2019全国两会

人社部有关负责人正面回应畅通技术工人成才成长通道问题

十八家央企将试点评定工人技能等级

条件成熟后推广,等级证书享受国家职业资格评定同等待遇

据中工网消息 部分中央企业也可以发放技能等级评定“全国粮票”了。3月11日,在回应全国政协总工会界别委员关于畅通技术工人成才成长通道的问题时,人力资源和社会保障部职业能力建设司司长张立新表示,已选定18家工作基础较好的中央企业进行技能等级评定试点,并在条件成熟后推广。这些企业评定的职业技能等级证书享受国家职业资格评定同等待遇。

“目前技能等级评定还比较混乱,企业自己评定的技能等级只有本企业认,不能全国通行。”中国铁路工程集团公司董事长李长进委员提出了一个备受一线技术工人关注的话题:允许企业发放的技能等级证书全国通行,让工人无论走到哪里,都能凭借这个证书就业。

这番话在工会界委员中引起了共鸣。中国兵器工业集团公司董事长焦开河委员认为,企业是用人主体,最知道紧缺什么样的技能人才,知道把人才配备到哪些岗位。“特别是实力雄厚的大型企业,已经具备技能等级评定的资格,政府有关部门应该放权,给予企业颁发技能等级资格证书的权利。”

委员们所关注的问题,正困扰着大批技术工人。据了解,2014年以来,国务院部门设置的职业资格许可已削减70%以上。这一改革取消了不必要的职业资格许可和认定,但也带来了一些问题。职业资格许可减少后,部分技术工人职业评价载体缺失,职业发展空间受到制约。

对此,张立新正面回应:“目前,人社部对企业有一个重要的改革方向,就是放开由企业进行技能等级评价,国家予以认可。这项试点工作已经启动。”

李长进委员和焦开河委员所在企业就在首批职业技能等级认定试点中。据了解,今年9月将公布第二批试点机构目录,并从10月开始在全国开展职业技能等级认定。试点机构要在规定的范围内开展职业技能等级认定,按照“谁评价、谁负责、谁发证”原则承担主体责任。

张立新表示,长期的实践证明,企业自主评价技能等级质量比较高,贴近生产实际,深受职工欢迎。在放开企业技能等级评价的同时,还将与有关部门一起建立社会职业技能等级评价体系,面向社会认定一批机构,按照社会化、市场化、科学化方向逐步放开认定工作。“政府要从直接冲到一线去鉴定,转为加强事前、事中、事后监管,加强待遇的对接,充分放权给市场。”

此外,张立新还表示,粤港澳技能人才职业资格互认工作也已经开始,逐步实现内地与港澳职业标准的对接,在大湾区形成统一规范,促进大湾区职业人才评价。

职工心理健康成为代表委员热议话题

在职工心里种下“太阳花”

“我们企业很多项目都在深山老林、荒郊野外,职工工作条件艰苦,业余生活单调,一些职工尤其是年轻职工不适应这种生活,容易产生心理问题。现在,我们正在项目工地上建设‘幸福之家’,为农民工提供生活便利、娱乐项目、心理帮扶等服务,很受农民工欢迎。”说起职工健康话题,中国铁路工程集团公司党委书记、董事长李长进委员“秀”起了企业实施的一项“员工关爱计划”行动。

职工心理健康问题日益受到公众关注。这种关注也投射到了今年的全国两会上。3位代表委员就此发声,呼吁加大监测和干预力度,从降低职业紧张和生活压力等途径入手,让职工少一些“心事”,以健康的身心状态投入工作中。

2016年~2017年,中国疾病预防控制中心俞文兰教授带领团队开展了一次以女职工为对象的调查,涵盖的群体来自医药卫生、石油化工、机械制造、电子、冶金、铁路、金融、行政机关等10多个行业,有67687人。结果显示,有六分之一的女职工存在不同程度的心理问题,有三分之一的女职工可能存在心理健康问题倾向。调研结果还显示,心理健康问题影响到女职工生理健康。

中国疾病预防控制中心研究员孙承业委员认为,职工对心理健康的需求越来越大,但社会各界对此关注度还远远不够,亟须对此进行研判。

对于造成职工心理健康问题的成因,许多代表委员分析认为,除了生活压力,另一个重要原因就是“职业紧张”。“‘职业紧张’已经成为现代职业人群最为突出的健康问题之一。”孙承业委员说。

■代表委员呼吁让职工少一些“心事”,以健康的身心状态投入工作中。 资料图片

从事健康咨询工作的厦门市丽行公益慈善会发起人刘丽代表注意到,“职业紧张”对人们精神健康有着很大影响。她经常为小区居民和企业职工举办健康知识讲座,一些工作压力较大的职工表现出了更多的咨询求助愿望,而这种愿望源于工作生活中的苦闷无处排解。

一项针对350多名新疆沙漠油田作业人员“职业紧张”状况与高血压关系的调查结果显示,由于职工在偏远地区工作,工作之余缺乏有益身心的休闲活动,平常与人交际较少,工作性质单一,工作压力日益积累,人们自我调节压力的能力降低,紧张的情绪得不到释放,更容易患高血压等慢性病。

“预防这种局面,企业可以采取多项措施。”孙承业委员建议,企业管理者应制定预防“职业紧张”系列措施,从改善工作环境和优化劳动组织管理入手,引入专业力量对“职业紧张”进行监测,提高职工自我保健意识,同时通过开展心理咨询和辅导等干预措施,使职工紧张情绪得以舒缓,全面提高职工身心健康水平,让职工以更佳状态投入到工作中。

孙承业委员和李长进委员都推荐一项措施——员工帮助计划(EAP),核心内容是为员工提供专业心理诊断和建议。这项风行于欧美尤其是世界500强企业的员工福利,近年来也在国内不少企业得到推广。

李长进委员介绍,在不断改善职工工作环境的同时,他所在的公司成立了专业心理咨询师团队,及时发现和干预职工心理问题。这项举措实施两年后,职工心理问题发生率大幅下降。

刘丽代表则发现,一些企业在开展职工心理辅导方面专业力量不足,影响成效。她建议,适应企业和职工对心理健康服务需求日益增加的实际,应该大力培养心理咨询专业人才,并建立健全心理咨询网络,加强心理咨询服务工作。企业在对职工开展心理辅导的同时,还应该营造健康、安全、舒适的工作场所,开展有益身心的文化活动。

●新闻链接

什么是EAP

EAP(EmployeeAssistanceProgram)即员工帮助计划,是企业组织为员工提供的系统的、长期的援助与福利项目。其核心内容是通过向一个企业或组织机构内的员工提供关注个人心理和行为健康的各种服务,来提升员工的个人生活质量和工作绩效,从而使员工个人和组织都受益。

随着经济全球化进程的加快,企业规模不断扩大,出现了越来越多跨国企业,领导层流动性增加,员工离职率增加等问题出现,引起了管理者的重视。同时,一些国家的政府对EAP的态度越来越积极,认为EAP不仅给企业带来收益,也给社会带来好处,因而EAP在政府部门、军队得到广泛应用。

近年来,这项风行于欧美尤其是世界500强企业的员工福利,也在我国不少企业得到推广。

(来源:工人日报)