

培養新時代高技能人才 建設新型勞動者大軍

「五一」國際勞動節是全世界勞動者的節日。節日期間，許多勞動者放棄休假，堅守工作崗位，展示了他們敬業奉獻的美好情懷。為了切實保障勞動者的合法權益，多年來，政協委員們不停地奔走呼籲，從制度建設、職業培養、法律保護等方方面面建言獻策。委員們認為，中國經濟正處在轉變發展方式、優化經濟結構、轉換增長動力的攻關期，經濟持續增長不能再依賴勞動力數量增長帶動，應大力培養高技能人才，建設新型勞動者大軍，加快勞動力數量紅利向質量紅利轉換。

香港文匯報·人民政協專刊記者 任芳頌 北京報道

當下，中國正從「中國製造」向「中國智造」轉變。在轉變的過程中，既要有先進裝備作基礎，又要有勞動者素質和技能提升作支撐。習近平總書記曾在2015年的慶祝「五一」國際勞動節暨表彰全國勞動模範和先進工作者大會上強調：勞動者素質對一個國家、一個民族發展至關重要。然而，長期以來，中國勞動力市場一直存在着技能人才短缺的結構性矛盾。如何提高勞動者素質和技能，成為了當務之急。

近日，國務院常務會議原則通過了《關於推行終身職業技能培訓制度的意見》，提出要以促進就業創業為目標，面向城鄉全體勞動者提供普惠性、均等化、貫穿學習和職業生涯全過程的終身職業技能培訓，並將工匠精神、質量意識融入其中。政策實施的背後，離不開政協委員們的推動。

提升勞動力質量紅利

「中國經濟正處在轉變發展方式、優化經濟結構、轉換增長動力的攻關期，但勞動者整體素質還不能完全適應轉型升級發展需求，要在勞動力數量和成本優勢逐步減弱後，加快勞動力數量紅利到質量紅利的轉換。」全國政協委員、中共湖北省委常委爾肯江·吐拉洪建議，要加大高技能人才培養力度，建設新型勞動者大軍。加快構建現代

職業教育體系，形成包括農民工在內的產業工人終身職業培訓模式，大力推行「技能+學歷」教育，堅持面向市場、服務發展、促進就業的辦學方向。引入「互聯網+」培訓理念，為職工補強更多的理論和技能，廣泛開展「名師帶徒」等活動。建立覆蓋廣泛、形式多樣、運作規範，行業、企業、院校、社會力量共同參與的職業教育培訓體系。

同時，充分發揮政府主導、工會動員、企業主體作用，完善機制、強化激勵，對晉升技術等級、工資福利待遇、物質獎勵和勞模評選等激勵措施進行制度性規定，不斷提升技術技能水平和創新創造創效能力，讓一批又一批的技能人才從生產模範向創新模範轉變，從行業標兵向社會標兵轉變。

擴大中等收入群體

「目前，中國每年新進入就業市場的勞動力保持在1,500萬左右，就業總量不減，但由於科技不斷進步，可能在短期內導致就業崗位減少。」全國政協委員、中國勞動和社會保障科學研究院副院長莫榮建議，提高就業政策的前瞻性，建立就業預測和失業預警系統，及早分析預測，提前做好政策儲備，解決好短期的就業衝擊，讓就業結構順利完成轉換。在制定宏觀經濟政策時優先考慮高質量就業，保證充分就業目標實現。



4月28日，2018年慶祝「五一」國際勞動節暨「當好主人翁、建功新時代」勞動和技能競賽推進大會在人民大會堂舉行。新華社

此外，莫榮還建議發揮高質量就業對現代經濟體系的支撐作用，實現人民收入同步增長。建議按照勞動報酬與勞動生產率同步提高的原則，逐步增加工資，擴大中等收入群體。尊重勞動，鼓勵人民參與新業態勞動，拓寬居民勞動和財產收入渠道，實現居民收入與經濟同步增長。履行好政府再分配的調節職能，增加低收入者收入。

弘揚勞模精神工匠精神

近年來，「企業遇上『技工慌』，熟練工月薪萬難招人」等報道不絕於耳。據人力

資源與社會保障部發佈的信息，截至2017年年底，中國就業人口總量7.76億，技能勞動者1.65億，佔21.3%，高技能人才4,791萬人，佔6.2%。近年來，技術工人的求人倍率一直在1.5以上，高級技工甚至達到2以上，供需矛盾非常突出。

「我們對普通工人的關注是不夠的，現在還有多少是在宣傳普通勞動者？」全國政協委員、全國總工會黨組成員李守鎮表示，中國「學而優則仕」的觀念根深蒂固，重學歷輕能力、重知識輕技能的現象普遍存在。他建議，大力弘揚勞模精神和工匠精神，將工匠

精神融入校園文化、企業文化建設，營造勞動光榮的社會風尚和精益求精的敬業風氣。

同時，加大對技能工人培訓的資金保障，擴大5,000億元失業保險基金的支出範圍，用於職工培訓，特別是用於高技能人才的培養上。此外，提升技工的職業榮譽感，打通職業技能等級與專業技術職務之間的界限，建立職業技能等級與專業技術職務兩種通道相互銜接、相互轉換的管理機制。還要繼續抓好各級各類技能比賽，組織開展國際技能比賽和國際間交流學習，培養一大批「大國工匠」式的高技能人才。

委員為維護女性權益發聲

全面二孩政策給許多家庭帶來福音的同時，也給職場女性和用人單位帶來了新的挑戰。據一項全國性調查顯示：高達64.4%的婦女認為生育減少了個人收入。其中，44%的婦女產假工資不到產前收入的一半，還有部分婦女因為各種原因無法兼顧工作和養育孩子，不得不中斷職業生涯。

「女性就業是法律賦予每一個女性公民的基本權利，女性就業狀況是衡量國家發展與社會文明進步程度的重要尺度。」全國政協委員王曉萍建議，應把女職工的產假與政府補貼或減稅直接掛鉤。同時，政府有關部門可通過資金傾斜和減少稅收等手段，引導用人單位積極承擔性別平等社會責任。

「日本實行帶薪產假14周，產假期間的薪水為原工資的60%，父母親一方還可以選擇休一年的無薪育兒假；俄羅斯從2014年起，將女性員工產假由原來的3年延長至4年半時間。相比之下，中國的產假制度應適應新形勢進行調整。」全國政協委員祁志峰建議，研究出台根據個人意願可自由選擇的彈性超長產假制度；可採取政府扶

持撥款、引導企業社會贊助等多種形式，成立關愛年輕媽媽基金，設立關愛年輕媽媽的有針對性的專項保險，讓年輕媽媽無憂生產、安心育嬰。

推行彈性工作制

「在某些領域（如教師行業），女性勞動者的比例遠遠超出男性，因女職工休產假比較集中而使得原本的工作秩序被打亂，額外的用人成本增加或成為普遍現象。」全國政協委員過建春建議，在女性勞動者比例較大的相關行業推行彈性工作制，以緩解二孩政策實施後職場女性在平衡家庭與事業方面所面臨的壓力。

過建春建議政府出台相應的政策，指導用人單位根據實際情況採取靈活多樣的彈性工作制形式，如彈性工時制、緊縮工時制、任務中心制、工作分擔制、彈性工作地點制等。根據彈性工作制中員工的崗位職責特點和勞動強度確定相應崗位績效，但在實施差額績效工資的同時，允許彈性工作制中的員工享有與全職崗位相同的基本社會保障。

制定網約工勞動保障法規



春節期間，當中國本土的快遞小哥踏上返鄉歸途時，這批「洋快遞」為上海市民提供送貨服務。中新社

隨着互聯網經濟發展，網約車司機、快遞員、網約送餐員、網約廚師、保潔工等大量出現，給民眾生活帶來許多便利的同時，也提供了可觀的就業崗位。但作為新型就業形態，網約工所需的社

會保障制度配套方面並不樂觀。

據資料顯示，目前網約工從業人口保守估計有數千萬人。「目前，這個龐大的群體勞動保障缺失，處於社會保險真空中。伴隨着網約工群體的快速發展，相應的社會問題已經顯現。」全國政協常務委員、民革中央副主席高小玫說，以外賣送餐為例，近兩年外賣送餐行業的道路交通傷亡事故頻發，許多外賣公司並未與送餐員簽訂正規的勞動合同，當出現拖欠工資、受工傷等情況時，外賣小哥權益很難保障。

「網約工顯然無法簡單歸入傳統勞動關係範疇，不能簡單適用傳統標準勞動關係的法律。」高小玫建議，應立足新型業態，制訂專項法規。即針對網約工的特點，制訂相應的勞動標準，就工作時間、勞動強度、勞動保護等問題出台指導性規範，逐步解決網約工職業傷害、基本醫療和養老保障相關問題。

高小玫建議在現階段要做好四件事：明確網約工以靈活就業人員身份參保繳費；借鑒非全日制就業的社保模式，確定平台企業的工傷保險繳費義務，根據網約就業特點確定合理的繳費標準；要求平台企業繳納失業保險基金；適時制定靈活就業人員（含網約工）失業保險規定，逐步構建全國統一的靈活就業人員社會保險體系。

加強非全日制勞動者合法權益保護監督

隨着中國經濟發展，非全日制用工也在迅速發展。全國政協委員張亞忠表示，隨着外賣、快遞、家政、餐飲等行業的非全日制用工大量增加，中國非全日制用工存在的工作時間超時、工資發放超時、任意解除勞動關係、社會保險費懸置等問題，侵害非全日制勞動者合法權益的現象不斷增加。

同時，張亞忠表示，因《中華人民共和國勞動合同法》對非全日制用工

的規制不足，使得非全日制勞動者的合法權益無法得到有效保護，社會隱患嚴重。

對此，張亞忠建議，加強和完善非全日制用工的法律規制，在非全日制用工的範圍、合同形式、勞動標準法適用、規章制度參與權、平等待遇、工作時間和超時加班、非全日制工與全日制的轉換等方面作出法律規定，完善立法。同時，加強行政機關對非全日制用工單

位的監督，對違反法律法規的用工情況及時處理；加強工會組織的監督，讓工會真正成為包括非全日制勞動者在內的勞動者利益維護者。

此外，構建網絡平台實行監督。落實政務公開，廣大民眾可通過網絡平台進行社會監督，社會上的非全日制勞動者可以通過網絡平台向相關部門進行舉報，被侵權者也可通過網絡平台實施投訴維權。

立法保護境外勞動者權益



河南高縣每年輸送外出務工人員達15萬人，常年境外就業者有3,000餘人。圖為河南省為外出務工人員培訓。新華社

「中國經濟不斷發展，對外勞務合作也越來越多，而境外勞務者權益保護問題也日益凸顯。」提及中國境外勞動者合法權益問題，全國政協委員夏先鵬認為，在境外勞務者合法權益保護方面主要存在三點問題：其一，各國和地區社會保障制度自成體系，境外勞動者通常以短期為主，在當地法律條件下很難得到保

障；其二，中國《勞動法》規定僅適用於境內的企業、個體經濟組織和與之形成勞動關係的勞動者，境外勞務者不在中國勞動法保護範圍內；其三，社保的缺失，加大了境外發生勞動糾紛的機率與糾紛的衝突程度。

為此，夏先鵬建議，綜合社保及其他問題進行系統設計，就境外就業勞動者保護進行專門立法。要改變現行立法主體多頭、內容分散、法律層級較低、過於倚重部門規章、偏重從勞務合作角度進行規範的情況。在強化勞動者權益保護觀念的基礎上，重新整合梳理修訂現行規定。「在專門立法完成之前，應先期開關和制訂境外就業勞動者參加國內社會保險、享受國內社保適當待遇的渠道和辦法。在操作上可以考慮，以對外勞務合作企業代為申辦社保登記的方式，建立境外就業與境內參保的對接，先期出台境外勞工參加國內社會保險的規定。」

構建智能時代職工維權機制

隨着人工智能以及互聯網科技的迅猛發展，勞動關係正在發生着諸多新變化，職工權益維護也出現了各種新問題。上海市政協常委陸敬波認為，當下許多崗位正逐步被人工智能所取代，未來資強勞弱的格局會更加明顯。同時，隨着人工智能、互聯網平台經濟的發展，將導致勞動者權益維護更加碎片化，具體將對勞動關係領域產生6個影響，即：用工方式多元化、勞動關係中斷化、工時工傷模糊化、員工兼職常見化、個人隱私透明化、電子證據普遍化。他建議，應從

制度建設入手，通過開展深入調研，完善地方立法，用好三方機制。同時強化法律服務，維護勞動者權益。

上海市政協委員王厚富指出，智能時代將導致傳統勞動關係發生深刻變化，勞動力結構的調整優化趕不上產業的轉型升級，勞動者學習掌握先進技術的速度趕不上新技術、新工藝發展，勞動立法保護趕不上勞動力市場的變化。他認為，在呼籲企業嚴格遵循現行法律法規、承擔社會責任的同時，當前工會組織應當順勢而為，採取先進技術和創新手段維護職工權

益，改善勞動者收入待遇，加強技能培訓提升職工素質和崗位競爭力，同時加強對新興就業群體勞動關係的調查研究。

針對當前普遍存在的外包工權益維護問題，上海汽車集團股份有限公司工會主席鍾立欣表示，圍繞當前外包工歸屬感下降、身份模糊等狀況，工會應不斷加強制度建設，從源頭維護外包工權益。推動外包公司規範做法，健全員工職業發展通道，發揮黨組織、工會組織的作用，關愛外包工隊伍，從而進一步凝聚職工。