

工会周刊

责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grgbghzk@126.com



一周工报速读

保定
以工会组建促行业健康发展

近日，河北保定市总工会、市委组织部等8部门联合下发《关于在新型农业合作社、物流货运行业、劳动关系领域社会组织等行业大力推进工会组织建设“三个专项行动”的实施意见》，以工会组建促进三行业健康发展。

据悉，该市将通过党建带工建、政策引领、工会主导等多项措施，在新型农业合作社、物流货运行业、劳动关系领域社会组织、保洁公司、民办学校、民办医院等行业全面推进“三个专项行动”。计划到2020年底，全市各级工会在“三个专项行动”中基本建立“党委高度重视、政府大力支持、工会主动引导、各方密切协作、行业积极行动、职工群众广泛参与”的工作格局。

(吕新生)

——摘自2018年7月5日《河北工人报》

四川财贸轻纺工会

建功立业活动扩大职工受益面

5年来，四川省财贸轻纺工会开展各项建功立业活动，服务职工能力的提升带动服务中心大局的作用不断凸显。

在众多建功立业活动中，劳动竞赛活动是一个亮点。5年来，系统内劳动竞赛参与面达90%，参与职工29万余人次。开展了28次、20余个工种的省级重点行业职工职业技能竞赛。5年来，各地财贸轻纺工会大力开展市、县行业(区域)性工会联合会，指导企业和行业工会联合会积极推行以工资集体协商为重点的集体协商机制建设，全省系统内企业工资集体协议签订率达85%以上。

(李宏翔)

——摘自2018年7月4日《四川工人日报》

(王维砚整理)

被产业升级浪潮推着向前，一线技术工人想通过岗位继续教育提升技能却难觅合适的培训—— “学一项技能，再也不能受用一辈子”

本报记者 刘旭

“有今年二车间新上生产线的维修技能培训吗？”“没有。”

“有不在预算员岗位，为了多方面发展也能学到工程造价的培训吗？”“没有。”

“我有电工基础，想学电梯安装维护技术，有培训班吗？”“没有。”

……

7月6日，在沈阳，一场座谈会上，康远航、陈浩、王财成等多位一线职工表达了这样的困惑：企业中，社会上有许多培训，但大多是入门级的，像他们这样有一定技术基础的工人想提高技术或再练一门技能，却难觅合适的培训。

这种现象并非个案。

有观点认为，解决技能人才短缺问题的关键，就在职业技能培训。连日来，《工人日报》记者采访了机械装备、生产加工、汽车维修、工程建设等5个行业的64名一线职工，其中绝大多数人都抱怨，现有的技能培训跟不上技术更新、产业升级甚至是个人发展的需要。

“不持续学技术，就会被淘汰”

27岁的朱代鑫是沈阳市大东区小有名气的机动车检测维修工程师，去年，沈阳市职工职业技能大赛上，他得了第17名。7月2日，他在4S店的职工休息室衣柜里掏出半掌高、用线绳串起的大本子，上面记录着他7年自学技术的历程。“这些都是跟老师傅学的，这些是从网上看视频学的，这

些是自费两万元报班参加培训整理成的。”朱代鑫边翻边说，“学一项技术，再也不能受用一辈子了！新车型一年一小变，三年一换代。不持续学下去，就会被淘汰。”

被产业升级这股浪潮推着向前的还有很多一线职工。

2018年3月，沈阳天安机械公司一线职工安磊，参观了位于沈阳市浑南区的新松机器人自动化股份公司的未来工厂示范车间，全机械化手臂流水线作业，偌大的厂房里没有几个工人。安磊开始担忧自己的未来，想学操作机器人或者修理机器人的新技术。

陈浩毕业于辽宁科技大学土木工程专业，3年来一直在辽宁鞍山市一家民营工程企业做项目资料员。“想升职做项目经理，就要各个岗位内容都懂，所以特别想学习工程造价的知识。”他一直找不到合适的培训机会，便利用业余时间上网自学了相关课程，没有老师指导，没有相关实践，他始终觉得提高得不快。

今年5月，朱代鑫从电视上看到一个说法——终身职业技能培训。5月3日，国务院发布《关于推行终身职业技能培训制度的意见》。

记者采访的64名一线职工中，渴望终身职业技能培训的占100%。然而，在企业中针对不同阶段的员工有技能提升培训的不到5%，贯穿职工学习工作终身的培训不到1%。

考试培训见效快，岗位继续教育难盈利

企业举办的技能培训，一般是工作1至5年的职工一同参加，一套68页的基础教程PPT用了3

年。课上讲的还是作业前安全交底与个人劳保用品佩戴、工具器的准备等基础知识，企业培训新员工的课程内容占七成。

康远航是沈阳一名有5年工作经验的机械维修工程师，觉得企业的培训太基础，便自费两万元报了一个机械维修高级班。“企业没有继续教育培训，只能自己到外面学，这些年打下的底子，都是到社会上学一点，那学一下，积累下来的。”

不注重老员工的职业继续教育培训并非某家企业。记者采访的64名一线职工中，工作3年以上的占61人，通过自学掌握新技术、新技能的占28%，通过上网或报名参加社会培训学习的占34%，靠企业培训提升技能的占比不到10%。

“很多企业是流行什么就培训什么。”郑俊美是一名在科技信息企业从业4年的HR，主做企业培训，“去年‘光场’技术火，马上就办了一期培训班；这些天5G又热了，老板正着急请专家来开讲座呢！”郑俊美说。

社会上收费的职业技能继续教育培训既不多，也不合职工需求。

“想学点中高端技术，咋就这样难！”33岁的王财成在沈阳一家酒店做电工，月薪2200元，听老乡说电梯维保工能赚到3500元，他学过机械基础知识，就想报个班学技术。今年3月，他陆续跑了七八家培训机构，却多是一些入门培训，达不到上岗的技术要求。少数几家民办的培训学校全学下来，要价上万元。王财成说，培训市场上，电焊工、电工培训不计其数，“但很多都招不满人。”

“培训市场上，培训机构有八成主营考试培训，岗位继续教育培训几乎没有。”一知情人士说。大连建北教育曾为上万名学员提供过培训课程，主要经

营一级建造师、造价工程师、注册安全工程师等培训与考务工作。他表示，考试培训见效快，教授理论课的老师也多。单纯以提升职工技能为目的的培训看不到成效，授课价格和标准难衡量。所以，大部分民营培训机构开设课程多以考试培训为主。

“终身”培训能否打破工人成长“天花板”

《关于推行终身职业技能培训制度的意见》明确，努力培养造就规模宏大的高技能人才队伍和数以亿计的高素质劳动者。如何打破高技能人才培养与需求的困境，终身职业技能培训制度应该是什么样子？令人充满期待。

“高技能人才在企业，提升职工技能的关键也应在企业。”辽宁社会科学院社会学研究所所长王磊说。企业的终身职业技能培训是重中之重，明确企业培训主体地位。支持企业大规模开展职业技能培训，鼓励规模以上企业建立职业培训机构开展职工培训，并积极面向中小企业和社会承担培训任务，降低企业兴办职业培训机构成本，提高企业积极性。

“高技能人才不是‘高精尖’人才，终身教育培养出的人才更应该是‘多面手’。”沈阳鼓风机集团公司高级技师徐强告诉记者，他在国际交流中发现，德国、日本等国的高技能人才的个人技能更为丰富，比如，一个德国工匠不仅砌墙够精准，还要考虑美观，甚至用哪些材料砌筑更耐用都一清二楚。眼下，我国的高技能人才虽然在某一领域能够达到世界一流水平，但还不是多面手，还不能站在行业的顶端设计工艺与施工。因此，政府相关部门应对接国民经济和社会发展中长期规划，推动企业健全职工培训制度，鼓励制定全方位的职工培训规划。

夏日送清凉 关爱“城市美容师”

7月7日，文安县城管局工作人员为环卫工人发放毛巾。

当日，为切实保障广大环卫工人的身体健康，防止高温中暑，河北省文安县城管局干部职工来到一线，为环卫工人送去夏日的清凉与关爱。

新华社记者 李晓果 摄

校企合作 订单培养 临海工会助力企业破解“用工难”

本报讯(记者邹倜然 通讯员潘仙德)日前，浙江省临海市总会在通过大量调研后，联合该市经信局、教育局、人社局出台《关于开展全市校企合作调研工作的实施方案》，将全力搭建校企合作、“企对企”合作等平台，助推当地民营企业健康发展。

据了解，临海市总对全市150家规模以上企业进行了走访，按行业和区域类型分别在江南街道和大洋街道召开相关企业负责人座谈会，深入了解企业用工问题和职工素质提升需求。

通过这次普查与抽查相结合的方式，发现企业普遍存在着招工难的问题，尤其是技术工人、熟练操作工比较紧缺；招聘信息发布与市场人才不对接；企业职工流动性大，特别是外来员工流失，培训课程不足，尤其特殊岗位技能培训，如电焊工、特殊设备操作工人的培训与需求不对称，部分企业特定岗位存在无证上岗的现象。

针对上述问题，临海市总首先加强线上信息发布，做好岗位信息发布与人才市场对接，并通过网上工会、基层工会工作群信息对接，加强乡镇(街道)企业招聘及职工求职信息专栏的建设，定期召开招聘现场会。

再是结合当地实际，建立订单培养模式，开展校企合作、“企对企”合作。其间，临海市总经过多次召开企业代表、教育工会、临海市中等职业技术学校、临海市高级职业中学座谈会，探尋校企人才培养模式，截至目前，通过多方努力已开设拓卡奔马机电科技公司、浙江中通控股、伟星集团、新荣记等8个企业人才订单班。

在“企对企”合作方面，当地的龙头企业发挥引领作用。吉利集团的浙江汽车职业技术学院、浙江华海药业股份公司的浙江华海技术学校以及伟星集团的新型材料学院和服装辅料学院等，正通过该市总建立的合作桥梁，充分发挥先进企业技术、设备等优势，带动其他企业发展。

会员分级管理 服务分级响应

成都市总打造“互联网+”普惠服务网络

本报讯(记者李娜)惠生活、会同城、汇会员……打开“成都职工”App或微信公众号，吃住行游购、娱乐养医等各类便捷服务一键即可畅享。目前，成都市总工会推行的“互联网+工会”普惠服务，已经成为成都183万名工会会员实名制会员、5300余名劳模工匠的一种生活时尚。

据成都市总工会普惠领导小组相关负责人介绍，成都市总自2017年12月20日推行“互联网+工会”普惠服务以来，坚持网络化布局、市场化开发、项目化运作，不断提升工会会员的获得感。为进一步统

筹推进全市普惠服务工作，市总改制并调整市总工会公司成都蜀工投资中心的职能，突出普惠服务市场化运作模式，负责普惠服务及“成都职工”微信公众号和APP平台建设、管理、运营。同时，创新工会普惠支撑模式，构建“市、区(市)县总工会(产业工会)、基层工会三级网络管理机制”，实现会员分级管理、服务分级响应、效益分级分配。在全市建立一个会员数据库、打造一个普惠服务平台、构建一个信息服务网络的“1+1+1”网络建设。强化职工大数据的展示运用，实现工会会员注册、信息收集需求与“成

都职工”普惠服务平台行为数据、工会管理数据、职工普惠消费数据的融合。

据介绍，通过推动职工服务中心向服务综合体转型，成都市总已逐步构建起从企业终端服务到线上线下普惠服务于一体的全市统一全方位普惠服务网络。有了更加精准的管理和运营支撑模式，市总根据工会经费使用相关规定，仅今年元旦、春节、“五一”节期间，便依托网络平台为两万名职工发放价值500余万元的工会福利，为职工会员在衣食住行等方面提供更加多样化的福利。

通过一体化的互联网解决方案，烽火通信科技股份公司工会工作效率有了大提升——

“悠趣”让工会活动更有趣

本报记者 邹明强
本报通讯员 王闽晋 谢忻君

1.2万名职工注册，活跃率达70%，开展选举、调研、考试、文体、福利各类活动千余次，参与人数10.3万人次，创建各类工友圈、生活圈、兴趣圈4000余个；发送资讯信息4000余条，职工浏览和转发量达到600余万次，发起直播、转播视频3400余次，观看次数120万余次。

“悠趣”运行两年来，烽火通信科技股份公司工会在职工身边真正“活”了也“火”了起来。

如何使工会惠及分布在90多个国家和地区的2万多名职工，是烽火科技工会一直在寻求破解的课题。

2015年，烽火科技工会利用“互联网+”技术，自主研发出企业职工服务平台——“悠趣”，通过一体化的互联网解决方案，推进企业工会信息化、搭建服务于职工新平台、提升企业工会工作效率。

据介绍，“悠趣”平台是由手机APP、机顶盒、运营管理平台和企业电视平台组成。它既具有传播速度快、覆盖范围广、交流顺畅、操作简易、统计快捷等多方面的特点，又支持私有云部署、能够实现所有模块的权限管理、实现数据的安全性和灵活的可控。职工工会会后即可注册成为“悠趣”用户，公司在修订《公司考勤管理暂行规定》《员工带薪年休假管理办法》等规章制度时，通过平台推送到APP上，职工可以充分发表意见。

重大活动、人事任免、重要决策、财务开支等信息，放入“悠趣”APP的资讯板块进行公示，提高了职

工民主管理意识和民主管理能力。2016年，公司首次运用“悠趣”平台对职代会进行现场视频直播，这让分布在海内外的广大职工都能在第一时间关注职代会情况，了解企业发展，对企业领导履职情况进行评议监督。许多身在海外的职工看到视频后激动地说：“有了这个平台，我们的心和公司连得更紧了。”

针对职工工作节奏快，学习时间碎片化的实际状况，工会和人力资源部门开辟出“悠趣”手机APP的“学堂”“考试”“劳动竞赛”板块。“学堂”板块由技术专家将工作中常用、重要同时也是疑难的知识点，用简明图文或者视频展现出来，将复杂知识点拆分成一个系列的多个章节，满足了职工“随时可学，一看就懂”的学习需求；“考试”板块的题库题型丰富，包含单选、多选、填空、问答等多种形式，考试题量按答题时间10分钟精心设计，便于职工随时能考，同

时还能自动生成考试成绩及排行榜、部门平均分、部门参与率等统计信息，易于全面了解和方便后期管理；“劳动竞赛”板块，将线上报名和线下比赛相结合，既演练工作技能，形成学习闭环；又造就技术能手，激发职工的学习热潮，形成良性循环。同时 E-learning 平台提供了一系列培训类窗口，职工利用碎片时间完成学习、考试、反馈、巩固等多个过程，分期发布，每一期设置不同的学习内容和奖励机制，让职工乐于学习，使平台成为学习成才的好“课堂”。

有了“悠趣”，工会开展各项活动也更便捷了。通过“悠趣”APP 推送活动报名信息，方便了更多的职工参与；通过“悠趣”机顶盒回放活动视频，让无法参加活动的职工分享活动的快乐；通过“悠趣”运营管理平台，统计各类活动的参与率、视频收视率，收集职工评论和建议，再牵引活动内容优化，使平均活动参与人数相比以前提升了30%以上。

烽火科技工会围绕职工健康及衣食住行还导入一批优质合作商家，定期通过“悠趣”APP 开展各类福利活动，先后组织了牙齿健康知识讲座、抗癌健康主题大讲堂，并开展了癌症筛查活动，活动惠及绝大多数职工及家属；职工过生日，可通过“悠趣”积分兑换生日小礼物；重大节假日，工会将福利搬到线上，让职工自主选择；职工家庭遇到困难，也可以利用“悠趣”平台开展互助，帮助职工渡过难关。