

人才

机会总是留给有准备和有能力强的人

正在寻找熟练工人的制造商们应当抛弃其中许多人对雇佣残障人士所抱有的错误观念，特别是那些接受过专门行业培训的残障人士。

文 | Russ Willcutt

制造业专家通常会将合格工人短缺列为所面临挑战清单当中接近顶端的部分，但是，由于那些通常已经过时并且不准确的概念先入为主，所以他们当中的许多人经常会忽视一个潜在工人的来源。至少这是 Skills 公司的看法，这家公司是一种航空业供应商，在华盛顿州西雅图附近有 3 处经营场所。这家

非赢利性组织为有特殊需求的员工提供培训、职业服务和工作安排，在经营方面上会雇佣他们。

拥有 MNPL 资格的 Cheryl Roe 就是这些计划和发展项目的主管人，他说：“雇主大部分会在考虑雇佣残障人士时自行设置一些根本不存在的困难。我们的使命就是向他们说明，雇佣残障人士不仅能帮助

他们获得成功，同时也在助人为乐。”

培养技能

这家公司创建于 1966 年，开始只专注于培训残障人士制造供应给航空市场的部件。自那时起，公司业务范围一直在扩张，但这部分业务仍然构成了公司业务的大约 40%。其余业务包括精加



图1 这位 Sills 公司 CNC 机械师 Rachel Stratton 正在设置当天工作用的设备



图2 正在等候制作的金属板，包括切割、折弯和装配，它们将制作成高质量的航空部件



图3 Skills 公司的装配区空间宽敞、整洁有序、标识清晰，在靠近工作者身边配备了完成各种任务所需要的所有工具

工、装配和技术服务，同时包括诸如编织和编袋业务。公司通过了 ISO 9001 和 AS9100 质量认证，可从事金属板制造业务，包括冲压、成形和清理毛刺，以及 3 轴、4 轴和 5 轴 CNC 加工和编程。公司拥有 20 多台从事加工业务的高性能设备，包括一台 Okuma 出品的 CNC 车床和十多台 Haas、Fadal 和 Bridgeport 出品的 CNC 机床。所有这些 3 轴、4 轴和 5 轴机床都在最近配备了 Vericut 软件包，这是一款由 CGTech 公司开发的加工仿真/优化软件包。公司所拥有的技术都由公司所产生的经营收入来支付，而不是由他人捐助或由大型机构资助。除了制造航空级部件之外，Skills 公司还保证培训课程的毕业生能够为雇主提供顶尖经营知识。

Roe 指出，这样的工作只有聘任技能熟练的员工才能完成。Skills 公司作为一项成功范例，加入由美国劳动部残障人士雇佣政策办事处（ODEP）所汇编的数据，都在帮助这家公司教育制造商，认识到他们在雇佣精神和身体有困难人士方面的错误观念。

Roe 说：“我们有详实的数据，可以破除人们的这种误解，并且我们还拥有直接而真实的经验。”

推翻 5 大迷思

据 ODEP 统计，在雇主心目中存在的种种错误观念当中，有 5 项特别值得关注的“误解”。这个清单及对它们的辩驳如下：

误解 1：工人薪酬成本会增加。有些雇主相信雇佣残障人士会增加职工保险费率。实际情况并不如此。事实上，职工保险费率完全取决于作业的相关危险度以及组织的事故历史，而不取决于工人是否身有残障。

误解 2：提供无障碍通道成本昂贵。许多雇主认为残障人士提供方便设计成本昂贵，但是大多数残障价值人士并不需要这些方便条件就可完成自己的任务。而对那些需要方便条件的残障人士来说，雇主需要支出的费用经常被减少到最低程度。事实上，2/3 的方便条件成本不足 500 美元，有些更是根本无需支出成本，可获得的税收奖励就已经足够支付。“车间空间总是很宽敞，所以您经常会发现只需要做出非常少量的改造就可以建成无障碍通道，”Roe 说：“例如为弱视者设置加高引导通道，让他们可以容易地用手杖探索，沿通道行走。”

误解 3：《美国人残障法案》强制雇主雇佣残障人士。许多雇主错误地相信

《美国人残障法案（ADA）》会强制雇主雇佣不合格的残障人士。实际上，不合格的候选者并不受 ADA 法案保护。为了防止雇佣歧视，候选个人首先必须满足某一职位的全部要求，并能够在使用或不使用合理方便辅助装置的条件下执行职位的基本职能。

误解 4：缺勤现象会成为问题。这里有一种错误观念，认为有残障的员工的缺勤率会比无残障员工更高，但是诸如杜邦这样的企业研究发现，残障员工与非残障员工相比，缺勤次数不会更多。“我可以告诉你第一手的信息，我们公司就拥有非常高的员工满意度和专注度。”Roe 证明说：“而且员工流失率特别低。”

误解 5：一旦雇佣就无法解雇，许多雇主会错误地相信，依照 ADA 法案，他们将不能终止对有残障个人的雇佣。在现实情况下，雇主可以在 3 个条件下解雇身有残障的工人：终止启用与残障无关；员工没有达到职位的法定要求，诸如未能在合理方便辅助装置下履行职能或实现生产的标准；因为员工的残障问题，对 workplaces 的健康或安全造成了直接威胁。

成功个案

作为 Skills 公司 Auburn South 工厂

的经理，Dan Olson 对这一项目的总体运作有着第一线的观察。尽管没有透露具体的员工挑战，但最近数据提供了在全公司范围内对所遇到挑战一般类别的划分：

- 身体 / 医疗 (28%)；
- 发展 / 学习 (27%)；
- 情绪 / 精神健康 (18%)；
- 耳聋 / 难于听清 (11%)；
- 视力 (5%)；
- 未指定 (11%)。

Olson 说，他每天都能看到成功个案的发生，包括 Nicholas Podszus 的成功故事，他在 2010 年 9 月参加了公司的航空实习生计划 (AIP)，这是一项面对身患残障和存在特殊需要的高中生的教育性职业培训计划，并与当地社区学校共同开展。当一位 Enumclaw 高中老师向他介绍这项计划时，Podszus 听到一项替代传统高中学校安排的方案时感到轻松了，依照这个方案他仍然可以完成自己的高中学业。Olson 说：“Podszus 在动手工作方面一直很出色，他并不喜欢整天在传统的教室环境里学习。”

作为一项替代方案，他可以在每个学校日在 Skills 公司渡过半天，获得相关领域的培训，包括制造（铣削、CNC、剪切）以及整修（取件、包装和收货），同时还可以在办公室环境下学习高效工作的知识。

“自孩童时候开始，Podszus 就想要受雇于两种专业之一：机械师或建筑师。” Olson 说，“这个 AIP 计划让他能够触摸到他本人的梦想，可以达成并处于可实现范围内的成为机械师的梦想，他每天全力投入，尽最大努力向自己的导师证明，自己拥有履行交给他任务的能力。”

Podszus 于 2011 年 6 月从高中和 AIP 计划毕业，并是当时从 Skills 公司获得全职永久性聘任确认的两名学员之一。他自那时起的 3 年内一直以手工机械师的身份工作，并已经从一级机械师提升



图 4 这位液压机操作员 Jose Roque 正在认真检查包括手工制作部件在内的工件细节，然后才允许这些部件进入下一个制造工序

为二级机械师。“Podszus 先生享受那种知道自己雇佣场所稳定不变的安全感，也喜欢自己有机会成长的环境。” Olson 说。

另一项参加 API 计划的受训者为 HarleyFay Johnson，她安排学生们投入到一种“边想边做”的环境当中，这意味着替代了传统的教室环境。Johnson 能够通过接触众多业务领域而获得信息，包括航空制造业、航空精加工业务，甚至一些在其参与 API 计划期间的行政管理性职能。在积累经验之后，她重拾起自己在学术上发展的势头，成功从高中毕业。Skills 向她提供了一份为期 3 个月的付薪实习生职位。2013 年夏季，她清楚地了解到，自己想要成为机械师。

“Johnson 在夏季工作时开始主要在手工加工区工作，表现很出色。” Olson 回忆说，“在她实习期结束时，公司向她提供了一个手工机械师的全职职位，而她也正在 CNC 机床区积累了相关经验并发展了自己的技能。她正是一类拥有雄心壮志并且积极主动员工的典范，而且我们为能看到她持续性的专业成长而感到激动。”

充满机会的世界

在当前这样的时代，当制造商对自己面临的劳动力短缺问题创造性解决方案采取更为开放的心态时，诸如主动联系当地高中、社区大学，招聘正在寻求职业生涯指导的学生之时，Skills 公司看到了一个愿意接受参与制造业信息的受众群体。公司在 Auburn South 与由华盛顿州政府资助的航空业联合学徒委员会 (AJAC) 合作发起了精密金属制作工 (PMF) 学徒计划，致力于为各类专业人才提供可供注册的培训计划，包括机械师（面向飞机）、模具制造师和飞机机架机械师，这些计划正在由 AJAC 进行制订。到目前为止，公司已经实现了近 50 年极为成功的经营，然而证明公司成功的最强论据是每天工作在车间现场的工人们。

“我们将继续与当地学校合作，让那些有可能在我们的环境下取得优秀成绩的学生们知道我们这里存在的机会，并与当地企业展开合作，实现毕业生的价值。” Roe 说，“只要我们能够说服雇主，告诉他们一直以来所想像的风险基本上不存在，就能为每一个参与者开启充满希望的全新世界。” **MM**