



“提升工厂吸引力是关键。制造业不要老抱怨年轻人不愿进厂,要多想想怎么改善他们的工作条件。”曾湘泉建议,从权益保障、体制机制、职业教育、就业效率等多环节入手,保障制造业转型升级,让更多年轻人拥抱实体经济。

## 年轻人真的在“逃离”工厂吗?

# 就业结构错配问题亟待破解

### 专家:要多想想如何改善工作条件

今年全国两会期间,一份关于“鼓励年轻人少送外卖多进工厂”的议案引发热议,让蓝领“就业难”与“招工难”并存的窘境浮出水面。人社部数据显示,在2021年三季度全国“最缺工”的100个职业

排行中,有58个是“生产制造及有关人员”,预计至2025年,中国制造业十大重点领域人才缺口将接近3000万人,缺口率高达48%。本该在岗位上孜孜以求、磨练技能的“蓝领”都去哪儿了?为何不再立志成为领域内不可或缺的“能工巧匠”?

## 调查

### 1 “不自由”是“出逃”的原因之一

做直播、开网约车……在数字经济的催生下,灵活就业为年轻人开辟了就业新思路。国家统计局披露,截至2021年年底,我国灵活就业者已达2亿人,相比于约7.5亿的总就业人口,灵活就业人员占比已经超过四分之一,其中不少人是从工厂“逃离”的。

争分夺秒送快递、风里雨里送外卖……“薪资少、工时长、强度大”才是不少年轻人离职的重要原因。中国人民大学副教授周广肃认为,作为新兴产业,数字经济的劳动生产效率及其创造的经济价值可能让许多传统行业“黯然失色”。比如,不同统计口径显示,外卖

骑手平均月薪在4500元至5000元之间,多的甚至上万元,更遑论网络主播等。

“不自由”也是许多年轻人“出逃”的原因之一。全国人大代表、北汽股份有限公司株洲分公司汽车工人吴端华表示,当代高学历年轻人的就业观念、就业意愿正在发生重大变化:一份时间自由、环境自由的工作,远比“机械、重复、价值含量低”的一些工厂工作有吸引力。

“蓝领”短缺,已经成为不少企业的燃眉之急。中国人民大学劳动人事学院教授、中国就业研究所所长

曾湘泉在山东青岛等地调研时发现,许多制造业、外贸企业在“疯狂招人”,甚至有家2000多人的企业专门雇用了11家中介公司帮忙招聘。而另一方面,城乡就业压力增大,不少劳动力找不到合适的工作。

对于这种就业结构错配现象,吴端华认为,是因为“蓝领”人群与岗位需求间长期存在信息不对称、人才结构不匹配问题,严重阻碍了就业效率。我国“蓝领”群体普遍存在低学历、低技能现象,尤其是农民工群体缺乏系统的培训和学习,与制造业升级所需的岗位技能并不匹配。这也是工厂“招工难”的重要原因。

### 2 “新蓝领”也有新问题

新业态带给年轻人更多选择,但也给这些以网约车司机、外卖小哥等为代表的城市“新蓝领”带来不少新问题。今年两会期间,全国政协委员、天达共和律师事务所主任李大进就带来一份《关于建议应重视对网约车这一新的劳动群体权益保障的提案》。

“新蓝领”服务着城市的大街小巷,在城市生活中却处于相对弱势的地位,面临着租住不稳定、城市融入难等问题。李大进通过查阅司法判决发现,外卖系统里不仅有算法,还隐藏着许多法人公司,由此形成的合同关系正把网约车的权益死死捆绑,让不少人成为无

劳动合同、无社会保险、无劳动保障的“三无”群体。

这也是灵活就业者共同面临的问题。从传统行业中走出来的网站播主“尔东和小明”表示,新型职业的风险和收益成正比,“播主看起来门槛低、赚钱多,但正因如此,竞争非常激烈,谁都无法保证自己的内容长青,不容易脱颖而出且随时面临被淘汰的风险。”

另一方面,千金在手,不如一技傍身。今年政府工作报告中提到,要使用1000亿元失业保险基金支持稳岗和培训,加快培养制造业高质量发展的急需人才,让更多劳动者掌握一技之长,让三百六十行行行

人才辈出。

“若只是跑腿送外卖,到一定年龄可能就不从心了,如果在制造业的话,你的技术本领越磨越硬,发展前途更广阔一些,可以成为大国工匠、国家栋梁。”吴端华认为,目前这种“新蓝领”就业具有不可持续性。比如无人配送技术推广后,现有骑手何去何从?又如何满足未来“新蓝领”的技能要求?

周广肃也表示,技能提升才是长久保障,能否在工作中不断获得知识的积累与成长至关重要,建议年轻人关注短期利益与长期发展目标之间的关系权衡。

### 3 “出逃”困局何解

先进的制造业是现代化经济体系的坚实基础,也是国家竞争力的重要支撑,需要大量高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠投身其中,且蓝领群体的就业,一头连着民生福祉,另一头连着社会稳定。因此,产业工人“空心化”问题是我国高质量发展道路上必须解决的难题。

“提升工厂吸引力是关键。制造业不要老抱怨年轻人不愿进厂,要多想想怎么改善他们的工作条件。”曾湘泉建议,从权益保障、体制机制、职业教育、就业效率等多环节入手,保障制造业转型升级,让更多年轻人拥抱实体经济。

他提议,各地政府实施加速折旧等对制造业

企业优惠的税费制度,推动数字化转型升级,同时努力改善基层劳动者工作生活环境,包括增加文化体育娱乐设施等;研究制定实施制造业企业连续工资补贴,落实工人权益保障,支持和规范中介服务有利于制造业长期发展的政策和措施等。

作为“蓝领”工人代表,吴端华提出两点建议:一是人社部门出台相关支持政策,扶持创新性招聘模式发展,比如短视频平台“直播带岗”,实现“蓝领”群体就业与工厂招工的高效率匹配;二是进一步推动数字经济平台与实体经济的融合,从产业升级、“蓝领”就业、商品交易等多方面与实体经济融合,实现合规健康发展。

天风证券研究所一份报道显示,2020年我国“蓝领”在线招聘市场规模为228亿元,并将在未来5年里以每年超40%的增速,预计到2025年将达到1285亿元。去年12月,新能源领军企业宁德时代联合人力资源主播在一家短视频平台上发起的“直播带岗”专场,累积观看人次超过25万,超过1000人报名应聘。

中国人民大学劳动人事学院副院长赵忠认为,像这样通过提交人力资源服务许可证,接受平台管理和受众的实时监督,短视频平台的“直播带岗”拓展了市场的规模、广度和深度,降低信息匹配成本,增加了整体的社会福利。(魏婉 王林)

## 探索

# 企业家“搭梯子”—— 在职深造 让车间留住更多青年员工

“浙江南洋科技有限公司40多名企业学员、台州星光光电科技有限公司40多名企业学员……”近日,在台州开放大学举行的民营经济创富座谈会上,近20家企业的负责人逐一报出自家员工就近提升学历和技能的人数。

据台州开放大学党委书记王焕斌介绍,该校1.5万名注册学生中,除5000名全日制学生外,绝大多数来自当地民营企业。市、校、企业三方正稳步推进“千名工匠”“千名企业家”等培育工程。在台州学院、台州职业技术学院等高校,也有一大批来自台州中小企业的员工学员,进行学历与技能“双提升”。

浙江台州是我国民营经济发祥地、股份合作经济发源地、市场经济先发地,同样是工业4.0标杆城市、国家创新型城市之一,民营经济创造了该市95%的经济总量,有汽车及零部件、模具与塑料、医药健康、泵与电机等七大千亿元产业群,150多个细分市场的“隐形冠军”。

当前,台州企业老板纷纷送优秀青年员工在

职学习,提升技能与学历,成为中国从制造大国走向制造强国的一种风尚,也是赋能制造业、在生产车间留住更多年轻工人的探索之一。

台州企业老板们给青年员工搭建成长“梯子”的动力,一方面来自产业转型升级、一线员工“招工难”的倒逼,因为生产设备要升级换代、技术要进步,不提升一线员工知识素养与技能水平,根本适应不了市场和产业发展的新形势。另一方面,是出自企业申报各级各类高新技术企业项目、走向资本市场的客观需要。比如,有一些项目申报条件要求,大专及以上学历要占到企业员工的10%以上。企业重视青年员工的学历与技能提升工作,在某种意义上也是对人力资源和品牌的投资。企业建设和培养一支知识、技术和技能密集型的员工队伍,其市场估值往往要比普通同类型企业高出许多。

据浙江万邦汽车动力系统股份有限公司总经理刘洪军介绍,该企业实施员工学历与技能提升政策后,有近20名员工参加了各类学历与技能提升班。在职青年员工拿到大专、本科、硕士研究

生、博士研究生毕业证书,每个月分别补贴400元、800元、1000元、1500元;中级、高级职称每月分别补贴800元、1000元。读书期间工资照发,学费全额报销。

在浙江万邦汽车动力公司的陈天华是一名来自贵州省平塘县的布依族小伙子,第一次申报玉环市人才公寓时学历不达标。2021年在职学习拿到大专毕业证书,他年薪涨到18万元,第二次就顺利申请到玉环市人才公寓,去公司走路5分钟路程,一室一厅一厨一卫每月只付300元租金。今年他又报考了在职学习的“专升本”。

“宁愿睡地板,也要做老板”“哪怕出门打工,总有一天成功”。在回应当地一批企业青年员工学习提升的需求时,浙江开放大学玉环学院院长庄益平建议,要坚持“学历、非学历”并举的办学方向与社会公益原则,学费可由政府补贴一部分、企业和个人各出一部分,教学、考试“不放水”,全方位促进素质、能力提升,让年轻人真正学以致用、学有所成。(李剑平)

## 观点

# 他们「抛弃」的究竟是什么

一边是制造业、服务业普工或称万能的“招工荒”,大量年轻人“逃离”传统的工厂与流水线;另一边却是外卖行业的年轻人日俱增,外卖行业从业者的平均年龄在26岁到30岁,35岁以下更是占比近七成。

传统的工厂与流水线,的确工作时间长、强度大,但要说风里来雨里去的外卖工作有多轻松,恐怕未必。相比送外卖工作的风吹日晒与不确定的业务量,工厂的工作环境与稳定性,其实更胜一筹。

同为基层一线工作,工厂其实有着高于外卖行业的性价比。可为什么这一代年轻人,不像他们的父辈在工厂埋头苦干,而是宁愿送外卖也不去工厂,是他们变了吗?

的确,这一代年轻人不一样。他们成长在互联网时代,接触的信息也远多于父辈,除了追求基本的温饱与物质满足,他们还有更多精神层面的需求,个性也更加鲜明。在传统工厂流水线上机械式的工作,束缚与压抑了他们精神层面的需求,也限制了他们个性的发挥。而在外卖行业,工作时间更加自由,劳动强度可以由他们自己掌控。只要足够努力,就能够获得较为丰厚的报酬。另外,相比于整天固定在流水线上的工人,外卖小哥能接触到更多的人与事,这对于年轻人来说也是至关重要的一个方面。

年轻人变了,我们的企业工厂也应跟着变,如此方能从如火如荼的外卖行业中“抢回”年轻人。

首先,当然要靠待遇来吸引年轻人。媒体上不时会见到工厂万元月薪依然招工难的报道,但往往噱头成分居多。要达到“定薪”,需要超长工作时间以及周末节假日的加班加点。不仅强度大,平均算下来的时薪也就是一般水平,而且往往在“五险一金”方面缺乏保障。工厂要想真正赢得年轻人的青睐,就必须改变待遇低、强度高、保障少的现状,让他们有足够的获得感,愿把目前的工作当成事业,而非暂时谋生的手段。

其次,工厂要改变把工人当“机器”看的理念。相比于任劳任怨、埋头工作的父辈,年轻人除了工作,还想要丰富的业余生活。而在很多流水线工厂,除了干活还是干活,整天就是工厂、食堂、宿舍三点之间的单调重复。工厂一方面要改进生产工艺,例如用机器取代工人从事机械重复的工作,而被解放出来的工人来操作、管理机器;另一方面,也应丰富工人的业余生活,让他们在工作之余,也能有符合年轻人需求的社交、文娱等活动。

另外,工厂企业还可以采取“换位”手段,来解决年轻劳动力缺乏的问题。过往都是开了企业工厂,等着工人千里迢迢来工作。如今很多年轻人不再愿意背井离乡,不少企业的工人也选择返乡就业。那为何我们就不能将工厂开到劳动力密集的地区去,让年轻人实现在家门口就业呢?如此,不仅满足了工厂、年轻人双方的共同需求,也能带动更多地区的经济发展,可谓多赢之举。

年轻人宁愿送外卖也不想去工厂,是他们的个人职业选择,他们有着充分的自由,也理应得到尊重。但如果任由“宁送外卖不去工厂”的观念蔓延,实体经济特别是制造业的发展、转型、升级都可能面临更大挑战。因而,招不到年轻人的工厂,与其抱怨年轻人变了,倒不如好好反省下自己为何被年轻人“抛弃”,思考该如何改变才能重新获得他们的青睐。(夏熊飞)

