

浙江首个全市域技能型社会建设试点运行一年来,技术工人的日子更幸福了吗?

三问台州“技能创富”

本报记者 肖淙文 陈久忍

年轻人还愿意“进厂”吗?人社部今年发布的“最缺工”的100个职业排行里,超过三成职业属于生产制造及有关工种。日渐紧逼的就业压力下,“找不到工作,就进厂拧螺丝”成为年轻人之间的调侃。背后,是对技术工人这一职业选择的犹疑——提升技能,真的能创富吗?

台州是制造业大市,这里拥有128万名技术工人,占总人口近两成。这些支持台州民营经济高质量发展的中坚力量,曾普遍面临分配公平性、职业成长性、增收持续性等方面的难题。

去年7月,台州成为全省首个全市域技能型社会建设试点,实施技术工人“扩中”改革,陆续出台《台州市技能创富型企业激励办法》《台州市上市公司技术工人股权激励改革方案》等一系列政策,探索通过健全技能培育体系、技能运用体系、技能创富体系,理顺技术工人群众与企业市场主体的关系,实现“工人增收、企业增效、员工增收”。

试点一年,提技增收进展如何?蓝领工人的日子更幸福了吗?记者深入工厂一线,三问台州“技能创富”。

一问 技术人才成长之路,是否畅通?

今年夏天,20岁的台州小伙黄群峰决定“进厂”。作为浙江赛豪实业有限公司车间的5S管理人员,每天早上7时,他都会早早来到办公室,梳理车间在高效生产方面的问题,优化生产流程以提高生产效率。上岗一个月,这份工作给他带来了比预期更多的获得感,刚入职他就被列入企业技术人才储备队伍。

像黄群峰一样,愿意从事一线岗位、拥有大专及以上学历的技术工人,是制造业普遍最紧缺的人才之一。在台州,年均技能人才需求量约为6万人,高技能人才2万人。与众多制造业大市一样,台州面临因结构性矛盾导致的高级技工荒。采访中,多名企业负责人告诉记者,大专学历的一线技术工人,很难招。

“目前企业一线技术工人的技能水平普遍不高,不能满足未来企业数字化、智能化转型升级的需要,也限制了技术工人的进一步成长。”台州市人社局副局长鲁才强说。

技术人才的成长通道,是否畅通?这是壮大技术工人群众,最先要思考的“开源”性问题。对此,试点期间,台州尝试多角度打破培养通道中的堵点。

技工教育的学历天花板,率先被打破。此前,技工院校毕业生只能拿到职业技能等级证书,职业院校学生只能拿到学历证书。为了提升技术工人技能和综合素养,使其更适应企业现代化工厂的运作机制,台州试点开展职技融通改革,打通技工院校与职业院校的双培养通道,学生毕业后能同时拿到大专学历证书以及职业技能等级证书。双培养带来的扎实基础和综合素质,让黄群峰在实习结束后脱颖而出,被企业顺利录用并列为重点培养对象。

产教融合之间曾经较为松散的连接,也被进一步强化。去年,台州出台《台州市技术工人职业发展通道设置指引》,从技能提升体系、技能评价体系、薪酬激励制度、企业工匠文化等方面,为企业建立了专业技术人才和管理人才双通道发展的成长指引。一些企业选择主动布局,通过与大专院校合作,开设产业学院、企业学院、生产性实训基地,并开展定向委培、订单班、学徒制等培训,实现高技能人才培养与高质量就业无缝衔接。

去年8月,由银轮股份、水晶光电、双环传动、杰克股份等上市公司与台州职业技术学院共同组建的“企领学院”正式开学。首批100名学生,来自该学院中德职业技术学院、机电工程学院等4个学院下属13个专业。通过对接行业企业的岗位标准和工作要求,学院制定了岗位画像和相应的人才培养方案,为企业订单式培养高素质技术技能人才。未来,这些学生或将成为上市公司的班(组)长、线长(工段长)、车间主任等高素质人才和储备干部。

入选国家产教融合型企业的浙江华海药业股份有限公司,早在2016年就创办了华海技术学校,设有制药技术、药物制剂等多个针对性专业,专项培养公司的技能人才。同时,企业还与台州职业技术学院合作办学,设置华海学院,6年来培养的1500多名毕业生,半数以上都留在该企业工作。“这种培养模式下的员工,对企业文化认同度高,对岗位操作技能接受度和适应性都相对较好。”企业人力资源部高级总监朱文泉说,公司现有部分总监级管理人员,即由企业技术工人逐步成长而来。



华海药业的工人观察包装设备运行情况。



① 杰克股份有限公司的工人正在组装缝纫机。 ② 公元股份有限公司工人在开展质检。 ③ 华海药业制剂车间。

二问 提技与增收挂钩,如何实现?

技术提升如何转变为实际增收?这不仅事关技术工人的职业获得感,也直接影响着企业的经营与发展。

杰克科技股份有限公司是台州较早建立技能激励机制的企业,技术工人专业序列被划分为8个职级,从P1到P8。P4职级的平均年收入可达18万元,相较于P3增幅超过20%,而P8职级技术工人年收入不低于总经理,最高可达60万元。

该企业平缝装配车间技术工人王杰告诉记者,职级提升后,除了薪资待遇增加,自己还可以获得股权激励,并享受福利配车、购房无息借款、孝心基金等多种补贴。这个够一够就能达到的目标,激励着不少员工磨炼技术。

为高技能人才提供更好的待遇,看似是一笔额外支出,但杰克也同时收获了生产效率提升、企业营收增长,形成了一种可持续的良性循环。

能否将提技与增收挂钩,让更多企业像杰克一样实现正循环?这是打通培养链、解决工人成长通道问题后,摆在台州面前的关键一问。

对信质集团股份有限公司机加工车间主任陶伟来说,去年开始,提技的价值就与一串数字密切相连。每天晚饭后,他都会习惯性地打开手机,查看公司股价情况。作为公司的“合伙人”,股价波动与他的收入息息相关。

三问 企业积极性,如何调动?

这些天,杰克科技股份有限公司人力资源部负责人吴敏辉正着手准备今年的高级工、技师等技术工人职业技能评定工作。“过去两年,我们一共评定了1300多名高级工、技师,平均每年评定人数超过500人。”吴敏辉说,其实之前企业对评定工作并不热衷,但近两年态度积极多了,转变主要来源于台州出台的激励政策。

技术工人“扩中”改革,本质上是利益分配机制的改变。工人的待遇提升,意味着企业要拿出更多资源和收益,向这一群体倾斜。如何顺应市场化逻辑,让政策倡导成为企业可持续发展的自发行为,真正调动企业参与的积极性?

台州的解法,是对“技工友好型”企业开展差异化激励,提升企业参与的内生动力。去年,台州创新推出《台州市技能创富型企业激励办法(试行)》,把技术工人比例和薪资待遇等情况与企业用地、用能、亩均评价、技改补贴等相挂钩,用真金白银和真福利,补偿企业的人力支出成本。

对杰克而言,仅工匠培育激励一项政策,企业每年就能获得30多万元的奖励。这笔



黄岩工业技工学校学生参加车床技能比赛。(本版图片均由受访者提供)

有1500余家企业实现技能与薪酬挂钩,实现技术工人平均工资年均增长5%至10%。据统计,台州市人社局对台州500多家企业进行的抽样调查结果显示,2022年,台州技术工人薪酬同比增长了8.9%。

“职业分工就像人的器官分工,每个职业都应当得到充分保障和尊重。越是经济社会水平高的城市,技术工人比例就越高,待遇越稳定,持续培养机制越完善,与管理人才地位越平等。这就形成了人才与经济社会发展良性互动。”全国人大代表、航天企业一线员工戴天方曾多次提出提高技术工人社会地位的建议。

如今,跳出企业层面的激励,整个台州也在试图营造一个“技工友好”的社会氛围。一些软性政策的出台,不断提升着技工的获得感。早在2021年,台州便制定出台《“台州技工”星级评价激励办法》,给予星级“台州技工”一次性奖励、景区门票优惠、流动人口积分等政策激励。其中,一星级“台州技工”到五星级“台州技工”可获得最高一次性奖励5000元,至今已有约2万名星级“台州技工”享受到了福利。

此外,推动技术工人子女入读公办中小学,给技工院校高级工班、技师班毕业生,分别按照大专、本科标准享受安家补贴、就业补贴等举措,都在用实际行动表达一个城市对技术工人劳动价值的充分尊重。

例如,公元股份通过设置技术工人成长通道等,提高技术工人的技能和待遇,实现工人增收和企业提质增效的正向循环。据统计,2023年上半年,公元股份实现净利润1.71亿元,同比增长169.66%,一线技术技能人员工资增长10%。

“但同时要承认的是,技术工人待遇是市场竞争中形成的,跟企业经营情况、利润水平等相关,易受到经济大环境、产业发展周期、市场波动等因素影响。”柯婉璇表示,当前,台州技术工人“扩中”改革还处在探索阶段,技术工人的社会认同度有待提升,部分企业尤其是低技术企业对技能人才培养工作的积极性还不够高,回答好提技增收的三问,对台州而言将是一个长期课题。

为此,今年以来,台州开始率先探索《台州市扩大技术工人中等收入群体若干规定》立法,希望总结近年来台州探索技术工人“扩中”改革的成功做法,并以法规的形式进行固化,借此加快转变社会观念,强化技高者多得导向。目前,该法规已经台州市政府常务会议研究通过,预备送审。

专家观点

建设技能型社会 破解“用工荒”

陈国栋

当前,高校的人才培养与制造业的发展需求之间存在“错位”现象,同时制造业“用工荒”现象仍在加剧。台州希望通过全市域技能型社会建设,来破解这些难题。

首先,通过全市域技能型社会建设,加快“观念破冰”。目前,社会上“重学历,轻技能”的观念仍普遍存在。推动技能型社会建设,在薪酬激励体系、企业技能提升体系、技能社会氛围营造等方面持续发力,会在一定程度扭转这一传统观念,让家长 and 青少年对“技能成才”之路产生新的认识。

其次,通过全市域技能型社会建设,构建企业高质量发展的关键支撑点。台州的制造业到了“品质革命”和数字化转型的关键节点,很多企业拥有先进的技术和设备,但缺少高素质技能人才,尤其是数字技能人才。建设技能型社会,着力打通技术工人职业发展通道,为其打造贯穿终身的技能提升与精进机会,将为台州制造业的高质量发展培育和储备一批高技能人才。

最后,通过全市域技能型社会建设,优化技术工人“扩中”改革举措。目前,大多数技术工人存在“岗薪”不匹配的情况,相比于其他高层管理岗位,工资薪酬偏低、“技高薪不涨”。以技能价值体现为导向推进技能型社会建设,需要围绕“职工增收—企业增效—职工增收”的链条,建立起一套薪酬提升体系、技能激励机制和法律保障措施,持续完善和优化技术工人“扩中”改革。

(作者系台州学院商学院副院长、副教授)

中国新闻
名专栏
深读