

一边是劳动力总体供大于求
一边是技能人才供不应求

三个“并存”凸显就业培训紧迫性

本报北京3月4日电(记者王娇萍 郑莉)对于当前的就业市场,许多政协委员生动地用三个“并存”加以概括:劳动力总体供大于求和技能人才供不应求并存;劳动力资源闲置和企业生产能力闲置并存;劳动者技能培训不足和职业培训质量不高并存。

为0.85,同比下降0.13,反映了劳动力供大于求的矛盾进一步加剧。但高级技师、技师、高级技工、中级技工和初级技工的求人倍率分别为1.94、1.81、1.45、1.30、1.20,劳动力市场对高级技师、技师、高级技工的需求强度超过对工程师的需求(求人倍率1.44),对中级技工的需求强度与技术员相当(求人倍率1.31),可见技能人才依然紧缺。

全总的一项调查发现,大量转移就业的农村劳动力中,相当一部分未经任何职业教育和培训就上岗操作,难以适应岗位要求,统计显示,37.9%的农民工从未参加过培训,64.4%的农民工表示,培训机会少、劳动技能低是他们在城里打工遇到的最大难题之一。而在有下岗失业经历的职工中,下岗失业后接受过再就业培训的仅占33.2%。

“取之于职工用之于职工”

云南省总坚持工会经费向基层倾斜

本报讯(记者郑莉)“工会经费取之于基层,又返补、服务于基层,这才是合理安排使用工会经费的‘硬道理’。”在全国总工会工作会议上,云南省总工会负责人的一席话受到与会人士热烈响应。据介绍,云南作为西部经济欠发达省份,其各级工会组织将经费重点投入送温暖、扶贫帮困、工会活动、建设投入等方面,发挥了工会资金对基础工作的推动作用。有统计显示,自2004年以来,云南省总工会累计下达补助资金2.43亿元,占拨交经费收入的67%。

充裕的经费是开展工会工作的物质基础和支撑。为此,云南省总工会按照全总“一改三策”的总体要求,2004年起对经费收缴和管理体制进行了改革,2009年实现了全省工会经费统一由地税机关全额代收,突破了50多年的传统模式,实现了工会经费收缴社会化、法制化的变革。

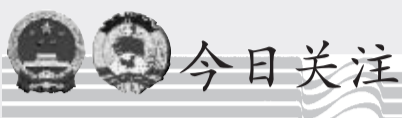
积极争取党委、政府支持,保证了工会经费收缴体制改革稳步推进。云南省总工会借助政府的资源和力量,委托地税机关代收工会经费的同时,与省地税局联合下发文件,明确了代收范围、比例、代收方式等内容,并规定:“对无正当理由,逾期不缴或少缴工会经费的,依据《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》第四十三条规定,自欠缴之日起按欠缴金额按日加收5‰的滞纳金。”

与此同时,合理安排使用经费,循序渐进推进经费管理体制的适应性改革和调整。在实行经费收缴管理改革前,云南省2005至2007年的平均工会经费收缴率只有58%。为提高经费收缴率,云南省总工会首先把工会经费收缴纳入了各级工会组织的工作目标考核体系,强化了各级工会依法、依规上缴经费的责任,并实现抓大放小,对国有大中型企业、省级产业、厅(局)单位实行统一的经费管理体制,建立全省工会经费有效收缴网络。通过审计监督、财务检查,从制度上保证了工会严格执行经费收缴、管理制度。

职业技能培训只能加强不能削弱

代表委员“把脉”就业培训

就业率高达95%
办学却难享公平



今日关注

□本报记者王娇萍 陈华 郑莉 蒋茜

“‘就业难’与‘技工荒’并存,说明劳动者技能培训不足和职业培训质量不高的问题到了必须解决的时候了。”面对国际金融危机导致的严峻就业形势,出席全国两会的代表和委员“把脉”就业问题时,纷纷把目光投向就业培训。认为,职业技能培训只能加强不能削弱。

农民工职业培训应成常态

全国政协委员、国务院发展研究中心人力资源研究培训中心副主任李兰认为,金融危机让农民工就业问题更加凸显,但这个时候也恰恰是思考如何规范职业培训的好机会。她认为,要做到对劳动者开展“一对一培训”太过理想化,但政府开展就业培训,尤其是对农民工进行职业培训应该成为常态。

李兰委员表示,目前,单靠政府的力量来解决还不现实,但政府可以通过整合社会资源,如加强协会等组织的建设,扶持一些专业性的培训机构,既壮大培训队伍,增加培训力

量,又引导职业培训走向规范化、职业化。全国人大代表、山东皇明太阳能集团黄鸣则认为,不仅仅是政府,企业也应以最大的力度开展农民工培训,特别要开展针对性、实用性强的农民工技能培训,提高农民工技能,促进农民工队伍稳定。

着力提升农民工创业培训质量

“当前政府不仅要普及职业培训,更应提升培训层次。”全国政协委员、重庆沙坪坝区副区长刘江龙说,政府主导的职业培训主要有两个层次,一是做简单的、普及式的培训;二是高端一点的、创业性的培训,但目前有能力去做的往往是一般化的、普及性的培训。

刘江龙委员统计发现,前一种培训方式,受训的农民工就业率大概只有20%左右,而受过后一种培训的农民工,就业率则达到80%左右。他认为,当前政府更应着力做好组织创业培训工作。

民革中央在“关于返乡农民工就业、创业的建议”的提案中建议开展“创业培训工程”,即针对那些有资本、有技术、有创业愿望的返乡农民工开展经营理念、企业管理、技术创新、市场开拓和制度建设等方面的培训。

全国人大代表、青岛港集团董事局主席兼总裁常德伟也呼吁加强开展免费的创业培

训。他认为可通过开办免费的学习培训班等多种方式,对毕业生、下岗农民工进行法律法规、经营管理知识、创业原理、商业模式等方面的知识教育,并帮助他们与政府相关部门沟通交流,办理相关手续,引导和帮助他们走好自主创业的第一步。

发挥企业在职业培训中的主体作用

“充分利用企业闲置资源,实施特别职业技能培训计划至关重要。”全国政协委员、全国总工会研究室主任李滨生说,在国际金融危机影响下,一方面有企业停产关闭或开工不足,企业生产设施和产能闲置,另一方面,就业形势严峻而技能人才短缺,职业培训不足特别是实训环节薄弱。

他认为,在这样的形势下,鼓励停产半停产及开工不足的企业有针对性地实施特别职业技能培训计划,组织职工尤其是农民工和中专毕业生参加培训,对于增强职业培训的针对性和实效性、加强企业人才储备以及提高人力资源素质、优化就业结构等,具有十分现实而紧迫的意义。

在具体操作上,李滨生委员建议从4方面采取措施:鼓励企业利用生产间歇和设备闲置期,组织职工进行在岗培训和岗位轮训;鼓励企业吸纳待岗职工、农民工、中专毕业生进行免

强化职工培训需要经费保障

内蒙古包头市人大常委会副主任朱蒙委员认为,加强职业培训,必须在费用上给予保障。但实际上,有的企业根本没有按照国家规定的“企业应按职工工资总额的1.5%(职工技术素质要求高、培训任务重、经济效益好的可按2.5%)提取教育经费”或提取不足,有的提取了不报告、不公布,甚至没有用在职工培训上。

对此,朱蒙委员认为,在职工培训费提取情况较好的国有大中型企业,可继续由企业行政支配该项经费,但要加强专项监督、审计,特别是要坚持使用情况向职代会或工会报告,并定期公布。他还建议把职工培训费中用于一线职工培训的部分交给工会管理使用,这样,有利于企业整合职工教育资源,提高职工培训费的使用率,增强经费的使用透明度。

李滨生委员则建议,对于企业自行组织职工开展在岗培训和岗位轮训,所需资金按规定从职工教育经费中列支,不足部分由政府以促进就业专项资金中给予补贴;允许技术含量高、培训量大的企业突破职工工资总额1.5%和2.5%的限定,更大比例提取职工教育经费,实行税前列支,以鼓励企业增加人力资本投资。

(本报北京3月4日电)

长远发展,而不应该短视。政府应当制定对中小企业或者个人创业提供大范围扶持的政策。

本报记者 杨登峰 摄

全国家庭服务员达2000万人,但很少有人接受技能培训

家庭服务员职业培训亟待加强

本报北京3月4日电(记者王娇萍 郑莉)作为新兴的劳动密集型产业,家庭服务业正成为新的就业增长点,但受制于职业培训薄弱,专业化程度不高,其吸纳就业的能力也受到制约。针对这一情况,全国政协委员、中国财经轻纺烟草工会主席黄艳敏呼吁,切实加强家庭服务员的职业培训,尽快提高家庭服务员素质。

近年来,家庭服务业发展快速。据有关方面统计,目前全国有2000万人在家庭服务业就业。由于家庭服务业以手工劳动为主,工作方式灵活、劳动强度适当,整体上对从业人员的知识、技能要求不是很高,其大部分岗位比

较适合下岗职工、农民工、女性职工、年龄偏大职工和技能单一职工等群体就业。

黄艳敏委员认为,要改善这一状况,首先必须制定加强家庭服务员技能培训、提高家庭服务员职业技能,开展家庭服务员等级评定的有关规定,建立先培训后上岗的制度。同时加强培训机构建设,完善培训教材,突出培训重点,提高培训质量,加强培训工作的针对性和实用性。

她还建议把培训和就业紧密结合起来,当前工会实施的“千万农民工援助行动”应把加强家庭服务员的职业培训和促进家庭服务业紧密结合起来,借助工会组织的优势,切实提高家庭服务员的技能素质。

3月4日上午,在全国政协十一届二次会议工会界讨论间隙,几位委员就刚才会场上听到的有关拉动内需的举措交流看法。委员们说:对企业来说,拉动内需应该着眼于



链接

工会加大农民工就业培训力度

全总日前启动的全国工会“千万农民工援助行动”,就开展就业培训、自主创业培训、基础素质培训等方面作出安排。

培训方式上,一方面,发挥工会培训机构的作用,为农民工提供中短期、实用性强的基本就业技能和基础素质方面的培训。另一方面,运用大型企业的培训资源,组织

开展定向式、订单式培训,实现农民工培训、就业一条龙服务。

全总将整合社会培训资源,在全国确定100个由全总命名的“全国工会就业培训基地”,培养中高级技术工人。同时,在部分劳务输出和输入大省,投资建设10个“农民工技能培训示范基地”,预计年培训能力在1万人以上。

各地工会在加强农民工培训方面也力举连进;河南工会实施“阳光工程”,有针对性地农民工进行技术培训,加强其职业道德、法律知识、维权意识、劳动纪律及安全生产等方面教育,不断提高外出务工人员的技术水平、文化内涵素质、务工层次;山西工会将新建培训基地,为20万名农民工提供免费技能培训,组织开展“百万职工大培训”,提高农民工的整体素质;江苏各级工会将筹集小额信贷基金超过2000万元,小额贷款数额累计超过6000万元,培养农民工创业带头人,带动更多的农民工实现就业。(郑莉 王娇萍)

探索六种组建模式 破解四大制约难题

青岛市总工会基层组织建设创新实践之路

本报记者 杨明清

青岛市总工会在创新实践中深入贯彻落实科学发展观,积极探索形成了青岛特色的“村、园区、市场、楼宇、特色街和特种行业工会联合会”六种组建模式,一举攻破制约工会基层组织建设的“乡镇(街道)中小型非公企业建会难、世界500强企业建会难、劳务派遣工入会难、基层工会主席人员少维权难”等四大难题,全年新建立基层工会2093个,发展会员215340人,世界500强企业建会、向非公有制企业选派专职工会主席、组织劳务派遣工加入工会等工作走在全国前列,市总工会获得全省工会组建和发展会员优秀单位称号。

破解难题一:大量中小型非公企业分布在乡镇、街道,职工相对分散、流动性大,企业建会难,职工入会难。青岛市总工会突破用人单位、职工身份及就业方式限制,探索六种工会组建模式,努力实现乡镇(街道)工会组建全覆盖。

2008年8月26日,青岛李沧区楼山街道办事处党工委亲自挂帅,按照先行试点、逐步推进的方式,通过单独组建、联合组建等不同形式,使辖区内199家企业全部组建了工会,实现了街道工会工作全覆盖。市总工会及时推广楼山街道经验,目前,共有56个乡镇(街道)实现了工会组建全覆盖。

为解决中小型非公企业建会难的问题,市总工会坚持“党建带工建,工建促党建,党

工共建”原则,连续召开了三个现场观摩会,指导、总结“村级工会组建联合化、镇办工会组建全覆盖、社区职工之家建设规范化”的经验和做法,提炼形成了青岛特色的“村、园区、市场、楼宇、特色街和特种行业工会联合会”六种组建模式,解决了大量非公企业职工入会难的问题,将一大批包括农民工在内的职工组织进了工会,实现了“应建尽建、应入尽入、不留空白”的目标要求。如:市南区建立了楼宇工会,将大量商务楼宇中的白领阶层组织到工会中来;市北区建立了婚纱、电子灯具等一条街工会联合会;城阳区分建立了1200多家外商投资企业工会;崂山区建立了茶业、农家宴工会联合会;胶州、胶南、即墨、平度、莱西市均采取成立镇办、社区(村)、工业园和企业工会及联合会等多种建会形式。目前,全市共有1000余个各类行业性工会联合会,覆盖51万职工。

破解难题二:世界500强企业驻青公司数量多,不少跨国公司经营者对工会组建有抵触情绪,组建工作遇到很大阻力。青岛市总工会坚持依法建会原则,发扬“说尽千言万语,想尽千方百计,克服千辛万苦”的“三千精神”,攻坚克难,全市80家世界500强企业建会率达到97.3%。

2008年3月20日,随着最后一批肯德基、必胜客餐厅选举产生第一届工会委员会,至此,青岛地区包括肯德基公司、4家必胜客餐

厅和31家肯德基餐厅全部依法规范建立了工会组织。

在全国总工会统一集中推进世界500强等跨国公司建工会过程中,青岛市总工会和有关部门市工会坚持依法建会原则,严格按照上级工会部署,规范、稳妥推进,针对部分跨国公司经营者在建会问题上态度消极的情况,采取“你拖我催,你躲我找,你建我帮”的办法,发扬“三千精神”,实行了分片分量责任制,领导带头带领工会干部到中国企业面对面地做经营者的工作,增进其对工会的了解进而支持建会工作。上半年在30多家肯德基餐厅店建立起了工会,下半年,在多年未建工会的富士康、伊藤忠等20多家驻青世界500强跨国连锁企业建立起了工会,在全总规定的时间内超额完成建会任务。目前,我市80家世界500强企业建会率达到97.3%。

破解难题三:劳务派遣工因劳动关系复杂,与用人单位没有直接劳动合同关系,普遍存在“维权难”的问题。青岛市总工会积极探索组织劳务派遣工加入工会,维护他们的合法权益。

2008年9月3日,刚来到中交一航局二公司预制分公司50多名劳务派遣工就加入了分公司工会,收到了青岛市总工会领导送来的流动书籍,并在新市民夜校上了一堂由专家讲授的《道德素质与安全责任》课。他们与中

交一航局二公司的其他300多名劳务派遣工一样,纳入了公司集体合同保障范围,在工资收入、社会保险、休息休假、卫生保健、学习培训等方面与公司的正式员工享有同等权利。该公司还将劳务派遣工的工资总额纳入被缴工会经费的基数。

青岛市目前有4万多名劳务派遣工,不少用人单位与派遣单位在劳务派遣工入会问题上相互推诿,遇有劳动纠纷,劳务派遣工更是处在尴尬的、不利的境地,这个以农民工为主体的弱势群体的权益维护问题成为青岛市总工会一班人的心头大事。市总工会在调研基础上,于2008年8月份制定下发了《关于组织各类劳务派遣工加入工会组织的通知》,对用人单位和劳务派遣单位在组织劳务派遣工入会、会员关系管理、经费收缴和维权等方面各自的职责作了明确规定,并紧紧抓住使用劳务派遣工千人数以上的企业进行督导,共发展劳务派遣工1.8万余人加入了工会。

破解难题四:由于受编制限制,乡镇街道缺少专职工会干部;不少非公有制企业工会主席受制于企业,不能理直气壮地为职工说话办事。青岛市总工会积极探索面向社会选聘(街)专职工会干部,向非公有制企业选派专职工会主席,实现基层工会主席社会化、职业化。

2008年4月1日,青岛市市南区湛山街道办事处的高慧丽、金门路街道办事处的新

华、江苏路社区委员会的辛彩虹分别当选为他们辖区非公有制企业工会联合会的工会主席。他们还有一个身份,那就是青岛市总工会面向社会公开选聘的街道专职工会干部。

青岛市总工会为使基层工会主席实现社会化、职业化,真正成为不受企业制约的工会法人代表,从根本上解决基层工会维权难的问题。市总工会在每年拨出专款120多万元,面向社会公开选聘乡镇(街道)工会专职工会干部152名,为全市所有乡镇(街道)配备专职工会干部的基础上,又下发了《关于向非公有制企业选派工会主席的试行办法》,指导城阳区总工会、开发区总工会、市南区总工会等区总工会进行试点,由区、市以上总工会面向社会公开选聘派往非公有制企业任职的专职工会主席。经区、市总工会统一培训,派到所辖非公有制企业,履行民主程序,由会员(代表)大会正式选举成为工会主席。专职工会主席实行聘任制,接受其派出单位总工会和受委托产业(系统)工会的领导,他们的工资待遇原则上由派出单位总工会和派驻企业工会承担,也可争取政府(行政)支持等多种渠道列支。目前已向非公有制企业选派了7名专职工会主席。市总工会正在深入探讨向非公有制企业选派的专职工会主席如何“选得出、派得进、容得下、养得起和用得好”等深层次问题,把这项工作全面推开,实现工会主席真正与企业主体地位平等,更加有力地代表和维护

职工的合法权益。

青岛市总工会通过“村、园区、市场、楼宇、特色街和特种行业工会联合会”六种组建模式,成功破解基层组织建设中的难点,使工会工作不断创新。新建基层工作组织充分发挥了职工之家的载体作用、展示职工风采的平台作用、民主管理和教育职工的阵地作用。崂山区沙子口街道西麦寨社区工会为使劳动力从传统的沿海养殖、山石开采行业尽快转移,动员发动职工群众依托崂山景区优势,大力发展家庭旅馆业。没有启动资金,工会干部带头筹集了70余万元,今年,西麦寨“山海人家”家庭旅馆示范点接待游客10余万人次,职工群众人均增收5000元,解决安置200多名职工就业,成为工会“创业示范基地”。中韩街道西韩社区投资1000万元,兴建了广场文化长廊和3000平方米“职工之家”和文化活动中心,设有图书室、阅览室、健身房、乒乓球室、台球室、健身房、棋牌室、多功能厅等全方位、现代化的文化娱乐设施,建有4个体育健身活动广场,工会组织通过职工群众喜闻乐见、丰富多彩的宣传教育方式,让职工群众在休闲娱乐中接受现代文明的熏陶,汲取先进文化的滋养。青岛的新建基层工会组织已经成为职工群众创业致富的“带头人”、农民向职工转变的“孵化器”、精神文明的“传播站”、维护社会和谐稳定的“润滑剂”。