



青年经济说

就业结构错配问题亟待破解

年轻人真的在 逃离 工厂吗？

提升工厂吸引力是关键。制造业不要老抱怨年轻人不愿进厂，要多想想怎么改善他们的工作条件。曾湘泉建议，从权益保障、体制机制、职业教育、就业效率等多环节入手，保障制造业转型升级，让更多年轻人拥抱实体经济。

中青报 中青网见习记者 魏婉 记者 王林

今年全国两会期间，一份关于鼓励年轻人少送外卖多进工厂的议案引发热议，让蓝领就业难与招工难并存的窘况浮出水面。

人社部数据显示，在2021年三季度全国最缺工的100个职业排行中，有58个是生产制造及有关人员，预计至2025年，中国制造业十大重点领域人才缺口将近3000万人，缺口率高达48%。

本该在岗位上孜孜以求、精练技能的蓝领都去哪儿了？为何不再立志成为领域内不可或缺的能工巧匠？

不自由是出逃的原因之一

做直播、开网约车，在数字经济的催生下，灵活就业为年轻人开辟了就业新思路。国家统计局披露，截至2021年年底，我国灵活就业者已达2亿人，相比于约7.5亿的总就业人口，灵活就业人员占比已经超过四分之一，其中不少人是从工厂逃离的。

争分夺秒送快递、风里雨里送外卖，薪资少、工时长、强度大，才是不少年轻人离职的重要原因。中国人民大学副教授周广肃认为，作为新兴产业，数字经济的劳动生产效率及其创造的经济价值可能让许多传统行业黯然失色。比如，不同统计口径显示，外卖骑手平均月薪在

4500元至5000元之间，多的甚至上万元，更遑论网络主播等。

不自由也是许多年轻人出逃的原因之一。全国人大代表、北汽股份有限公司株洲分公司汽车工人吴端华表示，当代高学历年轻人的就业观念、就业意愿正在发生重大变化。一份时间自由、环境自由的工作，远比机械、重复、价值含量低的一些工厂工作有吸引力。

蓝领短缺，已经成为不少企业的燃眉之急。中国人民大学劳动人事学院教授、中国就业研究所所长曾湘泉在山东青岛等地调研时发现，许多制造业、外贸企业在疯狂招人，甚至有家2000多人的企业专门雇用了11家中介公司帮忙招聘。而另一方面，城乡就业压力增大，不少劳动力找不到合适的工作。

对于这种就业结构错配的现象，吴端华认为，这是因为蓝领人群与岗位需求之间长期存在信息不对称、人才结构不匹配的问题，严重阻碍了就业效率。他认为，我国蓝领群体普遍存在低学历、低技能现象，尤其是农民工群体缺乏系统的培训和学习，与制造业升级所需的岗位技能并不匹配。这也是工厂招工难的重要原因。

新蓝领也有新问题

新业态带给年轻人更多选择，但也给这些以网约车司机、外卖小哥等为代表的城市新蓝领带来不少新问题。今年两会期间，全国政协委员、天达共和律师事务所主任李

大进就带来一份《关于建议应重视对网约工这一新的劳动群体权益保障的提案》。

新蓝领服务着城市的大街小巷，在城市生活中却处于相对弱势的地位，面临着租住不稳定、城市融入难等问题。李大进通过查阅司法判决发现，外卖系统里不仅有算法，还隐藏着许多法人公司，由此形成的合同关系正把网约工的权益死死捆住，让不少人成为无劳动合同、无社会保险、无劳动保障的“三无”群体。

这也是灵活就业者共同面临的问题。从传统行业中走出来的B站UP主尔东和小明告诉中青报、中青网记者，新型职业的风险和收益成正比，UP主看起来门槛低、赚钱多，但正因如此，竞争非常激烈，谁都无法保证自己的内容长青，不容易脱颖而出且随时面临被淘汰的风险。

另一方面，千金在手，不如一技傍身。今年政府工作报告中提到，要使用1000亿元失业保险基金支持稳岗和培训，加快培养制造业高质量发展的急需人才，让更多劳动者掌握一技之长、让三百六十行行行人才辈出。

若只是跑腿送外卖，到一定年龄可能就力不从心了，但如果在制造业的话，你的技术本领越磨越硬，发展前途更广阔一些，可以成为大国工匠、国家栋梁。吴端华认为，目前这种新蓝领就业具有不可持续性。比如无人配送技术推广后，现有骑手何去何从？如何满足未来新蓝领的技能要求？周广肃也表示，技能提升才是长久保障，能否在工作中不断获得知识的积累与成长极其重要，建议年轻人关注短期利益与长期发展目标之间的关系权衡。

出逃 因何解

先进的制造业是现代化经济体系的坚实基础，也是国家竞争力的重要支撑，需要大量高素质技术技能人才、能工巧匠、大国

工匠投身其中，且蓝领群体的就业，一头连着民生福祉，另一头连着社会稳定。因此，产业工人空心化问题是我国高质量发展道路上必须解决的难题。

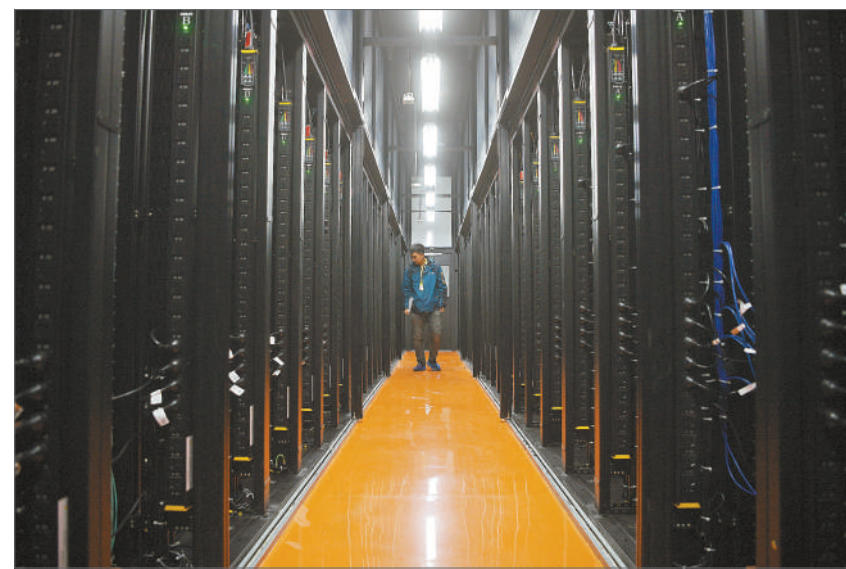
提升工厂吸引力是关键。制造业不要老抱怨年轻人不愿进厂，要多想想怎么改善他们的工作条件。曾湘泉建议，从权益保障、体制机制、职业教育、就业效率等多环节入手，保障制造业转型升级，让更多年轻人拥抱实体经济。

他提议，各地政府实施加速折旧等对制造业企业优惠的税费制度，推动数字化转型升级，同时努力改善基层劳动者的工作生活环境，包括增加文化体育娱乐设施等；研究制定实施制造业企业连续工资补贴，落实工人权益保障，支持和规范中介服务有利于制造业长期发展的各种政策和措施等。

作为蓝领工人代表，吴端华提出两点建议：一是人社部出台相关支持政策，扶持创新性招聘模式发展，比如短视频平台直播带岗，实现蓝领群体就业与工厂招工的高效率匹配；二是进一步推动数字经济平台与实体经济的融合，从产业升级、蓝领就业、商品交易等多方面与实体经济融合，实现合规健康发展。

天风证券研究所一份报道显示，2020年我国蓝领在线招聘市场规模为228亿元，并将在未来5年里以每年超40%的增速，预计到2025年将达到1285亿元。去年12月，新能源领军企业宁德时代联合人力资源主播在一家短视频平台上发起的直播带岗专场，累积观看人次超过25万，超过1000人报名应聘。

中国人民大学劳动人事学院副院长赵忠认为，像这样通过提交人力资源服务许可证、接受平台管理和受众的实时监督，短视频平台的直播带岗，拓展了市场的规模、广度和深度，降低信息匹配成本，增加了整体的社会福利。



在西部云基地拍摄的由中国联通建设的国家（中卫）新型互联网交换中心机房（3月1日摄）。近日，东数西算工程已经在我国全面启动，该工程通过将东部发达地区的数据，传输到西部算力资源丰富的地区进行运算、存储，解决我国东西部算力供需失衡问题。宁夏作为八个国家算力枢纽节点之一，近日出台了关于促进大数据产业发展应用的实施意见，以加快推进宁夏枢纽建设，打造面向全国算力保障基地。地处宁夏中卫市的西部云基地依托云基地建设基础，积极推进算力建设，构建以东数西储、东数西算，信息技术应用创新开发和区域数字经济发展为主的西部云基地。新华社记者 王鹏/摄

部分手机 App 收割 老年群体调查

新华社 新华视点 记者 黄江林 邓浩然

这款交友 App，把我们家闹得鸡飞狗跳。武汉市民刘女士说，家里老人看了网络广告下载了一款中老年社交 App，结果被引诱充值五六千元。

新华视点 记者调查发现，如今老年人普遍爱上了智能手机，但不少老年人欠缺网络安全知识，成为一些手机 App 流量的收割对象，乃至陷入各种网络套路中。

不少老年人在网上被割

我父亲不知道点了什么广告，无意间办理了一份保险，接下来每个月自动扣费并且没有通知。谈起这件事，来自天津的程先生十分气愤。短短7个月，他父亲就被某网络保险平台莫名其妙地扣款1800多元。

程先生询问其父亲从何处投保时，年近七旬的老人完全不知道怎么回事。他通过网络搜索才发现，这个网络保险平台在出行 App、购物弹窗等投放了很多广告，用“领红包 首月1元”等噱头吸引众多用户点击。

随着老年网民快速增长，针对老年人的网络套路也逐渐增多。2021年9月，中国社科院社会发展策略研究院发布的研究报告显示，17.25%的被访老年人在网络中受骗的经历；其中，超四成老年人曾因保健品被骗，近四成老年人因免费领红包被骗。

围猎 老年人手段多多

记者调查发现，一些互联网“老玩家”精心研究老年人的喜好和焦虑，熟练运用互联网套路，在老年网民面前挖下一道道流量深坑。

专打老年人缺少陪伴的痛点，陪聊诱导付费充值。眼下，不少社交软件将目标人群转移到老年群体，老年人线上交友社区、婚恋相亲 App 层出不穷。这类 App 真的能帮助老年人找到幸福吗？

记者随机下载一款名叫“中老年生活”的 App，注册后正要跟网友聊天，就弹出充值页面。原来，只有花费168元至368元不等的费用开通超级VIP，才能享受“无限畅聊”功能。记者随后下载了5款中老年相亲交友 App，有的 App 里网友主动搭讪，索要虚拟“鲜

花”等礼物；有的 App 甚至每发一条消息，都要收取“金币”。

紧盯老年人“网络小白”的盲点，弹窗信息成套路入口。记者了解到，一些老人常常点击写有“内存不足”“病毒威胁”等信息的弹窗，然后手机就被稀里糊涂地安装了好几个手机管家、清理大师等各类 App。

天津财经大学商学院互联网信息与用户行为研究中心主任陈旭辉说，大部分老年用户的手机性能一般，有的是子女用过的旧手机，老人容易被这类弹窗欺骗。一些软件在安装后会偷偷收集用户信息，进行数据画像，给他们标注“容易被诱导和诱导”的群体标签；随后，各种劣质内容、欺骗套路的广告，就会定向往这类老人的手机上推送。

为老年人营造一个清朗的网络空间

为帮助老年人跨越“数字鸿沟”，拥抱互联网，去年1月起，工信部在全国范围内组织开展了为期一年的互联网应用适老化及无障碍改造专项行动。一批大字体、大图标、界面简单、操作方便的 App 问世，大大满足了老年人的需要。

有关部门和社会各界帮助老年人跨越“数字鸿沟”的努力和成绩有目共睹，但一些互联网从业者试图把老年人引入另一个“流量深坑”，这是社会所不能容忍的。陈旭辉认为，有必要整合社会力量，引入第三方专业测评机构对各类软件开展常态化抽检、巡检，定期公布测评结果，对违法者予以曝光，倒逼企业遵纪守法。

天津市社会学会会长张宝义认为，平台、应用商店应该负起主体责任，重视用户反馈，及时下架有问题的 App。有关部门也应坚持对违法广告、弹窗零容忍，建立一套快速响应机制，对发现的违法问题快速处置。

针对一些老年人网络安全知识不足的问题，北京奥肯律师事务所执行主任李传文建议，可利用老年受众较多的电视节目、电台广播等，普及网络安全知识和典型案例，提醒老年人不占小便宜，增强防范意识，一旦被骗及时投诉或报警。

张宝义说，年轻人也应给予家中老人更多陪伴，一方面通过陪伴给予老人关心和理解，起到预防作用；另一方面在陪伴中向老人传授更多手机使用技巧和防骗技能，提供更多安全守护。

据新华社天津3月14日电

图片新闻

大地调色板



春回大地，广西南宁市邕宁区蒲庙镇纵横交错的田地色彩斑斓，宛如色彩丰富的调色板（3月13日摄，无人机照片）。新华社记者 周华/摄

中青报 中青网记者 李剑平

台州企业家 搭梯子

送员工深造 让车间留住更多年轻人

浙江南洋科技有限公司40多名企业学员、台州星光光电科技有限公司40多名企业学员。近日，在台州开放大学举行的民营经济创富座谈会上，近20家企业的负责人逐一报出自家员工就近提升学历和技能的人数。

据台州开放大学党委书记王焕斌介绍，该校1.5万名注册学生中，除5000名全日制学生外，绝大多数来自当地民营企业。市、校、企业三方正稳步推进“千名工匠、千名企业家”等培育工程。在台州学院、台州职业技术学院等高校，也有一大批来自台州中小企业的员工学员，进行学历与技能“双提升”。

浙江台州是我国民营经济发祥地、股份合作经济发源地、市场经济先发地，同样是工业4.0标杆城市、国家创新型城市之一，民营经济创造了该市95%的经济总量，有汽车及零部件、模具与塑料、医药健康、泵与电机等七大千亿元产业群，150多个细分市场的“隐形冠军”。

当前，台州企业老板纷纷选送优秀青年员工在职学习，提升技能与学历，成为中国从制造大国走向制造强国的一种风尚，也是赋能制造业、在生产车间留住更多年轻工人的探索之一。

有订单缺员工

现在的年轻人去哪儿啦？当地一家汽车模具企业老板很纳闷。模具属于制造业之母，企业模具生产车间都配备了数字

化机床，年轻人只要潜下心来，扎实学习三五年模具制造和设计技术，一辈子都受用和吃香。但他们车间里的工人目前都以四五十岁为主，很难招到年轻的学徒工。

在国际市场上有客户、订单，就是一线缺200多名员工。葛洲坝集团水务运营有限公司台州分公司董事长刘平说，他们非常重视青年员工成长，干得好的可以直接任命为项目负责人或调至关键工作岗位。不过，有的年轻人对这些优厚条件和职场上升通道并不是很感兴趣。

其中一个原因是，一些年轻人怕吃苦，耐不住寂寞，总想赚快钱，宁愿在大街上跑，也不愿去生产车间学一技之长。生产车间里夏天热、冬天冷，工作环境肯定不如办公室舒适，学校毕业出来的年轻人不想干一线脏、重的活。浙江松正智能装备制造有限公司总经理胡柳清表示，企业实在招不到员工只能减产，或者进行升级改造用“机器”顶替人。但是如果这么做，现有员工知识能力又跟不上，需要进行大面积的培训和提升。

据不完全统计，浙江旺盛动力机电有限公司400多名员工中，四分之三为高中以下学历，隆中控股集团股份有限公司主要生产汽车配件，350多名职工平均年龄

为43岁，高中及以下学历占65%，大部分产业工人为初中学历，甚至还有小学毕业的，台州星光光电科技有限公司的上千名员工中，大专以上学历占10%，其余都是高中及以下学历。

现在年轻人找工作不像过去非要跑到人才市场去，他们躺在床上刷刷手机，各种充满吸引力的招聘信息扑面而来。这也是当下年轻人流动性大的原因之一。浙江南洋科技有限公司副总经理侯国利说，一些传统制造企业的人才缺口大。担任浙江益明阀门有限公司生产副经理的信恒黎说，该公司高级职称专业技术人员4名，中层管理人员素质、能力同企业快速发展的需求不适应，企业正尝试从北京、上海引进大学毕业生，尽管薪酬、双休都没有问题，但人家到企业周边一看，县城、乡镇缺乏配套的文化生活设施，没待上几天就跑了，怎么留得住人才？

突破学历的坎儿 职位收入双提升

从浙江工贸职业技术学院应用电子专业毕业后，陈丽丽到浙江万邦汽车动力系统股份有限公司当出纳。公司财务部同事就引导她，你不可能一辈子做出纳，要做好职业生涯规划，提升专业技能。她就跨专业报考了浙江财经大学会计专业本科自学考试，独自啃书，一门门考出来，直到毕业。现在陈丽丽已经是公司的财务总监了。她也不断告诉财务部新来的员工，要不断学习、提升自己。

浙江丽水的赵炉松自义乌工商职业技术学院毕业后，就在台州市诺贝家具有限公司仓库工作，最初做仓管员月薪2000元左右。他通过在职学习工商管理专业提升知识和技能后，当上了仓储部主管，月工资涨到8000多元。

隆中控股集团股份有限公司办公室主任林兰1998年从浙江广播电视大学玉环学院档案管理专业毕业后，到隆中控股公

司工作，一干就是20多年。2004年、2021年，她先后回到母校在职就读行政管理专科、工商管理本科。从自身的学习经历和身边同事们的选择来看，林兰认为，在职就近免试入学、实行学分制的各类学历和技能班比较受年轻人欢迎。青年工人在生产一线工作本身就辛苦，工资收入也不高，全脱产学习不现实，周末休息一两天也不可能跑到省城杭州或宁波、温州等地去上课，大部分人会选择在一小时交通圈的县城或台州学习上课。

隆中控股公司有50多名青年员工，通过在职学习和进修提升，成长为企业的中层干部和技术、业务骨干，工资收入与社会地位明显提高。家里摩托车换汽车的事例也比皆是。

员工成长道路越宽广 企业竞争力越强

中青报 中青网记者采访发现，台州企业老板们给青年员工搭建成长“梯子”的动力，一方面来自产业转型升级、一线员工招工难的倒逼，因为生产设备要升级换代、技术要进步，不提升一线员工知识素养与技能水平，根本适应不了市场和产业发

展的新形势。另一方面，是出自企业申报各级高新技术企业项目、走向资本市场的客观需要。比如，有一些项目申报条件要求，大专及以上学历要占到企业员工的10%以上。企业重视青年员工的学历与技能提升工作，在某种意义上也是对人力资源和品牌的投资。企业建设和培养一支知识、技术和技能密集型的员工队伍，其市场估值往往要比普通同类型企业高出许多。

据浙江万邦汽车动力系统股份有限公司总经理刘洪军介绍，该企业实施员工学历与技能提升政策后，有近20名员工参加了各类学历与技能提升班。在职青年员工拿到大专、本科、硕士研究生、博士研究生毕业证书，每个月分别补贴400元、800元、1000元、1500元；中级、高级职称每月分别补贴800元、1000元。读书期间工资照发，学费全额报销。

在浙江万邦汽车动力公司的陈天华是一名来自贵州省平塘县的布依族小伙子，第一次申报玉环市人才公寓时学历不达标。2021年在在职学习拿到大专毕业证书后，他年薪涨到18万元，第二次就顺利申请到玉环市人才公寓，去公司走路5分钟路程，一室一厅一厨一卫每月只付300元租金。今年他又报了在职学习的“专升本”。

宁睡地板，也要做老板，哪怕出门打工，总有一天成功。在回应当地一批企业青年员工学习提升的需求时，浙江开放大学玉环学院院长庄益平建议，要坚持“学历、非学历”并举的办学方向与社会公益原则，学费可由政府补贴一部分、企业和个人各出一部分。教学、考试不放水，全方位促进素质、能力提升，让年轻人真正学以致用，学有所成。