

江苏滨海工会建立147个技术工人待遇落实督导室，
推动各项待遇提升落地见效

“高精尖缺”技工月薪能拿一万五

“原先每月工资8000元，现在1.5万元，近乎翻番！”近日，盐滨建设工程公司一级建造师薄顺兵高兴地告诉记者，江苏省滨海县总工会技术工人待遇落实督导室进企督导后，企业认识到技术工人有价值能解决问题但待遇偏低，很快给他涨了工资。

据了解，薄顺兵所在公司承建的一工程曾因质量问题返工，公司派薄顺兵负责该项目的质量管理，结果被评为盐城市优良工程。滨海县总督导室上门检查“高精尖缺”人才待遇落实情况时，听说薄顺兵每月的工资收入为8000元，立即指出这一待

遇明显偏低。随后，该公司也认识到技术人才的价值，大幅提高了薄顺兵的待遇。

今年4月，滨海县总出台《关于建立“高精尖缺”技术工人待遇落实督导室的意见》，成立由县总工会副主席任主任的县总督导室，并要求各镇(街道)和规模以上企业建立相应的督导室，由工会主席任主任，3名以上工作人员中包括1名技术工人，同时建立督导室例会制度。滨海县总还对督导员进行相关业务培训，并建立全县技术工人、“高精尖缺”人才、师傅带徒等数据库，实行实名制管理。

目前，滨海县147个督导室已对14个

镇(街道)、23个单位、73个规模企业进行督导检查。通过督导，新建立劳模创新工作室29个，工匠创新工作室31个，设立24个服务窗口，有3229名技术工人提高了政治、经济、医疗、疗养等待遇，有1672人享受到岗位和师傅带徒津贴，74人当选为劳模、先进生产者等，并选聘49名高能领军人才在工会组织中挂职。

据滨海县总工会主席刘必胜介绍，这些措施激发了技术工人建功立业的热情，今年以来，全县技术工人共进行了36项技术革新、21项发明创造，促进了企业增效和转型升级。(来源:工人日报)

工界
视角

加强产业工人队伍建设改革 须把握4个着力点

全面贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》，推进新时期产业工人队伍建设改革，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍，须把握4个着力点。

一要着力营造重视产业工人队伍建设的氛围。首先，要着力宣传党全心全意依靠工人阶级的根本方针。其次，要着力宣传加强新时期产业工人队伍建设的重要性。再次，要着力宣传劳模精神和工匠精神，形成全社会尊重劳动的氛围。

二要着力从党管人才的高度加强产业工人队伍建设。首先，在思想上树立产业工人人才观。要把产业工人队伍中杰出的创新人才当作宝贵财富，纳入人才建设总体范畴，建立健全“打基础、管长远”的产业工人人才发展体制机制，为产业工人的健康成长，营造良好社会环境。

其次，管理上与其他人才同等对待。要从政治上关心，把产业工人中的高技能人才、高素质创新人才放到与其他各类人才同等重要的位置，实行统一规划、统一培养、统一支持、统一使用。

再次，要加强岗前教育与岗后培训。必须加强产业工人入职前的教育和入职后培训，不断推动职业院校与企业深度合作，实行资源共享、优势互补，为产业工人终身学习、提升技术技能提供有力支持和更通畅的渠道。

三要着力从职业发展的空间上为产业工人打通上升通道。首先，要打通产业工人成才的通道。优化应用型技术技能人才培养体系，畅通产业工人提升学历、提高技能的成长成才通道。扩大学历证书与职业资格证书“双证融通”；打造网络学习平台，创建“互联网+”职业培训课程体系；举办多行业、多工种网上练兵活动，丰富产业工人学习内容和形式。其次，要改进产业工人技能评价方式。完善职业技能等级认定与国家职业资格相衔接的制度；扩大企业、行业组织和社会组织对从业人员技能评价的自主权；鼓励企业建立健全产业工人职业晋升“多通道”机制。再次，要加大对技能要素参与分配的激励力度。建立以岗位价值、能力素质、业绩贡献、工作年限等为要素的激励制度，合理确定技能人才工资水平。

四要发挥工会组织作用，着力形成社会协同的工作格局。首先，形成社会协同的工作格局。要形成“党委领导、政府负责、工会推动、各方参与”的产业工人队伍建设工作格局。其次，建立工会牵头的协调机制。要建立健全联合调研、信息通报、定期会商等各项制度机制，有目标、有计划、分阶段、分步骤实施改革；要健全完善产业工人培养、评价、使用、激励、保障等各项制度机制；要加强基层工会建设，健全完善维权服务机制，搭建建功立业平台，增强产业工人的幸福感和获得感。

(作者:谭同政,来源:工人日报,有删节)

微信群里“亮”业绩“摆”问题

江西万载百余企业厂务公开有新招，已解决职工实际问题80多个

“最近，微信群里又发布了公司8月份的生产经营、职工工资待遇等情况，并征求职工对公司的意见和建议。另外，我们在网上就能直接查询自己的工资详情，发现有误的地方可以直接反映。”近日，江西省万载县锦江酒业公司职工戴桂英告诉记者，“网上厂务公开很便利，让职工‘爱厂如家’的热情也越来越高。”

据了解，为进一步维护职工的合法权益，让职工每月都能了解到所在企业的厂务公开情况，万载县总工会在坚持开展厂

务公开民主管理工作的同时，力推企业在微信群里“晒”工作“亮”业绩“摆”问题，有110多家企业创建了“厂务公开微信群”，坚持“一公司(厂)一群”的原则，组织职工入群，并由各公司(厂)副总经理(副厂长)、工会主席具体负责，向职工定期发布公司(厂)生产经营、劳动关系、重大事项集体决策等公司(厂)务信息，特别是职工工资、社会保险、贫困职工救助等职工普遍关心、涉及切身利益的信息，同时，依托微信群向职工收集意见建议。

今年以来，万载县利用“厂务公开微信群”发布各类公开信息2300多条，收集职工意见建议180多条，解决职工实际问题80多个，助推了企业和谐劳动关系稳定发展。

锦江酒业公司相关负责人表示，“公司通过实行厂务公开、建立企业微信群，充分保障员工的知情权、参与权、监督权。另一方面，员工利益保障了，公司的发展自然更有保障更有可为。”

(来源:中工网)

“就业扶贫车间” 开辟增收新路

近年来，河北省献县积极创新产业扶贫模式，立足当地脱贫攻坚工作实际和贫困群众需求，鼓励当地劳动密集型企业开设“就业扶贫车间”，吸纳有劳动能力的贫困群众就近实现就业。目前，献县“就业扶贫车间”产品涉及服装、渔具、手工艺品等，直接带动5000余贫困群众实现就业增收。(来源:新华社)



■近日，工人在献县城东工业区一家绣品厂的“就业扶贫车间”内工作。

海外
工运

法国劳工法放宽规定 在家上班族比例爆增

法国《欧洲时报》10月10日报道称，法国劳工部长米丽埃尔·佩尼科于当地时间10月9日接受该国BFMTV电视台采访时表示，自从新的劳工法放宽远程工作规定，一年来，有关远程工作的企业协议增加了25%。

远程办公是一个比较广义的词，指用远程通信来代替工作相关的旅行，因此消除了远程工作的距离限制，能让雇员享有

灵活的工作时间和地点。新的劳工法规定，远程工作不一定需要企业层面的协议，只需要设定合约或者通过邮件申请，便可以获得远程工作的可能性。当然这一现象的出现，也同当前技术发展不可分割，因为远程工作的前提是拥有高速网络。

据报道，法国很多行政机构也采取了这一工作方式。以法国中部城市维勒

班为例，400名工作人员中有46个人一个月以前开始试行远程工作模式。其中一名城市可持续发展项目专员认为，在家工作效率会更高，因为在家比较安静，而在办公室总是被打扰。除此之外，她认为不需要每天花费3个小时乘坐交通，可以利用这些时间同家人在一起，节约更多时间。

(来源:环球时报)