



如何把新生代农民工打造成高素质产业工人？

□本报记者 白莹/文 邵怡明/绘图

主持人：本版编辑

嘉宾：中国劳动关系学院副教授 张善柱
河北冀联人力资源服务集团有限公司董事长 吴晓军
富士康科技集团郑州科技园副总经理 张占武

不久前召开的全国总工会第十七届执行委员会第三次全体会议上指出，今年是“产业工人队伍建设改革深化年”，农民工队伍又是产业工人队伍中的重要组成部分。如何让新生代农民工融入产业工人队伍，将之打造成新时代高素质的产业工人？近日，本报记者约请相关专家、企业负责人就此展开讨论。

80后、90后新生代农民工成为农民工群体主力

记者：目前中国农民工总量约为2.9亿人，1980年以后出生的新生代农民工已占农民工总量的一半以上。他们与老一代农民工的特点有何不同？

张善柱：新生代农民工的特点有四个。一是规模大。2018年，1980年及以后出生的新生代农民工占农民工总量的51.5%，约为1.48亿。其中，80后占50.4%；90后占43.2%；00后占6.4%。

二是流动性强。中国劳动学会的调查数据显示，新生代农民工没有换过工作的占比为26.27%，换过一到两次工作的比例达到44.30%，甚至有5.54%的人换过7次以上的工作。工作地点方面，没有更换过的占31.33%，更换过一个和两个的分别占28.58%和22.61%，还有近30%的人更换过3个以上城市。

三是教育程度高、技能水平低。新生代农民工的平均受教育年限为9.8年，但参加过职业技能培训的比例仅为30.4%。

四是倾向于在新业态领域就

业。数据显示，在外卖平台美团公司，送餐人员中新生代农民工占82%；在网约车平台滴滴公司，网约车司机中新生代农民工占59.3%。

吴晓军：众所周知，平台经济已经成为我国经济新的增长点和发展新动能，通过平台灵活用工已经成为新的就业形态。

目前，这种新型就业形态已经广泛分布在网约车、外卖、快递、家政服务、电商等各个行业，但是由于相关法律法规滞后于新业态、新用工方式的变化，新型关系的扩张也带来了新问题和新争议。

现在，上午送快递、下午送外卖的现象普遍存在，而劳动者多为新生代农民工，他们的工作性质灵活了，但同时面临一个较为突出的问题，他们的劳动关系怎么确定？如何确定？权益谁来保障？保障的主体又是谁？这些问题随之而来。而平台经济用工人群大多为新生代农民工。



民工和小微企业新生代农民工的技能培训，同时积极承接政府和企业委托的技能培训。

新生代农民工作为技能培训的直接受益者，要充分认识到，在产业转型升级的背景下，提高自身技能素质是保持就业竞争力的唯一途径。如果没有一技之长，就难免会被淘汰出局。因此，必须积极参加技能培训。同时，要在日常工作中专心钻研技术，虚心向身边的高技能人才学习请教，积极参加“小发明、小创造、小革新、小设计、小建

议”活动和各类职业技能大赛。

吴晓军：新生代农民工转型为高素质产业工人，仅靠企业自身加强培训是不够的，还需要社会各界的相互关注和配合，并从农民工的真实需求出发，给予服务和帮助。

我们冀联公司成立以来，就专注于服务农民工就业和素质提升，而农民工就业最大的特点是流动性大。随着新技术、新业态发展，在促进农民工稳定就业这个总目标的前提下，我们积极应用新技术适应新业态，探索出了

一套促进农民工稳定就业和提高素质，同时维护农民工合法权益的新模式。

就拿提高新生代农民工素质来说，结合农民工自身需求和文化程度不高等特点，有针对性地开发新生代农民工容易理解、乐于接受的技能培训课程，加强实操性。还建议在取证考试中，不仅要加大对专业技能的考核，还要加入职业倾向性、社会和法律知识等方面内容的普及，全面提升新生代农民工群体的素质，变“要我培训”为“我要培训”。

从“招、育、用、留”入手助推农民工融入城市

记者：当下“就业难”和“招工难”并存，一个重要因素就是技能型人才短缺，如何营造技术改变命运的社会风尚，让新生代农民工走出农村、融入城市？

张善柱：需要注意的是，与第一代农民工相比，新生代农民工对幸福感的期望值越来越高，其最大特点是走出农村、融入城市，对社会保障和市民化的诉求越来越强烈。

一是以提升技术工人待遇为突破口，营造“技术改变命运”的示范效应。进一步健全技术等级与工资待遇直接挂钩的政策体系，增加技术工人的获得感幸福感、安全感。此外，还需要从打通职业发展通道、拓宽企业民主参与、改善劳动条件、调整劳动时间、强化权益保障、创新文体活动等方面进行全方位改革，充分激发新生代农民工成为技术工人的内生动力。

二是大力弘扬工匠精神，培育新生代农民工钻研技术、精益求精的价值追求。要在新生代农民工群体中大力弘扬工匠精神，充分宣传大国工匠、劳动模范的先进事迹，鼓舞和激励他们在本职岗位上坚定坐冷板凳的毅力，心无旁骛地钻研技术难题，努力练就善于攻坚克难的过硬本领，切实把“精益求精、追求极致”的工匠精神体现到日常工作中、凝结在每一件产品中。

张占武：新生代农民工正在成为农民工的主体，他们和父辈

比较起来，他们拉着拉杆箱进城和父辈拎着塑料瓶子进城，在诉求上有显著的不同。老的农民工进城挣钱回乡盖房子娶媳妇，新生代农民工进城是为了融入城市；老的农民工要求支付工资，新生代农民工要求参加社会保险；老的农民工要求改善劳动条件，新生代农民工要求共享企业发展成果……这一系列问题，都是我们企业所面临的新课题。

富士康的农民工占比85%，而新生代农民工又是我们制造业的主要劳动力。现在，国家和区域性制造业的支持政策，为我们企业增加了信心，也使我们更加有信心扎根于制造业。面对新生代农民工的出现，也开启了我们企业的用工新模式，即从招、育、用、留四个方面做了探索。

首先，开启招工的新模式，我们叫做“5+N”。5个机制，有正式工、派遣工、合同用工、校企合作，也增加了就业重点群体的招工机制，包括建立了阳光工厂，已经有400个残疾人，我们也正在招退伍军人和贫困人，这也是增加社会责任的重要方面。5个机制、N种招工方式保障职工。

第二是育，通过岗前培训、技能提升、素养培训以及学历提升，从中专、大专、本科、硕士一系列来进行人才技能的培训。富士康是制造工厂，更是人才培养工厂，厂房变校区、厂房变教室，我们希望农民工进城

之后，从建设者经过富士康培养成为城镇的知识工作者。

第三是用，现在新的时代我们采用智能化用人管理，岗位是智能排配，包括生产资源配置、生产计划排配和人力排配，在人力资源行政化方面全部采用电子化排配，排班、考勤、请假全部在APP上进行。灵活的薪资，包括旺季津贴、技能津贴、岗位津贴、淡季保底、旺季增收，提高员工的工作积极性，稳定员工队伍。我们还创新实施了日发工资提醒系统，现在年轻人希望每天看到自己能赚多少钱，所以我们在他的APP里设一个程序，每天工作完后告诉他今天赚了多少钱，让他每天都有获得感。

第四是留，采用弹性留用、用全方位服务员工的机制，在线上用微信公众号、抖音员工热线来实现，线下建立了员工服务中心和员工关爱小组，并且在员工聚集地，我们把员工关爱中心前置到县城里，直接到他的家里服务。我们还会表彰优秀职工先进集体、送文艺下乡等关爱措施，全方位服务员工。

此外，公司创新实施了农忙季节员工返乡机制，农忙的时候给员工特别的农忙假，让他回家秋收或者春收。虽然放假，不过公司一样会给他缴纳社会保险，还会和季节工进行沟通，对愿意返乡的员工会采取激励机制，即时回家务工了几个月再来，我们依旧给奖金，这叫弹性留用，目前这种效果非常好。

大规模开展技能培训是农民工成才的关键

记者：2019年年初，人力资源和社会保障部印发《新生代农民工职业技能提升计划（2019—2022年）》（以下简称《计划》）提出，到2022年年末，努力实现新生代农民工职业技能培训“普遍、普及、普惠”。现如今，如何实现这一目标？

张善柱：新生代农民工的职业技能培训是一项系统工程，涉及政府、企业、职业院校、工会组织、新生代农民工等多重利益主体。因此，提升新生代农民工职业技能的关键是从制度设计上厘清各主体的职责，避免“搭便车”效应。

《计划》要求，到2022年年末，努力实现新生代农民工职业技能培训“普遍、普及、普惠”，即普遍组织新生代农民工参加职业技能培训，提高培训覆盖率；普及职业技能培训课程资源，提高培训可及性；普惠性补贴政策全面落实，提高各方主动参与培训积极性。要对新生代农民工大规模开展多种形式的职业技能培训。广泛开展就业技能培训，促进转移就业；大力推进岗位技能提升培训，支持岗位成才；精准开展技能扶贫培训，助力脱贫攻

坚；积极开展创业创新培训，培养创业带头人。

政府发挥主导作用，主要负责制定顶层设计，包括职业技能培训规划、激励各主体积极参与技能培训的配套政策、技能培训的监督考核、经费保障及审计等内容。

企业发挥主体作用，是技能培训具体的组织者和实施者，主要负责按时足额拨付职工教育经费、制定职工技能培训规划、组织各类职业技能大赛、探索新型学徒制和现代学徒制、健全技能等级与工资收入挂钩的激励机制。

职业院校和职业培训机构是制度化、规模化提升新生代农民工职业技能素质的主渠道，要改变传统单一的集中授课、填鸭式教学等模式，以企业和新生代农民工需求为导向，大力开展订单式培训，逐步推广企校合作、工学一体化、“互联网+职业培训”等灵活多样的培训方式。

工会发挥辅助作用。教育职工，是法律赋予工会的基本职能，也是工会必须履行的法定义务。工会主要负责失业新生代农