



热点聚焦

宁送外卖不去工厂 年轻人“抛弃”的究竟是什么

【见过裁员,没见过这么开心的!有人拿着十几万走了,员工抢着被裁!】

由于滴滴的裁员补偿达数倍工资,出现了员工争相被裁的火热局面。据网上晒出的截图显示:滴滴被裁员工至少可以拿到3-5个月补偿,离职时间到3月底,给交3月五险一金,3月工资另发不计入补偿,未休年假双倍工资补偿。

<http://url.cn/5XnaBAT>



【广东工资指导价来了!看看你处在工资水平的哪个位置】

广东省人社厅最新发布了2018年广东省人力资源市场工资指导价位及行业人工成本信息,反映18个行业门类的职工工资水平和行业人均人工成本。从人均人工成本水平来看,金融业是18个行业中最高的,中位数达17.19万元/年。金融业和房地产业的经济效益也较高,百元人工成本利润分别达到326元和216元。

<http://url.cn/5EZACv5>



【实用!自己缴社保,怎样缴最合适最划算?】

社保分为城乡居民社保和职工社保,但这两者的区别在哪里?怎样缴最合适、最划算?两者是否都符合“多缴多得,长缴多得”规律?

<http://url.cn/58GUyZO>



【不开心就能不上班?不开心真的就能放情绪假?】

常州一企业设置了“情绪假”,职工每个月可以不说理由请一天假,还是带薪的!并且这个制度已实施三年!该企业工会副主席陈青成表示,设置了“情绪假”后,员工对企业的好感度和忠诚度更高了,工作效率也更高了。对于“带薪情绪假”,你除了羡慕还有啥?

<http://url.cn/5zzi8Y6>



(徐红秋 整理)

目前,春节后的招工进入了密集期。有媒体报道,从不少大型招聘会上得到的反馈来看,今年制造业、服务业普工或称万能工的“招工荒”,比以往更令人关切。有浙江的企业主表示,今年招工“收成”少的可不是一点半点,甚至面临“颗粒无收”的局面。

一边是制造业、服务业普工或称万能工的“招工荒”,大量年轻人“逃离”传统的工厂与流水线;另一边却是外卖行业的年轻人与日俱增,外卖行业从业者的平均年龄在26岁到30岁,35岁以下更是占比近七成。数据显示,2015年,美团外卖骑手人数仅为1.5万人,但到了2018年第四季度,日均活跃骑手人数已接近60万人,而饿了么旗下蜂鸟骑手的注册人数早已突破300万人。

传统的工厂与流水线,的确工作时间长、强度大,但要说风里来雨里去的外卖工作有多轻松,恐怕未必。相比送外卖工作的风吹日晒与不确定的业务量,工厂的工作环境与稳定性,其实更胜一筹。

同为基层一线工作,工厂其实有着高于外卖行业的性价比。可为什么这一代年轻人,不像他们的父辈那代人在工厂埋头苦干,而是宁愿送外卖也不去工厂,是他们变了吗?

的确,这一代年轻人不一样。他们成长在互联网时代,接触的信息也远多于父辈,除了追求基本的温饱与物质满足,他们还有更多精神层面的需求,个性也更加鲜明。在传统工厂

流水线上机械式的工作,束缚与压抑了他们精神层面的需求,也限制了他们个性的发挥。而在外卖行业,工作时间更加自由,劳动强度可以由他们自己掌控。只要足够努力,就能够获得较为丰厚的报酬。另外,相比于整天固定在流水线上的工人,外卖小哥能接触到更多的人与事,这对于年轻人来说也是至关重要的一个方面。

年轻人涌向外卖行业,这是他们的选择,无可厚非。但实事求是地说,外卖员是技术含量并不那么高的职业,过多年轻人涌入,或多或少会造成人力资源的“大材小用”。而当下正是我国制造业转型升级的关键时期,如果大量年富力强的年轻人宁愿送外卖也不想去工厂,势必会造成工厂的劳动力短缺,在正常生产都岌岌可危的前提下,谈何转型与升级呢?可见,吸引年轻人回到工厂迫在眉睫。

年轻人变了,我们的企业工厂也应跟着变,如此方能从如火如荼的外卖行业中“抢回”年轻人。

首先,当然要靠待遇来吸引年轻人。媒体上不时会见到工厂万元月薪依然招工难的报道,但往往噱头成分居多。要达到“定薪”,需要超长工作时间以及周末节假日的加班加点。不仅强度大,平均算下来的时薪也就是一般水平,而且往往在“五险一金”方面缺乏保障。工厂要想真正赢得年轻人的青睐,就必须改变待遇低、强度高、保障少的现状,让他们有足够的获得感,愿把目前的工作当成事业,而非

暂时谋生的手段。

其次,工厂要改变把工人当“机器”看的理念。相比于任劳任怨、埋头工作的父辈,年轻人除了工作,还想要丰富的业余生活。而在很多的流水线工厂工作,除了干活还是干活,整天就是工厂、食堂、宿舍三点之间的单调重复。工厂一方面要改进生产工艺,例如用机器取代工人从事机械重复的工作,而让被解放出来的工人来操作、管理机器;另一方面,也应丰富工人的业余生活,让他们在工作之余,也能有符合年轻人需求的社交、文娱等活动。

另外,工厂企业还可以采取“换位”手段,来解决年轻劳动力缺乏的问题。过往都是开了企业工厂,等着工人千里迢迢来工作。如今很多年轻人不再愿意背井离乡,不少企业的工人也选择返乡就业,那为何我们就不能将工厂开到劳动力密集的地区去,让年轻人实现在家门口就业呢?如此,不仅满足了工厂、年轻人双方的共同需求,也能带动更多地区的经济发展,可谓多赢之举。

年轻人宁愿送外卖也不想去工厂,是他们的个人职业选择,他们有着充分的自由,也理应得到尊重。但如果任由“宁送外卖不去工厂”的观念蔓延,实体经济特别是制造业的发展、转型、升级都可能会面临更大挑战。因而,招不到年轻人的工厂,与其抱怨年轻人变了,倒不如好好反省下自己为何被年轻人“抛弃”,思考该如何改变才能重获他们的青睐。(夏熊飞)

职工有话

请农民工监督 让维权更有力

在帮助农民工维权过程中,通过介入前宣讲、处理中邀请当事人参与、办结后填写评价卡,主动要求农民工对维权人员进行监督和工作作风评判——日前,四川巴中市总工会推出的维权廉政监督举措让许多前来求助的农民工兄弟纷纷竖起大拇指。

巴中市总工会推出的维权廉政监督举措令人拍手叫好!首先,请农民工监督维权,让维权更阳光透明。“介入前宣讲、处理中邀请当事人参与、办结后填写评价卡”监督维权“三部曲”,表现出工会真心实意帮助农民工维权的诚意,也是检验工会维权真假的试金石。工会干部是在真维权,还是“例

行公事”,农民工看在眼里,记在心里,维权不满意,农民工不高兴,可以随时监督,并进行实事求是评价,以农民工“高兴不高兴,满意不满意”为标准。同时可以防止维权过程中的“吃拿卡要”,做到廉政维权,不给农民工添负担。

其次,请农民工监督维权,让农民工有了归属感。“职工有困难找工会”,曾是工会提出的一句响亮的口号。然而以前很多农民工并不知道工会是干什么的,认为工会就是收取会费,开展一些文化活动的,很少人知道工会有依法维护劳动者合法权益的神圣职责。应该看到职工遇到最大的困难,莫过于维权的困难。特别是一些企业

存在用工不规范,出现劳动纠纷责任不清。而工会切实为农民工维权,让更多的农民工知道工会为他们说话,让农民工感受到“家”的温暖。

再次,请农民工监督维权,让维权更有力。这是“娘家人”为农民工办实事做好事的实实在在的举措。农民工监督维权的过程,就是检验工会维权效率及效果的过程,也是农民工不满意的过程。倒逼工会维权真抓实干,用心用情用力去做,提高维权的实际效果和含金量,让更多的农民工知道工会用行动为他们主持公平正义。让农民工真正看到工会“娘家人”的可亲可信。

(吴玲)