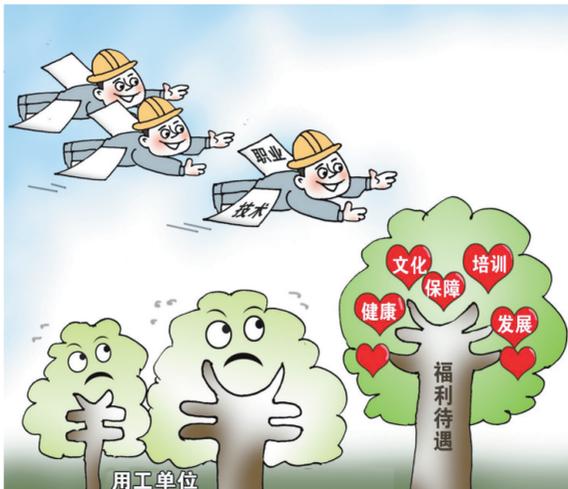


从“农民工”到“民技工”，从“吃饱饭”到“要体检”，从“讨工资”到“要身份”——

农民工群体三大转变 考问用工荒



择木而栖 (新华社发)

政府和企业应重视维护农民工权益和其价值需求

核心提示

春节过后，不少企业和用人单位又遭遇用工荒困局。记者最近在湖北、云南和四川等地调查发现，目前我国农民工群体正出现三大转变：主体从“农民工”到“民技工”，诉求从“吃饱饭”到“要体检”，发展从“讨工资”到“要身份”。

地方政府和企业如果不应对这些新变化，忽视农民工权益维护与自我价值实现的需求，将有可能遭遇农民工“用脚投票”。

1 从“农民工”到“民技工”：产业工人之路渐行渐近

记者在采访中发现，当前农民工群体对自身定位正由亦工亦农向非农就业转变，之前“打一枪换一个地方”的过客心理转向在务工地区长期稳定生活，对职业角色的认同逐步向产业工人迈进，越来越多农民工正转变为“民技工”。

在我国庞大的水电工程建设队伍中，农民工所占比重普遍超过50%。他们通过劳务派遣、协作队伍、临时招聘等方式加入水电建设大军，常在深山峡谷从事高强度劳动。一个水电工程建设往往要持续数年甚至十几年，农民工队伍相对稳定。

位于四川省雷波县和云南省永善

县接合部的溪洛渡水电站2003年开工建设，在建综合规模世界最大。“溪洛渡工程建设者中农民工达4200人，占建设者总数的50%~60%，已经成为工程建设的主力军。”三峡集团公司溪洛渡工程建设部坝管部主任张坤华介绍，在施工一线从事灌浆、筑坝等操作的基本上都是农民工。

记者发现，在溪洛渡等水电站建设工地，农民工的称谓已悄然变成了“民技工”，一些工作时长、技术好的农民工备受企业重视。“以前是一两年就换个地方，现在是在水电行业扎了根。”已经在水电行业工作多年的“民技工”闵

芝祥说。

在记者采访的20多名农民工中，大部分参与水电工程建设的年限超过了5年。42岁的农民工陈彬姚已在水电行业工作了14年。“我一路跟着水电工程走，十几年来就是从工地转到另一个工地。我身边的许多农民工兄弟也是这样，不管跳到哪个施工单位，都离不开水电行业。”陈彬姚说。

“将‘农民工’改为‘民技工’就是为了体现尊重和认可，对农民工群体更加关注和重视既是其自身的要求，也是保持水电建设队伍稳定的必然选择。”溪洛渡工程建设部党委书记张世保说。

2 从“吃饱饭”到“要体检”：软性因素不再可有可无

一些劳务经纪人告诉记者，农民工流动的原因除了“吃饱饭”外，以前几乎不被考虑的职业健康、技能培训、文化生活等软性因素，现在也成为就业的重要条件。

在主要为施工单位员工和周边移民服务的四川省宜宾县人民医院向家坝分院，记者看到数十位农民工正在进行体检，他们拿着自己的体检表排队进入内科、外科等诊室。

“医院业务量从2009年的二三十万元增长到2011年的300多万元。”宜宾县人民医院向家坝分院院长王月康说，除

了施工单位组织农民工进行上岗前统一体检外，很多农民工也主动来检查、复查，越来越重视自己的身体健康了。

在溪洛渡工程建设部急救中心文件柜里，记者看到几百份农民工健康档案表，上面详细列出了血压、肝功能等各项检测数值，超出正常范围的项目予以标注，注意事项一栏写明医嘱和建议不能从事的工程。

农民工杨远福感慨道：“以前的愿望就是吃饱饭、拿到工资，现在我也希望单位能经常给检查身体，万一有病别耽误了。”

除了关注自身健康之外，农民工对于丰富文化生活的愿望更加强烈。在溪洛渡水电站农民工营地图书室，记者看到借书登记簿上已经写了厚厚的几十页，《亮剑》《名人名言》《二十几岁改变男人的一生》等书受到农民工欢迎。

与此同时，农民工渴望技能培训的诉求也愈加强烈。但随着各地用工荒的到来，建筑、水电工程参建单位内部也出现了互相争夺抢熟技工的现象，一些单位因为害怕“替别人培养骨干”而不愿意下力气开展农民工培训。

3 从“讨工资”到“要身份”：生存权、保障权、发展权一个都不能少

当前用工紧张形势不断加剧，加之手机、电脑等信息工具更为普及，农民工能迅速了解各行业的工资水平，一旦感觉工资偏低就会去别的单位。记者发现，除了待遇和福利外，“要身份”成为一些农民工更为关切的话题。

“现在一线工人最少每月能拿3000元，技术含量高的工种每月工资能超过万元，这是我们长期在水电行业干活的主要原因。”今年40岁的水电四局农民工张福林如今已是工程队的副队长，他每月能拿到7000多元工资。

解决“温饱”问题后，农民工期盼解决不同身份劳动者之间的待遇、权利等方面的差别问题。记者发现，施

工区给农民工提供的权益保障和养老、医疗、子女就学等由社会提供的合法权益保障衔接不畅。

“在城镇打工的农民工参加的是城镇职工养老保险，假如要转移回农村，存在参保缴费标准不一致、养老待遇不一致问题。”昆明市社会保险局副局长冯玮介绍，其中建筑行业务工人员参保多是工伤保险，因为其用工关系复杂，监察难度也很大。

“虽然工资越来越有保障，但很多实实在在的差别还是让大家感觉低人一等。我们最希望能够稳定下来，也成为‘单位人’。”来自云南省的农民工刘明全说，身份差别主要体现在稳定

性、社保、福利、政治待遇等方面。

针对农民工管理中存在难题和农民工诉求变化的新趋势，三峡集团探索统一用工、统一食宿、统一培训、统一劳保、统一支付、统一体检、统一表彰的“七统一”管理服务模式，农民工投诉、讨薪问题大幅减少，用工队伍日益稳定，一批农民工成长为组长、班长、队长、科长，正逐步实现身份转化。

“以前只想能吃饱饭，下班回来洗个热水澡，没想到自己能当上单位的‘干部’，还把老婆孩子都带到了身边，工作的劲头更足了。”从编外民工当上浇筑队队长的“80后”农民工付强说。（据新华社昆明2月24日电）

相关阅读

企业频遇用工荒

费力招人不如悉心留人

核心提示

春节过后，记者在浙江、上海、重庆等地的招聘市场看到，企业招工呈现“冰火两重天”。有的企业用工缺口大，以致经营受阻；有的企业不仅老员工按时返城，还介绍了老乡一起工作。专家分析，随着产业升级和员工需求的提升，企业只有改善用工环境、搭建发展平台，才能避免“荒”时招人难。

企业急招工 员工忙跳槽

在浙江杭州人力资源市场内，经营一家小餐馆的丁先生焦急地询问应聘人员：“能不能尽快到餐馆洗碗。”他告诉记者，老员工都回老家了，不知道什么时候返城，餐馆马上就要开业了，急需几个熟练工。

义乌立众餐饮管理有限公司运营经理告诉记者，300多人的企业，春节后只有一半的人准备回来工作，自己取消了回老家过年的计划，初三就开始招人。

与招工企业的焦急心态不同，一些已经返城的农民工并不急于确定工作，甚至有不少人正在“骑驴找马”。

安徽姑娘戴妮妮两年前来到杭州，一直做电磁炉工厂计时工，销售淡季每月只有1000元左右的工资。“我今年才20岁，想找一份喜欢的工作，最好在车展中做模特。如果实在找不到，就回到原来的工厂。”

上海农民工工作联席会议办公室主任赵建德等专家预计，随着产业升级和员工需求量的提升，部分行业的结构性用工荒可能在未来一段时间长期存在。

农民工找不到满意的工作，企业一些工作强度大、技术含量高的岗位又招不到合适的人才。重庆秋田齿轮相关负责人说：“近年来技术工的需求量越来越大，每年新增用工近10万人，却很难找到适应岗位的技术工人。”

“与其费力招人，不如悉心留人”

记者采访中发现，有一家从2005年以来就没有闹过用工荒的企业——浙江省义乌市双童日用品有限公司。“春节过后，70%的老员工会返厂，另外15%是经老员工介绍来的老乡，只有剩余的15%是通过人才市场招聘的。”义乌市双童日用品有限公司董事长楼仲平说。

楼仲平介绍：“我们的用工秘诀很简单，就是尊重农民工，让他们分享企业的发展成果。”自2005年以来，该企业多次提高员工待遇，每年加薪15%左右。2012年，所有员工月收入都超过3000元。与此同时，企业注重改善工作、生活条件，满足员工的精神文化需求，“真正把员工当家人”。

楼仲平认为，其实很多时候，是企业本身浮躁。只看到眼前利益，不重视维系人心。需要的时候招工，淡季的时候裁员，这样哪能不出用工荒？员工是企业的基础，员工对工作环境满意，企业就不会出现招工难的情况。

“与其费尽力气招人，不如悉心留人”，接受采访的企业界人士指出，在很多地区，依靠低成本劳动力获利的生产方式已经难以持续。要短期改善季节性用工荒，长期改变结构性用工荒，都要依靠改善企业的用工环境，为员工提供晋升空间，强化企业与员工的关联性，形成“锁定效应”。

政企联手打造劳动力“蓄水池”

一些学者指出，顺应新生代农民工的就业需求，政府和企业应将促进就业与人力资源开发相结合，大力加强职业培训，全面提升劳动者职业素质和就业能力，为劳动力市场打造“蓄水池”。

提升劳动者技能，往往能实现企业和员工的共赢。上海市闸北区人力资源和社会保障局首席职业指导师周好科长介绍，闸北区引入了由政府出资补助、企业实施培训的职业培训计划，学员可享受每人每月600元的补贴，企业还能按学时和学员人数得到一定的补助，提高了其培训员工的积极性。

做焊工的安徽人李明利已经在上海一家国企工作多年，同事也都是合作多年的技术工人，“好多年都没找过工作”。现在，他不仅享受到了职业培训补贴，随着技工等级的提高和工作年限的增长，收入水平也有了不小的提升。

重庆市社科院研究员李勇说，要加快完善教育机制，鼓励引导更多的年轻人接受高质量的职业技术教育，造就一大批实用型、技能型人才。与此同时，企业也要改变“只消费不培养”的用人方式，加强职工在职学习和培训，建立以企业为主体、以职业技术学校为支撑的劳动力技能提升体系。（据新华网 网址：www.xinhuanet.com）

名词解释

用脚投票

“用脚投票”源于股市。在股份制公司中，产权是明晰的，投资者以其投入资本的比重，参与公司的利润分配，享有所有者权益；以其股权比重，通过公司股东大会、董事会，参与公司的重要决策，其中包括选择经理层，这就是所谓的“用手投票”。同时，投资者还拥有另一种选择权，即跑了、理都不理你的“用脚投票”——卖掉其持有的公司股票。现在通常用来比喻对某事的失望或抵触，从而选择离开或者放弃。

