

政策待遇创新 引导职工争当“大工匠”

北京启动“挑战‘大工匠’”系列赛,涉及10个工种,报名不设门槛,不受年龄、学历、户籍等限制

近日,作为“北京大工匠”选树工作环节之一的“挑战‘大工匠’”系列赛正式启动。本月底前,北京市从事与汽车维修、中药炮制等10个职业(工种)相关工作的人员,不受年龄、学历、户籍和所在企业性质限制,只要拨打12351职工服务热线,即可免费报名参加“挑战‘大工匠’”系列赛。

据介绍,北京市总工会开展的“北京大工匠”选树工作自去年10月启动,在数控机床操作工、焊工、钳工、中药炮制工、汽车维修工、汽车装调工、工程测量员、电气设备安装工、手工木工、贵金属首饰手工制作工10个工种中,评比选树具有

行业代表性、职业敬业和技能传承精神的“北京大工匠”。目前,评选工作经过推荐、初审、比武等环节,已经确定了28名种子选手。北京市总将于9月中上旬分别组织“挑战”选拔赛,11月初将授予最终确定的人选为“北京大工匠”,为晋级提名人选的其他参赛选手颁发“北京大工匠”提名奖。

据介绍,对“挑战‘大工匠’”活动中的优胜选手,北京市总将通过多种方式予以奖励,并从6个方面推动“北京大工匠”相关福利待遇的落实。

——推动工匠工资福利待遇制度政

策的探索创新,给予“北京大工匠”与北京市劳动模范等先进人物在研修学习、疗休养等方面的同等机会。

——为“北京大工匠”搭建国际技术技能交流平台。

——将提高工匠工资待遇纳入集体协商内容。

——鼓励有条件的企业在产品、服务上备注工匠姓名,增强工匠获得感。

——建设以工匠名字命名的职工创新工作室。

——开设“北京大工匠”讲堂,开展“大工匠带徒”活动。(来源:工人日报)

工界
视角

工会干部需加强“微”学习

“两眼一睁,忙到熄灯。”这是许多人对有作为的工会干部的生动写照。都说当工会干部忙,确实,身在基层的工会干部感同身受。除了做好本职工作外,还要兼顾“婆婆妈妈”“鸡毛蒜皮”的大事小情。要说静下心来学习,真有点难。

作为工会干部也知道当今时代知识的“保鲜期”越来越短,需要掌握的东西越来越多,如果没有一种危机感,不善于学习,必定会被时代所淘汰。正如习近平总书记在《之江新语》中指出:“我们一定要强化活到老、学到老的思想,主动来一场‘学习的革命’,切实把外在的要求转化为内在的自觉,让学习成为自己的一种兴趣、一种习惯、一种精神需要、一种生活方式。”学习的途径和方式有很多种,既需要坐下来认真“充电”培训,也可以随时随地进行“微”学习。

开展“微”学习,可以向职工“拜师”。马克思主义一再强调要尊重群众的首创精神,就是在告诉我们,真正的老师是群众。拜职工群众为师,是因为他们实践在一线,具有“春江水暖鸭先知”的独特优势。工会工作怎样干才好,“办法”在基层,“点子”在群众,他们随时在等候你去吸纳。同时,还要面对面地明了职工群众的所需所盼所急,清楚他们的所喜所愿所为,这样才能更好地服务职工群众。

开展“微”学习,随时都是“进行时”。学习的时间是内在需要挤出来的,是科学安排压出来的,是责任担当激出来的。的确,工会干部快节奏的工作,让人总是处于马不停蹄的状态。繁琐碎杂事务缠身,可以自由支配的完整时间越来越少,而与此相对应的,零敲碎打的时间却多了起来。要想在忙碌的工作、紧张的生活之外不放弃学习,就得学会利用这些边边角角的碎片时间,让“微”学习成为工作生活的新常态和补充能量的“新茶歇”。

开展“微”学习,要用好新媒介。《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》中提出,“打造网上网下相互促进、有机融合的群团工作新格局。”互联网时代,工会干部应当有信息思维方式,掌握信息知识、提高信息思维能力,切实把工会系统信息素质这块“短板”补上,及时关注主流媒体的新闻资讯、重要时评、工会动态,认真阅读工会干部教育的APP、微信……这种看似“微”阅读也能让人见微知著,不断丰富学识,增长见识。

开展“微”学习,贵在持之以恒。坚持有空就学一点,每天多学一点,日积月累,我们每一个工会干部的知识储备、理论修养、个人格局,一定会有一个大的改变和提升。

(浙江工人日报)

北京怀柔区:在基层工会建起“会员评家”机制

近日,北京怀柔区总工会在全区50人以上已建会单位开展工会会员评议职工之家工作。旨在通过建立“会员评家”机制,进一步全面深化职工之家建设,努力把基层工会建设成为组织健全、工作

规范、维权到位、作用明显、党政支持、职工信赖的职工之家。

据了解,“会员评家”主要围绕不同类型的企业、机关、事业单位工会工作情况和职工服务需求重点,围绕实施以“亮

牌子、亮身份、亮制度、亮程序、亮项目”为主要内容的“五亮”工程落实情况,围绕对健全工会组织、完善工作制度、作用发挥明显、服务职工群众等工作取得的成效开展评家活动。(来源:劳动午报)

中铁上海局一公司:新员工有了职业生涯“护身符”

近日,中铁上海局一公司的新入职员工收到了一份特殊“礼物”——企业职工互助补充保险。此举让他们感到,自己的人生职业生涯有了一道“护身符”。

为提高职工抵御风险的能力,一公司自1996年起,本着职工自愿互利、公司行政和工会资助的原则,成立了职工互助补充保险基金会,职工入会后终身享受救助。从今年起,公司决定新入职员

工个人承担的会费全部由公司工会承担。一公司职工互助补充保险基金会成立20年来,先后为49名患有特殊重病的职工发放救助金73.5万元。

(来源:中工网)

海外
工运

劳工组织炮轰特斯拉:工伤率比屠宰场还高

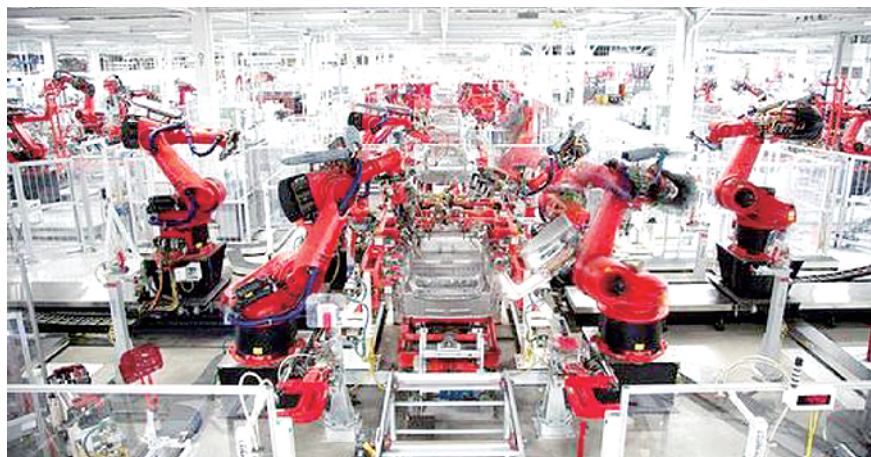
据美国workcompcentral.com网站本月初报道,美国加州工人安全倡导组织Worksafe的一份报告显示,特斯拉汽车公司位于加州弗里蒙特市(Fremont)制造工厂的工人受伤率高于肉类加工厂和锯木厂。

这份报告称,2015年,该工厂8.8%的工人遭受了可预防的伤害。相比之下,根据美国劳动统计局的数据,锯木厂和肉类加工厂的工人平均受伤率为7.3%。

特斯拉的员工在致公司董事会的信中称:“现在每天都发生事故”。

他们在信中写道:“严重事故经常影响士气,并造成生产延迟。当工人不得不请假,让身体从本可预防的伤害中恢复过来,工厂失去了宝贵的劳动力,而他们对我们的生产团队和他们的家庭来说都是价值巨大。”

工人还要求特斯拉董事会作出保证,如果他们向有关机构报告伤害事故或存在的问题,他们不会受到报复。他们还呼吁特斯拉董事会提供有关员工加薪以及晋升方面的更多信息。



■ 特斯拉的生产车间

资料配图

这封信称:“多年来我们中的许多人一直在努力工作,但得到的在升职加薪方面的承诺非常模糊,最终让我们徒劳无功。”

根据美国汽车工人联合会(UAW)的统计,特斯拉弗里蒙特工厂工人的初始薪酬为每小时18美元,远低于美国汽车行业

工人的平均薪酬水平(每小时25.58美元)。

2014年,特斯拉弗里蒙特工厂发生了一起三名工人遭熔融金属溅射的事故,加州职业安全及健康管理局(Cal/OSHA)对这起事故调查后,以特斯拉七次安全违规为由对其处以8.9万美元的罚款。(来源:网易科技报道)