



海都调查

第二季度最缺工职业发布,制造业依旧缺工明显
年轻人为何不愿进工厂了?

N 海都记者 唐明亮 陈琦

过去很长一段时间,工厂都是打工人的“香饽饽”。但越来越多的年轻人现在却开始排斥工厂,这也导致了“有活没人干”的现象。

近日,人社部发布第二季度全国“最缺工”的100个职业。其中,与生产制造相关的行业就占了37个。与第一季度相比,制造业缺工状况持续,车工紧缺度排名第三;缺工城市中,福州、厦门、泉州等都榜上有名。

谁“赶”走了工厂的年轻人?记者调查发现,年轻人之所以不肯进工厂,与工厂环境、收入体系、自由程度、碍于面子等因素都有极大的关系。而且,“新生代”的应届生更喜欢选择单位就业、自由职业和慢就业,愿意选择汽车、生产、加工、制造等行业的仅占少数。

现象

生产线上的年轻人 离职率竟超过半数

福州六和机械是一家汽车零部件制造企业,对外招收的岗位以数控操作员、铸造操作工为主。“数控操作员是偏向年轻人的岗位。这个岗位,本来计划招收专业的操作员,但却招不到,只能招没有工作经验的年轻人进来培养。”谈及今年的招工情况,该企业负责招工的赖先生直言并不理想。

他说,今年公司前后招收了大约750人,其中数控操作员就占了半数。人员

招得多,流动性也非常大,往往入职的新人,一周内便会有一大拨离职,离职率超过半数。新人的频繁离职,让公司在这个岗位上明显缺工。

“缺工比例大约在10%左右。”谈及离职率高的原因,赖先生坦言,“环境是首要因素,让年轻人适应不了。”赖先生说,数控操作工的月薪基本能达到6000元,但是车间的工作环境相对辛苦,这对于刚步入社会

的年轻人来说接受不了。“厂里也招了不少办公室的管理岗位,有的岗位工资还没有一线工人高,但因为办公室的环境比一线好,所以这些岗位就比较稳定。”

莆田一家生产石英石的工厂也存在类似情况。第一拨入职的行政人员汤鸣(化名)感触很深,“车间岗位上的年轻人,基本都离职了。”汤鸣说,目前愿意留在车间里的一线工人,年纪大多已超过35岁。



杰清/漫画

建议

企业主动了解年轻人需求 在技艺上进行改进和创新

制造业是立国之本、强国之基。作为中国沿海制造大省、外贸大省的福建,制造业增加值占GDP比重超过三分之一,鞋服纺织、食品等轻工产品享誉海内外,产业集聚优势明显。

那么,面对制造业缺工的情况,该如何破局,吸引年轻群体的加入?

记者咨询了福建江夏学院经济贸易学院副院长刘名远教授。刘教授认为,作为劳动密集型行业来讲,劳动力成本是核心,

想要吸纳更多的年轻人,那么企业就要在劳动力成本与生产投入之间做出一个平衡。

首先,企业要主动了解年轻人的工作诉求,改善整体的工作环境。例如,工作地点、工作强度、个人发展、个人形象等方面,时代在变化,年轻人的诉求也在发生变化。企业一定要跟随时代的变化去发展自身,在了解职工工作诉求的基础上不断地调整自身。

其次,一些企业人员

流动大,在其他条件都满足不了员工的需求时,最重要的就是工资或工作福利等一些非货币性的收入,这些都是留人的条件,也可以弥补其他条件的不足。

最后,就是企业要根据国家当前生产力的技术发展而不断改进,例如改良生产工艺、生产设备等。最忌讳的就是企业为了降低成本,还是按照最传统的生产方式去做,不做改变,那么这样招人就比较困难。

缘由

生产线工作很枯燥 付出与收入不匹配

究竟是年轻人吃不了苦,还是工厂生产岗位的性质留不住人?

通过校招进入福耀玻璃的张宗伟,已经在生产线上待了两年多。对于年轻人能不能吃苦的问题,他给出了“否定”的答案。

“我起初也有过辞职的念头,但原因并非是工作辛苦。”张宗伟说,相对于其他岗位来说,生产线的岗位确实会比较累。但更让他在意的,是生产线工作很枯燥,且时常有倒班、没有固

定假期,“朋友们都是固定放假,因为我不固定,基本没法凑在一起玩”,这也让他和朋友交往的机会变少了。

“对于辛苦的耐受度,取决于拿到手的工资有多少。”采访中,曾在工厂有过半年从业经历的“90后”董剑武说,确实有部分年轻人因为工厂的环境而选择不进厂,但究其原因还是生产线的薪资不具备优势,“很多工厂的生产线,薪酬体系主要是计件,一个月靠加班

下来,实际拿到手的也只有六七千元,这和自己的付出不成正比”,而且工厂、食堂、宿舍……这种三点一线的生活让他觉得很没意思,还不如趁着年轻多去外面闯荡闯荡。

“主要是放不下身段,周边的朋友都没有去工厂,如果自己去了感觉会低人一等”“父母不让我去工厂,希望我能找份体面的工作”……采访中,不少年轻人向记者吐露了不愿意去工厂上班的原因。

观点

我国制造业处于转型升级关键时期
工厂工作的性价比 低于网络服务行业

对于年轻人不愿进工厂这个问题,从供给端来看,现在年轻劳动力的主力军是90后和00后,他们无论生长环境还是受教育程度显然都比老一辈要好,在择业时自然而然地也会更加关注工作的性价比,如果还拿老一辈的眼光看待当前的年轻人显然不合时宜。现如今很多工厂能给年轻人提供的工作

仍然是流水线工作,工作时间较长,强度较大,工作提供的薪水也没有较强的竞争力,各种制度非常严格,员工稍有疏忽就会被扣钱,更为重要的是缺乏发展机会。与此相对应的是,网约车、外卖送餐、快递等行业虽然工作同样辛苦,但时间相对自由,在大城市获得的薪酬水平也高于工厂流水线。年轻人有较大

的结婚买房和生存压力,在此背景下,年轻人当然不会把进工厂工作作为优先选项,这其实与吃苦耐劳精神并没有多大关系。当然,从事这些行业的年轻人也有一个普遍的特点就是学历不高、专业技术能力欠缺。

再看需求端,我国是全球制造业大国,但我国整体制造业“大而不强、全而不优”的问题近年来虽有所缓解但目前仍广泛存在。我国传统劳动密集型行业受东南亚国家制造业竞争压力较大,不能给流水线上的员工提供较高的工资水平、较好的工作环境、健全的保障体系以及为员工提供培训、职业发展机会等,这也必然导致年轻人不愿进入工厂工作。

由此,年轻人不愿意

进工厂的原因就清晰起来,主要是制造业转型升级速度滞后于经济社会的发展。未来随着人口结构的变化,年轻劳动力会逐渐减少,特别是社会平均工资水平的提升与全球大宗商品价格持续高位将让传统工厂压力进一步增加,如不及时进行转型这一矛盾会更加突出。

当年轻人宁愿去送外卖、跑网约车也不愿意进工厂,深层次原因是我国制造业处于转型升级的关键时期,传统劳动密集型制造业的流水线工作性价比已低于互联网服务行业,未来随着我国制造业转型升级进度的加快,专业化人才需求缺口会逐步扩大,这也要求我国教育体系更多地偏向职业教育和专业教育。

(中国经营网)

选择

超四成毕业生会选国企 自由职业占两成

今年我国高校应届毕业生首次突破千万人大关,而福建的毕业生总量也创历史新高达到30万人。站在毕业的十字路口,毕业生们会选择进工厂吗,他们又会更喜欢什么样的岗位?

智联招聘日前发布的《2022大学生就业力调研报告》显示,2022届高校毕业生中,50.4%的毕业生会选择单位就业,对于偏好的就业企业类型,国企是毕业生首选,占比44.4%。而且,选择自由职业

(18.6%)、慢就业(15.9%)的比例也均较去年提高3个百分点。

报告显示,普通本科院校毕业生在单位就业、自由职业、慢就业上的意愿均要高于双一流院校。此外,在考研热趋势下,毕业生选择继续在国内学习的比例也占近一成。随着国企热、考公潮升温,也折射出毕业生在选择工作上的求稳心态加剧。

对于毕业生期望就业的行业,报告发现,IT、通信、电子、互联网行业依然

是毕业生的首选,就业比例为24.1%。其次是文化、传媒、娱乐体育占比10%,房地产、建筑业紧随其后,占比8.8%,而汽车、生产、加工、制造行业仅有6.1%。

报告还发现,毕业生选择去向时考虑的因素中,就业压力占比最高,为47.6%,其次为所学专业(36.1%)和经济形势(35.6%),院校背景、长辈意见、理想爱好等因素影响程度较低。可见,与个人因素相比,环境因素对毕业生的去向产生了更为重要的影响。