共同富裕专家谈

让更多技能劳动者成为中等收入群体

观点

技能劳动者是中等收入群体的重要组成部分。要深化改革,畅通渠道,精准施策,使更多技能劳动者成为中等收入群体,为全体人民实现共同富裕奠定更为牢靠的基础。

编者按

共同富裕是社会主义的本质要求,是人民群众的共同期盼,也是中国式现代化的重要特征。当前,我国已经实现全面建成小康社会的宏伟目标,进入推动实现共同富裕的历史阶段。“十四五”规划明确提出,人的全面发展、全体人民共同富裕要取得更为明显的实质性进展。

中央经济工作会议提出,优化收入分配结构,扩大中等收入群体,扎实推进共同富裕。“十四五”规划从完善按要素分配制度、健全工资合理增长机制、探索多渠道增加城乡居民财产性收入等方面,勾勒出一幅扩大中等收入群体的施工图,推动包括2亿技能劳动者在内的广大职工成为中等收入群体,迈向共同富裕。对此,本版邀请专家学者撰文分析当前的现实基础,提出可供借鉴的观点和实践路径,并推出《共同富裕专家谈》系列理论文章,敬请垂注。

赖德胜

共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。衡量共同富裕的指标很多,其中最重要的指标之一是中等收入群体规模足够大,占比足够高。因此,要扎实推动共同富裕,必须在发展中不断扩大中等收入群体规模,提高中等收入群体比重。习近平总书记曾指出:“技术工人也是中等收入群体的重要组成部分,要加大技能人才培养力度,提高技术工人工资待遇,吸引更多高素质人才加入技术工人队伍。”为此,要深化改革,畅通渠道,精准施策,使更多技能劳动者成为中等收入群体,为全体人民实现共同富裕奠定更为牢靠的基础。

技能劳动者是高质量发展的重要支撑力量

经济增长具有阶段性,不同阶段经济增长面临的约束条件不同,其驱动力也不一样。长期以来,我国积极参与国际经济大循环,成为“世界工厂”,这使得我国劳动力资源丰富的禀赋优势得以发挥,获得了相当多的“人口红利”,实现了经济持续高速增长,人均收入不断提高。但也带来一些问题,比如资源损耗较多,环境污染较严重,收入差距较大等。进入新发展阶段,经济增长的国内外环境都发生了重要变化,因此,要贯彻新发展理念,构建新发展格局,推动高质量发展。其中,创新被放在了核心位置,要加强自主创新,努力成为世界主要科学中心和创新高地,经济增长要从要素投入驱动转向创新驱动。

创新需要大力培养使用战略科学家,打造大批一流科技领军人才和创新团队。同时,创新也需要数以亿计的技能劳动者,提高从图纸到产品的转换质量,打通产品生产过程的“最后一厘米”。技能劳动者是支撑中国制造、中国创造的重要力量,也是促进中国制造和服务迈向中高端的重要力量。因此,要培养好、使用好技能劳动者,使产学研深度融合,推动实现科技强国和高质量发展。

经过多年努力,我国技能劳动者已超过2亿人,占就业人口总量的26%,其中高技能人才超过6000万人,占技能人才总量的28%。但这一数据与发达国家相比,仍有较大差距。我国技能劳动者特别是高技能劳动者的求人倍率一直居高不下,制造业技术技能人才求人倍率更是高达2,这制约着很多企业发展,也制约着产业结构转型升级。为此,必须扩大技能劳动者的供给,根据《“十四五”职业技能培训规划》,“十四五”时期,我国将新增技术技能人才4000万人以上,其中高技能人才达到800万人以上。

虽然国家需要,市场需要,但很多年轻人却不愿意上职业院校和技工学校,不愿意成为技能劳动者。造成这种供需反差的原因很多,其中非常重要的一点是,技能劳动者的待遇偏低,向上流动的渠道不够畅通。因此,要推动更多技能劳动者成为中等收入群体,使他们过上更加体面的生活,更好体现技能劳动、技能创造的价值。若此,我国中等收入群体规模也将会有明显提高。

畅通技能劳动者成为中等收入群体的途径

技能劳动者身怀技能,有技能者能行走天下。但天下路并不总是平坦,甚至还有沟壑阻隔。我们要不断深化改革,逢山开道,遇水架桥,为技能劳动者成为中等收入群体提供更多更畅通的途径。

一是培养更多技能劳动者。要为年轻人提供更多技能习得和提升的机会,使更多青年走技能成才、技能报国之路。习得技能的途径主要有四,即学校教育、师傅带徒弟、培训和干中学,这四种途径各有优势及其功能。学校教育主要是职业教育,这是当今社会规模化培养技能劳动者的主要途径。我国刚修订职业教育法,职业教育高质量发展将进入新阶段。学徒制曾经被视为只适用于部分行业的部分劳动者,并一度被忽视,但在今天,学徒制重新得到重视,很多企业采用学徒制帮助新进劳动者更快掌握工作所需技能,适用岗位角色。培训是保证技能劳动者保持技能与时俱进的主要途径,特别是在数字经济加速发展的时代,从业者如何掌握数字技能,培训发挥着不可替代的作用。干中学是技能劳动者不断成长的必由之路,通过干中学所获得的提升既有编码知识,更有非编码知识,甚至很多是属于解决问题的诀窍,实际上,很多“大国工匠”都是在干中学过程中成长起来的。

二是让技能劳动者实现更加充分更高质量就业。就业是民生之本,是中等收入群体的主要收入来源。虽然技能劳动者总体上处于供不应求状态,但这并不意味着其就业就是充分的、高质量的。比如,职业教育是就业导向的教育,但有关数据显示,职业院校毕业生的就业率却参差不齐,有些院校和专业的就业率并不高。为此,一方面要优化职业教育结构,加强产教融合和校企合作,提高职业教育质量,增强职业教育适应性;另一方面要为职业教育毕业生提供更多就业岗位,畅通就业渠道,创造公平的就业环境。要鼓励更多企业参与到职业教育中来,为职业教育提供实习场所、指导老师,为职业教育的专业设置、课程设置提供指导,为毕业生提供就业机会,提高职业教育效能。当然,技能劳动者不仅包括增量部分,还包括存量部分。在经济运行过程中存量部分有再就业的问题,这也需要给予高度重视。

三是提高技能劳动者待遇。首先是经济待遇,要鼓励企业在职工收入分配中把技能作为重要要素加以体现,在基本工资定级、津贴补贴、绩效奖励等方面,把技能作为重要决定要素,从而提高技能收益率和技能溢价,切实改变技能劳动者收入水平偏低的状况。其次是社会待遇,使技能劳动者能享有平等的权利,给他们提供落户、住房、子女入托入学、职业培训等保障。最后是政治待遇,要为技能劳动者创造更多参与企业经营管理决策和社会治理的机会,在评先选优中,进一步提高技能劳动者的比例。

四是畅通技能劳动者纵向横向流动通道。技能劳动者起步于基层,干事创业在基层。但他们也需要发展和进步,因此,要给他们提供相应的发展渠道和进步阶梯。但技能劳动者纵向通道上升空间不足,同时,技能类资历序列与其他技术类、教育类资历序列横向贯通仍不十分通畅,限制了技能劳动者的横向流动。为此,国家先后出台多项政策措施,贯通高技能人才和专业技术人才职业发展通道,拓展技能人才发展空间。最近,人社部发布了《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)》,补设学徒工,增设首席技师、特级技师岗位,形成新的职业技能等级(岗位)序列,让技能劳动者有了更大的职业发展空间,更多的发展路径。未来,要进一步深化改革,同时让政策更好落地,实质性搭建人才成长“立交桥”,充分激发人才活力、释放发展动力。

更好发挥工会促进技能劳动者成为中等收入群体的作用

一是更好推动学习型组织的发展。技能劳动者的核心竞争力在于其拥有的技术技能,实际上,技术技能也是提高劳动生产率和全要素生产率、不断做大“蛋糕”的重要决定因素。工会要推动企业成为学习型组织,督促企业增加人力资本投资,开展培训,推广阅读,推动干中学,组织各种比赛,形成浓厚学习氛围,由此不断提高和更新劳动者的技术技能。在此过程中,工会自身更要成为学习型组织,发挥学习的模范带头作用。

二是更好推动技能劳动者就业扩容提质。工会要加强源头参与,积极参与宏观政策制定,为促进技能劳动者实现更加充分更高质量就业做出顶层设计。在就业扩容提质方面,作为职工利益的代表者和维护者,工会要通过有关渠道更好反映技能劳动者的就业诉求,做好就业服务,协助解决就业过程中的困难。在数字经济时代,技能劳动者拥有了更多创业机会,工会要为他们创业提供更多支持和服务,促进以创业带动就业。

三是更好维护技能劳动者权益。扩大中等收入群体、实现共同富裕的障碍之一是劳动报酬在初次分配中占比偏低,且增长缓慢。相比较于财产性收入和经营性收入,工资收入差距比较小,提高劳动报酬占比有利于缩小收入差距,也有利于提高技能劳动者收入。工会在这方面能够发挥其独特作用。工会要进一步提高在“三方机制”中的谈判力、影响力和决策力,进一步推动完善企业职工工资协商机制、正常增长机制和支付保障机制,切实维护好劳动者的各项合法权益。近年来,新业态蓬勃发展,由于新就业形态劳动者的劳动权益和社会保障还存在着制度短板,工会要积极推动制度创新,扩大工会组织和工会工作覆盖面,使新就业形态劳动者有渠道、更便捷加入工会,更好享受工会提供的维权服务。

(作者为中央党校(国家行政学院)社会和生态文明教研部副主任、教授,全总工会理论和劳动关系智库专家)



前沿观察

提升劳动者数字技能 推动新经济快速发展

田永坡

由中央网信办、教育部、工信部、人社部联合印发的《2022年提升全民数字素养与技能工作要点》(以下简称《工作要点》)提出,到2022年底,全民终身数字学习体系初步构建,劳动者数字工作能力加快提升等目标,并部署包括提升劳动者数字工作能力、促进全民终身数字学习、提高数字创新创业创造能力等8个方面的29项重点任务。笔者以为,在数字经济快速发展、产业结构加速升级的背景下,加快全民数字素养与技能提升,具有重要的时代意义和现实价值。

近年来,以数据资源为关键要素、以现代信息网络为主要载体的数字经济迅猛发展,成为继农业经济、工业经济之后的又一个重要的经济形态。今年初出台的《“十四五”数字经济发展规划》提出,到2025年,数字经济核心产业增加值占国内生产总值比重达到10%,数据要素市场体系初步建立,产业数字化转型迈上新台阶。数字经济的发展对包括劳动力市场在内的整个经济社会发展产生了深刻影响。此次出台的《工作要点》,则对劳动者数字技能和素养进行更为全面、具体的部署。

大力发展数字技能教育、提升劳动者数字技能,是适应经济发展规律、夯实数字经济发展和产业升级、满足劳动力市场需求结构变化的必然要求。从数字经济的构成要素和发展规律看,人才是推动数字经济发展的关键驱动力,而且这种作用比在传统产业发展过程中的作用更大。可以看到,数字领域的科技创新、技术应用,都需要大量科学家、工程师、技能人才等加以支撑。在一些数字经济领域,还催生了一批新职业,在近两年公布的新职业中,就有工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员、网约配送员等。同时,数字技术的发展和应用,对生产技术、生产方式以及生产要素的组合模式产生了更为深远的影响,对劳动力市场的职业结构以及劳动者的知识和技能结构提出了新要求。当前,无论是总量效应还是结构效应,数字经济对劳动者就业和技能结构的影响都是客观存在的,亟须大力发展数字技能教育、提升劳动者数字技能。

提升劳动者数字技能,是数字经济领域人才的供给侧改革,在出台和落实相关政策的过程中,需要注意以下几个方面。

一是要立足当前人口结构变化和劳动者职业观念变化的现实,这是我国劳动力供给的基本盘,针对不同年龄段、不同群体的数字基础能力、职业价值观、数字技术偏好等,设计差异化的人才培养、技能培训等内容和施教方式。对于年龄偏大、知识和技能基础较低的劳动者,着重于基础性应用,对于年纪轻、接受能力强、知识和技能基础较好的劳动者,可以鼓励其根据兴趣加深专业化学习并提供相关支持,通过人才培养赋能数字经济发展。

二是着眼数字技术发展的关键领域、技术转化、产业分布等,以行业和职业的技能需求为导向,依托相关行业协会、职业技能鉴定组织,研发相关职业的能力需求和培训标准,在国家职业大典修订和新职业发布中,对数字经济相关产业的职位给予重点关注和动态更新。依托职业标准,建立标准制定、人才培养、人才评价协同发展的机制,发挥市场主体、用人单位的积极性和主力军作用,细化相关领域数字技能提升内容,协调推进数字人才培养和评价工作。开展数字技术启蒙教育,充分利用各类科学馆、科学中心等科普基地和载体,培养青少年数字学习兴趣,完善数字教育课程体系,建立从义务教育阶段到大学阶段的各类课程体系和师资队伍。

三是统筹推进解决就业的结构性矛盾和数字人才短缺问题。利用劳动力市场监测、统计调查以及就业服务等渠道,对相关行业和地区数字人才短缺的情况进行相对精准的统计分析,以技能提升、终身教育、创业培训等手段,对供给过剩岗位的劳动者进行数字技能培训,提升其转岗、再就业能力。立足数字技术发展趋势和国家数字经济发展战略,对企事业单位负责人开展前瞻性人才需求前景调查,为人才培养提供定量化、长期性指引,协同推进数字经济和就业高质量发展。

(作者为中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员)

“新八级工”制度解析 ③

推行职业技能等级制度 拓宽技能人才成长通道

观点

《意见》从健全职业技能等级制度体系、完善职业技能等级认定机制、促进职业技能等级认定结果与培养使用待遇相结合等方面明确提出改革方向,拓宽技能人才成长通道。

范巍

近日,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)》(以下简称《意见》)。这是自建立技能人才职业技能等级制度以来,继“水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录”“进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通”后技能人才评价制度改革的又一重大举措,标志着我国技能人才评价制度改革基本完成,技能人才评价工作进入新阶段,即全面推行职业技能等级认定阶段。

循序渐进:从资格鉴定到技能等级认定

我国的技能人才评价,始于20世纪50年代的“八级工”制度。该制度在调动技术工人积极性、增强技术工人社会荣誉感、造就一批高技能人才等方面发挥了重要作用。到20世纪八九十年代,“八级”简化为初、中、高三级,后又增设技师、高级技师两级技术职务。自此,技术等级由工资标准的附属物变为独立衡量工人技术能力的标尺,确立了工人技术等级标准的独立地位。

进入新世纪,技能人才评价迎来新变化。2017年《国家职业资格目录》发布,将原有399项技能人员职业资格删减为81项。大幅压缩职业资格数量、提升资格证书含金量的同时,也让诸多职业(工种)失去了原本的人才评价标杆和“指挥棒”,诸多良莠不齐的虚假“资格证书”乘虚而入,带来一系列新问题。

基于此,2019年8月,人社部印发《关于改革完善技能人才评价制度的意见》,明确提出在深化技能人员职业资格制度改革的同时,建立并推行职业技能等级制度,由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展职业技能等级认定,技能人才评价迎来新的方向。随后,一系列支持性政策文件发布,体现了技能人才职业技能等级制度建立和推行的循序渐进,到《意见》的发布,标志着技能人才评价工作进入全面推行职业技能等级认定阶段。

顶天立地:“八级工”制度旧瓶装新酒

一直以来,以技能人才为代表的“蓝领”与以专业技术人才为代表的“白领”在社会地位、经济收入、职业声望、教育和评价方式、职业发展等方面存在明显差异。诸多父母和求职人员宁做“小白领”、不当“大蓝领”,职业教育和技工教育低人一等的思想严重影响了我国人才强国战略和制造强国战略实施。为有效扭转这种局面,国家采取了诸多措施。

一方面,将技术人才和技能人才糅合在一起。2018年,中办、国办印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,提出要创新技术技能人才评价制度,创造性将技术人才和技能人才糅合起来,这也是技术技能人才这个概念第一次出现在中央文件中。2020年,“十四五”规划提到要加大人力资本投入,增强职业技术教育适应性,深化职普融通、产教融合、校企合作,探索中国特色学徒制,大力培养技术技能人才。在“技能人才”名称前加上“技术”二字,实现名称上的变化,是人才队伍建设和发展理念的升级换代,其核心要义为“技能人才技术化、技术人才技能化”。

另一方面,着力打通技能人才和专业技术人才职业发展壁垒。《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见(试行)》和《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》的发布,标志着高技能人才和专业技术人才的职业发展实现贯通,技能人才发展“立交桥”正式建立。

但上述两种方式的根本出发点,还是让人们潜意识地认为技能人员的社会地位和技术水平低于专业技术人员,技能人员需要拔高、向专业技术人员靠拢。而且,在具体实施过程中存在诸多困难,如在实施评聘合一的单位中,技能人员职称评审难度极大等。所以,要想真正畅通技能人才职业发展通道,吸引更多劳动者走技能成才、技能报国之路,还是要建立技能人才自身的、等同于专业技术人才的职业发展通道。《意见》的出台,真正实现了这一点。

《意见》将现行技能人员职业技能等级从“五级”增加到“八级”,在初级工前补设学徒工,在高级技师上增设特级技师和首席技师,其中特级技师比照正高级职称人员享受同等待遇,首席技师则地位更高。《意见》所提出的“新八级”与“老八级”形似而神不同,更多是客观反映技能人才的技能等级水平和职务岗位,并不直接与薪酬激励、福利待遇、职业发展等挂钩,保持了相当的灵活性,更有利于用人单位的人才培养和使用。

职业技能等级制度兼具科学性和前瞻性

《意见》的出台,标志着我国技能人才评价制度改革基本完成,技能人才评价工作进入全面推行职业技能等级认定的新阶段。《意见》从健全职业技能等级制度体系、完善职业技能等级认定机制、促进职业技能等级认定结果与培养使用待遇相结合等方面明确提出改革方向,并列出“八级”各个职业技能等级(岗位)要求,具有相当的科学性和前瞻性。

一是设计更具科学性。补设学徒工、增设特级技师和首席技师,并不是单纯在原有“五级”基础上的简单叠加,而是从岗位到标准、评价等方面的全方位升级。不同的评价方式和实施主体对应不同的等级,既保证了评价的社会性,又保证了用人单位的自主权,具有较强的科学性。

二是实施更具灵活性。一方面,《意见》实施后,国家技能人才评价会形成“职业技能等级认定为主、职业资格评价和专项职业能力考核为辅,用人单位和社会培训评价组织具体认定为主、政府部门具体认定为辅”的新格局,职业技能等级制度可以与职业资格制度、职称制度更好衔接。另一方面,职业技能等级制度在标准上可以与职业标准、评价规范等相互衔接;在培养上可以更好发挥社会培训评价组织的积极性,更好与企业用人单位需求紧密结合;在使用上对提高人才培训质量,促进认定结果与岗位使用有效衔接,提高技能人才激励水平等方面具有重要现实意义。

三是设置更具前瞻性。从国际经验和长远发展看,包括职业资格证书、职业技能等级证书、职业技能培训证书等在内的职业资历体系和涵盖各类各级教育文凭的学历资历体系是国家资历框架的“两大”支柱。但是现行“五级”技能人才评价与国际通行8到9级的资历框架存在错位对应。“新八级”制度的出现,很好地解决了这种错位,为技能人才评价、职业技能等级制度更好地融入我国国家资历框架体系奠定了重要基础。

总体来看,《意见》的实施必将在提高技能人才社会地位和职业声望、吸引更多劳动者走技能之路、缓解技能人才短缺问题等方面发挥重要且积极作用,为全面建设社会主义现代化国家和经济社会高质量发展提供充足的人才支撑和技能保障。

(作者为中国人事科学研究院研究员)