

年輕人抗拒進工廠，為何更願意送外賣？

每天早上6點多，佛山順德的一個車站總會聚集一群等待“老板”的人。“老板”的車一來，他們會迅速湧到車窗邊，一旦談妥價格、工作就馬上車走人。但車什麼時候來就像天上的雨一樣難以預測。

可以確定的是，到了7點左右，佛山某家電廠的班車就會載着上完夜班的工人回來，停靠在這個站點。工人們穿着統一的制服，神情疲憊，與車站邊聚集着找散工的人群擦肩而過。

人群中有一名中年男子一邊與記者交談，一邊看着四散開去的工人。他希望找一份建築工地的活。當被問到為什麼不願意找份廠裏的穩定工作時，他搖了搖頭，擺弄着手裏的烟說：“不自由。”

相對封閉的環境、嚴格的管理、固定的工位，在人們的印象中，工廠總是被打上“不自由”“枯燥乏味”等標籤，尤其對新生代年輕人缺少吸引力。在這樣的刻板印象下，越來越多年輕人寧可去送外賣，或成為靈活就業人員。

招工難、用工難很早就成為製造業的痛點。不少企業反映，這種難體現在，第一，招工不容易；第二，穩住員工不容易；第三，穩住員工之後，要讓其達到業務熟練的狀態，讓產品品質穩定不容易，“每天都是要緊盯着的狀態”。

工人老齡化趨勢加劇

在前述的佛山某家電廠裏，記者看到，總裝車間共有數十條產綫，其中一條組裝微波爐的產綫不到百米，分布着十幾個工位。這裏的工人每兩小時會休息15分鐘，一天工作12個小時。

大部分時間，他們都需要站着，裝外殼、插綫、打螺釘、測試、包裝……整個環節下來需要十多分鐘。每條綫都有當日必須完成的工作量，如果某個環節掉鏈子，可能拖累整隊人的KPI。如果產綫上的不良品率高，班長就會被扣錢。

在鈹金車間，機器衝壓發出來的陣陣嘈雜聲傳到相鄰的車間，但這裏的人員密度却要比流水綫車間少得多。活動機械臂在工作臺上對鋼板進行衝壓、壓鉚、折彎、焊接等加工形成鈹金件，接着尾端工序上的工人負責最後的質檢工作。一個看似普通的微波爐，背後却需要像這樣經過多道工序、多雙手，輾轉于不同車間，最終到達消費者手中。除了機器發出的聲響，工人們大多時候會保持靜默，面無表情地幹着手裏的活。不過，那些沉默少言的臉龐，都可能是公司群裏發言最“踴躍”的。

“兩天才給休一天，真的好摧殘人啊”“天天無償加班，早上6點多起床晚上10點才搞完”“現在市場很多人就是抱着觀望的態度，工廠硬件在那裏，噪音大、環境差，工資低與宣傳相違背，冬天冷夏天熱，基礎的勞保手套都要走一個又一個流程去購買”……在群裏，記

者看到許多吐槽，字裏行間訴說着打工不易。

在江門另一家電子廠，車間裏的工人每天會分成兩班倒，從早上8點到晚上8點為一班，晚上8點到第二天早上8點為一班，中間有半個小時的吃飯時間。如果碰上交貨期或其他比較忙的時候，他們得多加兩小時的班。

車間裏多是40歲左右的工人，甚少看見年輕的身影。這在珠三角的工廠裏很常見。

江門市宏豐電子科技有限公司（下稱“宏豐科技”）是一家專注LED類電子產品的智能化創新技術企業。公司擁有塑膠件和綫路板兩個生產基地，加起來有近500名工人。其中，25~35歲年齡段占了三成左右，40歲~50歲占比超過兩成。

成立了24年的廣州市迪彩化妝品有限公司（下稱“廣州迪彩”）是本土一家老牌洗護企業。公司在肇慶有一家工廠，主要生產洗護發品、化妝品和染發劑。廠裏有近200人，年齡也主要集中在25~50歲之間。

當前工人老齡化正在加劇。作為工人“主力軍”之一，國家統計局發布的《2020年農民工監測調查報告》顯示，全國2.8億農民工的平均年齡已達到41.4歲，比上年提高了0.6歲。這幾年來，農民工平均年齡每年上升0.5歲。

廠裏那些來來往往的年輕人

“同學、朋友知道我進廠都很驚訝。哪怕我做的是文職工作，但在他們的認知裏進廠就是去做流水綫的活，聽到什麼電子廠都怕了。”宏豐科技的員工蘇家苗對記者說。

蘇家苗去年大學畢業，通過學校招聘會來到宏豐科技就業。平時在辦公室裏工作，也需要去廠裏跟一綫工人們打交道。她對製造業有着一份同齡人少見的情懷：“我認爲廠裏每個崗位都很重要。沒有一綫工人的話，這些東西又有誰來做？沒有一綫員工的努力，企業的任何戰略都是空中樓閣。”

蘇家苗說，廠裏的一綫工人基本上是通過同事間相互介紹的方式過來的，四川、湖南、廣東這幾個地方的工人占到廠裏的七成左右。有些員工離職後出去幹了一段時間又重新回來，工人之間主要對比哪個廠的薪資待遇更優、更人性化。

廣州迪彩的年輕工人主要集中在研發、工藝、新設備操作、電商等崗位上。廣州迪彩董事長許桂萍表示：“願意天天在流水綫上的年輕人確實不多，他們比較樂意去做技術含量高點的工作，如研發、配料、檢測、電商等，企業可以根據工廠相關工作做一個補給。自動生產、灌裝等新設備還是需要年輕一輩來操作，然後由年長些的、更富經驗的管理者去控品質。”

據她介紹，目前有很多在公司幹了10多年的老員工，當企業招工時員工會介紹親朋好友或老鄉過來，或者與大專院校共同辦學，通過學校代培引進技能人才過來。進來以後需要去輪崗，體驗流水綫、電商直播等工作，給予技能和百日成長培訓，讓他們在不同的崗位上鍛煉成長，獲得經驗，員工通過一崗多能來增加收入。

每年過來實習的技校學生們也是工人來源之一。許多製造業企業會與職業技術學校達成校企合作，以師傅帶學徒的形式進廠。

目前，宏豐科技主要跟江門職業技術學院、廣東科學技術職業學院等5家院校達成校企合作。蘇家苗介紹：“實習的學生主要按個人專業、結合公司崗位需求做安排，我們通常給他們安排技術、研發等崗位，負責操作自動化程度比較高的設備，作為公司後續重點接班人來培養。”

一位大專院校教師告訴記者：“這兩年職校改革特別強調校企合作，但事實上很多學校並沒有那個條件，除非專業很對口的學校。去年我們學校一個專業拿了校企合作項目，帶學生進工廠實習，但根本沒有學生去。”

按照她的說法，從學生的角度來說，他們覺得這份實習跟自己的方向不一樣，更主要的是，他們認爲自己哪怕是高職畢業的，也是一個正兒八經的大學生，不能接受到工廠做初高中都能做的活兒，這也和社會上普遍對於藍領的一種認知和偏見有關係。從企業的角度來說，大學生想法比較多，從管理上可能比一般員工要難。反而像初中生、高中生，因為學歷限制了出路，在廠裏工作往往更能吃苦。

更多的是不再回頭的年輕人。東莞市維衆電子有限公司（下稱“東莞維衆”）總經理謝華告訴記者：“現在好多年輕人都不願意在廠裏上班了，我感覺從2018年開始這個趨勢更加明顯。我們廠裏就有好幾個員工跑去美團專職送外賣了。”

據央視財經報道，某平臺曾公布數據，2020年疫情期間兩個月內新增騎手58萬人，其中四成來自自製業工人。對此，謝華也表示理解：“十八九歲的年齡可能覺得玩最重要，自由最重要。在年輕人眼裏，送外賣像玩遊戲闖關的感覺，跑了一單得了多少錢，跑了多少單又產生很及時的獎勵，給人很好的虛假反饋。而進了廠裏却連手機都不能玩。”

許桂萍認爲，不管是政府部門，還是行業、企業，都要正確引導年輕人用工就業，“現在培訓產業工人確實挺難的，我們希望盡可能激發年輕人對產業的熱愛，激發他們的使命感。”

工廠怎麼辦？

吸引年輕人，提高工資、改善環境是最直接的刺激手段。包吃



電子廠工人車間勞作

住、包班車、高額內部推薦金、節假日禮品、五險等，這些都是如今許多工廠的標配。比如，宏豐科技給春節後回來上班的工人發1000元的開工紅包，公司人員每推薦一人進司就獎勵介紹人1500元的推薦金；惠州一家照明企業推出“普工激勵計劃”，在崗職員工在規定時間內每推薦一人進廠激勵2000元。

不過，多位企業負責人對記者表達了無奈：支付高工資意味着要提高產品的利潤率或議價權，但小廠暫時不具備這種能力，尤其是在近年來各類成本提升的環境下；現階段大部分製造企業難以提供太寬鬆的環境，例如上班不能帶手機這件事，是考慮到這對產品質量和員工安全有影響。此外，很多工人覺得買社保是負擔，寧願到手的錢多點也不想買社保，因此這個“福利”對他們的吸引并不大。

在疫情加劇勞動力產業間轉移的同時，勞動力的區域流動也減弱了，更多人選擇回家工作或就近就業。國家統計局數據顯示，2020年跨省流動農民工7052萬人，比上年減少456萬人，下降6.1%；省內就業農民工占外出農民工的比重爲58.4%，比上年提高1.5個百分點。珠三角的農民工數量近年來持續下降，2017年降幅爲0.9%，2020年已擴至4.4%。

爲了應對人手不足，進行技改和提升智能化水平、多渠道招募臨時工、到東南亞開廠等，是珠三角製造業企業普遍採用的方法。

宏豐科技主要是打造精益智能制造生產工廠。蘇家苗說：“這幾年我們做了兩次技改，同時與中科院合作建立了智能制造技術聯合研發中心。通過引進先進的智能設備并改造升級，實現了一個流、柔性自動化、少人化和人機協作。以注塑車間爲例，共有100臺注塑機，原來每2臺機需安排一名工人，現在一名工人基本可以負責5臺機，工人數量由過去的90多人減爲60多人。我們將所有工藝工序有機地聯繫起來，從上料到包裝基本上實現了自動化。”

廣州迪彩每到大促，如38檔、618、雙11、年貨節等便會進入銷售高峰。平時他們也會招募“寶媽”

等做打包工、貼標工、雲客服等工作，高峰期忙不過來的時候，工廠管理層、其他崗位的人員都要參與生產基礎工作。有時趕不及還會轉移到別人的廠去做代工，但對方可能也會因爲自身訂單消化不了而推掉。現在，廣州迪彩計劃擴建工廠來提產能。

做外貿出口的東莞維衆則將目光轉向海外建廠。謝華表示：“我們打算把一部分訂單移到越南去做，已經開始在那邊選地方了。越南的人工費用目前比中國差不多低一半，2500塊的工資就算比較高的了。而且還有個優勢，一個星期有6天是正常上班的。”從本質上講，用工難、招工難問題歸根結底是製造業人才供需結構矛盾。長遠來看，工程師與高級技工的集萃才是製造業企業的核心競爭力。

中智諮詢發布的《2021年技能藍領人才吸引和激勵報告》指出，近七成企業面臨用工荒挑戰，其中有55%的企業技能藍領或普工短缺，高端技術人才缺口達千萬人，預計2025年技能型人才缺口率將達48%，技術藍領缺口達3000萬人。

身處中山小欖的三峰照明營銷副總經理王軍對這個問題深有感觸，作爲智能照明系統的專業服務商，三峰照明對專業人才的需求很大。他對記者說，企業升級，光買硬件不行，要有懂操作硬件的人，要讓專業人才把配套的管理和應用體系慢慢搭建出來。“像電光源、人工光專業在國內高校屈指可數，大多畢業生還沒畢業就被定向招收了。中山是傳統燈具照明行業集群地，年產值過千億，占到七成以上的國內市場份額，需要當地政府和企業共同營造吸引人才的环境，築巢引鳳。”

王軍認爲，現在製造業企業要走專精特新方向，人才更注重專業技能的提升和精細規範的管理，對人力資源管理者的要求也在同步提高。科技研發需要花兩三代人努力，企業的舉措、地方政府的政策也要大力度持續投入，吸引人到當地落戶生根，跟企業共同成長，祇有把這個事情真正落到實處，才能開花結果。

雲南捐給上海的物資被倒賣？最新處理結果來了



4月27日下午，上海市寶山區紀委監委發布消息：上海新江內燃機廠公寓負責人張喜生侵吞政府防疫保障物資，目前正接受寶山區監委監察調查。

24日，有網友在社交媒體舉報，雲南捐贈寶山區的物資被售賣至靜安區臨汾路一小區，居委已報警。

25日凌晨，寶山區政府通過其官方微博發布情況通報稱，接到有關輿情後，張廟街道協同區

公安、紀檢等部門立即開展調查。

經查，日前，雲南省曲靖市向寶山區捐贈了一批蔬菜農產品，由娃娃菜、蓮花白、西紅柿、小瓜、玉米、香蔥六類農產品組合裝箱，每箱6.5kg，合計7692箱，共計50噸。經寶山區防控辦物資保供組研究決定，將該批捐贈物資分配給張廟街道。

張廟街道結合長租公寓租戶物資短缺、多次求助的實際情況，制定了該批物資具體分配方案，

將該批物資免費贈送給外來務工人員集中居住的長租公寓租戶等困難群體。

4月22日凌晨，該批物資送達後，張廟街道派專人將該批物資分送到各點位拍照簽收。截止4月23日，該批物資全部分配完畢。

根據公安部門調查，接受捐贈的新江內燃機公寓（原廠停產，改建爲公寓）負責人張某（男，50歲）在收到190箱捐贈物資後，沒

有按要求分配給公寓內租戶，私自將該批物資轉賣牟利。

目前，犯罪嫌疑人張某已經被公安機關控制，案件正在進一步調查中。

同樣在27日，上海市紀委監委通報：寶山區張廟街道辦事處副主任鄒秀志對兄弟省捐贈的蔬菜禮包部分被不法分子乘機倒賣負有責任，造成極其惡劣的社會影響，被責令停職檢查，并被黨紀立案，接受進一步調查。