

■劳动时评

# 促进技能人才平等就业,让职教更具吸引力

□张西流

让技能型人才和学术型人才,获得平等竞争机会,共享劳动创造和社会发展成果,应是高等教育改革的必然选择,也是招聘单位选人用人的正确路径。

近日,人社部发布《关于贯彻实施新修订的职业教育法的通知》,要求做好新修订的职业教育法的学习宣传和贯彻实施工作。新修订的职业教育法进一步明确职业教育的目标是培养高素质技术技能人才,具体形式包括职业学校教育和职业培训。首次提出面向市场、促进就业基本原则,明确大力发展技工教育,全面提高产业工人素质。进一步明确职业学校学生在升学、就业、

职业发展等方面与普通学校学生享有平等机会,设专章明确学生实习实训等关键环节各方法律责任。(5月22日《光明日报》)

统计数据显示,我国逐渐形成了一支规模日益壮大、结构日益优化、素质逐步提高的技能人才队伍,技能劳动者超2亿人,其中高技能人才超5000万人,这是我国经济实现高质量发展的坚实基础。然而,必须正视的是,当前,与管理人才、专业技术人才相比,高技能人才仍存在待遇不高、获得感不强等问题。基于此,2021年11月印发的《技工教育“十四五”规划》明确,我国将持续提升技工院校毕业生待遇。特别是,新修订的职业教育法明确,大力发展技工教育,职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与普通学校学生享有

平等机会。

不可否认,高校毕业生就业问题,一直都是社会各界关注的焦点。劳动力市场中,一些用人单位,以第一学历毕业院校是否属于“双一流”高校或传统的985、211高校,作为筛选门槛,限制了大量普通院校的毕业生应聘求职,导致普通高校毕业生,特别是职业院校毕业生,与重点高校毕业生就业机会差距拉大,加剧了大学生的就业焦虑。可见,当今社会教育越来越功利化,就业平台对名校、高学历的过度崇拜,导致一些学子削尖脑袋也要挤进“双一流”院校,不惜代价也要考研读博。再者,现今大学毕业生就业竞争日益激烈,特别是,在经济发展转型的今天,就业形势更加严峻。

这显然值得当今社会反思:

选人用人,首先须规避名校、学历崇拜和身份歧视。事实上,名校和高学历,并非代表高水平和高能力。特别是,在当今应试教育体制下,名校和高学历,都是“考”来的,其考试成绩难以同工作能力成正比。相反,一些职业院校,是专门为用人单位定向培养员工的,虽然在院校牌子上逊色了一点,但却学到了一技之长,因而在就业上多了核心竞争力,实际上走的是一条育才捷径。因此,让技能型人才和学术型人才,获得平等竞争机会,共享劳动创造和社会发展成果,应是高等教育改革的必然选择,也是招聘单位选人用人的正确路径。

换言之,为了实现就业平等,让职教更有感召力。近年来,我国出台了不少权威政策,明确提出职业本科与普通本科在

证书效用方面价值等同,在就业、考研、考公等方面具有同样的效力,不仅终结了高等教育重本科、轻职教,学术“腿长”、技能“腿短”等“跛足”现象,而且促使职校毕业生可以理直气壮地“以技能争岗位”。同时,也为尽早推进高考“两种模式”,即技能型人才和学术型人才高考分开,打下了坚实基础。特别是,通过发展职业本科教育,实现了职业教育和本科教育无缝对接,职业教育实现了“不同类型、同等重要”,使学生的教育选择更多样、成长道路更宽广,使学业提升通道、职业晋升通道、社会上升通道变得更加畅通。在这样的社会背景下,我们更加应该促进职教吸引力提升,让技能人才在就业市场上有更加平等的竞争机会。

■每日图评

## 乐见年轻人支持“银发族”再就业

前不久,《广州日报》“深锐周刊”刊登了文章《“90后”开始担心父母变老》,引发了不少“80后”“90后”的共鸣。在这些年轻群体中,当同时面对子女教育和父母养老规划时,他们该如何实现两者之间的“动态平衡”?(5月22日《广州日报》)

当下,“银发族”再就业,俨然成了热潮。不过,更让人欣慰的,恐怕还是背后出现了年轻人的支持。年轻人观念出现这样的转变,无疑更体现出两代人之间的理解、尊重。尤其对父母而言,工作除了能够获取一定的劳动报酬,更能让生活变得充实、

规律,在实现自我价值中找到存在感。

其实,“银发族”再就业,对于家庭子女而言,也是不无裨益的。父母退而不休,在退休金基础上再有一些收入,这非常有利于缓解家庭经济压力,快速提升一个家庭的生活质量。

从社会角度说,“银发族”再就业的意义更是重大而深远。根据第七次全国人口普查结果,预计“十四五”期间,全国老年人口将突破3亿人。试想,一旦“银发族”退休之后就过着传统的退休生活,这将对经济社会发展带来多大的负面影响?



可以说,去年11月起,中共中央、国务院印发的《关于加强新时代老龄工作的意见》中明确,要鼓励老年人继续发挥作用,探索适合老年人灵活就业的模式,也正是从大局上着眼。

总之,子女与父母“共进退”,一起提前规划退休生活,这是非常好的事。只可惜,目前还显得很典型,还有待各方面观念的转变,还需要得到更多的理解和支持。 □贺成

■长话短说

## “情绪调节员”调出职工好情绪

随着生活节奏的不断加快,职工日常面临的精神压力也逐渐增大。近日,浙江诸暨市总工会情绪管理服务站组织专业情绪调节员作为志愿者,免费为职工提供线上情绪疏导服务。据了解,今年以来诸暨市总工会在市总职校、人民法院、合缘教育科技有限公司设立了3个情绪管理服务站。(5月22日1版《工人日报》)

浙江诸暨市总工会关爱职工从“心”做起,186名基层情绪调节员就地服务。据悉,情绪管理服务站设置个人咨询室、情绪疏导区等,除为职工提供个人心理状态调节服务外,还通过选课送课的形式面向基层企业和职工开展团队服务定制,开设主题沙龙以及个人成长、职场技能、法律法规等方面讲座,普及心理健康知识,让职工在轻松氛围中了解自我、疏导情绪。像关注天气那样关注职工情绪,防止职工带着坏心情上岗作业,使他们的思想情绪稳定,以良好的精神状态投入到安全生产工作中。

从某种意义上说,员工的好情绪也是一种生产力。关注员工情绪,就是及时掌握员工思想动态的“天气预报”,也是企业是否善待员工的“温度计”。在我们身边经常可以看到,一些企业在管理上缺少“人性的温度”,员工因家庭矛盾,或家庭实际情况而引发一系列的思想情绪问题,企业却很少关心过问,甚至指责、埋怨或罚款处理,结果往往会导致员工背着沉重的思想包袱而殃及生产,可以说员工坏心情就是埋下了严重的安全隐患。

现代企业注重以人为本的人性化管理,及时掌握员工的思想动态,理顺员工思想情绪,解开员工心里疙瘩,让员工每天高高兴兴地上班,欢欢喜喜地回家,这是企业人本管理的要义。员工情绪好,快乐指数高,工作效率高。让员工快乐地工作,有利于调动积极性,促进员工潜能的发挥,使企业形成强大的凝聚力。 □左崇年

■网评锐语

## 大学生创新创业亟需政策“大礼包”

钱凤伟:日前,山西省政府出台《关于进一步支持大学生创新创业的实施意见》,从财税减免等方面实施为期5年的政策扶持。政策“大礼包”,无疑是对大学毕业生创新创业的雪中送炭,在政府和全社会各方面的扶持之下,大学生的创业将少走弯路,为今后的发展打下坚实的基础。也因此,期待各地都进一步丰富大学生创新创业政策“大礼包”,为他们的创新创业助一臂之力。

■世象漫说



## 另一赛道上大学

职教高考是职业教育大改革、大发展的重要成果和标志性大动作。从教育部的表态可以看出,职教高考被寄予厚望。中央希望推动建立省级统筹、综合评价、多元录取的“职教高考”制度,改善学生通过普通高考“千军万马过独木桥”的情况,成为青年学生上大学的新一条“赛道”。(5月22日《半月谈》微信公众号)

□陶小莫

■有感而发

## “工会+人社+司法”一站式服务让职工维权更便捷

近日,河南省南阳市首家“工会+人社+司法”职工法律援助服务站揭牌,为职工提供业务咨询、法律援助、案件调解、仲裁确认等一站式服务,保障劳动者合法权益。(5月20日《工人日报》)

据报道,南阳市职工法律援助服务站成立以后,将实行律师轮流值班制度,由司法部门提供人才智力支持,人社部门提供仲裁服务,工会提供维权服务的联合运行模式,调动政治素质高、专业能力强的律师于工作日到服

务站进行轮岗值班,提供免费的法律咨询等,为职工提供优质、及时、高效的法律服务。

在现实生活中,一些职工特别是年龄较大的职工及农民工,遇到合法权益被侵害时,常常出现“不敢维权”“不会维权”的现象。有的职工虽然懂得一定的法律知识,但也为维权时需要“多头跑腿”而感到十分烦恼。笔者以为,南阳市建立“工会+人社+司法”职工法律援助服务站,就有效地解决了这些问题。首先,以服务站为依托,建立调

解仲裁法律援助工作协作机制,不仅实现了职工劳动维权“只进一门”,而且也大大地提高了工作效率;其二,“一站式”维权服务,有效地减少了职工的维权成本和精力,让他们就近就快解决了“急难愁盼”问题,感到方便又便捷;其三,信息共享、联动调处的常态化工作格局,使劳动领域的矛盾纠纷能够及时地沟通对接,不断提升了维权研判水平,让职工享受到了更加优质、高效的法律服务。

□费伟华

## “儿童厨具”热销 劳动教育要走心

戴前任:“儿童厨具”畅销,可见现在的家长越来越重视劳动教育,这是好现象。但要重视劳动教育,关键要能培养孩子热爱劳动的积极性。而让孩子学“煮饭”,关键是需要培养他们的食品安全观念,要借此培养他们的健全人格,提高他们的生活自理能力、独立生活能力等等。劳动教育要走心,要防范劳动教育变成了一场形式主义,变成了一场秀,从而背离初衷,也给一些无良商家无底线“赚孩子钱”提供机会。