为打造蓝领精英搭建竞技平台

——对自贡市持续推进职工技能大赛的调查

本报记者 高柱 通讯员 王晓康

日前,记者来到四川省自贡市,对该市总工会持续长达7年之久推进职工技能大赛情况进行调查,自贡市常务副主席缪仲君接受采访时说,该市在全省率先提出“十万职工大竞赛”、“首席技术工人评选”、“破格晋升大赛获奖者”、“整合各种力量”等“四个率先”,职工技能大赛持续7年,规模一年比一年大,人数一年比一年多。

记者在调查中同样欣喜地发现,也正是通过职工技能大赛的“持之以恒”,自贡市一批又一批技能工人借助党委、政府和工会为其搭建的“龙腾虎跃”竞技平台,既提升了个人的政治和经济地位,又以榜样的力量激励着更多职工跨入“蓝领精英”行列。

寻求推动城市工业持续发展的“人才力量”

享有“盐都”盛名的自贡,是一个工业基础雄厚、门类齐全的老工业城市。跨入新世纪后,为让其在共和国改革开放进程中焕发“青春”,自贡市委、市政府响亮提出了“工业强市”的发展战略。

但自贡市总工会在如何围绕和服务好这一“中心”的“大调研”中发现,全市持有职业技术资格证书的技术工人,仅占在职工人总数的30%,高级工以上的高技能工人,仅占在职工人总数7%!当地企业技术技能型工人人才严重缺乏的现状,成为了实施自贡“工业强市”发展战略最大的“瓶颈”。

“振兴工业,必须先兴人才。”2003年,自贡市总在与市政府联席会上提出了六大建议,即:重视和加强对技术工人培养和使用的领导,真正把技术工人作为人才予以承认和重用;建立完善技术工人职位、培训、考核、聘用和薪酬体系,做到培养、使用的科学化、规范化;制定符合实际的技术工人教育培训计划,不仅纳入法律法规和职代会议题,更要加大投入,大力开展教育培训,加强对技术工人的思想教育,最大限度地调动其积极性、创造性;从政策上支持和完善职工职业资格鉴定,促进教育培训工作的经常化、规范化和制度化;建立激励机制,落实并提高技术工人待遇,在全社会构建尊重和爱护技术工人的良好氛围……

“六大建议”得到市委、市政府的高度重视,随即将培养一批优秀技术工人列入了自贡市城市社会经济发展规划,技术技能型人才也并入全市人才培养系列和市委《人才强市战略规划》,并还决定建立自贡市职工素质提升工程领导小组,挂靠在工会的工作班子。

紧接着,该市“职工技能素质提升五年实施意见”和“创建学习型组织(单位),争做知识技能型职工”五年规划也相继出台,目的是为让现有18万技术工人中70%的职工职业技术技能再上一个台阶,并达到高、中、初级技术等级搭配合理等目标。市委、市政府还明晰了层层开展,上下联动,培训与比赛相结合,攻关和克难相统一等任务,由此,拉开了全市由市委直接领导、政府大力扶助、各部门和行业全力参与、工会搭台唱主角的职工技能大赛热潮。

凭借“3十x”形式整合组织力量

无论劳动大赛还是技能比赛,在传统“习惯”中都是由工会牵头组织为主,但自从自贡将技术工人纳入全市人才培养规划后,凡职工的劳动竞赛和技能大赛,也就不在仅靠工会“单打独斗”支撑局面了。而这一“局面”的改变,关键来源于一套完善的组织体系建立。

为全面有效推动职工技能大赛的开展,自贡在全省率先提出并实行“3十x”组织形式,即:由市委组织部、市总工会、市劳保局3家部门为主,联合建设、卫生、医疗、商务、旅游等9个部门共同举行。

在“整合力量”的基础上,由工会挂帅的自贡市职工素质提升领导小组,每年初都要针对比赛的工种和项目而提出当年职工技能大赛的实施方案。全市各企事业单位也“各司其职”,在本系统、本行业进行组织安排和广泛动员。而每年一届举行的职工技能“比赛”,自贡市委、市政府、市人大、市政协“四大班子”领导成员还都毫不例外地前来“捧场”和“助兴”,并在赛后亲自为各类“技能状元”和“蓝领精英”颁奖。

“就连市委组织部也都出力还出钱!”缪仲君说,近几年,自贡市委组织部不仅将职工技能人才的培养纳入全市人才发展战略中加以实施,而且每年还出资5万元,用以奖励在各类技能大赛中涌现出来的工人技能人才。他还说,目前自贡市又开通了工人技能人才享受政府津贴的渠道。去年,已有6名在“大赛”中涌现出来的“蓝领精英”获得了政府津贴奖励。而“组织部”对培养职工技能人才的关心重视,同样感动了当地劳保部门。

2009年,自贡市劳保局决定每年拿出10万元,以此推动职工技能大赛的持续开展;全市各个企事业单位,每年同样按照市委、市政府有关规定下拨职工教育培训经费,积极为打造“蓝领精英”出资、出力作贡献。

建激励机制催生“蓝领精英”层出不穷

2006年,自贡市总决定建立首席技术工人评选表彰制度,即:每两年评选一次,每次命名表彰不超过30名。首席技术工人将在各企事业单位技术密集型的关键工种、关键岗位和关键工序中职业技能处于领先水平,且具有高级工及以上职业资格的优秀技术工人中产生,并首次将农民工也纳入评选范畴。凡被评为首席技术工人的,可破格推荐参加晋升高一级职业资格的评审、自贡市优秀技能人才和劳模先进评选,所在单位给予一定的首席技工津贴。该市首席技术工人还实行动态管理,每次命名资格有效期为三年。

市委组织部、市总、劳保局还在基层比武选拔的基础上,按国家职业标准将职工技术技能大赛的成绩与职业资格晋升挂钩。如对在市级职工技能大赛各工种项目高级工比赛中获得第一名的选手,授予“自贡市技术能手”荣誉称号,推荐参加市优秀技能人才评选;对高级工组和中级工组前三名选手分别破格晋升技师和高级工;对参赛成绩合格选手分别办理高级工、中级工职业资格证书;对活动组织开展好的单位授予优秀组织奖……逐步形成了“培训、练兵、比赛、晋级、表彰”五位一体的工作机制。其中,自贡硬质合金有限责任公司在推行“激励机制”中表现尤为突出。

“你看!这都是我们20多年的完整记载。”记者在自贡硬质合金有限责任公司工会主席曾玉国的办公室见到,他桌上摆放的记录职工教育培训和技能比赛的档案资料足足长达近2米。

为何如此?他说,对于工会的职能发挥来说,其实,努力提升职工的思想和技能素质,才是体现工会对他们最大的关爱和维权。据介绍,该厂目前不仅40%的工人技师是从比赛中产生出来的,而且还有50人(次)由此成为了高、中级技师或参加省和全国有色行业职工技能大赛,并取得了优秀成绩。而从上到下激励机制的建立,让自贡越来越多的技术工人实现了“名利双收”。

“是技能大赛造就了我!”东锅公司焊工谢强是自贡职工技能大赛最突出的受益者之一,在未参加大赛前,他还只是一名普通技师,但通过参与“技术练兵比武”的大赛,在三年时间就连跨“两大步”直接晋升为高级技师。市直机关工人刘燕梅凭着多年练就的娴熟的打字技能,在参加市技能大赛中脱颖而出后,勇夺全省速录师比赛第一名和全国技比赛第七名,不仅前后获得1万多元奖金,而且还被授予四川省五一劳动奖章和荣获四川省职工技术能手称号。

据了解,2003年至今,自贡前后举办了七届职工技能大赛,共有60多万人(次)参加各类技术培训、练兵、比武,在1800多期培训、500多次技术交流、1200多次岗位练兵和上千场100多个工种的大赛中,脱颖而出了1000多名技术标兵、能手和明星,7500多人(次)晋升高、中级职业资质,更有近200人荣获“自贡市技术能手”荣誉称号,受到表彰奖励。先后多批多人代表自贡参加省级和全国职工大赛,均先后夺得第一、二名和一、二等奖,10余人(次)破格晋升高级技师或享受国务院特殊津贴。

“龙腾虎跃”竞技增强企业持续发展动力

春去春归,风雨不停。7年来,自贡每年开展的职工技能大赛都要吸引10万人次参加。在“龙腾虎跃”竞技比高低中,职工们不仅在解决一个又一个“热、难、疑”问题中提高了自身技能素质,而且更为提高企业自主创新能力和赢得持续发展增添了动能,尤其使自贡当地生产出来的世界大型装备机械和高质优秀产品一批又一批走俏国际市场。据悉,仅在2009年,全市10万人(次)职工参与各类劳动比赛和合理化建议共创经济效益1.9亿元,攻克各项技术难题172个,节创价值上千万元。

作为民营企业的四川川润集团公司,从组织职工技能大赛中尝到了推进企业快速发展的大“甜头”。近年来,在职工们“学、赶、超”争拚专业技术提高的浓厚氛围支撑下,这家过去“业绩平平”的民营企业所生产的多项新产品均填补国内空白,并成为了全市全省轻工机械制造业的优势企业和排头兵,其生产的润滑液压设备及其集成系统产品销售到了欧美市场。据悉,目前在自贡市尝到职工技能大赛带来“甜头”的企业已比比皆是。

“别小看提高一个百分比,那可是能节约上千万资金啊!”东锅公司工会副主席秦利军告诉记者,近几年,他们组织职工围绕工业板材如何实现又省又快工艺下料开展技能大赛,使其利用率已由过去的70%~80%提高到现在的91%以上,仅在2009年通过举行“下料”技能比赛,就节约80多吨各种口径的板材,节约资金达1360万元。

“坚持长达7年时间的职工技能大赛,正在使我们自贡这座‘老工业’城市焕发青春!”自贡市委常委、市总工会主席张乾华对记者说,“推动国家进步的根本在于全民素质的提高,促进经济发展的关键在于职工素质的提高。因此,我们要着力培养和造就一支高素质职工队伍,为推动全面建设小康社会提供强有力的智力支持和人才保证。这正是我们持续开展职工技能大赛的初衷和目标。”

■发展与创新

关于健全职工利益诉求表达机制的研究

□周志军 王厚富 范瑜

所谓职工利益诉求表达机制,应该是指工会表达和维护职工合法权益的各项制度、载体和渠道的总称。本课题研究的主要任务是分析职工利益诉求表达机制的基本结构及其功效,阐述该机制建设中存在的不足,并基于理论和实践两个层面,提出健全职工利益诉求表达机制的基本思路与对策建议。

工会系统职工利益诉求表达机制的现状分析

职工利益诉求表达机制的结构与工会组织体制密切相关。市总工会、区县产业(局)工会和基层企业工会三个层面都各自围绕表达和维护职工权益,相应建立了一套相对完整且上下相互衔接的制度办法。

但结合近阶段劳动关系领域矛盾纠纷频发多发的实际情况分析,职工利益诉求机制的不足主要表现在以下几个方面:

一是不少企业职代会、平等协商集体合同制度要么没有建立,要么建立了却发挥不了实际作用。从近期实际发生的群体性纠纷来看,大部分企业没有建立工会组织。特别是非公经济领域职代会、平等协商集体合同制度还有较大空白点。即使已经建立,但由于没有真正发挥制度平台的作用,不能及时了解职工的意愿和诉求,从而引发群体性的纠纷,甚至导致职工采取过激行为。

二是现有的相关制度措施难以满足职工利益诉求表达的实际需求。纠纷当事人之所以采取其他非正常渠道主张自己的权益,表面上看,这是职工民主法制意识方面的问题,但究其深层次原因,这可能与职工对职工诉求表达的相关制度缺乏信任有很大关系。正是由于职工合法权益在正常渠道内难以得到及时、全面和客观的反映,职工转而通过非正常渠道去表达。

三是工会系统劳动关系预警调处机制还没有真正形成规范可行的制度。尽管各级党委和工会领导机关对建立健全劳动关系矛盾调处工作责任制都有明确的要求和规定,但并没有落实到位。各级工会特别是作为一级工会领导机关虽然早就意识到这一问题,并采取了一些措施,在局部地区、部分行业和特殊时段也取得了一些可喜的成绩,但总体而言,劳动关系预警调处机制作用仍然有限。

健全职工利益诉求机制需要重视的认识问题

1.健全职工利益诉求机制,必须把握劳动力市场的发展趋势。劳动力市场客观存在的规律,决定了劳动者利益诉求基本上是围绕劳动关系变化、工资薪酬水平等劳动经济权益展开的。同时也决定了现实中存在着一些矛盾纠纷频发易发的行业和企业,如转改制企业、劳动密集型的非公中小企业;存在着一些矛盾纠纷易发多发的特殊时间段,如举办重大政治社会活动前后、主要节日庆典时期等。

2.健全职工利益诉求机制,必须把握不同经济状况下职工利益诉求的实际处境。不同经济状况下职工的利益诉求会有所不同。一般来说,经济不景气会产生不利于职工利益诉求的三种因素:一是进一步抬高企业经营者在劳动关系上的优势地位,资强劳弱的局面会进一步加固。二是社会更加容易将企业关厂歇业、裁员减薪视为正常合理之事。三是劳动者会自觉降低利益诉求的意愿。受经济形势不利的直接影响,职工利益诉求的环境更为艰难。

3.健全职工利益诉求表达机制,必须坚持以满足职工加入工会的主要利益诉求为导向。实际上,职工参加工会的部分理由是经济角度的,职工利益诉求表达机制必须在满足职工加入工会的主要利益诉求方面体现价值。

4.健全职工利益诉求表达机制,必须给予利益诉求职工以充分尊重。工会代表和维护职工权益,特别需要与提出利益诉求的职工保持良好的信任关系,维系友好的纽带。工会在参政议政,在向会员提供服务、处理常规问题、申诉与纠纷时,离开了这些有价值的民意,工会就无法发挥作用。

5.健全职工利益诉求表达机制,必须坚持以不损害企业经济发展为原则。企业维持稳定,迫切需要有一个良好的劳动关系环境,迫切需要企业有一套能够积极处理职工抱怨,妥善处置职工权益要求的管理机制。

6.健全职工利益诉求表达机制,必须以推进集体协商为重点。集体协商必须被工会作为不变的中心目标,工会所采取的所有其他行动和取得的所有其他目标必须被看做是他们这个主要行动和目标的副产品和辅助活动。

7.健全职工利益诉求表达机制,必须突出心理疏导、人文关怀,纾解职工面临的心理压力。陷入劳资纠纷中的职工,既承受着物质经济上的巨大压力,也面临着来自社会各方的道德压力,需要相关的渠道去缓解和疏导这种压力。

8.健全职工利益诉求表达机制,必须适当发挥第三方协助机制的作用。第三方协助要尽量给劳资双方留出足够的空间,让劳资双方在法律法规的框架下公平协商解决争议和纠纷。

几点具体的对策建议

1.推进基层工会主席公推直选,增强工会的吸引力、凝聚力。职工利益能否实现,在很大程度上取决于工会组织能否代表职工利益,取决于工会主席能否主动大胆为职工说话。站在职工的角度讲,只有被大多数职工群众认可和信赖的工会组织,才是真正的“职工之家”,可以从以下方面努力:一是将以自上而下推动企业建会为主,转变为以发动职工群众自下而上组织工会为主。二是探索和推进基层工会主席公推直选的有效形式和实现途径,着力推进工会组织的民主化群众化。

2.开辟双向互动渠道,建立工会组织与会员之间的信任关系。首先,要建立合适便捷的互动渠道,如职工意见箱、员工谈心室、网上论坛等,促进工会主席与会员之间更频繁和坦率的互动。其次,工会必须关注会员以非语言方式表达利益诉求的情报。包括过高的缺勤率、较高的人员流动、低效率的工作、产品质量的下降等。工会组织比较明智的办法就是:经常性且有目的地就那些没有被公开表达的利益诉求开展调查,通过密切关注不满的非语言迹象来在潜在的利益纠纷和矛盾失去控制前及时加以阻止和引导。再次,工会必须以最大的诚意对会员利益诉求给予积极回应。要对职工群众进行有关法律法规的宣传教育,增强职工群众法律意识,使职工了解有哪些合法的表达渠道,如何有效地利用这些表达渠道,引导职工群众以理性、合法的形式表达自己利益要求,自觉规范自己的表达行为。最后,工会必须主动参与劳动关系矛盾特别是群体性纠纷的调处。切实发挥工会组织为利益诉求职工说话办事的特殊作用。要健全完善劳动关系预警机制,特别关注职工群众中的重点人群,做好应急处置预案,掌握协调处置劳动关系矛盾的主动权。

3.充分利用互联网平台,处理好反映职工利益诉求与引导职工利益诉求行为的关系。工会代表和维护职工合法权益,不仅要客观反映职工利益诉求,积极建言献策、主动参政议政,也要对职工利益诉求行为坚持正确的引导和引领。当前,工会要立足于充分利用互联网平台这一现代化手段,切实加强对职工利益诉求行为的引导和引领。已建立网站和有条件的工会组织,要建立面向职工利益诉求的沟通平台,健全收集掌握职工利益诉求趋势和特征的工作机制。要加强队伍建设,建立网络宣传员、评论员队伍,建立与各大互联网站的联系、沟通机制,关注网络热点,把握社会脉搏,研判时局走势,提出关键命题,及时回应网民的声音。

4.抓住关键环节,切实发挥职代会、平等协商集体合同等制度在职工利益诉求表达上的主渠道作用。一是要在职工代表、集体协商代表的产生和构成上,能够体现多数职工的意志,尽可能照顾到有着各类利益取向的职工群体。二是要规范职代会运作程序,严格集体协商办法。要切实履行民主程序,落实职工群众知情权、参与权、表达权和监督权。必要时,对缺乏群众基础的企业改革调整措施,特别是明显损害职工合法权益的单方面行为,要理直气壮、旗帜鲜明地行使否决权。三是要加强职工代表巡视,定期监督检查企业执行规章制度、履行集体合同等情况,定期收集汇总职工群众的利益诉求,必要时通过要约形式,向企业经营者反馈反映和提出意见,对职工的呼声及时做出积极回应。

5.制定完善配套的机制,使职工的合理诉求得到切实落实。光有完善的职工诉求表达机制还不够,还要制定完善的相应机制,以保证职工诉求问题的解决。如完善职工困难保障机制、职工法律援助机制、职工利益协调机制、劳动关系协调机制、职工民主管理机制、职工矛盾调处机制、职工权益保障机制等。同时,工会要督促有关方面采取积极措施解决职工的诉求,以化解矛盾、减少冲突、维护社会稳定。

(作者单位:上海市总工会)

■信息

中铁18局集团1公司——

工会爱心接力 工程助特困职工

本报讯 日前,中铁18局集团1公司工会启动爱心接力工程,积极筹措专项资金,用实际行动为本公司面临交不起学费的特困家庭解决燃眉之急。

该公司工会采取各个基层单位列出子女上大学特困家庭名单,真实写出家庭实际困难,基层工会组织签署困难助学意见,逐级上报到公司工会,再由公司工会召开专题会议讨论研究救助的办法,最后确定一次性资助2000元现金的资助家庭名单,在企务公开栏上张榜公布,征求群众意见,以示公正,在没有异议后由工会办公室建立与之相对应的专用档案,由工会财务把资助资金打入资助困难家庭学生的银行账号上。

两年多来,受到资助的30余名特困家庭子女,在神圣的知识殿堂上接受着科技文化的洗礼,继续圆着奔向未来的玫瑰之梦。 (李永旺)

协助政府促进就业是新时期工会发展的基础工程

□惠远霖

当前,我国加快经济发展方式转变,经济飞速发展,但同时,农民工、下岗职工、大学生等群体就业形势依然严峻。迫切要求各级工会从战略高度充分发挥工会“大学校”作用,积极促进劳动者就业,在维护职工权益方面发挥更大的作用。工会组织要把协助政府开展就业促进工作作为新时期工会发展的基础工程来抓。

工会参与促进就业工作是职工群众的迫切需求

工会协助政府开展就业促进工作源于三个迫切需要。

一是就业人群变化的迫切需要。2009年全总发起“千万农民工援助行动”,把农民工进城就业当作大事来抓,这是前所未有的。而且现在进城务工的农村青年,和他们的父辈已然是有了很大区别,不仅仅是要挣个工钱,他们还需要文化的生活、法律的保护。作为新时期的工会会员一分子无疑要得到工会组织的关注;同时与以前不同的是,目前大学生就业难已经成为一个非常迫切的问题,未来十年每年600-800万应届大学毕业生的就业牵动数亿人心,涉及数百万个家庭,关系到社会的稳定。这些大学生几乎都是新时期工会的新生力量。特别是来自农村的大学生的就业压力更大,就业机会和条件远不如来自城市的大学生。面对自己的新生会员遇到就业困窘,工会组织无疑不能袖手旁观。

二是提高工会地位扩大影响的迫切需要。过去工会组织的成员主要以国有、集体企业的为主。而今企业性质已呈多元化态势,外资独资、民营、私营企业,占了大多数,一些企业还没有建立工会组织,所在企业员工的合法权益在不同时期、不同程度受到侵害时,得不到工会组织的及时援助,发生许多意想不到的事件直接影响了社会的稳定。从维护社会稳定和员工合法利益出发,工会组织无疑要有自己的声音和影响力。

三是创新工会工作的迫切需要。新的时期就必然要求工会创新工作思路、创新工作方法和具备新的工作作风,不能再仅仅停留在“吹拉弹唱,打球照相,节日送送温暖”等形式活动。工会组织无疑要在服务社会、服务企业、服务职工为职工维权上多做工作,以适应社会对工会组织的期望。

工会应该在促进就业中发挥职能作用

工会应在重民生、保就业、切实维护职工合法权益上发挥好职能作用。

首先,应把握维护职工的就业权利,是工会履行维护职工合法权益基本职责的题中应有之义。积极协助政府为促进就业搭起各种平台,提供信息服务。组织人员深入企业和相关行业部门搜集了解各类用工信息,为求职者开展免费职业介绍。2010年以来,海淀区总工会规划,要在2010突出做好“四抓四送‘:抓职介,送岗位;抓网络,送信息;抓培训,送技能;抓基地,送工友。

其次,开展创业指导,“以创业促就业、以创业促发展”。切实为职工提供创业和就业服务,是工会促进就业援助的一个重要方面工作,亦可在政策、技术、资金上给农民工、大中专毕业生和因企业停产或经济性裁员而新增的失业人员,有创业愿望,又有志创业者提供必要的力所能及的服务。近期,海淀区总工会着力做好每月一次的已建工会组织用人单位招聘会;配合工商联等部门做好民营企业招聘活动;协助二炮政治部做好驻京部队随军家属自主择业招聘活动;为应届大学毕业生求职加入职工队伍,成为工会会员提供力所能及的服务。

第三,要发挥工会组织优势,开展各种行之有效的就业培训。充分利用工会现有职工技校、就业再就业培训基地等平台,围绕企业和就业者的实际需求,不断拓宽和开辟新的就业培训渠道,如订单式培训、项目培训、品牌培训、定向培训等等,使需要就业者能够学有所长,拥有一技之长,更好地实现就业。海淀区总工会确定2010年十件实事中,着重安排了:百场招聘会求万个岗位;培训万名农民工;投入50万元筹建职工技协和培训教室;建立“大帮扶体系”,根据北京家庭的需要,从牡丹江、南充等地为北京输送家政服务人员,继续在家政服务行业中建立工会组织和推行“员工制”。

第四,要切实承担起维护职能。加强《工会法》、《劳动合同法》等法律法规的宣传力度,提高职工的维权意识和自我保护能力。同时,工会要积极主动地去了解职工的所思所想,把问题消除在萌芽状态。要善于从法律的角度看待和分析问题,针对不同的维权工作重点采取相应的维权手段,以便有针对性地开展工作,不断提高维权工作的质量和水平。

(作者系北京市海淀区总工会主席)