

哪里 有难题哪里就有他们的身影

——宁波市总工会技术帮扶工作纪实

□ 本报记者 李刚殷

11月16日,记者拿着一份《关于宁波技师协会为全市企业提供免费技术帮扶的函》来到宁波豪杰汽配厂,陈老板看到宁波市技师协会技术服务队,将为全市企业(尤其是中小企业)上门免费提供技术帮扶,服务内容涵盖机械加工、机械维修、汽车维修、焊接钣金、电子电工等。他一再问记者:“是真的还是假的?那我们以后遇到技术上的问题真的可以打电话找他们?”在得到肯定的回答后,连声说:太好了!太好了!

记者从宁波市技师协会了解到,该函从7月22日发出已经收到20多家企业求助,到目前为止已为11家企业上门服务,解决了26个技术难题。

在量面广的民营企业与技工短缺之间的发展瓶颈

何川峰在宁波一家汽车销售服务有限公司工作,一天记者去找老何的时候,他正“抱”着电话,在一旁的服务经理示意说,轻点,何老师正在给外地的故障车听声诊断呢。原来电话里的那辆车发动机有异响,应该是发动机的曲轴快不行了。一个多小时后公司的拖车把那车给拖了回来,果然不出何老师的预料。客车司机连声说:佩服佩服啊。

近70岁的何川峰是汽车维修高级技师,也是宁波市第一批高级技师。可是像何老师那样的技师在宁波是少之又少。有调查显示,目前宁波市从事制造业的工人为120万人,其中高级及级以上技术工人不到2万,宁波全市高级技师、技师缺口达74%,中高级技工缺口达68%,初级技工缺口为45%。

宁波涂料行业协会的内部统计也发现,由于技术人才缺乏,整个宁波涂料行业的研发能力普遍不强,有自我研发能力的企业所占比例不足10%。大部分宁波涂料企业在需求量巨大的宁波建筑市场上基本无所作为。

技工缺乏除了导致企业开发能力下降之外,产品合格率也因此下降。国家质检总局曾抽检过28家宁波企业,主要抽

查产品为塑机、电动玩具、灯具、热水器等,质监报告显示:有30批次产品合格,合格率仅为73.2%,比全国平均水平还低1.6个百分点,比浙江省平均水平低9.1个百分点。塑机是宁波市的特色产品,但抽查中发现两家企业产品严重不合格,主要问题都集中在技术环节,如塑机上股的安全距离不足、塑化能力及合模力较差。专家分析表示,这主要是企业缺乏有经验的一线技工,在原料配料和生产过程中没有做到有效的质量监控。

而一组全国范围内的数据更显示出高级技工荒所带来的巨大负面影响。统计显示,由于高级技工紧缺,目前企业产品平均合格率只有70%,不良产品造成的损失每年近2000亿元。

“高级技工短缺”已成为越来越发达的民营企业发展瓶颈。近年来,宁波民营企业成长很快,据有关部门统计,全市民营经济总量约占全市GDP的80%,创造利税约占全市的70%,创造就业岗位约占全市的85%。

但由于这些企业缺乏高技能人才,生产中遇到的不少难题靠自己难以解决,一定程度上影响了企业的生产经营。

记者在宁波市总工会经济部了解到,宁波市自1994年推行国家职业资格证书制度以来,已有6205人获得了技师职业资格证书,339人获得了高级技师资格证书,其中不乏市首席工人,各类技能大赛的佼佼者,他们操作技艺精湛,经验丰富,无疑是一线操作工人最好的老师。“为什么不把他们组织起来,来实现技能人才资源共享,解决企业生产技术难题?”市总工会沈部长告诉记者。

于是在2007年5月宁波市成立了技协技师分会(现已改为技师协会),116名技师、高级技师成为首批会员。技师协会下设机械加工、机械维修、焊接钣金、电子电工、汽车维修五大技术服务队,每队设队长、副队长各一名,由市总提名。规定:队员则由队长、副队长负责召集,其必须满足属技师协会会员、自愿参加技术服务、拥有技师(含)以上职业技能等级资格、从事相关专业或工种15年以上且拥有一定专业知名度等四大条件。

为了规范管理,市总为这支特殊队伍制定“四不”纪律:不说服务忌语,不擅自收取服

务对象报酬,不接受服务对象宴请和礼品,不向服务对象提出与技术服务无关要求。

同时承诺:遇到技术难题,只要拨打技师协会帮扶热线,协会就将在2个工作日内给予企业明确答复,除特殊情况外,技术服务队员将在5个工作日内上门服务。

“疑难杂症”有了“免费医生”

专业技术人才,利用星期天或节假日等业余时间,在完成本职工作和不侵害本单位技术、经济权益的前提下,为其他企业提供无偿的技术帮扶,在上世纪六、七十年代,曾风靡一时,有力地带动了群众性技术协作活动的开展,积极地推进了企业的技术革新、技术改造和经济社会的发展。但随着市场经济的迅速发展,无偿的技术帮扶逐渐淡出了人们的视野。如今,在宁波“星期日工程师”又回来了。一批能工巧匠、高级技师活跃在企业,下车间到现场,为中小企业提供无偿技术服务,破解技术难题。

鄞州区一家铸件企业向协会求助,因为工人焊接经验不足,公司的一批新产品全部报废,损失30万元。技师周铁军给他们传授了一个小窍门。结果,工人们轻松而圆满地完成了焊接任务。

“走进百家企业、破解百项难题”进行技术帮扶,高级技师们按照与企业对口的工种组成团队,利用双休日等工余时间,深入中小企业的生产现场,有针对性地帮助解决生产过程中碰到的技术难题,并对一线工人进行短期的技术指导。

2007年7月28日、29日。技师协会派出电器、焊接、机械加工等专业的7名高级技师和技师,兵分三路走进了象山县的10家企业,对32项难题进行集中攻关。技师们来到宁波万科电子有限公司,企业的技术人员向他们反映:车间里的生产设备因电磁头吸合不良,经常发生短路。来自宁波港集团北仑股份有限公司的电器修理高级技师张贤彪一眼就看出了“病因”:主要是电流过载,制作一个V字形的托架,就能解决问题。在场的一线操作工人茅塞顿开。

张贤彪为象山冶金电器设备有限公司解决的技术难题更是令人叫绝。该公司生产的

电路板,常常因接触不良致使焊接质量难以过关,废品率较高,企业花了近万元请专家,也没找到“病因”。张贤彪到现场察看后就找出了三大“病因”:没有保持恒温;零部件刷洗不彻底;工人干活时手上的汗渗入到产品上。他提出了解决的办法:产品焊接后应立即用绝缘清漆进行浸泡;工人应戴着手套焊接,至于天气太热,戴不了厚手套,只需花4分钱买个指套就解决问题了。

来自鄞州区职业教育中心学校的“双料”技师(同时拥有车工高级技师证书、钳工技师证书)的徐斌,在机械加工方面是个行家。当他了解到,万科电子公司车间里的机床经常损坏时,马上找出了“病因”并开出了“药方”:主要是机器保养不良引起的。每天作业结束以后都要给机器加一次油,但必须把旧油去掉后,再加上新油。

宁波江龙泵业有限公司副总经理鲍明宝为工伤频发而一筹莫展:“由于冲床速度很快,又没有红外等自动保护装置,工人手指很容易被冲床压到,甚至截断,最多的一天,6个工人的手被车床压伤,甚至割下来。很多做模具的同行,都为这个犯愁。”

徐斌给出了几个解决方案:第一是改进模具,这种方案成本比较高,适合大批量生产。第二种解决方案是改进送料方式,企业可以做一批导流槽,让原料“滑”到工作区域,成本不会超过500元……如果加工的模具比较小,也可以让工人用镊子夹取原料,再送到工作区。一把镊子的成本只要3元。徐斌解释说,对高速冲床而言,安装红外设备的效果并不理想。因为高速冲床每分钟能运行几百次以上,红外线感应到手指再让机器停下来的话,一般要2秒钟,已经来不及了。这让鲍明宝连连点头。

无偿技术帮扶行动开展以来,先后有近100家企业正式上报100多项技术难题,还有不少企业来人来电要求帮助解决生产技术上的“疑难杂症”。

宁波江龙泵业有限公司缺少电器维修方面的专业人才,他们就请来学校老师,让50多名职工进行脱产培训,但收效甚微,因为学到的只是一些基础性、普及性的东西,实际操作仍未有大的起色。企业为此感到困惑。技师

■ 信息

为培养造就一批知识型、创新型、技能型职工队伍——

中国一拖集团开展职工技术比武活动

为培养造就一批知识型、创新型、技能型职工队伍,中国一拖集团有限公司自今年3月份以来,在全体职工中开展了以“勤学苦练创一流人才,提升技能创一流业绩”为主线,以具有体育比赛特色,集培训、练兵、竞技、攻难于一体为主要形式的职工技术比武活动。

在职工技术比武活动中,他们坚持亟待提高技术水平和关键岗位优先的原则;全员培训学习、层层比赛、逐级选拔、严格标准的原则;鼓励跨工种学习、竞技的原则;集团公司组织与二级单位承办相结合的原则;集团公司组织统赛与二级单位组织自赛相结合、谁组织谁奖励的原则;岗位练兵与选拔培育技术能手相结合的原则;技能竞赛与解决生产经营中的质量、成本等瓶颈问题相结合的原则。竞赛工种(项目)分为首席技师竞赛工种;车工、维修电工;竞赛工种:加工中心操作工、计算机辅助设计、车工、维修电工、钳工、天车工、焊工、检验工(机械加工)、仓库保管工、工具钳工;专项竞赛工种:热处理工。

全公司共有30个单位参加了此次技术比武,参加职工达12998人。各单位共选拔推荐570名选手参加了集团公司技术运动会的理论培训,237名选手参加了运动会13个工种(含技师)的实操决赛,按《方案》规定,有6名技师将分别被授予首席、资深和主任技师。有30名、33名和38名选手将分别被授予集团公司一、二、三、二级“技术能手”称号,其中27人将按程序晋升为集团公司内部技师,28人将按程序中办高级工技术等级资格证书。

活动中,对授予“首席技师”、“资深技师”、“主任技师”称号、一次性分别奖励4000元、3000元、2500元;获集团公司统赛工种技术比赛获奖选手一次性分别奖励3000元、2500元、2000元等。对获奖选手同时授予集团公司2009年度“知识型职工”荣誉称号。凡获得“集团公司一级技术能手”称号者,符合条件的,可按程序晋升为高级工和集团公司内部技师。凡获得集团公司技术能手称号、本人职业资格等级未达到高级工者,符合条件的,按程序晋升为高级工。

(刘景梅)

■ 各抒己见

切实提升工会组织的创新力

□李俊

当前,我国正处在社会转型、经济转轨、企业转换机制的关键时期。随着企业改革改制工作的不断推进,企业劳动关系双方利益共同体的特征进一步明晰,工会作为劳动关系一方代表的角色更加凸显。职工思想观念的更新、民主意识的增强,技能素质的提高,对工会组织如何有效代表和维护自身合法权益,参与协调劳动关系、构建和谐提出了更高的期望、更迫切的要求。满足广大职工的期望和要求,在构建和谐企业中发挥更大的作用,企业工会必须着眼于实现工作创新,着力于创建满意工会,突出维护重点,促进职工全面发展,切实提升工会组织的创新活力,实现工会重点工作的突破和自身建设的加强。

健全完善创新竞赛体系

围绕企业总体发展思路和战略目标,坚持“制度管企,文化管人”的理念,把工会工作放到公司工作大局中去思考、去把握、

去部署、去实施,动员和组织广大职工,在推进企业科学发展和构建和谐企业的进程中,充分发挥工人阶级的主力军作用。首先,要适应客专、高速、地铁施工给安全工作带来的新课题,组织动员职工广泛开展“练硬功、强技能、创标杆、保安全”为内容的安康杯竞赛活动,在重点项目总结、推广一批安全操作法和先进工作法,在主要工种推行“首席职工”制,通过多种形式的创新竞赛,着力提升职工的标准化作业水平。同时,要认真贯彻工会劳动保护三个《条例》,以一线班组和关键岗位为重点,组织职工代表和劳动保护检查员,搞好企业安全巡查,发现并督促解决安全隐患,确保职工作业过程中的安全与健康。其次,要结合企业实际,根据生产经营形势,组织职工岗位创优、技术革新、节能减排、合理化建议,开展职工的创新潜能,群策群力攻克难关,把创新竞赛贯穿于企业生产经营的全过程。发动职工开展“效益增长一个百分点、成本降低一个百分点”主题活动,从节约一滴油、一寸铁、一

度电入手,人人为了完成经营目标献计策。再次,要围绕重难点工程,开展“保增长、促发展、建精品、创一流”专项劳动竞赛,充分调动广大建设者和管理者的积极性。

健全完善素质提升体系

深入开展“创争”活动,提高职工素质,努力建设一支知识型、创新型的高素质职工队伍,是实施科技兴企、人才强企、提升企业核心竞争力的必然要求。企业工会要进一步加强了对职工的理想信念教育、形势任务教育,把广大职工的思想 and 行动统一到实现企业战略目标上来,把智慧和力量凝聚到促进企业和谐 development 上来。大力弘扬集体主义、爱岗敬业精神,大力倡导科学、文明、健康向上的生活方式,促进良好企业风气的形成。要求职工有措施,充分发挥工会“大学校”的作用,大力开展技能培训、岗位练兵、技术比武等活动,引导职工树立“终身学习、全员学习、全过程学习”的理念,加快推进职工队伍的知识更新。同

时,要建立健全激励机制,树立先进典型,不断推动“创争”活动深入持久开展。要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,爱护和培养一切为企业殚精竭虑、无私奉献的人才。努力营造学习劳模、尊重劳模、争当先进的企业氛围,充分发挥先进的示范导向作用。通过大力弘扬企业文化,使劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大成为企业的共识和时代的最强音。

健全完善职工保障体系

工会应把发展和谐劳动关系,服务职工群众摆在突出的位置,引导广大职工群众正确认识当前经济形势的变化,正确对待利益关系的调整,积极为推动企业发展献计出力,努力实现企业发展和维护职工群众利益的互利双赢。一要主动开展维权。把维权活动贯穿于企业改革、发展和稳定的全过程,在工作实践中体现主动性,主动开展调研、主动沟通协调、主动服务。要坚持深入生产

一线调查研究,掌握了解职工群众的呼声、要求和利益诉求。要建立及时收集处理职工的思想反映和利益诉求的信息沟通、调查处理、协商协调、跟踪问责、督促反馈等系列工作机制,形成反应灵敏、处理迅速的维权网络,主动从职工最现实、最关心、最直接的问题入手,快速受理职工群众的信访,真正现实在具体维护上的突破。二要注重维权方法。从源头上完善维护的参与机制,增强维权的实效性。要在制度、规定、政策、文件酝酿产生过程中,积极参与进去,敢于反映职工群众的合理意见和正确要求,使所制定的各项政策、文件符合大多数职工群众的愿望,符合时代发展的实际,确保职工的合法权益得到最有效、最及时的维护。三要把握维权重点。在公司制企业,工会工作要坚持整体维护与具体维护相统一原则。其一,是因为为企业发展,职工才有成功的平台。其二,是因为职工融入企业,公司发展才有坚实的基础。当前,职工与企业管理者间的差距明显加大,矛盾具有一定程度或较为隐性的对抗性。我们要充分利用赋予工会的资源 and 权力,坚持“以职工为本,主动依法科学维权”的工会维权观,努力做好党政所需,职工所盼,工会所能的工作,认真落实“三不让”承诺,因难职工救助,基层职工书屋建设,金秋助学行动等系列帮扶活动,推动解决职工群众最关心、最直接、最实际利益问题。

工会要在展现新作为上下功夫

□王全信 马殿宗

在新的历史条件下,如何展现工会工作新作为,这是我们各级工会及广大工会干部必须研究的新课题。科学发展观为工会组织在全面发展中的职责、在协调发展中的职能、在可持续发展中的作用指明了方向。工会组织一定从工会的性质和特点出发,把科学发展观贯彻落实到工会工作的各个方面,使工会工作在实现企业全面发展的实践中展现新作为。

一是基层工会要在促进企业经济又好又快发展中展现新作为。发展是硬道理,实现企业全面、协调、可持续发展,必须坚持以人为本。以人为本促发展,这是我们工会工作的第一要义。企业工会组织要始终不渝地贯彻落实党的依靠方针,立足服务于企业发展大局,在职工中广泛宣传科学发展观,引导职工转变思维方式和思想观念,牢固树立向发展要权益、以效益保权益的思想观念,真正认识到,只有经济发展了,职工的合法权益才能从根本

上得到保障,自觉地增强实践科学发展观的紧迫感、责任感、使命感。要把群众性经济技术创新活动作为新形势下贯彻党的依靠方针,调动和激发广大职工积极性、主动性和创造性,服从服务于企业发展大局的最佳切入点,坚持以市场为导向,以提高经济效益为目的,把增强企业科技开发能力、市场竞争能力和抵御风险能力作为主攻方向,把解决企业发展的难点,实现扭亏增盈等问题作为工作重点,紧紧围绕企业优化结构、降低成本、加强管理、产品研发、技术创新等工作,通过组织职工积极开展多种形式的劳动竞赛、合理化建议、技术攻关、发明创造等活动,进一步营造鼓励职工创新的环境,提高广大职工群众的自主创新能力,引领广大职工发扬工人阶级优良传统,发挥工人阶级主力军作用,生产一流产品,创造一流业绩、培养一流人才,推动企业可持续发展。

二是基层工会要在深化民主管理中展现新作为。坚持以人为本,是科学发展观的本

质和核心,树立和落实以人为本的科学发展观,必须充分尊重职工,保障职工群众的民主权利。尤其是大中型企业,在深化现代企业制度改革工作中,企业在出台改革政策措施时,应该高度重视职工群众的意见和建议。工会组织要引导职工积极主动地参与企业的民主决策、民主管理和民主监督,为企业深化改革贡献力量。一是要保障职工的参与权。企业工会要健全完善源头参与机制,始终把落实职代会制度作为维护职工合法权益、促进劳动关系和谐的有效载体,坚持做到凡是企业改革改制的重大决策及涉及职工切身利益的重大问题,要严格按照程序经职代会审议通过,使企业决策充分体现职工的意见。二是要落实职工的知情权。要继续深入推行厂务公开制度,突出公开重点,规范公开形式,提高公开质量。通过建立完善党政联席会、厂情发布会、内部网络、简报等辅助形式,进一步增强企业运作的透明度,拓宽和疏通民主参与的渠道,为职工参与企

业民主管理工作提供准确的第一手资料,使职工能够知厂情、明厂事,激发广大职工围绕企业发展出主意、想办法、作贡献的工作热情。三是要强化职工的监督权。通过完善厂务公开、民主评议干部、职工董事、职工监事等制度,健全民主监督机制。认真落实职工群众对企业重大决策、生产经营管理、领导班子建设及党风廉政建设等重大问题的监督,落实职代会的审议决定权和否决权。建立职工代表巡视检查制度、评价督办制度,搞好对集体合同履行情况、劳动保护措施落实情况等方面的监督,切实把企业职工民主管理工作落到实处。

三是基层工会要在维稳、维权工作上展现新作为。各级工会一定要把维稳作为当前和今后一个时期的重要任务来抓。维稳的基础在于维护职工的合法权益,以人为本的要求与履行工会基本职责的要求是一致的。各级工会组织要坚持把职工群众利益放在第一位,全心全意地为职工群众服务,真正把

群众利益无小事的要求落到实处。一是针对经济结构调整、企业改制过程中劳动关系和利益关系复杂化多样化的趋势,不断创新表达和维护职工群众多元化需求的实现途径。按照支持、参与、协调、维护的原则,把职代会制度和平等协商签订集体合同制度作为协调劳动关系的两大主要手段,畅通职工理性表达利益诉求的渠道,完善利益协调机制、矛盾调处机制、权益保障机制,确保职工共享企业改革发展成果。建立健全厂务公开制度、职工董事监事制度、劳动安全环保制度和工会劳动法律监督制度等,推动有关职工权益的法律法规政策的贯彻落实,在企业改革改制中充分发挥工会组织的维权作用。二是深化和拓展送温暖工程,帮助解决困难职工在就业、生活、医疗、子女上学等方面遇到的实际困难。建立完善帮困救助体系,动态管理特困职工档案,针对性地开展多种形式帮扶解困活动;建立促进就业体系,工会组织要通过组织培训,提高技能,开展就业指导等活动,在“输血”救助的基础上,调动和发挥特困职工的自身力量,增强“造血”功能,为下岗失业人员实现再就业办好事、办实事;建立互助保险体系,通过职工互助储金会、参与职工互助保险、办职工劳动福利等措施,促进帮扶困难职工的工作实现经常化、制度化和社会化。