

创新研究

本栏目由中国科协创新战略研究院协办

青年高技能人才应优绩优待

程豪

青年高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,是技术工人队伍中最具朝气和潜力的核心骨干,在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。

改革开放以来,我国高技能人才工作取得了显著成绩,青年人才队伍不断壮大。中共中央、国务院相继出台《关于进一步加强人才工作的决定》《关于实施科技规划纲要增强自主创新能力的决定》《关于进一步加强高技能人才工作的意见》《关于提高技术工人待遇的意见》系列政策文件,对激发青年高技能人才创新创造活力、培养宏大的青年高技能人才队伍提供良好政策生态,也为未来深入贯彻落实青年高技能人才“重实绩、重贡献”、提高青年高技能人才待遇水平提供有力依据。



青年高技能人才待遇改善面临诸多挑战

调研发现,我国青年高技能人才待遇的改善主要面临三方面的挑战。

一是保障和提高青年高技能人才待遇的制度体系还不够完善。当前,我国薪酬制度整体存在“平均主义”等特点,尚未系统形成体现青年高技能人才特点和价值的薪酬待遇保障激励机制。普遍存在青年高技能人才工作强度大、难度高,但薪酬待遇与实际业绩不完全匹配,工作成绩落不到自己头上的窘境。缺乏与青年高技能人才优绩优待相配套的政策文件和制度体系,部分行业在改善青年高技能人才薪酬水平和福利待遇时缺乏相关制度

依据。

二是青年高技能人才业绩评价方面缺乏弹性空间和长远眼光。对于完成相同工作任务、取得突出业绩的青年高技能人才,薪酬待遇制度未充分考虑不同行业、单位间工作环境、配套资源等方面相对差距,尚未设置弹性激励机制。在评价青年高技能人才完成的业绩成果时,部分评价导向未能从长远战略眼光,判断其在未来工作中可能发挥的重要价值,乃至方法学指导意义。对于创新创造力最为活跃的青年高技能人才来说,在业绩评价方面的倾斜力度有待进一步加大。

三是青年高技能人才待遇改善的落实工作不到位。部分单位相关主管部门对科研经费管理和薪酬待遇制度的理解和探索不足,导致青年高技能人才在投身业务工作、攻坚克难的同时,花费大量时间和精力陷入烦琐、不必要的经费管理和使用等事务性工作中。现有的科研经费管理和薪酬待遇制度在贯彻落实过程中未能充分发挥保障激励作用。此外,部分单位主管部门未积极探索优化内部分配、增加实发绩效的薪酬分配机制,使得相关政策在具体落实过程中未起到应有效果。

推进青年高技能人才优绩优待需从四方面持续发力

新形势下,青年高技能人才优绩优待尚大有可为,具体可以从以下四方面持续发力。

一是探索建立青年高技能人才福利待遇分配制度。针对青年高技能人才群体的特点,落实中央财政科研项目

目资金管理政策,建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的福利待遇分配制度,强化福利待遇分配的技能价值激励导向。围绕青年高技能人才在购(租)住房、安家补贴、子女接受义务教育等方面的具体需求,制定间接费用统筹使用内部管理办法,研究福利待遇的内部分配方式,鼓励实行灵活多样的福利待遇分配制度。对于工作业绩突出、生活负担较大的青年高技能领军人才,可参考高层次人才有关政策,单独实施福利待遇分配方案,并列支经费提高福利待遇水平。

二是推动建立青年高技能人才工资正常增长机制。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于提高技术工人待遇的意见》指出,建立企业技术工人工资正常增长机制。青年高技能人才正处于人生的起步阶段,面临社会地位偏低、工资水平不高、生活困难较多等来自不同方面的压力。在这种情况下,要想让青年高技能人才群体挣得一份体面的收入,就必须推动建立反映劳动力市场供求关系和经济效益的工资决定及正常增长机制,引导青年高技能人才在“重实绩、重贡献”的同时,实现工资水平的科学合理增长。尤其要向工作业绩突出的青年高技能人才倾斜,确保该群体人均工资增幅不低于本单位其他人员的人均工资增幅。

三是建立健全青年高技能人才待遇长效激励机制。健全劳动、资本、土

地、知识、技术、管理和数据等生产要素按贡献参与分配的机制,制定青年高技能人才技能要素和创新成果按贡献参与分配的办法,推动青年高技能人才享受促进科技成果转化的有关政策。探索实行创新成果入股、岗位分红等激励方式,长期稳定提高青年高技能人才的收入水平。以政府激励为导向、企业奖励为主体、社会奖励为辅助,统筹财政拨款、企业支出和社会赞助等多种渠道的经费来源,保证青年高技能人才持续稳定的获得激励。

四是着力打造青年高技能人才优绩优待创新高地。自国家高技能人才振兴计划实施以来,高技能人才队伍建设和发展迅速。截至2018年12月,我国已经培训技师275.13万人。截至2019年12月,我国已审批通过国家级技能大师工作室1023个。截至2021年年底,我国技能人才总量超2亿人,高技能人才逾6000万人,技能人才占就业人员总量的比例达26%。上述数据表明,中国高技能人才队伍建设成效显著、人员数量规模宏大。其中,青年高技能人才作为最具朝气和活力的主力军,将在中国制造建设中发挥重要作用。通过打造青年高技能人才优绩优待的大环境,吸引、留住天下英才,才能推动建设世界重要人才中心和创新高地,形成天下英才聚神州、万类霜天竞自由的全球创新高地。

(作者系中国科协创新战略研究院副研究员)

用工方式日趋多元 实现灵活就业人员应保尽保

敖蓉

随着用工方式日趋多元化,灵活就业成为越来越多人的选择。然而,全国总工会公布的数据显示,2021年我国灵活就业人数已超2亿人,但参加职工医保的人数仅为4853万人。

参加社会保障,对灵活就业人员抵御潜在风险、保持生活水准的重要性不言而喻。为何仍有不少人游离在社会保障体系之外,原因是多方面的。其中既存在部分人员不愿参、参不起的现象,又有一些地方参保不便捷、限制条件多等问题,在一定程度上影响了灵活就业人员参保缴费的

积极性。

尽可能多的将灵活就业人员纳入社会保障范围,既有利于新就业形态健康发展,也关乎民生福祉和社会公平。近日召开的国务院常务会议提出,要允许灵活就业人员在就业地参加职工基本养老、医疗保险,依托国家统一平台参保登记,提升社保缴费、转移接续,异地就医等便利度。

对灵活就业人员来说,此次放开户籍限制意味着打破了他们与社会保障之间的“壁垒”,有望实现应保尽保、灵活参保。但也要看到,新就业形态

劳动者群体中仍有很高比例对社保政策缺乏了解,对保障自身权益的认识不足,尤其是部分劳动者更关心眼前生活,较少为看病就医、意外伤害等情况未雨绸缪。同时,由于多数灵活就业者工作稳定性低、流动频繁等,对转移接续、断缴补缴等具体操作流程还不够了解。

针对灵活就业人员参保意识薄弱的现象,应具体问题具体分析,为不同人群提供合理的解决方案。如有的劳动者经济压力较大,很难自主承担全额保费,可在缴费比例和缴费金额方

面提供相应补贴或适当降低门槛;有的工作流动性大,经常出现跨省流动或跨制度流动等情况,各地可在办理社保关系转移接续方面提供更方便的服务,保证参保人员在各地的社保权益完整、准确,不影响相关待遇的享受。

提高灵活就业人员的参保比例,应采取更多可触达有效率的宣传措施,不断强化劳动者参保意识。相关部门还应督促用人单位不缺席、不拖后腿,积极引导和支持相关企业参与其中,帮助劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。