

代表委员建议继续扩大试点范围、落实薪酬待遇、完善评价标准——

打通“新八级工”制度落地“最后一公里”

新技术、新业态助力残疾人胜任更多岗位，代表委员呼吁——

让残疾人享有更公平的就业机会

本报记者 苏墨 李润钊 龚菲涛

中国残联执行理事会议事杨洋委员有很多帮助她履职的“神器”：手机里的各种转文字软件、转写机、人工耳蜗、智能眼镜……

“通过辅具，很多残疾人也可以正常工作。”杨洋委员说。今年全国两会上，多位代表委员呼吁，让残疾人享有更多公平就业机会，并为他们的就业创业创造更多便利条件。

近几年，残疾人群体中的高学历人才逐年增长。2016年至2023年，本科及以上学历残疾人有近8万人，包括硕士近8000人、博士近900人。然而，杨洋委员多次接到反映，有企事业单位在招聘中将一些通过辅具可以正常工作、各方面素质都很强的残疾人排除在外。“过不了体检这一关。”杨洋委员告诉记者，残疾人的就业能力一定程度上被低估，有些岗位存在职业天花板，晋升受限。

“事实上，越来越多的高科技产品能够为残疾人就业带来帮助。比如，一级重度听力残疾人植入人工耳蜗后，康复好的能够接打电话；轻度听力障碍的残疾人借助高科技产品可以胜任很多工作岗位。”杨洋委员说。

中国残联副主席、福建省残联副理事长王永澄代表建议，加大助残科技的研发投入力度，以科技进步带动残疾人就业发展；适应残疾人就业新形态，推动残疾人劳动权益保障体系建设，用法治为残疾人创造更加公平的就业环境。

湖南残联副理事长、湖南湘雅博爱康复医院职业社会康复部主任文晓燕代表十分关注残疾人的就业问题。她建议，整合资源加大对残疾人创业的支持力度。例如，对残疾人低保家庭创业，将现有的低保新退期从1年延长至3年。国有资产管理部在处理闲置国有资产（门面）租赁权时设置一定比例的资产，用于支持残疾人创业，给予残疾人创业1年免租期或者3年减半租期。

“希望相关部门加大对残疾人技能技术选手的支持培养力度，延长规定残疾人参加各类技能培训的时长，上浮补贴标准，为残疾人提供更多更丰富的职业技能培训。”文晓燕代表说。

(本报北京3月10日电)

代表委员聚焦营造良好的就业创业环境——

支持青年人通过电商平台就业创业

本报北京3月10日电（记者徐新星 陈晓燕）鼓励校企合作，探索电商平台与青年创业的有效模式并推广复制；用好农村电商等新业态，促进“新农人”等人才多元化创业……今年全国两会上，对外经济贸易大学保险学院副院长孙洁委员和江苏省连云港市海州区新坝镇小荡村党总支书记、村委会主任徐瑶代表不约而同为青年人就业创业支招。

“电商平台的兴起为青年人就业创业提供了全新的机遇和路径。”孙洁委员指出，电商平台提供的丰富资源和工具，如店铺装修模板、数据分析工具、物流服务等，能够帮助青年人更便捷、高效地创业。

“但目前部分高校毕业生的创业就业观念还比较落后，缺乏对以平台创业就业为代表的数字经济就业的客观认知，一定程度上阻碍了青年人通过电商平台创业就业。”孙洁委员建议，加大对电商平台的支持力度，营造良好的创业就业环境，推广“产业集群+平台+高校”模式，通过“职场育人”提升创业成功率。鼓励高校与电商平台、产业集群多方合作，发挥高校人才优势、平台资源优势、产业集群产业链优势，引导大学生从校园走入实践，真正学以致用。

徐瑶代表是90后，也是江苏省劳动模范、江苏省首批乡土人才“三带”新秀培养对象。在调研中她发现，在引入“新农人”等人才到乡镇创业的过程中，基础薄弱的乡村出现了“人才荒”，遭遇“招不来”“留不住”的尴尬。

徐瑶代表建议，用好农村电商等新业态，促进“新农人”等人才多元化创业。一方面，要提供更多政策扶持，为在农村创业的人才创造条件；另一方面，要建立完善农村人才库，挖掘培育本土人才，不断加强相关技能培训，提高本土人才的专业能力。

晋升顺畅 待遇加“新” 荣誉加持

(上接第1版)

“合理使用人力资源，最重要的是激发人才的创新活力、创造精神。”中国人事科学研究院院长余兴安委员在谈到推动新质生产力发展时建议，加快健全要素参与收入分配机制，畅通人才价值实现通道，让各类人才在科技成果转化、技术技能应用实践中获得应有收益，激发更强劲动力。

“16名职工收到了一笔总额17.2万元的分红，个人最高分红为2万余元。”国网浙江慈溪市供电公司客服中心社区经理钱海军代表告诉记者，这笔收益源于职工们参与的“三零智控抄油装置”“J型线夹电动螺帽紧固装置”两项成果实现的转化收益。

“让创新创造者有更多获得感。”钱海军代表感慨道，“此举让每位发明创造人员都能按照成果价值、按比例取得利润分成，让职工创新具有不竭动力。”

“在高级技师基础上，我们单位还自己设立了‘金蓝领’‘初级导师’‘中级导师’和‘高级导师’的职称。”王海代表还有着“高级导师”的身份。目前，他在向着“高级导师”“高级指导员”的方向努力。

记者也了解到，在中车齐齐哈尔车辆有限公司，企业自主评定的高技能职称都有工资以外的相应津贴，从1000元到4000元不等。

“在高技能人才待遇提高的同时，希望在荣誉授予、政治待遇方面也有所倾斜。”山东豪迈集团股份有限公司电火花科研组组长王钦峰代表说。

王钦峰是连任三届的全国人大代表。“每次我走进人民大会堂开会之前，都要问问自己，是否有足够的成绩和底气为产业工人代言。”作为全国劳动模范、“劳模创新工作室”带头人，王钦峰代表先后实现了60多项工艺革新，设计了20多种专用装备和量具，申请专利52项，45项获授权。

王钦峰代表呼吁，要进一步做好荣誉授予、政治待遇提升工作，激励更多产业工人投身火热实践推动新质生产力发展。

(本报北京3月10日电)

科长韩其芳代表边说边给记者点开了这10人成立的微信群，“大家现在还时不时聊起这项制度落地的进展。”

韩其芳代表是浙江杰出工匠、国家级技能大师工作室带头人、浙江省“百千万”高能级领军人才培养工程第一层次“杰出技能人才”，也是享受国务院政府特殊津贴人员、“浙江大工匠”。

“希望尽快扩大这一制度的试点范围。同时，关注中小企业以及‘专精特新’企业技能人才的需求，建议推进社会培训评价组织参与‘新八级工’技能等级认定，针对高技能人才开辟由相关部门或评价机构直接评定的绿色通道。”韩其芳代表说。

除了试点企业数量有待增多，“新八级工”制度的知晓率也有待加大。

重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富委员调研发现，一些企业和一线职工对“新八级工”制度缺乏深入的认知和了解。他建议，加大宣传力度，让更多企业和职工知道“新八级工”制度的意义，让好制度真正惠及职工和企业。

技能水平要体现在工资条上

“我们在调研中发现，一些高技能人才被评为特级技师或首席技师后，并没有获得与之相对应的待遇，影响了对这项制度的认同感和参与积极性。”广东省机械技师学院技能竞赛与师资培训科教师杨登辉代表说。

根据“新八级工”制度，聘用到特级技师岗位的人员可比照企业正高级职称人员，享受同等待遇；首席技师薪酬待遇可参照本单位高级管理人员标准确定或根据实际情况确定，不低于特级技师薪酬待遇。

2018年“大国工匠年度人物”、中国电科网络通信研究院高级技师夏立代表也发现，一些企业对“新八级工”评而不聘，并未提升其待遇水平，有的企业调整了工资，但提薪幅度很小。

“要建立与‘新八级工’技能等级序列相匹配的岗位绩效工资制度，让技能水平体现在工资条上。如果这一点落实不到位，就无法起到激励效果，也就难以在职工中发挥政策‘风向标’作用。”夏立代表说。

怎样提升企业落实“新八级工”制度的积极性？杨登辉代表建议，对积极落实制度、支持高技能人才培养的企业给予减税政策支持。“推动企业更加主动地落实高技能人才待遇，打通政策落地‘最后一公里’。”杨登辉代表呼吁。

确保技能等级证书的“含金量”

“有时候，企业、院校颁发的技能等级证书在其他地区或单位得不到认可，既影响了企业、院校和职工参与技能提升的积极性，也让技能等级证书的‘含金量’打了折扣。”中车南京浦镇车辆有限公司车体分厂电焊工孙景南代表分享了调研中的发现。

(本报北京3月10日电)



加快构建产业工人技能形成体系

3月10日中午，在北京会议中心驻地，中国兵器工业集团公司首席技师马秀丽委员（右一）和姜妍委员（右二）、张涛委员（左二）在就餐后，一起交流履职经验。

在今年全国两会上，马秀丽委员带来关于加快构建产业工人技能形成体系的提案，建议构建党委领导、政府主导、政策支持、企业主体、社会参与的产业工人技能形成体系，加强新时代高技能人才队伍建设，打造高素质劳动者大军。

本报记者 吴凡 摄

直通两会

推动工会组织建起来、转起来、活起来

今年全国两会期间，多位代表委员围绕提升工会工作法治化水平建言献策。《工人日报》微信公众号“工道”栏目聚焦这一话题推出专题，吸引不少网友参与留言互动。我们选取并整理了部分留言——

①Josiah：公司工会为促进企业发展、维护职工权益做了许多实事，比如设立“主席接待日”，让一线职工的急难愁盼问题直接传递给公司管理层，在为职工谋福利的同时，也激发了一线职工的工作积极性。因此，我十分支持企业依法建立工会组织，开展工会工作。

②Lucky 恺：以前不知道工会有啥作用，后来公司成立了工会，我们不仅过节能福利，工会还组织了技能比武等活动，鼓励一线职工“以技提薪”。得益于这些举措，我的工资每月涨了500元，打心底里感受到了“娘家人”的关爱。

③Dane：据我所知，有的企业没有按规定配备专职工会主席，工会干部身兼多职的情况时有发生。我认为有关部门应当围绕工会法贯彻执行情况，组织开展调研视察，组织政协委员和人大代表深入基层工会，进一步推动法律落地落实，为推进工会工作高质量发展保驾护航。（整理：关晨迪 高子立）

“数字工匠”缺口怎么补④

代表委员建言完善数字技能人才激励措施——

“成长、待遇有盼头，转型才有劲头”

本报记者 徐新星 陈晓燕

数字化转型浪潮滚滚而来，职工应该如何应对？怎样提升职工转型的积极性？今年全国两会上，多位代表委员围绕数字化转型中一些企业存在的技能人才薪酬与福利待遇保障不到位、成长激励措施不完善等问题建言献策，呼吁让数字技能人才有盼头、有干劲。

主动学习，拥抱数字变革

这几天，在京参加全国两会的湖南常德烟机公司金工车间FMS柔性制造线操作工符国强代表，还牵挂着千里之外的车间——眼下常德烟机公司正忙着调试智能化设备，数字化转型的步伐不断加快。

前不久，在湖南湘潭一家企业的调研经历，让符国强代表和同事触动很大。

“那家企业打造了一个只有4名工作人员的数字化自动车间。”符国强代表说，“自动化车间让观摩人员印象深刻，大家看到了数字技术对传统工业的影响，也对数字化转型有了更多期待。”

“10年前，如果你到我们的焊接现场可以看到，那里场面热闹，车间还有专门的休息室；现在作业环境变了，车间里几乎看不到工人。”中国船舶科学研究中心研究员叶聪委员用两个画面向记者描述企业数字化转型前后

的变化。

“以前可能需要一两个月完成的工作，现在借助特殊装置，一般20分钟~30分钟就能完成。”叶聪委员说，企业数字化转型后，许多职工不用再参与繁重或重复性的劳动，但也面临新的挑战。一些人开始去研究机器的精度、尺度，进军高端制造；科研人员和技能人才紧密联系，共同参与科技创新，一起提升、优化整个生产流程。

符国强代表坦言，随着数字化改革的持续推进，一线职工有人向往，也有人茫然。“刚开始，一些人担心自己无法胜任数字技能岗位，不知道需要学习什么。后来大家逐渐认识到，唯有主动拥抱变革，不断学习，才能适应这一变革。”

完善培养体系，畅通成长通道

企业如何激发职工学习数字技能的内生动力？代表委员纷纷给出建议。

“成长、待遇有盼头，转型才有干劲。”江铃汽车股份有限公司冲压厂三车间党支部书记、模具钳工首席技师刘辉代表说。

刘辉代表告诉记者，公司自主制定了适应数字化岗位需求的技能等级晋升通道，细分技能等级并且每年对职工考核，包括初级技师、二级技师、三级技师、主管技师、主任技师、首席技师等序列。公司根据每名职工上一年的绩效考评得分以及理论和实操考

试情况，决定该职工是否可以晋升技能等级。技能晋级并被聘任后，就可以拿到相应的津补贴。

“公司鼓励职工多学数字技能、多持证，努力成为‘多边形战士’。”刘辉代表介绍说，职工数字技能提升后，收入待遇会有大幅提高。以在公司数字化转型中作出突出贡献的首席技师为例，拿的是副厂长待遇，不仅每月发放税后5000元津贴，而且参与创新项目、师带徒活动、技能竞赛，还有额外奖励。

此外，公司每年投入800万元用于奖励科技人才，其中有两项来自一线的优秀技术工人获得科技创新先进个人称号，每人奖励了一辆汽车。

华晨宝马汽车有限公司里达工厂厂长张涛委员从企业氛围营造等方面，为畅通数字技能人才成长通道提供解决思路。

“企业应为数字技能人才提供明确的学习成长路径，以及具有市场竞争力的薪酬福利待遇，从而成功吸引和培养所需人才。”张涛委员说，数字技能人才培养周期长、流动性大，企业需要从“招得来”“培养好”“留得住”3个维度全面布局。

张涛委员认为，企业要建立一套完善的数字技能人才发展与培养体系，包括设立轮岗制度以提供多元化的职业发展发展空间，营造鼓励创新、包容失败的企业环境，确保数字技

能人才能在企业发展中持续发挥价值，拥有获得感、幸福感、安全感。

多方合力，厚植数字匠心

代表委员们一致认为，应在全社会营造弘扬工匠精神、厚植数字匠心的氛围。

浙江晨泰科技股份有限公司高级模具设计师胡东方代表认为，在国家层面，数字技能人才培养要有明确的目标和标准，尽快纳入人才目录，让数字技能人才也能享受各地的积分落户等政策优惠。

福建厦门集装箱码头集团有限公司党委委员、工会主席冯鸿昌代表建议，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，选树一批优秀“数字工匠”，发挥高技能人才“领头雁”“传帮带”作用，尤其是发挥好劳模创新工作室和技能大师工作室等平台载体的辐射、带动作用，强化示范引领，扩大在数字领域的影响力，吸引更多技能人才弄潮数字时代。

多位代表委员建议，还可以发挥技能大赛的“牵引”作用，做强做大“数字工匠”技能大赛，发现、培育、锻造一批数字领域高技能人才。健全数字技术创新成果转化激励机制，把竞赛活动、技术创新与技能评定、晋级晋升结合起来，激发数字化岗位职工的创新创造潜能。

(本报北京3月10日电)