

# “点工”背后的隐情

## ——兰州市建筑劳务市场的另一番景象

□本报记者 胡江

“点工”，是近年来出现在劳务市场的一个新名词，顾名思义就是计时工，按工作时间获取报酬的工人，其工资是根据劳动者具体工作时间来结算的，一般是一个工作日一个工资结算周期，也就是干一天活结一天工资，还必须是及时支付。这种用工形式普遍存在于劳动密集型行业，尤其是在建筑施工领域比较突出。作为一种新的用工形式，点工在有力地补充劳动力不足、缓解就业压力的同时，也存在不少争议，除其自身有不少诟病外，其背后还有不少隐情。

兰州某建筑企业相关负责人告诉记者，每年4月到10月，是兰州建筑市场施工的高峰期。这个时候政府对建设工程施工管理比较开放，许多工程项目争相开工，并迅速进入施工高峰期，用工需求也相对加大，建筑劳务市场上施工作业人员供不应求，供需矛盾十分突出，导致整个兰州市及周边建筑市场出现了“用工荒”。一边是紧张的工期，一边是用工荒，一些建筑工地不得已开始突击，只要有人来，干一点活工程就推进一步。这也许就是点工现象在兰州建筑施工领域比较突出的原因之一吧。

“点工”的产生，有力地补充了“用工荒”带给企业的用工压力，但随之一种新的现象应运而生，有人有预谋、有组织地通过建立微信群、QQ群等网络平台，在市场上招纳吸收临时工，建立庞大的“点工”队伍，采取

以“抢工”的形式蓄意抬高劳务单价建立“突击队”，在建筑工地打“点工”，且要求施工企业(项目部)必须以现金支付(或微信转账)的方式支付当天的劳务费。一位深受“用工荒”折磨的建筑企业老总对此苦不堪言。

兰州市建筑业联合会一位理事表示：“这一现象扰乱了建筑劳务市场秩序，同时也给兰州市原有的建筑施工企业招聘劳务人员带来了巨大冲击，其影响和危害并逐步向甘肃周边地区扩散蔓延”。

记者在一些工程项目工地采访时，各工程项目负责人也普遍反映劳务班组难找，尤

市场“点工”横行的症结。专家说，供不应求只是表象，而深层次的问题是从事建筑施工行业的劳动力减少，越来越多的年轻人不愿意从事建筑施工行业，某些技术工种面临青黄不接的局面。同时，近年来工程项目建设规模持续扩大，越发加剧供需矛盾，兰州建筑劳务市场求大于供，也是角色的转变，“求职”变成了“供职”，供求发生了大反转，劳务工成为建筑施工企业争抢不到的香饽饽，“点工”应运而生。

“其次，农民工工资得不到有效保障，拖欠农民工工资现象没有得到彻底解决，也是‘点工’产生的另一个原因。”专家继续深入剖析指出，现阶段工程建设项目很大一部分项目资金投入严重不足，不能及时足额支付工程进度款，更有部分项目纯属施工方垫资建设，资金一旦出现问题，势必最终导致施工方拖欠农民工工资，而这一现象在当前也比较普遍。

没有工资保障，农民工很难淡定，与其流汗流血还要流泪，还不如加入工资收入相对有保障的“点工”行列，这也是这部分农民工不得已的选择。

物以类聚，人以群分。当“点工”成为一种劳务市场现象后，群体个数的增长，其附加值也在不断飙升，散兵游勇式的劳务谈判已不占优势，抱团生存法则在这个时候也得到了很好地应运，于是有了团队带头人，充分利用各种手段收集发布信息，有组织的建立

其是新开工程更是无法寻找合适的合作班组与满足条件的作业工人，满城皆现“用工荒”，而突击队横行，施工企业成本剧增，处在水深火热之中，进退两难。

在对建筑劳务用工市场深入了解中，建筑业资深专家也在研究“点工”这一新生用工形式。

“求大于供是产生‘点工’的主要原因之一，也就是供需矛盾的问题，供不应求。”一位业界专家一针见血地点出了当前建筑业



劳务市场点工网络平台，左右点工市场。

“点工”由点到面，由“单兵”到“集团”，规模化、组织化发展，使一些建筑施工企业吃尽了苦头，纷纷抱怨点工扰乱了原有劳务市场用工管理模式，颠覆用工方制定规则的用工模式；施工企业务工人员施工现场实名制管理难度加大，甚至是压根没法管；进入现场作业人员鱼目混杂，操作技能及安全防护能力无法甄别；安全管理难度大，发生安全事故的可能性变大；人员教育培训、考核不能落实；抢作业的施工质量得不到保证；施工企业的资金压力无限放大。

一位建筑企业老总说，在人为操作及短线利益诱惑下，越来越多的建筑劳务人员和劳务包工小老板逐步加入了“点工”的大军，建筑施工单位被动接受，不得不接受这样的现实。

这位老总不无担忧地说，做“点工”最大的诱惑在于能即干即结清工资，刚开始操作者利用略高于市场价格的单价和现金当场结算的优势，招募组织了相对庞大的“点工”队伍，最终导致原承包作业劳务队伍人员严重流失，“点工”队伍的组织者，又坐地起价，哄抬市价，从中达到坐享其成予以牟利的实质目的，其实长远来看，真正受益的并不是那些劳务作业者群体。

针对点工对建筑施工劳务市场的种种，建筑业有人于日前在网上发帖，声讨“点工”及其组织的“罪行”，提醒各方高度重视，敦促建筑业相关组织和建设行政主管部门，能以行业自律、行业自我管理及行政手段规范现阶段兰州市建筑劳务市场“点工”乱象。

帖子发出后，网上舆论一片哗然。

一位网友吐槽：施工企业没有自有劳务队伍，劳务公司其实也没有自己固定的班组，基本上是有活拼凑一下，没活各自东西。作为劳务班组的小老板也要利益最大化，不想养人，只能用几个人应付场面，活紧时才找人抢工，这样的现实是导致点工泛滥的真正原因，根源还是在施工企业。

一些网友直言：施工企业如果能按时足额发放农民工的工资，谁还愿意东奔西跑去干朝夕不保的“点工”？

一位建筑业职工说：不是谁愿意当“点



工”，而是建筑业的乱象导致农民工干完活拿不到劳动报酬或结不清账而引发的，希望引起全社会正面的理解。

一位建筑业人士说：施工企业拖欠农民工工资也是不得已，罪魁祸首还是工程款严重被拖欠问题。现在主要的问题是国家要出台适合目前建筑行业的规章制度，建章立制。建筑行业必须要做一次大手术。

一位网友说：现在的建筑单位没有自有施工队伍，都是劳务外包，在劳务队里老板说了算，劳务人员没有保障机制和向上发展的空间，只能和老板一样利益最大化。这位网友直言不讳地说：如果建筑单位还认识不到这些，随着“70、80后”农民工的老去，这一现象会更突出。



□城美

“装修费用越来越贵，除了因为砂浆水泥等材料成本上涨，还有用工成本的上涨。”干了多年建筑行业的王崇明现在是北京某装修公司的营业经理，几年前做油漆工的他工资一天一百元，而现在一个小工的工资大概也要一百多元。

眼下，王崇明所在的建筑业不得不面临一个现实问题：建筑工人数量正在不断缩减。未来，建筑行业如何吸引新生代农民工来缓解用工不足呢？

工人老龄化，工资上涨

“现在工人越来越少，处于青黄不接的时期。我们这一代老了以后慢慢退出这一行，但是年轻的力量补不上来。”王崇明说。据《2018年农民工监测调查报告》显示，2018年农民工总量为28836万人，但增速仅为0.6%，从事建筑业的农民工比重为18.6%，比上年下降0.3个百分点，而其中对农民工更具吸引力的京津冀地区其数量减少了27万。

来自甘肃天水的“70后”王建水在北京东二环回迁住宅项目工地做零工，他也明显感受到了这种变化，他所在的施工队原来有800多人，而现在只剩下差不多一半，由此也带来了工人薪水的提高，“像抹灰工、泥瓦工等大工，按每平米建筑面积结算，平均下来一天可以达到四百多元。”

抹灰工杜师傅十年前从老家河南来北京打工，他也越来越感受到建筑行业的缺人情况，比如瓦工有时候一个人同时受雇于七八家业主，“即使工资给的高，也很少有人愿意干，尤其是年轻人，因为实在太辛苦了。”

住总集团人力资源中心主任李磊告诉《工人日报》记者，虽然目前住总集团的劳动力使用方面没有明显短缺问题，但是可以感受到劳动力招聘组织难度越来越大，此外，近3年来，集团使用农民工工资涨幅在15%左右。他认为主要是建筑工人缺乏就业意愿，以及老龄化加剧等问题，造成高技能人才匮乏，工资水平不断上涨。

招工难，用工成本高，其中不可忽视的一个问题就是工地上的年轻人越来越少了。在王崇明的公司，工人的主力军是“70后”和“80后”。而在王建水的工地上，几乎没有年轻人愿意来干活，只有为数不多的几个“90后”。

李磊给出了一组数据，他所在的企业目前在册农民工22955人，其中“80后”(30至39岁)6209人，占总人数的27.05%，“90后”(20至29岁)3231人，占总人数的14.08%，“60、70后”(40岁以上)13359人，占总人数的58.20%。

中国劳动关系学院公共管理学院副教授张善柱认为，这是我国经济结构转型、建筑产业升级以及农民工代际转换过程中产生的正常现象，新生代农民工不再把工资收入作为职业选择的唯一标准，“更追求体面劳动、自身价值实现和生活品质提升”。

又苦又累，找不到媳妇，“90后”不愿选择工地

在北京三里屯某酒吧里来自河南项城的小杰正在熟练地调酒，来北京的4年多，他尝试过不同行业，美发、西餐厅、工地、酒吧。“每天起早贪黑，天还没亮就开始干活了，背着大电钻，从楼顶一点一点往下打眼，真的很累，刚开始的时候胳膊都抬不起来。”小杰回忆起工地经历，他表示工地留不住年轻人是因为太累了，同时在工地干活“会比较没面子”。“毕竟我还年轻，也不能一直干工地，虽然挣钱很多，但也不是长久之计。”他说。

和王建水一同在北京打工的两个儿子一个去了工厂，一个去了饭店，都不愿意跟父亲来工地，王建水觉得现在的年轻人吃不了苦。

而劳务公司质检员小刘还给出了另一个工地招不来年轻人原因：“在工地干活找不到媳妇。”工地很少有女工人，即使有多数也是跟着丈夫一起来打工，单身女工人可以算是“稀有物种”了。

中国劳动关系学

# 建筑行业“失宠” 年轻农民工难留

院劳动关系与工会研究中心研究员曹荣认为，对于需求不断增长和文化程度不断提高的新生代农民工来说，建筑业工作环境和生活环境危险、简陋，权益的保障有待提高，其吸引力逐渐降低。而互联网经济迅猛发展，第三产业的工资待遇、工作环境、劳动条件等方面的综合优势不断提升，对“90后”农民工更有吸引力。

小辉是“90后”，来自湖北孝感，负责北京丰台西局区域的外卖配送，他认为送外卖虽然风吹日晒，但是比工地要轻松很多，而且时间上更自由，工资每月平均五六千元左右，干得多时可以达到近万元，“多劳多得，每一单都是为自己赚的。”他的同事吴勇也表示工地环境

太差，收入并不稳定，还可能会遇到拖欠工资的情况，而在从事外卖工作的一年多里，每月工资都会准时打到卡里。

未来，建筑工地会受到青睐么？

伴随共享经济、平台经济、数字经济而出现的新经济、新业态，成为吸纳新生代农民工就业的“蓄水池”，建筑行业难以再赢得他们的青睐，造成了建筑工人队伍的年龄断层、后继乏人。而从宏观层面上，张善柱认为还会制约整个建筑行业的技术传承和可持续发展，影响国家新型城镇化战略的实施。

北京丰台西四环一工地，来自云南昭通的架子工申大伟带着他19岁的儿子一起打工，儿子无法忍受工厂加班时间长的流水线工作，且父亲认为送外卖的工作既辛苦又不正式，“建筑工还是有一定技术性的，在工地可以学门能吃饭的手艺。”

这样的年轻人如今在工地上是少数，但也反映出他们对技能培训、职业发展等方面的需求，像小辉一样的外卖员也表示送外卖只是一个过渡工作，对于未来做什么仍然很迷茫。

那么如何解决建筑业劳动力短缺问题，吸引这些年轻劳动力呢？

从企业角度来看，李磊认为应该提升用工精细化管理水平，通过提高效率解决人员不足问题，此外通过校企合作等方式，建立工人定向培养、输入渠道。

曹荣认为首先要改善建筑业生产生活环境，加强建筑业农民工权益保障，以此来提高建筑行业吸引力。此外还要加快建筑业转型升级，加强技能培训，建立起一套完整的建筑业工人职业发展体系。

张善柱则对未来表示乐观，他认为，“只要经过针对性的制度创新和政策调整，建筑行业最终会赢得新生代农民工的青睐，同时应该更好地满足新生代农民工多元化的利益诉求和对美好城市生活的向往。”

