

推进产业工人队伍建设改革的有力抓手

——关于湖南省资兴市“一户一产业工人”培养工程的调研

中华全国总工会研究室调研组

一边是“用工荒”，一边是“就业难”，这既反映了目前我国产业工人队伍结构不尽合理的现状，也凸显加强职业教育培训的紧迫性。湖南省2012年在资兴市率先实施、2015年在全省推广的“一户一产业工人”培养工程，以“培养一人、就业一人、脱贫一家、带动一方”为目标，探索出了一条精准培训、有效施策、全面提升劳动者素质的新路子，为推进新时期产业工人队伍建设改革提供了有益经验。

“一户一产业工人”培养工程的主要做法

2012年，资兴市为适应大湘南承接产业转移的新要求，顺应职工群众盼富求富的新期待，在全国率先启动了“一户一产业工人”培养工程，让在岗职工技能得到提升，让下岗职工实现再就业，为经济新常态下产业转型升级，推动产业工人队伍不断壮大，提供了宝贵经验。

（一）精准切入，抓住素质提升这个关键。资兴是革命老区，也是资源枯竭型城市。2012年，随着武广高铁开通、京广高铁贯通，资兴市委、市政府抓住沿海产业大转移的契机，大力招商引资，引进了一大批高科技企业，兴建了众多工业园区，经济活力开始迸发，但用工趋紧的问题也显现出来。资兴市对企业用工状况进行调研，发现园区内80%的企业存在不同程度的“用工荒”。但这种“用工荒”，并非“数量荒”，而是“结构荒”“技工荒”。根据调查摸底，全市劳动力195286人，中专生、技能型人才不足10%；初中及初中以下文化程度占比达74%。大部分职工表现为文化程度低、接受劳动技能培训比例低的“双低”现象。

资兴市委、市政府经过深入调查研究，决定启动实施“一户一产业工人”培养工程，把以往的“民工经济”转变为“技工经济”，为全市城乡新增劳动力、下岗失业、特困群体、自由择业的每个家庭培养一名产业工人，培养1-2项就业技能和致富本领，力争用3年时间，培养4.5万名高素质产业工人。“一户一产业工人”培养工程在资兴市取得显著实效。湖南省总工会及时总结推广了这一经验，决定把“一户一产业工人”培养工程作为推进产业工人队伍建设的切入点。在省委、省政府的重视和支持下，湖南省各级工会大力开展技能培训。据统计，通过“一户一产业工人”培养工程，仅2015年以来，湖南省就培训农民工32万余人次，带动13万名农民进城务工，帮助24.5万人实现就业，2.6万人自主创业、3.5万人脱贫致富。

（二）高位推动，破除职业培训条块分割。技能培训资金分散、政出多门、缺乏针对性的问题在我国很多地方存在已久，曾经较长时间，资兴市也苦于“15个部门却培养不出企业需要的实用人才”。资兴市委、市政府深刻认识到，15个部门管不好一个劳动力培训的背后，是技能培训存在条块分割严重、培训资金“撒胡椒面”的情况，问题的根源是政出多门的权力格局和难以割舍的部门利益。劳动力要出生产力，政府有关部门就要主动将部门利益最小化，将

群众利益最大化，就要整合部门、资金，简化程序、手续。2012年，资兴市设立“一户一产业工人”培养工程领导小组，由市委书记任顾问、市长任组长，从各部门抽调精干力量组建，具体负责全市产业工人培养工作的统筹协调、督查考核等工作。对原来有培训任务的劳动、人事、农业、教育、科技、工会、残联等多达15个部门进行整合，统筹这15个部门的人、财、物等资源，统一组织协调、统一培训基地、统一培训计划、统一劳务信息、统一资金管理、统一考核考评，原来审批的15个章变成了1个章，从根本上解决体制不顺的问题。

同时，资兴市委、市政府整合公办、民办各类职业教育资源，组建市职教中心，先后投入3200万元改善教学条件，提升办学能力。针对全市职业教育师资结构不合理，专业配置不科学，培训方式与现实需求脱节等突出问题，组织在职教师人员再培训，提高职教人员的教学水平。广揽各类专业人才，以市政府名义特聘48位专家学者组成专家讲师团，有效解决了热门专业的师资短缺问题，形成了职业教育中心的拳头优势，大职教格局的规模效应凸显。

（三）财政保障，实现职业培训“零门槛”。资兴市建立职业培训经费保障机制，用政府买单等优惠的政策吸引群众参加培训，市财政每年安排5000万元以上专项经费用于职业培训，职业培训“免培训费、生活费、住宿费、给误工补贴”，中职生“零费用”上学。库区移民每人给予1000元至1500元培训补贴，拿到技能培训合格证就业上岗者，再发放300元的就业上岗补助。为保障“全免费”落到实处，市里明确每年安排30%的城市教育附加费足额用于职教，并按全市总人口人均1元安排专项职教工作经费，给广大职工参加各项技能培训消除了后顾之忧。

除了职业培训免补政策外，资兴市还实施扶持创业带动就业。发布创新创业“六免六补两优先”政策和“大学生创业五条鼓励措施”，“六免”指免费职业指导、免费培训、免费物业管理、创业贷款贴息2年、税费减免、减免企业养老保险费；“六补”即创业、房租、水电、社保、岗位、就业见习补贴；“两优先”指优先入住公租房，优先创业落户、子女入学。只要是年满18岁的创业者，有合适的创业项目，都可以享受相关扶持政策，一个符合条件的大学生来资兴创业，最高可以得到40万元的补贴和10万元的免息贷款。公共就业服务质量不断提升，基本实现职业培训“零门槛”。

（四）双向对接，提升职业培训实效。2011年10月，国家发改委正式批复郴州、衡阳、永州为大湘南承接产业转移示范区。大湘南要在承接产业转移上抢占制高点，不但需要优惠的政策、良好的环境，更需要承接产业转移的一个最基本的因素——产业工人。实施“一户一产业工人”培养工程，目的就是要快速培养、储备一大批与转移产业相匹配的产业工人，实现的根本途径就是要不断创新体制机制，重点在实用、实效上下功夫。地处湘南的资兴市探索

出了一条“按需定培”的路子，切实做好两个“主动对接”。一是主动对接职工需求。对每一名职工“一人一策”量身定制培养计划，采取“微培训”、手机平台等多种形式，为职工提供岗位技能提升培训、岗前培训、就业能力提升培训、农业实用技能培训、创业技能培训和创业扶持行动等多元培训项目。创新“校企合作、院校合作、订单培训、车间实习、基地实践”等培训模式，把职业技能培训班办到田间地头、工厂车间、产业基地、乡村农家，极大地增强了职工群众参加培训的积极性和就业竞争力。二是主动对接企业需求。资兴市立足产业发展、园区发展和企业发展实际，针对不断变化的市场需求，不断调整培训科目，建立用人单位与社区、乡镇、院校联合培训网络，坚持市场需要什么就培训什么，开设电焊工、汽修工、酒店服务、家政服务、病房陪护、月嫂、电子商务等多个市场需求量大、培训见效快、职工易掌握的实用技术培训，有效提升了培训工作的针对性和适用性。

从2013年起，资兴市政府每年安排专项经费用于开展群众性劳动技能大赛，由资兴市“一户一产业工人”培养工程领导小组办公室、市劳动竞赛委员会牵头，市总工会和人社局积极配合，开展农业、工业、特色产业、特种技能等方面比赛，以检验职业培训效果。比赛发挥了展示精湛技术技能、激发职工学习热情、扩大产业工人影响，促进就业创业的积极作用。

“一户一产业工人”培养工程的主要成效

通过几年来的实践，“一户一产业工人”培养工程取得了阶段性成效，既提升了职工队伍整体素质，又加快了经济社会发展。截至2017年6月，培养工程已举办电焊、电工、计算机、旅游、特色厨师、竹木根雕、家政服务等各类实用技术培训1108期，培训人数54197人，实现新增就业22321人，扶贫帮困5312户，带动了3万多个家庭增收致富。

（一）提升了当地综合竞争力，可持续发展能力不断增强。

资兴市是湖南的一个县级市，煤炭资源曾经是该市的经济发展支柱，37万人口中约3.5万人是煤矿工人。但多年开采后，资兴已成为资源枯竭型城市。通过“一户一产业工人”培养工程，资兴技工成为吸引众多企业项目落户资兴的“吸铁石”，资兴市探索出一条变“黑色经济”为“绿色经济”的发展道路，经济社会发展各项主要指标位列“湖南第一方阵”，转型发展焕发出新的活力。

（二）提高了职工队伍素质，实现“苦力型”向“技术型”的转变。

资兴市通过“一户一产业工人”培养工程大力发展职业教育，使“资兴技工”品牌成为湖南的一张响亮名片，走向全国。自2013年以来，资兴市每月举办一场招聘会，广东、福建及省内许多企业慕名来“贤”，数以万计的新培训技工先后被招聘上岗，“资兴技工”成了各地企业眼中的“香饽饽”，一些人甚至走向了海外。通过鼓励

有技术的人员创新创业，资兴市普通农民、职校学生在内的劳动力逐步实现务业型向创业型转变，大众创新万众创业高潮迭起，成为改革最大的红利。

（三）改善了当地民生，城镇化水平不断提高。

湖南是农民工大省，以前离土打工的农民，一旦因年龄、健康等原因，无法继续从事体力劳动，很可能返贫。资兴市以“一户一产业工人”培养工程为带动，向以农民为主体的近20万名劳动力要“人才”，使农民掌握一技之长，完成“农夫——农工——农商”的转变，让农民成为改革的重要参与者，从田地里转移出来，在城市里也能立得住。针对城乡发展不平衡、区域发展不协调、城乡居民贫富差距较大的现状，资兴市强化以工促农，以城带乡，按照就近城镇化、就地市民化原则，着力统筹城区、库区、山区协调发展，实现了城乡共建共享。

（四）弘扬了劳模精神、劳动精神、工匠精神，形成了干事创业的良好氛围。

“一户一产业工人”培养工程实施以来，资兴市坚持大张旗鼓开展宣传，教育广大职工充分认识产业工人素质与经济社会发展的必然联系，引导学生和家长走出重学历教育、轻职业教育的误区，鼓励企业从重员工使用转向重员工培训。定期举办“创业达人”大赛，以比赛形式挖掘、发现、培育创新创业人才，为创新创业者搭建广阔舞台。通过电视、网络等宣传手段，把创业故事、创业典型搬上电视荧屏，让寻常百姓感受创业氛围，坚定创业信心，一方面让广大产业工人获得出彩机会，另一方面也大大增强产业工人在社会生活中的荣誉感和获得感。

“一户一产业工人”培养工程的重要启示

2017年4月，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，首次对推进产业工人队伍建设改革作出重要部署。这是事关改革发展稳定大局、事关国家和民族长远大业、事关亿万产业工人根本利益和整体利益的大事。湖南省总工会把做深做实“一户一产业工人”培养工程作为推进产业工人队伍建设改革的重要抓手来抓，取得了一定成效，给推进产业工人队伍建设改革以有益启示。

（一）适应新的形势任务，加快推进产业工人队伍建设改革是一项重要而紧迫的战略任务。

回顾资兴市的改革历程，其经济社会发展的成就无不与不断发展的产业工人队伍密切相关，充分证明产业工人是创造社会财富的中坚力量，是创新驱动发展的骨干力量，是实施制造强国战略的有生力量，对生产制造领域的革新攻关、转型升级起着决定性作用。要站在党和国家工作大局的高度，站在巩固党的执政基础的高度，站在促进我国经济社会持续健康发展的高度，认真学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神特别是关于产业工人队伍建设的重要论述，深刻认识推进产业工人队伍建设改革的重要性，必

要性和紧迫性，把思想和行动统一到党中央的决策部署上来。

（二）发挥党政主导作用、整合社会各方资源是产业工人队伍建设改革的有力保障。

推进产业工人队伍建设改革是一项系统工程，涉及各种公共资源的调整分配。资兴市通过强化组织领导，整合全市资源，统一协调管理等有效措施，彻底扭转了“九龙治水”问题，充分说明推进产业工人队伍建设改革，必须坚持党委界统一领导，政府有关部门各司其职，打破部门界限，统筹各方资源，突破体制瓶颈。各级工会要结合实际，在同级党委领导下，参加贯彻落实协调机制，按照统一部署，认真履行指导、推动、督查的职责，搞好协调配合，主动开展工作，努力推动改革举措落地见效。对推进改革中遇到的问题，要主动向党委、政府汇报反映，积极协助党委、政府予以解决。

（三）完善服务政策、健全长效机制是产业工人队伍建设改革的强大支撑。

推进产业工人队伍建设改革的重要着力点，就是推动涉及产业工人思想引领、技能提升、作用发挥、支撑保障等方面体制机制的改革，建立培养体系完善、评价和使用机制科学、激励和保障措施健全的产业工人建设新机制，营造有利于产业工人成长和发挥作用的制度环境。资兴市在实施“一户一产业工人”培养工程中，注重体制机制创新，做了很多有益的探索。比如，在组织管理上，推行“一联会”“六统一”的工作运行机制；在保障政策上，构建了“七补两贷三扶持”等政策保障体系；在技能培养上，形成“技能培训——技能鉴定——推荐就业——扶持创业”一条龙服务机制。这些体制机制的创新实践，不仅确保了职工群众想来学、学得到、干得好、留得住，而且形成了支撑改革的制度基础，把队伍建设引入了持续发展轨道。

（四）贴近产业发展需求、开展特色专业培训是产业工人队伍建设改革的重要切入点。

资兴市把“一户一产业工人”培养工程与承接产业转移、产业转型升级、统筹城乡发展相结合，做到培训内容与市场需求对接，培训方式与各种群体生产作业方式对接，培训专业与乡镇产业对接，突出旅游管理、家政服务、观光农业实用技术、园区企业高技能人才、困难群体就业5大重点，不仅培训了一批特色产业工人，也致富了一批产业工人，更促进了当地特色产业的发展。我国幅员辽阔，各地之间自然条件、社会环境和经济发展水平差别很大。资兴市的改革经验充分说明，做大做强产业工人队伍，必须推进职业教育与产业需求深度融合，与地方特色深度融合，与发展水平相吻合。只有随着经济发展方式转变而动，跟着产业升级而走，围绕企业技能人才需要而转，适应市场需求变化而动，因地制宜、因企施策，才能找到精准到位、行之有效的改革措施，形成各地产业工人的独特优势，构筑我国产业工人队伍建设百花齐放的新格局。

（调研组成员：陶志勇、阳万雄、夏邑）

我国养老金现状及应对人口老龄化的对策分析

观察思考
GUANCHASIKAO

养老金是职工退休后保障日常开支的现金流，即养命钱；也是促进劳动人口就业的强心剂。养老金是老龄社会风险较大的公共品，分散风险的措施是夯实基础养老金、发展职业养老金和鼓励个人积累养老金，通过三项措施来提高养老金的充足性。

我国养老金现状

1.在进入老龄社会初期，中国实现了养老保险政策全覆盖。2015年，我国进入老龄社会15年，中国实现了机关事业单位和个人职工养老保险并轨，费率均为工资总额的20%+8%；城乡居民养老保险并轨，模式均为个人储蓄加政府养老补贴。2016年，国家基本养老保险覆盖3.8亿职工、5.6亿城乡居民，按16岁人口10亿人估计，养老保险覆盖率在88%左右；全国职工基本养老保险平均支付水平为2326元，养老保险基金累计结存由2008年的

0.9925万亿元增到2016年的4.3965万亿元；职工养老保险基金当期结余约0.32万亿元；累计结余达3.86万亿元，其中企业职工养老保险基金结余3.7万亿元。按当前待遇水平也可确保17.2个月支付。目前，已经启动基本养老保险基金投资运营，划拨部分国有资本充实社保基金等措施，国家社会保障储备基金资产超过2万亿元人民币，专门用于人口老龄化高峰时期的社会保障支出的补充和调剂。

2.在进入深度老龄社会之前，中国亟待调整养老金结构。中国约在2025年左右进入深度老龄社会，养老保险缴费人与领取人的比例约为2.5:1，且呈现下降的趋势。目前，基本养老保险支出增长率快于收入增长率，财政部补贴与养老保险自身收入的占比不断增加，而且这种趋势很难改变，制度的持续性值得关注。

老龄社会最突出的问题即代际利益冲突。此时国家要坚持两个精算平衡，一是基于国民平均寿命建立早收晚领的养老金领取机制，以平衡个人就业和领取养老金的关系，要保持制度的激励性；二是确保养老金制度收支平衡，以协调就业参保人和养老金领取者

之间的利益，要保持适度的互济性。基本养老金看似是国家和政府的责任，其实也是每个国民之间的事情。

1942年，英国福利大师贝弗利奇在《社会保险与服务报告》中强调，社会保障需要国家和个人的合作，是促进社会进步的社会政策之一，既要有助于消除贫困，也要有助于消除懒散，以德国为例，2002年在进入超级老龄社会之前，通过立法确定企业和个人的养老保险费率均不得超过工资的10%，二者加总不超20%。一旦将费率封顶，则要通过夯实费基，引入劳动人口，延迟领取养老金，降低养老金替代率等多种措施来维持养老保险制度的收支平衡；同时，他们大力发展了职业年金和鼓励个人积累养老金，以弥补公共养老金的不足。

提高养老金充足性的措施

在我国老龄化加速，经济下行压力加大，财政收入增速放缓的大背景下，未来养老金支付压力必然加大，调整养老金结构是近期中国社会生活中的一件大事。目前统账混合的养老保险作为现收现付的制度安排，累计基金可支付17个月，

其稳定性是充分的；作为部分积累的制度安排，其稳定性是不足的；同时，28%的费率也挤出了多数用人单位建立职业年金的能力。笔者认为，养老金的顶层设计需要做好如下三件事。

一是夯实基础养老金以实现社会稳定与公平。主要工作包括夯实缴费基数以增加养老金责任；调整费率以明确国家、企业 and 个人的责任，建议降低单位费率（目前的20%过高）、明确个人费率（目前的8%属性不清楚）、规范财政补贴为固定费率（如4%）用以补偿制度“中人”和“老人”的视同缴费工龄；由此继续提高稳定和替代率；提高养老基金的统筹层级，从省级到国家，促进劳动力合理流动，平衡地区间在经济发展和人口结构等方面的不均等现象，解决在全国基本养老保险基金累计结存逐年上升，若干统筹地区却出现当期收不抵支的问题。此外，建立养老金待遇调整机制和早晚延领的领取机制，鼓励国民增加就业年限和延迟领取养老金，完善国家社会保障储备基金制度；也是夯实基础养老金的必要条件。

二是大力发展职业年金（含企业年金）以激励就业和增加养老金。由于劳动力成本增加和

企业竞争压力加大，企业年金的发展空间已经变窄，完善受托人制度和对基金资产进行合理配置，实现保值增值目标至关重要。我国事业单位发展职业年金的筹资能力十分有限，且不均衡。如果能够建立国民福利账户，打通职业年金和住房公积金，二金先用于购买首住房、再用于积累职业年金，不仅可以降低单位费率，还可以让更多的事业单位建立职业年金计划。

三是鼓励自雇人士、自由职业者和居民个人积累养老资产，包括养老金、养老房产和长期护理保险等。国家对个人养老账户实行“先免后延”政策，在一定额度内实行免费政策，达到一定额度后实行延期征税政策；做到每年有额度、终生有封顶，避免成为富人俱乐部；由个人选择产品，包括购买商业年金保险、养老基金，卖掉首住房置换护理保险的个人安排。

我国养老金制度框架日趋完善，目前基本养老保险基金运行总体平稳，为养老金结构调整争取了时间。只要不失时机地完成顶层设计、建立全国统一的信息系统和管理服务体系，养老金制度将可以激励就业和持续发展，成为积极应对人口老龄化的有效措施。

■杨燕绥

关于发挥高校工会桥梁纽带作用的思考

工运探讨
GONGYUNTANTAO

高校工会在服务学校教学科研、人才培养方面发挥着重要作用。紧密结合高校实际，把工会作为践行党的群众路线的重要载体，不断研究和创新高校工会发挥桥梁纽带作用的方式方法尤为重要。

高校工会发挥桥梁纽带作用，必须坚持党的群众路线

1.以对教职工的高度责任心架起“桥梁”。高校工会干部是党的政策的传递者，心系职工，为民造福，要把教职工当亲人。如今，一些工会干部感慨“时代变了”“民情变了”，群众工作难做，感觉老办法不管用、新办法不会用、软办法不好用、硬办法不能用。一些工会

干部抱着“只要不出事、宁愿不做事”的心态，凡事“不求过得硬、只求过得去”。这不是工会干部应有的工作态度。我们必须把竭诚为教职工服务作为工会一切工作的出发点和落脚点，把教职工的需要作为工会的工作，将责任牢记心中，用实际行动服务教职工。

2.用职工易于理解的语言作为“纽带”。高校的职工以教师群体为主，但从工会会员的角度看，还有临时用工、劳务派遣员工等各种人员，知识层面的跨度比较大，工作内容的分工也比较细。因此，在与教职工交流上，工会干部需要有针对性的文化层次，不同的接受能力对同样的问题做出解释的功夫。学会用“易于理解的语言”来表达，这是摆在广大工会干部面前的一大课题，应当悉心体悟、仔细琢磨它的特点和规律，让教职工“听得懂、记得住”，让教职工“想听、爱听”，听起来入耳入脑、深入人心。

3.以务实的工作态度赢得教职工的信任。

工会干部深入群众展开调研，真实掌握第一手资料，找到思想上有疙瘩的教职工主动“解疙瘩”，把问题解决在萌芽状态；要始终抱着全心全意为教职工服务的态度解决问题。只有把教职工的事放在心里，教职工才会把你记在心里，才能激励广大教职工贡献聪明才智的积极性；才能架起党和群众心连心的桥梁；才能使工会工作适应深化改革发展的步伐。工会干部要践行好党的群众路线，就要努力成为“知心干部”，用“走心”的方式，去感受教职工的冷暖诉求、呵护教职工的切身利益。

创新群众工作模式，探索发挥高校工会桥梁纽带作用的方法

充分重视小家建设，让职工之家成为教职工的心灵归宿。职工之家建设是中国工会事业长期坚持的一项工作，在高校开展职工之家建设是落实教职工主人翁地位、切实维

护教职工的合法权益、加强民主管理、民主监督和推进高校民主管理的重要举措。教育工会通过在高校中开展小家建设考核评比，使得高校在建设小家中工作中形成良好的教风、学风和校风。评比中纳入人文关怀、文化建设、创先争优、弘扬劳模精神等内容，使得“以评促建”的工作得到提升。

加快网络平台建设，开通教职工知情交流的微空间。高校工会基本上是以各分工会为单位组织会员开展活动的。由于教师的工作时间不固定，会员的交流与沟通以及信息传递，通过网络平台就非常有效，尤其是微平台的建设，拉近了会员间交流沟通的距离。一次投票，一份问卷，甚至一次网上讨论，会员间的距离就能大大缩短，心就能迅速地拉近。

不断提升服务能力，拓展高校工会服务的深度和广度。现代大学制度建设对高校工会职

能提出了新要求。现代大学制度是高等学校的内部治理结构，包括大学的组织结构和运行机制等。作为代表和维护教职工合法权益的群众性组织，从服务的深度来看，高校工会应积极发挥作用，向服务型、维护型和学习型工会转变，努力成为参与学校决策的重要力量，要充分搭建好教职工民主参与和民主管理的平台，引导教职工参与学校改革与发展，推进现代大学制度建设。从服务的广度来看，高校工会发挥职能作用必须以服务和促进教师成长、学校改革与发展为目标。围绕教育教学大局，开展职工素质教育，扎实推进暖心工程等工作。

高校工会服务教职工，需要工会干部切实领会并践行党的群众路线，真正走到教职工当中去，探索服务高校教职工的方法和内容，从而成为党联系职工群众的桥梁纽带，团结和激励广大教职工参与推进高校的改革发展中来，为高校发展贡献力量。

■张涛

杨燕绥 观点

我国养老金制度框架日趋完善，目前基本养老保险基金运行总体平稳，为养老金结构调整争取了时间。只要不失时机地完成顶层设计、建立全国统一的信息系统和管理服务体系，养老金制度将可以激励就业和持续发展，成为积极应对人口老龄化的有效措施。

张涛 观点

高校工会服务教职工，需要工会干部切实领会并践行党的群众路线，真正走到教职工当中去，探索服务高校教职工的方法和内容，从而成为党联系职工群众的桥梁纽带，团结和激励广大教职工参与推进高校的改革发展中来，为高校发展贡献力量。