

INC. 热点聚焦
8月10日晚8时,全国各地企业的70名职工参与本期主题的策划

国务院新发《职业培训和鉴定条例》热议

INC. 班组摄影·8月抓拍
农民工王艳召勇夺“徽匠状元”

8月6日,国务院法制办公室面向全国开展《职业培训和鉴定条例》(以下简称条例)征求意见活动,征求意见稿提出,用人单位应当按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费,列入成本费用,依法在税前扣除,用人单位用于一线职工教育培训的经费不得低于本单位职工教育培训经费总额的70%。此消息一出在全国企业一线班组中引起强烈反响

职业技能培训和鉴定:我们关注与期盼

【主持人说】

深圳联明坪山冷气候制品厂胡铁祥

当前,班组职工职业技能培训投入不足,培训的针对性和实用性不强,已成为制约不少地方企业进行产业结构调整优化的瓶颈。提高班组职工素质、改善知识结构,可以为企业创新经营和技术革新提供强大动力,在产业结构优化升级方面具有重大意义。企业要做到长久发展,就必须为职工个人制定培训发展计划。职工在得到自己发展的

的同时,企业也增强了市场竞争力。为此,政府应加强企业班组职工培训的强制性措施,实施培训费用减免政策,其根本目的是提高班组职工素质,为企业的可持续发展打下牢固的基础。8月6日,国务院法制办公室在其官方网站公布《职业培训和鉴定条例》(征求意见稿)全文,征求社会各界意见。接受职业技能培训是班组职工的法定权利,班组职工培训费的提取和使用正是权利的保障。这笔钱怎么用,花到哪,应该有交代,更应该有监督。

关注一:“用人单位应按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费,列入成本费用,依法在税前扣除。”“建议”条例明确规定:培训不应该占用班组职工休息时间;班组职工参加培训应该实行带薪制。关注二:“用人单位用于一线职工教育培训的经费不得低于本单位职工教育培训经费总额的70%。”现在的一些企业,培训经费并不低,可大部分都花在了业务骨干甚至是企业领导的身上,这显然极不合理,不仅对一线班组的

职工不公平,也对企业的长远发展不利。关注三:根据统计,2006年~2008年,我国各级财政的就业专项资金中有80亿用于农村劳动者职业技能培训,平均每年近27亿。当更多的农民工兄弟出现在铁路、厂矿企业、加工制造业、建筑业、采掘业等各个行业,成为一支不可忽略的生力军时,农民工技术人才却未得到社会的充分尊重。由于户口歧视,社会福利权益微薄,许多熟练农民工往往在不再年轻后选择离开企业,回乡成家,造成农民工的闲置和企业技术人才的短缺。因此,保证农民

工职业技能培训的有效性,改变当前劳动分配领域上存在不公的现实显得尤为迫切。要想把班组职工职业技能培训规定落到实处,使其真正发挥应有的作用,还有一些具体操作环节需要引起重视:其一,教育培训经费不要设置范围,占多少就是多少,避免企业只取最小值;其二,将培训经费换成培训券,让班组职工自己去选择培训机构,而企业必须在时间上给予保证;其三,应加强监督,确保这笔费用的提取和使用公开透明。特别是对职工(代表)大会不健全的企业,相关部门更要严格监管。另外,在执行过程中要切实维护班组职工的利益,防止有企业将其异化为降薪和裁人的新借口。当培训的主动权掌握在班组职工手中时,企业的培训才会有实效。



在刚刚结束的安徽省“徽匠”大赛中,淮北矿业工程建设公司40岁的农民工王艳召技压群雄,夺得钢筋工第一名,不仅荣获“徽匠状元”头衔,而且荣获省“五一劳动奖章”荣誉称号。王艳召绑扎钢筋的绝活,是在公司建造的对农民工培养、培训的激励机制下练就的,他的成功,让该公司的更多农民工看到了成长的前景和希望。8月12日,笔者抓拍到了王艳召在淮北市万吨优质酒扩建工程工地绑扎钢筋的场景。张峰摄

如今,大多数企业已做到针对自身情况开展相关人员、相关内容的培训工作,培训费用也明确列入企业的运营成本中,但享用培训经费的并非大多数一线班组职工

“专款能否专用”成班组隐忧

【中石油班组关注】
朱玉琳

8月11日,笔者带着条例有关内容及意见征集表来到中石油管道四公司西二线26标段项目班组,听取大家对条例及本单位培训工作的意见和建议,感受这里职工对培训经费专

款能否专用表现出高度关注。虽然条例中明确写着,国家规定企业按职工工资的1.5%~2.5%提取培训费,列入成本费用,但仍有80%的职工担心此项费用会从自身工资中扣除。有职工说:“不占用工资?说得真好,当企业资金流转不畅通时,企业要履行国家规定,难免不动职工工资。培训费到底由谁来出,成为大家最担心的事情。”羊毛出在羊身

上,公司总有办法变相把钱从我们的工资中扣出去。”有职工担忧地说。通过意见征集表汇总分析,68%的职工意见:如果条例规定的培训费用真能专款专用,落实到一线职工培训上,会对职工自身及企业发展有巨大帮助,问题的症结在于:专款能否真正专用?据了解,职工对专款专用的质疑主要来自对过去企业培训问题的反思。

少。有近30%的职工认为,一线职工可享用的培训经费比例偏低,大多数班组职工只能有机会参加企业自己举办的内部培训,能走出去参加外训的机会少得可怜。而企业内部有时开展的面对班组职工的培训,常因形式单一、内容陈旧或脱离现实而让班组职工产生厌倦感。30%的职工认为,目前单位举行的部分培训内容不到位,与实际工作内容差异较大,关键人员和相关技术人员无法接受,有应付上级检查之嫌。项目班组长党支部书记张强在意见表上写下这样的话:“虽然单位进行了部分工种和岗位的培训,但有些岗位仍没有得到足够重视,所以未进行过培训。”

如何保证培训经费的专款专用,成为大家议论的焦点和心中的隐忧。许多职工建议:要保证专款专用,就要建立相关的监督机制,有强力部门对培训资金流向及培训内容、效果进行公示、监督,保证这笔资金能真正落实到一线职工培训上,而不会任之东流,不知去向。汇总职工热议笔者认为,专款专用、切实落实,是条例真正实施下去的关键。对企业而言,真正的落实在基层,真正的执行在高层,经费编制简单,用在实处难,如何将经费真正落到实处,将培训开展地有效、有益、有利,用最少的钱为职工创造最大的学习空间,这才是条例上应该明确反映和规定的。

培训经费有保障了,我们外出参加专业技术培训的奢求就有可能成真了

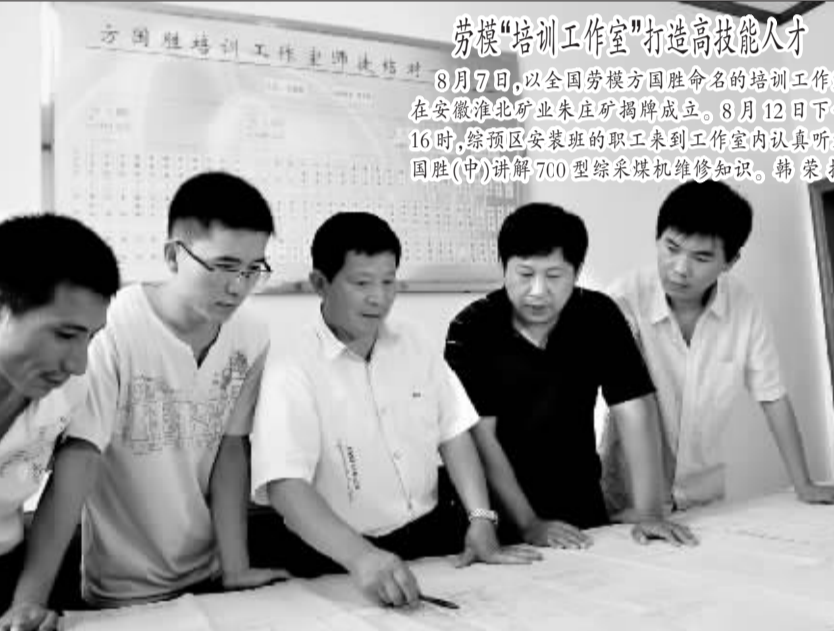
今后培训“不差钱”了

【山东纺织班组关注】
邢承木

国务院法制办公室颁布的《职业培训和鉴定条例》征求意见稿在山东高青云云纺织有限公司广大职工中引起了强烈反响。8月11日,笔者来到该公司的电气班,想听听这里的职工对条例征求意见稿的意见和建议。有意思的是,笔者刚把话提出,爱开玩笑的班长李成波学着当红笑星小沈阳的样子,幽默风趣地说道:“这回可好了,今后培训‘不差钱’了!”顿时引出一阵欢笑。电气班在该公司属于特殊工种岗位,对职工的技术及综合素质要求较高,职工必须持证上岗。可要做到这些就离不开培训。过去,由于公司培训经费有限,每年职工只能参加内部培训。可内训由于缺少培训教材、器材和辅导老师,职工技术水平提升缓慢。职工们都渴望公司能增加培训投入,让自己能有机会走出去参加高级专业培训。过去,这个愿望简直就是难以实现的奢求,而今新条例的公布,好比给职工吃了颗“定心丸”。



8月12日,洛阳机务段一线班组职工工段段无门之难终于被一本《便民服务手册》轻松解决!该段职工工作在铁路沿线或在深山,多是跨省份、跨区域作业。长期以来,他们来段机关办事都不知道找哪个部门,也不知道相关部门的电话。段里知道职工难处后便编撰了7000册《便民服务手册》发给职工,手册里有便民服务电话、职工办事问答等47条内容,极大地方便了一线班组职工。张先锋 周武欣摄



劳模“培训工作室”揭牌仪式
8月7日,以全国劳模方国胜命名的培训工作室在安徽淮北矿业集团揭牌成立。8月12日下午16时,综预区安装班的职工来到工作室听取方国胜(中)讲解700型综采机维修知识。韩荣摄

有了参加培训的机会,就有了提升技能的机会;技能提升了,安全有保障了,就不愁没有赚钱机会啦

“新规”升起员工新希望

【重庆煤矿班组关注】
李勇

8月11日上午,笔者带着打印的100份国务院法制办公室8月6日公布的《职业培训和鉴定条例(征求意见稿)》以及自己设计的一个技能培训调查表,走进重庆能源集团渝阳煤矿掘进三队,想听听班组成员对这一条例有啥看法。

说来也巧,进门正赶上该队的每周安全日学习,队长向瑜讲解完井下掘进的安全知识和操作要领后,在管理人员与员工互动时刻,员工张开祥举手大声发言:“向队长,能不能建议矿上多组织我们进行技能培训?”“就是,就是,多开展点技能培训,技术学好安全!”“今年矿上出台的管理办法上不是专门强调了员工素质提升吗?要求我们在技术上做到精一、会二、懂三,还将技能等级鉴定与年终奖挂钩,不培训咋先进?”

“现在工资都向技能型倾斜,咱们都想快点成为技术大拿呢!”张开祥的提问引起了众多员工对培训的关注和议论。“大家静一下,先看看这个,再填个表好不好?”笔者抓住时机,将手中的调查表和调查表发到员工手中,并向他们详细讲解了国务院法制办正在进行的《职业培训和鉴定条例》意见征集工作,让他们配合合作一个培训调查。

“现在这些员工要求是越来越高了……”超员工填表的空隙,向队长边拉着笔者进队值班室说。“这可是好事,你看着这个……”笔者将手中仅剩的一份征求意见稿资料递给队长。“这上面第二条是国家建立健全面向全体劳动者的职业技能培训和鉴定制度,鼓励开展职业技能培训和鉴定,增强劳动者的就业能力、工作能力和创业能力;第三条是劳动者有参加职业技能培训和鉴定的权利。用人单位应当保障职工的权利。”

向队长边看边说:“你看,我还在为员工培训力。”员工何红强有感而发。

费用担心,这上面第29条上规定,用人单位应当按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费,列入成本费用,依法在税前扣除,用于一线职工教育培训的经费不得低于本单位职工教育培训经费总额的70%。费用进入企业成本,培训不要员工掏一分钱,这可真是为员工办了一件好事,我要好好在员工中宣传,并把收集的意见都传到矿上去,尽量给大家多争取参加技能培训的机会。”笔者整理员工填写的技能培训调查意见表。看到100%的员工都交了“是否期望多接受培训教育”一格里打上了勾。从这个调查中,笔者看到了从班组员工心中升腾起来的新希望。

弄明白了:职工培训费不是从职工工资里扣1.5%~2.5%,而是从单位按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取

我们赶上了好时代

【成都铁路班组关注】
朱治建

“哦,原来是这样啊,那就太好了,我们举双手赞成!”8月12日,笔者带着事先想好的问题——班组职工对国务院法制办发布的《职业培训和鉴定条例》(征求意见稿)中的“用人单位应当按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费,列入成本费用,依法在税前扣除”这一规定都有些什么意见来到成都东车辆段值班室到检修作业场待检室,在门外就听见里面传出兴奋地说活声。

“这部法规真是制定到我们心里去了,我举双手赞成。你看,第29条明确规定:用人单位按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费;用于一线职工教育培训的经费不得低于本单位职工教育培训经费总额的70%。今后培训经费有保障了,我外出参加高级专业培训有了希望了!”90后新职工王斌一脸兴奋地说。“等条例正式实施后,我首先报名申请技能鉴定。我觉得我考个技师和高级技师应该没多大问题。”说这话的是该班的技术大拿,高级工孟庆刚。43岁的他已连续十届获得公司技术比武第一名,现在每月享受公司技术奖励补贴100元。看到条例中关于职业技能鉴定的规定,老孟对技术更上一层楼充满了自信,只盼着条例早日实施。

“别着急,征求意见稿公布了,离正式公布实施还会远吗?都‘不差钱’了,还差那几天吗?”班长李成波的话,再次把全班人都逗乐了。

该作业场3班政治宣传员、检车员孙涛对笔者说:自从大家从网络上得知新条例后,这几天没少谈论这个话题。有人说以后职工培训要从自己的工资里扣1.5%~2.5%的钱作为培训费了,有的说凭直觉觉得不可能,争论中还形成了两派。“今天是我们大伙后的第一个白班,这不,给大家把条例和相关报道找来了,让大家亲眼看一下,培训费不从职工工资里扣”的报道,消除大家的误解。”说着,孙涛把材料递给笔者。“呵呵,现在各种社会保障体系越来越健全,而且还有法律作保障。”工友李世康的话说完,就被检车员王元贵抢了去:“国家连咱们一线职工的培训都考虑得这么周到,我们赶上了一个好时代啊。”

笔者赞同王元贵的说法。国家如此重视我们普通劳动者的职业培训,并用法律手段来约束用人单位将其固定下来,这至少可以说,我们的确赶上了一个民主和法制越来越健全的好时代。

200农民工背起书包进学堂



8月12日,重庆能源集团石壕煤矿200多名农民工又拾起放下了多年的书包,相约携手走进该矿的“校企联合技培”课堂,将在新一轮两年制的技工学校接受采掘、机电、通风专业的技能学习,真切地感受到了“尊重劳动、技能就业”的快乐。潘德贵 张明英 摄

“祖国60年变化我来说”



平生第一次面对摄像机镜头,北京丰台邮局职工陈爱华既忐忑又自豪。8月11日下午,作为支局班组的元老级职工,面对北京丰台有限电视台的采访,陈爱华侃侃已从18岁进邮电局当电报员、话务员乃至如今当营业员兼值班局长的职业人生;诉说从电报业务萎缩到打电话排队再到如今手机、网络盛行的邮政窗口变迁,以反映祖国60年间翻天覆地的变化。王秀玲 摄

“快乐班组”趣味活动乐班组



湖北武钢程潮铁矿“快乐班组”系列活动提倡的“快乐工作、快乐学习、快乐生活”这一主题在8月初被职工尽情演绎。来自该矿100多个班组的职工分别参加了吹蜡烛、3人篮球、5人时代列车、6人趣味球等10多个项目的“快乐班组”趣味活动。8月12日,采矿车间采二工段职工工友参加在吹蜡烛快乐活动中吹得多起劲! 尹实 金林 李锋 摄

问“技能培训和鉴定”:究竟谁来爬电杆?

【湖北供电班组关注】
马兵

《职业技能培训和鉴定条例(征求意见稿)》下发后,8月11日,笔者走访了湖北钟祥市供电公司部分员工。听到了来自班组员工的真实声音:“条例征求意见稿中的许多内容都与我们密切相关,具体条款对我们大有好处!我结合条例征求意见稿谈‘爬电杆’的事情。由于基层供电所的员工数量较少,且多从事管理和现场监护等工作,因此在攀电杆的任务中,只有少量员工能登杆操作,好像‘爬电杆’的任务成了外协工应该干的话。”员工杜德祥开门见山道。“明知外协工‘爬电杆’不符合供电企业规程,为何还要这么做呢?”笔者问。

“企业每年进的人主要是本、专科毕业生和少量的复转人员,经过培训和鉴定来的大学生去一线‘爬电杆’的极少。但是随着居民‘一户一表’工程的增多,很多员工都要参与到报装、抄表、收费等营销工作中,而无限增长的电量,又给企业造成人手短缺的矛盾。究竟由谁来‘爬电杆’成了许多供电企业面临的问题,在部分班组里有不少员工都40多岁了仍然在‘爬电杆’,技工的短缺已颇见红灯。”员工肖卫

东直率地说。

“对照条例意见稿,解决只有少量员工‘爬电杆’的问题,你们有什么好建议?”笔者再次问道。

“取消‘政策门槛’,让人才合理流动。企业招聘先看文凭,这道门槛就把‘爬电杆’但文化层次较低的技工拦在了门外;人员进入企业后,需要有一线施工、上杆操作等实际技能,这道门槛又把高文凭者拦住了。”员工肖卫说。

“当然,一方面,年轻人不愿意‘爬电杆’,希望有更安逸的工作;另一方面,企业在培训和鉴定的途径上,没有给员工留出更多的空间,使一部分有能力和技术的员工不能再‘爬电杆’。”

“过去企业的培训和鉴定工作显然缺乏完整的系统思考,人员的培训和鉴定需要依靠健全的制度和激励机制来实施,企业每年的培训和鉴定,应该适当补充一定数量的‘爬电杆’员工,在选择途径上,可以采用公开招聘或与地方技工学校联系培训和鉴定,签订劳动合同等;政策要多向一线倾斜,鼓励员工之间进行合理的岗位流动,打破陈旧观念,树立全新的岗位认识。企业的培训和鉴定工作应及时跟进,毕竟‘爬电杆’依靠的是实践的技术能力。”员工何红强有感而发。

建了“赛马场”谨防不作为

【七嘴八舌】
彭娇妍

8月12日晚,众网友在“中国企业家互动平台”上看到8月6日国务院法制办公布的《职业技能培训和鉴定条例(征求意见稿)》后,就从如何提取培训费用,该意见执行力度以及职工反对等问题,在QQ群展开了激烈讨论。

湖南网友“terminator”说,按照职工工资总额的1.5%~2.5%提取职工教育培训经费固然让我们高兴,但是谁能监督企业做到位呢?在这个问题上职工是否有监督权和参与权呢?

负责班组安全工作的贵州电力行业网友“明月在心”说,这个条例无疑是帮企业建了一个更大的“赛马场”,想帮企业培养出更多的良将骏马,可在执行过程中,管理层是否能从职工意愿和企业需要出发呢?

河南网友“美丽星辰”认为,政府应加大监督力度,特别是私有企业和民营企业,要避免企业不作为现象的发生。不然,上有政策,下有对策,职工仍然无法从培训中得到实惠。看得出,众网友在期盼中也有些许顾虑和担忧……



让培训投资发挥最大的效益

【观察与思考】
郑言 张国强

8月11日下午,笔者打印了十多份国务院法制办8月6日公布的《职业技能培训和鉴定条例(征求意见稿)》全文,来到中石化山东下属企业3#轻烃站与职工交流。“大家都认真看看这个征求意见稿,有什么想法都说。”笔者招呼大伙儿围拢过来,开门见山地说。

五分钟后,职工刘涵发言:“感觉规定按职工工资1.5%~2.5%提取培训费,培训作为企业对职工的投资就有了真正的资金保证……”“可这个钱能不能真正花到大伙身上还要打个问号,以前就有不少费用被领导和干部培训占用了。轮到职工头上费用没几个了。”没等刘师傅说完,职工李世航就打开了话匣。

“别谈领导,单是一些技师每年都要出去培训几个月,花上万元钱的培训费,实际花的是分摊在大伙头上的钱,我们这些干的很难有外出培训机会。”王颖茹有点不满地说。

“出去培训机会倒是,可效果不咋的。去年我参加技师培训班,上了两周课,可感觉没有学到有价值的东西。”多次参加过外出培训的工人技师李天宇也不满意。

“我认为职业技能培训要与其考试成绩挂钩,未通过的不予报销培训费用,或者达不到培训要求扣效益工资,这样培训效果肯定好。”崔博文略假思索后说。而周礼易站长认为,要加大大企业内部培训的师资、设备、教室的投入,改进培训手段,为职工量身定做培训方案,创新培训方式方法,使每个人都得到培训的机会。

据笔者分析,目前职业技能培训和鉴定工作存在以下问题:一是技能劳动者的总量、结构和素质与人才强国战略和建设创新型国家的要求有较大差距。二是职业技能标准的制定主体、程序等缺乏法律规范。三是职业技能培训的投入不足,培训的针对性和实用性不强,促进就业的效果不够明显,用人单位在技能人才培养和使用方面的主体作用有待发挥。四是职业资格认证发证有待规范,职业技能鉴定质量有待提高。

将培训视为投资的观点已逐渐成为大多数企业认同和实施。既然培训是一种投资,当然就需要回报。建议从几方面发挥培训投资的效益。首先,落实培训投资。严格按照国务院《职业技能培训和鉴定条例》的规定足额提取培训费,而用于一线职工教育培训的经费不得低于本单位职工教育培训经费总额的70%。

其次,合理确定培训方案。提高培训的针对性和实效性,汇总培训中的问题,带着学习计划和问题接受培训,使培训内容真正做到有用、管用、有效果。

第三,加大对企业培训管理的考核评估力度。要检查企业培训经费的提取和使用情况,考核培训经费是否做到了专款专用,使用是否透明、高效。同时要通过摸底考试来检验职工培训效果。最后,要从企业经济指标、竞争力指标等数字上得以验证评估培训综合效果,确定企业下一步更合理的培训计划。