

“你的高级技师证书是国家发的还是企业发的？” 代表委员呼吁关注技能等级证书互认不畅现象



一线工人热议技能人才培养

四川代表团刘忠代表(图左)和黄波代表都是一线产业工人,国家对技术技能人才培养新政策和激励机制以及依法保护职工权益成为他们共同关心的话题。3月9日,两位代表在小组会后又聚在一起展开热烈交流。 欧阳杰 摄

针对企业对职工心理健康重视不够等问题,代表委员呼吁打造健康企业——

推动企业建设职工健康服务中心

本报记者 张菁 陈晓燕 郝赫

“应推动企业建设职工健康服务中心,大力打造健康企业,关爱职工身心健康。”在今天的全国政协总工会界别小组会议上,全国政协委员、中国疾病预防控制中心研究员孙承业向与会委员提议关注职工健康问题。

孙承业委员对年初一次调研的场景印象深刻:在北京市海淀区职工健康服务中心,里面宽敞明亮,健康知识讲座、慢性病调理、健身器械……一整层楼都用来开展职工健康服务活动。这个健康服务中心很受职工欢迎,活动名额总是被一抢而空。孙承业委员说:“能够看出,职工对健康服务的需求度还是很高的,这样的健康服务中心应该更多地向企业推广。”

当下,健康中国正成为保障和改善民生、提升职工幸福感的一个新课题。现实中,职工健康权利保护是企业管理中的一块短板,亟待补齐。为此,孙承业委员多年一直推动在企业设立职工健康服务中心,加快推进健康企业建设。

孙承业委员认为,企业职工健康服务中心绝不仅仅是设立医务室,处理职工轻微疾病和一般性的康复治疗。它应该关注职工全方位健康,打造一个系统的职工健康促进体系,包括生理健康、心理健康和精神健康等多方面。

这次全国两会上,全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉提交了加强职工心理健康服务的提案。

吕国泉委员发现,目前,针对职工心理健康的服务相对短缺,企业主体对职工心理健康重视不够、职工心理健康服务专业人员配备不足、职工对心理健康的自我认知不深,这些都使这一问题凸显出来。

“可以考虑在企业职工健康中心设置独立的EAP(职工心理帮助计划)中心。”吕国泉委员介绍,EAP能够为职工提供专业的心理健康服务,加强人文关怀,打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化。他认为,帮助职工个体就是帮助企业整体。

有数据显示:企业为EAP投入1美元,可节省运营成本5美元~16美元,90%以上的世界500强企业建立了EAP。

孙承业委员也提到,一位从事企业职工健康管理的专家曾给他算过一笔账:在一家企业实施职工健康管理与干预行动6年,职工平均年请假天数下降了3天,随之而来的是企业为职工缴纳的健康保险费的下降。

孙承业委员和吕国泉委员不约而同谈到:工会能够在企业建设职工健康服务中心过程中发挥推动作用,还能加强对职工心理健康教育和培训,引导职工主动提升自我心理健康水平。

代表委员呼吁,身心健康不仅事关职工切身利益和生活品质提升,也事关企业持续发展。只有职工身心健康,才更有活力和热情投入工作,助力企业更好发展。

(本报北京3月9日电)

直通两会

消除就业歧视

今年全国两会上,代表委员关于“消除就业歧视”的话题成为热点。《工人日报》微信公众号“工道”栏目针对这一话题推出专题,吸引不少网友留言。我们选取并整理了部分网友留言——

岁月静好:去年想跳槽去一家互联网公司,就因为年龄问题被拒之门外。希望早日出台相关政策,保障每位公民的平等就业权利。

小灵:女性心细有耐心,男性大胆能吃苦,男女搭配干活不香吗?我有一只小毛驴:以前找工作时遭遇过地域歧视。出生地(户口)影响就业,是不是简单粗暴了?

赵黎浩同学:用人单位的录取标准很大程度上会影响家长和学校的培养模式。在当下“双减”政策推进过程中,如果用人单位的录取标准还是名校,那么只会阻碍“双减”政策的实施。

12321:建议建立黑名单,凡是求职者遭遇就业歧视,举报并经查证后属实的企业被列入黑名单,并采取一定的惩罚措施。

姗姗:期待国家出台更完善的保障措施,有效分担企业负担,从根本上打消企业招聘女职工的后顾之忧,保障女职工的平等就业权。

Fleur:不靠爹的,无论有什么优势也没用,关键还得看个人能力与岗位的匹配程度。

宜之:随着人口平均寿命的提高和受教育年限不断增长,破除“报考需35岁以下”等年龄限制很有必要,也是大势所趋。赖:一些要求名校和高学历的岗位,普通院校的学生进不去,而真正名校和高学历的毕业生又留不下来,岂不是“自找苦吃”?

asui1988:三十几岁正是工作有了经验且想有一定突破的年纪,却因为不够年轻被拒绝,让人难以接受。

(关晨迪 整理)

今日关注

本报北京3月9日电(记者吴迪 王维观)“你的高级技师证书是国家发的还是企业发的?”在今年全国两会上,全国人大代表、山东德州恒丰集团高级技能教练王晓菲讲述了一段职业技能等级证书“含金量”被质疑的经历。2021年7月,她所在的企业获得了技能等级的自主评定权。然而,一家第三方培训机构在邀请她担任培训教师时,特别要求所持证书必须是国家发的,认为这样的证书更权威。

“现在出现了技能等级证书跨企业、跨地区不互通、不互认的现象。”全国人大代

表、宝武集团武钢有限公司首席工程师袁伟霞指出,虽然还只是个别现象,但将影响技术人才的跨企业、跨区域流动,亟待重视。

推行职业技能等级认定是国家改革完善技能人才评价制度的重要内容,其中提出的“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”原则目的是充分发挥用人单位的主体作用。截至2020年底,全国已有1.2万多家企业、3400多家社会培训评价组织完成备案,全年620余万人取得职业技能等级证书。

全国人大代表、江苏省人力资源和社会保障厅厅长戴元湖介绍说,江苏省已有超过20万技能从业人员获得由用人单位和各类市场评价主体发放的职业技能等级证书。“评价主体权限的下放,既是国家改革的要求,也是

释放市场活力的实招。”

然而,在部分地区、部分企业,观念却没有及时“跟上”。王晓菲代表表示:“在人社部门完成备案的企业和社会组织发出的技能等级证书均已‘上网’,人社部门也会对自主评定技能等级的过程进行监管,证书‘含金量’并不会打折扣。”

题库设置的个性化,也是导致不同企业或地域互不认可对方证书的一个因素。戴元湖代表指出,不同的企业设置的题库往往偏向于本企业的岗位特征,如不加以统筹,确实可能会出现重复建设、资源浪费现象。

代表委员们指出,要让职业技能等级证书互通互认,发挥应有的作用,认定主体要提升行业影响力。

戴元湖代表认为,应当发挥行业龙头企

业的引领作用,提升证书认可度和互通性:“一些行业龙头企业开展的职业技能等级认定结果在业内往往具有引领效应,互通互认程度颇高。”

袁伟霞代表建议,行业协会等团体组织在业内往往具有专业权威性,鼓励其参与水平评价,将会提高技能等级证书的认可度。

戴元湖代表建议,在证书的通用性方面,要确保证书在人才统计、待遇享受、表彰奖励范畴等方面实现全网可查。

袁伟霞代表呼吁,相关部门及行业、企业、院校等要共同参与,在认证方式、标准体系、职业分类、考试内容等方面共治共建,使职业技能等级评价标准既发端于产业、反映岗位需求,又能跨区域互通互认,促进人才的流动和发展。



两会影像

“一起想办法鼓励年轻人进工厂”

针对技能人才短缺现象,全国人大代表、中国能建北京电力设备总厂有限公司磨机电事部金属结构车间铆工二班班长刘加军呼吁:“建设制造强国,离不开高技能人才,希望政府、企业、社会一起想办法,建立培训机制,鼓励年轻人进工厂。”

上图:3月8日,刘加军接受媒体视频连线采访。

程功 摄

右图:2月28日,刘加军(左三)和同事在工作岗位上。 本报记者 杨登峰 摄



代表委员聚焦职业病防治——

为劳动者筑起坚实的职业技能健康屏障

本报北京3月9日电(记者陈晓燕 张菁 郝赫)职业病危害因素已成为影响我国工业行业从业人员健康的重要因素。聚焦职业病防治,在今年全国两会上,多位代表委员呼吁:为劳动者筑起坚实的职业技能健康屏障。

全国人大代表、中国工程院院士、安徽理工大学校长袁亮多年来一直关注尘肺病防治。今年,他第三次提交了关于加快推进我国煤矿粉尘尘源治理与职业健康保障工作的建议。

针对一些煤矿存在的粉尘超限问题,袁

亮代表建议,将煤矿粉尘尘源治理与职业健康保障纳入《“十四五”能源领域科技创新规划》,加强相关领域重大科技难题与技术装备研发。同时,制定实施煤矿职业病防治制度规范,开展职业病源头防治技术创新与工程示范建设,利用财税、金融等宏观调控办法和行政监察等手段,引导煤矿企业统筹做好日常经营、职业健康工作,推动加强职业病源头治理专项资金保障,加大粉尘等职业危害治理、职业健康危害研判与筛查等科研

投入力度。

全国政协委员、上海建工集团股份有限公司副总工程师王美华注意到职业健康防护相对薄弱的领域——城市地下空间。

针对支撑地下空间施工机械化的相关工艺、技术及装备研发滞后,安全防护设施配置的定额系统不够完善等问题,王美华委员建议,加大研发力度以及环保施工工艺、技术及相关装备研发政策的支持力度,完善地下施工安全风险管理的法律法规及标准,加强对

作业人员安全健康防护。

着眼于市场化手段刺激企业主动承担社会责任,全国政协委员、九三学社中央委员会严慧英委员提议将职业健康纳入企业信用体系。

严慧英委员指出,对于发生重大职业健康事故的企业,有一套“黑名单”系统,但一些长期危害职业健康、但短期影响不显著的行为尚未明确纳入企业信用考核体系。

严慧英委员建议,将企业职业健康落实情况纳入企业信用体系统一管理,在行政许可、资质审核、招标采购、执法检查、评优评先、推选诚信单位等事项中应用职业健康信用评价结果。同时,参考安全生产领域信用体系建设与部分地区实践经验,建立企业职业健康承诺制度、职业健康不良信用记录制度、职业健康诚信“黑名单”制度、职业健康标准化评价制度并进行动态管理与公示。

怎样让年轻人愿意进工厂④

“收入上提高、困难上帮助、工作上改善、生活上关怀、成长上助力”,代表委员为制造业引才、留人支招——

打造年轻人青睐的工作环境

本报记者 郝赫 陈晓燕 张菁

可上升的发展空间、优质的学习机会,更人性化的管理制度、适宜的工作环境……在调研中,代表委员们发现,如今的年轻人对制造业企业的软件和硬件有着更多的期待。

在代表委员们看来,能不能更好地回应这些期待,成为制造业吸引人才、留住人才的一大关键。他们建议,企业要“善听”和重视年轻人的声音,并调整改善,让技术工人看得到成长成才的希望、感受到企业以人为本的关怀。

将“人手”培育成人才

全国人大代表、中车齐齐哈尔车辆有限公司高级技师张敬华在调研中发现,当前,不少制造业企业面临着老一輩技术工人退休,年轻的高技能人才尚未补足的情况。“高技能人才的成长需要10年以上的时间,但发展不能等,这就需要企业在生产中培养和储备能解决关键技术问题的技工队伍。”张敬华代表说。

近年来,国家先后出台多项举措推进技术人才培养工作,如《关于推行终身职业技能培训制度的意见》《职业技能提升行动方

案(2019—2021年)》《“十四五”就业促进规划》等。

全国政协委员、白云电器董事长胡德兆在调研中发现,高技能人才培养还存在体系不健全、评价保障机制不完善、培养投入不足等问题。

“年轻人需要感觉到被尊重、被认可,要让他们拥有实现自我价值的平台和空间。建立技能人才培养模式对于企业来说至关重要,要将‘人手’培育成人才。”胡德兆委员建议,引导行业龙头企业面向全社会开展先进技术等方面的培训培训,推动企业广泛开展技能竞赛,以赛促训,使培训与技能应用无缝衔接。

“畅通的晋升机制让年轻人更有安全感”

4年前,张敬华代表评上了齐车公司的“金蓝领”,两年后她又被评为专业指导师。在外人看来,焊接技艺精湛的张敬华已经“评到头了”,但她所在的企业,在国家确定的初级工、中级工、高级工、技师、高级技师职业等级的基础上,增设了再往上走的晋升通道,如“金蓝领”和初、中、高级专业指导师。技能人才还可以同时参评中车集团的技能专家、资深技能专

家、首席技能专家等。

这意味着,年轻技术工人从走进齐车公司伊始,就能清晰地看到未来的发展阶梯和多元的成长通道。

“畅通的晋升机制让年轻人更有安全感,也能充分调动他们的积极性。年轻人据此制定清晰的职业规划,一步一个脚印地专心提升本领。”全国政协委员、中国民间商会副会长、奥克斯集团董事局主席朱建民说。

全国政协委员,中国铝业青海分公司党委书记、总经理星占雄所在的企业,目前已经建立了中基层管理人员、五级工程师、五级技师、专业技术人员、专业技术人员等5条晋升渠道。他建议,企业应综合评判用工需求和员工能力意愿,对年轻员工进行分步、分类培养和管理。建立生产、技术、工艺、设备运用等方面的培养机制,设立多重职业晋升通道和个人发展路径。

为年轻人打造幸福空间

“近年来,企业的青年员工流失率一直稳定在1%左右。”星占雄委员给出的这一数据,让不少制造业企业羡慕。

在调研中,代表委员们发现,制造业生产

线普遍劳动强度较大,实行倒班制,生产过程中常伴有噪音、粉尘等,工作环境艰苦,管理严苛成为企业招不来、留不住年轻人的“痛点”。

作为一名汽车制造业工人,全国人大代表、广汽本田汽车有限公司工会女工办副主任李先兰已经做了16余年的基层管理者。有一次,员工向她反映白班和夜班倒班制度存在问题。李先兰代表在充分调研了解的基础上,和上级积极沟通,很快便得到企业的支持,根据实际情况调整了班次时间,解决了困扰员工的问题。

“作为管理者,不能只抓业绩,员工每天的工作状态直接影响工作成果。一定要多和他们沟通交流。”李先兰代表说。

胡德兆委员提出,企业要适应年轻人的思维方式,及时了解青年员工需求,大到职业发展,小到饭菜菜式,为他们创造更好的工作环境。

星占雄委员建议,企业要对员工“收入上提高、困难上帮助、工作上改善、生活上关怀、成长上助力”,切实提升广大员工的幸福感,与企业共享发展成果,“只有这样,才有更多年轻人愿意走进工厂,并踏实留下来。”

(本报北京3月9日电)