

推进产业工人队伍建设改革的实践与思考

无锡市总工会课题组

产业兴则经济兴，产业工人强则实体经济强。产业工人队伍建设改革，是以习近平同志为核心的党中央，着眼巩固党的执政基础、实施制造强国战略、全面提高产业工人队伍素质作出的重大决策部署。从无锡来看，产业工人队伍建设改革有着庞大的队伍基础，在 300 万无锡职工大军中，产业工人约占 70% 以上。在当前国际国内宏观形势错综复杂、供给侧结构性改革深入推进的背景下，加速新旧动能转换，推动产业实现智能化、绿色化、服务化、高端化，打造现代产业发展新高地，重中之重就是发挥“人”的主体作用。如何更好推进产业工人队伍建设改革，助力无锡打造现代产业发展新高地，成为摆在当前的一项重要课题。

一、无锡产业工人队伍建设改革的创新做法和成效

从中央到各省、市的实践来看，新时代产业工人队伍建设改革工作基本由工会组织牵头，党政部门、社会各界和企业共同参与。基于这一格局，在无锡市委领导下，市总工会围绕产业强市主导战略，把产业工人队伍建设作为重中之重，着力培育一支高素质产业工人队伍。

1. 思想领航，铸牢产业工人职业素养根基。

把产业工人的思想政治工作摆在首要位置，作为铸魂固本的根本工程，以“中国梦·劳动美·幸福路”为主题，筑牢为实现中国梦而奋斗的共同思想基础；开展“建功必须有我”进企业主题巡讲活动，推动习近平新时代中国特色社会主义思想深入人心。启动“新时代新思想新宣讲——无锡市职工思想引领新实践”活动，市总工会联合市委党校等 8 家单位成立“无锡市职工思想引领新探索联盟”，构建起立体化网络化全方位的宣讲资源体系，《工人日报》头版宣传，《中工网》配发专题评论予以肯定。

2. 培训赋能，打牢产业工人技能素质基础。

把技能素质提升作为产业工人队伍建设改革的核心内容，构建了培训、练兵、比武、晋级“全链条”式的职业技能发展模式。加强线上培训。市总工会在全国率先构建职工教育网络平台，5000 余家企业先后注册加入，后被升格为“江苏工会学院”并在全省推广；推出“无锡工会会员教育普惠项目”，提供 5 大类 30 项 400 多门线上免费培训课程。做好线下培训。联合企业建设 500 多家无锡工会职工教育基地，并以每年新建 100 家的速度递增。线上线下培训有效促进了产业工人的职业素养和职业技能“双提升”。

3. 竞赛搭台，形成产业工人技能提升赛场。

开展劳动和技能竞赛是工会组织动员职工建功立业、提升职工技能素质的有力抓手，持续开展以“践行新理念，建功‘十三五’”“当好主人翁、建功新时代”等为主题的劳动和技能竞赛。每年组织全市重点建设工程（项目）、重点行业、重点规模企业开展示范性劳动竞赛，引领和推动全市百万职工投身劳动竞赛，使劳动竞赛成为产业工人技能提升的“练兵场”。

4. 创新驱动，强化产业工人技能激励导向。

鼓励职工科技创新，引导和组织职工立足岗位，开展技术创新和群众性“五小”活动。积极推荐优秀创新成果参加省级以上评展，近3年获奖项目位列全省之冠。深化劳模创新工作室创建，发挥劳模示范引领作用，实施劳模支部“双创双提升”工程；市政府转发市总工会等部门《关于推动无锡市劳模创新工作室科技成果经济收益共享机制建设的若干措施》，为技能人才合理享受技术创新成果收益提供了政策支持。每三年举行一届职工科技创新成果展示活动，目前全市已成功举办三届。

5. 权益护航，强化产业工人队伍发展保障。

推动完善以职代会为基本形式的民主管理制度，推广“星级职代会”建设工作，提升产业工人参与企业民主管理水平。深化提升“关爱·圆梦”工程，将其纳入全市为民办实事项目，加大对困难产业工人精准帮扶力度。出台《关于加快推进职业教育现代化的实施意见》《深化产教融合助力产业强市的实施意见》，以产教联动发展助力产业工人队伍建设改革；起草《关于提高技术工人待遇的实施意见》，破除影响产业工人成长发展的制度性障碍；通过“太湖人才计划”升级版2.0、“太湖人才计划”、优秀大学生“锡引”工程，加大对高技能人才引进力度，壮大全市高技能人才队伍。

6. 改革助推，开拓产业工人赋能成长新布局。

2019年以来，市委将产业工人队伍建设改革作为全局性综合性改革任务，列入2019、2020年度全面深化改革总体规划，列入市委市政府年度重点工作。2019年7月，出台全省第一个“市级产改方案”——《新时代无锡产业工人队伍建设改革实施方案》。目前，已出台10余项有关职业教育、产教融合、产业人才引进等方面政策文件。深耕试点抓好示范，根据省里要求遴选出无锡国家高新技术产业开发区（新吴区）、红豆集团、SK海力士公司、无锡物联网产业研究院作为省级产改试点单位。2019年下半年开始，无锡又遴选3个市（县）区、开发区和11家重点企业作为市级试点单位，进一步形成上下协同、多点联动、各具特色的改革试点体系。

二、面临的问题和制约

调研发现，推进产业工人队伍建设改革，目前还面临着社会层面、发展层面、制度层面、企业层面、主体层面等问题的制约。

1. 社会层面看，还需转变观念、营造氛围。

社会环境和舆论氛围是产业工人队伍赖以成长的社会土壤。受各种因素影响，崇尚产业工人、尊重技能创造的社会环境还有待进一步形成，就业市场还普遍存在着“宁坐办公室、不去当工人”“宁做白领、不当蓝领”的观念。目前，适龄学生家庭主动让子女进职业、技工院校求学的意愿较低，未就业人员进工厂当工人的意愿度也较低，长远看对产业工人后备军的培养有着不利影响。

2. 发展层面看，还需强基固本、奋进突破。

在经济结构调整、产业转型升级进程中，众多处于产业链低端的企业，其产业工人的技能素质还远不能适应现代产业发展趋势，从根本上看需要在持续深入推进产业强市主导战略、推动企业转型升级中予以突破。公共服务方面，还有一些产业工人集聚区，医疗、教育、文体娱乐、公共住房等公共服务覆盖不够全面、服务质量也有待提升。

3. 制度层面看，还需健全机制、形成配套。

产业工人队伍建设改革顶层制度设计和政策配套有待完善，职业教育、学历教育和职业技能培训还未有效衔接，产业工人

在职业生涯发展中存在通道不畅等问题。《新时代无锡产业工人队伍建设改革实施方案》提出一系列政策措施，据统计有 10 余项已出台，但还有不少政策仍在制定中，完善的制度配套仍然有待形成。

4. 职工层面看，还需顺应形势，提素强技。

在就业市场上，产业工人面临“一冷一热”境遇。一方面，产业工人受教育程度低、学用脱节、技能有待提高、高技能人才结构失衡等现象仍较为突出。抽样调查显示，产业工人学历在大专及以下的占比近 70%；全市高技能人才占技能人才的比例仅 38.2%。由于相当一部分产业工人学历层次不够高，导致这类群体掌握高新技术、提高技能水平的能力明显不足，在中高端的岗位竞争中“遇冷”。另一方面，产业工人中的技能人才“招工难”现象还较为突出，高技能人才供不应求。

5. 企业层面看，还需突出主体，发挥作用。

不少企业特别是中小企业对产业工人职业培训思想认识不到位，更多看重眼前经济利益，对单位和职工发展缺少长远规划，企业参与培训的积极性不高，不愿意在产业工人教育培训上投资。部分企业因担心自己培养的技工流失，对职工只使用，不愿开展高等级教育培训、不愿送出去参加技能比赛，担心职工因技能水平提升而提出加薪或者直接跳槽。部分中小企业因为管理岗位职数限制，技术技能认定与职位晋升不挂钩，工人即使技能水平再高，也较难成为管理层或者技术人员，束缚了产业工人职业发展。

三、对策建议

1. 党委政府应进一步加强关心扶持。

建立完善党委统一领导、党委政府有关职能部门齐抓共管、用人单位发挥主体作用、社会各方力量积极参与的产业工人队伍建设改革工作格局。健全打基础、利长远的产业工人人才发展体制机制，把优秀产业工人人才纳入党管人才总盘子，列入党委联系服务专家范围。制定产业工人人才队伍发展规划，纳入市人才队伍建设总体规划。进一步健全公共服务体系，完善文化供给机制，聚合社会各方力量，支持服务职工阵地建设，扩大公共服务对产业工人群众的覆盖面。推动完善政策配套，推动改革进一步取得实效。

2. 坚持加强产业工人政治引领。

突出思想引领。从筑牢思想根基抓起，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想武装产业工人头脑，引导广大产业工人坚定不移听党话、跟党走。突出观念引导。大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，强化广大产业工人的主人翁意识，使其深刻认识到自身价值，不断增强职业认同感和自豪感。突出党建带动。加大在产业工人中发展党员力度，深化劳模支部“双创双提升”行动。突出政治保障。从保障政治地位抓起，不断拓宽产业工人参政议政渠道，适当增加两级人大代表和政协委员中产业工人的比例，建立完善产业工人在群团组织挂职兼职制度，深入落实以职代会为基本形式的民主管理制度，为产业工人依法有序参与政治、社会和企业治理创造良好条件。

3. 改革产业工人职业培训和技能提升机制。

首先，职业教育是提升产业工人素质的先导性、基础性和战略性工程，应优化职业教育布局，做大做强无锡职教园，推动职业院校与园区共建、与行业联盟、与企业结对，促进产教联动发展，实现高技能人才多样化选择、多路径成长；集中资源力量，培育一批“双师型”高素质教师，打造一批高水平职教实训平台；加快发展培育产业急需、优势突出、特色鲜明的优势专业，增强职教专业与产业结合的契合度，在产教融合、协同育人上打响一批“金字招牌”。其次，发挥工会“大学校”的作用，

整合社会教育培训资源，加强与职业院校、行业协会、职教联盟合作，以提高岗位操作技能水平、再就业和创业技能为重点，配合政府、企业行政开展一系列技能培训活动，广泛开展劳动和技能竞赛，为产业工人提升整体素质和技能水平搭建广阔舞台。最后，加强机制保障，推动企业按规定比例提取职工教育培训经费，利用集体协商等方式将职工职业技能培训列入协商重要内容，促进职业技能培训在企业层面落到实处。

4. 畅通和保护产业工人发展通道。

指导企业完善劳动合同制度，鼓励企业与职工签订长期合同，规范劳务派遣企业用工行为，稳定产业工人队伍。从企业文化着手，加强对产业工人的关怀，完善产业工人职业规划渠道。推进“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点，建立职业资格（技能等级）与职称、学历比照认定制度。打通高技能人才与工程技术人才的职业发展通道，鼓励企业在培训、带薪学习、国内外研修等方面建立高级工、技师、高级技师与本单位助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇制度。加大对技能要素参与分配的激励力度，探索建立企业首席技师制度，鼓励企业采取协议薪酬、持股分红等方式，试行年薪制和股权制、期权制，提高技能人才收入水平，实现待遇留人。

5. 发挥企业主体作用。

引导企业当好主角，建立起本企业分类分层的职工技能提升培训体系，指导大企业立足自主培训，积极引导支持小企业开展委托培训；大力推行企业技能人才自主评价，规范操作标准，不断扩大自主评价覆盖面；鼓励龙头企业、行业协会、产业园区与职业院校合作开展产业工人技能素质提升培训，根据无锡产业发展特点开发国家职业资格目录外的培训项目。编写技能培训教材，建设技能鉴定考核题库，根据不同工种和紧缺程度制定有针对性的技能素质提升培训计划；鼓励企业加大职工教育的投入、督促落实好职工教育经费用于一线岗位职工技能培训的政策。目前，国家已把一般企业的职工教育经费税前扣除限额从2.5%提高至8%，并明确职工教育培训经费的60%以上用于企业一线职工的教育培训，下一步应重点做好这一政策落实督查工作。

6. 营造有利的社会舆论氛围。

大力宣传产业工人的先进事迹和为无锡发展所做的重要贡献，发挥好劳模、大国工匠、技能大师、最美职工等先进典型的示范、引领和激励作用。组织先进典型举办事迹巡讲、分享等活动，推动劳模精神、劳动精神、工匠精神进企业、进机关、进校园、进乡镇、进社区、进网络，多渠道营造尊重劳动、崇尚技能、尊重产业工人的社会氛围，逐步扭转社会价值理念对工人的偏见，形成良好的社会舆论氛围。做好产业工人队伍建设改革试点工作，依托主流媒体和新兴媒体，全方位、多渠道、创造性开展宣传阐释，把改革“点”上的有效探索上升为“面”上可复制可推广的经验，形成全社会支持推进改革、共享改革成果的生动局面。