

福建省针对培训太多太滥现象进行整改——

企业不欢迎的培训项目坚决取消

本报讯 (记者吴铎思 通讯员丘永清)9月10日本版刊登题为《“培训太多太滥反成企业‘负担’”》一文，反映福建省有关部门涉及企业职工技能培训多头管理的问题，引起福建省高度重视，9月中旬开始，由福建省人力资源和社会保障厅牵头，省总工会、省经委等9个部门联合对全省涉及企业培训的

情况进行深入调研，提出对培训质量差，层次低，政策漏洞多，企业不欢迎的培训项目要坚决取消，同时，建立职工培训联系会议制度，完善企业需求，职工需要的技能培训体系。

调研发现，政府有关部门“送技能到企业”，创新校企合作模式，实现校企紧密对接；紧缺工种培训和技能培训资金直补政策，减

轻了企业在职工培训方面的投入等措施，得到了很多企业的欢迎。

但同时，也反映出了培训资源分散、培训质量有待进一步提高的问题。为此福建省人力资源和社会保障厅提出建议，建立职工技能培训工作联席会议制度，各部门涉及企业职工技能培训统一纳入联席会议培训计划安

排，形成集中统一、规范有序的推进企业职工培训管理工作机制。建立公共培训基地，为中小企业(特别是没有条件组织培训的)提供公共培训服务。建立统一的培训政策信息发布会。各部门涉及企业的培训项目，经职工技能培训工作联席会议通过后，由省人社部门统一发布信息，以方便企业熟悉掌握培训政

策，统筹组织安排职工参加培训。

建议还提出，加强培训的针对性和有效性提高培训质量。各有关部门要对所推行涉及企业的培训项目进行全面评估，对培训质量好，有效提升企业员工素质，受到企业欢迎的培训项目，要认真总结经验，完善制度，加以推广。对培训质量差，层次低，政策漏洞多，企业不欢迎的培训项目要坚决取消。

同时，多措并举，推动企业职业技能培训。政府各有关部门要积极采取各种措施，推动企业充分发挥职工技能培训的主体作用。探索建立“一考双证”的培训方法，减轻企业负担。将重点企业消防培训课程纳入重点企业紧缺技术工种培训教学计划一并组织培训；对特种作业培训，由人社部门会同安全监管部门，采取联合培训方法，经过培训的员工考试合格，可同时获得职业技能等级证书和特种作业许可证，避免部门重复组织开展培训。

■ 焦点关注

舒心工作呼唤完善劳动标准

目前存在的问题主要有：重视劳动收入，忽视劳动者健康；重视职业安全，忽视职业健康；重视职业安全卫生基准，忽视劳动定员定额基准；重视职业伤害后的治理，忽视职业伤害前预防

□本报实习记者 褚雅越

准，则兼有上述两类基准的属性。适度劳动的“度”，就是指劳动法规定的以劳动者生命健康为中心的各种基准。

但有学者提出，无论是现行劳动法体系还是其实施过程，甚至包括用人单位和劳动者个人，对适度劳动关注都远远不够，造成了很多问题。

中国医师协会、中国医院协会等多家机构曾发起中国城市健康状况大调查，对全国15个直辖市及省会城市300万例健康体检作为数据样本，调查结果显示，中国内地白领76%处于亚健康状态，接近六成处于过劳状态，高收入人群生物年龄比实际年龄衰老10岁。

“我国过度劳动的问题比较突出，劳动时间长、劳动强度大，各方面身心压力大，许多由于过劳而导致的社会问题频发。”人保部工伤保险司副司长鲁士海说。

国家公务员局副局长陈刚认为，“因疲劳、疾病而去世的劳动者越来越多，是社会的一大损失。”

标准缺乏导致劳动者过度劳动

所谓适度劳动，即安全健康的劳动。应以适度劳动为核心，制定合理的劳动定额标准，健全对违法违纪者的追究机制。

上海财经大学法学院教授王全兴说，我们应当倡导适度劳动的理念。他认为，适度劳动即安全健康的劳动。

王全兴认为，在劳动法规定的劳动基准体系中，以劳动者收入为中心的基准，包括劳动报酬、个人劳动福利、养老保险、失业保险、生育保险等基准；以劳动者生命健康为中心的基准，包括职业安全和职业卫生(即劳动者身心健康)基准；而工作(休息)时间、劳动定员定额、工伤保险、医疗保险和集体劳动福利基

查，她指出，“北京出租车司机的工作时间普遍在12小时以上，大大超过了国家的法定工作时间。

除出租车司机、医生、护士等都属于工作严重超时的人群。工作时间超长，已成为一种普遍现象。

北京物资学院劳动科学与法律学院教授李广义说，目前，不仅在劳动者中出现“过劳死”、压力、紧张、抑郁等问题，中小学校学生也因学校、家庭基于对分数和升学率的重视，承受过重的肉体和心理折磨。学生累，加重了身为劳动者的家长的负担，难得的休息时间也要带着孩子四处补课。这一切背后都深藏着一个共同的问题，那就是适度劳动标准的缺失。

中国劳动关系学院法学系教授姜颖表示，《劳动法》对于劳动工时是有明确规定，但是实施情况不好。由于用人单位处于强势地位，劳动者不得不经常加班，甚至加班得不到应有的加班费。劳资关系不平衡，劳动者不敢提要求。如加班费如何计算，各地情况不一，执行混乱；再如带薪休假制度，2008年就发布过相关规定，可执行效果不理想。

树立以职工生命健康为本理念

“重视劳动收入，忽视劳动者健康；重视职业安全，忽视职业健康；重视身体保健，忽

视心理健康；重视职业安全卫生基准，忽视劳动定员定额基准；重视消极保护，即关注职业伤害后的治理，忽视积极保护，即在职业伤害前预防；职业伤害后治理中的工伤保险，重视职业伤害补偿，而忽视职业伤害康复和社会适应。”

与会学者提出，当前劳动法规中对劳动者适度劳动标准建立与执行都关注不够。

中国人力资源开发研究会副会长、适度劳动研究分会会长杨河清教授说，因此导致严重后果——相关员工生活、工作和人际关系质量的下降，以及组织效率的下降，进而导致国家经济损失和人力资源价值损失的增加。

王全兴教授直言不讳地指出，目前劳动者过劳、亚健康普遍，说明全社会在理念上对适度劳动的重要性认识不够，没有树立以职工生命健康为本的理念。

谈到发展改进思路，有劳动法学者认为，基于我国劳动法律体系保障范围过小的问题，我国首先应对现有劳动法律法规做扩大解释，将所有劳动者纳入保护对象。以适度劳动为核心，以职工生命健康为本，制定合理的劳动定额标准，完善劳动者工时标准制度，健全对违法违纪者的追究机制，使劳动者在快乐中劳动，发挥自己最大的能动性，享受由此带来的生活质量的提高和幸福。

王全兴教授直言不讳地指出，目前劳动者过劳、亚健康普遍，说明全社会在理念上对适度劳动的重要性认识不够，没有树立以职工生命健康为本的理念。

谈到发展改进思路，有劳动法学者认为，基于我国劳动法律体系保障范围过小的问题，我国首先应对现有劳动法律法规做扩大解释，将所有劳动者纳入保护对象。以适度劳动为核心，以职工生命健康为本，制定合理的劳动定额标准，完善劳动者工时标准制度，健全对违法违纪者的追究机制，使劳动者在快乐中劳动，发挥自己最大的能动性，享受由此