

怎样让年轻人愿意进工厂①

制造业“招不来”“留不住”年轻人引发代表委员关注——

前年招了15人，如今只留下6人

本报北京3月6日电 (记者张菁 陈晓燕 郝赫)时隔一年，再次谈起技能人才培养的话题，全国人大代表、贵州航天天机电科技有限公司材料成型部有色金属焊接班班长姜涛叹息不已：“前年公司招的15个工人走了大半，如今只有6个人坚守岗位，这样下去，技能传承非断代不可！”

姜涛是“留不住好徒弟”而忧心，而从事制造业十几年的全国政协委员、武汉智能电梯有限公司董事长陈纯星更是着急上火：“工资开到五六千元甚至8000元，也招不来一个技工，有的厂里很难看到40岁以下的年轻人。”

制造业招工难、留人难”这个话题已经被好几位代表委员反复提起。

近两年，姜涛所在的企业生产任务量激增，十分缺工。企业想从职业学校、技工学校招人，没想到也遭遇“歧视”——一些跟制造业相关的工种，如车铣钳焊等专业，根本招不满学生。

“人都去哪里了呢？”去年全国两会上，全国人大代表、佛山柯维光电股份有限公司总经理助理兼环保工程师苏荣欢曾表达“招不到人”的困惑。苏荣欢说，今年为了吸引工人返岗，佛山这个制造业大市的政府部门包车、客车甚至飞机把工人从老家接回来，还给企业和工人发放补贴。

全国政协委员、中国石化集团茂名石油化工有限公司首席技师张恒珍对此也颇有感触。在去年全国政协组织的在江苏、重庆等地的调研中，她听到不少企业反映：从普工到高级工都存在不同程度的“招工难”。

全国政协委员、中国机械工业联合会党委书记徐念沙提供了一份机械工业近年对1318家企业的调研数据：78.22%的企业都认为“招工难”，近23%的企业新聘技能人员入职3年内流失率在30%以上。相关报告认为，随着现代产业特别是第三产业快速发展，一定程度上对机械工业“招工难”形成压力。

印证制造业缺工的数据不止于此。自2019年人力资源和社会保障部发布“最缺工”

100个职业排行以来，制造业类职业占比一直居高不下。近日发布的2021年第四季度排行显示，100个“最缺工”职业中，有43个属于生产制造业。

姜涛曾经带过一个实习生。小伙子在车间里锻炼一年多，进步很大，但就在企业想跟他签订劳动合同时，他却离开了，理由是“这里的工作太累、太枯燥了”。后来，姜涛在一家酒店遇到正当酒店门童的他。年轻人的选择姜涛能理解，但他心里十分不是滋味。

制造业是国家经济社会发展的根基。如果年轻人“远离”工厂，制造业靠什么发展？怎样让年轻人愿意进工厂、学技术？这几个问题引发代表委员们的关注。

本报北京3月6日电 (记者郝赫 陈晓燕 张菁)建设美丽中国的进程中，离不开栉风沐雨、默默奉献的环卫工人，他们是保障城市运行的重要力量。今年全国两会期间，全国人大代表张金海、全国政协委员孙德宏不约而同关注这一群体，提议设立“中国环卫工人节”。

张金海是山东省东营市湿地城市建设推进中心的一名职工。长年在一二线城市工作，张金海深知环卫工人长期受到劳动收入低、工作环境差、社会地位低等问题的困扰。当前，经济社会高质量发展对城乡人居环境、生活质量和精神文明建设提出了更高的标准和要求，环卫工人正是为改善民生、创建良好人居环境提供可靠保障的践行者。

1959年10月26日，环卫工人时传祥出席了“全国群英会”，受到党和国家领导人接见。张金海建议将每年10月26日定为“中国环卫工人节”，进一步保障环卫工人的合法权益，提高环卫工人的社会地位，树立关爱尊重环卫工人的社会氛围。

曾任工人日报社社长的孙德宏提出同样建议。孙德宏于1995年采写的新闻通讯《寻找时传祥》引发极大反响。多年来，他始终关心关注广大环卫工人。他发现，在各地的不断努力下，当前全国已有16个省(自治区、直辖市)也有42个地级市、55个县级市和106个县设立了“环卫工人节”，各地将节日与“最美环卫工人”推选宣传结合，与环卫行业劳动和技能竞赛结合，将其打造成了宣传环卫工人、关爱环卫工人的重要品牌。但因节日设立分散导致效果受限。

孙德宏建议，在全国范围设立“中国环卫工人节”，动员更广泛的力量参与到尊重和关爱环卫工人的行动中来。张金海呼吁有关部门加大对环卫经费的投入，提高行业机械化作业水平，改善环卫工人的作业环境，激发全国300多万名环卫工人的劳动热情，积极推动国家生态文明建设。

设立『中国环卫工人节』

尊重和关爱城市美容师，代表委员建议——

针对实体产业、工厂制企业平台化、灵活化用工，代表委员认为——

全日制用工变成“小时工”“外包工”现象亟待重视

今日关注

本报北京3月6日电 (记者陈晓燕 张菁 郝赫)互联网企业用工平台化、灵活化的做法，有些传统实体产业、工厂制企业也在采用。一些企业将全日制用工变成“小时工”“派遣工”“外包工”现象亟待重视——全国两会上，多位代表委员就此进行呼吁。

1月中下旬，在列席旁听上海市政协总工会界别小组会议时，全国政协委员、上海建工集团股份有限公司副总工程师王美华听上海市政协常委陆敬波讲了两个真实故事。一个是陆敬波一位朋友的3次“变身”

记”。这位朋友从外地来到上海，进了一家大型企业，起初在企业上班，跟企业签订劳动合同。3年后，劳动合同到期，需要跟浙江宁波的一家劳务派遣公司签劳务派遣合同，社保转到宁波。又过了3年，他倦了：这次连劳务派遣合同都不签了，企业让他和同事下载一个APP，注册为个体工商户，签合作协议。

另一个故事是“会员消失记”。一位制造业企业的工会主席告诉陆敬波，前不久，他所在的企业工会消失了几千名会员。原来，这几千名全日制工人一夜之间全部变成“小时工”，不再跟企业签订劳动合同，因此从工会会员名册里不见了。

“这是典型地打着灵活用工的幌子来规避劳动合同法的行为。”陆敬波说。

“这样的情况不在少数。”王美华表示。据她了解，在一些传统实体产业、工厂制企业，灵活用工开始“流行”。有的企业只保留核心业务岗位的老员工为正式员工，工龄较短或新进员工一律转为跟外包机构签合同，有的企业甚至除了老板外，员工全员“外包”。“人在企业上班，却跟企业没关系”损害了劳动者权益，引发了不少劳动争议。

《中国灵活就业发展报告(2022)》蓝皮书显示，2021年，逾六成(61.14%)的企业使用灵活用工，灵活用工比例上升5.46个百分点。引人注目的是，高达45.62%的企业灵活用工的主要岗位为“普通工人”，包括一线生产工、建筑工等。

全国人大代表、福建百宏聚纤科技实业有限公司品管部车间主任粟琼来自“中国鞋都”福建晋江。她发现，在许多以加工费用为主要盈利来源的企业，招工“潮汐”现象明显：劳务公司向企业供给工人，订单较多时大量招工人，完成订单后工人散去，下次有订单时再来。工人来来去去，她的担忧是：“技能人才是需要花时间去沉淀和培养的，如果工人处于工作不稳定、缺乏保障状态中，怎么能安下心来钻研技术技能？”

“灵活就业是吸纳就业的重要渠道，值得肯定。但对钻法律空子、损害劳动者权益的所谓灵活用工，应该坚决制止！”王美华说。

直通两会

涨工资 提待遇 有地位

两会开幕后，多位一线代表委员对“制造业缺乏对年轻人的吸引力”问题表示担忧。《工人日报》微信公众号“工道”栏目推出专题进行梳理，吸引不少网友留言发表看法。我们选取了部分网友留言——

Lution：工厂也挺好，谁也不想天天在外面风吹日晒，但我什么技术都没有，进厂也不知道能干什么。希望社会多为我们提供一些学习技能的渠道，比如夜校，有一技之长总比吃青春饭强。

小灵：如果工人的收入能提高，工作环境能大幅改善，我想很多年轻人还是愿意进工厂的。

时光：多开工资多关爱。

何应洋：提高产业工人经济待遇，打破技术工人成长的“天花板”，才会有更多的年轻人愿意进工厂、学技术！

X3：更有竞争力的工资待遇和工作环境，更多可上升的职业空间，以及更加普及的职业教育，或许能逐渐扭转行业人才“失血”趋势。

我就看看啥也不说真的：工厂如果给员工两万元月薪，压根儿不用鼓励。

去过拉萨还想去：在政府层面，应该减轻企业负担，使得企业能够有能力提高制造业员工的工资收入。在医疗、保险、住房等方面，适当向这些员工倾斜，加强职业技能培训。在全社会营造重视制造业企业、重视制造业工厂的氛围。

有人：其实工厂工作更稳定，但是上升通道太窄了，员工要熬很多年才能评上职称，好不容易评上了，工资也比没评上的每个月多不了多少钱，缺少盼头。

一叶扁舟：制造业难以吸引人，具有深刻的历史原因，但现实在许多行业的工作环境和条件已经高大上了，企业应该学会宣传推介自己。

嗨aBird：这算是跨行内卷了吧，卷起来！让工人待遇再高一些。柳爽：其实现在工厂的工作环境已经改善很多了，工人的社会地位也在不断提高，国家各种表彰里有不少是工人出身，但大部分人还停留在“工厂环境差、工人挣钱少”的认知里，社会和工厂应该想办法改变年轻人对工厂、工人的固有观念。海峡学院夏青云：缺工的问题不只有劳动者方面的因素，用工方也应该反思如何改变。企业唯有不断换位思考，才能了解劳动者的实际需求，进而对症下药！

(关晨迪 整理)

代表委员关注“假外包、真派遣”现象

劳务外包该规范了

本报记者 陈晓燕 郝赫 张菁

春节前夕，全国人大代表、福建百宏聚纤科技实业有限公司品管部车间主任粟琼接到一位农民工的电话。对方说他和他工友被包工头欠薪，维权过程中又被骗了几千元。粟琼赶紧把他指引到当地追讨欠薪的“绿色通道”。今年2月，这位农民工发来短信，说已追回欠薪。

这不是粟琼第一次接到这样的求助电话。她发现，不少被欠薪者是被劳务外包的工人，而包工方或为个人，或为小中介机构，资质存疑。

近年来，一些企业把劳务外包作为用工的重要甚至主要形式。多位代表委员注意到，这一用工形式存在诸多不规范、不合理之处，尤其是“借外包之壳，行派遣和用工之实”现象，不仅损害了劳动者的合法权益，也在一定程度上扰乱正常的劳动用工秩序。今年全国两会上，多位代表委员呼吁：劳务外包该规范了。

外包在一些企业逐渐“变了味”

外包一般指企业将非主营业务外包给外部机构经营的模式。有观点认为，使用外包能使企业专注于核心业务，提高效率。但近年来，这一服务形式在一些企业逐渐“变了味”。

“有些外包实际上是劳务派遣。”全国政协委员、全总劳动和经济工作部部长王晓峰说。

王晓峰解释，外包是企业将自己的一块业务交给承包方，承包方自行招用员工，和企业是承揽合作关系；而劳务派遣则是企业使用并管理劳务派遣公司派遣来的员工，员工与劳务派遣公司签订劳动合同。

劳务派遣曾因满足企业灵活用工需求、降低人员管理和运营成本而一度备受企业青睐，但其泛滥带来的用工不稳定、同工不同酬、劳动者发展受限等问题也饱受诟病。因此呼声，2012年底修改的劳动合同法规定劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，数量上也有限制。2014年，《劳务派遣暂行规定》施行，明确要求劳务派遣用工不得超过企业用工总量的10%。

有代表委员指出，一些企业为了突破这一限制，转而以劳务外包代替劳务派遣。中国工运研究所的一项调研显示，一些企业除管理岗、核心业务岗位多采用劳动合同制外，低端重复性体力劳动岗位和季节性用工岗位，如餐饮后勤、保安保洁、仓储物流等，能外包尽外包。

“合规的状态下，外包工应该由承包的劳务公司直接管理，跟劳务公司签订劳动合同，跟发包方则不存在关系。但现实中，管理、使用外包工的仍然是作为发包方的企业，企业却不用承担用工责任，相当于只是穿了外包的马甲，内里却是劳务派遣甚至直接用工。”王晓峰说。

“同工不同酬”现象仍然存在

全国人大代表、上海熊猫机械(集团)有限公司采购经理李丰和全国人大代表、中国邮政集团有限公司上海市邮区中心邮件接发员柴闪闪也对劳务外包现象做了调查。

他们发现，在这一用工形式下，原本全日制用工企业需缴纳的五险一金，一些外包企业为了利润最大化，仅用意外商业保险就完成了替代。更有甚者，通过异地社保、

计件式延长工时、计件报酬封顶式、法定节假日平时化等不规范形态，形成同工低酬。

王晓峰提供的调研显示，劳务外包岗位大多稳定性差、替代性高，许多外包人员在低技能的零工经济中谋生，在发包单位和承包单位均无归属感，“可以说，劳动合同法修改前，劳务派遣权益保护存在的问题，在目前的劳务外包用工中同样存在。”

设立劳务外包市场准入机制

“真用工、假外包”行为该怎么规范？多位代表委员给出建议。

王晓峰建议，严格落实现有劳动用工法律制度，对以假外包掩盖真派遣、假外包掩盖事实劳动关系等非法用工行为，坚决予以遏制；坚持劳动关系实质审查原则，让实际用工的企业共同承担用工主体责任。

据调研，劳务外包承包方类型多样，有人力资源服务公司经营的，有具备一定资质的劳务外包公司承接的，更多的是无资质的各类企业以及大量个人包工头。无用工主体资格承包方无法组织外包人员参加工伤保险，遇伤亡等事故大多逃避责任。

对此，李丰建议，设立劳务外包市场准入机制，提高经营劳务外包业务门槛，“要明确采用外包类灵活用工发包方的不完全劳动关系责任，对于外包及多层转包带来的纠纷责任方无法有效履偿时，由源头发包方兜底后再对过错方进行追偿。”

(本报北京3月6日电)

两会影像



我为产业工人代言

“技能人才的培养与成长需政府、企业相互配合，形成合力。”全国人大代表、宝鸡机床集团有限公司机床性能实验室装配钳工田浩荣连续多年关注加强产业工人队伍建设改革等问题，为产业工人代言。

上图：3月6日，田浩荣在陕西代表团小组会上发言。 母家亮摄

右图：2月27日，田浩荣在工作岗位上。 本报通讯员 鲜康摄



不合规灵活用工方式给合规用工带来冲击，代表委员呼吁——

坚持劳动合同基本用工制度

本报记者 陈晓燕 郝赫 张菁

“灵活用工规模扩大，劳动合同法适用空间减少，一些劳动者与用工方劳动关系被排除，劳动者的劳动保障权益被损害，也使我国劳动法律法规的实施遇到新情况、新问题。这一情况需要引起高度重视。”全国政协常委、全国总工会原副主席、书记处书记陈荣书日前就此提交提案。

国家统计局的第四次全国经济普查报告显示，2013~2018年，中国工业从业人员减少2504万，41个工业行业大类中有37个行业就业人数在下降，主要采用劳动合同用工形式的制造业吸纳就业人员能力明显收紧。

“灵活用工形式在为企业解决用工需求和满足劳动者自由择业方面发挥了很大作用。但如今，不合规的灵活就业方式会造成‘劣币驱逐良币’的影响。”全国人大代表、上海熊猫机械(集团)有限公司采购经理李丰说。2021年，他和另一位全国人大代表——中国邮政集团有限公司上海市邮区中心邮件接发员柴闪闪做的一项调研发现，一部分用人单位把原本属于全日制用工的岗位通过灵活用工的方式外包，从而降低用工成本和企业运营成本，如避开劳务派遣类的全风险、工资成本变成服务费抵税等，这也使一些用人单位逐步开始缩小或关闭了传统招工的方式，导致守法企业用工成本相对上升，在行业竞争中处于不利地位，有的企业也逐步开始考虑将部分劳务外包，给合规用工带来冲击。

不止外包用工，全国人大代表、东风集团神龙汽车有限公司钣金工杨祉刚在调研中发现，在一些企业，劳务派遣工占用工总量的比例远高于10%的法定界限。

在灵活用工中一些劳动者权益受损的现象让人担忧。中国工运研究所调研发现，一些用工企业在采取劳务派遣或外包方式时，对劳务公司等中介是否与劳动者订立劳动合同少有要求，大量劳务公司、“黄牛”等中介群体介入人力资源服务市场，合法与非法劳务中介鱼龙混杂，劳动收入争议时有发生，一些劳动者劳动保障权益降低。

“坚持劳动合同用工是我国企业的基本用工形式，维持劳动合同用工数量合理趋稳，事关依法用工企业和广大劳动者的切身利益，事关经济发展与社会和谐稳定。”陈荣书建议，要持续加强劳动法律实施情况执法检查，监督劳动合同用工法律制度贯彻落实。政府部门可适时调整减轻企业特别是中小企业负担实施方案，为企业持续增加劳动合同用工创造条件。与此同时，建设企业用工形式审查信息化管理系统和数据库，动态监察企业用工形式，要求企业承担用工主体责任。清理整顿人力资源市场秩序，严厉打击侵害市场主体合法权益、恶性竞争等违法违规行为。

对此，李丰则提出，要加大劳动保障监察力度，专项整治违法用工企业，重点把握合作用工各方权益分配和责任承担情况。同时，要畅通维权解纷渠道，比如吸收游离在企业职工之外的外包工、派遣工及灵活就业类劳动者加入工会，由工会代表职工与用工方进行集体协商，维护劳动者合法权益。

(本报北京3月6日电)