

温岭：以技提薪，技术工人步入春天里

赵静

温岭曾创造了一个又一个全国第一：全国第一家股份合作制企业、全国第一个“民主恳谈会”、全国首创行业工资集体协商制度……这一缕春风又吹入车间，拂向工匠；温岭不断健全技能人才的培养、使用、评价、激励制度，锻造技术工人“技能链、成长链、薪酬链、服务链”，实现技能匹配、能者多得。

去年，温岭市“技术工人奔富浙里‘岭’跑”入选浙江省高质量发展建设共同富裕示范区试点，有关经验做法被国家发改委官网报道。

如果把温岭的民营经济比作一艘徜徉蓝海的巨轮，那么技术工人队伍建设就是赋能高质量发展的强力引擎。

引擎轰鸣，巨轮远航。2022年，温岭新增技能人才2.53万人，其中高技能人才1.23万人，产业工人月工资平均增幅8%，收入稳定增长、队伍持续扩大、创新创造才智充分涌流，不断拓宽致富路。



温岭风貌

从工到匠 高素质技能人才这样炼成

温岭拥有30万左右技术工人，占全市人口总数的五分之一，是加快“扩中”最具潜力、最有实力的群体之一。工欲善其事，必先利其器，高素质技能人才如何“炼成”？

这几天，温岭市职业技术学校“爱仕达机器人订单班”的学生到爱仕达参加工业机器人技术应用实训。政府牵头、企业深度参与、产教融合贯穿全程的高素质人才定制培养模式正在温岭有序开展，针对性培养地方优势产业集群提升所迫切需要的复合型高端技术技能人才。

温岭市职业技术学校先后搭建“爱仕达·工装夹具设计与制作”“利欧·泵的智能控制”“钱江机器人”等产业学院，通过“工学交替”“导师进校”“人企研修”三步走，为企业定向输送技能人才；台州第一技师学院形成以精密制造、智能控制为主体，应用设计、信息服务为两翼的专业群，每年为本地培养技能人才2000多人，高级工毕业生就业对口率90%以上；政校企三方合作共建的温岭市校企泵与电机

产学研中心已开展直流水泵控制器测试仪等7项研究，转化科技成果10余项。

“学堂通车间，让产线与课堂融合，产业与专业对接，这样，学生一毕业就能上岗，上岗就能胜任，实现学生培养使用无缝衔接。”温岭市职业技术学校机电系主任潘伯康介绍，该校入选浙江省首批“区域中高职一体化人才培养改革试点”单位，打通了中职、高职、专科的升学成才通道，将通过五年的一体化培养，提升人才规格和技能，更好地服务县域发展。

从工到匠，离不开薪火传承。“师傅带徒”一直是利欧的优良传统，现在有近600对师徒完成结对并出师。”80后青年阮永辉在利欧浙泵工程部工作已有26年，如今也学着当年师傅教他的样子，身体力行传帮带。目前，温岭建有技能大师工作室35家，去年一年开展职业技能培训3.21万人次，“批量”

培养能工巧匠。

千金在手，不如一技傍身。温岭市发改、人社等9个部门对养老护理员、泵装配调工、应急救援员等10个工种开展项目制培训，培养技能人才19727人，掀起全民职业技能培训的热潮，迈向共同富裕。



爱仕达机器人订单班进行工业机器人技术应用实训



温岭股份员工开展技能等级自主评价认定实操考评



台州第一技师学院协助东部数控进行职业技能等级认定

能者多得 健全技术工人薪酬分配体系

“职工工资水平到底谁说了算？”“如何将职工技能等级、专业技术职务与薪酬挂钩？”……早在20年前，温岭新河羊毛衫行业就开始了行业工资集体协商这一制度，并被全国推广。去年，温岭市总工会出台浙江省首个《行业性绩效工资集体协商规范》。今年，在台州市总工会出台《关于进一步深化绩效工资集体协商工作助力共富先行的意见》基础上，温岭发布《温岭市绩效工资集体协商全域试点实施方案》等政策，帮助企业建立健全技术工人薪酬分配体系，还被省总工会列为浙江省绩效工资集体协商全域试点。

利欧浙泵工程部的小梁，近日在公司表彰大会上“喜提”15000元发明专利奖励。“这应归功于‘能级工资’挖掘了技术工人的研发潜力！”这家企业的办公室主任王妙海笑着说。去年，该公司工会开展绩效工资集体协商，将专利奖励和学历提升奖励大幅提档，并写入《绩效工资集体协商协议》。利欧以此实现发明专利数量提高20%，员工学历大专及以上学历占比达40.22%。

值得一提的是，利欧把企业实行晋升“三通道”制度也纳入了绩效工资集体协商工作，这意味着车间班组长、一线技术员等基层岗位的职工，可以通过自身努力拿到不亚于甚至高于管理岗位的薪酬。

富岭科技除了给予初、中、高级技师岗位津贴，还创新星级评定体系，给予星级员工每月千元以上的涨薪；新界泵业依靠“组合激励机制”

“制”激发员工斗志，职工中不断涌现为企业发展节能降耗的改善建议，实现了职工收入与企业效益同步增长的双赢。

放眼整个温岭，政府、企业携手共进，打造“技酬匹配”绩效工资集体协商全域推进样板，全域盛开致富花。温岭市总工会相关负责人陈月圆介绍，产改试点企业覆盖率达100%，385家单建工会企业已开展绩效工资集体协商，覆盖12个行业的产业工人11余万人，“技高者多得、多劳者多得”的鲜明导向在温岭上下树立了起来。

蓝领的内涵也在发生变化。去年，阮永辉和其他技术骨干获得股权激励，成了利欧浙泵的“合伙人”。温岭将技术工人股权激励改革内容列入该市企业上市政策中，引导上市公司采取多种形式的股权激励模式，让更多技术工人享受政策红利，已有两家上市公司面向325名技术工人开展股权激励。

越来越多的人意识到，只要心怀梦想，勤学苦练，当技术工人照样能人生出彩。

“我们在做大‘蛋糕’、分好‘蛋糕’、共享‘蛋糕’等方面加大探索力度，全力打造具有温岭辨识度的‘扩中’改革标志性成果，即持续放大民营经济‘造富属性’，推动企业普遍建立技能与薪酬挂钩机制，让更多技术工人搭上开往春天的‘致富快车’，加快形成‘橄榄型’社会结构。”温岭市发改局（市委社会建设委）相关负责人表示。

多方发力 畅通技术工人晋升渠道

4月26日，温岭市第二届工量刀具技能大赛在温岭镇青屿工业区举行。以赛练兵、以赛选才，来自利欧浙泵、钱江摩托、鑫磊压缩机等35家企业的近70位技能大咖秀技能，获得大赛一、二、三等奖的选手除了有奖金，还可申请认定技师技能等级证书。

拼经济，拼到底，拼的是人才。尤其在民营经济高质量发展的温岭，技能人才是企业发展的宝贵资源，也是温岭城市发展的重要支撑。

时代赋予技术工人以重任，也当赋予技术工人以荣光。“让技术工人‘香’起来，不仅体现在‘薪’上，更要打通技能人才成长的阶梯和赛道。”温岭市人社局相关负责人毛富珍表示，通过强化“立功竞赛”措施、优化“匠才评定”标准，扩大“技能认定”范围，打造技术工人“培育—竞赛—评定”成长链，

让每个技术工人都有希望攀登职业的顶峰。

台州在全省率先出台《台州技工”星级评价激励办法（试行）》，温岭在此基础上创新“曙光匠才”人才评价管理机制，破除职业成长“天花板”，不唯学历不唯职称不唯资历不唯身份，技术工人凭技能就能出彩。去年，温岭评定曙光匠才116位，通过给予人才公寓、房票补贴、子女入学等一系列待遇，大大提高浙派工匠的职业荣誉感和获得感。

成长链打造的最核心一环必然落在企业。如何调动企业的热情？温岭给企业放权，将技能等级认定企业范围扩大至两百强重点工业企业及重点三产企业，并将认定层次提升到技师、高级技师，优化营商环境，让企业活用制度，方能用活人才。据悉，2022年温岭企业职业技能等级认定备案累计187家，数量居全省第一。

90后小陈是新界泵业的一名铣工，去年，他通过了企业内部高级工技能认定，迎来了工资上涨，小陈喜滋滋地说：“每个月收入多了几百元，如果我继续‘闯



浙江东禾机电制造有限公司技术工人正操作数控车床



张俊（机械）技师工作室团队成员在产学研中心共研产品新技术



温岭经济技术开发区
(本版图片由温岭市发改局提供)