

90後湧入服務業 工人流失勢如潮

港商：沒有工人願來打工，工廠怎麼開？

記者觀察

倒逼企業升級 增福利留人

歲末年初，在熙熙攘攘的返鄉民工中，我們看到一張張稚氣的臉孔。「80後」、「90後」的新生代農民工帶着憧憬、迷惘進入工廠。他們當中大多數初踏城市，渴望留下來實現夢想。

成長於網絡時代，用着智能手機上網、看電子書、玩QQ、微信、微博，「80後」、「90後」或許少了父輩的吃苦耐勞、任勞任怨，但文化素質更高、思想更活躍、訴求更多元，他們不可能只滿足於城市打工賺錢、回鄉成家立業的傳統農民工路徑。

港商賴友勝就中了新生代農民工的創新能力，將他們看作今後可以倚仗的力量。在他看

「要找工作嗎？」深圳沙頭角保稅區內，一家港資廠的招聘總監葉先生主動與一名在招聘公告板流連的年輕人攀談，「我們工廠可以上網，有影音室和棋牌室。」在他落力推銷工廠的同時，其他工廠的招聘主管也迅速圍上來。面對年底工人流失嚴重的現實，人事主管們感到壓力巨大，幾個零星的應聘者成了他們眼裡的「香餡餅」。可是，無論葉先生開出多少好條件，辛苦請回來的80後、90後農民工往往很快便跳槽。清華大學一項調查顯示，「短工化」已成為當前農民工就業一個相當普遍的趨勢。新一代的農民工不再像父輩那樣埋頭掙錢，他們要更高的工資，更多的自由，還有更好的發展。勞動密集型的港企老闆不禁發愁：「沒有工人願意來給我打工，工廠怎麼開？」

■香港文匯報記者 熊君慧、郭若溪、李望賢、李昌鴻 深圳報導

年逾40的老宋，是葉先生招聘來的老員工之一，10年前，老宋托關係花了300元「茶水錢」才得到這份工作。

民工「短工化」最多做一年

「2005年之前，只要在廠門外擺出招工告示，應聘者便會排隊而來，收簡歷收到手軟是常有的事，有人還為排隊打起來。」老宋說，整個供需失衡從2005年就已開始，不斷有工人流失，新招進來的年輕人又頻繁跳槽，流水線上的人越來越少。

清華大學社會學系和公眾網今年聯合發佈的《農民工

「短工化」就業趨勢研究報告》表明，「短工化」已成為當前農民工就業一個相當普遍的趨勢，「70後」農民工平均每份工作的持續時間為4年，90後出生的農民工每份工作的持續時間甚至不到一年。新一代的農民工，不再像父輩那樣埋頭掙錢，他們要更高的工資，更多的自由，還有更好的發展。但這一切，許多勞動密集型企業還不能完全滿足他們。

「我只是這裡的一個過客，也許明天走，也許明年走，總是要離開的。」從湖北來到深圳，輾轉於多家企業，「90後」的汪冰對過去打的每一份工作都沒有依戀。「過了年還會再來深

圳，但是不會再進工廠了。」他借點錢去學修手機，之後開手機店。

父輩為養家 新生代為看世界

在珠三角製造業超過千萬人的勞務裡，像汪冰這樣20歲左右的群體幾乎都來自農村，大多數只讀完初中、中專便外出打工，和他們的父輩一樣，都終日坐在流水線前，面對着永遠沒有盡頭的零件、布料、模具。不同的是，父輩們當年生產的是電視機、麻布衣，而汪冰生產的是手機、Polo衫；父輩們進城打工是為了賺錢，養家，而汪冰則是想進城看世界。

做了28年玩具廠的港商齊光華，更喜歡汪冰父輩—60年代、70年代出生的熟練工人，認為他們才是企業能夠信賴的工人。隨着老一輩工人回鄉、創業、離職，新一代工人不甘於站在流水線旁日復一日打工，齊光華只好嘗試以機器代替人力來提高生產率，但大多以失敗告終。對於需要人工來縫紉補補的玩具業來說，實實在在的工人就是工廠缺不得的勞動力。

如今，一個熟練工人的薪水已經增長40%甚至更多，齊光華已請不到，也請不起合適的熟工了。今年9月，齊光華無奈關廠。他說：「沒有工人願意來給我打工，工廠怎麼開？」



■深圳工廠遭遇招工難。

資料圖片

工廠缺人 焗請跳槽「炒工」

用工之痛

為了應付用工缺口，很多港企不得不頻頻加碼提高薪酬福利，但依然是收效甚微，用工矛盾逐年升溫。記者在採訪中發現，一個逐漸新興的打工隊伍——「炒工」越來越多的出現在港商老闆們的言談中。

「炒工」盛行 聘用常態化

所謂「炒工」，其組織運作類似建築業包工隊。隊伍由大約5—20名能適應電子、服裝、珠寶等不同類型廠家用工需要的熟手工人組成。每到在年底趕貨高峰期，工廠不得不以高於普通工人三倍的工資請「炒工」到工廠趕貨。由企業提供場地、設備、原料，「炒工」負責加工，做完後就轉移到下一家工廠。「工人難招，『炒工』反倒大肆興起，從10月份開始，每周都有『炒工』隊伍加入到底年底訂單的生產中來，現在人數已佔總人數近3成了。」說到這，一家港資廠的招聘總監葉先生開始語帶憤怒，「我們被『炒工』牽制了。往年還是季節性需要的『炒工』，今年已轉為全年性，家家工廠都要聘用幾隊『炒工』，否則根本沒法準時交貨。」

高薪「筒工」 員工紛跳槽

3倍的工資對於普通工人來說是很大的誘惑。這類以血緣或地緣關係串聯的打工隊伍，通過不斷高薪挖角，正在日漸壯大。「我們也不想聘請『炒工』，但有訂單的時候，工廠招不到人，只能去找他們來救火。這其實已經形成一種惡性循環。」為防止挖角，葉先生只能另闢場地讓「炒工」趕貨，避免他們和正式員工接觸，影響士氣。可惜的是，公司剛請來的部分「炒工」，本來就是自家員工，早前才被挖走，如今又以「炒工」身份來上班，薪酬自然高了三倍。



■40分鐘的休息時間，工人們在工廠樓下站着吃午飯。

香港文匯報實習記者 黎玉嬌 攝



■吃過午飯，工人們坐在欄杆上休息，或玩下手機、或抽根煙，或發呆。



黎玉嬌 攝

民工求發展 厭棄機械式生活

打工之苦

早晨七點不到，潮水般的年輕人從四面八方的街道上湧向沙頭角保稅區大門。他們穿着同樣款式的工裝，邊走邊嚼着熱騰騰的包子、炒粉，喝着1元1杯的廉價豆漿。半個小時後，數萬名工人已經隱身於一棟棟高高矮矮的灰白色廠房中。接下來的十個小時裡，他們要站在各自流水線重複着幾萬次同樣的動作。

「在工廠裡，不需要怎麼學習，甚至不需要思考，只要把同一件事成千上萬遍地做好就夠了。這樣的日子，誰想幹一輩子？」記者接觸17歲的廣西男孩周愈斐時，他毫不掩飾對打工生涯厭倦之情。「工廠想把我改造成機器，整天想着關心的是怎樣壓榨我們的勞動力；但我們關心的是自己能從工廠收穫什麼，今後怎樣改變自己的命運」。他告訴記者，「我的夢想是在城市裡有房子，有穩定收入。何時能夠實現這個目標？他面露迷茫無助之色，但可以肯定的是，工廠

不會給他這一切。他決定年底前辭工。

另一個「90年」出生的湖南妹子小陳，辭掉工作近兩年的工廠女工工作，更是絲毫不捨之意也沒有，「在電子廠工作每天下班還得搜身（檢查），即使是最不方便的那幾天也不例外，一點尊嚴都沒有！」她打算轉到水療會所學美容，「美容好歹還算個手藝，以後不打工，回老家開美容店也不愁沒出路。」



■周愈斐端着飯盒，一個人蹲在工廠門口吃，他說隨時可以離開，工廠門口也長期擺放着招聘啟事。黎玉嬌 攝

留住年輕人 老闆要當「大家長」

用人之道

綜合開發研究院研究員曲建認為，「90後」工人與「60後」、「70後」有着本質區別。時代不同，成長環境不同，老闆們不能再拿着看「60後」的眼光看待「90後」。也不要將「90後」和「60後」做對比，對比之後又不滿，抱怨只能帶來輸的結果。他分析，製造業用工短缺現象將會在較長時間內持續，受市場外部環境影響敏感。同時，年輕人特別是「90後」的求職觀念存在偏頗和誤差，大多數都覺得製造業既辛苦又沒前途，不願幹或者以「騎牛搵馬」的心態去幹。解決的出路除社會要加強宣傳，引導求職者降低期望值和轉變觀念外，用工單位也要與時俱進，轉變方式留住員工，實行人性化管理，尊重員工的合法權益。「要把『90後』當普通人看，要關心他們的工作和生活。」曲建說，「老闆要有一個意識，我們僱用的不僅是他們的雙手，而是



■新維服裝廠隨處可見染着黃髮、戴着項鍊的時尚90後。郭若溪 攝

一個人，甚至是一家人。」他建議，工廠首先將人才流失率納入該廠考核的指標，加強對工人的管理；其次，建立離職證明書機制，在員工離職時，要給對方寫有工作評語的離職證明，招聘時也要參考他前一個老闆的評語。除了以上兩點，應該強化工會的力量，工會應有意識地去培養工人的歸屬感、組織性、紀律性。

來，員工需要不斷自我升值，如果學有所成能出去創業，對社會來說也是貢獻。工廠裡有很多工作十幾年老員工，已從農民出身的打工仔升為管理層，有的人則在他的幫助下自己創業，做起老闆。難怪工廠的工人都親切地稱呼賴友勝為「賴校長」。

新生代農民工的流動，也會倒逼企業和社會轉型升級。企業要想留住他們，需要給予他們更多的漲薪空間和發展前景，規範勞動合同、穩定勞動關係和維護農民工權益等。企業文化建設也要跟上員工精神訴求，企業不能只管員工8小時內，8小時外也要提供豐富的業餘生活和有益於職業發展的培訓。只有這樣，才能減少甚至去消除他們打工的短期心態，安心在企業工作，並進而轉化為城市的主人。