



◀育婴师培训班,学员们听讲解格外认真。

37期培训2600多人

首批考证职工已全部拿证

省政府去年公布的《关于深入推进供给侧结构性改革的实施意见》显示,山东3年内将分别压减钢铁、煤炭产能1000万吨、4500万吨以上。据悉,从2016年开始,利用5年时间总体压减产能生铁970万吨、粗钢1500万吨,安置职工54207人。

作为传统的煤炭、钢铁企业,山东能源集团和济钢集团需要转岗安置职工较多。再就业过程中,安置职工培训尤为重要。从省总工会获悉,自5月中旬开始,省总工会拨出专款为两家企业提供10个专业、37期、2600多人的专业技能培训,为万名职工提供就业对接服务。

其中,在山东能源集团所属的新矿、枣矿、肥矿、龙矿组织14个班次、1210人的岗位技能培训。截至6月16日,已经先后组织了育婴师、物业管理企业经理、中式面点师、网络营销等4个专业12个期班,1060人接受了培训服务,部分班次已完成资格考证。

值得注意的是,第一批参加考试的肥城矿业集团的物业管理企业经理班130人成绩全部合格,持证率为百分之百。“省总工会组织的培训就像一场及时雨,不仅给企业减轻了困难,也让安置职工生活宽裕一些。”郭玉为培训点赞。

据了解,由工会拨款为化解过剩产能重点企业进行转岗职工再就业培训,这在全国工会系统中也是“独一份”。省总工会党组书记、常务副主席刘赞杰表示,这是省总工会在落实省委、省政府推进供给侧结构性改革、化解钢铁煤炭行业过剩产能决策部署上的主动作为,是助力企业实现脱困发展和维护职工权益的积极行动,必须抓实抓好。

此次转岗职工培训由省总工会牵头成立专项工作小组,由专业培训机构和就业服务机构分别编制工作实施方案,积极帮助参加定向培训的职工,寻找对接合适的工作岗位,与工企签订用工意向,力争培训后尽快上岗。

转岗职工培训的管理很严格,职工所在企业要指派专人负责各个班次的学院考勤和课堂管理,每天进行四次点名,确保职工按时接受培训。“培训搞得很严格,我们也希望这样,好不容易有这样的机会,后面还有很多人想要参加。”赵静不仅自己参加培训,还拉上老公一起来听课。

“有了技能,职工心里才会茁壮。”省总工会保障工作部副调研员马长征说。而为保障转岗职工的妥善就业,在开展工作的初期,省总工会向培训机构“施压”,见证给钱,这样培训机构就不会浑水摸鱼,参与培训职工的持证率就有保证。

此外,这次转岗培训中的电工证和焊工证都是由安监局颁发。作为培训的组织者,在省总工会看来,“一定在资格证方面尽最大努力让职工上岗就业。”

矿嫂转型记

全国独一份:山东省总工会拨款500万培训去产能转岗职工

“变动来的太快,很迷茫。”华恒矿业公司是山东能源新矿集团破产改制重组的矿井,在去产能的背景下生产经营受到很大影响,部分员工面临分流,原在单位负责思政教育的赵静成了一名转岗待业人员。33岁的她正发愁今后工作去向时,事情突然出现了转机。

5月,山东省总工会针对转岗职工再就业拨付500万专项资金,成立领导小组,重点在山东能源集团和济钢集团开展培训,为万名职工培训和转岗就业提供服务,对2600名矿工进行“整容”大改造。很幸运,赵静成了培训中的一员。

本报记者 周国芳 通讯员 马长征 实习生 王小涵

经历“黄金十年”后 转岗,迷茫但“理解”

15日,在山能第10期新矿互联网营销培训中,在座学员人手一张的白纸引人注目,原来他们在填写钢铁煤炭企业职工培训档案表,待岗的赵静也在其中。

赵静可以说是此次待岗转岗职工培训的直接受益人。今年33岁的她,2007年从辽宁鞍山师范学院毕业,通过正规招聘进入山能新矿集团。赵静曾经在山能新矿集团华恒矿业公司工作,去产能后企业生产经营受到很大影响,华恒矿部分员工面临分流。

对于即将面临的失业问题,赵静起初有些发愁。“2014年开始去产能,整体工资就降下来了。”企业形势突然不好,对于赵静而言生活非常艰难。“我跟对象都是辽宁人,没有家里老人帮助,一旦收入降低,生活就紧张起来。”

赵静的老公学的是采矿工程专业,毕业后夫妻俩一起来了新矿集团。“当初新矿集团招聘,正是形势好,企业大发展的时候。煤炭行业有一个‘黄金十年’,所以我们进集团是处于‘黄金十年’的开始。”到现在工作11年的赵静当初正好赶上了这个行业的“黄金十年”。

“这样的变动来的太快,所以那段时间挺迷茫,但是我是很理解的。”对于失业和转岗,赵静一再提到“理解”,“因为去产能是国家大形势,各行各业都紧缩,其实2012年我们就有感觉了,2012年到2014年是一个过渡时期,而且集团对于转岗就业很重视,一直在做

转岗这方面的工作,一有培训就下通知了,所以职工心里都有谱。”

不仅是赵静,郭玉也有同样的想法。郭玉今年45岁,目前是山东能源新矿集团翟镇煤矿物业处负责计划生育的一名职工。“对于转岗,职工已经有了一种承受心理,工资一直不是很高,也有一些职工自己就辞职了,所以心理有准备了,真正面临转岗时就不会偏激,而且现在省总工会就在这里开了转岗就业的培训班。”

与其挤在一起争饭, 不如凭特长“走出去”

赵静参加的是互联网营销课程,对于以后的转岗,她有一个初步计划,“因为我大学是师范专业,以后想做教育培训这一类的工作。我觉得教育培训离不开互联网,不论是远程教育,或者是现在的APP,了解互联网对各方面的教育培训都有帮助,所以我选择学这个课程。”

“与原来相比,生活条件变了,所以开始参加培训。2015年,集团也组织了转岗培训,不过那时候比较单一。培训费用由新矿集团出资,包括教材费等,但考证费需要职工自己负担。一个月工资才一千多。”说起参加过的培训,赵静感触颇深,“现在不一样了,这次是省总工会直接拨款,而且找来了培训机构,关键是考证费用是个大费用,省总工会包了不说,还提供一次免费补考。”

免费考证,甚至免费补考,不止是赵静,很多参加培训的职工既意外又高兴。“这让我们一下子有了方向,最重

要的是不用等啊,靠啊。因为在矿上生活了好多年了,有些职工觉得有矿就能吃饭。有这样一个培训班,去学习之后职工的思想就有了转变,就有可能真正走出去。”

“与其大家都挤在这里争这一口饭吃,不如提高我们的技能,发挥我们的特长,走出去。”相较于华恒矿来说,郭玉所属的翟镇矿1993年才开始投产,是一个比较年轻的煤矿,因而翟镇煤矿在经营效益上还算比较可观。但是由于去产能,翟镇煤矿也有相当数量的员工面临转岗。

在转岗过程中,不少现实难题出现了。“转岗的很多,再就业的并不多,尤其是在农村,转岗的职工还能做什么?只能通过学习技能走出

去。”郭玉说。

事实上,能源煤炭行业职工和外界交流的不多,让职工“走出去”谈何容易。在郭玉看来,大部分女职工的家属也是在煤炭企业,祖祖辈辈生活在这里,走出去的思想和机会还不开阔,需要有一部分人先走出去带动一下,而这次培训刚好给我们提供了这个条件。

在郭玉所在的矿区,全面二胎放开以后,新生儿的数量是原来的三倍。“这是一个大趋势,所以我这次参加了育婴师班,一是艺多不压身,多学一点对以后一定有好处;其次是想要起到带头作用,鼓动职工加入培训。社会上正需要这样的技能人才,省总工会又送来了针对性培训,符合社会趋势也适应我们的需求。”



赵静(右)参加第10期互联网营销培训班启动仪式。