

技术工人的水平高低,由政府组织评定转变为企业自主评价后,工人点赞考核更接“地气”,企业表示评定出来的工人更好用

将技术工人评价权下放给企业,谁是受益者?

本报记者 刘友婷

近来,多地公布职业技能等级认定机构的相关信息,按下企业自主评价技能人才“快进键”。

推动建立这种以市场为导向的技能人才评价制度,源于去年我国分步取消了包括电工、起重装卸机械操作工在内的76项水平评价类技能人员职业资格。根据计划,这些职业资格将转化为职业技能等级认定,由用人单位和社会组织开展评定。

作为较早开展职业技能等级自主评定的城市,去年底,深圳市首批社会组织职业技能等级认定证书从深圳市燃气行业协会发出,26名人员获得燃气具安装维修工职业技能等级认定证书。

技术工人的评价权由政府下放到企业后,效果如何?《工人日报》记者对此进行了一番探访。

考核内容更符合现场操作要求

自1994年起,我国实行职业资格制度,技术工人的技能水平高低是由政府或所属机构来评,有效地推动了技能人才培养和成长进步,但灵活性稍显不足。

“在原有国家职业资格证书制度下,考评的技能点与企业实际岗位需求难以完全契合。这意味着,一些技术工人拿到了证书,却不一定能干好活。”深圳市燃气集团股份有限公司深燃学院认证中心副主任曾军直言。

曾军表示,如今,政府下放评价权后,企业或行业协会可制定考核内容,具体细节根据岗位所需、工种变化随时调整。“如此一来,考核内容与工人需掌握技能匹配度更高,同时评定时综合员工业绩等因素,这样评出来

阅读提示

相比职业资格证书制度,职业技能等级认定改变了评价发证的主体和管理服务方式,从政府组织评定转变为主体自主评价,以企业、社会组织为评价载体,实行“谁评价、谁发证、谁负责”。专业人士认为,这对技能人才的培养培训、选拔使用、表彰激励,以及推动高技能人才队伍建设都将起到积极作用。

的技能人才更符合企业需求,更好用了。”

谈及认定时间,曾军说,过去评定是定点定时,改革后企业可根据生产段周期调整考核时间,避开高峰作业时间段,更加灵活。例如,燃气场站等防爆场所平时不能随便进出,只有检修时设备才停止运行。若在检修时安排考核,就可以按照工作计划来安排考核任务,且不影响为下游用户正常供气。

对此,中广核核电运营有限公司职业技能鉴定高级工程师刘晓萍也有同感。她说,过去职业技能鉴定题库与评价标准,存在考核内容无法与工种实际任务要求契合,通过者水平与企业定级不一定匹配等问题。

“推行职业技能等级认定对企业最大的好处是,评价规范跟生产岗位能力要求高度一致,题库根据岗位任务开发,考核内容就是员工应该掌握的、平时用的技能,考评出来的技能人才企业也非常认可。”刘晓萍说。

通过中广核核电运营有限公司开展的职业技能等级认定,陈磊拿到了电动机检修工二级证书。他认为,由企业评定职业技能等级,使用的设备、工具正是日常工作用到的,不像过去需要为考核而另外准备器具,考核内容更符合现场操作要求。

将技能等级与岗位晋升、薪酬挂钩

目前,深圳明确了开展职业技能等级认定的企业,具备自主确定评价范围、自主设置

职业技能等级、自主开发评价标准规范、自主运用评价方法。

据介绍,在评价频次上,企业可随时报备评价计划;在等级设定上,企业可结合已有的技能人才分级制度,明确其与国家职业技能标准相应技能等级间的对应关系;在标准规范上,企业以不低于国家标准,对职业功能、工作内容、技能要求和申报条件等进行适当调整或自主制定评价规范;在评价方式上,企业可选择业绩评审、技能竞赛等多种评价方式。

而在待遇方面,深圳市要求企业执行招聘结合,对评价结果兑现岗位晋升、薪酬待遇。目前,深圳已在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通,接下来将继续扩大贯通领域,建立职业技能等级认定与专业技术资格贯通机制,破除身份、学历等障碍,搭建企业人才成长“立交桥”。

“改革后,职业技能等级认定结果是职工岗位晋升和推优的重要条件之一。”刘晓萍介绍,从与待遇、晋升融合情况看,公司内部从制度、激励、岗位晋升等方面融合设计全面落实到位,职工参与认定的积极性非常高。

与中广核一样,燃气集团也很重视职业技能等级认定,实行任职管理与职业技能等级证书挂钩的制度,证书与职称评定、待遇直接相关,让技术工人越来越有奔头。

谈及技术工人流动后技能等级证书能否互认,刘晓萍介绍,申请开展职业技能等级认定的企业需满足人才培养体系、硬件设施、团

队建设等方面的要求,并不是所有企业都具备评定资格。改革后的职业技能等级证书由企业盖章颁发,流通性与过去相比势必不同,“在职业技能等级评价方面做得好的企业,其认定的证书,更能获得其他企业的认可。”

鼓励“头部”企业为中小企业提供人才评价服务

2020年7月,深圳推动华为、中兴通讯、中广核等28家“头部”企业完成备案,开展职业技能等级认定,并遴选出11家企业、行业协会、技工院校成为第三方评价机构。

截至目前,中广核、深圳航空、信义玻璃等企业,开展了发电机检修工、民用航空机械维护员、玻璃加工工等22个职业技能等级认定,480名职工获企业评定的职业技能等级证书;深圳市燃气行业协会等两家社会组织,为59名相关行业从业人员开展了技能评价。

“中广核在人才培养方面投入力度大,有专职培训部门开发培训体系和课程。”刘晓萍说,这是开展职业技能等级认定的有利因素。

作为第三方社会组织,中广核还为其他暂时没有能力开展职业技能等级认定的民营企业 and 中小微企业提供服务,刘晓萍认为,这能够让资源有效利用、发挥更大价值,将公司培训、评价经验传承出去,让更多人受益。

为保障评价质量,深圳要求同一职业遴选不超过3家社会组织,初次申请的评价机构所申请的职业原则上不超过3个。另外,鼓励处于行业领军地位的备案企业申报成为第三方社会组织,为产业链上下游的中小企业和社会人员提供人才评价服务。

“由企业和社会组织开展职业技能等级认定,对技能人才的培养培训、选拔使用、表彰激励,以及推动高技能人才队伍建设都将起到积极作用。”深圳市人社局相关负责人说。

图说劳动保障

激活医保电子凭证 看病刷手机即可报销

当前, 医保电子凭证正在全国范围内推广。将来, 城乡居民和职工看病购药可实现“一码在手、医保无忧”。赶紧来了解一下——

什么是医保电子凭证?

医保电子凭证是全国医保线上业务唯一身份凭证, 标志着参保人将拥有“一人一码”的“电子医保”, 意味着今后参保人可以“看病不带卡, 只用医保码”。

医保电子凭证有何功能?

参保人可以凭医保电子凭证进行

- 医保查询
- 办理异地就医
- 就诊购药
- 医保关系转移
- 参保缴费
- 其他医保相关业务

高效、安全地享受医保部门的各项公共服务。

医保电子凭证安全吗?

医保电子凭证由国家医保信息平台统一签发, 通过实名和实人认证, 数据加密传输, 动态二维码展示, 具备安全可靠、认证唯一等重要特点, 确保个人信息和医保基金使用安全。

如何领取医保电子凭证?

- 在微信关注“我的医保”公众号, 点击医保凭证, 激活凭证;
- 打开支付宝, 搜索“医保电子凭证”, 点击“同意协议并激活”, 获取医保电子凭证;
- 为老人和小孩激活医保电子凭证, 可以下载国家医保APP, 可在APP最右边“我的”里面添加家庭成员, 为家庭人员领取医保电子凭证。

策划:李丹青 制图:肖健好

西宁助力企业稳岗用工

本报讯(记者邢生祥)为帮助企业解决招工难、用工不稳定等问题,西宁市日前制定《关于助力全市重点企业用工稳岗措施》,推出“硬核”措施,助力企业用工稳岗。

据悉,西宁市人社局深入青海比亚迪锂电池有限公司等重点企业,精准掌握其用工情况,根据企业用工需求实际,指派企业就业服务联络员,设立招聘专区,积极开展用工对接和专场招聘。同时,落实社保补贴、一次性奖励、见习补贴、职业介绍补贴等政策,阶段性降低失业保险、工伤保险费率,对符合条件的企业职工兑现技能提升培训补贴。此外,西宁市还建立了市、县区、企业分级就业联络机制,充分发挥村、社区就业联络员作用,扩大村、社区城乡劳动力对企业招聘岗位信息知晓率,主动与市以外劳动力富余地区的劳务对接,引导市外劳动力精准输入,缓解重点企业用工压力。

青岛实现工伤申请远程速报

本报讯(记者杨明清 张瑜 通讯员林子涵)近日,青岛市人社局探索运用大数据技术,研发上线“工伤远程速报系统”,受伤职工和用人单位“拍一拍”“点一点”即可申报,大幅提升了工伤认定和待遇支付效率,切实保障了工伤职工及用人单位的合法权益。

据了解,在工伤事故发生的48小时内,受伤职工或单位申报人可即时登录“工伤远程速报系统”,上传受伤短视频、照片等相关材料,简单描述事故后提交申请完成速报。系统受理后,可自动定位工伤申报地点和申报时间,并生成“快报唯一标志码”,作为后期补充申报信息和认定工伤的安全验证码。工伤保险部门对通过“工伤远程速报系统”申报的案件开通“绿色通道”提速办理,简易工伤案件受理后5个工作日内即可作出工伤认定结论。

江西德安4.5万人有了“颐养之家”

本报讯(记者卢翔 通讯员张盼盼 张乐乐)“咱们院里有护工24小时不间断陪护,房间有空调、热水器,各项养老设施一应俱全,老人之间关系都很和谐,在这里很安心舒适。”春日暖阳下,95岁的王珍兰和一群老人围坐在一起,欢声笑语不停。这是江西省德安县健全养老服务体系的缩影。近年来,德安县积极推进以居家为基础、社区为依托、机构为补充、医养有机结合的养老服务体系,取得良好成效。截至目前,全县累计建成颐养之家46个,覆盖面高达56%;整合敬老院6家,覆盖总人口近4.5万人。

沈阳见习大学生每月可获千元补贴

本报讯(记者刘旭 通讯员丁冬)沈阳市近日发布《关于做好毕业学年高校毕业生就业见习工作的通知》,明确毕业年度的高校毕业生,在校期间参加就业见习的,可享受就业见习生活补贴,补贴标准为每人每月1000元。

据介绍,补贴对象包括普通高等学校毕业学年高校毕业生(含技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业学年毕业生)。毕业学年指从毕业年份前一年7月1日起的12个月。同时,赴辽宁省内基层和农村中小学校开展体育、音乐等课程教学实践“浸润行动”的相关专业符合条件毕业生,也纳入政策范围。学年见习生见习期为3个月。

补贴方面,学年见习生的就业见习补贴包含基本生活费和指导管理费,基本生活费标准为每月1000元,指导管理费标准为每月150元。两项费用用由财政全额补贴。学年见习生的基本生活费由见习单位负责支付,按月发放给学年见习生。此外,见习人员在上岗前,见习单位还将为其购买人身意外保险。

值得注意的是,学年见习生离校前实现就业签约的,须在毕业日期前终止见习;离校后未就业的,若见习期满可继续执行见习或在毕业日期终止见习,见习补贴参照学年见习生标准。结束见习后不能在原见习单位重复参加就业见习的,可按离校未就业高校毕业生身份继续参加其他见习单位组织的就业见习,累计期间合计计算,最长不超过12个月。



家庭医生守护健康

4月6日,在贵州省绥阳县坝坝镇杉木箐村,签约家庭医生为村民义诊。近年来,绥阳县400多名家庭医生进村入户免费送医送药,使全县37900多名曾经的建档立卡贫困群众享受到便捷的医疗卫生服务,防止因病致贫、因病返贫。

新华社发(王长育 摄)

体重超标被扣工资,上厕所要登记……种种“奇葩”企业规定和管理损害着劳动者的合法权益

企业管理不能如此“任性”

本报记者 关晨迪

前不久,重庆隆陵区某公司职工贺某因在微信群里调侃领导被开除一事引发关注。

消息传出后,网友纷纷“站队”贺某,并有网友留言表示曾有与贺某类似的遭遇。

近来,企业“奇葩”管理的事件频频被曝出:体重超标被扣工资;1个月内请假超3天,当月社保费自行缴纳;上厕所要登记,每个班只允许上一次厕所,多上一次就罚钱……

“奇葩”规定层出不穷

2019年10月,贺某于中午就餐期间,在公司员工组建的微信群内发送数条“一大批boss即将到达战场”等信息。2019年11月初,贺某被告知,其行为对公司领导形象造成不良影响,属严重违反公司纪律,将其开除。

对此,观韬中茂(上海)律师事务所律师合伙人胡燕来指出,劳动者对用人单位负有忠诚义务,如果劳动者严重违反忠诚义务,用人单位可以违反忠诚义务为由解除劳动合同。但

在该案例中,劳动者并不构成严重违反忠诚义务,故公司属于违法解除劳动合同。

如此“任性”的企业管理并不少见。重庆市一位职工表示,其所在公司今年提出1个月内请假超3天,该月的社保费要全额自理。

除了“白纸黑字”写进企业规章制度中的“奇葩”规定,一些不成文的“隐形”要求,如果劳动者没有做到,也会被企业认定为“违规”,进而以此为由侵害其合法权益。据报道,杭州的王女士连续工作12个小时后,领导要求她为公司年会排练舞蹈。考虑到工作了一天身体比较劳累,且舞蹈是年会自主报名的节目,于是王女士拒绝了加班练舞的要求,后被公司辞退。

或侵犯劳动者合法权益

这些“任性”的企业管理和规定,不仅没起到良好的管理作用,还可能侵犯劳动权益。

胡燕来指出,在王女士的经历中,“加班应当征得劳动者同意,用人单位不得以劳动者拒绝加班为由辞退劳动者。”

针对一些企业在招聘启事中要求员工承诺终身为企业服务的要求,胡燕来表示,《劳

动合同法》赋予了劳动者解除劳动合同的权利,提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。

越来越多“奇葩”规定的出现并非偶然,其中暗含着企业的管理问题。中央财经大学劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰认为,企业规章制度作为公司内部的行为准则,首先必须合法;没有好的规章,企业用工管理将举步维艰。

劳动合同法明确,用人单位制定或修改规章制度时,应当经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在沈建峰看来,控制用人单位规章正当性的机制是企业民主管理程序,很多企业不重视民主管理,或者流于形式,导致规章制定的过程中多由单位负责人“一言堂”,进而出现“奇葩”规定和管理。

应通过民主程序制定规章制度

“‘奇葩’规定实际上是对劳动者的变相剥削,没有人愿意为不尊重自己人格的企业卖力。”一家培训机构的人力资源负责人王利

敏告诉记者,这不仅不利于加强对职工的管理,反而有损员工的积极性。

那么,如何避免“奇葩”规定的出现?

胡燕来认为,用人单位只有严格遵守劳动法律法规,加强劳动用工合规管理,特别是需要通过民主程序来制定规章制度,这样才能避免“奇葩”规定的出现。

在沈建峰看来,让劳动者参与到规章的制定中,让规章体现其意志,可以增加团队凝聚力,提高他们的工作积极性。

“面对‘奇葩’规定时,劳动者只有敢于维权,才能阻止和避免其侵犯到自己的合法权益。”胡燕来介绍,当遇到单位不触犯法律的“奇葩”规定,劳动者可以向工会、劳动行政部门投诉,对于触犯法律的“奇葩”规定,若涉及劳动者切身利益的,可以申请劳动仲裁,对仲裁裁决不服的,可以向法院提起诉讼。

王利敏认为,现代企业管理的主要目的之一是提高劳动者的生产效率,“有效的管理规定一定是建立在尊重职工人格权利的基础上,同时要考虑员工的差异,给员工以信任,才能实现企业与员工共同发展。”