益,另一方面则有受法律保护收益权。当然,收益大小与企业经营直接相关。好的,如恩施电力公司,人人可成百万富翁;坏的,如十余年前笔者所在的纺织美国企业,每位职工强制交纳3000-10000元不等的股本金;到企业破产时,能收回本都被职工认为是万幸之至。对此,理性地看,恩施电力公司职工享受法律保护的投资分红收益,并无不妥。

但收益合法是一回事,是否合理又是另外一回事。刚才提到,企业职工入股,回报要根据经营效益。从公开报道可以看到,恩施电力公司职工入股的公司,是恩施富源、利川民源、来凤鑫源和建始力源等四家民营企业。看上去是民营企业,但事实上却是寄托在电力系统下的垄断企业。这几家公司的主营业务,不是IT、服装等高度竞争性的业务,而是负责开发恩施州境内水电站以及其他水利项目。在当前我国的投资环境下,这类基础设施建设,在很大程度上是由电力系统所垄断的。打着民营企业的牌子,做着垄断行业的业务,自然收益和分红会很高。

从社会角度来看,对恩施电力企业分红事件的诸多非议,其实反映了对垄断行业改革滞后的不满。照恩施电力公司的逻辑,烟草行业的职工也可以投资成立民营烟草企业,从事烟草加工业务;石油行业的职工也可以投资成立民营石油公司,从事石油相关业务。这种模式,不是正常的市场行为,本质上是一种相关利益输送的途径而已——通过这种途径,把垄断行业的高额利润化为行业内职工的高收入。这种途径,比单纯的分红,更隐蔽,更能迷惑人。但带来的负面影响也更大。最大的负面影响是,形成了一大批既得利益者,并且制造了垄断行业改革的阻力。

因此,形式上完全合法的一项投资分红,其背后无外乎是垄断在给力,是垄断利润向行业内职工转化的一个隐形的途径。务必请分享到这个收益的恩施电力员工清楚地知道,1:8.2的回报不完全是凭借市场竞争的真本事获得的。当然,要反驳这个逻辑,也不是不可以。让恩施电力企业的职工投资成立一家竞争程度高的企业,从事与电力不相关的业务。如果明年也能有1:8.2的回报率,那社会所有非议之声肯定立马绝迹。

怎么办?核心还是打破垄断,引入竞争,让更多的人有资格投资电力、石油等垄断行业;对于凭借垄断地位获得的收益,无论是民营企业还是国有企业,要大幅度增加“收租分红”力度,让1:8.2的超额回报下降到正常的行业利润水平。如果未来3-5年垄断行业改革没有大的突破,要理顺收入分配关系,恐怕难度相当大。 贤明