

# 有了“铁饭碗”，村干部心还乱？

《半月谈》谭元斌 韩朝阳 陈春园

记者近期在多省基层调研发现，村干部专职化进而“行政化”已成基层现实。大量工作任务涌入村级组织，以村支书为代表的村干部转向全脱产，收入也主要来自财政拨款。虽然有了“铁饭碗”，但不少村干部心态发生变化。

村干部角色专职化背后，仍存一些问题待解。

## 从自由上班到“全职工作”

记者走访发现，村干部专职化已是基层现实。村干部工作日每天按时到岗“坐班”，与公务人员别无二致，同时“加班”也成工作常态。

“‘5+2’‘白加黑’成了工作常态，连节假日也常常要到岗上班。”一位在任超过7年的老村支书说。有的村干部则反映“就算到了农忙时节，还要负责禁烧，根本没工夫种地”。

与之相应，村干部的基本收入趋于稳定。中组部文件要求，按照不低于当地农村劳动力平均收入水平，确定村党支部书记的基本报酬。一般来说，农村劳动力平均收入相当于农村人均收入的1.5倍至2倍。按照这一标准，在中西部地区，村支书等主职待遇普遍需达到每年3万至4万元，月收入在3000元左右。

有学者认为，收入“工资化”是村干部专职化进而“行政化”的重要体现。西南交通大学公共管理学院助理研究员王向阳说，集体经济发达、治理资源丰富的东部村庄，在上个世纪就已实现内生型的村干部专职化。而在政策推动下，全国其他地区近10年实现行政建构型的村干部专职化。他认为，行政建构型的村干部是承载精准扶贫、乡村振兴等国家战略的需要，是各类治理事务密集下沉的结果。

一些基层干部对记者表示，在精准扶贫、疫情防控中，村干部专职化的成果得到检验。

## 专职化待遇问题影响村干部心态

尽管村干部专职化让基层治理效能获得一定提升，但记者调研了解到，村干部专职化在待遇方面造成一些“难解的疙瘩”，不仅影响工作效能，也不利于后备人才培养和干部队伍稳定，制约了村级长效治理。

——拿“白菜工资”难操“领导心”。“收入不高，但每天也是‘两眼一睁，忙到熄灯’。”南方一名基层干部表示，当地村干部要承担40多项政府交办事项。在一些村干部眼里，这相当于拿着“兼职”补贴干“全职”工作。

河南一名58岁的村支书已连任三届村支书。他告诉记者，专职化之后，自己每月的补贴是2298元，副职是自己的80%。其他4个委员为60%，相当于一天40多块。“换届后很难找到年轻人当村干部，他们务工一天至少也是100块。”该村支书说，“组织要求村‘两委’得配备一个35岁以下的年轻干部，走访了好几户都吃了闭门羹。”

——致富能人难过“奉献关”。一些村干部告诉记者，如果想要有所作为，村干部还得过“奉献关”。基层干部表示，不少村干部是当地“致富能人”，上任时都做好了“当干部要吃亏”的打算。

中部某地一村干部告诉记者，上级项目拨付资金一般只针对前期建设，农村人居环境整治的项目需要长期维护运营，一些项目“只建不补”，后续费用只能他们自己掏。光是村里修一条硬化水泥路，算上每年维修保养，他们自己搭进去不少于50万元。

记者了解到，村干部要过“奉献关”的现象在中西部经

济基础差的地区更为普遍。鄂西一名村支书说，他每月要从工资里拿出来不低于800元的钱补贴村务，而他月收入不过2000多元。

——上级政策难拆“隔心墙”。在涉及切身利益的问题时，缺少话语权的村干部常常羞于诉苦。江西一名基层干部反映，乡镇中有的村子之间人口数量相差3倍，工作量相差很大，但各项补贴和报酬是同等的，这让一些村干部心里不是滋味。

记者调研还发现，一些地方为了激励村干部，制定了与补贴挂钩的奖惩机制。如中部某县开展“五星村”创建工作，倒扣“零星村”“一星村”补贴款来奖励星级较高的村子。但据当地干部介绍，该县约一半是“零星村”“一星村”，只有一个“五星村”。上级考量如果倒扣太多可能影响治理稳定，最后奖励也不了了之。“具体还要关注政策怎么变，我们只能先用集体收入向村民垫付了奖励资金。”一名获得“四星村”称号的村支书说。

## 做大做强村级治理基本盘

村干部以讲奉献为荣，但不应以提报酬为耻。江西宜春市负责基层治理的干部说，村干部待遇问题已引起地方政府重视，一些县市着力解决村干部“五险一金”全覆盖，并给工作10年以上的离任村书记、村主任按月发放生活补助，探索离任村干部有效发挥作用长效机制。

河南省社会科学院助理研究员刘刚认为，“当村干部就要吃亏”的心态影响基层长效治理，要建立村干部待遇稳步增长机制，也要增强村级组织对符合条件资金统筹使用的自主权，并在安排村级项目时量力而行，不搞高压摊派。

村干部待遇现状与专职化、“行政化”的趋势是紧密相连的。基层干部直言，一些村干部还有“骑马找马”的心态，想要找到一些渠道进入体制，走上仕途。不少村干部也坦言，客观上来说，目前往上级组织跑得多，往田间地头跑得越来越少。

受访人士认为，一些村级组织行政色彩强化，自我运转能力却在弱化，需要各方思考村干部的利益联结是“向上”还是“向下”这一关键问题。

# “返岗潮”未现 工人抢着“短期工”

《工人日报》黄仕强

“现在招人、留人一年比一年难，今年公司的人手缺口又要创新高了……”2月28日，重庆一电子制造企业的人力资源部负责人李伟告诉记者，自2020年以来，公司职工人数一直在减少，大量农民工纷纷离职，今年复工后，员工返岗率还不足60%，并且几乎每天都有员工来办离职手续。

该公司的遭遇并非个例。春季招聘季，重庆众多工厂、工地等农民工聚集的行业、企业“返岗潮”迟迟未出现。不少农民工表示，到工厂、工地干活规矩多，没什么发展空间，不如做“短期工”，不仅自由，还能挣“快钱”。

## 工厂、工地重金留人

“今年春节放假前，公司对工人承诺，凡是节后返岗的人，底薪涨10%，每人发2000元‘慰问金’”。李伟坦言，为了能留住工人，公司一年内给工人涨了两次工资，稍微有点技术含量的岗位月薪都超过了6500元，工人却仍招不来、留不住。

记者登录各大招聘平台发现，大量制造类企业均用高薪和福利吸引求职者，其中，焊工岗位不仅月薪达到了5000元至8000元，还明确注明了提供技术培训，并缴纳五险。然而，这类招聘信息的点击量还没有文案策划、市场营销等岗位的零头高。

工厂招不来、留不住人的情况，同样发生在建筑工地。一在渝建筑类央企的负责人告诉记者，今年春节，该公司一重点建设项目为保证工期进度，作出了给返岗农民工每人发一万元“暖岗金”的决定。

## 农民工抢着干“短期工”

一边是工厂、工地重金留不住人，另一边农民工则在四处探寻招工信息。出现这样“怪圈”的原因在于，农民工的就业观念发生了变化。

曾辗转四川、浙江、湖南等十余个工地的农民工张茂材坦言，他之所以不愿意到工地或工厂工作，是因为“赚钱难”。虽然工厂、工地的工资很高，但干的活也非常累。而



2月25日，求职者(左)在招聘会上咨询岗位信息。新华社记者 万象 摄

且，工厂、工地的规矩很多，有的时候还要扣钱，根本拿不到高薪。

“所以我就‘想开’了，做‘短时工’，能挣‘快钱’，人也轻松”。张茂材称，他从去年开始做“短时工”，日薪在300元至800元不等，尽管不是每天都有活，但总体算下来，一年也能挣个八九万元。“最近，我和几个老乡一起接了一个刮粉的活，因为是高空作业，日薪能达到600元”。

记者注意到，像张茂材这样的农民工不在少数。今年26岁的农民工廖开兵曾在广东一家服装厂工作了2年，后又在重庆一家电子厂工作了1年。在他看来，当“短期工”也是一个不错的选择。

春节假期一过，廖开兵就辞去了工厂工作，转而做起了兼职，帮快递公司卸货、到工地干活、到家具厂帮工、跑外卖……

## 破“招工难”需先解“民工慌”

“节后‘招工难’已经形成了一种‘惯例’，用人单位年年喊‘用工荒’，却不知农民工‘就业慌’”。重庆市人才交流服务中心相关负责人认为，当前，农民工不愿到工厂、工

地等相对固定的地方上班，直接原因是担心薪酬问题，更深层次的原因在于情感归属、社会认同等诉求未被满足，缺少安全感和获得感。因此，要破“招工难”就需要先解决“民工慌”。

“‘民工慌’的出现，提醒城市须更加重视改善农民工的生存条件，维护其合法权益”。重庆锦明建筑劳务公司负责人梁锦明说，他曾当了十余年的农民工，深知农民工在城市生活面临的各方压力。

在梁锦明看来，“用工荒”是个社会性问题，需有关部门加强对企业的监督，打击恶意欠薪等损害农民工权益的行为，真正让农民工不“忧薪”。

此外，相关部门还应建立健全就业帮扶制度和统一规范灵活的人力资源市场，完善城乡就业管理制度，加强公共就业服务；加强劳动执法，完善劳动关系预警和争议处置机制，保障劳动者权益；发挥政府、工会和企业的联动作用，努力形成企业和职工利益共享机制，建立和谐劳动关系。