

■“你在送外卖的路上风风火火,我在孤独的流水线上独自难过”
■“月薪过万招不到工人”“年轻人宁愿送外卖也不到工厂”
■外卖与工厂“抢工”? 劳动力市场迎“变局”

宁做外卖快递员 不去工厂流水线

每逢春季招工时节,传统制造业都会面临一轮“用工荒”。

在今年,面对新的经济形势,社会各界对中国劳动力市场“大变局”的讨论尤为热烈:一方面是随着传统制造业的转型升级,技术工人招聘门槛和薪资待遇不断升高,合格产业工人供不应求;一方面是快递、外卖、网约车等新兴生活性服务业释放大量门槛较低的工作岗位,年轻人有了新的就业选择。

就业是最大的民生。中央提出“六稳”工作目标,把“稳就业”放在首位。今年政府工作报告提出城镇新增就业1100万人以上的目标。

青年劳动力到底去哪儿了?记者带着这一问题,近期走访东部沿海多个用工大省,采访了青年就业者、用工企业、相关政府部门和研究机构。

离开“流水线”的工人们 当起“搬运工”

互联网新技术快速发展催生了大量类似于外卖、快递、网约车这类生活性服务业,成为离开流水线的产业工人们重新就业的主力

“出去买瓶水,人就不见了。”春江水暖鸭先知,春节后一则广州制衣厂老板吐槽“招工难”的新闻短视频,成为当前产业工人逃离流水线现象的生动注脚。

这些“买水不见”的人,有的并没有回到农村或县城,而是换了一身行头,穿梭在城市高楼和小巷之间,他们成为现代都市白领们离不开的“快递小哥”“外卖小妹”“滴滴大叔”……

陈大芳离开工厂快两年了。2010年,刚刚20出头的她来到南京打工,在一家电视机厂干贴标签的活。刚开始月工资不到两千元,一年不到,升为调试组长,工资一下子涨到了四千多元。按照以往晋升路线,如果继续干下去,她有可能当上线长、科长。

“要想有比较理想的职位和工资待遇,必须熬上很多年。‘一个萝卜一个坑’,要想升上去,也得等到有位置空出来。”考虑到在工厂发展空间有限,加上工作期间儿子出生,一家五口蜗居在公婆单位的房子里,陈大芳想改变生活,于是毅然辞去了厂里的工作。

2017年下半年,陈大芳加入了外卖大军。她发现工厂内外的的工作环境截然不同。在工厂里,工人穿着干干净净的工装,在室内恒温的环境下,重复着同一个动作,工作枯燥常常加班,但风吹不着雨淋不到。而送外卖却要风雨无阻,“烈日当空、风雨交加也要去送快递。重的比如180瓶矿泉水,轻的比如一盒药、一根数据线,都要准时送达。”

陈大芳曾是所在站点70多名外卖员中月度、年度“跑单冠军”,她的近期目标是多存点钱,给公婆换个大的房子。风里来雨里去,陈大芳并不打算回到工厂,在她看来,当外卖员是目前能找到的收入最高的工作。

与陈大芳主动逃离工厂不同,陈海波是被迫离开。从1993年进入南京钢铁联合有限公司当车间工人,到2013年因受到去产能影响被清退下岗,陈海波在产业一线干了整整20年。人到中年,上有老下有小,丢掉工作的两年里,陈海波也曾辗转求职,最终选择开网约车作为固定的工作。

“不求发家致富,养儿育女、温饱有余不成问题。”陈海波告诉记者,他现在每天早上六点多就开始出来跑单,一天出车14个小时,刨除油耗、平台抽成等成本,每天能净挣四五百元。在企业当工人时,陈海波每个月最多到手也才四千元不到,“现在这份工作我很满足,我这个岁数的人下岗后再找工作,一般也只能谋个后勤保安做做,一个月也就几千元罢了。”

陈大芳、陈海波们的工作委实像不同类型的“搬运工”:外卖是将一日三餐送到都市年轻白领手中,快递是把网购货物送到千家万户,网约车是把乘客从一个场所送到另外一个场所。

工信部赛迪智库产业政策研究所研究员尹训飞分析认为,近几年,互联网新技术快速发展,催生了大量类似于外卖、快递、网约车这类生活性服务业,成为离开流水线的产业工人们重新就业的主力,尤其是在解决产能过剩行业工人再就业问题上发挥了重要作用。



相关行业报告也说明了这一点。美团外卖发布的《2018年外卖骑手群体研究报告》显示,超过270万骑手在美团外卖获得收入,骑手中上一份工作最多的就是去产能行业产业工人,占比达到31%。

《2017年滴滴出行平台就业研究报告》显示,2016年6月至2017年6月,共有2108万人在滴滴平台获得收入,其中393万人来自去产能行业。

与“流水工”转向“搬运工”现象相呼应的是,新增就业人口也不愿选择工厂作为栖身之地。不论是打算去城市打工的小镇青年,还是即将毕业的学生们,都越来越不愿意走进工厂。

“流水线上的蓝领工人,普遍不希望自己的孩子再当工人,在某地招聘会上,95后表示‘工厂一线已经不太适合年轻人’。”山东社会科学院经济研究所所长张卫国介绍,“制造业人才需求量大,但是学生们都不愿意去。”

江苏省通州中等专业学校校长姜汉荣告诉记者,该校以前机电专业招生火爆,仅模具专业最多时能招十多个班,现在却是乏人问津。而电子商务专业以前只能招一个班,现在能招两个班。

“招工难”,为何难?

企业的招工和用人成本一年高于一年,人才供需市场已发生转变,以前是“工厂挑工人”,现在是“工人挑工厂”

“当看到长三角和珠三角的工厂都在抱怨用工荒,可道路上呼啸着骑手们的外卖车时,感觉上百万的青壮年劳动力用错了地方。”近期,社会舆论关于“人力错配”现象的讨论为“招工难”抛出一解。

“中国经济结构正在经历一场‘横向转移’。”张卫国认为,从过去二十年的低端制造业到现在的低端服务业,互联网催生的新经济、新产业、新的商业模式,制造了一种产业结构“升级”的幻觉,“但实际上,这不是真正的升级,这只是横向的产业转移,看似花样翻新,实际上是左右互搏,换汤不换药。”

记者在走访一线制造企业时发现,不少企业主表示,企业的招工和用人成本一年高于一年,人才供需市场已发生转变,“以前是‘工厂挑工人’,现在是‘工人挑工厂’。”

“现在依然是高成本招工,却往往招

不到工人,导致一些工厂不敢大规模接单。”苏州市拉波尼服饰有限公司董事长陈开恩说,近几年,因为招工用人成本不断攀升,企业盈利水平却一直徘徊在低位,身边一些同行有的在缩减规模,有的干脆关张转行。

纺织服装是全国百强县江苏常熟市三大支柱性产业之一,曾一度吸纳了河南、安徽、苏北等大量外来务工人员。当地多名工人告诉记者,为鼓励节后工人返厂,当地一些工厂甚至开出奖励1000元至3000元不等的“回厂补贴”。

为应对用工问题,江苏、山东等地制造企业在考虑产业转移,将工厂搬迁至中西部或东南亚等人力成本较为低廉的地方。

“本地工人一个月五险一金的缴费,相当于越南工厂工人一个月工资。”南通荣威娱乐用品有限公司总经理王海青告诉记者,公司这几年业务发展迅速,用工人数量高峰时已达到8000多人,即使将公司设在南通人口第一大县级市如皋,也依然面临着“用工荒”难题。而最近几年,新进员工流失率更是有增无减,入职7天内流失率曾一度达到20%。

尹训飞分析认为,近年来,二三线城市产业基础设施配套不断成熟,利用税收优惠等政策聚集吸引外地企业入驻,就业岗位需求处于上升期,外加当地生活成本相对较低,导致从业者从东部发达地区回流中西部地区的现象十分明显。

但产业转移有得有失。相对于珠三角、长三角等制造业聚集区,中西部、东南亚等地的产业链不够完整,再加上国外劳动者适应不了经常加班,管理成本随之上升。“我们在越南试点开办了一间工厂,但越南的供应链并不像国内这么完整,工人也不能像中国工人这样吃苦耐劳,周末不愿多加一天班。”王海青说。

除了转移,一些大型企业也正在通过机器换人来应对招工难,企图降低用人综合成本。

“一些大的制造业工厂已经加大了自动化,用机器来代替人工,从而减少对人工的依赖,例如富士康百万机器人计划。”在山东社会科学院人口学研究所所长崔树义看来,由于机器换人的前期投入大,绝大多数中小型企业,依然依靠庞大的流动劳动力在维持着生产,他们将继续面临着人工成本不断增加的压力。

即使是大企业,机器换人也是不得已为之。“现在很多大企业在推行工业机器人项目,是招工用人成本高企、企业为长远发

展被迫之举。”一位不愿具名的富士康培训中心负责人告诉记者,机器换人不仅投入成本高,且不是一时之功。

近年来,“退二进三”“腾笼换鸟”常见于一些地方产业规划文件中,多个省市第三产业占比已经超过第二产业占比。数据显示,我国第二产业就业人口占比从2012年的30.3%下降到2017年的28%,第三产业就业人口占比则从2012年36%上升到2017年的45%。

“但我们真的不需要制造业了吗?”陈开恩等企业家反问,目前很多商品生产国外还替代不了,一旦东南亚等地劳动者能力提升、产业链培育起来,会对中国的产业发展带来取而代之的挑战。在产业转型升级、新旧动能转化没有完成前,贸然抛弃或转移制造业,会对我国造成产业空心化等不可逆影响。

结构性就业矛盾亟待破解

一方面,年轻人越来越不愿意进工厂,而薪资待遇并不低的专业技能岗位却长期处于紧缺状态,“硕士博士满街跑,高级技工难寻找”现象突出

业内人士认为,我国结构性就业矛盾导致“招工难”与“就业难”并存。受访的业内人士从制造业企业、职业教育、社会舆论、减税降费等方面提出建议。

一是制造业企业须改变原有用工思维提升吸引力。张卫国认为,制造业企业要像重视技术和销路一样,重视人才培养和人才储备,真正把一线工人作为企业的核心财富和竞争力。招工困难企业要反思自身业务模式和发展战略,通过转型升级和企业管理创新提高市场竞争力,以企业效益提升来进一步提高员工薪资待遇,增强员工从业稳定性。加强自身内部管理和企业文化建设,找准人才流失的“核心痛点”,健全晋升机制和激励体系,吸引劳动力回流制造业,提升员工的归属感和责任感。

二是加快发展职业教育缓解技能人才紧缺。专家认为,职业教育和普通教育是两种不同的教育类型,具有同等重要地位。但是,当前重视普通教育、轻视职业教育的现象还普遍存在。要加快发展现代职业教育,这既有利于缓解当前就业压力,也是解决高技能人才短缺的战略之举。深入推进校企合作,支持和鼓励规模企业建立培训中心、职业院校、实训基地等。

三是营造“劳动光荣”的社会氛围,弘扬工匠精神。“在欧洲有人愿意当一辈子的蓝领工人。”专家建议,要改变“劳心者治人,劳力者治于人”这一传统观念,需要我们从小重视劳动教育,通过建立新时代的劳动价值观促进劳动观念的转变。劳动教育不是简单说教,而是强调体验,不同年龄段有不同的劳动教育内容。山东华源锅炉有限公司管子车间膜式壁生产线班长齐玉祥认为,社会各界还应加大宣传工匠精神,让工匠精神进入学校、家庭、企业。

四是进一步降低制造业成本。专家建议,尽快落实降低制造业增值税税率和城镇职工基本养老保险缴费比例等优惠政策,降低企业成本,让制造业企业“轻装上阵”。全面梳理涉企收费清单,大幅度压减不合理收费,降低制度性交易成本。有效降低企业尤其是民营企业融资成本,提高企业直接融资比重。加强对困难企业的贷款周转支持,引导金融机构主动帮扶企业。(编辑对原文标题及内容稍有改动)

据新华每日电讯