

激励产业工人 唱响时代强音

——全国政协总工会界别协商座谈会综述

本报记者 包松娅

编者按:

在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,我国工人阶级在党和国家事业发展中发挥了主力军作用,是我们党最坚实最可靠的阶级基础。习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调,要围绕深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,深化产业工人队伍建设改革,加快建设一支知识型、技能型、创新型产业工人大军,培养造就更多大国工匠和高技能人才。

全国政协社会和法制委员会深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的一系列重要论述和党中央决策部署,助力产业工人队伍建设改革,将界别协商座谈会确定为今年的重点工作予以推进。9月份,全国政协印发了《关于完善委员联系界别群众制度机制的意见(试行)》,社法委结合自身职责研究出台具体实施方案,并会同中华全国总工会确定“建立健全创新技能导向的产业工人激励机制”作为今年界别协商座谈会的主题。12月5日,全国政协总工会界别协商座谈会在京举行,邀请部分全国政协委员、界别群众代表和有关部门负责同志共同为我国产业工人队伍建设出谋划策。

■ 让产业工人的专业能力“强起来”

2022年4月27日,习近平总书记致首届大国工匠创新交流大会贺词中强调,技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。

随着新一轮科技革命和产业转型升级推动高质量发展,加快形成新质生产力,亟须大批高素质的新型劳动者。他们不同于传统以简单重复劳动为主的普通技术工人,而是能够充分利用现代技术、适应现代高端的先进设备、具备知识快速迭代能力的新型人才。对此,党的二十大报告首次把大国工匠、高技能人才与战略科学家等列入国家战略人才力量,纳入人才强国的战略目标。

“我是一名来自上海通用的试制技师,我所在的部门是整车制造工程部,岗位是新车型试制和验证。”作为界别群众代表,职校毕业的上汽通用汽车有限公司整车制造工程部试制车身班班长徐澳门进入通用汽车,凭的可是“真本事”。

2018年职业学校毕业的徐澳门原本留校做了一名汽车实训教师,由于一手精湛的修理技术,徐澳门代表中国参加了2019年在俄罗斯喀山举办的第45届世界技能大赛,并获得车身修理项目的金牌。

机会总是青睐有准备的人。获奖之后徐澳门被作为“特殊人才”引进上海通用汽车,并从一名普通技师成长为上海市首席技师、上海市五一劳动奖章获得者,还成立了以徐澳门名字命名的工作室。“从培训者到受培训者的转变,我深切地感受到了产教融合在培育技能人才、助推制造业企业高质量发展中的重要作用。”徐澳门说,职业院校毕业生是一线技术职工的主



要来源,他们具有一定技术技能理论知识,但在企业这些年,他发现职校生入厂后不同程度地存在技能不足、经验较少、适应职场环境困难等问题。

近年来,各级工信、人社、国资委等部门和工会深入学习贯彻习近平总书记重要指示,着力构建产业工人技能形成体系,全国政协总工会界别群众代表和有关部门负责同志开展协商交流。图为座谈会现场。

“国有企业,民营企业等作为技能人才的用工主体,应进一步提升其在技能人才培养培育中的主体地位,强化主体责任,探索制定有关措施鼓励聚焦本行业,本企业主责主业和专业技术方向,充分利用各自资源优势开展职业技能学校,提升技能人才培养与使用的关联度,为技能人才队伍创造更好的就业和发展前景主动吸引引导更多的高潜质人才向技能人才发展。”荆春宁认为,这样也有助于在社会层面提高对技能人才的认同感和价值感。

“在实际能力的培养上,要合理改善技能型学生的结构,让学生有充分的发展空间和自主选择权,而不是被动地接受。在技能学校师资和培训能力建设上,则要进一步加大对本地企业的资源联合,双向合作,充分了解市场需求,在培养中进行提前布局。”全国政协委员、合肥锻智能制造有限公司董事长严建文是技术人才的需求方,在他看来,技能型人才的核心是有工艺实际解决能力,不能各种技能证书满天飞,技能水平不着地。

全国政协委员、中国航天科技集团有限公司第一研究院二一厂一车间主任工艺师刘争所处的行业属于智能制造,对技术工人的能力要求更高,智能制造工程技术技术人员缺口也更大。

“从生源的角度,职业教育要与高等教育融通发展,不拘一格培养人才。首先要普及高中教育,整体提升



12月5日,全国政协总工会界别协商座谈会在京举行,围绕“建立健全创新技能导向的产业工人激励机制”,组织全国政协委员、界别群众代表与有关部门负责同志开展协商交流。图为座谈会现场。

学生学习阶段的基础理论知识水平与科学素养。”刘争建议,要鼓励职业教育和高等教育联合培养,允许学生自主选修知识、技能类课程,自主申报学位、技能等级认定。

从另一个角度,如果市场所需技术工人的供给与需求存在不匹配情况,那么将供需合二为一呢?中国核电工程有限公司总经理荆春宁提出,可以探索由各行业企业聚焦主责主业开展职业技能培训。

“职业技能等级制度体系要‘活起来’”

与徐澳门一样,在当天协商座谈会现场,还有一个身穿红色采油工服的工人代表尤为显眼,她就是中石油天然气股份有限公司大港油田分公司第二采油厂职工冯萌萌。

“我是一名工作17年的采油工,从基层班组长开始,2014年考取了采油技师,2017年考取了采油高级技师,2022年考评为首席技师、大港油田高级考评员。”作为全国五一劳动奖章获得者,冯萌萌无疑也是产业工人中的佼佼者,谈及自己的经历,她认为,2022年自己实施了“新八级工”制度,打破了技能人才的成长天花板,成为工友们职业生涯历程中的重要里程碑。

2022年,人社部印发《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》,在我国原有的“五级”技能等级基础上,往下增设学徒工,往上增设特级技师和首席技师,延伸和发展为“新八级工”制度。冯萌萌在2022年所考评的首席技师,就是“新八级工”考评体系中的最高一级。

按照“新八级工”制度,技能等级“链条”更长更完善了,能够更加客观地反映技能人才的等级水平和职务岗位,为其职业发展打开了更广阔的空间,也能更加吸引年轻人走进工厂、沉在一线,只要干一行、爱一行、钻一行。可以说,技能等级制度为产业工人带来的是职业上的荣誉感和满足感。

荆春宁所在的中国核电工程有限公司,现有技能人才4.7万人。在他看来,当务之急要加快制定技能人才职业技能等级的顶层制度。“技能人才的核心优势在于解决实际工程技术问题的能力,但目前一些单位在技能人才岗位招聘时,设置了较多门槛条件,一些优秀技工往往因为学历、身份等问题被排除在外。”荆春宁提出,要在用人时明确技能人才职业技能等级标准,同时拓宽特有种高技能人才的

评选和发展渠道。

“新八级工”制度逐步落实落地的过程中,确实解决了一系列制约人才发展的问题。从制造业民营企业技能人才培养的角度,严建文认为,要健全各产业行业产业技能型人才的培养方法和体系。最重要的是,要实现多元化技能人才评价体系建设,政府、社会和企业等共同参与,协同社会化职业技能鉴定、院校职业资格认证和企业评价等多元化评价机制,保障技能人才评定含金量,政府也要给予一定政策支持,建立可逐级晋升的“阶梯型”职业发展通道。

同样,冯萌萌所在的大港油田多年来一直在创新培养机制的探索实践中。据了解,大港油田率先创建“技能等级认定”加“企业专家聘任”的技能认定双轨制,实施“以企为主”的自主认定评价,形成有利于企业高质量发展的评价机制,打破人才成长藩篱,主体工种占比提高了38%,紧缺工种比例提升了10.4%,认定评价人数年均超过3500人次。

“建议按照‘谁用谁评、谁发谁评、谁负责’原则,扩大企业的自主评审权,特别是在职业技能等级的提升及‘一岗双证’‘三证’的获取上,希望政策给予鼓励支持,进一步完善待遇、使用和评价相匹配的职业技能等级制度,配套实施技师及以上领军人才技能提升补贴政策。”结合自己的成长历程,带着身边工友的期盼,冯萌萌在协商现场提出了自己的思考和建议。

值得一提的是,在交流中,大家认为首先要保障等级评定的含金量,但同时也要避免“比赛赛”技工。对此,有关部门在回应中明确表示,会定期跟踪“回访”这些技能大赛获奖选手,确保这些技术工人的技能用在基层,用在实处。

“优秀人才在薪酬待遇中要‘有体现’”

“凭本事吃饭”一直是产业工人最朴素的职业追求,不断提高产业工人薪酬待遇是产业工人队伍建设改革的重要内容。让劳动要素、技能要素更多地体现在收入分配中得到体现,这也是此次协商主题中相关“激励机制”的重要一环。

冯萌萌的建议是,在晋升体系和技能等级制度结合方面,明确高技能人才薪酬和福利待遇与职业技能等级证书脱钩,与等级选聘关联,推动高技能人才由“重考试”向“重实际”转变,由“拿证书要待遇”向“凭业绩挣待遇”转变,进一步健全完善技能人才根据能力水平高低、贡献大小确定薪酬和待遇,业绩贡献确定收入分配的激励机制。

优秀技能人才的能力到底如何在薪酬中得以体现?近年来各地包括部分企业也在因地制宜地进行着实践探索。

全国政协委员、中华全国总工会权益保障部部长栗斌介绍了浙江温岭的做法,“浙江省温岭市从2003年起为解决羊毛衫行业劳动争议问题,实行工资集体协商。在20年的时间中不断迭代升级,劳动争议得到有效解决的同时,更推动了县域经济发展、技术工人增收。现在温岭全市17个区域、12个行业、385家企业开展‘技赛匹配’能级工资集体协商,技术工人薪酬同比提升8%。”

栗斌提及的“能级工资集体协商”,是针对职工的知识、技术、技能等创新要素价值开展的协商,能够使职工技能提升与薪酬增长紧密关联,在供需双方树立了“技高者多得、多劳者多得、贡献者多得”的导向。

“可见,中国特色集体协商着眼于兼顾企业发展和职工权益,这源自中华民族长期形成的天下为公、兼容并蓄、求同存异等优秀文化。不断丰富和完善这一制度是用中国道理总结好中国经验,把中国经验提升为中国理论的具体体现。”栗斌说。

全国政协委员、中华全国总工会劳动和经济工作部部长、推进产业工人队伍建设改革协调小组办公室副主任王晓峰深知,培养造就一支宏大知识型、技能型、创新型产业工人队伍,不能一蹴而就。尤其当前技术更新迭代如此之快,要健全完善产业工人终身职业技能培训体系,不断提高产业工人技术技能水平。

与此同时,在协商中大家频频提及的,还要营造一个劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围,呼吁进一步加大宣传力度,加强对高水平技能人才和优秀工匠的宣传,引领更多的职工和群众尊崇劳模、渴望成为劳模,激发大家干事创业提升自己的热情,同时提升全社会对技能人才的认可度和尊重感。

畅所欲言,收获满满。这是这场协商座谈会给冯萌萌留下的深刻印象,会议结束后,她来到有关部门负责同志身边抓紧又问了几个小问题,她带着工友的心声和期盼而来,也将带着释疑解惑的“锦囊”和工作力上的“信心”回到工友们的家中。

据了解,全国政协社会和法制委员会明年将继续围绕建立健全产业工人激励机制开展协商议政活动,并定期与有关部门进行沟通交流,了解工作推进情况,形成工作闭环,推动协商议政成果取得实效。

协商回应:

全国总工会:

切实履行牵头抓总职责 推进改革不断走深走实

近年来,全国总工会坚决贯彻党中央决策部署,认真履行牵头抓总职责,会同相关部门,切实落实改革举措,推进改革取得显著成效。

完善顶层设计,政策体系逐步健全。党中央、国务院出台相关文件16个,其中以中办、国办名义出台的《关于加强和改进新时代产业工人队伍思想政治工作的意见》《关于提高技术工人待遇的意见》明确作为改革配套文件,有关部委先后出台职业教育改革、新八级工制度、技能导向激励机制等政策文件100多个。强化组织协调,工作格局有力有效。2017年,经党中央批准,成立了推进产业工人队伍建设改革协调小组,全总与中组部、发改委、教育部、工信部、财政部、人社部、国资委等8部委作为成员单位,中宣部、全国政协办公厅等22个部委作为参与单位。建立协调小组工作机制,定期召开协调小组会议、联络员会议。建立监督检查和评价考核机制,2022年首次以协调小组名义对31个省(区、市)进行全面考核。

坚持试点先行,示范带动作用显著。选取25个地方和企业开展全国层面试点,带动各级各类试点超过4000个,形成了能级工资集体协商、职工技术创新专项集体合同等一批典型经验。创新激励机制,成长通道更加通畅。中央和有关部门先后出台提高技术工人待遇、加强高技能人才队伍建设等一系列政策,实施终身职业技能培训、职业发展贯通制度和“新八级工”制度,开展技能人才专项激励计划试点,在央企实施高技能人才支持计划,涵盖技术工人职业生涯全过程,涉及培养、评价、使用、激励、保障各方面。加大表彰奖励力度,人社部持续评选中华技能大奖,表彰全国技术能手。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,全总与央视联合选树宣传大国工匠103名,指导各级工会选树省级工匠6600多名、地市级工匠人才超过3.8万名,举办大国工匠创新交流大会、全国工匠论坛,叫响做实大国工匠品牌。加强宣传引导,改革氛围日益浓厚。与中宣部等联合开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育、“最美职工”发布宣传、“劳模工匠进校园”行动,营造崇尚劳模、尊重劳动、尊崇工匠的社会氛围。

下一步,我们将切实履行牵头抓总职责,推进改革不断走深走实。一是加强顶层设计。牵头制定关于深化产业工人队伍建设改革的意见,围绕实施制造强国战略,突出新型工业化、新兴产业、数字经济和技术创新,聚焦产业工人思想引领、建功立业、素质提升、地位提高、队伍壮大等重点工作,推动落实终身职业技能培训制度,强化资源协同、政策联动,抓住主要问题实现重点突破,多措并举推动整体提升。

二是加强协同攻坚克难。聚焦打通改革举措落实“最后一公里”难点,强化国有企业政治责任,引导民营企业履行社会责任。针对产业工人经济地位依然偏低难题,多措并举推动企业建立健全基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度和收入合理增长机制。围绕新型工业化发展急需,加大力度培养一批适应数字化智能化绿色化发展的复合型技能人才。

三是培养造就更多大国工匠。围绕高质量发展要求,聚焦国家战略人才力量建设,实施大国工匠人才培养工程,培养造就更多大国工匠、高技能人才。充分发挥劳模工匠示范引领作用,在重点地区和产业领域建设工匠学院示范点,打造各层级劳模工匠创新工作室,实施“劳模工匠助企行”专项行动,持续举办大国工匠创新交流大会、大国工匠论坛,进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,激励广大产业工人为加快制造强国建设贡献智慧和力量。