附件2

起草说明

1. 起草背景

我国的职业资格制度于1994年开始建立。在实施过程中，该制度逐步暴露出职业资格过多、过滥，影响就业创业、阻碍市场主体发挥创造活力等问题。因此，自2013年以来，我国逐步推行职业资格制度改革，先后分7批取消了434项职业资格，占国务院部门设置职业资格总数的70%以上。2017年9月，经国务院同意，人力资源社会保障部向社会公布国家职业资格目录，实行清单式管理。随着职业资格改革深入，技能人员职业资格大幅减少，难以满足行业企业和技能劳动者的需要，亟需改革完善技能人才评价机制，建立职业技能等级制度，并做好与职业资格制度的衔接。

2019年4月，人力资源社会保障部办公厅印发了《关于扩大企业职业技能等级认定试点工作的通知 》（人社厅函〔2019〕83号），广东省也相继印发了《关于在广东省开展企业职业技能等级认定试点工作的通知》（粤人社函〔2019〕1727号），我市遴选了20家企业参与广东省试点工作，并颁发广东省首批企业职业技能等级证书。参加试点企业普遍认为通过自主评价能够促进企业技能人才队伍成长。**一是**在评价内容上，能够紧密联系企业生产实际。**二是**评价形式上，符合企业生产实践的特点。**三是**有利于建立培训、评价与使用待遇相结合的技能人才培养体系。

二、必要性

**一是**根据人力资源社会保障部推进技能人才评价制度改革部署，2020年将逐步将水平评价类职业资格移出国家职业资格目录，有序转交企业或社会培训评价机构进行认定评价，因此，在前期充分试点的基础上有必要加快全面推进企业职业技能等级认定。

**二是**广东省通过在遴选的两批企业开展企业职业技能等级认定试点后，不再继续开展试点，企业职业技能等级认定工作将由各地市自主开展。深圳正在建设中国特色社会主义先行示范区，有必要在技能人才评价制度改革工作中先行先试，制定符合我市技能人才评价实际需要的实施文件，为我市产业发展提供技能人才支撑。

**三是**为加快推进企业职业技能等级认定，我局已主动向省人力资源社会保障厅申请在深圳市全面开展企业职业技能等级认定工作，并已获得部、省相关部门批准。

三、主要内容说明

根据部、省技能人才评价及企业开展职业技能等级认定相关文件精神，《征求意见稿》共七个部分，包括评价主体、评价范围、评价对象、评价标准、评价方式、工作程序以及监督管理。

1. 关于评价主体

根据部、省文件精神，将评价主体设定为300人以上的管理规范、信用良好、有相应技能人才培养、使用、评价、激励制度的企业。**一是**人数少于300人，无法形成评价的规模相应，不具备可持续性，企业开展评价的效费比不高。**二是**要求企业具有相应技能人才培养、使用、评价、激励制度，能够促进企业保障评价质量，有利于形成技能劳动者成长成才的企业氛围。

（二）关于评价范围

确定评价范围为《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》中的技能类职业（工种）以及人力资源社会保障部颁布的新职业，和部、省文件要求一致，确保评价结果能够快速上传国家职业资格网，统一对外提供查询服务。

（三）关于评价对象

确定评价对象为企业在职职工、关联企业在职职工或劳务输出到本企业1年以上的员工，上述要求在部、省文件规定基础上进行了一定的拓展，主要目的：**一是**具有相似管理制度、相似技术要求的人员能够按照同一标准、同一流程评价，增加评价的客观性和通用性。**二是**劳务派遣员工能够和在职职工获得相同技能提升及技能评价服务，使更多劳动者参与技能等级认定。上述拓展内容经过部、省相关部门审核同意。

（四）关于评价标准和评价方式

**一是**根据深圳经济地位、产业特点，强调评价标准不低于国家职业技能标准，鼓励龙头企业在新领域、新职业制定企业评价规范并上升为国家职业技能标准。**二是**突出品德、能力和业绩评价，同时根据不同类型技能人才的工作特点，实行差别化技能评价，灵活运用多种评价方式和手段。**三是**坚持与企业生产实际紧密结合，为企业员工提供便利的培训与评价服务，改善企业员工素质结构和提高素质水平，增强员工就业能力和适应职业变化的能力。

（五）关于工作程序

在符合部、省有关部门要求的前提下，按照政务服务改革要求，尽量简化流程、减少材料，压缩时限，并配套制定工作指引，为企业提供全流程指导服务。

（六）关于监督管理

**一是**明确权责，企业承担评价的主体责任，人力资源保障部门承担服务和监督责任。**二是**明确退出机制，未按要求开展的企业取消评价备案，并在一定时期内不予再次备案。**三是**建立督导机制，按照“双随机、一公开”的原则加强抽查和监督，及时解决技能人才评价过程中出现的新情况、新问题，确保我市技能人才评价制度体系建设健康发展，促进职业技能提升行动，为加快培养知识型、技能型、创新型劳动者大军提供坚强的基础保障。