

上海若干企业外来劳动力研究

赵敏

【提要】 本文依据1993年底对上海外来人口抽样调查的结果,结合对上海五家企业的典型调查,对流入上海的并在企业工作的外来劳动力的人口学特征及他们在上海的工作环境、福利待遇等方面进行了分析,并对今后上海的外来劳动力的管理和使用提供了建议。

【作者】 赵敏 上海社会科学院人口与发展研究所,助理研究员。

从国际性大城市以往发展经历来看,劳动力的流动是城市发展到一定阶段的必然产物,也是必然的趋势。近年来,上海市流动人口逐年递增,尤其是从事经济活动的人口急剧上升。依据有关方面的调查,1984年8月10日上海市流动人口约为75万人;1986年8月27日流动人口数量继续增加,达到134万人;1988年10月20日上海流入人口为124.6万人;加上过往、中转的68.3万人和郊县16.2万人,流动人口总量达到209.1万人;1993年12月10日流动人口总数达331万人,其中流入人数为281万人,流出为47万人,客流量为50万。

对上海外来人口或劳动力的分析,以前的研究大都停留在对其总体特征的分析 and 描述,本文将依据1993年底对外来人口抽样调查的结果,结合对5家企业(上海江南造船厂、上海第三钢铁厂、上海第五钢铁厂、上海国棉第二十一厂和上海安亭镇建筑公司)的补充调查,以流入上海的并在企业工作的外来劳动力这一群体作为分析的对象,通过对这一群体的人口学特征的分析,结合其在工作中的工作环境、工作时间,工资收入、福利状况和居住现状等方面进行探讨,以期在市场经济条件下外来劳动力在本市企业中的就业情况有较为深入的了解,并对今后的外来劳动力管理和使用提供一些建议。

1 企业外来劳动力输入的历史

1.1 企业中外来劳动力输入的历史

上海企业有组织地使用外来劳动力的历史可追溯到1989年。当时上海市政府为了响应中央为帮助老区及其贫困地区脱贫致富的号召,曾经以各局为单位,有组织的到外地,特别是山东沂蒙地区、安徽和江西贫困边远地区,以扶贫名义进行招工。当时招聘外来劳动力的目的仅是从扶贫出发,一方面是为了解决老区的贫困和劳动力剩余问题,另一方面也是希望通过这种劳务输出,使外来劳动力学习一点新东西,以便他们回去能更好的发展老区经济。从流动的形式看,外来劳动力的输入都是有组织的,并得到当地政府的支持和直接帮助。以江南造船厂为例,外来劳动力来了以后,厂方包下了他们的住宿安排和生活服务等等。

从1992年以后,特别从1993年开始,外来劳动力的流入已从过去有组织流入发展到多层次、多渠道、自发性流入。从宏观上来说,这主要是由于上海经济发展的内在要求和农村经济改革的深入使剩余劳动力向外寻求出路两方面的合力所致。从上海近几年人口年龄构成及人口变动情况看,上海人口负增长已经在改变上海劳动力的供求模式。从长期看,上海本地劳动力无论在数量上还是

在结构上都可能出现绝对短缺。自1992年以来,上海的经济增长一直保持着两位数的增长势头,市政建设和城市建设首当其冲,而大量的建设工作都是由外来劳动力在承担着。始于80年代的农村经济改革使原来大量的隐性农村剩余劳动力转为公开的剩余。乡镇工业发展的不稳定性及其对剩余劳动力容纳的局限性,使更多的农村剩余劳动力将注意力转到了城市。

1.2 外来劳动力的基本情况

(1) 外来人口的主流为从事经济活动的劳动力。据1993年抽样调查结果推断,上海外来劳动人口总量约203.9万。约占全市常住户口劳动力人口(756.55万)的27%(上海统计年鉴1994)。其中外来劳动力有53%工作在国有企事业单位,20.3%工作在集体所有制单位。

(2) 从外来劳动力与本市人口的亲属关系看,95.4%的外来劳动力与本市常住人口没有任何亲属关系。

(3) 在性别比例方面,外来劳动力以男性为主,约占2/3比重还多。女性为27%。

(4) 偏轻的年龄构成和偏低的文化程度。这一群体的年龄构成以青壮年为主。其中20~35岁年龄组的人口占全部外来劳动力的62.5%。一个较显著的特点是16~19岁组的青年劳动力也占据了11.5%。而这一群体人口的文化程度相当低,其中小学和初中文化程度的占到了绝大的比例,分别为55.5%和25.5%,而大学本科及以上的仅为1.2%。与青壮年人口的年龄构成相对的是有62%的劳动力人口已婚。这其中又以男性已婚者为主,女性以未婚为主,年龄构成也要轻得多。

(5) 外来劳动力的来源地遍及各省,分布较广。最近的来自云南、贵州、四川、甘肃、西藏等省份,而来源地最为集中的省是江苏(34.6%)、安徽(24.4%)和浙江(13%)。外来劳动力中有87.5%的外来人口来自各地农村,这一群体中又有81.8%的劳

动力原来是从事农林牧副渔的第一产业。

2 外来劳动力与企业管理

2.1 外来劳动力的工作环境

在企业中的外来劳动力就其工作的岗位而言有两种类型,一类是生产第一线的上岗操作工,另一类是从事服务或辅助性的工作。在我们调查的企业中,因企业资本和劳动力配置构成之间的差异,使外来劳动力所占企业职工的比重也有所不同,同时外来劳动力对企业生产过程的作用也有所差别。如上钢三厂,由于该企业属于资本密集型,所以对外来劳动力本身的需求量较小。而对于江南造船厂,由于其大部分生产还是以人工作业为主,所以外来人口达到全厂职工的1/3。在上棉二十一厂,所有一线的工作,如需要倒三班的纺纱、挡车等工种,几乎都由外来妹在承担。外来劳动力在企业中所从事的工作往往是最艰苦、工作环境最为恶劣的。在目前的工资状况下,一些脏、累、苦以及危险性大,本地劳动力根本不愿意干的工作基本是由外来劳动力承担。企业对外来劳动力较为普遍的评价是,外来劳动力吃苦耐劳,大多数情况下能听从企业的用工安排。可以说,企业如果离开了外来劳动力,其正常的生产则根本无法维持下去。因此尽管市劳动局对企业招收外来劳动力有一定的配额限制,但出于种种原因,企业还是在想方设法扩大使用外来劳动力的规模。

2.2 外来劳动力的工资待遇和福利状况

外来劳动力对工作岗位不挑剔、吃苦耐劳和服从调配的特点,只是吸引企业使用外来劳动力的原因之一,与其相关的另一个主要原因则是外来劳动力的工资低廉。由于外来劳动力的合同期限、工作性质以及协议种类等的差异,在企业中的外来劳动力的工资或收入存在较大的差别。企业在与外来劳动力所签订的用工合同中由于无标准可循,常常是各订各的标准。有些是以劳动日或工作日为准。如上钢三厂与合同工所签订的用工

合同中对工资支付的条款如下：合同工在三个月的试用期内，每出勤一天为10~13元，第四个月起每出勤一天为17.5~18.5元，每出勤一天补贴2.5元，此补贴由厂方财务保管，待合同期满后一次性支付给外来劳动力。另外，根据上海市物价补贴政策，每月补贴37.8元（扣除水、电费）。经计算其月工资为543.75~588.75元。对外地劳动力一律不实行月奖金制度，年终奖金不超过正式职工的2/3。又如在上棉二十一厂，外来劳动力在试用期的工资为250元，上岗操作后工资为400元。总体来说，外来劳动力的平均工资水平是该企业职工收入水平的1/2左右。在奖金的分配上，外来劳动力一般不享受月或季度奖金分配。但许多企业在外来劳动力的加班补贴上基本上采取了与职工同等的补贴水平。在这里需要指出的是，外来劳动力在签订合同时，由于其原来的收入水平与合同中所定的工资标准存在很大的差异，后者远高于前者，因此当时外来劳动力并未对此提出异议，而一旦进入企业工作，尤其在与企业本地职工的工资比较后，他们往往产生心理上的不平衡。

企业对外来劳动力所支付的较低工资只是外来劳动力成本较低的一个方面，另一个更为重要的因素则是，企业基本不需要负担外来劳动力的住房、幼儿入托、退休金等隐性福利费用（不包括医疗费用）。与本地职工使企业所承受的沉重的各种福利负担相比，企业基本无需负担外地劳动力的福利问题，因此无论从货币工资还是从实物利益考虑，厂方都愿意使用外地劳动力。这一点尤其在那些以劳动密集型或退休工人比例很高的企业体会最深。在我们所调查的企业中，有些在支付了外来劳动力的工资后，其余一概不负担，但多数企业在外来劳动力的合同期内负担部分医疗费，或因工伤引起的治疗费。以上钢三厂为例：外来劳动力在合同期间患一般疾病，可在厂方医务部门就诊，如

需转诊以及住院治疗的疾病其医务费用均由外来劳动力自己负担。如发生因工负伤，在合同期间误工费、医疗费由厂方承担，但都是以一次性补偿。此外只有极少数企业为外来劳动力支付养老金费用。

2.3 外来劳动力招工途径以及标准

作为上海市政府对外来劳动力管理的职能机构之一，上海市劳动局外来人口协调小组，对企业使用外来劳动力作了如下的规定：企业招工首先在本行业内进行调剂，尽量使用转调、下岗人员。然后，通过本市各区的职业介绍所，登招聘广告，在20天内如无人应聘，即可向外管所提出招聘外来人口的申请。其前提有两个：（1）某种职业或岗位，企业在本市难以招聘到人；（2）企业必须保证解决外来劳动力的食宿和必要的基本生活条件。

但事实上，在招聘外来劳动力程序的操作方面各企业对不同岗位差异很大。这其中主要有三种途径：

（1）继续有组织地从贫困地区招收外来劳动力。在我们所调查的一些大型企业中，原来他们在90年代初帮助的脱贫地区依然是其企业中外来劳动力的主要来源地。企业根据目前的生产需要，制定出对劳动力需求的计划安排，定期或不定期的前往这些贫困地区招聘外来劳动力，或者是通过其主管局的劳动服务公司与他们共同前往外省招聘。具体来说，由企业制定招聘标准、工资待遇以及合同期限，与外省劳动服务公司签订劳务输出协议，同时企业 also 与被聘个人签订用工合同。企业在为外来劳动力申请（上海市外地劳动力务工许可证）时，外来劳动力要提供的证明包括：身份证、学历证明、本市卫生局指定的医疗机构出具的健康证明和本市公安机关核发的寄住证。《务工证》每年更换一次。此外上海计划生育委员会还要求女性外来劳动力提供计划生育证明。

目前在企业中的正式工种一般都由这类合同制外来劳动力承担。从市政府的管理和

有序流动前提出发,这种有组织的外来劳动力输入方式一直是被鼓励的。从企业本身的管理和控制出发,由于有当地劳务部门的协调,这些合同制外来劳动力比较稳定,同时也便于企业在用工上的管理和配置,生活上的统一安排。

(2)从本市劳动力市场招聘的外来劳动力。为配合上海劳动力市场机制的建设,本市劳动力进行市场调节服务的职业中介机构也日益发展。到1993年底,已发展到63家。其中劳动部门主办的20家,人事部门主办的21家,工会系统主办的14家,企业主管部门主办的8家,街道、居委会开办的保姆介绍所基本遍及全市(上海经济年鉴1994)。这往往是一些季节工或短工。一般合同期较短,最长也不过两年。他们在企业中所从事的是一些辅助或服务性的工作,如食堂、清洁队、绿化队、企业的三产公司等。

(3)通过企业中的职工和已工作的外来劳动力的介绍被招入企业的也有相当的比重。外来劳动力在工作一段时间后会将其亲属、同乡、朋友介绍到其工作的企业中来。通过这种途径被招聘到企业的,企业往往需要介绍人提供某种形式的担保。从这一途径招聘进来的外来劳动力所从事的工作与从劳动力市场招聘的外来劳动力一样,也主要是从事为企业的服务或辅助工作。

在这里需要指出的一点是,在企业中,对生产岗位与其它辅助或服务性岗位的外来劳动力的要求和招聘途径也有差异。大多数生产岗位上的外来劳动力的招聘途径相对正规,手续要比其它辅助或服务性岗位完备得多。因此,其所享受的工资和福利待遇也有一定的保障。此外企业在招聘外来劳动力的时候,倾向于集中在某些地区,这主要是企业出于招聘的便利以及为避免因外来劳动力来源地过多而引起外来劳动力帮派之间产生的矛盾和冲突。

2.4 外来劳动力的居住及生活情况

从1993年的流动人口抽样调查的居住地统计,有45%的外来劳动力散居在居民户中,22.7%居住在企事业单位的宿舍中,居住在工棚中的有20.6%。

在我们所作的补充调查的企业中,居住安排不仅在本地和外来劳动力之间,而且对企业中上岗工作和从事辅助或服务工作的外来劳动力之间也有很大的差异。在有组织的外来劳动力输入企业中,因工作岗位需要外来劳动力三班倒,企业一般都安排外来劳动力居住在企业的集体宿舍中。宿舍楼还配有彩电、活动室。如企业因自身条件不能安排的,会安排到企业附近的居民户中。这类外来劳动力居住地相对比较集中,一般很少利用交通工具上下班。企业同时配备宿舍管理人员对外来劳动力进行集中统一管理。对于从事服务性或辅助性工作的外来劳动力,企业一般不负责解决居住。他们大都散居在本市居民户中,尤以在市郊结合部租借农民房居住的最为普遍,因那里每月50元左右的房租较为能让他们承受。在企业中从事建筑工作的外来劳动力因其流动性大,大都住在工棚中,居住环境较艰苦,卫生条件很差。

2.5 企业对外来劳动力的管理和控制

企业在新招聘进外来劳动力时都要安排一段时间的培训和学习。一般时间为半月至一个月。所协同的部门包括:厂外来人口协调小组、人事科、劳动工资料、技术科、保卫科。培训的内容包括厂史、法纪法规,操作规程、安全等方面。

企业在用工上,外来劳动力常常被安排在企业中劳动强度大、工作环境差的岗位,他们或是被集中安排在需群体操作的辅助部门,或是分散在各个工作小组中,作为副手由师傅带着工作。这些工种一般无需较高的文化、技术程度较低,但工作相对要重、累、脏、险。企业也会选择一些文化程度较高,年龄适合某一工种的外来劳动力去学习一门较高级的技术,但这一比例却相当低。这与

两年期的劳务合同期限有着密切的关系。

企业在对外来劳动力的管理方面遇到的难点主要有两个，一是跳槽现象相当严重。劳动力的流动从本质上说是劳动力的选择行为，选择更好、更稳定的职位，追求更高的收入是流动的目的所在。由于大多数外来劳动力所从事的工作无任何技术可言，纯粹以其体力作为其收入来源的手段，因此收入多少就成为其选择工作的主要根据。而另一方面，有一定技术的外来劳动力在工作一段时间后，也会比较其同一工种其它企业的收入而产生跳槽的想法。而在外来劳动力进入企业后的流动，企业常常束手无策。在劳动用工合同中，虽有对外来劳动力违反合同如何惩罚的条款，但在大多数情况下根本无任何约束力。因此企业为此也采取了种种稳定外来劳动力的对策。在我们所调查的企业中几乎在外来劳动力的工资中都有一部分被企业扣除后代为“保管”。如上棉二十一厂将外来劳动力每年额外一个月的工资扣除，等外来劳动力6年合同期满后，作为“婚嫁费”一次性支付。担保人往往要对其担保的外来劳动力的在合同期的行为负责，并交给厂方一定数额的担保金。如在合同期内外来劳动力违反用工合同中的有关条例。担保人将承担担保协议中的义务，并负担经济赔偿责任。

对于企业来说，另一个在使用外来劳动力时遇到的难点是市劳动局所规定的雇佣外来劳动力的合同期相对较短，一般不得超过两年。这给企业在制定长期使用外来劳动力计划时产生了困难，也使得企业不愿在外来劳动力身上进行相应的人力资源投资。这既导致了企业在使用外来劳动力时的短期行为，也使得外来劳动力觉得他们永远是游离于企业之外的一群临时工。企业的短期行为表现在很少或基本没有对外来劳动力的定期或不定期的技术培训，外来劳动力努力工作和表现优秀也没有被提升的可能性。在奖金的发放上也很少与外来劳动力工作表现相联

系。事实上两年的上岗工作，能使一个生手变为一个熟练的操作工。

3 结论及建议

从历史的经验看，从农业流入到工业的劳动者，大多数首先是进入所谓的蓝领阶层。这可以归因于蓝领阶层和农业劳动者一样都是从事体力劳动，二者具有同一性。上海企业中的外来劳动力输入发展过程同样也因循着这条经验。应该看到外来劳动力目前已成为上海企业发展不可或缺的部分，在未来企业的发展中，外来劳动力的作用会变得更加举足轻重。所以如何将外来劳动力的输入引向有序化，管理上走向规范化，使用上更有计划，应该成为未来努力的方向。

虽然上海的各级政府职能部门和企业在外来劳动力的输入、使用和管理上已经积累了一些经验，但许多方面还存在着亟待改进之处。

3.1 尽快完善对企业招聘、使用和管理外来劳动力的有关法规和管理制度

目前上海对于外来人口管理的职能机构是外来人口管理协调小组，属于政府的临时性机构。协调部门涉及14个政府职能部门，其中包括劳动、计委、公安、房产、卫生、交通、环保、财政等等。到目前为止有关外来劳动力的使用管理规定有：《上海单位使用和聘用外地劳动力管理暂行规定》、《上海市外地劳动力务工许可证管理试行办法》、《上海市单位使用和聘用外地劳动力管理实施细则》等三项。这三项管理规定的内容基本上还是停留在宏观的控制外来劳动力的流入上。最近上海市劳动局对企业使用外来劳动力的职业进行了分类：C类为禁止使用外来劳动力的职业，如电梯操作工等其它技术性工种。A类职业为本市难以招聘到人的那些职业，如环卫、服务、建筑行业等等。这些工作的主要特点是脏、累、工作环境差、危险性大。B类职业介于A类和C类中间，即以招收外地工和本地工相结合等等。

我们认为要根本解决目前企业私自招收外来劳动力这一问题,还应从规范外来劳动力输入渠道方面着手。这也是政府控制外来劳动力盲目流动的根本所在。我们建议可以从清理劳动关系和劳务关系着手。所谓的劳动关系是指企业依据劳动法与外来劳动力所签订的用工合同。这一合同中外来劳动力和企业的责权利以劳动法中的条例为约束。这种外来劳动力的招聘通过各区县和各局委职业中介机构来实现。所谓劳务关系是指企业与外来劳动力输出地劳务公司所签订的用工合同。这其中外来劳动力的行为和权利将由输出地劳务公司承担和履行。此外政府有关职能部门还应对企业招收外来劳动力的途径和外来劳动力所从事的职业的执行情况进行监督,目的是防止企业通过招收外来劳动力来降低企业的工资成本而对本地劳动力市场冲击。

与此相应,外来劳动力输入途径主要通过各省市的驻沪办事处和本市各种职业中介机构进行操作。但目前本市各种职业中介机构尚缺乏必要的联系和协作,劳动力供求基本上处于分割状态,没有实行全市联网,在中介的对象范围,收费标准以及执行劳动法等方面还存在一些混乱现象,应注意统一管理,规范其行为规则。

3.2 制定相应法规保障外来劳动力的合法权益

目前在所有出台的有关外来劳动力管理和使用的规定中,对于外来劳动力的工资标准、物价补贴、福利安排、医疗保障等均未涉及。外来劳动力的基本权力因此也难以得到保障,对外来劳动力的收费也是较为混乱。以上棉二十一厂为例,企业和外来劳动力个人所承担的使用和管理费用包括:务工证费每人10元,派出所治安费每人每月10元,城建费每人每月10元,外来人口管理费每人每年20元,户口税每人每年10元。建议政府有关部门

对使用外来劳动力制定统一的最低每小时起点工资,对外来劳动力法定工作时间和休假、加班工资、生活福利条件,以立法形式来加以保障和实施监督。从而制约用人单位对外来劳动力压低工资、延长劳动时间等损害外来劳动力的权益的行为。其次建立起社会保障体系,加强对外来劳动力在工作期间的工伤、疾病、离职返回原地时的生活保障,尤其要加强对妇女的合法权益的保障。这项工作可由保险公司承担,费用可由企业,原外来劳动力输出的劳动服务公司和外来劳动力个人按比例共同承担。建立统一的工资标准和和社会保障体系对稳定企业中的外来劳动力将起到积极的作用。同时也会使企业能够对外来劳动力的使用在整体上作出长期的安排。并以此来降低企业和外来劳动力的短期行为。作为帮助企业安排稳定使用外来劳动力的另一个前提条件是适当延长企业聘用外来劳动力的最长合同年限。

3.3 对未来外来劳动力使用情况预测

建议政府有关部门在整体把握全市劳动力市场的供求前提下,对未来外来劳动力的需求和供给进行分系统和行业的定期预测,同时加强地区、部门、企业间的协调,以改变现在的消极应付局面,而真正做到积极干预和主动引导。

参考资料

- 1 李德辉.论我国城乡人口流动的有序调控.学术季刊,1992年4月
- 2 杜守东.人口流动问题诤议.齐鲁学刊,1992.4
- 3 周大鸣.珠江三角洲外来劳动人口研究.社会学研究,1992.5
- 4 1994上海经济年鉴.上海:上海社会科学院《上海经济年鉴》出版社,1994.10
- 5 1994上海统计年鉴.北京:中国统计出版社,1994.10

(本文责任编辑 徐 莉)