

新职业在线学习平台3.0版上线 助力全民数字技能提升



近日,人社部中国就业培训技术指导中心联合阿里钉钉推出“新职业在线学习平台3.0版”。与2.0版相比,3.0版增加了支持培训机构在线开班功能,实现了在线培训全程数据监管,提升了平台的服务能力。培训机构入驻钉钉后添加“新职业”应用即可在线开班,劳动者在钉钉搜索“新职业”即可进入平台在线学习。

A 劳动者数字化技能亟待提升

今年5月,中国社会科学院数量经济与技术经济研究所、社会科学文献出版社共同发布的《数字经济蓝皮书:中国数字经济前沿(2021)》显示,2020年中国数字经济增加值规模超过19万亿元,占GDP比重约为18.8%。1993至2020年,中国数字经济平均增速为16.3%,已成为经济增长的重要引擎。

中国就业培训技术指导中心负责人吴礼舵介绍,2019年4月至今,人力资源和社会保障部联合市场监管总局、国家统计局正式向社会发布了56

个新职业。其中,数字技能技术类新职业发展尤为迅猛,数字化管理师、人工智能训练师、云计算工程技术人员等数字化新职业从无到有、从个别到普遍,已经成为人们高质量就业的新选择。

吴礼舵表示,进入数字化时代,数字技术在生活、工作中扮演着越来越重要的角色,从而对劳动者所需掌握的数字技能也提出了新的更高要求。新职业在线学习平台3.0版的推出,将为数字经济的发展提供新动能,培养更多高技能人才和大国工匠。

B 打造“互联网+职业技能培训”新模式

据悉,新职业在线学习平台是人社部和钉钉共同打造的、专注于新职业数字资源培训的线上服务平台,立足培育新型技能人才,促进各行各业完成数字化转型。新职业在线学习平台3.0版的迭代开发工作,增加了支持各地培训机构在线开班,提供培训监管数据等功能,为全民数字技能提升提供切实可行的平台级解决方案。

2021年4月,人社部制定了《提升全民数字技能工作方案》,要求各地

面向新技能新职业,重点开展人工智能、大数据、云计算等数字技能培训,遴选推荐一批互联网职业培训平台等。新职业在线学习平台3.0版的上线,正是对上述《方案》要求的具体落地动作之一。

吴礼舵表示,新职业在线学习平台3.0版的推出,将会更好发挥龙头企业和培训机构等各方面的作用,推动实施“互联网+职业技能培训”新模式,助力提升全民数字技能。

C 数字人才将助推各行各业转型升级

据钉钉提供的数据,新职业在线学习平台自2020年6月8日在钉钉首次上线以来,截至目前学习人数已达到809万,人次达到2757万。其中,新职业学习排名前十省市为:浙江省、广东省、山东省、河南省、江苏省、河北省、北京市、陕西省、甘肃省、湖北省。

从年龄分布来看,新职业学习人群中,占比最高的为30-40岁,占了40.7%,20-30岁和40-50岁用户分别占了23.7%和22%,50岁以上占比8.14%。

“进入数字经济时代,数字技能的学习更应该是低门槛的、面向大众的和普惠的。”阿里巴巴集团副总裁、钉钉总裁叶军说。

“数字人才对于各行各业转型升级意义重大。”中国新就业形态研究中心主任、首都经济贸易大学劳动经济学院副教授张成刚说,新职业在线学习平台3.0版,是职业技能提升基础能力建设的重大突破。通过该平台,可以极大地拓展培训对象的范围,增加劳动者群体在新职业技能方面的可获得性,引领职业技能培训体系向数字化、平台化方向延伸拓展。

面对层出不穷的新职业,此次钉钉还联合新职业培训方正式发布千万数字人才培养计划,积极开展数字化岗位培训,帮助解决各行各业数字化转型过程中的人才结构性短缺问题。(本报综合)

八部门为新就业形态劳动者 筑权益“防护网”

新华社北京电(记者 姜琳)记者近日从人力资源和社会保障部获悉,人社部、国家发展改革委等八部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(下称《意见》),为新就业形态劳动者构筑权益“防护网”。

“意见的出台,对规范平台企业用工行为,维护新就业形态劳动者劳动保障权益,促进平台经济规范健康持续发展具有重要意义。”人社部新闻发言人卢爱红说。

近年来,平台经济迅速发展,依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等

新就业形态劳动者数量大幅增加,同时,维护劳动者劳动保障权益也面临了新情况、新问题。

“意见从健全公平就业、劳动报酬、休息、劳动安全、社会保险制度,强化职业伤害保障,完善劳动者诉求表达机制等多方面,补齐了劳动者权益保障的制度短板,还将所有新就业形态劳动者纳入劳动保障基本公共服务范围。”卢爱红表示。

《意见》明确,企业应当对不完全符合确立劳动关系情形,但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者权益保障承担相应责任。对采取外包等其他合作用工方式,劳动者

权益受到损害的,平台企业依法承担相应责任。

在强化职业伤害保障方面,《意见》提出,以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点,组织开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点,平台企业应当按规定参加。

针对部分平台从业人员超时劳动问题,《意见》强调,不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。推动行业明确劳动定额标准,科学确定劳动者工作量和劳动强度。督促企业按规定合理确定休息办法,在法定节假日支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。



就业问答

问:在商场工作,周六、日和法定节假日每天都在上班,算加班吗?

答:《中华人民共和国劳动法》、《国务院关于职工工作时间的规定》和《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》规定,我国劳动者实行每日不超过8小时,每周不超过40小时,每周至少休息1日的标准工时制度。企业因工作性质或者生产特点的限制,不能实行标准工时制度的,经审批可以实行不定时工作制和综合计算工时工作制。

对实行标准工时制度的职工,企业安排职工日工作时间超过8小时或周工作时间超过40小时,应支付加班工资。其中,安排职工在休息日(每周至少一天)工作,应安排补休,不能补休的,应支付加班工资;安排职工在法定节假日工作的,应支付加班工资。

对实行综合计算工时工作制的职工,经批准以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的,其平均日工作时间和平均周工作时间不得超过8小时和40小时,超过部分应支付加班工资。其中,工作日正好是周休息日的,属于正常工作;工作日正好是法定节假日的,依法支付加班工资。

《工资支付暂行规定》第十三条明确,实行不定时工作制的劳动者,不执行有关加班工资的规定。

但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)

全国“最缺工”100个职业排行公布

李杰

近日,人力资源和社会保障部发布了第二季度全国“最缺工”100个职业排行,营销员、餐厅服务员、保安员、保洁员、市场营销专业人员、商品营业员、房地产经纪人、仪器仪表制造工、家政服务员、快递员等位列“最供不应求”职业前十。

据人社部相关负责人介绍,与第一季度相比,本期排行招聘总需求和求职总人数均有所减少,但是求人倍率进一步上升,说明第二季度供求关系整体仍旧偏紧。此外,高技能人才短缺现象较为明显。

新进排行的30个职业中,近半数与制造业、信息传输、软件和信息技术

服务业等行业相关,所需职业专业化程度要求较高。如“仪器仪表制造工”进入排行前十,“智能制造工程技术人员”“工具钳工”“多晶硅制取工”“通信工程技术人员”“自动控制工程技术人员”等职业新进排行,“机修钳工”“冲压工”“金属热处理工”等职业呈现短缺程度加大的趋势。

从第二季度排行看,生活服务业相关职业需求仍保持旺盛势头。除依然位列前十的“保洁员”“餐厅服务员”“家政服务员”外,“美容师”“婴幼儿发展引导员”“养老护理员”等职业排位上升,显示用人缺口还在继续加大。

“制造业和服务业中青壮年劳动力占优势。”在中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任、研究员田永坡看来,当前我国人口结构正在发生较大变化,劳动年龄人口总量和总人口比例呈下降之势,人口老龄化程度日益提升。这种人口年龄上的结构变化,直接导致了制造业、服务业中劳动力密集型行业和岗位的供求短缺。

据了解,“最缺工”的100个职业排行数据是根据全国102个定点监测城市公共就业服务机构填报的人力资源市场招聘、求职数据而生成的。