

上海公交首次以新型学徒制模式培养维修人才 00后“小师傅”上岗让人刮目相看

■ 劳动报记者 胡玉荣 文/摄

热点追踪

本报讯 从车上取下钥匙,依次打开车厢的边盖、后盖,插上检测设备,熟练快速鉴别和排除了故障。近日,在宝杨路的久事公交巴士五公司维修车间,一批刚上岗的00后“修车小师傅”吸引了不少人的目光。“嘴上都没毛,维修最新的纯电动公交车,行不行啊?”仅过了一周,这样的质疑就变成了师傅们的频频点头。

据悉,这些让人刮目相看的00后“小鲜肉”,是久事公交巴士五公司和宝山职校共同创建的新型学徒制示范基地培养的首批毕业生,也是上海公交历史上首次以双师傅带徒、工学交替模式培养出的维修技能人才。

维修岗位人才出现断档

近年来,维修岗位人员年龄偏大、人才青黄不接的现状,困扰着上海各大公交企业。特别是随着纯电等新能源公交车逐渐取代传统的柴油、汽油车,新能源车维修技能人才可谓“一人难求”。

巴士五公司人力资源部副经理邵栋坤对此深有感触。他告诉记者,公司目前拥有1600余辆公交车,其中近500辆为纯电动等新能源车。维修车间有一线技工260多人,不到一半人拥有维修新能源车必需的低压上岗证,且人员年龄普遍在50岁以上。

2017年底,看到新能源公交车发展的迅猛态势,公司向公开招聘维修人才,但是,符合招



聘条件、愿意从事公交行业的人寥寥。于是他们把目光转向了沪上的各大职业院校,并最终在2018年4月与宝山职校建立了新型学徒制示范基地,为企业定向培养维修技能人员。

每个学生都有师傅带教

记者发现,新型的学徒制培养模式与传统的定向培养有很大的不同,更加贴合企业的实际需求,培养人才更有针对性和实践性。

据了解,新型学徒制培养周期为三年一届。学校的课程按照公交企业用人需求与新型车辆修理技术工人的岗位要求设置,企业的优秀高技能车辆修理

骨干人才作为兼职教师,参与学校课堂教学和技能指导。

“学生从入学开始,企业就给他们每人指定了一位师傅带教,直到他们毕业。”邵栋坤说,导师带徒过程中,第一学年第二学期,每月2次(天)进入企业,了解企业文化与职业岗位特性,学习企业制度;第二学年,每周2天,以工学交替的方式和准学徒的身份进入企业,实施岗位认知与开展教学实习,校内同时完成汽车维修中级(四级)技能考证;第三学年,进入企业成为学徒,开展顶岗实习教学活动,并完成新能源汽车维修上岗证书培训考核。

考虑到用人的紧迫性,2018年初,巴士五公司在宝山职校现

有的汽车维修班中确定了31名“学徒”,在经历了一年的岗位见习后,今年7月,其中的14名学生正式成为公司的维修车间员工。三年制的10名“学徒”也将在明年毕业。

毕业到岗位无缝衔接

这些由学校和企业共同带出来的“徒弟”,为何刚一亮相就获得首肯,作为带教师傅的维修车间骨干孔晨明最有发言权。

孔晨明表示,新能源车的维修与传统车辆有很大的不同。以前修车只要听听看看,就能大致判断出故障的原因,现在的新能源车,技术含量较高,一定要借助

仪器仪表,方能正确判定。不少老师傅对传统车辆的维修“驾轻就熟”,但是面对新能源车“一筹莫展”。“就拿最简单的换轮胎来说吧,以前换好就行,而对于新能源车而言,换完后,还需将轮胎的代码重新上传,否则就会影响车辆运行。没一点电脑基础,根本不行。”孔晨明说,很多老师傅没有低压上岗证,根本没有资格上手。如果叫他们再去学习,学历低年龄大、接受能力差,困难重重。

而这些00后的小徒弟们,在和师傅经历了一年的“摸爬滚打”后,很快就将理论知识和实际操作融合在一起。在孔晨明的眼里,他们的维修水平已经达到了中流以上。“现在需要维修的新能源车开进来,这些小朋友基本不需要师傅指导,自己就会把问题找到,能解决的及时解决,无法解决的及时反馈给生产厂家。从学校毕业到岗位上手可以说无缝衔接,大大缩短了以往较长的成长期。”

而这样的模式,同样也让这些00后受益匪浅。此次入职公司的18岁的刘凯告诉记者,这一年跟着师傅学习,收获很大,很多理论知识,在自己的手中得到应用,既感到自豪,更对未来的职业前途充满了信心。

对于这些00后的培养,企业的眼光可不止眼前。目前这些“小鲜肉”已被公司派往宇通等各大生产厂商进行深造,“我们需要的不仅是维修工,更多的是培养未来公交车企业的技术骨干及技术工匠。”巴士五公司总经理周建平表示。

据悉,久事公交集团也已经把校企联合模式作为维修人才培养的“一扇窗”,未来将拓展到集团下属其他营运公司,为公交更好服务社会提供强有力的维修技术人力支撑和持久保障。

企业花了77万培养 飞机维修员服务期未届满就辞职 法院判赔12万违约金

本报讯(劳动报记者 郭娜 通讯员 李丹阳)员工参加了公司安排的多次带薪脱产培训,后因各种原因,员工要辞职,公司拿出双方培训前签订的服务期限保证协议,要求员工支付违约金。那么,这违约金该不该付?近日,上海市第一中级人民法院就受理审结了这样一起劳动合同纠纷案件,二审认定员工在约定服务期内辞职,需按实际未履行的服务期限支付违约金。

员工: 辞职后被要求赔偿违约金

2017年10月27日,李林向其就职的所伊公司递交了辞职信,以“由于各方面的原因”为由申请辞职。所伊公司指出,要离职可以,但必须支付违约金。这究竟是怎么回事?

原来,李林是所伊公司的专业飞机维修人员,在2012年至2016年参加了所伊公司提供的国内外各项飞机维修等技能培训共计四次。每次培训前,双方都签订了《培训服务协议》,约定所伊公司安排李林参加技术培训,并为李林承担相关的培训费用、支付正常工资及相应补贴等,李林据此向所

伊公司做出相应年限的服务期限保证。双方还约定,若李林在所保证的服务年限之前终止与所伊公司的雇佣合同,或所伊公司依法解聘李林等,所伊公司保留要求李林按照比例返还所伊公司在培训项目中发生的费用的权利。

李林与公司未能就违约金支付达成协议,双方于2017年11月26日解除了劳动合同。后所伊公司向上海市某区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求李林支付服务期违约金共计52万余元。仲裁委员会对所伊公司上述请求未予支持。所伊公司对此不服,遂提起诉讼。

企业: 支付了77万元培训费

法庭上,双方各执一词,所伊公司称:“我们前后支付了77万多元的培训费,李林也是经过培训后才上岗的。为此,我们约定好服务年限,至少在公司工作到2029年10月6日。现在还差近10年,李林就要辞职,这对我们公司的损失很大,所以他必须支付违反服务期约定的违约金。”

然而李林却不这么认为,“所伊公司提供的培训不是必需

的上岗培训。尽管我们之间有服务期合同,但那是一个重复签订的标准条款,且是霸王条款,我是被动接受的,显失公平。即使公司送我出国了解过一些机型,但公司应拿出证据证明为了这些专项培训支付过相关课程费。我不需要支付给公司任何费用。”

经审理查明,李林确实参加了所伊公司提供的四次培训,但由于前三次的培训是所伊公司业务合作伙伴为推广其产品和服务而进行的无偿培训服务,故所伊公司实际上未支付前三次培训的培训费用。而第四次培训费用,所伊公司提供了《培训服务协议》、境外汇款申请单、发票等予以佐证。

法院: 员工要支付违约金

那么,这笔违约金到底该不该付,又应如何计算呢?

一审法院认为,双方的协议内容并不违反法律规定,对所伊公司、李林均具有约束力。李林在协议所约定的服务期内向所伊公司提出辞职,系违约行为。故李林应按照所伊公司为其上述四次培训实际所支付的培训费用以及相应的未履行

服务年限,支付给所伊公司相应的违约金,共计12万余元。李林不服,上诉至上海一中院。

上海一中院经审理认为,李林与所伊公司先后签订的四份《培训服务协议》系双方真实意思表示,且未违反法律强制性规定,可作为判定双方权利义务的依据。根据约定,李林应当在所伊公司提供劳动至2029年10月6日,提前解除合同应支付违反服务期约定的违约金。李林以“各方面的原因”为由向所伊公司提出辞职,应认定李林系违反双方服务期约定。一审法院根据境外汇款申请单、发票等在案证据认定所伊公司所支付的四次培训费用金额,以及根据上述金额就李林实际未履行的服务期限核定其应支付的违约金,均无不当。综上,上海一中院驳回上诉,维持原判。

法官说法:

根据我国《劳动合同法》的有关规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金;但用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

同时,《劳动合同法》明确规定,除培训服务期约定和竞业限制约定情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

信息速递

重点群体创业就业 新税收有优惠

日前,上海进一步支持和促进重点群体创业就业发布了有关税收的政策通知。

据了解,建档立卡贫困人口、持《就业创业证》或《失业登记证明》的人员,从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在3年内按每户每年14400元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

符合条件的企业招用建档立卡贫困人口,以及在人力资源社会保障部门公共就业服务机构登记失业半年以上且持《就业创业证》或《失业登记证明》的人员,与其签订1年以上期限劳动合同并依法缴纳社会保险费的,自签订劳动合同并缴纳社会保险当月起,在3年内按实际招用人数予以定额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税优惠。定额标准为每人每年7800元。

根据规定,通知规定的税收政策执行期限为2019年1月1日至2021年12月31日。纳税人在2021年12月31日享受本通知规定税收优惠政策未届满3年的,可继续享受至3年期满为止。

■ 劳动报记者 罗菁