

新生代农民工城市职业融入问题探讨

■ 谢丽威¹ ■ 唐若兰²

(1. 烟台市委党校 山东 烟台 264000; 2. 四川省委党校 四川 成都 610072)

【摘要】新生代农民工是当前活跃于城市劳动力市场却难以实现从“民工”到“产业工人”城市职业融入的特殊群体。相对于其父辈而言,新生代农民工具备了更多实现职业融入的主观意愿和客观条件,但仍面临诸多障碍性因素的困扰。只有构建一个帮助新生代农民工突破重围的多元支撑体系,依靠政府引导、与企业的互动、主体自身的努力、工会的积极协调、社会的充分包容等五种合力的共同作用,才能不断推进新生代农民工的城市职业融入。

【关键词】新生代农民工;职业融入;困境;出路

【中图分类号】 D669

【文件标识码】 A

【文章编号】 1006-7426[2013]01-0090-04

新生代农民工是指生于上个世纪八、九十年代中国农村并活跃于当前劳动力市场的青年群体,这是一个生长于农村却并不熟悉农业生产、工作于城市却又难以融入城市的特殊群体。根据国家统计局的报告,截止2011年,全国农民工人数超过2.5亿人,其中新生代农民工约占总数的60%左右,概而观之我们发现,新生代农民工俨然已经成为农民工群体的主体力量。伴随着我国工业化、城市化进程的加快,新生代农民工的城市融入问题日益突显,而职业融入又是新生代农民工城市融入的第一步,是他们在城市实现长期幸福生活的重要保障。与其父辈相比,新生代农民工在职业选择上已经突破了简单的工资待遇标准,而是更加注重职业成长环境和未来的社会发展空间,故而新生代农民工的职业融入所涉及的不仅仅是一个特殊群体的生存问题,更是关乎我国社会阶层结构实现合理流动与良性演变的关键所在。在新生代农民工逐渐成长为现代社会建设和城市发展生力军的同时,其城市职业融入方面存在的问题也日益呈现出来:职业边缘化难以融入城市主流社会;职业素养低难以融入企业发展大计;工作不稳定难以进入持续的全面发展的上升通道;收入无保障难以跟随于城市化进程的脚步;等等。总而言之,日益庞大的新生代农民工群体的职业融入之路困难重重,需努力探寻破解之道。

一、新生代农民工城市职业融入的界定

以80后、90后为代表的新生代农民工虽延续其父辈闯荡的足迹,却未继承其故土难离的思想,在谋求自我发展和实现自我价值的过程中迫切需要一个安身立命的支点以支撑其走向和融入城市主流社会,最终实现由“候鸟”到“居民”的身份转变。而新生代农民工融入城市的第一个支点就是职业融入。一般而言,新生代农民工城市职业融入有两种途径:一种是从“民工”到“产业工人”的转变式职业融入,另一种是“自主创业”的发展式职业融入。就目前新生代农民工存在的优势和劣势、面临的机遇和挑战的状况而言,第一种职业融入途径是新生代农民工的首选也更容易实现,当然也是目前新生代农民工城市职业融入的主要方式。因而,本文更多的是围绕着第一种职业融入方式而展开。

我们所谓的“职业融入”不仅仅表现为由务农到务工的工种转变,更是内涵着无条件、无限制地享有完整的职业权利,包括公平的就业机会、合理的劳动报酬、良好的劳动环境、规范的劳动时间、必要的职业培训以及和谐的劳动关系。新生代农民

作者简介: 谢丽威(1981-),女,山东烟台人,经济学硕士,中共烟台市委党校讲师;唐若兰(1962-),女,四川成都人,四川省委党校期刊社副编审。

工相比于其父辈在求职方面具备如下几个突出特点:首先,从职业理念上看,新生代农民工乡土观念淡薄,以城市为坐标的就业方向使其更加迫切地想要融入城市,摆脱农民身份;其次,从职业取向上看,新生代农民工更倾向于讲体面、顾安全、有保障、求发展的工作,而不仅仅是取决于收入的高低;再者,从职业诉求上看,由于新生代农民工比其父辈接受过更多的教育,对城市的认同感更强,对融入城市做着积极的准备,在职业教育、技能培训方面有一定的主观能动性,拥有从体力打拼到技能竞争的职业规划和抱负。因而,无论从理想意愿、教育程度还是适应能力等方面新生代农民工都比其父辈更容易且更能够融入城市并获得相应的职业权利。

二、新生代农民工城市职业融入的困境剖析

虽然在社会加速转型进程中,新生代农民工有职业融入的迫切意愿,政府也在破除制度障碍和政策扶持方面做着种种努力,然而诸多的障碍性因素依然在其中横加阻挠。

(一)新生代农民工城市职业融入困难的多重表现

1. 工作机会少,平等就业难。新生代农民工获得就业机会有途径较为单一,52.2%来自于同乡、亲友或熟人的介绍和推荐,仅有3%是依靠有组织的劳务输出获得就业机会,自发无序的就业方式使其难以在更广阔的平台寻找到适合自己的工作岗位。新生代农民工集中在劳动密集型行业,岗位以普通工人、服务人员居多占到近80%。“用工荒”与“务工难”这对矛盾体在新生代农民工身上表现得尤为突出,始作俑者是“劳动歧视”。与拥有城市居民身份的正规军相比,“同工不同酬、同岗不同劳、同制不同权”的二元城市劳动力市场产生的就业歧视问题,一直是农民工群体融入城市的最大顽疾。在身份歧视、公共服务体系滞后的条件下,新生代农民工既无法与正规军竞争,又难以融入到正规军队伍中去,因而在进入城市之初最期待政府能够帮助解决的便是“劳动就业”问题。

2. 收入报酬低,发展提升难。在新生代农民工群体大量涌入城市的情况下,高强度、低报酬的现象虽然在制度安排下得到一定改善,但是远没有预计得那样乐观。以四川省为例,2011年四川省全部单位职工平均工资为31489元,农民工人均劳务收入虽比2010年有13%的增长,却也只有8849元,仅占全部职工收入的28%。据调查,新生代农民工在城市打工的收入水平多数在1000-1500元之间,除去日常开支所剩无几,能够实现在务工城市购房定居梦想的少之又少。新生代农民工在城市务工的稳定性不强,就横向观察而言,近50%以短期合同工或临时工等形式从业;就纵向观察而言,新生代农民工中50%以上的有跳槽经历,跳槽次数超过2次的占30%左右,从一名普通工人跃升至管理层的不及1%。由于缺乏必要的岗位技能和知识,新生代农民工在起点较低的工作岗位之间频繁跳动的职业状态,使其难以获得工作经验的长期积累和强大的竞争能力。

3. 工作环境差,维权保障难。相比于传统农民工,新生代农民工在选择务工单位时更看重工作环境和劳动保障,维权意识也有所提高。然而,一些能够给农民工提供较多岗位的私营企业并不能兑现其承诺,按照《劳动法》的要求提供安全的生产环境、正常的工作时间以及相应的福利待遇。《半月谈》的深度调

查显示超过70%的新生代农民工工作时间多于8个小时,甚至有将近30%超过11个小时;以抑制劳动力成本上升而提高利润率的劳动密集型行业,缺乏为新生代农民工提高工资、培训技能的动力,就如世界500强的富士康公司,也是在金融危机的倒逼态势下才不得不同意进行调薪谈判。此外,劳动合同签订率低、克扣拖欠工资、劳动强度大引起的工伤事故以及职业病带来的终身残疾等等问题时时有发生,新生代农民工的职业安全令人堪忧。虽然新生代农民工维权意识强烈,但是维权能力有限,缺少对法律知识的学习、不了解维权渠道和方法,加之权力寻租下的威逼利诱、维权道路的漫长坎坷都会使其动摇维护自身合法权益的决心。

(二)新生代农民工城市职业融入困难的原因分析

新生代农民工职业融入困难的原因有主观的、也有客观的,找准脉搏、确定病根是破解困境、探寻出路的前提。

1. 思想观念滞后,职业意识不足。伴随着改革开放成长起来的新生代农民工,经历了从生存型就业到发展型就业的需求转变,但职业意识并没有随着需求的转变而加强。二元户籍制度不仅限制了新生代农民工的身份转化,而且无法割断的农村经济社会联系也使其不能完全摆脱农耕文化的影响,陷入职业困顿的境地。一方面,新生代农民工寄生于城市,普遍缺少从事农业劳动的经历和技能;另一方面,新生代农民工是传统农民工的延续和继承,面临着相同的社会际遇,潜移默化地受到这一群体共有的“职业意识淡漠”的影响,即职业融入更多的是为了实现身份的转变和城市的认可,而非非心无杂念地追求事业上的成就与满足。可以这样说,新生代农民工“退无盾,进无矛”的职业特点既将其排除在新农村建设之外,又阻碍了其融入城市的进程。

2. 教育培训缺失,职业素养偏低。相对于传统农民工,新生代农民工受教育程度明显提高,绝大部分是初高中以上学历。即便如此,新生代农民工的教育背景和职业素养仍难以通过供过于求的城市劳动力市场的层层筛选和考验。由于受教育程度有限,缺少长期的职业规划和目标,自我加压式学习意识和学习能力不强,通过自学成才实现职业梦想的求职道路布满荆棘;另一种提升路径取决于新生代农民工所在单位是否建有职业技能培训的长效机制,是否愿意为其快速实现职业融入助一臂之力,很显然能为农民工提供无技术含量或低技术含量工作的劳动密集型企业看重的是降低劳动力在企业成本中的比重,因而缺少为其提供免费学习和技能培训的动力和耐心。

3. 抗压能力不强,职业认同感弱。新生代农民工虽身处城市却难以融入城市,虽为城市的发展做出巨大的贡献却得不到城市的认可和接纳,虽努力认真工作却找不到方向和目标,这些都是新生代农民工不得不面对的社会现实,也是以其一己之力难以纾解的精神压力。在身份认同、价值观念、社会心态与城市难于趋同的压力面前,新生代农民工消极应对,弱点暴露无遗。富士康“十二连跳”事件在给政府和企业敲响警钟的同时,也突显出新生代农民工抗压能力的极具脆弱,在繁重工作和精神空虚的双重压力下很容易失望甚至绝望。老一代农民工吃苦耐劳的精神在年轻一代人身上没能得到发扬光大,在能力和水平尚有诸多欠缺的状态下期望值越高,挫败感越强,这使得新生代农民工产生严重的心里自卑和对未来的无望,进而在工作中投入的热情、创造的欲望、成功的体验越来越少。频繁的跳槽表面上来看是新生代农民工不断寻求自我价值实现的途径,深层次而言是农民工职业认同感和归属感的弱化,通过更换工作

环境和淡化人际关系来缓解自卑和恐惧的心理压力,社会心理上不适应恰恰是新生代农民工无法完成真正城市融入的最大障碍。

4. 制度设计缺陷,劳动地位难提高。制度性限制和排斥给新生代农民工职业融入带来了重重障碍。首先,二元户籍制度造成了新生代农民工的就业弱势地位。农业户口给新生代农民工打上了“四肢发达、头脑简单”、“社会不稳定因素”等歧视性的烙印,这使得用人单位以有色眼镜看人,不愿委以重任;二元户籍制度给新生代农民工进入城市务工设置了层层关卡,只有身份证、外出就业许可证、暂住证“三证齐全”才有可能获得就业机会,提高了他们的就业成本。其次,竭泽而渔的用工制度使新生代农民工遭遇身份壁垒和经济壁垒的双重阻碍。依靠“人口红利”建立起来的用工制度实行到今天已不能适应经济社会可持续发展的要求,不仅新生代农民工作为产业工人身份地位得不到确立,其应有的经济权利也得不到体现,新生代农民工不仅不能共享经济发展成果,还要为高昂的城市生活成本买单,这终归要影响到经济发展方式转变和扩大内需的落实。再者,不完善的劳动保障制度使新生代农民工在职业融入的道路上渐行渐远。城市职工享受的“五险一金”,农民工通常被排除在外。如果说新型农村合作医疗和农村养老保险制度的日益完善给新生代农民工心理上带来些许宽慰,那么作为留在城市的最后一道护身符——失业保险的缺失就彻底打碎了其融入城市的梦想,使其成为游走在城乡之间的边缘群体。

5. 社会认知偏见,劳动关系难融洽。“劳动就业制度公平,劳动者能力提高,劳动工作关系融洽,是农民工成为城市的合格劳动者和市民的重要保证。”劳动关系融洽是促进新生代农民工实现职业融入的关键因素,其中有两个方面的关系应引起重视。一是拥有当地居民身份的劳动者与新生代农民工的关系。城市居民有着天然的优越感,以高高在上的态度歧视农民工,甚至将城市劳动力市场的激烈竞争归结为农民工涌入城市的结果。部分农民工的低素质行为给社会稳定带来了一些负面影响,这使得城市居民以偏概全地认为农民工群体威胁个人安全,排挤、远离甚至驱逐农民工群体的心理情感日积月累。严重的心理隔阂和交往的局限形成了二者劳动关系的“内倾性”和“表层性”特点。二是雇佣者和被雇佣者的劳资关系。随着新《劳动合同法》的实行和职工民主管理的加强,严重的劳资矛盾纠纷逐渐减少,取而代之的是基于谈判、协商、沟通之上的合作双赢,而这一过程离不开工会组织的强有力的推动。由于新生代农民工流动性强,工作不稳定,很少会主动加入工会组织,而工会组织也因管理起来较为困难而不愿将其吸纳进来。这就使得他们的权益受到侵犯时,难以通过合法的途径和有效的方式来争取,只能采取过激的行为来报复社会,不利于社会的安定团结,亦给其自身套牢更多的负面枷锁。

三、新生代农民工城市职业融入的路径选择

在新生代农民工职业融入的长期过程中,应该构建一个帮助农民工突破重围的多元支撑体系,在政府的引导下、在工会的协调中、在社会的包容里促进企业和新生代农民工的互动双赢,使新生代农民工实现从城市边缘走向社会主流、从获得工作机会到拥有自己的事业、从期待他人关注和尊重走向自主全

面发展,不断提升职业融入的层次和境界。

(一)政府应强化服务意识,在引导中促进有序就业

2010年1月31日,中央一号文件《关于加大统筹城乡发展力度进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中开创性地使用了“新生代农民工”新提法,展现出了着力推进新生代农民工职业充分融入直至和谐融入城市的进程的思路和目标。近些年,国家越来越重视农民工群体的变化,关注新生代农民工的成长与发展,尤其是在金融危机之后从企业倒闭致使大量农民工返乡到经济回暖带来的“用工荒”的态势发展,更加坚定了政府要采取有针对性的措施,改善新生代农民工“招之即来挥之即去”的就业处境,明确政府在促进新生代农民工有序就业中的责任。

作为政策制度的制定者和推行者,政府应扮演好维持公众秩序、全心服务公众的角色,将新生代农民工的内在需求纳入到公共服务体系中来。首先,要完善就业信息服务,健全信息搜索和发布的公共平台,让新生代农民工就业有路可寻。要加快推进城市劳动力市场一体化、规范化格局的形成,引导城市劳动力市场优化资源配置,促进新生代农民工的合理流动、公平就业。其次,加强教育培训服务,新生代农民工的教育培训具有明显的准公共产品的特征,政府应从提升国民素质的视角着手,加大对新生代农民工的教育培训力度,增强其作为人力资本的竞争优势,推动劳动生产率的整体提升。再者,健全社会保障服务,加快构建城乡一体化的社会保障体系,将长期稳定就业的新生代农民工直接纳入城镇职工的养老、医疗、工伤、失业保险体系中来,大力度提高其参与享有保险率,解除其后顾之忧,突破其职业融入的客观瓶颈。

(二)企业应转变管理策略,在互动中推进利益双赢

新生代农民工已成为农民工群体的“掌门人”,企业应该针对新生代农民工的特性调整转变其落后的管理方式,通过创新管理、使用、成才的制度机制,激发新生代农民工的工作热情和创造力,肯定和提升新生代农民工的劳动贡献和地位,提供给新生代农民工更多的指导和关怀,使新生代农民工的经济利益和心理诉求得到满足,以此增强对企业的归属感、提高对企业的忠诚度,最终实现企业发展和职工幸福的双赢局面。这既是企业可持续发展的内在要求又是企业不可推卸的社会责任。

将美国心理学家赫茨伯格提出的“激励-保健双因素理论”应用到对新生代农民工的企业管理中,可助推新生代农民工的职业融入。首先,规范用工制度。农民工签订合同率低是企业用工制度中的一大弊病,这既不利于新生代农民工稳定就业又不利于用人单位留住人才。应严格按照《劳动法》、《合同法》的规定与务工人员签订劳动合同,将劳动关系法制化、契约化。在不低于最低工资标准的前提下,同等岗位支付同等的报酬。杜绝任意拖欠工资、无报酬延长劳动时间和提高劳动强度现象,提供安全的工作环境和必要劳动保障。用工制度的制定和实施应以公平、公开、公正为原则,主动接受员工的监督。其次,建立激励机制。用工单位应建立阶梯式培训机制:对新进员工进行基本的岗前技能培训;为工作积极性高、有发展潜质的员工提供提升培训,以使其适应产业结构升级、工业快速发展的需要;为素质提升快、工作能力强的优秀人才创造更多的进修机会,以满足新生代农民工自我价值实现的高层次需求。对于那些表现突出、成绩卓越的农民工应给予一定的物质奖励和精神鼓励,增强其荣誉感和进取心,比如从临时工、短期工转为长期工、正式工,为其打开融入企业、扎根城市的“上升通道”。再者,加强

人文关怀。“实现新生代农民工与企业的融合,规范管理与人文化关怀同样重要。”加强人文关怀就是要企业以科学化、人性化的管理方式和责任意识维护农民工的尊严、关心农民工的身心,在政治参与、经济利益、心理诉求、文化生活等方面给予最大的支持和关注,增强新生代农民工对就业单位的认同感和归属感,使其能够在幸福工作和快乐生活中为企业创造最大的劳动价值。

(三) 农民工应增强主观能动性,在发展中提升自身价值

毋庸置疑,新生代农民工想要消除职业融入的壁垒和障碍,获得一视同仁的经济基础和社会地位,仅依靠其自身群体的力量是难以达成的,需要多方合力的助推,而新生代农民工的主体作用则是决定合力能否向既定目标持续推进的至关重要的力量。新生代农民工需要在发挥自身优势的同时正视自身的差距和不足,为适应环境的发展变化有意识地提升文化水平和职业技能;在发展提升自身价值的同时,摆脱对融入城市的恐惧和对社会救助的依赖;在不断加强自我认知水平和能力的同时,保持吃苦耐劳、勤奋进取的乐观心态和朴实作风,通过主体作用的充分发挥,新生代农民工将会从城市发展的“嵌入者”一步步跃升为城市繁荣的“共享人”。

新生代农民工作为渴望职业融入的主体,其主观能动性、思维创新性、价值判断力直接影响到职业融入的程度。因而,可以从两个方面着手发挥主体作用,推进职业融入的深度和广度:一是提高职业素养,推进能力层面融入。知识和技能是“民工”向“产业工人”转化的必经之路。除了政府和企业有责任采取措施提升农民工群体素质之外,更为重要的是新生代农民工要做好转变角色的准备并形成持续提升自身职业素养的意识,克服困难、积极主动地参与到文化知识、工作技能、职业规划等方面的学习和培训中,通过自身坚持不懈的努力提升适应工作、适应环境的素质和能力。二是增强自我认同,推进心理层面融入。虽然新生代农民工较之传统农工具备了更多的实现职业融入的主观和客观条件,但是他们的职业融入程度依然较低,其中一个重要原因则是自我认同感的弱化。具体表现在缺乏对自我户籍身份的认同,认为处于“非工非农”尴尬境地;缺乏对自我职业身份的认同,认为只能从事城市人不愿从事的工作;缺乏对自我社会身份的认同,认为是社会弱势群体而放弃自助产生依赖。增强自我认同就是要在客观条件暂时不能改变的状态下,不消极、不自轻、不认命,要在规范准则、劳动关系、职业精神上主动调试和塑造提升,以开放的人格和主人翁的姿态推进内外兼修、自立自强的职业化过程的完成。

(四) 工会应发挥组织作用,在协调中架起沟通桥梁

新生代农民工维权意识的提升与工会组织角色缺失的矛盾日益明显。当遇到困难或权益受到侵犯时,新生代农民工首先选择的是恶意闹事或自我伤害等过激形式的抗争而不是去寻求代表劳工利益的工会组织的帮助。这一方面表现出新生代农民工法律意识不强、组织观念淡漠,同时亦暴露出工会缺少吸引力和凝聚力,得不到劳工的信任,尚没有充分发挥出其应有的作用。虽然新生代农民工是城市职业融入的主体,主体作用的发挥至关重要,但是把人力资源转化为人力资本,将资本存量上升到资本增量的“发酵”和“孵化”的过程仅依靠其自身的力量是远远不够的,还需要借助外力的推动,工会则是可以借助的主要力量之一。同时,促进新生代农民工群体成长、发

展、提升也是工会的使命和责任。

工会应该成为新生代农民工初入职场的领路人、成长发展的助推器、权力利益的保护伞。针对新生代农民工无组织撑腰、无话语权的弱势处境,工会首先应明确职能定位,以新生代农民工为重点,创新吸纳方式、拓宽入会渠道,进一步提高工会组建率和新生代农民工入会率。其次,应强化组织功能,组织新生代农民工开展技能竞赛、交流互助、学习培训、文艺体育等有益活动,以寓教于乐的形式帮助其尽快融入新环境。再者,应提高服务能力,包括满足职工诉求和维护职工权益。工会应正视新生代农民工的发展诉求,鼓励他们参与自治管理,并创造条件和机会使农民工代表参与到企业的运行和管理中,在谋求发展、展示自我的过程中增强对工会和企业的归属感。就目前的现状而言,工会最重要也是最艰难的使命便是维护农民工的合法权益,应在改善劳动条件、提高劳动地位、增加劳动报酬等方面发挥重要作用。工会作为会员自愿结合的自治组织,应站在劳方立场上,增强农民工的话语权,调节劳资双方力量平衡,以合作双赢为原则推动劳资双方的友好谈判协商,促成集体合同的签订,通过力量强大的可靠组织、互利互惠的谈判机制、法律文本的强制约束可以最大限度地维护新生代农民工的合法权益不受侵犯。

(五) 社会应倡导包容博爱,在开放中营造和谐氛围

农村剩余劳动力向城市转移是工业化与现代化发展的客观趋势。倘若违背社会发展规律,对新生代农民工进城务工抱有极大的偏见和歧视,认为他们挤占城市资源,影响社会安定,那么新生代农民工就会变成城市发展的包袱和威胁;相反,倘若尊重社会发展规律,以包容和博爱求同存异,接纳和肯定新生代农民工付出的辛勤汗水和创造的劳动价值,关注和支持新生代农民工追求有尊严的幸福生活,那么新生代农民工就会为城市的发展做出更大的贡献。可见,改变城镇居民的观念和态度,做出公正的认识和评判,对新生代农民工意义重大,从“傲慢与偏见”转向“理解与尊重”的过程即是新生代农民工融入职业、融入城市、融入文明的过程。

社会各方力量应该为树立开放包容的社会价值观,营造和谐轻松的社会氛围作出努力。首先,社区应在当地居民和外来务工人员中起到调节和缓冲的作用,积极搭建沟通交流平台,促进双方的认识和交流,及时调处纠纷和矛盾,消除不必要的隔阂和误解。其次,新闻媒体应以减少歧视和排斥、促进社会和谐包容为己任,通过各种传播手段,引导社会舆论氛围、倡导“平等博爱”理念;深入基层一线,深入采访报道新生代农民工的艰苦工作和底层生活状态,引发城市居民的同情和反思;树立外来务工人员的正面形象,展示新生代农民工的积极向上、奋发进取的精神风貌,矫正城市居民对农民工的错误认识,以此促成城市居民心理上的转变。最后,社会各界组织应加大援助力量,给予新生代农民工更多的关心和帮助,在就业信息、房屋租赁、子女入学、看病就医、劳动合同、社会保障等方方面面为他们提供无偿服务咨询和法律援助,提高他们的生存能力和幸福指数,使其在没有后顾之忧的状态下以更加饱满的热情和充满自信的心态投入到社会主义现代化建设中去。

责任编辑:罗晓红