

(上接第47版)南靖县偏安于福建省东南部,钰丰的工人们多数来自方圆数十里内的当地人。工厂投产至今十五年过去,产线上的工人开始走向老龄化。低流动性给钰丰的稳定生产和品控带来了好处,但钰丰也需要年轻且富有文化的年轻人加入。“纯靠薪资打动年轻人已经变得很难,再加上这里位置较偏,休闲娱乐不是很方便。”钰丰副总经理廖燕平说,“相比之下,他们宁愿去酒店、餐厅做服务员,去做快递员,而不是待在生产线上。”

廖燕平认为,当下的工人诉求出现了转变。“从前的人考虑生存,现在的年轻人需要你给予更多的尊重;其二,他们希望工作不能太过于辛苦;其三,他们在工作会有更多的意愿,要想办法满足他,在从前的年代,这些是工人不太敢想的事情。”这位工厂管理者说。

廖燕平同时认为,假如这家乐器工厂坐落在漳州亦或是厦门,对年轻人的吸引力会有很大的不同。

四、高端制造与中国产业工人
政治学学者、外交学院外交学与外事管理系教授施展对中国制造业的发展与变迁有着长期的观察。

施展认为,现代生产流程的高度依赖其组织性和纪律性,以此来确保效率。与东南亚、印度等新崛起的全球制造基地相比,中国产业工人的组织性更高,而西方国家的工人虽然在组织效率上很高,但其高组织效率会转化为劳资对抗的能力。从这一点看,中国产业工人在全世界是一个颇为特殊的群体,一方面具备高组织效率,同时由于制度性的原因,这种组织效率并不导向劳资对抗。

但这通常指向的是规模化生产中在流水线上从事简单、重复性劳作的工人。而在高端制造业中,大量生产的细节依靠操作者的技艺,这种技艺仰仗个人经验和能力,需要时间的沉淀,这类工人某种意义上可以说是“手艺人”。

施展援引了知识社会学上的概念,称其为“隐性知识”:人的知识分两种,一种可以被清晰地、定量地表达出来,可被数据化处理,能用算法解决,为“显性知识”,这类知识相当程度上在未来能够被机器所取代。但另一种知识——它可意会不可言传,书本无法记载,即便记载下来也很难按图索骥、照搬照抄,这些技术在车间里一代一代往下传承。

从产能和产量上看,中国的制造业体量已经是全球最大,但不得不承认的是,在高端制造领域,中国与领先者依然存有不小的差距。每一个产业都涉及大量的隐形知识,产业层次的高度,也在很大程度上取决于产业工人的这种能力区别。

工人技艺的形成,需要一个人长久浸淫于某一个行业,但这在中国一直很难实现。施展认为,要让一个人持续从事一项具体的生产活动,例如至少十几年,这需要满足两个条件:第一,这个过程中从业者能够获得不断走高的职业回报,也即经济回报;第二,他同时能够收获较强的职业荣誉感。

施展提到几年前发生在日本的一个真实案例:2016年,一名名为新津春子的清洁工,被评为“国宝级匠人”。这名长期在羽田机场工作从事清洁工作的女性劳动者,几乎做过所有种类的清洁工作,能够对80多种清洁剂的使用方法倒背如流,并快速分析污渍产生的原因和组成成分。

新津春子因出色的清洁工作取得了“日本国家建筑物清洁技能士”的资格证书。日本广播协会(NHK)评价认为,清洁工人也是“职人”,春子的工作已经超越了保洁工的范畴,而是在干技术活。

在日文中,“职人”是对拥有精湛技艺



的手工艺者的称呼,从前主要指传统手工业者,而许多掌握着尖端技术的制造业者也被称作“职人”。

施展认为,很难想象,在大多数地方,一个清洁工能够被社会评定为“国宝级匠人”,即便他的工作已经进入炉火纯青的“化境”,也很难获得巨大的职业荣誉感。

这与社会评价机制直接相关,一套有效的社会评价机制,应能激励劳动者长期专注地做下去。施展认为,这一方面在于政府如何引导,另一方面也和社会文化密切相关。中国产业工人并不缺乏,但多数情况下工人流动性很高,这意味着他们很难长期专注于一项工作。

和中国相比,典型的制造强国如德国、日本乃至韩国,无不具备明显的“等级文化”特征,这种等级文化不意味着人和人在尊严上的不平等,而是说个体通常镶嵌在高度分工的社会结构亦或是社会秩序中——这类似于一个剧本,每个人获得一个相对固定的社会角色,并有可能把这个角色扮演到极致。但中国产业工人的高度组织化特征并不是上述社会秩序感的结果,而是权力结构的结果,人们通常愿意在权力结构中力争上游。

“中国发展太快了,它的社会变化太快,这导致每个人的变化也非常的快。”施展说,“事实上,日本在二战后经济成长速度也很快,但这种成长是‘整体性的成长’,而不是某个部分的异军突起。”

施展认为,中国经济步入高速发展阶段后,一直不断经历某个部分的异军突起,例如房地产、电商、互联网创业,乃至其后的光伏等。一旦新的异军突起,人和钱会迅速涌向那里,人们在那里发现无数的机会,没有人青睐制造业的岗位,也没有资本喜好技能含量高的制造业。

这在一定程度上和货币超发甚至存在潜在的联系。施展解释说,如果货币持续超发,资本泡沫会越来越大,所有资产的价格都在上涨,制造业的经济效益必然远低于资产增值的速度,这种情况下,资本不会乐意投资制造业,耐心培养技术工人。同时,工人无法获得年资的激励,其职业荣誉感也严重匮乏,自然没有从事制造岗位的动力。

“这是一个系统的事,它需要文化基础,也需要一个健康的经济结构。如果中国经济的虚拟部分,也就是纯资本的泡沫持续大规模地放大,中国想要尽快走入高端制造是有难度的。”施展说,“从事中低端制造以及次高端制造,依靠设备或许能够实现,但要再往高端进发,仅依靠设备就无效了。”

中国有自己的机会吗?施展认为,短期内要到达国际顶尖水平的确并不现实。但中国依然有机会提升自己,现在做次高端或是次次高端,市场会去调节,企业有

转型升级的天然需求,经济上的激励会在某种程度上尽可能地留住工人,但对后者来说,这种留住还只是停留在“要我”,而不是“我要做”。

这也正是工匠精神的内涵所在。施展认为,工匠精神首先意味着,一个人愿意全情投入到某一行,一辈子可能只做这一件事,在这件事上精益求精,职业荣誉感和人生价值也由此得以实现,这意味着一系列的体系性变化,社会的评价体系在其中的作用至关重要:这个评价体系是否会让体力劳动者赚得更多?又是否有机会让体力劳动者收获更高的荣誉感?

尽管短期内中国要晋级高端制造存在挑战,但施展同时认为,这无需过度担忧。全球是一个产业链,高中低端的商品交换今后依然能够在国际贸易过程当中完成。

五、职业技能教育何以失效

2021年1月26日,人社部发布的最新一期报告显示,中国“最缺工”的100个职业中,多达36个“生产制造及有关人员”。新进排行25个短缺职业中,有15个与制造业直接相关,占比60%。短缺程度加大的34个职业中,有16个职业与制造业直接相关。

中国钢铁工业协会党委副书记姜维认为,产业对于技工的需求,是一个水涨船高的过程。随着行业的成长,新的技术不断出现,设备在不断更新,工艺在不断更新,这也要求工人的技能不断地迭代。

企业之间争夺技能人才,是白热化的。姜维介绍,以钢铁为例,因企业的历史积淀和持续的投入,国企在技能人才储备的实力上相对雄厚,同时,传统的师徒制、完备的职业通道等,使得国企的技能人才培养体系建设上相对完善,但大多数民企由于本身存在时间短,来不及也没有力量组织起完备的内训体系。尽管在工人待遇上,民企和国企比依然还有一定差距,但民企在“挖”人上会有一套单独的优厚待遇。

这和过去有一些相似。上世纪70年代末期至80年代中期,中国苏南地区的乡镇企业开始蓬勃兴起,但多数企业缺少懂技术、会使用生产设备的技能人员。彼时,乡镇政府和企业从上海、南京等城市工厂请来工程师与技术人员,利用休息日帮助他们解决生产中的难题,由此诞生了一批“星期日工程师”。

姜维认为,技能人才的行业间流动不是坏事。民企经过数十年的发展,也在逐渐建立自己培训中心,形成自己的内训师队伍,这是一个积累和学习的过程。

2017年,山西建邦集团一行高管前往德国巴登钢铁公司考察,回来后很快斥巨资建立了培训大楼和实训基地,效仿德国的双轨制二元化教育模式,校企联合,对学生进行机钳、电、焊等系统训练。

姜维也去过德国巴顿公司,他认为,中国产业工人在专业能力上的差距,和职业技能教育颇有关系。

2017年,宝武集团湛江基地投产。此前一年,宝武集团通过校招引进一批人才,并在该企业下属的人才开发院学习一年,宝武为此专门开发了一套生产设备仿真系统,一年之后,基地建设完毕,这批年轻的学生才得以顺利地上岗。

姜维认为,职业技术学校本应承担起人才培养的职能,但中国在校企合作方面与先进经验差距甚大,中国的职业院校远远落后于产业的发展。

姜维认为,现行主管部门与行业结合较弱,这使得教育的内容和企业需求未能有效衔接,行业性高校,对行业本身的研究也颇为欠缺。“学校的教学可能还是3、400立方的高炉,但现在企业已经采用4、5000立方的高炉,3、400立方的设备都属于应淘汰设备了。”姜维说。

但德国的技术院校一般由行业协会组织。在二元制下,技术院校既依附于企业,同时也独立于企业。其背后的深层次问题或许在于,基于国内职业院校现行监管模式,主管部门没有动力、也无法对企业的诉求关心到位,而院校的评价体系决定于主管部门,这使得院校的诉求亦指向主管部门,而不是企业。

德国联邦外贸与投资署专家 Jörg Schulze-Goltz 向本报分析认为,德国公司和职业学校之间的合作建立在一个明确的治理结构基础上,这种治理结构在德国由来已久,企业与职业学校之间由此保持了良好的互动与合作。

二元制职教培训同时是高度渗透的。2019年,德国共有11.6万多所职业学校,其课程反映了当地产业的需求,同时,德国的劳动力流动率保持在一个很低的水平。“熟练的劳动力是企业创新和竞争力的关键。在德国,技术工人受到高度尊重和重视。” Jörg Schulze-Goltz 说。

在施展看来,中国职业教育的失效,一个原因在于社会评价体系的导向,另一原因在于,过去的职业教育不是有效需求。大约二十年之前,中国的就业市场上,一直是白领供给不足,工人供给过剩,白领的雇佣价格一直高于产业工人,职业教育的作用因此不能凸显。但此后大学的扩招,开始让就业市场供给结构发生改变。

施展认为,市场一旦出现价格的倒挂,职业教育会因市场需求带动凸显其重要性,职业教育的改良也将蕴含其中。企业的诉求对现有职业教育现状带来反向刺激,甚至不排除未来企业筹办的职业教育与现有职业教育体系形成竞争。

现在,巨冈机械的高级技术工人,一个月能拿到15000元左右的薪酬,庆华公司的顶尖技能带头人则实行年薪制。首钢技师学院副院长张百岐告诉经济观察报,在自由择业的情况下,该院毕业生近年就业率达到95%以上,这一数字远高于一般本科院校。

姜维认为,中国普遍不愿就读职业院校和从事生产性岗位的现象是一个社会问题,但随着时间的转移,这种偏见最终会回归。

2020年12月10日,第一届全国职业技能大赛在广州举行,国家主席习近平发去贺信,信中表示:“技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。”“要高度重视技能人才工作,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路,培养更多高技能人才和大国工匠,为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障。”

张百岐相信,领导人的致信明示了国家对于培养技能人才的高度重视,因为如果没有技能人才,先进制造终将无以落地。

老乡建筑装修

35年 装修经验 做工精细
诚信务实 保质保量 价格合理

- 餐馆、商业型建筑维修
- 屋顶、室外装修 Siding
- 水电木工、厨、浴、卫翻新

- 地下室、阳台、围栏
- 扩旧房、更换/变新门窗
- 内外油漆、瓷砖、地板

9-157
(Korea) 443-765-5959 (中文) 443-953-8866

妈妈乐 第五代 抽油烟机

大华府地区总代理 创新结构 品质保证 全美销售冠军

- 斜面抽吸
- 专利斜风箱
- 好拆、好洗、好保养

吸风面内角84度向上仰
吸风口正对前面炒锅
外角96度俯射范围扩大
涵盖四个炉眼
吸力集中没有分散
吸力强 960CFM
声音3.2 SONES

符合流体动力学(FLUID
DYNAMIC AIR FLOW)的原理
设计,内部前后两端面积不同,由
薄往厚送风无阻力,吸力比它牌强
1/3,声音约只有它牌的一半。

内部配件很容易拆下,
可放入洗碗机里清洗。(台湾制造)

马达永久保证
零件十年保证

热门型号: RL30S、SP730S, 本店有现货 网上有影片示范 www.pacairusa.com
30年经验,安全使用,卖屋增值
10614 Oak Pl, Fairfax, VA (近495,66) 703-385-8681 傅先生 mrfusale@yahoo.com