

权威发布

省政府办公厅近日印发《关于加强技能人才培养建设技工大省的意见》，为全省技能人才培养工作描绘出发展蓝图，开启了“湖湘工匠”品牌建设的“加速度”——

技能人才好福利 政府奖补大手笔

■通讯员 陈昌衡 本报记者 李建平 整理



四年后全省技能人才总量达到480万人

《意见》明确,大力推行产教融合、校企合作技能人才培养模式,提升职业院校(含技工院校,下同)办学质量。鼓励社会优质资源投资职业教育。鼓励和支持行业、企业举办或参与举办职业院校,加快建成一批国家级重点技工院校。坚持校企合作基本办学制度,推行企业新型学徒制和现代学徒制。到2022年,基本形成办学规模适合市场需求、专业结构适应产业发展、校企融合贯穿办学过程、技能人才培养层次规模与经济社会发展匹配、社会服务功能健全的现代职业教育体系,全省技能人才总量达到480万人,其中高技能人才总量达到160万人。

政府和企业共担技能人才培养经费

《意见》指出,充分调动企业加强高技能人才培养的积极性,建立健全政府和企业培养技能人才经费的共担机制,共同打造“湖湘工匠”品牌。企业依法履行职工教育培训和足额提取教育培训经费的责任,其中用于一线职工教育培训的比例不低于60%。对全省战略性新兴产业、现代服务业特别是工业新兴优势产业链企业,开展紧缺和急需技师、高级技师培训的,按规定给予职业培训补贴;对新晋级为技师、高级技师,除给予职业培训补贴外,可由当地财政给

予个人一次性晋级补助。

职业培训补贴,可直补个人、企业和培训机构

《意见》明确,职业培训补贴按同类职业、同一等级、同等补贴的原则,以获得职业资格证书和职业技能等级证书或职业培训证书为主要评价依据,采取直补个人、直补企业和直补培训机构相结合的方式,为城乡劳动者提供普惠同等的职业技能培训服务。

此外,我省将加强各类职业培训载体建设,到2022年,新建设30个以上国家级、省级高技能人才工作室,40个以上国家级、省级高技能人才培训基地。

技师学院聘任的骨干实训教师,可获每年10万元资助

《意见》明确,每年从省外(含海外)聘请一批省级技术能手及以上的高技能人才专家到我省职业院校担任实训指导教师,对每年在我省连续工作超过6个月的省外(含海外)高技能人才专家,按实际工作时间给予个人补贴,在同级财政人才专项经费中列支。支持技师学院择优聘任国家级专业群带头人、全国影响力的产业导师、省技能大赛以上的骨干实训教师,对实际工作满一年及以上的,依实际工作时间给予个人每年10万元资助,在同级财政人才专项经费中列支。

“湖南省技能大师”可获一次性奖励10万元

《意见》指出,鼓励各级政府建

到2022年,全省技能人才总量达到480万人,其中高技能人才总量达到160万人;新建设30个以上国家级、省级高技能大师工作室,40个以上国家级、省级高技能人才培训基地;企业引进高技能人才,可由当地财政给予一定的引才补助;打通技能人才职业发展通道;重奖在世界技能大赛中获奖的选手及其专家教练团队……10月26日,湖南省人民政府办公厅印发《关于加强技能人才培养建设技工大省的意见》(湘政办发[2018]66号),为全省技能人才培养工作描绘出发展蓝图,开启了“湖湘工匠”品牌建设的“加速度”。

立高技能人才奖励制度。全省将定期评选10名“湖南省技能大师”、30名“湖南省技术能手”,颁发荣誉证书,并给予每人10万元和2万元一次性奖励。对我省推荐评选为“中华技能大奖”“全国技术能手”的高技能人才分别给予10万元、2万元一次性追加奖励。对获得“中华技能大奖”“全国技术能手”“湖南省技能大师”、享受国务院特殊津贴和省政府特殊津贴、获得“世界技能大赛”前三名的高技能人才,推荐申报湖南省美容人才奖和湖南省劳动模范等表彰,参照我省高层次人才的规定享受有关待遇和服务。

企业引进高技能人才,财政可给予引才补助

《意见》明确,对我省企业引进外省“中华技能大奖”“全国技术能手”、享受国务院特殊津贴的高技能人才、“世界技能大赛”获金、银、铜牌的高技能人才,与其签订3年以上劳动合同,并安排在关键技能岗位工作的,可由当地财政给予一定的引才补助,并参照我省高层次人才的规定享受有关待遇和服务。对企业从省外引进我省紧缺职业(工种)的技师、高级技师,可由当地财政给予一定的引才补助。对企业引进的省外高技能人才及技能开发创新团队,支持评选省级技能大师工作室。对企业引进的技师、高级技师,按相关规定比照中、高级专业技术人员享受同等待遇。

预备技师(技师)班毕业生,享受本科学历待遇

《意见》要求,打通高技能人才与工程技术人员职业发展通道,取得高级技师(一级)、技师(二级)国家职业资格的一线工程技术类高技能人才,经单位考核推荐,可申报参加工程系列相关专业副高、中级职称评审(考试)。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业生,分别按中专、大专、本科学历落实相关待遇,同等参加职称评审(考试)、公务员招考、企事业单位招聘,应征入伍、确定工资起点标准等,并按规定享受相关就业创业补贴政策。

高级技能人才比照享受薪酬、休假、体检、培训等待遇

《意见》指出,完善多劳多得、技高者多得的技能人才收入分配制度。鼓励企业对技术工人实行协议工资、项目工资、年薪制、股权制、期权制等分配形式,提高技术工人收入水平。支持企业探索建立首席技师、技能专家制度。凡取得国家职业资格证书并被聘用的高级工、技师、高级技师分别比照助理工程师、工程师、高级工程师,在薪酬、休假、体检、培训等方面享受同等待遇。

一线优秀技能人才,可以破格晋升职业技能等级

《意见》提出,完善技能人才评价选拔办法,突破年龄、学历、资历、身份等限制,构建以职业资格和职业技能等级认定等为主要内容的技能人才评价机制。完善企业技能人才评价体系,对具备创新能力、现场解决问题能力和业绩突出的一线优秀技能人才,经企业认可,可以破格晋升高一级职业技能等级。

世界技能大赛金牌选手,省政府给予50万元奖励

根据《意见》,我省将发挥职业技能竞赛引领作用,打造“湖南技能大赛”品牌。鼓励行业、企业、职业院校和群团组织广泛开展职工岗位练兵和技术比武活动,支持各地、各部门举办职业技能竞赛,对省级一类竞赛前三名和省级二类竞赛第一名,授予“湖南省五一劳动奖章”和“湖南省技术能手”,对纳入年度规划的省级行业竞赛,按照5万元标准给予赛事补贴。积极鼓励参加世界技能大赛,对人力资源社会保障部认定的世界技能大赛主、副集训基地分别给予一次性500万元、300万元支持,对省级技能大赛竞赛基地给予一定补助。对在世界技能大赛中获得金、银、铜牌、优胜奖的选手,由省政府分别给予50万元、30万元、20万元、10万元奖励,同时,对培养获奖人员的专家教练团队分别给予50万元、30万元、20万元、10万元奖励;对代表我国参赛的选手及其专家教练团队分别给予5万元奖励。

民生话题

“透明职场”的边界是人性化

■邓海建

这是个尴尬而矛盾的现实:一方面,在网上搜索“企业监控软件”等关键词,你会发现有上百个推介广告,老板监控员工的段位随着成本可以无限升级。另一方面,调查数据显示,97%的网友认为单位监控侵犯隐私,94%的网友表示,如果隐私遭到泄露或公开影响生活,会诉诸法律。

不过,法律一定能帮“透明职场”的对抗方撑腰吗?答案显然不太乐观。比如劳动法专家就表示,针对各类常见的职场监控行为,法律有不同的解释,而判断是否侵犯隐私权的一个重要因素为是否“事先告知”。然而,真正的问题还在于以下两个方面:第一,“事先告知”就可以肆意妄为了吗?事实上,又不是每家企业都有深度的“国家机密”,法律该如何界定老板是窥私成瘾还是正当监控呢?第二,时下就业压力飙升,员工基本处于买方市场,他们跟老板的“窥私欲”博弈的时候,究竟还有多大的话语权和空间?2019年应届毕业生人数高达860万,而就业需求相对旺盛的互联网行业在今年第三季度的招聘量和去年相比竟下降了51%,在此语境下,劳资关系强弱立判,老板们“全方位看穿员工”的权利如果不被法律制衡,各种过度监控的荒诞戏码铁定会轮番上演。

从企业的角度来说,“透明化职场”当然是内部管控最有性价比的事情。只是,上个班就觉得千万双眼睛时刻窥视自己——长期处在这样的心理状态中,员工即便不会成魔,恐怕迟早也会焦虑或分裂。隐私权是个人享有的私人生活安宁与私人信息依法受到保护,不被他人非法侵扰、知悉、搜集、利用和公开的一种人格权。工作与私事固然要分清,但是,社会化的人参与的社会工作,岂能24小时,360度像机器人一样?有员工觉得“被监控无异于被人偷看洗澡”,这话虽然略有傲娇的情绪,但它提醒我们一个常识与前提:“透明职场”的边界是人性化。

当老板们把监控软件偷偷安装在员工电脑上,或者为了维护监控而在成本投入上甩大手笔时,还须记得另外两个基本逻辑:一是“信任也是生产力”,二是正激励的效果永远好过负激励。一句话,劳资皆不易,相煎莫太急。

热点关注

湖南省特殊工时工作制行政许可实施办法出台

技术研发创作等岗位可实行不定时工作制

本报综合 记者近日从省人社厅获悉,为进一步规范特殊工时管理,维护劳动者合法权益,我省制定出台了《湖南省特殊工时工作制行政许可实施办法》,我省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(简称“用人单位”),因生产特点或者工作性质特殊、不能实行国家规定的标准工时制度的,经批准可以实行特殊工时工作制。同时,国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者依照本《办法》执行。该《办法》自2018年10月1日起施行。

特殊工时工作制包括不定时工作制和综合计算工时工作制。如,对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位,包括董事长、总经理、副总经理、董事、监事等;劳动者可以自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位;需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的外勤、推销、长途运输等岗位;其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的岗位,用人单位经批准可以实行不定时工作制。

地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中,部分受季节、资源、环境和自然条件限制需要集中作业的岗位;交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中,部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位;因劳动者家庭距离工作地点较远,采用集中工作、集中休息的岗位;其他适合实行综合计算工时工作制的岗位。用人单位可以申请实行综合计算工时工作制,即分别以周、月、季、半年、

年为周期综合计算工作时间,其平均日工作时间和平均周工作时间应当与法定标准工作时间基本相同。

根据《办法》,人力资源和社会保障行政部门按照属地管理的原则对用人单位实行特殊工时工作制进行审批和管理。省属单位实行特殊工时工作制由省人力资源和社会保障厅进行审批和管理。初次申请的用人单位,行政许可有效期一般为一年。劳动关系和谐企业可准予两年的有效期。省级以上劳动关系和谐企业可准予三年的有效期。经批准实行特殊工时工作制的用人单位,应及时向本单位劳动者进行公示,在劳动合同中明确工时制度。

《办法》明确,用人单位应采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等方式,确保劳动者的休息、休假权利和生产工作任务的完成。对从事第三级以上(含三级)体力劳动强度工作岗位的,劳动者每日工作时间不得超过11小时,且每周至少有一个连续24小时的休息时间。经批准实行不定时工时制的用人单位,在法定休假日安排劳动者工作的,应按照《劳动法》第四十四条第(三)项的规定“支付不低于工资的百分之三百的工资报酬”支付工资。经批准实行综合计算工时工作制的用人单位,在综合计算周期内,某一具体日(或周)的实际工作时间可以超过8小时(或40小时),但其计算周期内平均日工作时间应与法定标准工作时间相同,超时部分视为延长工作时间,应按照《劳动法》第四十四条第(一)项的规定,“支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬”支付劳动者延长工作时间的工资。

(据《人才就业社保信息报》)



11月7日下午,市人社局督查组一行深入衡阳县渣江镇群峰村,对2018年脱贫攻坚工作进行督查。督查组听取了扶贫工作汇报,认真查看精准扶贫工作台账,了解具体帮扶措施,并对下阶段工作提出了具体的要求和建

议。图为督查组与村支“两委”和帮扶工作队深入交流。

■通讯员 刘雁群 王先亮 摄

衡南县

“认证”服务送到孤寡老人身边

本报讯(通讯员 南人轩)“原来就这么简单啊!”常年卧病在床的张大爷通过手机APP完成“认证”后惊喜地说道。这是日前衡南县茶市镇劳动服务站业务人员上门为怡海中心敬老院60名孤寡老人集中开展养老金领取资格认证时发生的一幕。

据悉,自启动城乡居民领取养老金老人开展生存认证工作以来,

衡南县茶市镇、栗江镇等乡镇劳动服务站制作宣传资料,广泛宣传,积极倡导城乡居民养老保险领取人员利用智能手机APP服务平台开展年度认证。他们或上门入户指导城乡居民应用手机APP在家里认证,或通过微信公众平台与在外居住老人的子女联系,电话指导安装和应用手机APP,把服务送到老人身边。

析案说法

股东关系与劳动关系是否冲突?

■杨艳菁

【案例】

劳动者张某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求上海某科技发展有限公司支付2017年4月至8月工资12.5万元。

张某称,自己是该公司员工,于2017年4月1日进入公司担任高层管理人员,主要从事战略融资工作,负责与重要客户对接,直接向公司法定代表人汇报工作;双方约定每月工资为25000元,每月中旬由该公司以银行转账形式支付工资。2017年4月至8月,公司财务状况不好,张某提出可以暂时不支付其本人工资。但当年8月后,公司经营状况明显好转,公司也始终未支付张某工资。

为证明自己的主张,张某提供了与该公司法定代表人的微信聊天记录作为证据,同时,张某还提供了公司为其印制的名片和工作证,其中显示职务为总经理;该公司在经营地为张某设置独立办公室。同时,张某提供的证据还显示,该公司为其缴纳社会保险费。

该公司辩称,张某并未与公司建立劳动关系,张某只是该公司顾问,且是该公司股东之一。名片和工作证上印有的总经理头衔、办公室的地址都是为了方便张某从事顾问工作。张某作为该公司的股东,需要为该公司在外部进行整合资源、资源对接的工作,因此公司按月支付的费用,系张某的劳务费用和股权分红。因此,双方不存在工资争议,本案不应由劳动争议仲裁委受理。

【焦点】

具有股东身份的张某与该公司之间是否存在劳动关系?

【结果】

仲裁委认为,法律并没有关于

应当认定张某与该公司之间存在劳动关系。即使张某是该公司的股东,也并不影响双方建立劳动关系,更不能以张某的股东身份而否定双方建立劳动关系的事实。劳动者享有取得劳动报酬的权利,公司未提供证据证明双方约定按月支付的金额并非工资款项,因此,公司应向张某支付2017年4月至8月工资。

【评析】

当个人拥有公司的股东身份时,可以支配和使用、处分其所有的资产,是劳动力的支配、使用者,而不是劳动力的提供者;其在公司所得利益是其投资收益,而不是基于劳动力提供者的报酬。因此,股东与公司之间的关系和劳动者与用人单位之间的关系是两种不同性质的法律关系,属于不同的法律调整范畴。

但股权关系与劳动关系并非互相排斥的法律关系,法律并未禁止股东与劳动者身份重合。考量作为股东身份的劳动者与用人单位建立的劳动关系是否成立,还是应从双方是否具备建立劳动关系的合意,以及是否存在具体劳动关系实际履行的过程来判断,如劳动者是否提供了具体的劳动,劳动的内容是否是用人单位业务的组成部分,劳动者是否接受用人单位的管理、指挥或者监督,劳动者是否领取劳动报酬以及用人单位是否提供基本劳动条件等。从这些要素来综合判定双方之间的法律关系是否符合劳动关系的本质特征。

就本案而言,张某提供的证据证实他在该公司任职,有明确的工作内容,作为高级管理人员向该公司法定代表人汇报工作,并按月固定领取劳动报酬;该公司作为用人单位也为张某提供工作条件(如办公室、名片、工作证),可见双方的劳动权利义务已经得到实际履行,也进一步证实了其与该公司之间存在提供劳动、获取报酬的利益及从属关系,符合劳动关系成立的实质要件。

(本文观点不代表本报立场,仅供参考)