

一些新兴智造行业、产业的技能人才缺少成长“路线图”，代表委员建议

# 新职业新工种技能评价该与“智”俱进了

本报北京3月8日电（记者王维砚 陈晓燕）“一些智能制造生产线上的小众工种，不能及时实现技能晋级，限制了技能人才的职业发展。”今年全国两会上，中车株洲电力机车研究所所长总工程师冯江华委员讲述的“数智”技能人才的“成长烦恼”，引发代表委员共鸣。他们呼吁，技能评价该与“智”俱进，畅通新职业、新工种技能人才的成长通道。

冯江华委员所在的企业此前进行了专项调研，显示“数智”背景下新职业、新工种的技能人才缺少明确的成才“路线图”，特别是对于一些从智能制造生产线上新“长”出来的工种，缺乏有针对性的技能水平评价。

“技术、技能的融合趋势和多个工种的复合趋势越来越明显，但目前的技能水平评价大多偏向考察传统技能，对‘数智’技能考察不足。”中国航天科技集团有限公司第一研究院首都航天机械有限公司一车间主任工艺师刘争委员在走访中也发现，车铣复合机床、增减材复合机床等新工种的从业者对职业发展存在困惑。

“以企业的半导体芯片制造工、汽修装调工为例，受制于没有相应的技能评价标准，半导体芯片制造工只能评到技师等级，汽修装调工只能评到高级工等级。”冯江华委员指出，由于智能制造类新兴工种属于小众工种，组织高级别技能竞赛难度较大，也

使得从业者无法通过竞赛获奖获得技能认定、荣誉授予等激励，进而无法形成引领示范效应。

围绕如何通过技能水平评价添“智”，让新工种技能人才晋级有通道，代表委员纷纷建言。

冯江华委员建议，国家层面选择高端装备制造型企业进行试点，摸底智能制造产业升级对高技能人才的需求变化，从制造、智能、核心素养等维度为产业工人的技能“画像”，确定新时代产业工人的培养、成才路径，为他们的岗位能力迁移提升和人才队伍质量水平的结构性调整提供指南。

“加大智能制造类职业、工种的技能标准

## 期待年龄不再是就业的一道坎

今年全国两会上，代表委员围绕“打破35岁职场门槛”建言献策。《工人日报》微信公众号“工道”栏目针对这一话题推出专题，吸引不少网友留言。我们选取并整理了部分留言——

- @cocogong的老巢：可以对招聘35岁以上员工的企事业单位给予相应的政策奖励，否则面试的时候，用人单位不面试，也可以直接淘汰，很难监管。
- @蓝纸人：这个建议太好了，谁都有35岁的时候，全力支持。
- @滚雪球的Devin：好建议，老龄化已经来临，不要把年龄作为就业门槛。人人都有35岁的一天，人人都会老去，不歧视好吗？
- @Yolotti：所有有年龄歧视的就业都应该被监管，最重要的还是政策如何落地。
- @心放左手边：建议不错，只是实施和监督没那么容易。
- @崽崽在幼儿园：30多岁是最难的时候，上有老下有小，对这个年龄的人友好点吧。
- @半夏的格式：30多岁正是经验丰富的时候，为什么要成为职场分水岭呢？
- @格桑梅朵5868：建议很好，但实际操作很难落实的，比如用人单位招聘时不说明你年纪大，就不合适，你能怎么办？
- @芯莲花：48岁的人下岗了，找不到像样的工作，希望社会多些包容。
- @公考申论车春艺：监管太难了，这个指标很难量化。（整理 关晨曦 高子立）

## 让新就业形态劳动者更有职业获得感——代表委员建议设立“中国快递员节”

本报北京3月8日电（记者王维砚 陈晓燕）“建议把每年的2月1日设立为‘中国快递员节’，以提升快递员的社会地位、行业形象，促进快递服务质量提升，增强广大从业人员的职业荣誉感。”今年的全国两会上，首次履职的湖北顺丰速运有限公司分部经理汪勇代表为快递员“代言”。

当选全国人大代表后，汪勇代表的电话一直很“热”。媒体对他的关注，不仅是因为他在武汉疫情初期组建志愿者车队“摆渡”医务人员的感人故事，更是因为他身后的8400万名新就业形态劳动者。

在快递行业摸爬滚打的9年间，汪勇代表见证了快递行业的飞速发展和快递员群体的快速增长。不过，他也看到了新就业形态劳动者面临的职业困境。

“每年的2月1日，几乎都在农历春节前后，这期间既是广大快递员奋战业务量的高峰期，也是政府部门、社会各界关心关爱快递员、组织开展快递员慰问活动的集中时期。”汪勇代表表示，设立“中国快递员节”，可以体现全社会对快递员埋头苦干、默默奉献的认可，更好地激励他们争做“美好生活的创造者、守护者”，增强职业稳定性，也利于快递行业的高质量发展。

“在更广阔的社会舞台上，更多新就业形态劳动者应该被看见、被尊重。”甘肃省物流行业协会会长、兰州陇海绿色产业集团有限公司董事长岳建武委员对记者说。

（上接第1版）“因为有好好的制度‘护航’，产业工人的路才能越走越宽。”杨永修代表说。

**让产业工人主人翁地位更加突出**

近日，一段短视频在网络流行。视频中，一名塔吊女司机向人们展示自己有着“360度高空景观”的工位。

视频的主人公是中铁四局渝昆高铁项目95后塔吊女司机梅源。原本枯燥的高空塔吊工作室被塔吊女司机梅源演绎成一个让人羡慕和充满浪漫想象的活力空间。中铁四局总经理韩永刚代表说：“从乐观阳光、充满活力的年轻职工身上，我看到了产业工人的新形象、新作为。”

近年来，中铁四局不断探索和实践产业工人队伍管理的新模式，从“五同”“五自”升级到目前的3.0版本“五共”，逐渐走出了一条适合企业发展的“农民工队伍转型、产业工人队伍建设”的新路。

“加快‘产改’立法进程，对全面提高产业工人素质，发展壮大工人阶级队伍，不断巩固党的阶级基础，在以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴中发挥工人阶级主力军作用，具有重要意义。对此，我们充满期待。”韩永刚代表表示。

同样充满期待的还有重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富委员。“面向产业工人建立多元化激励机制，增强一线工人的主动性，鼓励他们参与企业经营管理。”卢跃富委员认为，相关法律法规建设，能从机制上助力培养一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。

**让产业工人创新蓄满“动能”**

联名议案建议制定的《产业工人队伍建设改革促进法》包括，“产业工人技能形成体系构建”“产业工人发展制度创新”“产业工人队伍建设保障”等内容。

在中车南京浦镇车辆有限公司车体分厂电焊工孙景南代表看来，进一步深化“产改”，要持续从提升待遇、优化评价导向、完善职业发展和晋升机制等方面着手。

如何建立一个既让企业能接受，产业工人也能得实惠的机制？孙景南代表建议，通过开展集体协商，建立健全落实技术工人技能等级、创新成果按要素参与薪酬分配的机制，同时广泛开展重点工程劳动竞赛和职工职业技能竞赛，把举办竞赛与选树工匠、培树劳模结合起来，推动更多优秀产业工人脱颖而出。

“国家出台的政策落地，对企业人才队伍建设起到很大的作用。”中国兵器工业集团公司首席技师、国家级技能大师工作室领班人马秀丽委员说。在她看来，边远艰苦地区的高技能人才尤其值得关注，她相信相关法律法规制度会为“边远艰苦地区企业人才引进用育留留营造良好的环境”。

“与职业院校合作，让高技能人才成为职业院校的导师。”广西玉柴机器股份有限公司电气技术高级技师李海桦代表认为，通过构建“工人教授”发展新通道，“有利于建立工匠大师培育池，而且还有利于进一步激发新一代青年产业工人建功立业的信心力量。”

（本报北京3月8日电）



两会影像

### 构建多层次职业教育格局

今年全国两会上，中铁六局丰桥公司石家庄项目部副经理王足刚代表提交了《关于进一步保障推动建筑行业产业工人技能素养提升相关举措的议案建议》。他建议，构建完善以政府为主导、企业为主体、职业院校为重点、校企合作为基础、社会各方面包括工会广泛参与的多层次、多结构的职业教育培训格局。

上图：2月26日，王足刚代表（左二）与职工交流，为两会建议做准备。右图：3月8日晚，王足刚代表与青年职工视频连线，传递两会声音。本报记者 王伟伟 摄



## 近四成受访新就业形态劳动者希望与平台谈“薪”，代表委员呼吁

# 优化算法系统，让更多“小哥”的声音被听见

**今日关注**

本报北京3月8日电（记者王维砚 陈晓燕）“快递小哥”“外卖骑手”被写进两高报告引发持续热议。针对如何维护新就业形态劳动者权益，不少代表委员提出，要畅通诉求表达渠道，开展集体协商，让劳动者不再被“困”在算法系统里。

调研显示，“算法”是造成新就业形态劳动者劳动强度高、工作压力大的重要因素。全国总工会第九次全国职工队伍状况调查新就业形态劳动者网络专项调查显示，有39.2%的新就业形态劳动者希望聚焦计件单价、订单分配和劳动关系等领域与平台开展协商，优化算法系统。

湖北顺丰速运有限公司分部经理汪勇代表亲身体会到集体协商给他和工友带来的实惠。去年，他参加了武汉市快递行业集体协商首次会议，会上，职工方和企业方围绕快速行业最低工资标准、快递员体检、改善作业环境等内容进行协商并达成共识。“小哥”们的声音促使公司改变。现在，公司安装了一套系统，对超时作业职工给予提醒甚至强制休息，为“小哥”们增添了安全保障。

围绕进一步畅通新就业形态劳动者诉求表达渠道，代表委员纷纷建言。

全国总工会书记处书记张茂华委员提交了“关于平台经济中劳动者权益保障”的提案，建议规范算法应用，平衡劳动关系权利义务。提案建议，平台企业要充分考虑劳动者需求，避免算法规则不平衡、不公平、不规范的情况；有关部门应出台法律法规，从源头上控制平台企业过度索取，合理平衡劳资双方的权利义务；人社部门、工会应建立健全关于算法规则的民主协商机制，力争通过协商达到双赢。推动平台企业依法建立工会，加强平台经济区域性行业性工会建设，鼓励所有专兼职平台经济劳动者加入工会组织。

江苏省靖江市新桥镇德胜中心村党委书记、德胜村党总支书记杨恒俊代表去年参与了泰州市总工会组织的对网约车司机权益保障调研。他发现，网约车司机利益诉求渠道不畅，存在不稳定因素。为此，他建议加强对网约车行业从业人员的思想政治引领、关爱帮扶和维权服务，并与人社部门联合推动网约车平台开展集体协商。

眼下，全国总工会正继续大力推动平台企业与新就业形态劳动者代表就派单机制、配送时间、奖惩规则等事项开展协商。代表委员们对此十分期待。“希望‘小哥’们的声音被更多地听见，在守护职工权益的同时，促进企业更好发展。”汪勇代表说。

## 代表委员聚焦劳动关系认定、社保缴纳、技能提升等急难愁盼问题建言——

# 加快探索新就业形态劳动者权益保障新途径

本报记者 王维砚 陈晓燕

新就业形态劳动者还有哪些权益保障烦心事？多位代表委员建言，加快探索新就业形态劳动者权益保障新途径。

**“找不到”用人单位亟待立法破解**

“大量网约车司机被排除在劳动关系之外，导致他们在维权时因‘找不到’用人单位而遭遇卡壳。”曾参与工会对网约车司机走访调研的江苏省靖江市新桥镇德胜中心村党委书记、德胜村党总支书记杨恒俊代表说。

由于新就业形态用工方式不完全符合传统劳动关系认定标准，加之部分平台企业使用劳务派遣、承揽、分包、转包等方式避免与劳动者签订劳动合同，甚至诱导劳动者注册成为个体工商户失去“员工身份”，一旦发生用工纠纷，劳动者和企业间的关系认定往往是争议焦点。

“不少新就业形态用工纠纷难以适用劳动仲裁程序，诉诸司法的诉讼费及代理费往往高于劳动纠纷诉讼数倍。”北京市金台律师事务所主任皮剑龙委员建议，尽快启动编纂劳动法规，构建新的劳动法规规则，对新就业形态劳动者的权

益进行调整。

全国总工会书记处书记许山松代表在提案中建议，规范和调节平台企业与劳动者的关系，明确劳动关系相关责任。符合确立劳动关系的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同；不完全符合确立劳动关系但企业对劳动者进行劳动管理的，企业应与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务；劳动者个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的，应依照民事法律调整双方的权利义务。平台企业采取劳务派遣等合作用工方式的，应选择具备合法经营资质的企业，并依法履行相关责任。

**探索制定社会化、弹性化参保政策**

全国总工会第九次全国职工队伍状况调查新就业形态劳动者网络专项调查显示，23.6%的新就业形态劳动者未参加任何形式的社会保险，尤其是外地流动人口的未参保率达30%，工伤参保比例仅为12.8%。

围绕如何扩大参保覆盖面、增强参保持续性，代表委员纷纷支招。

全国总工会权益保障部部长栗斌委员在提案中建议，加快完善相关法律法规及司法解释，消除新就业形态劳动者在法律适用上的现实困难，探索制定社会化、弹性化的参保政策；建立“社会保险+商业保险+社会救助”直通车的社会保障模式，探索建立分段计算、合并计发的城镇职工与城乡居民基本养老保险待遇衔接机制；构建大数据运行体系，实现参保人群的数据采集、数据共享和数据监管，精准对接社保政策与现实需求。

中国能源化学地质工会全国委员会主席蔡毅德委员在提案中建议，对新就业形态劳动者，应完善休息制度，科学确定劳动者工作量和劳动强度；健全并落实劳动安全卫生责任制，严格执行国家劳动安全卫生保护标准；完善基本养老保险、医疗保险相关政策；强化职业伤害保障，建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。同时，优化社会保险经办，探索适合平台经济劳动者的社会保险经办服务模式。

“增强快递员的风险抵御能力。”全国总工会社会联络部部长杨军日委员在提案中建议，对用工灵活、流动性大的基层快递员，实行优先参加工伤保险；推动企业为快递员购买人身意外保险；推动灵活就业的快递员以自有资金缴存住房公积金试点政策落地，特别是推动申请住房公积金政策性低息贷款、一次性获得缴存补贴等优惠政策落实。