

力求打造“三型”工人

——山东省胶南市总工会推进职工素质建设的调查

本报记者 杨明清

立体化的职工素质工程

人们常说,工会是职工的娘家,但是在山东省胶南市,职工们说,工会更是培养和哺育我们的摇篮。

近年来,胶南市充分发挥各级工会“大学校”作用,围绕提高职工思想道德、科学文化、职业技能、政治文明、民主法治等五项素质,努力造就适用经济发展方式转变的知识型、技术型、创新型“三型”职工队伍。

工会大学校造就金牌职工

胶南市委把实施职工素质建设工程作为实施人才兴市战略、推动经济社会发展的根本措施来定位,在全社会叫响“工会‘大学校’造就金牌职工”的口号。市政府积极鼓励市总工会参与政府出资的在职工职业技能素质培训,共承担了30余家企业4000余名职工技能培训任务,市政府每年拨付给总工会培训经费100多万元。

市总工会通过了《充分发挥各级工会“大学校”作用,切实提高职工五项素质的决议》,成立了由主席任组长、分管副主席任副组长、有关科室负责人参加的领导小组,具体负责抓好职工素质建设工程的实施。明确提出了今年实施职工素质建设工程的目标任务。

胶南市总工会还与安监、职教中心、灵山钢结构公司、黄海职业学院等单位签订了职工技能培训合作协议,并加挂相关牌子;与劳动保障部门建立了职工培训协商沟通制度,定期互通情况;与党校、司法部建立了职工法治教育进党校课堂制度,先后举办了为期两周的党政领导干部学习《工会法》等法律法规培训班。

胶南市总工会还建立市总领导班子成员每人联系一处职工素质工程示范点制度。在机关干部中开展了“情系职工,共筑和谐”的服务品牌创建活动,每季度分别评选出一名“金牌职工”,并给予表彰奖励,现已评选出6名各类“金牌职工”。

央企应率先实现职工的体面劳动

□张勇为

体面劳动这一概念是指生产性的劳动,包括劳动者的权利得到保护,有足够的收入,充分的社会保护和足够的工作岗位,为保证这一战略目标的实现,必须从整体上平衡而统一的推进工作中的权利、就业、社会保障、社会对话等四个目标的实现。

央企是国有经济的重要组成部分,实现职工体面劳动即是央企增强自身活力,提升核心竞争力的题中应有之意,也是实现整个国民经济良性发展,社会稳定和谐,国家长治久安的重要基础。央企实现职工体面劳动的工作途径和重点,笔者认为,主要有以下几点:

充分尊重职工的主人翁地位,维护好职工的民主政治权益。伴随改革的不断深化和经济的全球化,央企的产权构成、法人治理结构、经营机制、管理方式都发生了很大变化。但作为央企职工在企业中的主人翁地位没有改变,其参与企业民主管理的民主政治权益没有改变。我国《公司法》、《工会法》等规定的职工代表大会制度和民主管理制度都确定了职工参与企业管理的民主权利。国资委党委、国资委《关于建立和完善中央企业职工代表大会制度的意见》明确规定“由于央企企业产权结构、组织框架差异比较大,职工代表大会的内容可以有所不同,但都应坚持企业重要事项必须提请职工代表大会审议;涉及职工切身利益的重大事项必须提请职工代表大会审议;企业领导班子的任免必须向职工代表大会报告履行责任和廉洁自律的情况;并接受职工代表大会的民主评议。”在实现职工体面劳动过程中中国央企应认真贯彻落实这些规定,落实职工代表大会和职工代表的这些职权。

积极贯彻相关的法律法规,维护好职工的劳动经济权益。劳动经济权益是职工生存的价值前提,是最基本最重要的权益。经济体制改革和产业结构的调整,劳资双方在劳动关系中实际地位的不平衡,使职工的劳动经济权益受到了不同程度的侵害。央企应依照国家现行的法规政策,从实现职工体面劳动的要求出发,最大限度的维护好职工的劳动经济权益。另外,实现职工的体面劳动就要依照国家的有关法规政策,逐步提高职工的福利保障条件。

实现央企职工的体面劳动要创造良好的工作环境。包括软环境,即企业的文化氛围,有利于职工安心立业,积极向上,团结协作,宽容和谐的文化氛围。硬环境即使职工的安全健康得以充分保障,个人收入、业务技能得以正常发挥的工作条件。包括企业的地址、环境条件、厂房设备、生产工具、产品效用等。

注重职工素质的提高,尽力维护好职工的精神文化权益。实现职工的体面劳动的基本前提是不断提升职工的素质,使职工的素质技能适应市场环境、适应岗位要求、适应未来的竞争。这就要求企业在聘用职工时设计好自己的方案,既要考虑到眼下的需要,又要考

虑未来的人才需求,将不同层级的人才合理搭配,量需录用,量才录用。对职工的素质不断提升的目标设定,引导职工“不用扬鞭自奋蹄”不断的学习实践,不断的超越自己。企业可以通过自主培训、外送培训、导师带徒、以老带新、发放学位津贴、增发资格补助、重奖创新成果等多种方式激励职工多学知识、多练技能,多出创新成果。这样企业实现职工的体面劳动才会更加自觉,更会有驱动力。

健全有效的工作机制,保障职工体面劳动的实现。建立公平有序、富有激励和约束功能的薪酬分配体系是实现体面劳动的关键环节。这就要求企业要致力于:建立起体现职工业绩与贡献相对公平的分配体系;公开科学的业绩考评体系(考评的标准、办法、程序等);与企业效益挂钩,并与社会消费指数相关联的薪酬正常增长机制;由经营者、职工代表、地方政府相关部门代表参与的薪酬增长协商机制;避免和修正薪酬管理过程中出现的失误偏差的纠偏机制。通过这些机制的有效运作,力求薪酬分配的公平与科学,使多数职工所认同、所接受。

人尽其才,才尽其用,适才而用,扬人所长,多路徑发展是实现职工体面劳动的必要氛围。企业职工发展应因人而异,要结合自己的专业知识和工作经历

组织严格依照法律法规的要求,税前足额提取职工教育培训经费并合理使用。三是建立健全资源共享机制,加强与职业院校、培训机构的合作交流,整合更多的社会资源为提升职工队伍素质服务。四是建立健全激励机制,坚持精神奖励与物质奖励相结合的原则,对在实施职工队伍素质建设工程中涌现出来的先进集体和先进个人进行表彰和奖励。

打造一个基地,胶南市总依托所属的工人文化宫及职工技术培训学校、职工业余中学作为实施职工素质建设工程的综合平台和阵地,加强内部管理,着力建成高标准、示范性阵地,培养和凝聚更多的职工教育文化体育人才,真正将其办成“职工之家”。职工技术培训学校已成为开展职工技能素质培训的重要力量,现已拥有11000平方米的教学用房、百余名各类专兼职教师,还配有多媒体教室、微机室、大型电子显示屏等,并在实训基地新增了20台机床、30套焊机教学设施,优化了职工技能培训基础条件;实行校校联姻、校企联姻,先后与25家企业(学校)建立了职工技能培训合作关系,实现了信息资源共享,年培训职工能力达到4000人以上。

选树一批先进典型,充分发挥职工群众和广大工会干部的主体作用,善于挖掘、培育、推广不同部门、不同行业、不同类型的先进典型、好经验,运用先进典型的示范作用推动工作。



■ 发展与创新

谈将竞赛机制引入二级职代会的必要

□罗敏杰

职工代表大会制度是企业民主决策、民主管理和民主监督的基本形式,是党政依靠职工的工作方针在企业中最重要体现。而企业下属二级单位区队(车间)级职代会作为企业职代会体系中的一个重要层面,在加强和深化基层民主管理、维护职工的政治权利及合法权益等方面,有着十分重要的作用。开展星级职代会竞赛活动,就是促进职代会制度的创新发展,畅通职工表达合法利益诉求的一项新举措。现结合企业二级职代会工作的实际,就如何加强二级职代会建设,提高二级职代会的质量和实效性,谈一些粗浅的看法。

竞赛机制促进二级职代会制度创新发展

二级职代会制度相对于企业职工代表大会建立时间较短,不少工作沿用了企业职工代表大会的做法,既有比较规范、易于操作的一面,也存在着易受框框束缚、与单位实际结合不够的问题。从制度执行情况看,一些单位存在着重形式、轻内容,重任务、轻质量,重会议、轻日常的问题。职代会开了开了,但会议内容体现自身特色不多,与本单位工作、与职工关注的问题结合不紧,有的会议时间安排过紧,只能是走走程序,难以保证审议质量;有的在组织职代会期间开展的活动,职代会决议和相关事项落实情况方面不够,这些问题,既是认识上、工作上存在差异性的表现,也反映出在制度和制约、激励机制上,需要进一步地完善和强化。如不认真解决,将在一定程度上影响职代会工作的深入,影响职代会的质量和实效性的提高。星级职代会竞赛活动在二级职代会的广泛开展,由注重职代会程序,转变为程序内容两手抓;由注重职代会的各项任务,转变为质量一票否决制,由注重职代会的成功召开,转变为抓日常的民主管理和深入的职工群众调查研究,有效地解决了这一难题,给职代会规范化建设注入了活力,增强了实效。

竞赛机制使二级职代会特色逐步凸现

推行星级职代会竞赛活动以来,二级职代会特色逐步凸现,实现了“四个创新”。即“职代会与科队务会议相结合上有所创新”、“在职工代表大会构成上有所创新”、“在职工代表构成上有所创新”、“在职工代表履职上有所创新”。

1.职代会与科队务会议相结合上有所创新。在按照制度规定确定职代会议题议程,开好二级职代会的同时,不少单位结合自身实际和职工的要求,将职工岗位安排适当,最好能为职工提供个性化的职业生涯的设计,使其能较大地发挥其长处。央企应注重发挥工会组织的作用,使其在实现职工体面劳动方面有所作为。包括央企在内的国企的工会组织的地位和作用是由有关法律法规确认的,是企业的重要组织体系(不是一个部门),是国企的党组织的有力助手,又是企业领导联系职工的纽带和桥梁,是动员和组织职工的最直接、最具号召力、最具人脉资源的群众性组织。实现职工体面劳动的几个方面的要求都与工会的职责具有强相关的关系。央企应赋予了工会在实现职工体面劳动方面更多的职能和责任,扩大工会在职工权益方面的话语权,给予其站在职工的利益角度提出议案及实施方案的空间,并将相关的资源和手段授权其运用管理。

2.在职工代表构成上有所创新。职工代表是职代会的主体,代表的素质和代表结构关系到职代会的发挥。星级职代会竞赛,就是在保证代表分布和结构合理的同时,推行代表竞选制,把具有较好的群众基础、较强的参政议政能力、较高的政治思想素质和能够认真履行代表义务的职工选为代表,保证职工代表素质有明显提高。此外,竞赛产生的代表要定期向本选区职工的进行述职,并接受评议,对评议不合格的代表,本选区职工有权撤换。

3.在职工代表履职上有所创新。职权的行使是保护职工切身利益。在实现形式上,对区队的安全生产具有建议权,促使区

队发展不以损害职工利益为代价;对直接涉及自身利益的事项具有表决权,保证自身权益不受侵害;对区队的管理者处理劳动关系的行为具有监督权,促使管理者遵纪守法,保障职工的劳动经济权益、休息休假权等,推进实现体面劳动。每次企业职工代表大会召开后,各单位都及时召开二级职代会,传达贯彻职代会精神,分解落实责任制目标任务、具体措施,审议、通过和决定本单位的工作目标任务、有关考核、分配和职工福利等方面的重要决策、重要制度及事项,民主评议和监督单位领导干部等等,把职代会精神和各项职权有效地落到了基层。

4.在职工代表履职上有所创新。职代会闭会期间,通过召开职工代表座谈会、职工代表的巡视制,组织职工代表对职代会决议、提案意见和集体合同落实情况进行检查等,重视和发挥职代会在日常工作和管理中的作用。与此同时,二级职代会会前请示、会后报告制度、职工代表意见和建议征集处理制度、科队务公开制度等在不少单位得到细化和完善,对实现二级职代会工作的制度化、规范化提供了重要保证。

竞赛机制为职工表达合理利益诉求提供了畅通渠道

找准维权载体是关键。星级职代会竞赛活动就是狠抓职代会制度建设,并积极丰富和发展其内涵,从而使职代会成为履职的有效抓手,为工会自身发展创造条件。星级职代会竞赛的实践和经验告诉我们,企业工会只要找准载体,坚持不懈地抓,就能探索出“合理畅通的维权”路径。一是以职工代表大会为主要载体,坚持每年在职工代表大会召开前广泛征求职工意见与建议,工资、福利、劳保发放、处罚情况等涉及职工切身利益的重要事项,都通过职代会民主决议的方式进行确定。同时,做好监督检查职代会决议落实情况,对于在职工代表大会期间区队面临临时决策的事项,则坚持召开临时职代会讨论通过;二是以职工代表提案为载体,反映职工普遍需要解决的问题。这就需要职工代表在日常生活中,深入群众,了解疾苦,点滴记录,精心整理,提交职工代表大会。三是完善民主恳谈会制度,悉心倾听职工的心声。对有思想包袱的职工,要加倍关心,积极引导。四是设立信访接待日。确立信访接待日,受理职工群众的信访事项,积极听取职工群众的意见和建议。信访接待日的设立,进一步拓展了民意合理诉求渠道,表明了队班子倾听群众意见的诚意,为了解民意,畅通信息,化解矛盾增添契机,同时也增强了运用政策、法律、法规的自觉性,形成理性合法反映问题的良好局面,对促进和谐队伍建设有积极意义。

竞赛机制加大了二级职代会的制约和激励力度

星级职代会竞赛活动,制定了全面、详细的考核标准,并在实际操作过程中不打折扣,严格执行。将职代会按期换届、按时开会、职工代表竞选、科队务公开执行情况等向职代会报告列为考核条件,使职代会工作有了硬杠杠。将职代会星级建设与领导班子、领导干部、工会工作和评先各类先进挂钩,与奖惩任免挂钩,建立了职代会规范化建设内部考核和外部制约机制,使职代会工作不是一个部门单打独斗,而是全企关注、全企参与、全企认定,增强了这项工作的权威性。星级职代会竞赛机制,就是给干部们加压的一项制度,就是为普通职工民主权利得到充分发挥的一种保障。

高素质的职工队伍是经济社会发展第一资源,是一个地区最根本的发展竞争力。建设一支高素质的职工队伍,是为构建和谐社会,促进经济转型升级提供精神支撑和物质保证。

深入了解和掌握职工队伍思想文化技能状况,不断增强职工素质提升工作的针对性、实效性,全面推进职工队伍整体素质已成为当前各级党政、工会组织和企业面临挑战的新课题。作为沿海发达地区,最近,浙江省平湖市对57家企业5673名职工思想文化技能素质进行抽样调查,根据这个调查结果,我们初步可以看到当前职工思想文化技能方面存在问题,并提出了对策建议。

当前职工思想文化技能素质方面存在的问题

从调查反映情况看,目前,职工教育培训工作得到进一步加强,职工教育培训保障机制基本建立,培训工作日渐规范化、制度化。培训已成为职工教育的主要方式,同时职工教育培训呈现多渠道、多样性。调查同时表明,当前职工思想文化技能素质方面存在一定的问题和困难。

1.部分企业侵权现象仍比较严重。一是劳动时间长、强度高。剥夺职工的休息权,且出现了职工劳动时间与工资价倒挂。二是加班费发放难。三是劳动安全保护差。当前一些企业特别是非公有制小企业、非正规就业单位比较注重劳动生产率,而不大

加强职工思想文化技能素质的思考

□徐志良

重视劳动安全和卫生保护设施建设和忽视对职工进行安全教育,职工劳动安全和卫生保护方面隐患在一定程度上存在。四是社会保障落实难。主要是非公有制企业职工和农民工,还存在社会保险的购买率较低,购买险种不全等问题。

2.职工整体素质与社会发展有差距。调查表明:职工队伍高技能素质的人才总量偏小,职工队伍知识技术结构有待优化,各类企业高素质人才和技术工人还比较短缺,特别是加工制造类一线生产企业中,高学历和高技能人才严重短缺已成为企业创新发展的一个不可忽视的因素。

3.职工教育培训缺乏有效机制保障。一是缺乏人才培养计划。二是缺乏专项经费保障。三是缺乏教育培训意识。四是缺乏技能保障平台。

素质提升,职工主人翁意识和职业道德培养方面做了大量工作,取得了一定效果。但由于多种原因,一些基层工会组织特别是非公有制企业工会参与职工教育培训工作不够主动;开展的一些学习教育活动效果不明显。其原因分析:一是企业工会组织人手紧张,很难承担起职工教育的职责;二是企业主管或管理者对工会组织职能认识不够,没有更多地赋予工会教育职工职责;三是工会自身开展活动手段有限,缺乏活动效果评价机制和有效激励机制。

共同加强职工思想文化技能素质的建议

加强职工思想文化技能素质是一项系统工程,需要全社会的共同努力。笔者认为,政府、工会、企业负有重要职责,应发挥各自应有的作用,共同加强职工思想文化素质建设。

工会层面

教育职能是法律赋予工会组织的基本职能之一,加强职工教育,提高职工思想文化技能素质是工会工作的重要内

容。同时,工会围绕中心、服务大局也要求工会组织应发挥在政府主导的职工人才队伍建设中发挥重要作用。当前工会在充分发挥工会“大学校”作用,着力提高职工思想文化技能素质方面必须抓好以下工作:

1.加强“阵地建设”,为职工成才创造环境。一是加强工人文化宫建设,充分发挥职工宣教文体的主阵地作用。坚持职工文化事业改革,注重社会效益兼顾经济效益的职工文化事业发展的道路,不断丰富职工精神文化生活,提升职工精神文化生活品位。二是加强职工技术协作服务中心建设,使职工技术服务队真正成为各类企业职工经济技术创新活动的主要载体。三是加强职工学校建设,要深入推进职工学校管理体制、办学模式等方面的改革让职工学校真正成为职工人才成长的摇篮。

2.深化“素质工程”,为职工成才构建平台。充分发挥工会“大学校”作用,深化职工素质提升工程,为职工学习知识、提升素质创造良好条件。要积极开展职工心理健康咨询宣传活动,建立健全职工心理健康谈心室。要充分发挥工会宣教载体作用,利用工

会网站、报刊加强职工社会主义荣辱观等社会主义核心价值观体系的教育引导,不断强化广大职工正确的人生观和价值观。

3.搭建“共享平台”,为职工成才拓宽道路。充分利用工会组织网络及工会与企业职工密切联系的优势,以工会主导建立企业与培训机构、企业与企业之间职工技能培训、技术交流协作平台,加强企业与培训机构、企业与企业之间技能培训信息的沟通,促进职工创新成果交流转化,推动同行业间技术交流协作,进一步拓展企业职工技能发展渠道。

企业层面

企业是职工成长成才的重要场所,也是职工贡献知识和技能的重要载体。同时,企业是职工教育培训的前沿阵地,在职工思想文化技能素质提升方面负有第一责任。因此,企业应不断增强教育职工培训职工的主体责任:

建立健全教育培训制度。完善岗前培训制度、在岗培训制度和技师等级培训制度,完善从初级工到高级技师的职业成长体系,有针对性地培养一批关键岗位的高级技术

工人。发挥技能人才的示范引导和传帮带作用,开展岗位技术带头人 and 名师带徒、拜师学艺活动,建立“首席技师”制,发挥掌握高超技术、绝技绝招技术带头人的作用,有针对性地培养后备技能人才。在车间班组和关键岗位或技术攻关中培养和形成一批技术能手,引领广大职工钻研业务、岗位成才,创业、创新、创优。

建立健全人才激励制度。完善技能薪酬工资制,调整企业收入分配制度,坚持劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,突出以技定级、以岗定酬,实现技术工人工资与职业资格等级、岗位绩效工资挂钩。加大技术工种与非技术工种之间、技术等级之间的待遇差距,充分体现重操作能力、重技术业务、重实际贡献的分配原则,特别要向技术含量高、科技含量高的重要关键岗位倾斜,建立技术工人的功劳簿、荣誉册、光荣墙,定分、定值记入档案,突出成绩在使用、晋升、深造等工作中的评价作用,最大限度地激活职工的潜能。

建立健全经费保障制度。企业要把提高职工思想文化技能素质作为增强企业竞争力的重要战略来实施,把职工教育培训经费列入列入企业发展投入项目中统筹规划分配。要严格落实职工教育经费提取规定,保证教育经费提取足额,使用范围符合政策法规和实际需要,自觉接受有关部门的审计和职工代表大会的监督。不断加大企业高级技能人才开发投入,以加大投入取得企业人才效益上的大产出。