

特稿 174



山东港口日照港拥有全球首个顺岸开放式全自动化集装箱码头。

当工人的前景

本报记者 张婧

孙日新觉得当工人或许是个不错的选择,是2008年她刚考入青岛技师学校时。校方从青岛港请了一位全国劳模来给新生开讲座。劳模讲述的从一名装卸工一路成长为技能大师的经历,让时年19岁的孙日新记忆深刻。

如今,34岁的孙日新已是青岛港大港分公司流机大队设备主管。15年间,关于“当代中国需要什么样的工人”的讨论在社会上一直持续着。2017年,《新时期产业工人队伍建设改革方案》印发,上述问题有了答案:现在的中国需要一支“有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献”的产业工人队伍。

2019年,山东港口一体化改革落地,新成立的山东省港口集团有限公司(以下简称山东港口)拥有青岛港、日照港、烟台港、渤海湾港四大港口和12个板块集团,总计6万名职工中,一线产业工人占比57.6%。

推进产业工人队伍建设改革(以下简称“产改”),是这个庞大的集团诞生后即面对的重要课题。

18年后再晋升

从2001年到2019年,唐卫在高级技师的位置上停留了18年。

1991年,唐卫通过社会招聘成为青岛港的一名机械装卸司机。因为好学肯干,他进步很快。花了10年时间,只有高中学历的唐卫走完了从初级工到高级技师的路。作为一名技术工人,这意味着他的职业等级“封顶”了。

那时候,唐卫才31岁。过去很长一段时间里,唐卫的困境在一线技能人才中广泛存在。由于晋升通道单一,职业等级天花板低,无论是纵向还是横向,技能人才都没有足够的发展空间。

“产改”前,为鼓励一线工人成长,青岛港采取了诸如竞赛奖励、选拔符合条件的工人转入管理岗位等举措。但这无法从根本上解决技能岗位吸引力不足,部分技能人才安于现状、作用发挥不够的问题。

打造产业工人队伍,畅通职业发展道路是关键。一体化改革后,山东港口将构建覆盖全岗位、全专业的职工发展规划这项工作提上了议程。经过一段时间调研和多次讨论、修改后,《山东省港口集团有限公司员工职业发展通道实施细则(试行)》出台。

《细则》为集团员工确立了经营管理、专业技术、操作技能三个职业发展通道,每个通道设置6个业务职级,职务与职级并行,青岛港职工中技术工人占比较大,该港口就在原有三个通道之外增加了专门针对这一群体的“技术工人”通道,并根据各通道对应职工数量,设定了同一职级各序列的人员比例。

2019年,根据青岛港试行方案,唐卫晋升技术工人序列三级职级。2022年,对应山东港口下发的政策,他最终被聘任为操作技能序列第四职级一级技师,工资待遇和山东港口高级主管相当。与做高级技师时相比,唐卫每月收入多了2000余元。

涨工资还不是让“老码头”唐卫最高兴的事。按现有制度,未来他还可以争取晋升第三、第二乃至第一职级。“‘天花板’高了,工作的动力也更大。”唐卫说。

年轻的孙日新“踩点”赶上了好时候。2018年,她被评为高级技师,没多久就在新的职业发展框架中又向前一步,获得操作技能序列五级职级。

过去近3年,山东港口共有1400多位职工通过新的发展通道获得晋升,其中专业技术序列和操作技能序列占比分别为36%、40%。在日照港二公司,党委副书记、工会主席刘乃峰用“奔走相告”来形容《细则》出台时身边同事的反应。

在他看来,职业通道的建立相当于给员工绘制了明晰的发展前景,“既然当工人能获得与其他岗位同样的待遇,愿意留在一线的人自然会增多”。

通往成长的路

从技师学校毕业后,学电气自动化的孙日新进入青岛港当了一名机械维修工。维修工每天要穿梭在庞大的机械中,与满是油污的扳手、螺丝打交道,通常不是女孩子愿意干的活儿。

孙日新的不少同学选择了坐办公室的工作。毕业后的一次聚会上,看着女同学做着精致的指甲穿着漂亮的裙子,她不可避免地生出了羡慕之情。

但孙日新一直记得2008年的那次讲座。那位劳模名叫许振超,是在全国港口行业中都赫赫有名的人物。到了青岛港,孙日新听到了更多许振超的“传奇”事迹,比如他在仅有初中文凭又没有可借鉴经验和旁人指导的情况下攻克桥吊控制系统技术难点的事就被人一次次说起过。

在专业领域不断成长,是职业赋予人最重要的价值之一。相比于许振超这样的前辈,孙日新人行时,成长之路好走了许多。

从进入港口起,孙日新就有自己的师父。师父交给她的第一个任务,是研究机械设备的线路。那时候,她白天观摩师父维修,晚上把新了解到的线路画在纸上,注明功能。

花了一个月时间,孙日新在一张长1.2米宽1米的白纸上完整、准确地画下了一部机械设备的线路图,总共有400多条。当时她并不知道师父的用意,直到后来独立上岗了,她才明白这是在训练自己的基本功。

现在,对公司里每一台机械车,孙日新脑子里都有一幅线路图。当车辆出现故障,她能很快“调出”图像指出相关线路的位置并拿出维修方案。

2019年,孙日新也开始带徒弟了。画线路图,是她的每个徒弟都要过的一关。

中国制造业要转型升级,想方设法提升产业工人整体技术水平是基础。在山东港口,情况也是如此。

2022年7月,山东港口第四届职业技能大赛现场。除了参加比赛,青岛港轮驳公司“亚洲二号”轮的驾驶员史蕾把大部分时间都用在观摩来自不同港口选手的驾驶技法上。

按照大赛流程,史蕾此前经过了“亚洲二号”轮、轮驳公司、青岛港三层选拔。在前期训练和比赛中,他觉得自己无论是理论基础、实操技能还是心理素质都有了明显提升。

然而到了集团层面的竞赛现场,这个26岁的小伙子依然明显感受到自己和“老把式”之间的差距。无论是对拖轮的熟悉程度,还是对航行过程中可能出现情况的判断、应对能力,他们都比史蕾出色。”史蕾大方地说,“在这里,学到东西比拿到名次重要。”

也是在去年,专科毕业的史蕾通过青岛市总工会的“求学圆梦行动”开始在大连海事学院学习本科课程,白天上班,晚上上网课。他说身边不少船员都报了名,“能提升学历又能学到实用知识,一举两得”。

举办技能竞赛和支持员工求学,是山东港口提升产业工人技能水平的诸多举措中的两项。“产改”后,山东港口制定了《关于加强新时代高技能人才队伍建设的实施意见》,发挥职教集团所属院校、“山东港口工匠学院”以及各类技能大师站(室)、技能实训基地等资源,让尽可能多的职工接受培训。

此外,包括许振超、皮进军、郭磊等多年来从山东港口走出的技能大师继续发挥着楷模引领作用。通过“振超工匠班”“连钢创新班”等培训项目,山东港口培养了一批具有技术攻坚和创新能力的技能人才。

来自一线的创新

日照港东区煤炭码头,是日照港的发源地。

这个有着37年历史的老码头如今依然繁忙,52岁的田振东对它情有独钟。

田振东1989年参加工作时,每天都有大量从海上来的煤炭集中在码头,经过一道道装卸工序后再运发到全国各地。

那时候,凡是码头上的工人,上一天班后都免不了身上沾满煤灰,嘴里吃到煤渣。田振东是大型港机装卸设备电气维修工,机器出现故障,他和同事就要穿着厚重的帆布连体服到现场排查检修。夏天时,每次检修,田振东都感觉自己是用煤炭粉洗了个澡。

“年轻职工已经很难想象当时艰苦的工作场景。”田振东说,随着日照港新码头建设推进,智能化数控操作程序取代了不少人作业流程,“白着出去黑着回来”的情景很少再出现了。而在技术、设备改造创新过程中,一线产业工人起到了重要作用。

从到日照港工作时起,田振东就喜欢琢磨小革新、小改造。后来在公司的支持下,他先是进入“课题攻关小组”,参与解决工作现场问题,接着又组建了“技师工作站”。到2013年,以田振东的名字命名的劳模创新工作室成立了。目前,这个工作室中的一线职工占据了绝大多数,39名成员中,有33名是技能人才。

2017年,“产改”开始,同年日照港启动大宗干散货智慧绿色示范港口建设项目。田振东劳模创新工作室全程参与了新港口建设。去年底,示范港口项目(一期)工艺流程及无人化改造重载调试基本完成,50余台装卸设备和50余公里皮带流程基本实现无人化作业。

也是在这一年,田振东的工作室完成了“翻车机自动摘钩关键技术及应用”课题攻关,用机器人摘钩代替传统翻车机作业过程中的人工摘钩,解决了人机交叉风险高、劳动强度大、作业环境恶劣、摘钩效率稳定性差等一系列问题。

“产业工人参与创新的直接收益,就是让他们可以更体面、安全地工作。”田振东的父亲是港口的老工人,作为“港二代”,他对一线有着深厚的感情。

带来舒适工作环境的同时,职工创新也在企业降本增效过程中发挥着重要作用。

在烟台港,成立于2013年的于新国创新工作室一直致力于干散货码头智能化技术攻关工作。“产改”推进后,烟台港出台了一系列举措激励职工创新创优,其中就包括加大对具有品牌效应的创新工作室在人力、资金上的投入。2021年,在山东港口的推荐下,于新国创新工作室获批参与山东省重大科技创新工程智慧港口科技示范工程,获得378万元资金用于进一步技术攻关。

“产改”的对象是工人队伍,工人地位、素质的提升则是企业发展的强大动力。

2019年,由于新国创新工作室自主研发的干散货码头智能化操作系统全面应用,综合装卸效率提高21.9%,散货装船综合效率提高22.6%,火车平均在港停时压缩20.8%,每年可为企业节约人工、运营成本4000余万元。

青岛港全自动码头建设时,大量创新都出自技能人员之手。烟台港建立原油管道立体化保护系统时,参与项目人员中有60%是一线职工。

据统计,三年间,山东港口涌现出“五小”创新成果7306项,12项成果在山东省职工创新创优竞赛省级决赛中获得佳绩,取得技术改造、管理和信息化升级等创新成果400余项,发明专利99项。

一视同仁

20世纪90年代,我国港口行业进入快速发展期,大量农民工进入码头培养,山东营南人徐传江就是其中之一。

1992年,19岁的徐传江到日照港当起了装卸工。在徐传江的记忆中,那时候企业的正式职工和劳务工间区别很明显,“干同样的工作,我们的收入只有正式职工的一半,也没有同等的福利、补贴。”徐传江说,“就连工装的颜色都不一样”。

身份的区别没有影响徐传江对工作的态度。

在码头上,看到装白糖的货袋常常破损导致白糖漏出,他就在工装里备上针线,先缝补,再装卸。装卸工干活时,身上不是灰就是土,遇到包装精致的货物,徐传江会专门换一套干净的衣服再去搬运。时间长了,不少商号点名要他装卸货物。

后来,徐传江当了装卸班班长,又陆续获得了日照市五一劳动奖章、山东省职业道德先进个人等荣誉。可受限于当时的企业制度,他始终是没有正式“身份”的劳务工人。

徐传江的经历很具有代表性。山东港口成立后的统计数据 displays,集团6万名职工中,劳务工有两万人。与徐传江刚进日照港时相比,近十年来港口农民工的待遇已大幅提升,但由于合同签订主体不同、用工管理体系不同,劳务人员归属感不强,部分工种人员流动率高的问题一直存在。

“目前,集团内劳务工的平均年龄大约41岁,从节省成本的角度看,完全可以让时间自然‘代谢’这一群体。”山东港口人力资源部相关负责人说,“但是,在各大港口的建设中,农民工发挥了重要作用,他们理应被‘产改’所关注。”

2021年,山东港口制定了选拔部分优秀务工人员转为集团正式员工专项方案,综合劳务工入港工作时间、工作表现、技能等级等条件,在集团内进行公开竞选。

徐传江是第一批“转正”的劳务工。后来在多个场合提起这件事,他总是会重复两句话:“做梦都没想到能成为国企的员工。我结婚时都没这么高兴过”。

“一视同仁”的政策惠及的不只是少部分最优秀的农民工。“产改”推进后,山东港口的劳务人员与正式员工全部执行统一的工资、绩效标准,享有均等的职业晋升和技能提升机会。过去三年,通过培训、参赛,烟台港矿石公司装载机司机连晓涛就由一名普通农民工成长为比武冠军,并成为集团正式员工。

截至目前,山东港口已有上千名符合条件的农民工转为正式工,有400余名劳务工进入过集团职业技能大赛决赛,30余名农民工参加“圆梦行动”提升学历。

徐传江“转正”了,曾经横亘在不同身份职工间的鸿沟也正在缩小。码头上,劳务工与正式员工统一了工装,每个班组都有候工区,里面配有更衣间、活动室和创新工作室。为了减少工人路途往返,集团还改善流程,直接把午饭配送到码头。“大家开玩笑说上班就像走亲戚,接待标准很高。”徐传江说。

看得到的未来

2020年,专科毕业的王宪彬进入青岛港大港分公司,成为孙日新班组里的一员。和孙日新当初受许振超鼓舞一样,港口里良好的工作氛围、前辈们靠自己努力拼下的成绩与待遇,让这个出生于1999年的青年很受震动。

“工人重新拥有了老大哥地位”是“产改”推进后越来越多山东港口职工的感受。“过去,工作怎么干,大多是管理人员说了算。”田振东说,自从越来越多的产业工人学了技术、有了创新思维,再面对技术难关和课时时,“研究生请教老师傅”已是常态。至于田振东自己,已经多次担任集团技能大赛仲裁组成员。“仲裁组就是裁判的



在山东港口第四届职业技能大赛上,流体装卸工正在进行实操比赛。



田振东给青年员工讲解火车摘钩机器人的动作原理。这项创新解决了人机交叉产生的诸多问题。



青岛港干散货码头自动化改造后,门机司机只需在控制室就能完成相关工作。

裁判。”田振东特意做了解释。

在青岛港,唐卫和身边的同事发现一线工人“露脸”的时候越来越多,机关大楼、港口车间都挂着劳模工匠的照片,技能人才应邀授课与宣讲的机会也越来越多。

依靠产业工人,造福产业工人。这是山东港口“产改”的根本目标。产业工人的成长转化为企业效益的提升,效益提升又让职工有了更多获得感。

三年时间,山东港口吞吐量连跨四个亿吨台阶,突破16亿吨,集装箱量突破3700万标箱,增幅连年超过全国沿海港口平均水平。在此基础上,山东港口实现了整体人均工资增长10%以上。

如今,田振东的女儿通过招聘进入青岛港工作,这个家庭也由“港二代”升级为“港三代”。2021年,徐传江的儿子从青岛港湾职业技术学院毕业后考入日照港做维修技工,成了父亲的同事。“他说,从我的经历里看到了当工人的前景。”徐传江表示。

同样的前景也在王宪彬的心中逐渐清晰。入职近两年,他总是早来晚走,一门心思跟着孙日新学技术,已经在集团的技能竞赛中崭露头角。孙日新说,有一次她问起王宪彬的目标,他的回答很明确:“做一名优秀的维修大师。”

(本版照片均由受访者供图)