

对我国技术工人现状的分析及对策

山西平阳机械厂 严 枫

[摘要]“世界工厂”带来广阔的技术蓝领需求,技术蓝领成为稀缺资源。国际化的人才竞争将主要是一场技术蓝领竞争。从我国技术蓝领供求矛盾这一现状出发,分析了产生这种现象的原因的基础上,给出了解决对策。

[关键词] 技术工人,供求矛盾

一、前言

在全社会都在热谈我国即将成为“世界工厂”时,有种种迹象表明,我国现在特别缺乏技术工人,具有娴熟技艺的蓝领工人已成为市场上最稀缺的人才。某些企业在求贤若渴的情况下,开出数十万年薪的高价招聘高级技术工人,但却无人问津。这一问题已日益导致很多企业在拥有了先进技术水平的同时,却无法生产出工艺精巧,质量过硬的产品。据劳动和社会保障部的信息,我国的劳动力人才结构是典型的金字塔型,最大最低层的部分是非技术人才,在技术人才之中,初级工大约占45%,之后是中级工,也有40%多,最后才是那很少一部分的高级工。从国际劳工组织查到的资料可以看出,在西方发达国家的情况是完全不同的,它是一个鼓型的结构,初级工只占15%左右,中级工占50%,高级工占35%,有些国家高级工可以达到40%以上。这些原因均显示,工业化的中国,要想在“世界工厂”的角逐中取得一席之地,技术蓝领队伍是一个不可忽视的因素。

二、造成技术工人供求矛盾的原因分析

1、观念的束缚。包括:受个人和企业双重观念束缚,技术工人地位不容乐观,平均工资水平偏低,技术工人价值难以实现;职业教育生源枯竭;企业内部缺乏高质量的培训;尤其是收入低,导致技术工人流失严重,并使后来者望而却步。

中国长期以来是个等级社会,包括在中央集权的计划经济体制下,也没能完全消灭等级差别。例如,你是城里人还是乡下人?是干部还是工人?这种身份差别就是等级差别。等级社会主要看的是人的身份和地位,在生产力量有限,剩余产品匮乏,又没有竞争性评价体系的年代,一个人也只有通过获得比别人高一点的社会身份和地位,才能获得比别人优越的一点生存条件。在这种背景下,生产者、劳动者总处在从属的,低下的位置。所以,中国传统社会心理和等级意识中长期存在着鄙视技术工人的观念。体制不变,任你说一千,道一万,口头上可以把工人捧上天,其实改变不了现状。在一个以学历、文凭凭决定人的身份,以身份决定人的地位的社会里,无论你把技术工人说的多重要,也是白说,技术工人的弱势地位就摆在那里。

2、中等职业教育的不断下滑。而造成下滑的根本原因在于没能很好地面向市场,利用市场。现在全国几乎所有职业教育学校都是国家投资或者国有企业代表国家投资建立的。而蓝领技术工人培养规划盲目,不能有效地补给技术工人力量。在技术工人培养上,没有真正做到以市场为导向,以致教育培训体系所产生的技术工人不能适销对路,存在一面是巨大的人才缺口,另一面却是在为饭碗而发愁。在这种体制下学校的创新和积极性是不够的,而且现在的职业技术学校不仅多数校址位于城市,并且教学体制也仍然沿袭普通教育的一套,招生对象盯的是城市的学生,但现在城市的学生都奔大学去了,中等职业教育的生源自然少了,教学质量与内容也没能不断提高。例如某市,总共38所中等职业学校已经关了10所。望子成龙是中国老百姓固有的观念,只要有一线上大学的机会谁也不会放过,外国人说的白领和蓝领在中国对应的是干部和工人,这两种身份在社会上至今仍然存在着巨大的差别,社会地位和各种福利待遇的不同促使人们很自然的在两者中做出选择。而在德国,小学一毕业就会面临三种选择。首先上完全中学,这和我国的普通教育相类似;其次可以进入职业技能培训学校,在这样的学校里,每星期有三天半或者四天都在企业学习专门的技术,其余时间在学校学习文化知识;第三种选择是一些专门的艺术体育类学校。但是所有这些选择并不会使人一定终身。因为在不同学校学习的成绩会以学分的形式记录下来。这个记录会得到其他学校的认可,并且被同等看待。当你打算转变学习的方向时,你可以凭借这些学分轻易地转到合适的学校。最终仍然有机会

股票时,均应按融资额的10%出售国有股。国有股存量出售收入,全部上缴全国社会保障基金。另外,国家还在考虑发行社会保障彩票、开征特别税种等方式筹措社会保障基金。另外有人建议通过债券、出售国有房产、地租收入来筹集资金弥补。法规和其他因素制约操作难度大。

[参考文献]

- [1]李绍光:养老金制度与资本市场[M]北京:中国发展出版社,1998年
- [2]钟仁耀:养老保险改革国际比较研究[M],上海海财经大学出版社,2004年2月
- [3]王虎峰:养老金生产论[M]北京:中国劳动社会保障出版社,2004
- [4]伊志宏:养老金改革模式选择及其金融影响[M]。北京:中国财政经济出版社,2000
- [5]李洁明:养老保险改革与资本市场发展[M]。上海:复旦大学出版社,2003

完成你的大学教育。德国的职业教育几乎无处不在,279个行业有职业教育,并且只有获得资格证书才能成为从业人员。所以,蓝领阶层收入最高的,首推德国人。他们的平均年薪可达3.9万美元。美国3.5万美元,法国3.3万美元,英国2.7万美元,所以在德国,男孩子首选职业是汽车修理,女孩子首选是美容美发。其实,高校招招固然非常重要,但是优秀的蓝领技术工人队伍的培养同样重要。能工巧匠有多重要?众所周知,我国的火箭技术世界一流,但在20世纪90年代曾经有过几次失败,主要原因不是设计问题而是制造问题,是发动机的焊点问题,就是这么一个小的隐患,后来是一位工人技师用自己出色的技能最终解决了这个问题。我国一些国企的设备并不落后,有的生产线甚至比国际著名公司还要先进,但是生产出来的东西就是不能与人家竞争。现在有的企业已经不是“巧妇难为无米之炊”,而是“有米难寻巧妇”的境地了。

3、在岗技术工人技能脱节。科技发展日新月异,产业技术不断更新换代,而在岗技术工人技能知识严重滞后,能与时俱进的真正技术工人难免断档。多年来,众多国企一直倡导“干一行,爱一行”,“干一行,钻一行”的作风。如果你“干一行学两行”,便会被认为是“不务正业”。在这种观念决定之下,许多技术工人只有“单技能”。然而目前这种单技能却无法适应市场经济发展的要求,尤其是劳动力完全市场化的要求。加入世贸组织以后,产品更新换代的速度加快,使得许多技术工人在一生可能会走几个企业甚至更多的企业,所以说,只有一专多能,成为适应社会选择的“双技能”人才,才能以不变应万变。

三、解决目前整个技术工人供求矛盾的对策

1、建立“人、劳、教”配套,“经、科、教”一体的管理体制。首先,根据企业对技术工人的需求,建立人事、教育、劳资相结合的人才管理体系。即技术工人的需求有人事劳资部门提出计划,培训由教育部门实施。其次,制定技术工人培训考核、使用、待遇相结合的政策。做到各等级技术工人持证上岗,学有成就者可以优先重用。

2、在培训基地开展高级蓝领工人的培训。要求企业建立高级技术工人培训制度,对主要生产工种的高级工、技师、高级技师,分期、分批、分工种在企业认定的培训基地脱产学习1~2个月,主要学习计算机知识和关键操作技能,并参加交流研讨,参观考察。还可以采取将优秀的技能人才后备力量,送到高校进行为期1~2年的脱产、半脱产培训,提高其操作技能、知识水平和综合能力,培训结束后参加相应的考试和考核。而对于初中级普通工人,实行教材自编,学员自定,教师自己聘的自主办学形式,由企业内部的人事培训部门主管,妥善解决工学矛盾大,培训效果差和财力投入较多的问题。

3、创新培训方法。改革脱离企业需要的培训,着力做到培训为企业经济发展服务。长期以来,追求“重理论轻实践”,“重形式轻内容”的做法,一直严重困扰和阻碍技术工人培训的发展,所以要克服过去那种只重视工人的技术理论,而忽视工人的能力的做法。在办学的形式上,坚持自学为辅,业余为主;以高级技术工人为主体的,初中级技术工人辅的原则。

4、建立工作标准。按照GB/T19004(ISO9004)质量管理标准的要求,建立《员工培训标准》、《培训程序》、《工人技术等级标准》等一套符合国际惯例,适应企业需要的管理标准,来进一步提高技术工人的综合素质。

5、健全鉴定机构、制度,规范鉴定行为。职业技能鉴定站是保障技术工人认证的审核单位,职业技能鉴定考评员是关键。如果鉴定考评员工作不负责,技能鉴定站放松鉴定标准,随意发证,就会出现一方面取得职业资格的技术工人不断增多;另一方面却是技术工人的质量不能保证,拿到技术等级证书的工人干不了相应的技术工作。所以要不断提高鉴定的工作质量,由企业人事劳资部门负责综合管理,配套制定相应的鉴定管理制度和办法,规范鉴定行为。对优秀的技能鉴定考评员由企业给予一次性的奖励,使技能鉴定人员感到自己的责任重大。

6、完善激励机制。坚持技能鉴定与建立岗位技能工资运行机制相联系的制度。鉴定不合格者不能晋升技能工资,技师、高级技师要实行聘任制,由企业人事劳资部门在取得资格的人员中根据岗位择优聘用,聘期内享受津贴。对在国家级竞赛取得名次和企业竞赛第一名的选手,可采取一次性奖励或者直接颁发高一等级的职业资格证书。还可以推行“星级操作人才”培养工程,制定考核标准,按照A、B、C三个级别,对星级操作人才每人每月给予一定档次的津贴。例如云南某公司尝试推行的“首席工人”制,任职期限均为一年,年薪为3万~4.2万,任职期内必须完成一个科研和技术攻关难题,或承担至少一项公司或车间工艺的改进,技术攻关,技术改进及应用课题。而一般的工人,年薪仅在1万元左右,使得“首席工人”在一线关键岗位上支撑着企业的发展,并取得最大的效益。

四、结束语

在很多国家都想成为“世界工厂”的时候,要在世界赛场上抢得这个席位,必须具备很多条件,特别要有一支强有力的队伍。技术工人队伍的建设,自改革开放以来,由于各种原因,他们的培养一直滞后于整个经济社会的发展。目前在国内13亿人口中,有7.1亿劳动人口,这些人当中有1.2亿在企业里工作,在1.2亿职工当中,只有大约7000万是技术工人,而在分成五个等级的7000万技术工人之中,高级工人只占3.5%。造成这种状况的原因有观念的束缚;中等职业教育素质的下滑和在职技术工人技能脱节等一系列的原因。而解决的对策我认为有:建立“人、劳、教”配套,“经、科、教”一体的管理体制;坚持不懈地开展技术工人的培训体制;创新培训方法;建立企业自身发展需要的工作标准;健全鉴定机构,规范鉴定行为和完善激励机制。

中国可持续养老保险制度选择分析

燕山大学经管学院 韩伟

[摘要] 由于人口老龄化问题,许多国家都在探讨养老保险制度改革。本文在中国现行的养老保险制度框架下,依据保护与激励相统一的原则,提出中国可持续发展的养老保险制度选择问题,并进一步指出基本养老保险制度下的养老金替代率的确定应以恩格尔系数作为主要参考指标。

[关键词] 养老保险,替代率,可持续发展,恩格尔系数

一.问题的提出

社会保障制度的基本原则是保护与激励相统一,养老保险制度是社会保障制度的核心内容之一。从养老金的积累方式看,目前世界上养老保险制度有三种基本形式:现收现付制度,完全积累制度以及中间形式部分积累制度。在养老保险制度建立之初,由于人口增长率较高,世界各国普遍实施了现收现付式的养老保险制度。萨缪尔森, Diamond 等人通过经济学分析得出,这种无积累基金的养老保险制度在当时是一种帕累托最优选择。随着经济发展水平的提高,世界人口增长率普遍放慢,并且老年人口寿命的不断延长,在退休年龄保持不变的情况下,现收现付养老金制度的优势逐渐削弱,许多国家开始显露出养老金支付的危机。于是世界各国纷纷开始养老保险制度的改革。中国政府基于人口老龄化危机以及转轨成本问题,对养老保险制度改革采取中间形式——部分积累制(统账相结合模式)。学术界有许多学者认为,未来中国的养老保险制度在转轨成本逐渐减低直至消失时,应转为完全积累制。但本文认为,对养老保险制度来说,是采取现收现付制、完全积累制还是部分积累制度,不仅要考虑人口增长率、人口老龄化和转轨成本问题,还要考虑收入差距是否过大问题。这是因为社会保障制度的最基本的功能是实现收入再分配,保障人们的基本生活需要。因此养老金制度作为保障老年人口基本生活水平的社会保障制度也应该体现这一功能。

在保护与激励相统一的原则下,中国在未来相当长的时期内应该采用部分积累制度。但是这种部分积累制度不同于中国目前实施的养老保险制度。中国目前实施的养老保险制度是一种“社会统筹”和“个人账户”相结合的部分基金制度模式,本意是将社会共济与个人自我保障机制结合起来。但从实证的角度分析:“社会统筹”和“个人账户”两者目标兼容性低。前者属于社会保险的范畴,主要功能是收入再分配,即高收入向低收入的转移,以互济性为根本特征;后者在本质上属于商业保险,主要功能是强制储蓄,以自我保障为最终目的。两者所占比重孰大孰小,直接影响到基本养老保险的特性,不利于公平与效率的协调,较难把握恰当的“度”^[1]。

二.可持续养老保险制度的选择

本文所说的中国养老保险制度的改革模式^[4]为部分积累制度,其功能定位是将收入再分配功能与储蓄功能分开。这种制度实质是一种多支柱的复合制度,即由政府负责的基本养老保险制度、由企业负责的职业退休金计划和由个人或家庭自己负责的个人养老储蓄合成的三支柱叠加,保障职工退休后尽可能维持原有的生活水平^[2]。具体来说,第一支柱是国家养老保险制度。它是由国家举办,统一由中央政府通过税收(如社会保险税)的形式征收,统一管理,统一调剂,统一支付标准,采取现收现付制度,实现横向和纵向的收入再分配功能,向退休职工提供最基本的生活保障。第二支柱是职业退休金计划,它是用人单位在参加国家基本养老保险的基础上,为进一步提高职工退休后的生活水平,在国家政策指导和监督下实施的一种具有一定程度互济性和强制性的社会保险项目,是基本养老保险制度的补充和提高。第三支柱是个人养老储蓄计划,它完全由个人或家庭向商业保险公司投保,由个人自主选择投资方式,使养老保险水平得到进一步提高。

本文认为未来在很长时间内要坚持采用这种复合制度的理论依据主要有:

从这几方面着手,来改善企业技术工人的供求矛盾,是解决问题的有效途径。

20世纪50~60年代高级技术工人是企业的“高干”,技术工人被看成是产品质量的“守护神”,在此后的年代里,技术工人逐渐被冷落,并最终使许多企业陷于尴尬的境地。现在生产技术体系已发展成为一种全新的,与传统的技术结构有很大不同的“全方位技术”,它们大量地融进了信息化、自动化以及人性化的内涵。既有所需的专业知识,又有生动的个性化经验的工艺系统贯穿于生产过程。因此,对技术工人的智能和综合素质的要求越来越高,知识体系和实践经验在现代化生产中更为突出。

事实告诉我们,经济的高速发展对于高级技术工人提出了更多的需要,没有一支高素质的技术工人队伍,提高企业乃至国家的竞争力就是一句空话,所以现在需要全社会的共同努力来改变这一现状。

[参考文献]

- [1]李小平:由单位所有到社会经营,山东 山东人民出版社,2002年版
- [2]关淑润:现代人力资源管理及组织行为,北京 对外经济贸易出版社,2001年版
- [3]雅各布 明塞尔【美】:人力资本研究,北京 中国经济出版社,2001年版
- [4]李震、高万玉:加强教育培训工作,提高企业科技含量,北京 职业技术教育,2000(3)