



全国政协总工会界提交界别提案

加强高技能人才队伍建设 助推高质量发展

本报北京3月6日电

(记者 郑莉 陈晓燕)

今天,全国政协总工会界63名委员向全国政协十三届二次会议提交界别提案——《加强高技能人才队伍建设 助推高质量发展》。

“目前,我国高技能人才队伍建设中还存在一些不能完全适应高质量发展需要的问题,亟待改进。”提案指出,我国高技能人才储量与制造业高质量发展尚不匹配。据统计,高技能人才占全国就业人口的比例仅为6.2%,结构不合理,缺乏创新性高技能人才。

同时,提案认为,高技能人才的技能评价方式较为僵化。目前,技能人才评价忽略了对高技能人才工作业绩的考察,某些职业标

准已不能满足新设备新工艺的要求。

提案指出,高技能人才的培养机制也有待完善。职业教育和职业技能培训投入不足;培训资金来源单一,基本上来自企业的年度预算;培养模式多以线下操作为主,缺乏职业技能培训的线上资源;国际化培训偏少。高技能人才发展存在瓶颈,存在成才发展“天花板”,职业级及工资梯度少,技能认定与职位晋升、业绩贡献和收入分配不挂钩,薪酬水平不高。

针对上述情况,63位总工会界委员联名提出建议:

——完善职业技能鉴定体系,扩大企业技能评价自主权。增加新技术、新工艺的鉴定工种,取消已被智能化、自动化设备取代的

职业技能鉴定工种和标准,满足先进制造业技能评价需求。破除年龄、学历、工种年限等限制,建立优秀技能人才技能越级申报、技能等级直接认定制度。允许发明专利证书和业绩要素评定技能等级。按照认定权利企业化,认定资格社会化,激励即时化等扩大企业、行业组织技能评价的自主权。政府部门负责审核企业评价资格。

——加大高技能人才培训培养力度,搭建学习交流平台。搭建职业培训云平台。推行“线上+线下”“远程+现场”培训模式,开发模拟仿真系统。开展制造业等行业技能人才定向培养。企业给定向培养生补助金,政府给企业补助金。开展技师技术更新培训,给

予培训费补贴。职业院校与企业共建技能大师工作室,联合开展科技攻关和技术革新项目。强化企业在职工培训中的主体责任,对职工培训做得好的企业,给予税收减免等更大政策支持。强化职业技能竞赛对高技能人才选拔培养的通道作用。借鉴世界技能大赛等,优化竞赛组织框架和竞赛体系。组织高技能人才参加国(境)外培训交流。使用财政资金或工会经费支出的,不列公务出国费用。

——明确技能人才晋升通道,完善首席技师和师带徒制度。尽快推行企业首席技师制度,由企业管理、评定聘用首席技师。采取政策引导与资金资助相结合,以荣誉、奖金、岗

位津贴等方式给予激励。完善师带徒制度,打造劳模和工匠技能人才创新工作室网络平台,放大技能培训和技术传承的辐射效应。

——加强对技能人才的奖励补助。优化奖励方式,推行技能等级晋升奖补制度,建立“师带徒”津贴制度;对新引进或参加国内外技能大赛的获奖选手及输送单位给予配套奖励;对创新成果转化给予补助或奖励,对采购使用单位给予奖励性补贴。

——增强吸引高技能人才政策竞争力。建立高技能人才引进培育奖励制度。对引进的高级技师在首次购房或租房时,给予补贴。增强公共服务对技术工人群体的覆盖面。

聚焦产业工人队伍建设改革(下)

代表委员为留住“好工人”支招

既要待遇留人也要事业留人

代表委员聚焦技术工人“考级”

职业技能评价空白谁来填补

本报记者 陈晓燕 郑莉

在今年的全国两会上,全国总工会劳动和经济工作部部长王晓峰委员讲了一个“故事”:2018年以前,上海市纺织工会与服装行业协会每年组织服装行业技能竞赛活动,推动形成“技能成才”的氛围。2018年起,上海市人社局落实国务院文件,取消了服装行业职业资格认定。由于竞赛获奖结果与职业资格不再挂钩,职工认为竞赛含金量减少,影响了参赛积极性,最后赛事停办。

这个“故事”来自中国工会十七大上一位代表的提案。提案反映的问题引人深思:在取消一批职业资格许可和认定事项后,由谁来尽快填补职业评价标准的空白?

“此举目的是为了简政放权、优化服务,但在推行中出现了‘断档’。”厦门港务控股集团公司工会副主席冯鸿昌代表说,他所在的企业港口电动装卸机械维修工和操作司机,目前处于“无处考级”的状态。而在近两年的浙江、江苏等地方两会,不少代表委员表达了类似困惑。

武钢公司制造管理部副部长袁伟霞发现另一个现象:有的“小行业”比如有色金属行业,一些工种因缺少国家职业标准,导致技能等级鉴定定难,一定程度上影响了行业技工队伍建设。

“还有些新兴职业,比如新技术、新产业、新业态模式下的职业技能,目前还无法鉴定评价。”王晓峰委员指出。

当前,我国正在推进职业技能鉴定机构社会化试点工作。有调查显示,一些大企业已经具有职业技能鉴定资格,但涵盖的工种还比较单一,覆盖面不广。

对这些问题,代表委员们认为,应完善职业技能等级评价和认定机制,优化职业技能等级标准。政府部门应加强引导,鼓励相关组织如行业协会或龙头企业牵头制定统一的、业内人士普遍认可的职业资格和评价标准。同时,紧密对接新时代产业发展需求,及时开展新兴职业标准的制定和评价规范。

王晓峰委员在提案里还建议,开展产业工人技能多元化评价。适当放宽技能评价的一些前置审查,比如培训学时等规定,实行国家技能鉴定、行业组织技能评价和企业自主评价相结合的评价方式。相关职能部门应及时按程序认可社会组织和企业的评价结果,最大范围扩大评价覆盖面。“特别是要适应产业工人特点,与时俱进调整评价内容和评价比重,加大产业工人创新创造能力、实际操作能力和业绩贡献的评价比重,适当降低书本考核基础知识的比重,并将生产质量和服务水平加入考核评价内容。”王晓峰委员表示。

中国兵器工业集团公司董事长焦开河委员则建议,制定相关技能等级认定实施方案和细则,积极推进龙头企业进行技能等级自主评价试点,培育行业协会开展技能人才评价,并规范行业评价和企业自主评价的社会认定及相关待遇配套政策措施。

(本报北京3月6日电)

本报记者 郑莉 陈晓燕

“在美团发布的《2018年外卖骑手群体研究报告》中显示,美团200多万名骑手中,31%的骑手上一份工作是产业工人”“我所在的企业,技术工人的稳定率只有24%”……在全国政协总工会界别今天上午的小组讨论中,詹纯新委员提出的这组数据让在场的委员们陷入了沉思。

詹纯新委员是中联重工科技股份公司董事长,他所在的企业技术工人65%来自农村。虽然企业努力解决员工的后顾之忧,并在每个园区为技术工人提供单身公寓,但还

是有相当比例的技术工人在工作4年~5年后选择返乡。

高质量发展需要技能人才特别是工匠型高技能人才,他们是产业工人中的精英。但令詹纯新委员颇为担忧的是,在来自农村的技术工人返乡的同时,也断了他们继续做技能人才的道路。“应该如何培养‘好工人’,怎样稳定技能人才?”

曾获得“全国优秀农民工”称号的钟正菊委员也有着相同的烦恼,“带了很多学徒,但这些徒弟像‘走马灯’一样流动,只有我这个‘师傅’还留在生产一线。”

“技术工人这一职业仍然缺乏吸引力。”全国人大代表、武汉钢铁公司制造管理部部副部长袁伟霞分析认为,培养一个熟练的技术工人一般需要3~5年时间,高技能人才则需要10年左右甚至更长时间。技能人才的流失,不仅是企业的损失,也是中国制造的损失。”

据了解,为落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于提高技术工人待遇的意见》。

目前,一些企业还没有打破管理干部、

工程技术员与普通职工之间的身份界限,一线职工在职业发展上存在无形的“天花板”。代表委员们注意到,近年来,国家不断加大对技能人才的重视培养力度,提高技能型人才经济政治地位,但总体上技术工人的社会地位不高,职业缺乏足够吸引力,社会上“重学历、轻技能”现象并未得到根本扭转,企业出现了“技工荒”、高级技工“断档”。

“一是要从社会价值观和舆论导向上积极引导尊重劳动、尊重技能人才的氛围;二是要为企业参与职工技术培训给予更多政策支持。”詹纯新委员说。

对此,安徽省总工会副主席李素萍代表认为,要建设一支知识型、技能型、创新型的“好工人”队伍,需要政府、企业、社会共同努力。发展,特别是遇到困难的时候,更需要技术工人自觉地与企业同呼吸、共命运、心连心,立足本职岗位,用自己的聪明才智为企业的发展作贡献,携手渡过难关。”

(本报北京3月6日电)

见,突出“高精尖缺”导向,提出要构建技能形成与提升体系,强化评价使用激励工作等,培养造就人才。“好政策要落实到位,尤其要在中小企业中加大落实力度。”李素萍代表说。

“要把优秀的产业工人留下,既要靠待遇留人,也要靠事业留人。”代表委员认为,企业应实现技术工人技能要素和创新成果按贡献参与分配,推动技术工人享受促进科技成果转化。建议鼓励企业对高技能人才实行技术创新成果入股、岗位分红等激励方式,促进长期稳定提高技术工人收入水平。

全国总工会书记处书记张茂华委员表示,要留住“好工人”,必须进一步解决认识问题,把技术工人特别是高技能人才作为企业创新的一支重要力量加以重视,纳入国家创新体系。

“爱岗敬业”是采访中记者听到代表委员们谈得最多的“好工人”标准。“干一行爱一行、钻一行精一行,不浮躁,有责任,有担当。”钟正菊委员由衷希望身边的年轻工人把自己当做企业的“主人翁”,踏踏实实学技术,传承产业工人优良传统,把成为工匠人才作为职业发展的目标。

“主人翁”,蕴涵的是职工对职业价值的自我认同,是责任和使命。对此,来自民营企业的张华荣委员认为,在全面提升一线职工技能水平的同时,学校和企业还应加强对职工的“爱岗敬业”教育,引导职工有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献。“企业发展,特别是遇到困难的时候,更需要技术工人自觉地与企业同呼吸、共命运、心连心,立足本职岗位,用自己的聪明才智为企业的发展作贡献,携手渡过难关。”

(本报北京3月6日电)

(上接第1版)

厦门市副市长桂荣委员在调研时发现一类现象:那些办学效果较好的职业院校,往往与该地比较发达的特色产业有着密切关系。据她介绍,职业院校的学生大部分还是会选择就地就近就业,所以职业教育还是应紧密对接好市场需求。“例如,厦门的旅游业比较发达,厦门工商旅游学校的学生就业率一直很高。”

北京奔驰汽车公司汽车装调高级技师赵郁代表建议,探索建立与高技能人才培养相适应的区域职业教育培训体系。

他举例说,经济技术开发区一般位于制造业工人集中的区域,这就可以由政府主导,整合区域培训力量,统筹职业教育资源,实现“把专业建在产业链上,把学校建在开发区里”。同时,鼓励行业领军企业开放培训课程,政府给予相应补贴,推进建立校企联合体,形成促进技能人才培养的合力。

推动校企深度融合,让企业“用着顺手”

“政府工作报告明确了现代职业教育的发展目标和方向,但还需要具体的约束性制度设计来配合落实,尤其是需要加强对企业的引导。”桂荣委员说。

如今,我国已基本建成世界规模最大的职业教育体系,但职业教育人才培养与企业用人“脱节”的问题依然存在。

桂荣委员在调研中发现,有的企业虽然与职业学校建立了培养及就业的对接关系,但经常要担负“从头开始教学生”的风险。她坦言,“企业技术更新换代非常快,电子信息、软件行业尤其如此,这使得学生在校所学的技术远远落后于企业的技术应用。”

杨飞飞代表已经扎根生产一线15年。他告诉记者,自己曾参加汽车维修工技能认定考试,备考中发现一些理论知识是早些年教材中的内容,一些实操设备也是几年前的。“为了应聘,要去背诵过期的内容,使用淘汰的设备,这些,真的需要改变。”

桂荣委员认为,促进职业教育与产业、企业的融合发展,难点在于如何提高企业的积极性。

中车青岛四方机车车辆股份公司转向架分厂钳工首席技师郭锐代表以电焊工为例说,“很多职业院校并没有相应的专业设置,企业从职业院校招了毕业生,还要专门找技工学校进行培训,仅取证费用就得一两万元。这都需要企业来承担。”

如何加快发展现代职业教育,让企业感到“人才用着顺手”?采访中多位代表提到,前不久国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,提出从今年开始,在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点,同时提出构建职业教育国家标准,坚持工学结合,培育和传承好工匠精神,这些都指明了具体路径。

“国家出台了方案,下一步有关部门要在抓落实中有所作为、积极推动。”杨飞飞代表说。

(本报北京3月6日电)

“去年一句话,今年300字”

(上接第1版)

对此,中国兵器工业集团公司董事长焦开河委员在提案中建议,建立技能类职业资格与职业院校学历贯通培养通道,鼓励技工院校与高职院校合作培养技能人才,开发适应新一代信息技术、集成电路、医药健康、智能装备、节能环保、新能源智能汽车、新材料、人工智能等高端制造业发展需求的课程;结合高精尖产业发展需要,构建以企业为主体,技工院校和职业院校为基础,校企合作为纽带,政府部门推动与社会支持相结合的技能人才培养体系。

董强委员建议,省、市、县三级政府都应设计专项财政资金,用于支持现代职业教育和企业高技能人才培养。同时,企业可依托职业院校建设技能实训基地,企业出钱,职业院校培训。

“现在都在提倡建‘双一流大学’,职业院校是不是也可以朝建‘一流院校’的方向发展?”从事技术工作的王美华委员认为,国家到底该怎么增加对高职院校的投入,增加多少,要有科学的测算,拿出具体的数字。

许启金委员则提议,扩大职业教育的“外延”,把劳模、工匠充实到兼职培训师队伍中去,既能传授技术技能,又能传承职业道德和精神。同时,鼓励师傅带徒弟,并结合新技术、新工艺、新设备、新材料,鼓励职工参加在职教育和继续教育,让技术工人有学习深造的机会。

“最好能实现‘校企即入企’,加强职业教育、继续教育、普通教育的有机衔接,开展校企联合培训”“要改进技能传授方式,把课堂建在车间,把车间建在校园”……委员们希望,能够如政府工作报告规划的那样,以现代职业教育的大改革大发展,加快培养国家发展急需的各类技术技能人才,让更多青年凭借一技之长实现人生价值,让三百六十行人才荟萃、繁星璀璨。”

(本报北京3月6日电)

代表委员呼吁加快落实提高技术工人待遇文件精神

“路子、面子、票子”,一个都不能少

司工会副主席冯鸿昌代表在分组讨论上的发言,引起许多关注。

“很多人都不愿意自己的子女当产业工人。”代表委员们呼吁,要加快落实国家好政策,让工人技术更有奔头。

中国兵器工业集团公司董事长焦开河委员建议,将积分落户政策分值权重适当向技术等级倾斜,保障性住房政策适度打破户籍壁垒,完善产业园区生活服务配套设施;政府有关部门应定期发布重点行业技能人才工资指导线、重点职业(工种)工资指导价位,引导企业根据市场行情确定技能人才薪酬标准,实施股权激励、分红等激励措施,真正能把技能人才引进来、留下来。

对于政府为技术工人提供的政策,代表委员们听到最多的呼声是:解决子女上学问题、购(租)房优惠、放宽落户条件。冯鸿昌代表建议,把高技能人才列为各地优惠购(租)房、安家补贴、子女教育、落户、就业等的重点对象。

中国海员建设工会主席丁小岗委员建议,对技术工人中的佼佼者劳模工匠,要加

大物质激励的力度,同时提高其在人大代表、政协委员中的比例,给予他们“光荣”与“体面”。

据了解,提升技术工人待遇的各项举措正在逐步落实。中铝集团总经理余德辉委员以所在企业为例告诉记者,除了建立“五级技师”制度并实行技师津贴、一次性特殊贡献奖励,以及工资总额分配向骨干员工倾斜等制度外,2018年起,集团对新获得高级工以上职业资格,以及获得奖励的高技能人才,给予一次性奖励。“支持技术工人凭技术涨工资,激发技术工人积极性、主动性、创造性,最终受益的一定是企业。”余德辉委员说。

安徽宿州供电公司输电运检室带电作业班副班长许启金委员提出,要将企业发展与高技能人才发挥的作用紧密结合起来,将高技能人才岗位贡献程度与劳动报酬挂钩,让高技能人才有更多获得感、归属感,从而引导青年人安心来学技术。

对于政府为技术工人提供的政策,代表委员们听到最多的呼声是:解决子女上学问题、购(租)房优惠、放宽落户条件。冯鸿昌代表建议,把高技能人才列为各地优惠购(租)房、安家补贴、子女教育、落户、就业等的重点对象。

中国海员建设工会主席丁小岗委员建议,对技术工人中的佼佼者劳模工匠,要加

信息泄露、网络诈骗屡禁不止,委员建言——立法,筑牢大数据安全防线

本报北京3月6日电(记者 陈晓燕 郑莉)

大数据时代,信息骚扰、网络诈骗屡禁不止,谁来保护我们的隐私?对此,两名委员不约而同在提交给大会的发言材料里呼吁:加快立法,筑牢大数据安全防线。

广西壮族自治区高级法院副院长戴红兵委员指出,我国在大数据发展和应用方面存在一些问题。一是国家数据安全防线尚未筑牢。二是数据的整合与共享推进遇到瓶颈。在政府、企业和社会数据的综合挖掘和应用中,对数据的归属权、管理权和使用权还缺乏清晰界定,数据管理和交易规则仍不完备,对数据流转过程中各方的责任和义务没有明确规定。同时,数据标准缺失及不统一也影响数据产业的健康发展,增加了数据采集、加工、分析等诸多环节的成本。三是公民隐私缺乏有效保护。非法商家组织搜集、利用、传播、贩卖个人大数据,实施网络诈骗与盗窃,侵犯个人隐私等,危及人身与财产安全。

北京市朝阳区政协副主席、北京国际城市发展研究院院长连玉明委员则把电话骚扰、信息泄露、网络诈骗称为“大数据时代最让人焦虑的三大烦恼”。他用“54%的中国网民遭遇网络安全问题,85.2%的个人信息为手机APP所泄露”的数据来强调这一严峻形势,他认为,我国虽已经颁布实施《网络安全法》,“个人信息保护法”和“数据安全法”也被列入立法规划,但“立法太滞后,进程太缓慢”。同时,对个人信息监管不够,对黑客攻击破坏和利用网络侵犯公民个人信息犯罪的司法救济薄弱。

两位委员都呼吁,加快立法进程,筑牢大数据安全防线。

戴红兵委员建议,建立完善的多层次大数据法律体系。除法律、行政法规、地方性法规外,还应有部门规章、地方政府规章,以及鼓励行业组织制定和发布“大数据挖掘公约”“大数据职业操守公约”等行业自律条例。在配套法律上,加快制定完善“政府信息公开法”“保守国家秘密法”“个人信息法”等法律法规及其实施细则。

同时,在立法重点上,明确大数据在法律上的定义和分类,对不同类型数据的采集、分析、传播、存储、交易、使用、共享及法律责任等方面制定专业的、清晰的规则。

连玉明委员除了立法建议,还建议加强检察机关在个人信息保护方面的公益诉讼。特别是对侵害众多公民个人信息权的行为,以及相关行政机关违法行使职权或不作为致使众多