

# 浙江民工荒：就业面临的新挑战

## 浙江省劳动和社会保障科学研究院课题组

透视浙江“民工荒”现象，我们不难看到其产生的深层原因，它对浙江的劳动力市场、对浙江经济运行格局和中小企业“在劳动力无限供给下的低工资高竞争力”发展模式产生的影响。当前浙江全面性的“民工荒”不会持续出现，但是客观形势的确不容乐观。

20 世纪 90 年代，一波又一波的“民工潮”的冲击，在给城市带来就业压力的同时，也给城市的劳动力市场带来了新的生机和活力。10 多年过去了，“民工”已经成为浙江城市建设和人民生活中不可缺少的生力军，是城市工人阶级的一个重要组成部分。但是近年来，浙江一些城市劳动力市场出现了一个新的变化——企业用工紧张，招不足工人。这对于拥有 4600 万人口、1100 万外来劳动力的省份来说，似乎很难想象，但事实就是如此。

### 民工短缺——就业市场新动向

根据中国劳动力市场信息网监测中心提供的《江苏、浙江、福建、广东等地劳动力市场显现出缺口现象》的统计报告指出：在 2004 年第二季度，江苏、浙江、福建、广东的 12 个城市，有 70.4 万人进入劳动力市场求职，但用人单位的招工名额则达到 108.7 万人，缺口 38.3 万人。从对浙江劳动力市场供求状况的跟踪数据分析，从 2002 年的下半年开始，浙江一些城市用工紧张情况已经开始显现。2002 年上半年，全省劳动力市场的求人倍率为 0.98，第三季度为 1.03；第四季度为 1.49。此后市场的求人倍率始终在 1.20 以上。到 2004 年第二季度，全省进入市、县（区）劳动力市场求职的劳动力资源共有 794262 人，用人单位经过劳动力市场登记招聘各类人员却达到了 1229608 人，求人倍率为 1.55。两年半来，全省劳动力市场求人倍率平均为 1.27。杭州等地用工紧张情况更为突出，杭州市 2002 年第一季度的市场求人倍率为 1.9，第二季度又上升为 2.15。此后两年半时间里，只有两个季度的求人倍率低于 2，平均求人倍率为 2.18，高于全省平均数 0.63。到 2004 年第二季度，全省除丽水市、台州市、嘉兴市以外，其余各市的劳动力市场求人倍率都大于 1，杭州、湖州大于 2。

2004 年春节过后，浙江一些城市的用工短缺情况似乎更加严重。从杭州、宁波、温州绍兴、湖州等城市的有关数据显示，来浙江打工的民工数量比上年同期减少 10%—20% 左右。一些地方用工紧张的中小企业缺口更是高达三成。近几年，湖州织里的童装老板和海宁的皮衣老板，几乎每年都有拿着块招工牌到车站四处抢民工的经历，可是，2004 年加入抢夺熟练车工的老板群体突然膨胀起来。个别企业甚至因民工大批离去而濒临倒闭。不过，与珠江三角洲的全方位缺工情况不同，浙江主要短缺的是熟练工。用工紧缺的情况不仅出现在杭州、宁波这样的大城市，富阳、象山、慈溪这样的中小城市，今年以来企业招工难的情况也较为普遍。

为了缓解企业用工紧缺、招工不足的情况，浙江一些地方和企业纷纷寻找对策。如在号称童装之都的湖州织里镇，企业老板们为了留住日益紧缺的工人，不仅为春节期间返乡的工人专车接送，甚至还有老板在大年初八专程赶到安徽、江西，一家家给员工拜年。民工的月工资平均也从 1200 元涨到了 1400 元。宁波象山县的企业在劳动力市场招聘会上首次推出了“三个不限”，即不限学历、不限年龄、不限地区，只求拥有实实在在的技能。并以月薪 2000 元的待遇来吸引车、铣、钳熟练工。慈溪市民营企业在招收普通操作工时，甚至开出了月薪 3000 元的价格。尽管这样，一些企业还是难以招到新的合适的员工，于是便不得不远赴辽宁、山东、湖北等外省“求援”。浙江 2004 年与四川、湖北、重庆三省市签订了 6+1 的框架合作协议，其中就有劳务合作协议。

浙江民工荒的突然而至，已引起了企业界和政府的高度重视。在我国劳动力供给总量大于需求的矛盾并未根本改变的情况下，为何在一些地区会出现“民工荒”现象，原因何在？它的背后是否隐藏着更深层次的问题？这是亟需我们认真思考的。

### “民工荒”产生的主要原因

1. 工资不高开销大是民工流失的重要因素。近年来，浙江一些城市生活水平上升得很快，杭州、宁波、湖州、绍兴等城市的人均可支配收入和消费支出增幅，均居全国前列。但民工的收入不仅普遍较低，且多年来几乎没有向上调整。在不能与城市居民共享经济发展的成果，却还要被迫接受与城市居民一样的消费水平，使得打工成本大幅提高。据初步估计，一个外地民工在杭州的正常生活开销每月需 700 元左右，而据浙江省统计局农调队对宁波、湖州、金华、台州四市市区范围内外来务工人员的专项调查，外来民工的月平均工资为 761 元，1000 元以下月收入的民工占总数的 70—80% 左右。由于工资长期以来得不到增长，他们不得不压缩正常的生活开销。据抽样调查显示，民工每月实际生活开销在 600 元以下的占 82.03% 左右，其中有 12.87% 的民工月支出在 200 元以下。面对着投入成本（包括背井离乡、牺牲亲情等机会成本）与实际收入的强烈反差，在他们感到与现实抗争无望的时候，离开这个城市就成了唯一选择。

2. 就业环境对民工流失的作用不可忽视。尽管近几年来浙江各地就业环境有了较大改观，劳动力自由流动在理论上已经不成问题，但现实中由于城乡户籍制度、就业制度、社会保障制度、教育培训制度存在差异，民工在城市就业的环境不容乐观。由于没有城市户口，民工无法购买经济适用房，子女不能在城市就读。有的在继续城市打工与子女因失学可能成为新文盲的利益比较中，最终只得选择离开城市。就业歧视对城市民工来讲也是一个十分突出的问题，一些行业和岗位明确拒绝招用民工，这给人以一种民工在城市只能从事最苦、最累、最脏的活的印象。此外，民工们辛辛苦苦的劳动所得还常常被企业主或包工头恶意拖欠、克扣。浙江省 2003 年劳动保障部门就为 24.8 万名劳动者追回被拖欠工资 2.3 亿元，督促补缴社会保险费 1487.7 万元。从劳动时间上看，民工基本上都是在“超负荷”工作。2004 年暑期，浙江工商大学的一项调查显示，城市民工的工作时间在 8 小时的只占 14.86%，在 8—10 小时的占 29.47%，在 12 小时以上的占 15.45%，其他的占 1.72%。只有 6.70% 的民工有双休日，22.27% 的民工只有一天休息日，有 56.33% 的民工根本没有休息日。在这样的环境下就业，民工们一方面留恋和向往城市的文明和现代化；另一方面又感到他们与城市之间存在深深隔阂。目前浙江一些城市出现民工短缺现象，是与那里的就业环境不佳，劳动条件差，劳动权益受侵害等等有密切关系。

3. 劳动力素质与城市经济发展的差异性影响民工就业稳定。目前城市民工紧缺，从某种意义上说是技术工、熟练工的紧缺，是企业用人素质提高、产业工人素质跟不上的反映。据有关资料显示，2003 年浙江省从业人员有 1812.78 万人，按国家原定的技术工人占 50% 的口径，全省技术工人总量应该为 906.39 万人。但是从历年来浙江对技术工人考核鉴定的情况看，截至 2003 年底，经培训考核鉴定后获得工人技术等级证书或国家职业资格证书的仅有 298 万人，只占全部技术工人总数的 33%，其中高级工、技师只有 56.63 万人，占整个技术工人的比例为 6.2%。一方面是企业对技术工人的需求非常大，另一方面是劳动力市场的技术工人供给不足。如 2004 年浙江省劳动力市场第二季度的统计报表显示，企业进劳动力市场登记需要招聘技术工人 4.2 万人，而实际有资格应聘的技术工人只有 2.56 万人，求人倍率在 1.6。像搬运工、勤杂工等对技术要求不很高的“力气活”，在城市劳动力市场中需求量将会越来越少。由于民工的文化技术等原因，他们中大多数从事的岗位替代性强，职业稳定性较差，流动性较大。抽样调查显示，浙江民工中有失业经历的占 83.57%，其中有 66.67% 的民工曾经有 1—2 个月失业，有 25.50% 的民工曾经有 3—6 个月的失业，甚至有 4.17% 的民工一年多找不到工作。靠在城市打零工，停停做做，又大大地增加了他们的打工成本。在经历过如此艰辛的打工历程后，近年来国家重视“三农”问题，民工家乡的就业环境转好，越来越多的民工回到家乡工作。这是近年进城民工明显减少的又一原因。

## 对于“民工荒”现象的几点思索

透视浙江“民工荒”现象，我们不仅看到了其产生的深层原因，也认识到它将会对浙江的劳动力市场、对浙江的经济运行格局和中小企业“在劳动力无限供给下的低工资高竞争力”发展模式，产生一定影响。那么，未来浙江“民工荒”现象会否蔓延？我们又应该采取什么样的对策呢？

1. 浙江全面性的“民工荒”不会持续出现，但是客观形势不容乐观。就总体而言，我国农村劳动力绝对过剩，乃至造成劳动力的“无限供给”，这个基本国情将长期存在，可以肯定，浙江全局性的“民工荒”不会持续出现。但由于经济持续发展，浙江正趋于面临劳动力资源的瓶颈。据人口普查资料显示，1975 年为我国人口出生率的转折点，1975 年以后出生的劳动年龄人口远少于 30 岁以上的劳动年龄人口。而另一方面，未来经济发展不但对劳动力需求将持续保持强劲，且新增劳动力需求大多数只适合年轻劳动力。统计表明，2003 年，浙江经济增长率达到 14%，2004 年上半年为 15.5%。经济的增长，将推动企业用工需求的增长。据有关部门预测，2005 年世界服装和纺织品进出口配额限制将取消后，中国纺织品在世界市场的份额将由 2002 年的 17% 上升到 45%。服装和纺织品作为世界上最重要的劳动密集型产业之一，如果中国抢下这个市场的一半，至少需要 2000 万左右的劳动力。浙江作为纺织、服装出口大省，有可能面临有效劳动力供给不足的问题。所以，从现在起，应该对浙江劳动力的未来供求态势作一个科学的预测，并着手调整社会经济发展战略。

2. 城市化工业化发展不能以损害民工利益为代价。2003 年，全省人口城市化率达到 53%，比全国高出了 12.5 个百分点，这表明浙江城市化正在进入一个新的发展阶段，即从快速促进城市规模扩张向城乡一体化转变，人民生活水平也从总体小康向全面小康迈进。到 2003 年，全省城镇居民人均可支配收入达到 13185 元，居全国第三位。这一切都是在包括外来民工在内的全省人民共同努力下取得的。据有关统计显示，目前浙江的外来人员已达到 1400 万人，在浙江城市打工的民工中有 41.36% 在城市中已至少呆了二年以上，有 17.42% 在城市打工 5 年以上，还有 7.22% 的民工在城市打工 10 年以上。他们为浙江的经济建设和城市化工业化的发展中做出了巨大的贡献。但调查显示，他们在城市的工作生活环境却不乐观，不仅从事的工作大都苦脏累，且不稳定，工作时间较长，工资待遇过低，社会保障缺失，精神文化生活贫乏等等。民工成了城市化发展中的边缘群体，不仅没有享受到城市化工业化发展带来的成果，而且还受到歧视。其原因，从企业的角度看，由于劳动力长期供过于求，使不少企业没有将劳动力作为一种资源来看，只是消耗性、掠夺性地在使用，其结果是，这种损害民工利益的行为必然会造成民工的大量流失。从政府管理的角度看，由于 GDP 计算不包括政府的管制内容，也不统计外来人口为当地增加财富的数量。在当今社会，政府的管理是一个地方竞争力的重要组成部分，如果过分依赖于市场对资源的配置功能，而没有看到政府管理的重要作用，那么经济的发展必然会出现问题。在“民工荒”的背后，需要检讨的还有当地的管理模式以及传统的发展观。在经济建设中，特别是在城市化工业化发展过程中，不能以牺牲普通工人，特别是民工的利益为代价。要看到，电荒、水荒如果发生问题，短期内可以扭转，但是如果发生民工荒，一旦形成趋势，没有八年十年不能解决。因此，应该把解决当前“民工荒”现象，摆到浙江社会经济发展的全局高度来审视，上升到增强浙江城市竞争力的高度来认识和解决。

3. 要重塑劳资关系新格局。浙江非公经济目前已占据浙江经济的“大半壁江山”。非公企业的发展在给浙江经济带来活力和生机的同时，也使劳动关系发生了新的变化。由于一些企业主长期片面追求经济利益的最大化，因此不但注重建立和谐稳定的劳资关系，反而随意侵害民工权益，导致劳资纠纷变得更复杂、更尖锐。一些地方的劳资纠纷，已从过去的单个个体纠纷转化为集体化和规模化纠纷。而长期处于劣势、被压迫的民工，最终作出了“用脚离开”的方式进行抗议。从某种意义上说，当前的“民工荒”正是一些企业长期忽视民工权益所必然要付出的成本和代价。“民工荒”现象又是一个机会，使民工们获得了一定话语权，也使得资方重新审视劳资关系。如何重塑新型劳资关系？首先要清醒地认识到，和谐的劳资关系也是生产力。新型的劳资关系应该建立在平等的“契约化”就业基础上，即双方通过平等协商签订劳动合同，明确权利和义务。实际情况是目前企业的用工已越来越临时工化，合同期限越签越短。这种短期化的掠夺式的用工行为，使企业主根本不想在工人身上进行教育性投资，结果是工人的技术素质难以提高。要充分认识到劳动关系短期化的弊端，这方面日本的用工制度可以借鉴。日本的工人一进厂就享受终身雇用待遇，老板知道要使用工人一辈子，只有提高他的技术，企业才能受益。所以愿意使之享受“终身教育”，其劳工素质超出欧美。市场经济中的终身雇用制，对维护和谐稳定的劳资关系，是一个值得探索的模式。

4. 重新审视低成本经济扩张政策，警惕陷入低技术的陷阱。长期以来，我国经济增长实际走的是一条低工资、低教育、低技术、低劳动生产率、高劳工淘汰率的路线。在这“四低一高”的前提下求发展，只能进一步加大对廉价劳工数量的需求。因为劳动力太便宜，厂家不愿意投资更新技术、提高工人的劳动生产率。据联合国发布的《2002 年贸易和发展报告》，美国 1998 年的平均工资是中国的 47.8 倍，但考虑到生产率因素，创造同样多制造业增加值，美国的劳动力成本只是中国的 1.3 倍。如此比较，日本、韩国的劳动力成本反而比中国低 20%。当管理和技术的优势完全丧失的时候，所谓“廉价劳动力”的优势还能维持多久呢？在浙江的经济发展到现阶段，不能再依赖于以低工资获取廉价劳动力，来实现低成本发展。有关专家认为：目前的“民工荒”，还属于劳动力市场的表层危机，深层次的危机恐怕是劳工缺乏训练，劳动生产率低下，无法胜任更复杂的技术工作，进而没有提高自己工资水平的本钱。要改革现行教育体制，大力发展职业教育，努力使职业教育所占比重与大学基础教育基本持平。作为企业来讲，有长远战略眼光的企业家在注重劳动力成本支出时，除了要给员工增加薪酬外，还要注重增加员工知识和技能培训的支出。因为再先进的技术也要靠人去掌握和运用。未来谁拥有了高素质的员工队伍，谁就会在市场竞争中取胜。

（本文执笔：陈诗达为浙江省劳动和社会保障科学研究院院长；徐红梅为浙江省劳动和社会保障科学研究院研究人员）

责任编辑：杨玉中