

提升技工待遇 引领技能成才

——访省人社厅副厅长朱从明

目前我省共有技术工人 1297 万人，他们是产业工人队伍的中坚力量，建设“强富美高”新江苏的主力军。省委办公厅、省政府办公厅日前正式印发《关于提高技术工人待遇的实施意见》，从技术工人培养、评价、使用、激励和保障等各个环节着手，全面改善技术工人的待遇水平，以激发技术工人的积极性、主动性和创造性，呼唤更多有志青年走技能就业、技能成才之路。据悉，这是迄今为止我省针对技术工人待遇方面出台的第一个系统性政策文件，也是《新时代江苏产业工人队伍建设改革实施方案》的配套措施。在上周五省府召开的新闻发布会上，省人社厅副厅长朱从明就《实施意见》做了详细解读。

请介绍一下《实施意见》出台的背景和意义？

答：出台《实施意见》，是贯彻以人民为中心发展思想的内在要求。近年来，我省在提高技术工人待遇方面积极探索，制定出台富民“33 条”、职业技能提升行动计划，组织评选江苏技能大赛，全省各地也都制定出台相应的政策举措，技术工人待遇有了较大改善。但总的来说，广大技术工人的待遇与他们的劳动付出还没有完全匹配。我们制定《实施意见》，努力解决广大技术工人牵肠挂肚的实际问题，就是贯彻以人民为中心的发展思想，为人民谋取福利，引导全社会重视提高技能、尊重技术工人，让他们在政治上有荣誉、经济上得实惠、社会上有地位、创新上有平台、发展上受重用，引领带动每个有劳动能力的人争做新时代奋斗者，持续汇聚“劳动光荣、技能宝贵”的社会正能量。

出台《实施意见》，是推动江苏高质量发展走在前列的重要举措。

截至 2018 年底，我省高技能人才总量达 392.9 万人，位居全国第一，为经济转型升级提供了有力支撑，但仍然满足不了高质量发展的要求。近几年，我省人力资源市场中技术工人的求人倍率一直在 1.5 以上，高级技工的求人倍率甚至达到 2 以上的水平，企业反映十分强烈。因为待遇问题，导致很多年轻人不愿意到技术工人岗位就业。解决这个“根本问题”，措施有很多，但提高待遇是重点。此次出台的《实施意



两次考核不合格，就可解除劳动合同吗

“他在公司已经工作了 20 多年了，还有 3 年就要退休了，这么大的年纪，实在应付不了这些考核的新花样，可他为公司作出的贡献是有目共睹的。”

“不管工作年限是多少年，公司的两次考核他都没通过，和他解除劳动合同是公司的合法权利！”

为了该不该解除张先生的劳动合同，某快速消费品公司人力资源部刘经理和张先生所在部门的负责人王经理争执了很久。刘经理是新上任的职业经理人，“新官上任三把火”，其中一把火就“烧向”了公司以往的考核制度。刘经理认为，公司传统的考核制度太低

级，无法充分考核员工的业务水平和潜力，于是设计了一套全方位考察员工综合素质的考核措施，在有的部门甚至要考核员工设计报表、制作 ppt 的能力。这一考核制度虽然得到了大多数员工的认可，也通过民主程序写进了规章制度，但一些年龄偏大、对各种工作软件应用得不大熟练的老员工，在考核中就比较吃力了。

张先生就是其中一员。他最终没有通过考核，在经过培训后，仍然无法通过考核。于是，刘经理代表公司，以张先生不能胜任工作，经过培训仍然不能胜任工作为由，向他出具了解除劳动合同的通知。张先



举措，提高技术工人收入水平。

第四部分主要是立足技术工人队伍长远发展，从推行终身职业技能培训制度、实施高技能人才振兴计划、深化校企合作等方面提出具体举措，大力提升劳动者素质。

第五部分主要是从技术工人评价激励的角度，从改进技术工人评价方式、加强劳动和技能竞赛、完善平等享受待遇政策等方面提出具体举措。

相比其他省(市)出台的政策，江苏版《实施意见》有哪些特色？

答：在全国来说，我省的《实施意见》不是最早发布的，主要考虑是要充分学习借鉴其他省份经验做法，强化集成提炼，形成政策优势，努力解决长期想解决而没有解决的难题，破除多年来想破除而没有破除的障碍。

一是突出重点群体。首次明确高技能领军人才范围。中央《意见》提出，高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴的人员。我们在此基础上进行了拓展，把获得江苏技能大赛荣誉人员，获得江苏省劳动模范荣誉的技师、高级技师，获得江苏省有突出贡献中青年专家荣誉的高技能人才和获得世界技能大赛金牌的选手列入高技能领军人才范围。首次明确与高层次人才同等享受相应待遇，主要包括购买自用商品住房、就医就诊、体检安排、子女入学等。加大政策支持力度，明确提出对高技能领军人才的合理需求，视情通过“一事一议”方式予以协调。鼓励企业为高技能领军人才制定职业生涯规划，建立股权期权等中长期激励制度等。

二是注重系统提升。围绕解决当前提高技术工人待遇政策碎片化问题，我们坚持系统化思维，从技术工人培养、评价、使用、激励和保障等各个环节着手，整合各方资源，形成立体效应。

三是发挥企业主体作用。提高技术工人待遇，企业是关键。在《实施意见》中，明确提出国有企业要深

生在这家公司的工龄已经有 20 多年，他没想到自己临退休了还要被解雇，十分不安，便请求部门负责人王经理为他说话。于是就有了开头的那一幕。

但王经理无法说服刘经理，刘经理也不想因为解雇一名员工而让业务部门与人力资源部门产生隔阂。于是双方商定，去找第三方权威机构判定是非。他们来到所在工业园区的劳动争议调解机构咨询。了解了这一事件的来龙去脉后，调解机构工作人员告诉他们，《劳动合同法》第四十条规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位的

确有解除劳动合同的权利。但适用这一条款也有例外的情形。《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的，用人单位不得依照该法第四十条的规定解除劳动关系。张先生的情形正是如此。因此，即使他两次考核均未达标，公司也不能解除劳动关系。

最终，经过调解机构工作人员做工作，刘经理代表公司收回了解除劳动合同的通知。

子闾

我省人社部门精准发力助毕业生就业

本报讯(罗刚) 距离 2019 届高校毕业生踏上校园还有一个多月时间，为了帮助广大毕业生顺利地由学校走入社会，省人社厅日前启动“2019 年全省高校毕业生就业政策宣传和就业促进活动”，期间人社部门将有针对性地举办毕业生专场招聘活动，促进供需有效对接，积极帮助高校毕业生迈好职业生涯第一步。

据悉，我省人社部门相关负责人将走进高校校园、走进门户网站，开展宣讲指导活动，面对面为毕业生解读就业创业政策、开展就业创业指导、发布相关公共服务的具体事项和获得服务的具体途径。同时，在供需对接洽谈会现场、公共服务窗口、高校毕业生就业创业指导站和高校学生集中的地方设立咨询点，印发政策宣传材料，提供咨询并接受技能培训、就业见习等就业服务登记。

活动期间，人社部门还将选择各类科创园区、开发区、重点企业集团、中小微企业集中的工业园区以及相关行业协会，布设岗位开发服务点，了解用人需求，指导开发一批适合高校毕业生特点的管理型、智力型和技术型等就业岗位，动态采集岗位需求信息。对需求信息按照岗位或高校专业设置的类别进行分类整理，通过网站、微信、微博、APP 移动客户端等网络渠道，有针对性地高校推送。对部分高校相对就业困难专业的毕业生，及时了解掌握相关信息，并主动向岗位需求相近的单位推荐。组织用人单位集中进入高校校园，有针对性地开展毕业生专场招聘活动。同时，充分利用当地人才市场(人力资源市场)，组织行业性、专业性等毕业生专场招聘活动。

苏州发布重点产业紧缺人才目录

本报讯(鑫华)《苏州市 2019 年重点产业紧缺专业人才需求目录》日前正式向社会公布，《目录》锁定先进制造业和现代服务业两大产业领域，对 12 个重点产业、近 100 个行业进行调研。数据显示，目前苏州新一代信息技术、医疗器械和生物医药、科技服务业等新兴产业高层次人才紧缺程度最高，达到最高等级 5 级。

本次《目录》是苏州连续第 16 年发布重点产业紧缺人才需求目录，调查样本涉及近 3000 家苏州市级以上领军人才企业、国家高新技术企业 and 规模以上企业。调查包含专业名称、紧缺指数、岗位名称、学历要求、工作年限要求、任职能力要求、岗位月薪等信息，从低到高按照 1—5 级收录 209 个紧缺专业。

“作为全省创新标杆，苏州人才竞争力不断提升，大量优秀人才投身经济发展，全市重点产业从业人员学历比重向高学历结构发展的趋势显著。”苏州市人社局人才开发处处长李健介绍，从 2015—2019 年数据分析来看，五年来重点产业本科学历人员比重增长 16%，大专以下学历人员比重减少 27%，领军人才企业、高新技术企业硕士及以上学历人才占比分别达到 6%、4%，学历结构层次变化明显。



为提高辖区失业人员再就业技能，南通市崇川区学田街道劳动保障服务站日前举办月子保姆班，在家门口为失业人员开展培训。图为教员在示范“婴儿抚操摸”。

许卫闯/摄

淮安人社局运用大数据推进精准扶贫

本报讯(张于天)为摸底建档立卡低收入农户劳动力的就业创业愿望，发挥大数据在精准扶贫中的作用，淮安市人社局日前主动与市纪委、市扶贫办沟通，在阳光扶贫 APP 中加入就业创业指标，建立健全全市建档立卡低收入农户劳动力就业创业数据库。

他们通过帮扶责任人走访农户

的契机，在阳光扶贫 APP 中录入帮扶对象的就业创业信息、培训愿望等指标。然后，根据建档立卡低收入农户的不同群体、不同需求分类建立就业、创业、培训台账，再根据建档立卡低收入农户劳动力的实际情况和个人意愿，开展针对性的就业创业活动，变“大水漫灌”向“精准滴灌”转变。

灌云三大行动点亮人社服务品牌

本报讯(孙红军)今年以来，灌云县人社局以“技能大比武、实绩大比拼、作风大督查”三大行动为抓手，持续推进作风建设与业务工作有机融合，努力打造优质高效人社服务品牌。

技能大比武提素质。按照国家人社部、省人社厅关于窗口单位业务技能练兵比武活动要求，县人社局成立大比武领导小组，制定详细比武方案，组织全员学政策、钻业务、练技能，通过练兵比武不断提升人社干部队伍素质和服务质量。

实绩大比拼争先进。以“比学