

新产业工人接棒

成长在农村刚走出校门的新一代工人期盼通过自身的努力实现美好的梦想

■ 本报记者 龚友国

在中国,上亿的中国产业工人成为中国经济发展乃至世界经济复苏的重要支撑力量之一。2009年,中国产业工人这一群体入选美国《时代》年度人物,2010年,这一庞大的群体又登上美国著名财经杂志《财智》“全球最具影响力人物”排行榜,被称为“世界经济最强大的力量之一”。

高速发展的中国成为全球经济的引领者,国际金融危机爆发后,中国工人为世界经济复苏做出巨大贡献,正成为中国重要的国家形象代言人。有学者认为,中国产业工人展现的全球影响力,在某种程度上是来自美国及世界对中国所取得经济社会发展成果的积极评价和重视。中国经济对世界的影响,很大一部分体现在“中国制造”,而“中国制造”是亿万中国产业工人的成就。

“中国制造”的背后

新生代产业工人不仅在文化和劳动技能水平上高于上一代产业工人,而且在思想观念上更加开放,个性更加突出,在价值观上呈现出多元化的特点。

对于这一庞大的群体,按照其从事岗位的简繁程度,一般可以分为体力劳动型产业工人、知识技能型产业工人两大类。四川省社科院经济研究所蒋华在接受记者采访时表示,就国内的情况而言,我国产业工人数量总规模还在不断壮大,其总体素质也高于国民总体素质。他说,“改革开放30多年来,我国经济社会发展现代化、全球化和信息化水平稳步提高,新生代产业工人不仅在文化和劳动技能水平高于上一代产业工人,而且在思想观念上更加开放,个性更加突出,在价值观上呈现出多元化的特点。”

在四川宏达股份有限公司就有着上千名这样的产业工人,王怀树就是其中一位,当年从学校毕业后直接进入宏达,而这一干就是20多年。从班长到车间主任,再到厂长,一步一步走到今天。龙运香也是在宏达上班,在90年代接替父亲的岗位进入当时的什邡磷化厂,在岗位上经历了从到现场手动开关阀门到现在中控室直接用电脑控制的变化,也经历了企业从国有到民营的转变。这是早期产业工人的一个缩影,自己自有经验没有理论知识,就只能到岗位再从头学起,一个萝卜一个坑踏踏实实走

富士康的新生代产业工人

面对铺天盖地、瞬息万变的信息和复杂的社会环境,确定具体职业发展目标的能力仍旧不足的他们在城市的生活却越发困难。

在成都高新西区的合作路、天源路、合信路两旁,整齐划一地停放着上百辆车身長18米、宽2.55米、高3.3米的公交车,场面蔚为壮观。红灰相交车辆上面都写着“富士康西南厂区394德源住保中心”,这是成都公交集团为成都富士康开通的员工接送车,也专门为此配备了200多名富士康专线驾驶员。从早上的5点到9点,晚上的17点到21点,这两段时间段内,近两百辆车就浩浩荡荡地行驶在富士康厂区 and 各个宿舍区之间,接送着富士康的十万大军。尽管如此多的公交车,但在富士康上班的何雅兰告诉记者,每天乘坐的时候还是很挤,每一辆车都要装300人左右。

来自泸州纳溪的林涛是成都富士康最早的一批员工,2010年9月进厂,学中医的林涛先去深圳龙华

城市,不是他们的乌托邦

年轻一代的产业工人与传统农民工在观念上存在不同,他们不单单追求物质方面的满足,对幸福感的需求更加强烈。

在离富士康西南厂区不远的地方还有着成都京东方光电科技有限公司、成都天马微电子有限公司,这两家公司里面的员工大部分也都是年轻的85后和90后一族。李绅睿今年从就在附近的电子科大成都学院毕业后就来到天马上班,他对于自己的第一份工作还比较满意,“公司现在安排我在各



CNS 供图

过来。

今天,越来越多的80后、90后加入了产业工人的步伐,他们已经不是传统意义上的农民工,而是新生代产业工人。他们年轻,读过书,他们爱追求新鲜的事物,也渴望在城市能有自己的一席之地。在他们心态发生很大转变的同时,对工作的态度也发生了变化。

11月10日,在成都京东方的大门口,等待着很多前来应聘的求职者。成都富士康的暂停招人,很多找不到工作的人就把目光转向周边的一些企业。罗维明也是其中的一员,刚满21岁的他已经有四年打工的经历,行程遍布杭州、中山、成都一带。自称已换过二三十份工作,“有些是因为工资太低,有的是因为太累了,有些是因为自己干着没意思,于是,就离开了。最好的一份工作是在杭州下沙,当时做了半年工资有3000元,与周围的关系也比较好。但因为它自己打碎了厂里的产品,就离开了”。

像罗维明一样频繁换工作的年轻人比比皆是,他们因为一点点小原因就可以离开一家公司,在他们的工作生涯中根本不存在职业规划这类

富士康培训了三个月。回到成都两个月后就当上了线长,管理着下面十多个工人,但林涛觉得这比原来在广东中山打工时管50多人还难,工资也没在中山那么高。尽管如此,林涛还是想继续在这里待下去,“这里有三险一金,工资每个月2000元左右,离家比较近,而且是大公司,应该能学到很多东西,我还是想先在这里积累一些经验。”

林涛只是近几年大批返乡务工的劳动者的一个缩影。改革开放以来,四川外出务工人员主要是数十年来沉淀在农村中的富余劳动力,这部分劳动力虽然属于农村劳动力中的精英,但与从小在城市中成长起来的产业工人相比,其综合素质还是要逊色一级。蒋华告诉记者,“成都作为四川省会、西部中心城市之一,近10年来,经济社会发展速度

个岗位轮岗,可以学到的东西比较多。但就是离市区远了,每天就是公司到宿舍这样两点一线的生活,比较单调。”的确,在这些位于郊区的工厂周围,我们看不到商业中心,或者娱乐中心的影子,有的只是正正方方的厂房,火柴盒似的宿舍,围墙围起来待开发的土地。宿舍的周围只有板房式的建筑里

字眼,更不用说积累经验或是寻求在职再培训。同样,也没有资金的积累,罗维明说,他现在交了在犀浦镇上的房租后,身上只剩下几百块了,不得不赶紧找工作。与上辈相比这一代年轻的产业工人很多想法已经发生了转变,他们不再为了存钱盖房而让自己的生活变得十分节俭,因为他们大多没有再回去的意愿。

据成都市总工会的调查显示,新生代农民工中89.4%不会做农活,他们选择“回乡务农”微乎其微。他们期盼融入城市,却因为缺少融入城市的资本,只能在城市的边缘徘徊。

产业工人以其勤劳和坚韧的品质,为我国工业经济的发展作出了非常巨大贡献。四川省社科院经济研究所蒋华说,与此同时我国产业工人发展还面临较多困难与挑战,例如在产业的快速升级与个人素质能力的提升;城市化进程中来自于农村的产业工人与城市的融合发展问题,这不仅仅是他们自身的问题,而且更重要的是涉及城乡制度的安排问题。蒋华告诉记者,“相对于产业工人所作出的贡献而言,其经济社会地位还需要进一步提高,例如非公所有制群体,尤其是中小企业的产业工人收入的稳定

很快,企业现代化发展也非常迅速,与之前四川人外出打工相比,成都自身人才集聚能力的提高,一方面吸引了大量优秀的外出务工人员回流,这部分劳动力经过多年锻炼,具备了较为熟练的生产技能,综合素质得到明显提高;另一方面,新生代产业工人成为目前成都工业产业中的就业主题。”

而在接下来走访的其他员工中,持有林涛这种想法的人却少得可怜。来自乐山犍为的张芬芳现在在,公司外面租房子住,她说,“八人间太挤了,还容易掉东西。”但每月400的房租对于工资只有1500元不到的张芬芳而言,是一笔很大的支出。关键是她自己已经厌倦了这样机械的工作,准备做到年底就离开。有着多年外出打工经验的她还告诉记者,“千万不能在年后去找工作,那时候

面有着三三两两的小餐馆、小卖部,还有四元一小时的网吧。

改革开放前30年,中国经济高速发展的一个重要动力,就是把农民从土地中解放了出来。平凡的中国产业工人群体正日益引起国际社会的重视,他们是中国经济奇迹的创造者,也将是未来中国与世界经济

性以及合法利益还缺乏一定的保障,二元体制所形成农民工问题还需得到根本上的解决。”

近年来,新生代农民工逐渐成为中国工业产业的重要力量。自2010年初中央一号文件提出“着力解决新生代农民工问题”以来,各级政府部门对农民工问题逐渐重视,许多地方政府出台了改善新生代农民工生存与发展条件的政策和措施,新生代农民工进城之路上的障碍在逐渐消退。今年,全国总工会出台了《中华全国总工会2011年—2013年深入推进工资集体协商工作规划》,计划用3年时间推进企业建立工资集体协商制度。这一制度的出台促使农民工真正获得与劳动力等值的工资报酬,力求改善农民工的工作环境。

产业工人的生活工作环境要得以改善,除了通过政府深化改革,为产业工人提供更大的发展空间,切实保障他们的各项权益,全力为他们推开城市之门外。更需要产业工人自立自强,用自己的双手奋力拉开城市之门,勤于学习、善于思考、勇于探索、敏于创新,不断提高实践能力、创新创业能力,切实掌握过硬本领,为走上社会、成就事业打下坚实基础。

好的、轻松的工作都被人找走了,一定要年底就开始找工作。”

“每天上班就是把平板电脑外壳翻过来,翻过去,一点技术含量都没有。”何雅兰像记者描述着她每天的工作内容。今年才20岁的何雅兰来富士康才四个月,但已经坚定地做了下个月就离开的决定,“进富士康是我最错误的决定,做的一点不好,就要被上面骂,要不是因为我表姐在里面,我肯定早走了。”

带着对城市生活的羡慕和崇拜,成长在农村刚走出校门的新一代工人期盼通过自身的努力实现美好的梦想。面对铺天盖地、瞬息万变的信息和复杂的社会环境,心智发展尚未成熟、思想尚未稳定、身份认同尚不清晰,确定具体职业发展目标的能力仍旧不足的他们在城市的生活却越发困难。

变革的中坚力量。但当前,新生代农民工的工作环境不容乐观。据半月谈社情民意调查中心的调查结果显,71.3%的人表示超过8小时,其中近三成(29.1%)每天工作超过11个小时;此外,工资增长缓慢,克扣拖欠工资、培训参加率低等情况也较多出现。

(下转第A18版)

年关裁员涌动

■ 本报记者 陈青松

2011,注定是裁员年。

比亚迪、诺基亚裁员风波未平,美的裁员事件持续发酵……12月20日,据美国汽车杂志《欧洲汽车新闻》援引工会组织消息称,世界知名企业美国通用汽车公司欧洲分部欧宝汽车公司将在研发部门裁员多达1420人。

《中国企业报》记者了解到,在世界经济低迷的大背景下,几乎每隔一段时间,一些著名企业就会爆出裁员消息。

业内人士表示,企业裁员主要有两个层面:一是社会层面,裁员即意味着失业,不仅对员工本人、家庭,甚至对社会稳定都造成影响。所以中国大多数企业大多不会大规模裁员。另一个层面则是以华尔街为代表的商业层面,华尔街在面对公司业绩下滑和出现困境时,首先就是裁员或换CEO,根源在于华尔街所代表的一种彻底的商业文化。

企业集中年底裁员

近日,《中国企业报》记者了解到,为压缩人员开支并提高效率,欧宝计划大幅裁员,在其产品研发中心裁撤约1420名员工。该研发中心位于德国法兰克福附近的Ruesselsheim市,目前员工总数超过6000人。

媒体报道称,尽管欧宝已经将欧洲4.8万员工总数裁掉8000人,并关闭了比利时工厂,该公司至今仍无法重振业绩。10多年来,通用汽车在欧洲的业务一直处境艰难。2009年,通用汽车险些将欧宝出售给加拿大汽车零件制造商马格纳公司。

德国工会透露,欧宝还会采取缩减管理层及减少公司全球产品开发进程中的相关环节来降低生产成本。

沈阳一家经销欧宝汽车的经销商刘经理向《中国企业报》记者表示,欧宝计划裁员的事他听说了,不过还没有得到确切的消息,“估计对欧宝在中国的销售影响不大。”

欧宝(中国)相关负责人婉拒了记者的采访,不过对方表示,“应该没有传闻那么夸张。”

不过,一位欧宝汽车发言人向欧洲汽车新闻透露,裁员数据“不确切而且言过其实”,因为这个数据里包括了服务提供商和供应商的员工数量,这些人都不属于欧宝的员工。该发言人拒绝透露确切的裁员数量,只是表示裁员是为了提高汽车开发部门的效率。

然而,据《中国企业报》记者了解,2011年10月11日,通用汽车公司的欧宝/沃克斯豪部门最高工会官员克劳斯·弗朗茨认为,该公司的重组已完成,并预见其利润增长。弗朗茨还透露,该公司在过去的12个月里减少了8000名员工后将不会再进行裁员。

彼时,弗朗茨在一次媒体采访中表示,公司现在有4万名员工分布在整个欧洲,公司将保持这个数字的长期稳定。

《中国企业报》记者了解到,目前世界经济寒潮已波及各个行业,其中销售和制造业受到的冲击最大。在严峻形势下,汽车厂商既要面对销量下跌的困境,也要承受成本上升的压力。裁员自然成为不少汽车厂商采取的降低成本措施。

调查称,90%的欧洲首席财务官称欧债危机对他们公司造成了负面影响,其中45%表示这种负面影响很显著。

从全球范围看,金融企业已然宣布了相当多的裁员计划。最近摩根士丹利表示要在明年第一季度裁减1600个工作岗位,美国银行则打算到明年底裁员约3万人,花旗集团也确认要裁员4500人。

12月20日,中欧-博尔捷招聘指数发布报告预计,2012第一季度招聘指数与2011第四季度相比环比下降44%,将出现2010第二季度以来最大降幅,国内外环境将影响招聘需求增幅维持在较低水平。

报告还显示,新能源行业 and 金融行业环比、同比需求降幅较其他行业较大。本季度房地产行业招聘需求出现负增长,为-0.81%,根本是因为政府坚持严厉房价调控政策,地产行业整体步入寒冬,部分房地产企业陆续开始实施裁员计划。

商业模式博弈

“企业裁员大致有几种情况,一种是被动裁员,即在经济形势、行业环境持续恶劣或者企业经营不当面临困境时,为了度过‘寒冬’,不得不采取收缩战线、压缩成本的办法。”著名企业管理专家张建在接受《中国企业报》记者采访时表示,“另一种则是主动裁员。这种情况往往是企业为了实施新的战略转型,主动裁掉那些不符合战略变革的部门和相关人员。”

多位业内人士向《中国企业报》记者表示,从商业史来看,其实企业裁员是很正常的事情,是现代公司经营的战略性举措。企业为了应对短期危机或者赢得长远发展,往往采取裁员方式达到目的。

据了解,企业裁员有两个层面:一是社会层面,裁员就意味着员工的失业,不仅对员工本人、家庭,甚至对社会稳定都会造成影响。因此在中国大多数公司大多不会大规模裁员,这也是近期多起国内知名公司裁员引起巨大舆论反响的原因。

企业裁员的另一个层面则是以华尔街为代表的商业层面。华尔街在面对公司业绩下滑和出现困境时,首先就是裁员或换CEO,根源在于华尔街所代表的一种彻底的商业文化。

在美国哥伦比亚大学商学院课程讲义中,裁员是公司利润要求与文化要求,更是华尔街最喜欢的行为之一。

华尔街主流思想认为,公司亏损背后是团队,团队背后是文化 with 心态,而改变文化 with 心态最好的办法就是换帅与裁员。

由于领导或者决策的失误造成亏损,进而把整个部门裁掉,是裁员中最常见现象。

北大经济社会学博士、北京锡恩企业管理顾问公司首席顾问姜汝祥认为,任何一家业绩有问题的公司,首先是公司的业绩文化出了问题,源头便是那些业绩差的部门或员工。CEO要么PK掉这些部门或员工,要么自己被PK,然后让新来的CEO继续完成裁员。

姜汝祥在其《世界著名的优秀公司为什么要裁员》一文中称,为什么优秀公司在面临业绩问题的时候要裁员?恐怕不只是节省成本那么简单。裁员最大的好处,就是大家都很在意投诉之类的反馈,团队配合好像换了人似的异常凝聚,执行力一下就上来了。

裁员表面是成本缩减,背后却是业绩文化的强硬逻辑。迈克尔·戴尔在裁员时对全公司明确声明:“对于任何一家公司,裁员都是非常难的事。但我们知道,此举可以帮助我们到现在和未来为客户提供更多的价值。”

姜汝祥认为,中国大部分企业避免使用裁员手段重塑公司文化 with 调整公司战略,失去的也许是开放、简单而明晰的公司战略 with 文化。当领导者无法直接而有效把精力放在赢利业务 with 优秀员工身上,而被迫以几倍代价去收拾残局去为落后员工打气,企业 with 社会利益相信都是双输。