

议政建言
YIZHENG JIANYAN

全国政协委员刘志新： 创新尽责形式，推进全民义务植树

本报记者 高新国

1981年，第五届全国人民代表大会第四次会议审议通过《关于开展全民义务植树运动的决议》后，义务植树在全国范围内开展起来。全国政协委员、九三学社河北省秦皇岛市委主委刘志新表示，40年来，全民义务植树为绿化祖国和改善生态环境作出了重要贡献，但新形势下，进一步推进全民义务植树，有些问题亟需引起重视。

刘志新说，党政机关、企事业单位统一组织是义务植树主要实现形式，如何有效组织外资、私营企业员工和个体工商户、无固定单位人员、自由职业者参与义务植树，需要研究解决。另外，各地城镇周边、交通便利的地方已基本完成绿化，宜林地大多处于远离城镇、交通不便的区域，普通公民直接参加义务植树越来越难，履行义务的成本也相应加重，需要丰富尽责形式，方便群众

参与。为进一步推动全民义务植树开展，刘志新建议，各级政府要加强对全民义务植树的组织领导，完善管理考核措施。同时，国家要制定全民义务植树条例，各地制定全民义务植树细则，把义务植树纳入规范化、科学化、法制化轨道。要加大宣传力度，让“爱绿、植绿、护绿、兴绿”真正成为公民的自觉行动。

刘志新提出，应创新尽责形式，对条件允许的，继续采取传统方式组织好适龄公民直接参与植树劳动；对因条件限制，难以组织适龄公民直接参加植树的地方，鼓励采取其他尽责形式履行植树义务；鼓励大专院校学生和中小学生学习力所能及的植树或爱绿护绿活动。积极引导城乡居民按照就地、就近原则，参与义务植树活动，充分利用房前屋后、四旁隙地、单位大院、小区绿地等“见缝插绿”。

全国政协委员蒋齐：

不只“那个窝”更要“铺好路”

张倩 本报记者 范文杰

20世纪80年代，在国家支持“三西”地区（甘肃河西、定西、宁夏西海固）农业建设重大决策部署背景下，宁夏西海固地区采取移民方式，历经40多年，经过易地搬迁“挪穷窝”“斩穷根”，将123万贫困群众搬迁至近水、沿路、靠城的地方，从根本上改变了这些群众生产生活条件。

“但受自然、社会和不同时期搬迁条件等因素制约，不同时期移民尤其是‘十一五’‘十二五’时期搬迁移民生产生活还面临着很多问题。”全国政协委员蒋齐以宁夏为例说，不少易地搬迁群众的安置区在未开垦的荒地上，产业基础差、层次低、规模小、组织化程度低，农业经营收入在一定时期内还不能成为移民收入的主要支撑，巩固脱贫成果基础十分脆弱。同时，移民就业还存在一定的困难。在几次移民中，都有相当比例的劳务移民，这些移民均安置在

了城镇或工业园区附近，受移民文化程度、知识技能等影响，劳务移民就业不稳定，直接影响移民家庭收入和生活，也成为影响社会稳定的隐患。

为此，蒋齐建议，国家应制定巩固易地扶贫搬迁脱贫攻坚成果的指导性文件和实施方案，建立长效跟踪监测和扶持机制，指导地方做好易地搬迁安置区的脱贫攻坚成果巩固与乡村振兴的有效衔接工作。同时，设立易地扶贫后续扶持发展专项资金，重点支持安置区配套公共服务设施建设以及特色产业开发，增加安置区发展的内生动力。

蒋齐还建议对易地搬迁群众加大培训力度。拓展以工代赈、就业培训等资金使用范围，将安置区40岁以下参加文化知识学习的、60岁以下参加技能培训的劳动力纳入务工补助范畴。“安居且乐业，安置更安心，要做好易地扶贫搬迁‘后半篇文章’，不只‘那个窝’更要‘铺好路’。”

指尖之苦折射形式主义之累

李育蒙

近年来，一些地方开始大力推进“指尖上的形式主义”治理，获得高度认同。但是《半月谈》记者近日在基层调研时发现，一些基层干部对于单纯压缩微信群工作群数量的做法并不认同，有的地方、有的部门，建群时一哄而上，减群时搞“一刀切”，“指尖上的整治”出现了另一种形式主义倾向。

在一些基层单位，微信群被滥用。文山会海、过度留痕，这些老生常谈的问题，反而因为新技术变得更加严重、更加隐蔽。一些基层工作人员热衷于在微信群里炫耀成绩、溜须拍马，把微信群变成了“点赞群”“夸夸群”；一些基层干部，将工作重心转移到线上，热衷于通过微信群布置任务，将“群里安排、群里回复、群里指示、群里调研”变成了工作常态。在干部考核上，错将回复快就认为是干劲足；一些基层地方把业务培训教育搬到了微信群，扔几个文档，甩几个链接，就是贯彻学习要求了，学不学？学的好不好？根本没有考核。

不仅仅是微信群，政务新媒体的盲目跟风建设，更是加重了指尖上的形式主义。大量的政务新媒体账号出现，在功能定位、内容产出、信息服务等方面，效果都不明显。尤其是一些基层单位，本身可供宣传的素材就比较少，也“绞尽脑汁”地做新媒体宣传，甚至不惜去蹭与自身毫无关系的热点事件。一些兼职的工作人员，本身也缺少新媒体素养，赶不上网民的思维，在内容产出上也缺少吸引力，甚至还有可能因为管理不善，给单位造成不良影响。这些其实都是“指尖上的形式主义”在基层的不断变种，一些基层人员疲于应付，但又

敢怒不敢言，甚至自身也无奈地参与其中。

信息技术的发展，新的通讯和信息传输方式越来越多地出现在工作场景中，发挥其便捷、高效率的优势，这本无可厚非。因技术进步带来的“网络群众路线”兴起，也应该点赞。但问题是作为一种辅助工具，如果不能科学运用，优势也会变为负担。“群里干、群里看”“从群里来，到群里去”，这绝不是网络群众路线。相反的这种以“群”为主脱离“群众”的做法，只会加深与群众的距离，损害在群众中的“威信”。

指尖之苦折射形式主义之累，“指尖上的形式主义”的治理，之所以受到基层干部和群众的高度认可，也正是戳中了这些痛点。但是在治理上如果沦为另一种形式主义倾向，只重表象治理，不抓根本，仅仅以为落实限制微信群数量、控制群工作时间这些“治标”之策就是在治理形式主义，不切实际减轻依附在这些不同微信群、政务新媒体上的“重复劳动”和“心理负担”，恐怕也只是以一种形式主义反对另一种形式主义。

治理“指尖上的形式主义”，必须透过现象看本质。在选人用人、绩效考核、创业干事中，要坚持脚踏实地、实事求是的工作原则，要以真抓实干去去除作风积弊，让实干的作风贯穿于工作的全环节。要在关注线上工作的同时，更多要到线下走走。尤其是对于党员干部来说，在实际工作中要多沾沾泥土，多下下基层。要做到“从群众中来再到群众去”而不是“从群中来，再到群中去”。



以就业为导向，普及心智障碍者中职教育 让心智障碍者也能自食其力

本报记者 奚冬琪

“心智障碍者”，是对于自闭症谱系障碍、唐氏综合征、智力发育迟缓、部分脑瘫和癫痫造成的发展障碍等障碍人群的总称。根据官方不完全统计，我国约有1200万至2000万心智障碍者，他们在沟通表达、学习能力和社会互动方面存在不同程度的障碍。

人们近年来对于“心智障碍者”中的自闭症障碍者的了解相对更多。但由于社会长期以来对这个群体的残缺认识，使得这一人群给人们留下了“缺乏能力、无法自理、需要被照顾”的印象。但其实，他们中的很多人通过培智教育和职业技能培训，是可以掌握劳动技能并实现就业的。

在今年全国两会期间，全国政协委员、九三学社中央委员会委员严慧英就带来了一件名为《关于促进提升面向心智障碍者的中职教育发展的建议》的提案——

议促进提升相关中职教育的发展。

严慧英在提案中指出，我国心智障碍者中职教育存在的最突出问题，就是教育者倾向于认为心智障碍者难以就业或只能在庇护环境中就业，因此不需要完善的职业素养和就业技能，在教育中放松了对于心智障碍者的要求，课程设置单一，内容过于简单，导致职业教育培养的人才难以满足企业要求。

而实践证明，心智障碍者能够有效完成一些劳动技能，但是就业的核心困难是社会适应性及职业素养，这部分工作目前在相关职业教育支持中缺乏重视。又由于不重视就业导向，多数职业课程做不到一人一案，即根据每一位心智障碍青年的特点定制适合的培养目标。而一人一案（或个别化教育）才是真正能够提升残障群体就业率的有效手段。

“以就业为导向”，促进心智障碍者的就业及社会参与

这些年与心智障碍者的接触，让严慧英看到了这一群体身上的可能性：如果能够获得更多的参与空间，学着如何掌控自己的生活，他们也将不断学习如何与社会相处，拓展和建立自己的社会资源网络。他们完全可以拥有更高品质的生活和人生。

为此，严慧英在提案中建议采用多元化办学形式，普及心智障碍者中等职业教育。鼓励各地采用多元办学模式，扩大心智障碍者中职教育规模。可采用的办学形式包括：建立专门的培智职业高中，发挥专门办学的优势；鼓励培智学校和综合性特教学校建立职业教育部；鼓励普通中职院校以融合教育和资源班等形式开展面向心智障碍者的中职教育。

同时，鼓励培智学校建立“以就业为导向”的职业素养养成体系，搭建多方联动的专业支持系统，推动中职教育真正落实“以就业为导向”的职业教育。鼓励德才兼备的高校研究团队和一些中职教育项目开展合作，共同推动课程及工具开发，加强师资培训，并从多维度建设面向心智障碍者的职业教育体系，完善课程标准、教学大纲，搭建以就业为导向的评估系统，使中职教育服务于心智障碍者的职业。提供相应的税收减免或项目补贴等激励政策，促进校企合作，让更多企业与开展中职教育项目的特殊教育学校、职业学校合作，鼓励企业在提供实习机会、就业推荐等方面发挥积极作用，共同提升心智障碍者的职业素养，增加就业机会；鼓励学校、企业重视与民间就业服务组织的合作。

从对心智障碍者的不了解，到逐渐对这一群体的需求感同身受并提出建议。严慧英坦言，这确实得益于相关民间组织的努力。她提到，这些民间组织在心智障碍者就业方面具有前瞻性，并且积累了丰富的实践经验。因此，学校和企业应当重视民间组织的专业角色，让民间组织发挥桥梁、专业支持和第三方监督的功能。

作为严慧英提到的民间组织代表，晓更助残基金会的机构研究员倪震也认为，改善促进心智障碍者就业，首先要树立平等意识，不能唯能力论，而是要认同“人”的价值。同时，需要系统发展以就业为导向的职业衔接教育体系；重视就业辅导员这一新兴职业的发展，让更多愿意投身到这个行业中；调整低保、福利政策的衔接，解除心智障碍者的后顾之忧，让他们愿意尝试就业；采取系统建立信息反馈和监察督导，减少、杜绝“挂靠式”假就业等措施，切实推进残疾人特别是就业困难的心智障碍者的就业及社会参与。



经过职业技能培训后走上工作岗位的心智障碍者。（晓更助残基金会供图）

碍者就业探索之路上的障碍。

面对这样的困难和挑战，开始有社会公益组织尝试着去帮助这些心智障碍者获得就业支持。给魏来进行岗前培训并提供岗位的支持中心，就是其中之一。2013年至今，已经有数十名和心智障碍人士在“融爱融乐”的帮助下，获得了自己的心爱工作。

北京市晓更助残基金会理事长、“融爱融乐”总干事李红介绍，心智障碍者虽然有一定的智力障碍，但在国外相对发达的国家，就业率依然能够达到30%以上，而在我国，这个数字不超过10%。心智障碍者自身的能力可能存在一定的障碍，但在一些简单重复性工作上，是有优势的。因此，通过专业的就业辅导员对心智障碍者进行评估、培训，结合企业用工需求，匹配相关岗位后提供一定时期的在岗支持，待心智障碍者稳定就业后辅导员逐步退出工作场所，只提供不定期的跟踪支持，其实是完全可以促进心智障碍者融合就业的。

李红说，心智障碍者接受支持性就业服务的过程，就像在给他们和全社会打开了“天花板”——参与工作，让以往在家庭中过度依赖父母、或被“过度保护”的心智障碍者能够快速成长，学会灵活应变各类问题，变得更加的独立；而企业则会获得一个更加稳定的员工，同时也让组织文化变得包容、开放；对全社会的意义则是在于心智障碍者的独立性增强，长期社会投入、特别是托养服务方面的成本将大大减少。因此，无论是出于对心智障碍者自身的发展，还是结合我国国情，李红都认为，应该让社会看见和相信心智障碍者的人格和能力，并为他们提供更多的学习和工作机会。

秉持着这一信念，李红和很多致力于心智障碍群体社会支持工作的公益组织都在努力着。同时，看到近年来国家越来越关注整个残障人群的福祉改善，他们也希望通过政协委员、人大代表等更有影响力的人，为心智障碍者发声。

“我的日常工作是咖啡厅前台服务员，可以做简单的服务，给客人倒水、送餐。我工作已经5年了，在经理和同事的指导下，我一点一点在进步。”3月23日，由中国好公益平台和北京市晓更助残基金会联合主办的心智障碍人士就业议题研讨会上，28岁的魏来用略微缓慢但又自信满满的声音和大家分享了她的工作经历。

魏来是一名心智障碍者。因为智力方面的残疾，她很难找到工作。但通过接受专项岗前培训，魏来学会了如何走入社会，并得到了一个由公益组织开发的工作岗位。魏来说，这些年，她在工作中交到了许多新伙伴，家庭生活也发生了一系列欣喜的改变：她和同事、客人都成为了朋友，还能记住常来喝咖啡的客人有哪些喜好。在咖啡厅有稳定的工资，也能自食其力。现在，她的父母比起前几年轻松快乐很多。父亲有时间搞自己的收藏，母亲也有时间游泳、学跳舞了。工作已经成了魏来最快乐的事。

被低估了劳动能力的心智障碍者

数据显示，在我国，处于职业教育适龄段（15—19岁）的智力障碍者约有53万。而能接受系统职业教育并获得工作机会的，却是少之又少。

近年来，越来越多的心智障碍者家庭希望通过就业使孩子减少对家庭依赖，融入正常社会生活，使得群体就业需求不断增长。但由于社会普遍存在对心智障碍者劳动能力的低估，认为心智障碍者认知能力较其他障碍类型人士更低，有刻板行为和沟通障碍等，造成大量适龄心智障碍青年赋闲在家。

虽然国家在“十三五”期间出台了与残疾人就业的相关政策，但现实中，用人单位缺乏接纳心智障碍者就业的经验、普通就业岗位与心智障碍者能力无法快速匹配、行业内辅助支持人员数量短缺、政府对用人单位的残疾人就业保障金税收要求严格等问题，都成了心智障