

一位来自大巴山区的新生代农民工,在成都一次大型招聘会上问招聘企业的招聘人员:你们的企业文化有什么内容?我不能到没有文化的企业去工作。这一提问,被当地媒体说成是农民工的“最雷提问”(据中央人民广播电台)。

找工作,关心用人单位的企业文化,其实,这样的提问并不“雷”。

作为新生代的农民工,尽管他们大多来自农村、山区,但已经拥有了一定的文化基础知识,与老一代农民工有着巨大而且是根本的区别。老一代农民工出来打工,主要目的是为了多赚一点钱,可以改善在农村的老婆孩子的生活,因此,只要工资多一点,就会感到满足;而新生代农民工出来打工,却是

为了今后能融入城市,希望通过打工来了解城市,熟悉城市,进而落脚城市。因此,他们更希望进入的企业具有一定的文化底蕴。一个有文化底蕴的企业,不仅会平等、友爱地对待农民工,而且往往注重对他们的培养和教育,更关心其成长和发展。而这,正是新生代农民工所共同向往的目标。

□金海燕

“你们的企业文化有什么内容?”这样的提问,在今天可能会让招聘人员感到突然,感到“雷人”,然而,随着社会的发展,随着新生代农民工逐渐代替老一代农民工,成为劳动力市场的主角,这样的提问必然会成为一个十分普遍的问题。

“你们的企业文化有什么内容?”这样的

对农民工提出要求,农民工也可以对企业提出条件,并且用脚投票。企业如果不能摆脱贫招聘者的强势思维,不能把招聘对象摆到平等的地位,“招工难”恐怕难免。

我们的企业,应当从这位农民工的“雷人”提问中得到启示,把自己习惯性的强势思维转变到与招聘对象平等协商的地位,使企业成为具有文化底蕴的温暖之家,以适应新生代农民工的需求与愿望。相信,这样的企业才是农民工愿意为之努力工作的企业,也是企业可以招到更多人才的根本保障。

■劳动话题

新生代农民工渴望融入城市,享受城市文明,和城市人一样“体面地生活”。然而,与他们的渴望相比,从制度、心理到具体措施,城市显然还没有做好接纳他们的准备——

梦想·困惑·探寻

□孙瑞灼

送回家不同,新生代农民工中65%~70%的人,收入主要用于自己消费。

新生代农民工受过更好的教育,具备了更高的素质,他们对工作岗位比较挑剔,常常不能踏实工作。一项调查表明,新生代农民工职业流动率是非常高的,平均每人每年换工作0.45次,而50年代出生的老一代农民工仅为0.08次,其跳槽频率是父辈的近6倍。这其中,近50%的人是因为“生活、生产环境和闲暇时间不足”而跳槽,有17%的人是因为“自己不喜欢那个工作”或者只是“想换个环境”。

一位个体老板感慨地说:“如今招工比原来难多了!以前农民工来应聘,只要求能解决吃和住,工资五六百元就满足了;可现在来应聘的农民工不光要求工资起码800元,还对吃住条件有要求。那天一个20岁左右的农村姑娘来应聘,本来工资已经谈好了,后来又提出想去住宿舍看看,当她得知自己住的地方没有空调时,扭头就走了。”

面临五大困惑

新生代农民工渴望融入城市,享受城市文明,和城市人一样“体面地生活”。然而,与他们的渴望相比,从制度、心理到具体措施,城市显然还没有做好接纳他们的准备。

“经济接纳、社会接入”的做法,让新生代农民工面临巨大的困惑。

落户之惑——目前,许多城市在农民工融入上设置人为的障碍。有调查显示,许多省会城市都将农民工购房在60平方米之上作为落户条件之一。目前房价少则几十万,多则上百万,这种以货币构筑的经济壁垒对普通农民工来说是难以逾越的,实际上是把他们

排除在外,成为他们融入城市的一大障碍。

又如,目前不少省会城市在落户条件上,要求农民工具有高中或高中以上文化程度,不少地方要求达到大专文化程度。这对以初中毕业为主要群体的新生代农民工而言,也是一大障碍。

权益之惑——农民工承担着城市最累、最苦、最脏、最险的工作,却拿着最低、最少的工资。他们与城市产业工人相比,享受不到应有的政治、经济及社会待遇,各项权益没有得到很好的落实,处于城市社会的底层。

据中国青少年研究中心2006年的调查,从收入水平看,新生代农民工的工资本体不高,收入在1501元~2000元之间的占16.9%,1001元~1500元的占21.6%,701元~1000元的占26.6%,501元~700元的占23.4%。其中能准时或基本准时拿到工资的占75.3%,偶尔拖欠的占17.4%,经常被拖欠的占7.3%。在其它权益方面,以养老保险和医疗保险为例,虽然我国《劳动合同法》等法律规定明确,企业要为包括农民工在内的所有职工缴纳养老和医疗等社会保险,但现实中多数的农民工游离在社会保险之外。

身份之惑——当前,进城就业的农民工已经成为产业工人的重要组成部分,并作为生产主体支撑着国家的工业化,是当代中国工人阶级的主力军。

然而,由于新生代农民工就业稳定性差、流动性强,多数企业还没有把他们当作稳定的产业工人看待,城市也并没有敞开胸怀,把他们当成真正的市民。非城非乡的身份,让新生代农民工处于十分尴尬的境地。

就业之惑——由于没有户籍,农民工就业受限制,大多数农民工只能寻找一些城市

人的“剩余”工作。为了工作,他们往往要付出比城市市民更高的代价。

更为重要的是,目前我国高端产业发展严重不足,难以吸纳较多高端人才,于是,出现了这样一种现象,即:博士生挤掉硕士生,硕士生挤压大学生,而大学生则去和农民工“争饭碗”,甚至有的大学生要求的工资比农民工还低。新生代农民工不仅要在“自己人”之间竞争岗位,还要和大学生竞争岗位,这让新生代农民工的就业更加困难。

婚姻之惑——20多岁的新生代农民工正处在婚恋的黄金年龄,但受到多种条件的限制,他们在城市很难成婚。

网络上曾流传这么一句话:新生代农民工,“媒婆”喊你回家相亲。这正是新生代农民工婚姻面临困境的写照。根据第五次人口普查资料,农民工在加工制造业从业人员中占68%,在建筑业从业人员中占80%。建筑业、加工制造业,几乎都是新生代男性农民工的就业首选。这些工作脏、累、苦,工资待遇不高,风险大,很难获得女孩的青睐,也难以获得与女孩相处的机会。而在一些玩具加工业、电子产品组装业、纺织业等,则是新生代女性农民工成群结队,同样苦于“恋爱无人”,她们的婚恋也成了老大难问题。

探寻求解之路

人教近亿的新生代农民工,农村不愿意回去,城市又不能融入,当他们陷入困境时,对城市社会的冲击将是巨大的。因此,解决新生代农民工问题成为中国经济社会面临的一项紧迫任务。

专家们认为,政府要为新生代农民工融入城镇、扎根城市提供必要的制度安排,从政

策、观念和实际待遇上,给他们提供尽可能多的帮助,让新生代农民工尽快实现市民化,让他们在城市“生根”。

首先,要深化城市管理体制改革。城市的发展已经离不开农民工,那种给农民工的进入设定众多门槛的做法,已不能适应社会发展的需要。必须按照中央提出的对进城农民工“公平对待、合理引导、完善管理、搞好服务”的政策要求,以感恩、包容的心态对待他们,让他们成为城市真正的主人。

其次,要改革现有的社会保障制度。让农民工获得和城市居民一样的平等待遇,这一项非常重要。这就要求政府构建覆盖进城务工人员的社会保障制度,让他们享受与其他城市居民同等的社会保障权利,以逐步达到将他们市民化的目的。

第三,要切实维护农民工的权益。虽然近年来,我国不断加大对农民工权益的保护力度,特别是《劳动合同法》出台后,新生代农民工的权益保护较上一代农民工有了明显进步,但从总体来看,工资偏低,劳动权益得不到很好保障,职业病频发,大部分农民工没有养老保险,医疗、居住问题比较大等,问题依旧相当突出。因此,有必要进一步完善对农民工保护的相关法规,出台对农民工权益保护的专门规定,并加大政府部门的执法力度。

最后,要加强对新生代农民工的职业技能培训。没有过硬的职业技能,新生代农民工很难融入城市,并且体面地生存。根据国家统计局的调查,84%的新生代农民工认为参加技能培训对找工作有帮助。新的产业结构需要新生代农民工尽快掌握新的技术,这就要求社会和政府加强对新生代农民工的职业技能培训,让他们提高素质和就业的能力。

黑龙江启动“春风行动”

力开展有组织劳务输出;加强职业培训和创业扶持,帮助一批农村劳动者提升就业技能和创业能力,尽早实现就业和创业;加强人力资源市场管理力度,维护农民工就业合法权益。

“春风行动”期间,该省各级公共就业服务机构、工会和妇联基层组织,将进一步强化“服务、培训、维权”三位一体的工作机制,加强信息和服务对接服务,送岗位进村入户,大

莱西“三招”破解招工难

渠道广泛发布,确保招聘信息深入城乡社区。

莱西市还先后举办了春季大型劳务洽谈会、妇女专场劳务洽谈会等多次劳务洽谈活动,同时,在外出招聘时既重视省内西部地区,更重视河南、河北、山西、四川等劳动力输出大省。

莱西市劳动保障部门把优化为企业服务、助力企业招工列为年度重点工作,把为企业招工责任和招工人数指标下达给就业服务机构,并纳入年度工作目标体系进行考核,以此促使相关人员积极为企业推介职工。



几名“80后”女大学生正在施工一线苦练基本功。

既为社会分忧解难,又为企业储备人才,中铁电气化局西铁工程公司广开就业渠道,近年来相继接收应届大学毕业生700余名,其中女大学生就有近200名。马车丰 闫利峰 摄

培训一人 就业一人

人社部有关负责人解答特别职业培训计划

□本报记者 郑勇

职业培训计划的重点是困难企业职工、失业人员、返乡农民工三类群体。从去年下半年开始,我国经济形势和就业形势都有所变化,根据形势的变化,今年,我们对培训几类重点对象也做了相应调整。

二是落实中央、国务院文件和国务院领导指示要求。中央1号文件提出要逐步实施免费劳动预备制培训,国办11号文件也明确了人力资源社会保障部门在农民工培训工作中的职责。

三是按照部里提出的全面推进创业促就业的工作部署,配合创建创业型城市工作,将创业培训作为今年一项重点工作。

问:怎样提高培训的针对性和有效性,是社会各方都比较关心的,《通知》在此方面有什么样的规定?

答:《通知》主要从两个方面提出要求:一是进一步强调针对不同群体的特点,实施分类培训,提高培训的针对性。要求对企业在岗

农民工重点开展岗位培训和技能提升培训;对农村“两后生”,鼓励其参加6~12个月的劳动预备制培训;对登记失业人员、进城求职农村劳动者、登记求职的高校毕业生,开展1~6个月的中短期实用技能培训。二是进一步强调依托企业开展岗位培训和发挥技工院校的主导作用,提高培训的质量和数量。

《通知》明确提出企业在岗农民工培训要依托企业所属培训机构或定点培训机构开展,劳动预备制培训要依托技工院校开展,中短期实用技能培训要依托定点培训机构开展,创业培训要依托创业培训定点机构开展,这些院校和机构在师资场地、设备设施、教材教具等方面具备相应的实力,属于优质培训机构,让它们承担培训任务才能够确保培训质量。另外,为支持各地开展好培训工作,人力资源和社会保障部教材办还将根据企业在岗职工培训、劳动预备制培训、中短期实用技能培训的不同特点,分类整理出相关教材书

目,推荐给各地使用。

总之,要以促进就业和服务经济发展为出发点,进一步加大资金投入力度,适当扩大培训规模,下大力气提高培训质量和效果,努力实现“培训一人、就业一人”和“就业一人、培训一人”的目标。

问:如何根据职业培训需求,提高就业专项资金用于职业培训补贴的比例,并确保培训费用到位?

答:今年在实施特别职业培训计划中,将重点探索培训费用如何直补企业的办法。

另外,2008年财政部和我部下发的《关于就业专项资金使用管理及有关问题的通知》规定,用人单位吸纳进城求职农村劳动者,组织其参加职业培训,对用人单位给予一定的职业培训补贴,职业培训补贴标准最高不超过培训费用的50%。但这一政策在执行过程中,各地反映有两个问题:一是由于培训成本核算非常复杂,很难确定培训补贴标准;二是

对培训效果的考核缺乏有效手段。为解决以上问题,经认真调研,对这一政策进行了完善,提出可以将培训后是否继续履行劳动合同作为拨付培训补贴资金的前提条件之一。

按照《劳动合同法》规定,企业与劳动者无论签订多长时间的劳动合同,试用期最长是6个月,试用期内如果劳动者培训后不能达到上岗要求,企业是可以跟劳动者解除合同的,因此,继续履行劳动合同在很大程度上可以说明劳动者达到了企业的上岗要求,进而体现出培训的效果。

问:如何规范定点培训机构并对其进行认定管理?

答:对定点培训机构的认定管理,重点体现在四个方面:

一是在认定方式上,强调要面向社会各级各类职业院校和职业培训机构,通过公开招投标方式认定培训单位,目的就是要确保优质培训机构能够成为定点培训机构。

二是在认定机制上,要建立专家评审、纪检监察部门监督、就业联席会议相关成员单位共同参与认定的机制,避免出现某个部门说了算的现象。

三是在认定条件上,要对申请承担培训任务的各类培训机构的设备设施、教学实训场地、师资配备和教材选用等情况进行重点考察。

四是在过程管理上,要将定点培训机构的名称、培训专业(工种)及等级、培训期限、收费标准等情况向社会公布,接受社会监督。

出国务工

农民工有新观念

□通讯员 李承锦 邢军
本报记者 肖树臣

春节刚过,河南省南阳市内乡县的周国献就和5个老乡一起,来到郑州八方人才资源开发有限公司,咨询出国务工的事。

和他们一样,420名来自河南省各地的农民工,在郑州八方人才资源开发公司培训基地内,手拿瓦刀或锤子,同场竞技,进行建筑工技能测试,过关者有机会到国外“淘金”。

记者了解到,这420多名农民工都经过了初步培训。他们主要从事泥瓦工、木工、焊工等基建工作。这些农民工通过技能测试后,将被选送到沙特阿拉伯、阿尔及利亚等国家,从事建筑工作,包吃住,月薪5000元至7000元。根据出国务工合同,他们将在国外务工两年,两年后每人有望挣回10万元。

今年43岁的周国献,一直在郑州等地做泥瓦工。这次出国“打洋工”,是受出国资归老乡的影响。

“从国外打工回来的老乡对我说,他们每月最低能赚5000多元,但在郑州,每月无论怎么干都挣不了这么多。”周国献对出国“淘金”充满信心。

“这是前两年努力宣传的结果,现在很多都不害怕出国‘打洋工’了,反倒有一种好奇心,想出去看看。以前,每年从公司出去的只有七八百人,现在却有4000多人。”郑州市八方人才资源开发公司总经理张春生说。

农民工出国务工,前期费用如果拿不出怎么办?

记者从河南省人力资源和社会保障厅了解到,早在去年,河南省就将境外就业列入小额担保贷款范围,以便解决农民工出国务工前期费用困难问题,鼓励农民工到境外就业。

另外,河南省人力资源和社会保障厅相关负责人还提醒农民工,出国打工,一定要选择正规的中介机构,经国家批准的具有对外劳务合作经营资格的企业(可通过所在地商务主管等部门核实),再确认项目是不是真实可信,最后才与用工单位签订劳务合同,并约定好工资支付、工作环境等具体细节,这样才能保障自己的合法权益不受到侵害。

电子商务

打开创业新天地

□兴伟

当电子商务在江浙等发达地区方兴未艾的时候,远在大西北地区的甘肃省兰州市城关区就业局,也悄然搞起了电子商务培训和网上开店。

短短3个月的时间,就有296人顺利结业,205人成功开店。如此结果,出人意料。兰州市城关区就业局局长邓海燕说:“网上开店和电子商务培训,让城关区找到了以创业带动就业的新方式和新渠道。”

“从最基础的理论,到最实际的操作,我们手把手教学员开设网上店铺。”邓海燕介绍说,就业局还在网上开店培训的基础上,对授课计划进行了调整,开设电子商务培训班,增加电子商务基础知识。这样,可以满足不同层次学员的不同需求。

在网上开店和电子商务的培训过程中,城关区就业局根据学员的不同层次,将他们混编成班。邓海燕说,这样做,年纪大的可以在纪律等方面约束年轻人,年轻人在新知识和新信息面前又可以引导年长者。在培训管理上,该局实行班长负责制。班长负责制和混编成班的方式,解决了因专业、年龄、能力等不同造成的教学困难,激发了学员的互动性和积极性,提高了教学的质量。

电子商务培训和网上开店,让城关区探索出“1+1”的就业创业新模式,即:一个网店加一个实体店铺模式,学员既可以通过网店解决就业,又可以在经营发展壮大的时候开设实体店铺,实现创业。就业的倍增效应,事实上,这不仅是在解决大中专学生以及失业人员就业方面探索出来的一个新模式,而且也是间接带动电子商务B2B在兰州的发展,促进网商形成一个产业链的有效举措。

据介绍,现在城关区还建立了网上创业孵化园。邓海燕表示,孵化园主要为那些经过培训后没有条件或者因为经济原因达不到要求的人员,提供免费的网上开店办公场地,并提供网上开店技术指导、供货商联系、物流协议、价格签订等方面的服务。

孵化园实行虚拟企业管理,分为负责店铺、技术部、市场部、运营部,分别负责店铺的服务和咨询、网店装修、货源联系。同时,就业局还积极疏通物流渠道,向学员介绍物流行业的发展和邮寄方面的注意事项以及邮政法规,并积极引导EMS、邮宝、圆通快递等物流渠道商为培训学员在邮费方面约定协议价格,降低成本,帮助学员顺利创业。