

企业下“订单”给职校,为的是缓解技工人才缺乏的现状,但需与求的脱节,使培养出来的技工“术业难专攻”——

订单培养需“务实致用”

□本报记者 吴锋思

“坐办公室的不如当技工的”。日前,福建厦门市人社局公布的数据印证了这一说法。

“2014年厦门市部分工种(职位)工资指导价”显示,一名技术精湛的专业电力设备维修技师,月薪为 15293 元;收入中等的普通行政办公人员,其月薪为 4716 元。

“一技难求”是目前用工市场的现状,今年福建省中职院校的毕业生就业率高达 90%以上,实用性、适用型是用人单位对技工趋之若鹜的根本原因。据了解,中职院校如此之高的就业率与近年来该省技工学校开展的订单式培训不无关系,企业下订单,技校来培养,学成之后人才直接输向企业。

目前,福建已有近 200 所中等职业学校与 1500 家企业进行了多种形式的校企订单式培养,不仅为企业发展提供了大量人才,也在一定程度上缓解了就业难问题。

然而,记者调查发现,长期以来技校发展滞后,存在师资力量不足、学校设备简陋、专业设置、课程设置、教学过程等方面与企业需求不符等问题。学生在校所学知识和技能与现代企业要求相差甚远。从而导致技校生不能达到“务实致用”的要求。

招生招工一体化

“我们把车间开到学校,学生们可以边学习边实践。”莆田某玉雕有限公司与海峡职业中专学校共同推行“引厂入校”,企业与学员签订协议,保障其在毕业以后到这家企

业就业。

据了解,在福建的许多中职院校,由企业提前预订或签约的学生所组成的“订单班”并不鲜见。订单式人才培养一般前两年在学校学习,第三年到企业实习。在学校学习的两年时间中,学生也经常到企业参观和见习,基本上上订单班都遵循“理论—实践—再理论—再实践”的教学规律,实现了招生招工一体化。

仅福建用工大市泉州,目前全市已有 12 所高校开设“订单班”,每年为企业输送 3000 多名技能型人才,晋江已有 5 所中职学校与 60 多家企业签订合作办学协议,与 100 多家知名企业有长期合作关系。目前,全市已初步建立了企业、学校共同参与职业教育的机制,形成以学校为主体,企业和学校共同参与教育、管理和训练学生的校企合作新模式。

在福建理工学校,“奔驰班”已经成为学校的一张名片。2008 年,福建戴姆勒汽车公司向该校下了“订单”,学校根据企业的需求开设课程,经过一年理论学习和一年的动手培训后,直接到奔驰公司实习。

“学费由企业资助了,毕业后又可直接上班,不仅减轻家庭负担,又能学有所用。”福州交通职专的学生张明说。

石狮鹏山工贸学校孙校长表示,校企合作培养制度,不仅能够解决技能人才培养的规模问题和解决速度问题,而且能解决学校实训基地、设备不足或跟不上时代的问题,使用这种培养方法,中职生经过两三年学习就可成为合格的中级技工,与传统的师傅带和

企办校制度相比,效率更高。

“培养了适应企业发展的人才,使学生能够更快适应工作,学生也能更清晰自己的职业定位,更快融入工作,这样的定向培养模式,能够培养高度契合 ze 企业 ze 发展的学生,促进人才的优质输出,实现校企双赢。”福建省金海岸集团相关负责人田涛表示。

质与量尚存脱节

“为了能和相关企业签订订单培训,我们学校花了血本买回了高新设备。”福州一家职业学校的陈老师说,但记者采访中,一些学生则反映,校方对设备的使用有严格的要求,“很难摸上一两回,仅有印象,没有操作经验。”据了解,由于高新设备维修保养要求高,在学校成了摆设品。

“学校正面临着专业发展不均衡的情况,有的专业开展校企合作难度很大,往往是企业需要的专业人才,我们的师资力量不足。”泉州一所轻工学校的负责人说,学校自身能力不强,难以吸引合作企业。据了解,目前一些职业学校还按照传统的教学模式追求理论的系统性和完整性,缺乏针对性、实践性和职业特色,培养出来的学生与企业的需求相差甚远。

“我们本来就不喜欢文化课,都是在考不上其他更好学校的情况下,才选择职业技术类学校的,但进来后才发现,学校还是强制要求我们上文化课,于是大家纷纷逃课,结果这一逃刹不住了,到学专业知识的时候许多

同学还是照逃不误。”福州某技校的一名学生告诉记者,因为入学就跟企业签订了就业协议,不需考虑就业问题,许多学生也就不好好学习。

一位业内人士告诉记者,目前,大多职业院校校企合作仅仅停留在企业接收学生实习的浅层次上,没有从培养目标、专业设置标准、实训基地建设、课程开发、实践教学体系、人才培养与评价等方面进行深层次合作。“不少学校、家长和学生,看重职业教育的依然是学历文凭。”

此外,由于技工太吃香,也使得一些职业学校不把气力用在深化教学体制改革上,不把心思花在让学生学到真本事上,而是挖空心思搞所谓省钱的“放羊式”实习,“学生学半年文化课后,直接到企业去实习,实习属于强制,算学分。”

国家关于职业教育的督导报告也显示,校企合作双方的责权利缺乏制度保障,校企合作办学的长效机制尚未建立。据抽样调查,仅有 16.8% 的市(地)、县教育局长表示本地区在中等职业学校专业设置审批中,制定并实施了企业参与的制度;有 61.6% 的企业建议发挥行业协会的作用,全程参与人才培养、相关评估标准的制定和实施;有 67.4% 的企业希望政府出台明确政府、行业企业、学校等各参与主体权责的政策文件,推动组建职教集团。

工厂进学校,课堂进工厂

近年来,随着企业的转型升级,对技术性

一些企业把技校学生当廉价劳动力,干专业不对口的工作;不付或付很少工资——

技校生“廉价实习”乱象如何解

□本报记者 罗娟

“双 11”之后,各大快递公司快递员人手紧张,然而快递员难招难留,记者在采访中了解到,一些快递企业和职业学校联合,以“物流实习”10 天的名义,让并非物流专业的学生在快递爆仓期间充当“临时”快递员。

无独有偶。近日,一家技工学校的校长因为接到政府要求安排 200 名学生去富士康实习的任务苦惱不已。

技工学校学生有顶岗实习的培养规定,但是,在执行过程中“这个规定”却变了味儿,在用工荒爆发后,部分企业把技工学校的学生当成廉价劳动力,学生实习中不能提供专业对口岗位,不给学生付工资或者付少量的工资,而学校为了完成实习培养承诺,不敢得罪企业。

学生实习却沦为廉价“学生工”,顶岗实习乱象究竟该如何破解,记者连日来采访了全国多名技工学校校长追寻答案。

学校应该有话语权

黄景荣是深圳市第二高级技工学校原校长。据他介绍,国家设计顶岗实习的本意是用一学期或一学年时间实习达到两个目的:一是综合检验在校学习效果;二是按企业能力要求补缺、提高,使学生基本达到学徒水平。

现在不少企业出现招工难和稳工难。于是,便把实习生当员工对待,淡化并改变了顶岗实习初衷。这扰乱了技能人才培养的秩序。不少校长在采访中建议,学校不应强求企业给予学生工资,但是企业应提供对口实习岗位,让学生真正实习,不能把学生视为廉价劳动力使用,更不能如员工似的加班。如是,学校应不与此类企业合作;此外,校企组成实习共管小组负责期间学生学习、工作、生活、思想。

深圳市携创技工学校校长伊俊宏说,“在企业用工紧张的今天,学校应该有话语权,学校要引起重视,为学生寻找合适的企业”。

“学校应该多为学生着想,技校学生就业还是不错的,处于就业卖方市场,可以尽量为学生找优质的实习和就业岗位。”南宁技师学院院长李志说。

杭州技师学院院长邵伟军介绍了该校的做法,“我们采用实习生招聘时,让企业承诺给实习学生每月生活费多少、享受职工培训、是否安排住宿、不安排住宿给予补贴、定期轮岗等相关条件。一式三份,企业、学生、学校各一份。实习报到时凭企业承诺书报到”。

“学校应组成联盟,和企业对话,商谈学生顶岗实习期间的具体安排。”西安工程技师学院院长梁文侠建议,企业应有专业师傅指导学生,待遇要和同岗位的职工一样,真正达到顶岗实习的目的。

不能牺牲学生利益获取企业支持

“学生工”除了是“廉价劳动力”,在发生工伤事故时,更是成为保障的难点。

黄景荣说,顶岗实习期间学生有两个身份:法定身份是学生,临时身份是准员工。因此没有签订劳动合同。这时候政校企三方要妥善解决学生实习期间的工伤、医疗、意外三险问题。

新疆安装技校校长王建平赞成这个说法,他认为,学校不能牺牲学生的利益换取企业支持。

据他介绍,他们实习生目前的通行做法是:发生工伤事件由企业承担大部分责任,少部分责任由学校承担,学生不承担任何责任。“企业不接受我们的条件,实习学生一个都不给。”

他也坦诚,学校之所以在企业需求上拥有



近日,内蒙古首个家政服务特色班在呼和浩特十八中开班,该班采取校企合作模式,文化课在学校正常学习,专业课由企业师傅老师教学。 刘文华摄(中新社)

话语权,是因为每年实习的学生只有 150 人左右,供不应求。此外,学生到企业实习马上就可以上手,企业很欢迎,也是砝码之一。

实习、订单培养,均需做实

湖北咸宁技师学院院长李毓红说,顶岗

实习还是要跟校企合作结合紧密结合。

“顶岗实习是很有必要的”,深圳市携创技工学校的伊俊宏校长介绍说,学校的顶岗

实习有一年的时间,学校就业办有 13 个人,专门负责学生顶岗实习期间的管理,学生通过顶岗实习很好地解决了学校教育技能不足的问题,毕业的时候能够顺利就业。

“企业是需要人才的,我们已经培养了两 year 具有一定职业素养的学生,企业怎么会不继续培养呢?”广州机电技师学院杨敏认为,解决顶岗实习乱象的最好办法是:缩短顶岗实习的时间,延长在校的实训和教学的时间,特别是综合大作业的训练,以保证学生培养的质量。

东莞技师学院刘海光院长认为,企业愿意花钱、花地方、花精力和学校共同培育他所需的人。有计划的校企合作冠名班,按教学计划在企业实施教学实习是个不错的选择。

黄景荣对东莞技师学院的冠名班有较高评价,“实质是校企共同培养,似德国双元制”。这种共同培养,企业会安排实岗综合检验。与顶岗实习异曲同工。扩大校企共同培养的实实在在的冠名班,订单班规模,可算是解决顶岗实习乱象的一个妙招、好招。

技工学校校长们认为,治理顶岗实习乱象一主要有这样几种“招数”:顶岗实习前寻找好目标企业。顶岗实习合作协议中约定相关条件,打破“2+1”学制模式,实行有计划的工学交替。扩大校企共培类的冠名班、订单班规模,缩短顶岗实习时间。延长在校的实训和教学的时间,特别是综合大作业的训练,以保证学生培养的质量。

有温度的劳动关系需要弘扬怎样的契约精神

□刘俊海

十八届三中全会强调,“经济体制改革是全面深化改革的重点,核心问题是处理好政府和市场的关系,使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用”。于是,有个别企业家误以为,既然市场在资源配置中起决定性作用,就应弱化对劳动者权益保护工作,尊重用人单位的意思自治。说白了,劳动关系要由企业老板说了算。

针对上述认识误区,作为《十八届三中全会决定》姊妹篇的《十八届四中全会决定》高层建瓴地指出,“社会主义市场经济本质上是法治经济”,并大力“倡导契约精神”。可见,契约精神是市场经济法治的灵魂,是法治大国的核心软实力,也是劳动合同关系走向法治的关键之所在。

市场在资源配置中起决定性作用,是就市场与政府的关系而言的。但“市场”二字不简单地等同于“企业(用人单位)”。市场

是各类契约关系与竞争关系的总和。劳动力市场是用人单位与劳动者之间的劳动合同关系的总和,消费品市场是经营者与消费者之间的消费合同关系的总和,劳动力市场是上市公司、中介机构与劳动者之间的契约关系的总和。因此,劳动力市场在人力资源配置中的决定性作用必须由用人单位与劳动者共同去发挥,而不应由用人单位一方说了算。

由用人单位一方决定劳动力市场资源配置,不仅不符合十八届三中全会精神有关市场的论述,而且违反《十八届四中全会决定》所倡导的契约精神。契约精神应当包括三大元素:契约自由、契约正义与契约严守。其中,契约自由充分尊重契约双方的理性合意,旨在鼓励市场创新,充分发挥市场在资源配置方面的决定性作用,既反对市场主体一方弱肉强食,也反对政府过度干

预市场的微观活动。契约正义强调交易双方的权利义务对等,旨在鼓励等价交易与公平交易,弘扬平等互利精神,约束强势市场主体恃强凌弱的行为。契约严守强调合同的有效性性与神圣性,强调生效的合同等于有效法律,鼓励当事人诚信履约,反对当事人违约失信。这三大元素同等重要,没有贵贱之别。三者既相互区别,又不可或缺、相辅相成。

有些企业和用人单位一叶障目,片面强调企业单方的“契约自由”,而忽视了双边的契约自由与多赢共享的契约正义。这是对契约精神的曲解。真正的契约精神不仅要关注形式上的契约自由,更注重实质上的契约自由;不仅要关注企业的单边契约自由,还要关注劳动者一侧的契约自由,追求劳资双方的双边理性自由;不仅强调保障契约自由的行使,更关注契约正义的实现。如果说自由

是契约之基础,正义就是契约之灵魂。仅仅满足形式自由与单边自由的要求,而欠缺实质自由、双边自由和正义元素的劳动契约,犹如用人单位为劳动者打造的镀金枷锁。

实践证明,徒有自由外观而缺乏正义元素的“霸王条款”即使获得严守,也只会使劳动者权益受到侵害,使用人单位获得不当利益,最终阻碍企业的可持续发展。可见,“霸王条款”是劳资双方双输的潜规则。在市场机制不完善、市场规制不健全、企业不能慎独自律的当下,片面强调形式上的、非理性的契约自由,不仅损害劳动者权益,而且损害用人单位的根本利益。

法律是有温度的。劳动合同关系尤为如此。要弘扬契约精神、追求契约权利义务的平衡,立法者必须让包括劳动者在内的社会弱势群体感受到法律的温暖。因此,向弱势群体(包括劳动者、残疾人、老年人、少年儿

童、消费者、投资者等)适度倾斜是现代法治文明的理性选择。

适度倾斜原则贯彻和捍卫了平等原则。立法中的法律平等、形式平等、抽象平等往往被代之以现实不平等、实质不平等、具体不平等。要恢复强弱之间的平等地位,必须把实践中已向强者倾斜的天平回归平等原住。仅有形式上的平等是不够的。我们追求的是实质平等。

适度倾斜原则是以人为本、维护社会公共利益的必然要求。法治社会以人为本、以民为本。此处的“人”和“民”既包括抽象意义、整体意义与宏观意义上的人民,更包括具体意义、个体意义与微观意义上的人民。而微观意义上的人民很容易成为弱势群体。司法机关既要为整体意义上的人民服务,也要为个体意义上的人民服务。

适度倾斜原则是维护社会公共利益的要

求。积万家之私乃成天下之公。量大面广的弱势群体权益既有私权和个体利益的特点,还有社会权和社会公共利益的特点。他们仅靠一己之力很难维护自身合法权益,不得不求助于国家公权力和社会力量。因此,国家向弱者适度倾斜就是维护社会公共利益和社会稳定。

向弱者适度倾斜主要是指法律和政策的制定要体现出对广大劳动者等弱势群体的关心和爱护,法律的执行也要在实体和程序上充分体现对广大弱势群体的应有保护和照顾。各级地方和部门应当彻底杜绝嫌贫爱富、锦上添花的不正常现象,切实关心广大弱势群体的合法权益,善于并勇于雪中送炭。当然,向弱者适度倾斜不是向弱者过度倾斜或者以弱讹强,而是要构建一个弱可变强,强者敦厚,强者关爱弱者、多赢共享、各得其所的法律环境。

绝锯木断,水滴石穿。只要全社会凝聚共识,信仰法治,切实把契约精神落实到劳动立法、执法、守法、司法与护法的各个环节,旗帜鲜明地加强劳动者权益保护工作,必定会极大激发广大劳动者献身改革与发展的积极性、主动性与创造性,最终早日实现中华民族伟大复兴的中国梦!

法治工会建设之我见

工会周刊

Trade Union

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grrbghzk@163.com

天津首批劳动争议调解员上岗

本报讯(记者姜明 通讯员姜范苑)“我们宣誓:依法调解,爱岗敬业,热情服务、保守秘密、廉洁自律。”日前,天津市劳动人事争议调解员培训班发证仪式上,首批 84 名调解员宣誓上岗。据悉,至 2016 年该市 25 人以上建立工会组织的企业、事业单位,将实现劳动人事争议调解组织全覆盖。

该市人社局从今年开始启动实施了“天津市劳动人事争议调解员万人培训计划”,计划用三年时间,对市、区县、街乡镇和委、局(集团总公司)以及商会(协会)、企事业单位从事劳动人事管理人員普遍开展业务培训,培训 1 万名专业调解员。

首批参加培训并通过考试取得国家、天津市劳动争议调解员证书的 84 名学员来自全市 65 家企业。取得证书后,将承担企业基层调解工作,化解劳资矛盾,协调企业与职工双方利益,维护劳动关系和谐稳定。