

甘肃省建筑业产业工人队伍建设现状研究

杜子欣,刘晓云,刘华桢,李明月

(甘肃政法大学 经济学院,甘肃 兰州 730070)

摘要:建筑业产业工人队伍建设对于推动建筑业行业改革即产业结构的升级具有重要的意义。文章针对甘肃省建筑业产业工人队伍建设现状以及目前存在的问题进行分析,研究发现:甘肃省建筑业产业工人队伍建设中还存在思想政治建设落实力度不够,技能水平整体较低,建筑业的职业发展制度仍需完善,职工保障体系也不够完善等问题。为此,本文进一步从社会、行业、企业自身三个方面深入分析了存在上述问题的原因,以期对甘肃省乃至整个西北圈加强建筑产业工人队伍建设、推动产业结构升级提供相应的建议。

关键词:甘肃省;建筑业;产业工人;队伍建设;建设现状

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.131

进入新时代以来,我国建筑业迅速发展,正经历着从建筑业大国不断走向建筑业强国伟大征程^[1]。根据国家统计局公布数据,我国建筑业增加值在改革开放40年间增加了55550亿元,年均增长率高达16.6%,占GDP的比重为6.7%。然而,在建筑业规模快速扩张的同时也面临着诸多问题,严重制约了我国建筑行业的发展。根据党的十九大报告,高素质产业工人队伍的建设是推动对中国经济可持续稳健增长的重要原因^[2]。因此,进入新时代,如何培育具有高技能、高素质的新型建筑产业工人,是实现建筑业产业工人结构的转变,加快行业改革、推动产业升级的重要途径^[3]。据此,本文将以甘肃省建筑业产业工人为研究对象,对甘肃省建筑产业工人队伍的建设现状、存在的问题及原因进行研究分析,探讨加强甘肃省建筑产业工人队伍建设的策略,以推动甘肃省建筑业产业结构升级。

1 甘肃省建筑业产业工人队伍建设现状

1.1 思想政治建设现状

思想政治建设是企业发展的动力,在建筑业中能够形成积极向上的工作氛围,促使产业工人不断努力,以实现产业工人自身技能水平与素质的提升。目前甘肃省建筑业的思想政治工作比较合理,能够对建筑业内部工人产生良好的效果。

1.2 技术技能建设现状

随着各行业竞争的不断加剧,技术技能成为产业工人能力的重要体现。目前甘肃省绝大多数建筑产业工人取得了初级的专业技术职称,仅有少部分拥有高级职称;此外,通过自费方式参加社会培训的职工人数仅占建筑产业工人的一小部分,企业职业技能培训的效果表现一般;由此可见,甘肃省建筑产业工人的整体技能水平仍处于较低程度,建筑企业应制定有效的工人技能培训机制,以激发工人的潜力。

1.3 职业发展制度建设现状

职业发展有助于产业工人进行自我定位、了解行业需求,并为工人们提供广泛的职业选择。目前甘肃省建筑业的职业发展制度仍需完善,应通过有效的劳动和技能竞赛,提升工人的身体素质与能力素质,为工人争取更多的发展晋升机会。

1.4 支撑保障体系建设现状

完善的保障体系有助于企业拥有稳定的工人队伍。就建筑业而言,合理的保障制度促使产业工人全身心地投入工作,极大提升工作效率^[4]。目前,甘肃省建筑产业工人对其工作单位的保障制度机制水平感觉一般;当受到不公平待遇时,绝大多数产业工人也并没有通过向上级反映等相应的方式来维护其自身的合法权益。可见甘肃省建筑业仍需根据工人实际需求不断完善职工保障体系。

2 建筑业产业工人队伍建设存在的问题

2.1 年龄结构断层现象严重

甘肃省建筑业产业工人队伍中存在着明显的老龄化现象。根据现场访谈了解到,甘肃省建筑业行业中产业工人整体素质不高、专业技能也较为单一,其中无职称和只拥有初级职称的人员占总人数的一般以上,并且拥有高级职称、高技能水平的人才十分缺乏。另外,关键技术工种方面的产业工人还存在明显断层现象,比如电工、装吊工、钢筋工等技能型人才严重不足。同时,传统观念也导致企业以及工人们本身都认为只有管理、科技人才属于高水平人才,而忽视了高技能人才的重要性,也导致高技能人才的待遇普遍偏低,社会地位也不高。因而,也致使更多的年轻人不愿意从事技能型的工作,也较少有人愿意静心钻研技术问题。因此,为推进甘肃省建筑业产业工人队伍建设,人员整体素质的提高及高技能人才的培养是首要问题。

2.2 员工培训体系不完善

建筑业产业工人队伍在职业发展制度建设存在技能培训不佳、培训补贴投入不足等问题,而员工对技能培训的认可度较高、需求也较大,但建筑业员工培训体系并无法满足现代产业工人的培训需求。这主要是因为劳务企业的被虚拟化现象严重,而建筑业通常都是人随项目走,因此企业面临工人队伍流动性大、稳定性差等突出问题,缺乏有效的管理方法,导致企业无法建立健全技能人才培养的规划,对技术工人培养的主动性差,担心员工出现跳槽现象,得不偿失^[5]。因此,建筑业产业亟需重视员工培训问题,对员工进行有针对性地培训,使员工技能素质适应产业发展的需要^[6]。

2.3 支撑保障体系不完善

建筑业产业工人队伍支撑体系建设中存在管理制度不健全、薪酬福利保障不佳等问题。调查结果显示,高达60.8%的员工认为单位的安全生产和经营管理工作效果一般;且仅有17.05%的员工对单位在督促企业履行社会责任、保障产业工人合法权益等方面的作用满意,其余员工对此满意度均不高;此外,45.45%的员工认为本单位关于困难员工等弱势群体的帮扶救助机制建设工作作用不大。这说明建筑业产业工人队伍支撑体系建设中存在管理制度不健全的问题。同时,由于产业工人流动性大,造成劳务公司缴纳保险的热情很低,导致建筑业产业工人的基本薪酬福利并未得到保障,对临时工更是直接没有购买保险。这些问题的存在直接导致工人们在面对高强度的工作时不能够做到尽力,并且工人们的幸福感并未得到满足。

2.4 技术技能水平较低

在技术技能建设中普遍存在高技能人才相对紧缺现象,以及在提升产业工人个人素质的内驱力尚不充足等问题。一方面,根据调查结果,初级工、中级工占比最高,为61.93%;而高级工、技师、高级技师严重缺乏,占比不到一成。这表明建筑业产业工人队伍技术

技能建设中存在高技能人才短缺的问题,而一旦无法形成掌握新技术高技能的知识型和复合型技能人才队伍,将会影响项目质量与完工状况。因此,建筑工人群体的技术素质提升成为一个非常值得重视的问题。

3 建筑业产业工人队伍建设存在问题的原因

3.1 社会原因

伴随着经济结构转型与建筑业不断升级,“新生代”从业人数减少,甘肃省建筑业产业工人队伍年龄结构趋向老龄化,造成建筑业产业工人结构失衡。此外,长期以来社会对建筑工人的社会地位并不重视,社会保障制度不完善,导致建筑业产业工人队伍的不稳定。

3.2 行业原因

建筑行业属于劳动力密集型行业,工作环境存在“苦、累、差”等问题,具有工作流动性大、危险系数高等特点[7];同时,建筑行业缺少技能型人才储备,导致大多建筑产业企业行业技术水平较低,形式“多而不强”的局面。

3.3 企业自身原因

建筑企业对工人多采取以包代管的管理方式,忽视了对自身工人队伍的建设;并且建筑企业缺少工匠精神和责任感,较少在企业内部开展技能培训与思想政治建设,导致大多数企业缺乏核心竞争力及市场竞争力。

4 加强建筑业产业工人队伍建设的策略

4.1 加强建筑业产业工人思想政治引领

第一,加强思想政治教育建设。通过提升甘肃省建筑产业党组织专业性、创新思想政治教育形式以及加强甘肃省建筑产业基层党组织和制度建设,积极推进甘肃省建筑业产业工人思想政治工作的建设。

第二,大力弘扬工匠精神、劳模精神。甘肃省建筑行业要注重以工匠精神、劳模精神激发创造活力、培养造就劳动者、引领社会新风和塑造时代精神,激励广大建筑产业工人刻苦钻研、以奋斗成就梦想。

4.2 打造建筑业产业工人能力提升工程

第一,加强职业技能培训。甘肃省各建筑业企业要积极推动,联合建立多方参与的建筑工人职业教育培训体系,积极开展企业建筑工人职业培训活动,加强教育支出投入,并完善省内各职业学院的教育制度,以将区域的职业技能培训落到实处,提升产业工人技能水平^⑧。

第二,创新技能培训模式。甘肃省当前建筑行业职业技能培训存在企业投入不足、员工参与度不高等诸多阻碍产业工人能力提升的问题,要通过创新技能培训模式,充分调动产业工人学习技能的积极性。

第三,建立健全产业工人的职业发展体系。既要力争在甘肃省全省上下推行现代企业人力、技术管理制度,开拓建筑产业工人职业发展的广阔空间;也要结合甘肃省重点产业、项目等开展高技能人才培训,搭建更多有利于优秀建筑产业工人充分展现自我才能的平台。

4.3 搭建建筑业产业工人职业发展平台

第一,健全民主监督机制。甘肃省各级政府要坚持党建带工建,坚持以职工需求为导向,适当扩大产业工人在各级党组织中的比例,切实提升建筑产业工人主人翁意识。

第二,建立技能人才激励机制。为加强甘肃省建筑业工人队伍建设中的技能建设,甘肃省要继续建立技能导向的激励机制,构建产业工人职业发展的政策保障。

第三,运用“互联网+”助推产业工人发展。甘肃省建筑行业要抓

住互联网时代的机会,以大数据、云计算作为技术支撑,运用数据库技术,构建校企合作的优质教育学习资源数据库,全面提升产业工人队伍的技能水平^⑨。

4.4 打造完善的建筑业产业工人保障体系

第一,优化产业工人权益保障格局。为解决甘肃省建筑行业当前存在职工保障效果不显著,保障体系不完善的问题,甘肃省建筑业应继续优化建筑产业工人的法治保障、住房保障和公共服务保障等保障格局。

第二,完善产业工人劳动权益保护机制。甘肃省在优化建筑产业工人权益保障格局的同时,也要通过健全保障薪酬支付的长效机制、提高劳动合同签订率和改善建筑工人生产生活环境,加大对产业工人劳动权益的保护^⑩。

5 结论

本文通过对甘肃省建筑产业工人队伍建设进行初步研究,发现甘肃省建筑产业工人队伍建设中存在一些亟需改善的问题,如年龄结构断层;党建建设落实力度不足;职业发展制度建设存在培训体系不完善;支撑保障体系建设中管理体制不健全和薪酬福利保障不佳等问题。究其原因有三个:一是建筑业产业工人结构失衡、工人合法权益未得到有效保障和工人缺乏社会保障等社会原因;二是建筑行业的特殊性质、行业工作环境恶劣和劳务人员缺乏培训等行业原因;三是建筑企业管理方式落后、建筑企业缺少社会责任感、建筑企业缺少核心竞争力等企业自身原因。为此,本文提出了加强建筑产业工人队伍建设的几大策略:一是通过加强思想政治教育建设和大力弘扬工匠精神来加强建筑业工人思想政治引领;二是通过加强职业技能培训、创新技能培训模式和健全产业工人职业发展体系来提升建筑产业工人的技能;三是通过完善产业工人主人翁地位的制度安排、建立技能人才激励机制和运用“互联网+”助推产业工人发展来搭建建筑业产业工人队伍发展平台;四是通过优化产业工人权益保障格局、加大对产业工人劳动权益的保护来打造完善的建筑业产业工人保障体系。

参考文献

- [1]国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见[J].建筑设计管理,2017,34(4):26-28,34.
- [2]杨锦.建筑业经济增长综合评价研究[D].长安大学,2013.
- [3]北京建筑业人力资源协会名誉会长刘哲生.建设高素质产业工人队伍保障建筑业高质量发展[N].中国建设报.2021-6-10.
- [4]阎西康,常璐平,兰天,等.建筑业劳务用工产业工人化途径调查研究[J].建筑经济,2015,36(12):9-12.
- [5]任宏,高景鑫,蔡伟光,等.建筑业农民工转化为产业工人的动力机制[J].土木工程与管理学报,2018,35(4):16-23,31.
- [6]李里丁.对建筑产业工人队伍重建与管理的思考[J].建筑经济,2012(11):12-14.
- [7]郭庆军,郝倩雯,闫竑宇.建筑业转型过程中人才队伍建设与培养分析[J].建筑经济,2017,38(11):11-14.
- [8]宋健.培育产业工人队伍呵护建筑业发展之基[N].中国建设报.2018-1-19.
- [9]何浪,卢斗昌,张春,等.新时代建筑产业工人队伍建设初探[J].重庆建筑,2019,18(11):7-9.

作者简介:杜子欣(1997-),女,汉族,河南三门峡人,甘肃政法大学经济学院硕士研究生,研究方向为产业经济学;刘晓云(1998-),女,汉族,山东日照人,甘肃政法大学经济学院硕士研究生,研究方向为产业经济学。