# 中职人才平均月薪5888元

综合能力优于大专生 市场需要越来越紧俏

■劳动报记者 罗菁



#### 中职平均月薪近 6000 元

关于职业教育人才的薪酬数 据显示,2018年以来,大专人才的 薪酬水平较为平稳,当前为7227 元/月,仅同比增长0.12%。而中等 职业教育人才的薪酬水平虽然较 大专人群低 1500 元左右,但近两 年增势较好,当前为5888元/月, 同比提升 4.32%。

专家指出,职业教育人才的 薪酬水平与全国平均水平相比虽 然存在一定差距, 但也在合理范 围内,并且基于当前国内就业市 场上职业教育人才紧缺的现状. 职业教育人才的薪资待遇未来上 涨空间较为可观。

# 金融行业薪酬居首

从各行业薪资水平看,职业教 育人才平均薪酬排名靠前的行业均 为基金/证券/期货/投资、信托/担 保/拍卖/典当、银行等金融行业, 这一趋势与全学历人才总体情况一

中等职业教育人才薪资最高 的行业为信托/担保/拍卖/典当, 产业、新业态、新商业模式不断涌现,急需大量实用技术技能人才。但目前我国高技能 人才的有效供给仍然不足,国内技术技能人才短缺问题仍较突出。

最近,智联招聘基于职业教育人才相关的招聘和求职大数据,发布了"2019年职业教育人 才就业景气度报告",结果显示,中职人才的平均月薪为5888元,虽然低于大专人才,但就其综 合能力来看,反而优于大专生,目前市场需求越来越紧俏。

平均月薪为7927元。除此之外, 紧随其后的礼品/玩具/工艺美 术/收藏品/奢侈品行业, 月薪水 平也达到了7389元,值得关注。

不过,旅游/度假行业的就业 市场景气指数仅为0.32,需求人 数占比为 0.35%, 人才供给过剩, 竞争激烈,且2019年一季度平均 薪酬排名靠后,为5037元/月。此 外,财务/审计/税务、行政/后勤/ 文秘是职业教育人才平均薪酬较 低的职业, 在平均薪酬最低的十 个职业里几乎垫底。

对此,专家指出,财务和行 政岗位有一定的共性, 即根据岗 位职责和要求不同, 职业层级划 分明显, 且与薪资水平直接挂钩。 而职业教育人才涉猎行业广泛但 专业高度不足,这也导致很多从事 类似职业的职业教育人才停留在 初级岗位,难以获得更高的薪酬。 除低薪以外,这两个职业的就业市 场景气指数也较低,为0.18,竞

争激烈, 因此不管是求职者找工 作,还是职业教育类院校培养人 才,都应注意这类技能的市场需 求变化。

### 市场需求越来越大

从人才供需关系看,当前大 专和中等职业教育人才的就业市 场景气指数分别为 3.7 和 2.3,均 高于全国平均水平。即1个大专 学历的求职者拥有 3.7 个岗位机 会,1个中职学历的求职者拥有 2.3 个岗位机会。

另一个数据显示, 当前投递 面向大专和中等职业教育学历岗 位的求职者中,这两类人才占 42.92%, 其余为高中、初中、本 科等其他学历人才。意味着, 市场需求相比,作为目标群体的 职业教育人才供给更显不足。

从变化趋势看,中等职业教 育人才就业市场景气指数则呈上

升趋势,由 2018年一季度的 2.00 升至 2018 年四季度的 2.43,2019 年一季度小幅降至2.3,仍高于去 年同期。目 2019 年一季度企业对 中等职业教育人才的招聘需求人 数同比增幅达 50.61%, 远高于其 他学历人才。 一定程度说明更偏 技能实操的中职人才越来越热 门,人才缺口呈扩大趋势

此外, 2017年智联招聘曾针 对 44 万名应届生进行了一项测 试,测试对象来自全国 16 个省 市的 200 所高校,包括从中专到 博士等各学历阶段的学生,覆盖 12 个学科专业。根据测试结果 发布的《大学生就业力诊断报 告》显示,中专及以下学历人才 在言语理解、数理应用、逻辑推 理、问题解决、创新能力等方面 的得分均高于大专生,可见虽然 中职人才的学历不及大专, 但各 方面能力并不差甚至更优,对企 业来说是性价比更高的招聘对

象,这也是导致人才需求越来越 旺、就业景气度整体升高的原因

#### 跳槽跨行导致"用工荒"

从跳槽周期看,智联招聘数据 显示,职业教育人才的跳槽周期高 于本科和硕士及以上人群,其中, 中等职业教育人才周期又长于大 专。可见,学历水平越高,跳槽周 期越短

具体来看,中职人才的跳槽 周期达35个月,即一份工作平 均会做到3年左右;大专人群平 均每份工作坚持27个月;本科 人群跳槽周期为23个月;硕士 人才跳槽周期仅为19个月,约 一年半的时间。说明相比更高学 历人才, 职业教育人群的工作黏 性和稳定性更强,对风险的偏好 度更低

值得重视的是, 当前职业教 育人才求职时投递了其他行业的 比例为91.75%,投递了其他职业 的比例是 72.9%, 可见其跨行、 跨岗位的流动性非常高。这也从 侧面反映出,虽然我国职业教育 人才紧缺,但其缺少的是高素质 技能人才, 而当前国内就业市场 上供给人才质量与需求存在严重 的错配情况。求职者求职行为冒 进,且企业用人需求无法被满 足,或综合导致企业用工荒和人 才求职难并存的现象。

# 自媒体大 V 算不算员工?

法院判定写手和传媒公司不存在劳动关系

本报讯 (劳动报记者 郭娜 通 讯员 王治国)王先生是一名股票自 媒体写手,粉丝不少。然而他与上 海一家传媒公司合作不欢而散后, 因为劳动关系争议而对簿公堂。自 媒体写手认为,自己是传媒公司的 员工;传媒公司则认为,双方只是 合作关系。那么,这位自媒体大 V 是不是合作公司的员工呢?

#### 合作不欢而散: 大V要求确认劳动关系

王先生在微博、微信公号上有 些人气,也就是网上所称的"大 。2017年12月,他和上海某文 化传媒有限公司一拍即合,就自媒 体运营签了份协议。

双方约定,由王先生注册的微 信公众号、微博等由双方共同经 营,收益分成随着年营收变化,从 原告三成被告七成,到双方五五分 成不等。双方还约定,王先生如全 职管理自媒体账号,公司每月支付 5000元管理费,时间为3个月;如 兼职管理自媒体账号,则不支付管 理费。双方还约定了排他性合作、 保密义务、竞业限制等其余事项。

王先生称,其实际负责自媒体 的内容生产、留言回复,定期在自媒 体上发文,按公司要求每天打卡考 勤,每周提交工作计划与总结,公司 按月为其缴纳社保、公积金,故双方 有着建立劳动关系的合意。其实际 接受公司的工作安排、劳动管理,并 由公司缴纳了社保、公积金,应认定 存在劳动关系。公司一直未支付的 劳动报酬,应予补付;因未予签订书 面劳动合同,公司应支付双倍工资 差额。



# 传媒公司喊冤: 双万买为合作关系

2018年5月,王先生向浦东新 区劳动人事争议仲裁委员会申请 劳动仲裁, 要求公司支付工资、经 济补偿等共计3.75万元,未获支 持,王先生因此向浦东法院起诉。

传媒公司辩称,双方是合作关 系,而非劳动关系。此前的协议对 各自的职责分工、管理费用、合作 分成、排他性合作等作了约定,这 些并非劳动关系项下的内容。王先 生自主决定自媒体内容生产、发 布,发给他的门禁卡仅作进出大门

使用,并非对其作考勤。公司规定, 合作的大 V 不需到公司报到,只需 在家写文章即可。社保、公积金是 应王先生要求代缴,并在合作分成 中作了抵扣。王先生草拟的解除协 议、发送的律师函亦确认系合作关 系。公司因此请求法院驳回王先生 的诉讼请求。

# 法院: 双方不存在劳动关系

主审法官孟高飞审理后认为, 本案中,自媒体大 V 和公司不存在

首先,原被告之间的人身与财

产从属性较弱。

根据协议约定,双方对合作的 职责分工作了明确的划分。为了履 行上述协议,原告可能需要进出被 告的办公场所,被告为其配备办公 区域的门禁卡,合乎情理。从微信 聊天记录等来看,原告提交工作总 结与计划给被告,双方对发文时间 等进行交流,属于对上述协议内容 的履行。被告确实为原告缴纳了社 保、公积金,但从缴纳前后的沟通 经过来看,系经被告建议、原告同 意后的挂靠式的代缴。协议中约定 的排他性合作、保密义务、竞业限 制等,并非劳动关系项下所独有, 其他法律关系中也可能存在对这

种义务的约定。可见,双方的人身 从属关系比较松散。

协议还约定了双方对营运收 人的分成方式,该约定针对的是合 作收入的分成,不同于一般劳动关 系项下的提成工资或绩效奖金等。 而从前述营收收入、管理费的约定 及履行情况看,双方之间财产关系 中的从属性并不明显

其次,双方无明确的建立劳动 关系的合意。

本案中,双方所签协议载明双方 本着"利益捆绑,长期共赢"的原 则,签订的是合作协议。可见,双 方最初并无建立劳动关系的明示合 意。从被告为原告代缴社保、公积 金的沟通过程来看,双方均不认为 被告负有为原告缴纳社保、公积金 的义务,原告明知社保、公积金仅 是挂靠在被告名下缴纳, 由其自行 负担单位与个人负担部分。在履行协 议过程中,无论是对工作内容进行交 流,还是对营收进行结算,双方均未 提出彼此之间建立的是劳动关系。 2018年4月中旬,双方已经发生争 议,原告在发给被告的协议书文本和 律师函中,均认为双方系"合作关系" 解决的是"因合作产生的争议"。故实 际履行的内容也未显示出双方有建 立劳动关系的默示合意。

据此,尽管原被告均符合法 律、法规规定的建立劳动关系的主 体资格,原告实际从事的劳动也是 被告的业务组成部分,但双方的关 系不具有明显的人身与财产上的 从属性,也未显出明确的建立劳动 关系的合意,故不能认定双方之间 存在劳动关系。

据此,法院驳回了原告的诉讼 请求。 ■制图 王陆杰