

全国政协总工会界提交界别提案,聚焦常态化疫情防控期间和谐劳动关系构建

“有事好商量、众人的事情由众人商量”

本报北京5月21日电（记者郝赫 陈晓燕 李丹青）“千方百计做好稳就业工作,全面提升劳动关系治理能力……”5月21日,全国政协总工会界委员向全国政协十三届三次会议提交界别提案——《关于常态化疫情防控期间和谐劳动关系构建的提案》。

受新冠肺炎疫情影响,当前劳动关系领域出现了一些新情况新问题,劳动者面临着待岗、失业、降薪欠薪等风险。为妥善应对新情况,全国政协总工会界提交界别提案,聚焦和谐劳动关系构建并提出具体建议:

——千方百计做好稳就业工作。进一步落实职工技能和转岗转业培训、阶段性减免缓缴企业社保费等政策,统筹用好企业结构调整专项奖补资金,推动受疫情影响困难企

业稳定岗位、保障职工基本生活,支持企业在停工期、恢复期开展职业培训。积极推广优化线上招聘,引导更多劳动者到新经济部门就业创业。下大力气降低创业成本,给予小微企业创业担保贷款支持,鼓励创业孵化园区、示范基地降低或减免创业者场地租金等费用。

——全面提升劳动关系治理能力。进一步完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,围绕就业培训、工资收入、劳动保护、休息休假、社会保障、劳动争议等劳动关系重要问题开展协商协调,政府要通过政策组合系统性地解决企业稳定劳动关系遇到的困难;工会要动员引导广大职工胸怀全局,与企业同舟共济;企业组织要引导企业主动承担社

会责任,稳定就业岗位,鼓励企业守望相助、共渡难关。要着力提升劳动关系风险防范和处置能力,高度关注疫情下降薪欠薪、裁员等突出问题,坚决打击恶意拖欠农民工工资等严重损害职工合法权益行为;着力促进劳动关系法治建设进程,在劳动基准、工资支付、裁员规范、集体协商等方面开展立法研究和储备。

——充分发挥“有事好商量、众人的事情由众人商量”制度优势,凝心聚力共克时艰。越是困难的时期,广大企业越要更加关心关爱职工,保障职工基本权益,坚守稳定劳动关系主体责任;广大职工也越要充分发扬主人翁精神,体谅企业困难,为企业发展献计出力,需要劳动关系双方在实践中采用协商协

调的办法来处理,通过协商最大限度地找到企业和职工的最大公约数。只有“有事多商量、遇事多商量”,才能实现共商、共创、共享,构建和谐劳动关系。

——充分发挥工会组织团结引领职工、推动构建和谐劳动关系的作用。做好疫情常态化防控,推进全面复工复产,加快恢复生产生活秩序,必须紧紧依靠广大职工群众。要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,组织开展劳动竞赛,激发广大职工群众干事创业的积极性、创造性。各级党委、政府要将工会组织作为劳动关系领域社会治理体系的重要力量,全力支持各级工会依法履行职责,有效参与劳动关系领域治理,及时反映职工群众诉求,丰富职工民主参与形式,畅通参与渠道。



全国政协十三届三次会议在京开幕

5月21日,中国人民政治协商会议第十三届全国委员会第三次会议在北京人民大会堂开幕。这是全国政协委员步入会场。

新华社记者 邢广利 摄

全国人大代表白映玉建议完善特殊工种提前退休审批制度

本报讯（记者杨召奎）作为一名常年工作在生产一线的电焊工人,东方电气(广州)重型机器公司电焊工白映玉代表一直关注特殊工种工人权益保护问题。今年全国两会上,白映玉代表建议,完善特殊工种提前退休审批制度。

据了解,原劳动部对常年从事特别繁重体力劳动及从事高空、高温、井下及有毒有害工作岗位的职工,推出了提前5年退休和工龄折算的退休政策。1978年实施的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》对于特殊工种的认定和审批进行了规定,并明确了退休待遇。

白映玉代表表示,《办法》规定:全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人,符合规定条件之一的,应该退休。随着我国社会主义市场经济体制改革的深入,部分国有企业大都进行了体制改革,转变成为公司制企业,一些新兴国有控股企业也不具有全民所有制企业的背景,白映玉代表所在的东方电气(广州)重型机器公司便是其中之一。这导致一些工人在申报特殊工种提前退休过程中,因不符合条款一条中“全民所有制企业”的要求而碰壁。

为此,白映玉代表建议,完善《办法》中关于全民所有制企业的描述,将“全民所有制企业”调整为“国有控股企业”。

此外,白映玉代表在调研中还发现,特殊工种提前退休在执行过程中也存在一些弊端:一是取消了折算工龄等因素导致特殊工种人员提前退休时因工作年限较短造成基本养老金待遇下降;二是企业在执行特殊工种退休问题上存在不同理解,有的企业认为应按《办法》规定,凡是达到年限人员均应办理提前退休手续,有的企业按地方社保部门要求,采取员工自愿申请、合规性审批同意后办理提前退休手续。办理方式不统一,容易导致不公平现象发生;三是一些企业把提前退休作为减轻企业负担的一种手段。

“完善特殊工种提前退休实施范围及工种目录,对已采用新工艺、新技术、作业环境大幅改善的工种应进行清理和修订,并严格企业特殊工种提前退休的审批制度,规范审批程序,对确为特殊工种的企业予以批准报备。”白映玉代表表示,企业不得以减轻负担为由,对特殊工种人员实行强制提前退休,应将“应该退休”调整为“可以退休”。

G 履职影像

皮剑龙委员与他的微信朋友圈

下左:5月18日,全国政协总工会界委员皮剑龙(图中)在律所与同事讨论并完善自己的两会提案。皮剑龙委员在调研中发现,随着新业态的发展,其从业群体也面临着不少问题。劳动合同签订比例低、社保缴存比例低等问题尤为突出。为此,他呼吁要加强新业态就业群体的劳动经济权益保障。

下右:5月21日,皮剑龙委员在微信朋友圈发了全国政协十三届三次会议在京开幕的相关照片。近日,他所转发的大多是媒体对他进行的会前采访。

本报记者 王伟伟 摄



“干一辈子不如戴一顶帽子”? 劳模工匠出身的代表委员热议提高技术工人待遇——

建立技能导向薪酬体系,实现技高者多得

G 今日关注

本报记者 李丹青 陈晓燕 郝赫

“目前,绝大部分企业只针对管理岗位搭建了完备的薪酬体系,还没有建立起技术工人序列的薪酬体系。”讨论起技能人才的短缺,安徽淮北矿业集团公司工匠大师工作室核心成员、高级技师、高级工程师杨杰代表直言不讳,直指问题核心——待遇低。“有些大国工匠的待遇不如基层管理干部,这意味着干一辈子不如戴一顶帽子,严重影响了技术工人提升技能的积极性。”

杨杰代表的判断并非空穴来风。来自国家统计局的数据显示,2019年全国规模以上企业就业人员年平均工资为75229元。其中,生产制造及有关人员平均工资最低,为59586元,是全部就业人员平均工资水平的79%。

获评高级技师后,就碰到了职业发展的“天花板”

我国从1994年起建立职业资格证书制度,并将职业技能等级分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师5个级别,实行技能等级与工资待遇挂钩制度。

在扎根煤海36年的杨杰代表看来,这种

当初发挥了极大激励作用的制度已滞后于如今技术革新与产业转型的步伐,“每提升一个技能等级,工人收入能多几百元。但由于没有薪酬体系,上涨空间有限,激励作用几乎失灵。而且,技工获评高级技师后,就触碰到了职业发展的‘天花板’。哪怕被评为‘大国工匠’,也不会再涨工资。”

有着“状元工匠”称号的国网安徽省电力公司宿州供电公司输电带电作业班副班长许启金委员透露,他的职业技能等级是高级技师,待遇比正科级高,比副处级略低一些。

深耕一线20余年的张恒珍委员对工人地位不高的现状深有同感。她是中国石化集团公司技能大师,茂名石化首席技师、工会副主席(兼职)。一次座谈会上,有年轻人告诉她,过年时亲戚问在哪里工作,听说是中国石化,对方抬高声调:“央企,不错啊!”但再一听做工人,神色立马就变了。

“期待工人待遇的提高,这样,工人的地位也会水涨船高。”张恒珍委员说。

好政策还需落地落实

许启金委员欣喜地发现,最近几年,不少企业开始重视技术工人的培养和技能提升,打通高技能人才与技术人才的职业发展通道,但他也提出,能达到高级别的人才比例很小,享受待遇的也很少。“尤其是在民营企业

和中小微企业,政策有待落实。”

此外,记者了解到,一些企业为提高技术工人待遇,将技术工人待遇对标技术人员或管理岗位的工资标准。

“不可否认,这种做法提高了技术工人的经济待遇,起到了对他们的激励作用,但也侧面反映了企业没有建立起技术工人序列的薪酬体系和长效激励机制。”杨杰代表有些遗憾地说。

一名高端技术工人的培育,往往需要10年~20年。实际工作中,杨杰代表发现,大量技术工匠努力把技能作为跳向管理岗的跳板,导致技术人才流向管理层,企业一线实干创新主体沙漠化、空心化。

激励技术工人成长进步时,薪酬体系建立具有灯塔效应。

2017年,淮北矿业集团提出,在高级技师之上,增设能工巧匠、工匠、工匠大师,实行聘任制和年薪制,被评为工匠大师的技术人才,聘期内享受不低于20万元的年薪。实行年薪制后,杨杰代表发现,“下班后苦练技术的、周末报班学习的、自己在线学的,到我办公室来切磋技艺的、想到我家学技能的技术工人日渐增多。”

建立技能导向薪酬分配制度

目前我国高技能人才只占就业人员约

(本报北京5月21日电)

推动产业工人队伍建设改革成为热点话题

让产业工人“红起来”“香起来”

每两年评选一次大国工匠

近来,建设高素质产业工人队伍、打造大国工匠、弘扬工匠精神成为社会热议的话题。在全国总工会劳动和经济工作部部长王晓峰委员看来,只有不断提高产业工人的社会地位和时代荣誉,让越来越多的大国工匠涌现出来,才能提高职工队伍的素质和产业工人队伍的整体水平。

开展大国工匠荣誉评选工作,是弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神的题中应有之义。王晓峰委员建议,每两年推荐评选一批各行各业尤其是制造业拥有绝招绝技活的能工巧匠,授予“大国工匠”荣誉。



本报记者 李丹青 陈晓燕 郝赫

《新时期产业工人队伍建设改革方案》自2017年4月印发已满3年。今天下午,全国政协十三届三次会议开幕后,推动产业工人队伍建设改革成了工会界委员关注的热点话题。

从改革进展来看,各地陆续推出举措并付诸实施,广大产业工人的获得感不断增强。但同时,不少工会界委员也关注到了改革推进过程中还存在的困难,他们热烈讨论、集思广益,呼吁尽快让《方案》落地见效,让产业工人“经济上有保障、发展上有空间、社会上有地位”,为新时代建功立业。

打破技能人才成长“天花板”

许多企业没有把高技能人才和专业技术型人才、管理型人才放在同等重要的位置,在培养选拔使用上区别对待……

近日,一份针对产业工人的调研,反映出产业工人职业发展通道狭窄、制度空间受限的现实,已经成为影响产业工人队伍发展、挫伤产业工人积极性的突出问题。

“建议国家出台相关政策,推动企业实行统一的人力资源管理制度。”全国总工会原副主席、书记处原书记陈荣书委员在《关于拓展产业工人发展空间的提案》中建议,改革现行的企业人事管理和工人劳动管理相区分的双轨管理体制,实现专业技术人才与行政管理人才横向交流与纵向晋升,打通职业生涯发展“双通道”,促进职工成长成才。

陈荣书委员提出,要打破技能人才成长“天花板”,将工程技术领域职业技能等级与专业技术职务贯通的经验做法,尽快推广到各行业、各领域,建立起职业技能等级与专业技术职务两种通道相互衔接、相互转换的管理机制,打破产业工人职业转换、岗位调整、职位晋级的限制,打通产业工人职业发展通道。

让高技能人才成“网红”

中国兵器工业集团公司董事长焦开河委员在《关于加快推进高素质产业工人队伍建设的提案》中,以中部某省举例,2019年该省技能人才483.7万人,占全省城乡就业人数的16.8%。其中,高级工以上的高技能人才147.2万人,占就业人口比重更小。

同时,产业工人技能结构不尽合理,高级工以上的高技能人才缺口较大,大部分都是初、中级技能人才,聚集在建筑、制造等技术含量低、粗加工的领域,晋升空间较小,新兴产业技术工人非常短缺。

当前我国正在大力实施工业强国战略,必