

## ■劳动时评

# 工会要“有作为”，还需“会作为”

□张刃

席”的报道，或可有所启示。

报道说，苏州三洋能源公司工会主席陶俊杰“了解职工需求，掌握企业情况，进行有效沟通，所提建议对职工、企业都有利。即使在因受疫情影响企业经营形势不乐观的情况下，仍然为职工争取到合理的工资涨幅和福利待遇的提高。”陶主席的作为之所以成效显著，关键就在于他不仅积极作为，而且很会作为，把工作做到了“关节”处。归结起来，突出在两点。

其一，用数据说话。日常工作中，许多人不注重数据的作用，一个重要原因是不会使用数据。（搞“数据作假”的不在此列）事实上，取得数据并不难，难在会做分析研究，能够说明问题，特别是用以说服谈判对手。

况且，三洋能源是日资企业，最终结果要由公司日本总部认可、批准，谈判难度可想而知。陶俊杰经过充分调研，从新工人和熟练工之间生产效率的差距入手，用科学计算、对比的数据，说明给熟练工增薪，可以有效降低职工流失率，比招聘新手更有利于企业，不仅减少企业现实损失，而且可获长远效益。资本增值、赢利是企业的追求，正值公司生产经营困难、人心浮动之际，陶俊杰提出的方案，不仅是为职工谋利益，而且对企业发展前景有利，因此说服了行政方，增薪建议才得以顺利通过。

其二，功夫在日常。同其他工作一样，工资谈判不能靠“临阵磨枪”。用数据说话只是成功因素之一，还需要工会平时积极

作为、显示作用的支撑。例如疫情期间，三洋能源工会积极动员职工尽早返工，并且拿出部分经费协助企业安排职工集中住宿指定宾馆，使返工率达到95%，生产重回正轨。工会的这一积极作为，自然使企业“刮目相看”，也给这次谈判“加了分”。更重要的是，近年来，三洋能源工会推动公司建立了比较成熟的多渠道民主沟通协商机制，解决了一批职工反映强烈的热点、难点问题，也为企业分担了压力，工会在职工和行政方中都有了很高的威信。工会日常的积极作为，奠定了工资集体协商顺利的基础。

工会开展工作，希望有所作为，有所成就，并以此赢得地位，人同此心。但想作为与会作

为，效果大不相同。三洋能源工会从企业生产经营中发现工作机制，找到施展空间，主动出击，积极作为，在为企业分忧解难的同时，实现了为职工维权、服务，更显示了工会组织的优势和作用，受到了职工和企业的欢迎，也验证了工会“有为才有位”的道理。

工会工作要围绕大局、服务大局。大局就是经济建设、和谐发展。游离了这个大局，做多少工作、搞多少活动，工会都难有大作为，难有影响和地位；围绕和服务这个大局，工作才能做到关节点上，才能显示不可替代的作用。有了这样的作为，企业怎能不重视工会、不尊重工会？何愁开展工作不被支持、不受欢迎？

“工会要有所作为，有作为才有地位”，这是许多工会工作者都十分熟悉的一句话。道理虽不深奥，但怎样作为才有显著成效，才能争取到应有地位，就不是每一个人都能够做到的了。读了《工人日报》“谈判高手陶主

## ■每日图评

## “就业训练工场”做到了精准帮扶

据报道，在上海市杨浦区，有着沪上首个“就业训练工场”，专门“收治”长期失业青年、就业困难人员、找不到工作的应届生。据统计显示，年轻人在“工场”接受培训之后，最快的可在一周内找到工作，三个月内首次就业成功率高达八成。（4月6日《劳动报》）

年轻人就业问题，不仅关系着个人未来的成长，更关系着家庭和谐与社会的稳定。如何帮助那些长期找不到工作的年轻人就业，承载了我们家庭和社会的期待。“就业训练工场”的出现，是有益大胆的尝试。

首先，有利于重拾年轻人就业的信心。长期找不到工作的年轻人，不仅自信心受到严重挫伤，而且情绪也容易低迷、消沉，甚至抑郁。“就业训练工场”可以让年轻人通过就业，看到自己的价值，对未来充满激情和希望。

其次，因人施教，对年轻人进行精准帮扶，可以让他们找到合适的工作。可以说每个找不到工作的年轻人，原因都是不一样的。有的是知识上的欠缺，有的是能力上的不足，有的是心理上的障碍。有针对性地对他们进行训练，可以让他们找到工作的兴

趣，融洽和周围同事的关系，从而更好地胜任符合自己个性的工作。

常言道，办法总比困难多。

“就业训练工场”对年轻人就业是精准帮扶，希望能在各地更多推广。

□陶象龙



## ■长话短说 为职工办实事 要从点点滴滴做起

早晨起床后进入健身房做运动，中午在食堂吃完午饭，再到体育馆打上几轮羽毛球……这是北京经济技术开发区和利时集团职工的日常写照。3月30日，该集团工会相关负责人告诉记者，集团工会在完善职工运动设施建设与管理方面不断加大工作力度，改造后的设施深受职工喜爱。（4月6日《工人日报》）

据悉，这是北京经济技术开发区总工会开展“我为职工办实事”实践活动，激发基层工会创新职工服务项目的一个缩影。工会通过建设职工书屋、体育馆、母婴关爱室等设施，推动工会服务直达职工。

“我为职工办实事”是工会职责的体现，我们常说工会是职工的“娘家”，工会工作就需要从职工关心的实事做起，从点点滴滴做起。开展“我为职工办实事”实践活动，将推动工会的工作进一步改变作风，更加务实、踏实，以职工群众的获得感和幸福感来作为工作的要求和标准，使工会职责与职工的需求无缝对接，实现服务的最优化。

“我为职工办实事”彰显对职工的关爱之情，只有对职工有真情实感，对职工的要求感同身受，才能想方设法地为职工排忧解难，把对员工看似是帮在小处的实事，却帮在让职工暖心的实处。比如经开区许多企业为产后女职工提供母婴关爱室。安静的环境以及私密的空间解决了很多新手妈妈的“背奶”等实际问题，成为备受女职工欢迎的一个暖心项目。

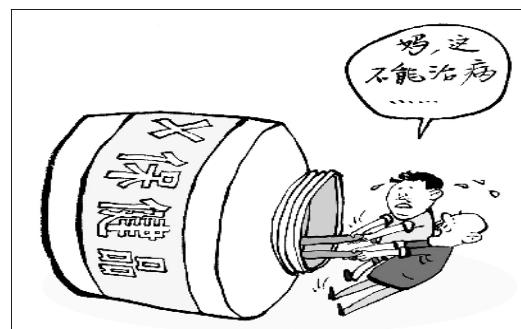
“我为职工办实事”不仅有利于推动工会对职工的服务工作再上新台阶，在新形势下担当好职工“娘家”的角色，也将进一步强化工会组织在工人中的凝聚力影响力，增强对职工的吸引力，既有利于向基层企业实现组织的延伸，更可实现职能的延伸，让广大职工真切地感受到“娘家”的温暖。

□钱夙伟

## ■网评锐语 对医美乱象 须标本兼治

张国栋：近年来，“颜值经济”和“悦己消费”蓬勃增长，医美行业如雨后春笋方兴未艾。旺盛的需求不仅促进了市场的发展，也催生了不少行业乱象。不久前，一起制造并销售假冒医美药品的案件在天津画上句号，再次为人们敲响了警钟。我们呼吁有关各方，要尽快对症下药，拿出整治医美乱象的治标治本之策。

## ■世象漫说



## 保健品坑老

“我老伴儿鬼迷心窍，买了许多保健品，说是能治病，可是一点儿效果都没有。我和孩子劝她不要上当，她不但不听，还要跟我分割家产。”广东省佛山市的陈伯忧虑地说，这事让他们一家很闹心。中国保健协会调查显示，我国每年保健品销售额高达2000亿元，其中老年消费者占半数以上。（4月7日《法治日报》）

□王锋

## 别让短视频侵权 成为难题

李雪：在短视频App上，经常能看到一些主播带你“五分钟看完一部电影”，或是多个主播换汤不换药反复演绎同一个“老梗”。短视频正成为互联网知识产权侵权的最新高发地带。有调查数据显示，短视频独家原创作者被侵权率超过九成。对短视频侵权亟须有效破解。首先，有赖于公众版权意识的增强。其次，需要短视频平台切实负起责任。最后，还应加大对违法行为的打击力度。

## ■有感而发

## 纾解制造业“招工难”还需多方位努力

记者走访北京、山东、广东、浙江等主要用工地，深入招工企业与市场调研了解到，随着疫情形势好转，复工复产加速推进，劳动力供需结构性矛盾凸显，制造业熟练工与高端人才紧缺，服务业与互联网行业吸纳就业增多。专家认为，年轻人就业观念发生转变、劳动密集型产业转型升级缓慢是招工难的主要原因。（4月6日《经济参考报》）

纾解制造业“招工难”需多方位努力。媒体提出的三点建议就值得重视起来。如，引导劳动密集型产业升级，建立专业化人

员培训机制；强化人力资源服务，建立劳动力供需监测预警平台；结合乡村振兴，进一步拓宽东西部劳务协作。其实，归根结底就是要将相关服务做到位，并有效扭转年轻人“嫌弃”制造业“偏爱”服务业现象。

具体来看，需要在提升劳动者技能上下足功夫。应看到，技术水平不高、收入低，是制造业工厂工人流失的主要原因，而新兴服务行业也吸引了更多年轻农民工的加入。也正因此，随着产业不断升级迭代，年轻人也需不遗余力提高本领。有关部门和企

业可联合建立专业化人员培训机制，从单一技能培训走向多样化培训，提升劳动者综合素质。

此外，也需要用工单位依法诚信用工，为劳动者提供舒适的工作及生活环境。诚如有的“过来人”就表示，工厂留不住年轻的原因是工厂从没有把人当作人看，在老板看来，工人就是纯粹的工具而已。所以，企业面对“招工难”也需要正视自身的问题，让员工工作环境舒适、有奔头，才能够吸引更多的人进入工厂。

□杨玉龙