

# 近3000万个岗位亟待“填空”



资料图

在浙江台州一家水泵企业做了一年后,小陈觉得自己的工作“又累又没面子”:毕业后,选择进厂的他被看作班里的“异类”;在厂里做水泵组装,经常一站就是一天,太辛苦了。

小陈的决定背后,也是不少制造业企业面临的难题:年轻人不爱“进厂”,怎么办?根据人社部、工信部、教育部此前发布的《制造业人才发展规划指南》,至2025年,中国制造业十大重点领域人才需求缺口将接近3000万人,缺口率达48%。

制造业的人才缺口从哪来,又要怎么填?

## 企业在升级,人才却难觅

人才缺口大,首先还是因为制造业盘子大。

数据显示,今年1至8月,我国制造业企业数量呈现稳健增长态势。东部地区产业集中度及产业链成熟度优势明显,制造业企业总量占比最高,达到64.21%。广东、浙江、江苏、山东、河北等五省制造业企业合计339.05万家,占我国制造业企业总量的56.22%。作为制造业大省,浙江相关人才需求尤甚。

其次,制造业对于人才的要求也在提高。

在绍兴职业技术学院机电工程与交通学院院长裘升东看来,目前制造业人才短缺,“不是说单纯的缺人,而是缺企业所需要的人”。

特别是传统产业从制造转向“智造”,让下一线产业人才稀缺问题更加凸显。制造业转型升级,面临的人才缺口主要是高技能人才和数字创新人才,这些人才不仅需要拥有跨学科的知识背景、具备解决复杂工程问题的能力,更需要愿意扎根基层一线的心态。

温岭人社局相关负责人表示:“地方优势产业集群提升,迫切需要复合型高端技术技能人才。比如数控机床的操作、检修,既要求相关学科的理论基础,也要求实操经验。又如焊接机器人的检测员,要求工人通晓焊接的基本操作,又要懂智能化、控制系统等知识。”

目前,职业教育等对企业前沿技术、用人需求仍有一定脱节,特别是新兴产业风口渐显,人才缺口也随之扩大。

今年低空经济火热,产业链条逐步向零部件制造等上游延伸,带动了高端制造业发展。“产业前景越来越大,但现在最缺的就是人才。”浙江云杉飞机零部件科技有限公司董事长谢学军感慨道。

尽管客户数比去年翻了几番,但生产却面临着人才短缺的挑战。“飞机零部件制造与汽车、摩托车等相比,对人才专业知识要求更精专,尤其是懂航空制造知识的专业人才,而这类人才的培养,还需要时间。”

## 愿干“铁人三项”,不肯进厂打工

根据中国新就业形态研究中心发布《2023中国蓝领群体就业研究报告》,外卖员的月均收入为6803元,比建筑零工、工厂普工高出900元到1200元左右。同时,外卖员、网约车司机和快递员,入职半年后的薪资涨幅均超过36%,比建筑零工、工厂普工高出超10%。

从工作环境上来看,制造业劳动强度较大,工作环境也更为艰苦,像油污、噪音和高温等恶

劣环境,也让不少年轻人望而却步。

相较于制造业的“班味”更重,要风里雨里跑的新就业形态,有时间安排等方面的优势。《2023中国蓝领群体就业研究报告》指出,工作时间自由成为影响外卖员、网约车司机和快递员择业的首要原因,占比分别为62.8%、59.9%和46.4%。

浙江一所职业技术学院负责人表示,该学院今年毕业生在3000人左右,但是有意愿去制造业就业的学生仅占一半。

## 制造业怎样才能香起来

人力资源和社会保障部副部长李忠在9月24日举办的国新办新闻发布会上指出,技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。培养造就一支规模宏大、结构合理、素质优良的技能人才队伍,是推动高质量发展、构建现代化产业体系的迫切需要。

解决制造业人才缺口问题,既是进一步拓宽就业渠道的必然选择,也是推动制造业高质量发展的必经之路。

而让新鲜血液持续流入制造业,要从人才供需两端同步解决。一方面,要让制造业有人可用,不断培养出企业用得上的人才。另一方面,提升制造业的吸引力,让人才愿意来、留得住,吸引更多年轻人投身技能工作。

“学校要看企业需要什么样的人才,就建立什么样的实训基地,构建与企业生产相近的生产性实训环境,加强学生的实践动手能力,实现上岗就能上手。”绍兴职业技术学院负责人说,该校加强校企深度合作,建立上市企业订单班、与中小企业探索建设行业订单班,根据企业的用人需求,和企业共同制定人才培养方案和课程标准培养人才。

在就业保障方面,政府和企业应提供更多的就业保障措施。例如完善的社会保险、持续的职业发展支持等,尤其是建立区域型就业服务中心,适应制造业转型升级过程中对从业者知识能力要求的变化。通过提升工程师、一线工人的社会地位,改善工作环境,提供多元化职业发展路径等,为从业者在产业迁移过程中提升岗位胜任能力、提供更多就业机会。

令人欣慰的是,这样的环境正在逐步形成。也正是在这样的环境下,有的“小陈”,已经摆脱了初期的迷茫,逐渐走向成功。

利欧集团浙江泵业有限公司(下称“利欧浙泵”)是一家温岭知名泵企,在卡塔尔世界杯,曾为球迷村提供供水设备。公司投资6亿元进行智能工厂建设,“5G+AI融合”、云计算等先进技术不断融入生产线,传统厂房科技味十足。

与公司一道晋级的,还有老员工刘华。2006年刚入职时,他的月薪才1000元出头。在公司的流水线上,刘华干过水泵装配的各个环节。这些年来,刘华的职业技能在提升,利欧浙泵也获得了自主开展技能人才认定的资质。

如今,刘华不仅在岗位上逐级晋升,还取得了高级工职称。到了去年,刘华成为“合伙人”,获得公司的股权激励。“现在月薪能拿到一万多,凭本事吃上的技术饭真的‘香’!我一步步往前走就对了。”刘华说。

来源:潮新闻、央视网

## 合同到期,工伤赔偿“免谈”?

劳动合同期满后继续留在工地收尾时不慎摔伤,这种情况下能申请工伤赔偿吗?从湖北仙桃农村到北京市通州区某建筑工地做普工的李皮(化名)就遇到了这样的苦恼。

劳动合同期限届满时,李皮继续留在施工现场从事模架拆卸等收尾工作。岂料,在第7天不慎从高凳上摔下受伤。他想申请工伤待遇,建筑公司却否认与他存在劳动关系,且拒绝承担工伤赔偿责任。9月20日,北京市第三中级人民法院判决支持李皮的主张,认定双方劳动关系在劳动合同期满后继续存续。



### 工程收尾时不慎摔伤

2021年7月2日,李皮与某建筑公司(以下简称建筑公司)签订劳动合同,约定劳动合同为以完成一定工作任务为期限,至主体结构工程工作任务完成即行终止。公司安排实行综合计算工时制度,其工资标准为220元/日,双方应于每月25日前,按照上述标准核算其上月工资数额并由双方签字确认。

公司提交的《工程竣工验收备案表》显示,案涉工程于2021年12月13日竣工。由此,公司认为双方劳动关系于2021年12月13日终止,此后也并未给李皮安排工作。然而,李皮表示,“工程竣工后,公司又安排我在施工现场进行施工模架拆卸等收尾工作,一直干到2022年1月7日,我在拆除模架时,从高凳上摔落受伤。”

李皮认为,双方的劳动关系一直存续,要求公司给付工伤待遇。公司则认为,工程已竣工,劳动合同书约定的劳动合同期限也截止到竣工日,双方不再存在劳动关系,因此拒绝了李皮的工伤申请。

无奈之下,李皮向北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。仲裁裁决确认2021年7月2日至2023年2月15日期间双方存在劳动关系。公司不服该裁决,诉至北京市通州区人民法院。



### 双方的劳动关系是否存续?

李皮与建筑公司之间的劳动关系在劳动合同期满后是否存续呢?

北京市通州区人民法院审理认为,劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。本案中,从工资支付情况看,双方均认可关联企业于2022年1月29日代建筑公司向李皮支付2021年12月工资4840元,该数额与此前数月李皮的整月工资数额一致。建筑公司主张双方劳动关系于2021年12月13日终止,此后未给李皮安排工作,却按照整月向李皮支付2021年12月的工资,与常理不符,建筑公司对此未能提供合理解释。

此外,从受伤地点看,李皮2022年1月7日在从事拆卸工作时从高凳上摔下受伤,建筑公司主张未给李皮安排工作,李皮却在施工场受伤,公司对此亦未能提供合理解释。

综上,依据在案证据,法院认为李皮主张工程竣工后,其在建筑公司安排下继续在施工场地提供劳动,更符合实际情况,法院予以采信,并认定双方劳动关系在劳动合同期满后继续存续。同时,因本案可能涉及后续工伤认定问题,法院在本案中只对2021年7月2日至2022年1月7日(即李皮受伤之日)期间双方存在劳动关系予以确认。待李皮主张的工伤情况确定后,如双方对于2022年1月7日之后是否继续存在劳动关系仍有争议,双方可另诉解决。



### 二审判决支持劳动者主张

公司不服一审判决,又向北京市第三中级人民法院提起上诉。

法院审理认为,李皮在施工现场受伤,公司未对李皮系私自进入施工现场的主张予以举证,李皮主张其系继续按照公司安排在施工现场进行拆卸等收尾工作具有一定合理依据。最终判决驳回建筑公司上诉,维持原判。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君表示,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十四条规定,劳动合同期满后,劳动者在原工作地点从事公司安排的工作,并按照原合同约定领取劳动报酬的行为可以视为“以原条件继续履行”,因此法院认定双方劳动关系在劳动合同期满后继续存续。

来源:工人日报