

■记者王海霞 通讯员张晓燕

近日,杭州市总工会公布了一组2014年工会工作富有标志意义的数 据。这组数据传递着一个声音:杭州工会时刻把职工冷暖放在心头。

138:一个职工成长的平台

刚刚过去的一年,杭州市总工会深入实施“138”蓝领素质提升工程。所谓“138”,指的是市、区县(市)两级工会资助1000名优秀外来务工人员上大学;培养3000名一线高技能人才;对8000名职工进行免费职业技能培训。

通过这个职工成长平台,造就了一支有文化、有技术、能发明、会创新的技术工人大军。另外,市总

工会还安排专项经费660万元,采取定向委托、直接办班、送教上门等形式,开展职工免费技能培训,全市各级工会共培训职工13.3万名。

7902:一种雪中送炭的温暖

杭州某企业职工小吕因患非霍奇金淋巴瘤,两年来多次住院治疗,妻子放弃工作全职照顾。2014年12月,焦灼无助的夫妻俩相携前来报销2014年的医疗补助金,顺利领到了医疗互助补助金1.37万元。对于他们来说,这是一份雪中送炭的关怀。

在过去的一年,杭州市职工医疗互助保障缴费标准不断降低,保障覆盖面不断扩大,保障内容不断丰富。据统计,截至目前,参加第

温暖娘家

留人先留心

武康镇总工会开展“温情返乡留住人心”活动

本报 通讯员姚明、毛传益 记者徐颢报道 春节将来临,外来职工们回家过年的大事儿牵动着德清武康镇总工会干部的心。早在去年12月,镇总工会便组织所辖各企业工会着手准备,开展“温情返乡留住人心”活动,通过各种渠道想方设法帮助外来员工顺利回家过团圆年。

海明有限责任公司600名职工中有80%是外来员工,为了确保他们顺利返乡,企业多方联动,竭力服务。目前,企业

已组织购买职工返乡车票150张。其他外来务工人员,公司也落实了包车,把他们平安送回家。

瑞明节能门窗科技有限公司、新峰木塑公司、科达磁电公司等一些外来员工比较多的企业,也主动揽下了帮职工购买车票的活,让他们安心上班。

另据统计,今年全镇有外来员工300余人留守企业,各企业也精心安排了年夜饭以及其他各类文化活动,让他们安心在第二故乡过一个祥和的春节。

暖身更暖心

定海区环卫处工会为环卫工送来寒衣御严冬

本报 通讯员应姿 记者王海霞报道 临近春节,舟山定海区的环卫工人收到了一份来自工会的贴心礼物:一套棉衣,一套多功能雨衣。

环卫工吴苗凤负责清扫的环城西路是定海城区的繁忙路段,每天凌晨4点不到,她就迎着凛冽寒风出门了,一直要干到早高峰到来。“凌晨的时候气温最低,走在路上冷嗖嗖的,有了这身棉衣,身上暖了,心也暖了。”

像吴苗凤这样的环卫工,在定海区有807名,他们早出晚归,顶风冒雨,默默装扮着这座古城。

环卫工人的辛劳,工会娘家人都记在心里。在过去的一年里,定海区环卫处工会致力于改善环卫工人的工作生活条

件,筹集资金23.8万元,通过政府采购棉衣832套、多功能雨衣920套,在新年之初分发给一线环卫工。

同时,组织开展了“助困难环卫工人顺利过冬”活动,发动职工为生活困难的一线环卫工捐赠御寒衣物,并及时将捐赠所得的衣物分赠给困难环卫工人。

此外,工会还通过各类宣传,倡导爱心企业主动承担社会责任,一同关爱环卫工人。浙江欣海船舶研究院、民建省属舟山支部捐赠了890个保温饭盒,体彩中心、汽运公司捐赠了150个保温水杯……爱心善举,汇向可爱可敬的“马路天使”,让早出晚归、无法定点定时用餐的环卫工吃上了热饭喝上了热汤,暖了身,也热了心。

扶贫也帮困

安吉县总工会筹资200多万元帮扶困难职工

本报 周建巨报道 “感谢工会,时刻都想着我们,给我们雪中送炭。近日,安吉县锅炉铺机厂因病致贫的困难劳模夏高福接过工会领导送来的2万元慰问金和棉被、大米、食油等慰问品,几度哽咽。据了解,去年以来,安吉县总工会积极筹措资金200多万元,紧紧围绕推进困难职工民生保障,有序地组织开展帮扶困难职工活动。今年专门筹措春节慰问金达50万元,对生活困难、因病致贫的困难职工进行帮扶,送去了工会娘家人的温暖。

近年来,安吉县总工会每年做好“两节”送温暖、高温送清凉、金秋助学、应急性救助等工会帮扶工作,职工服务活动中心已经成为工会服务职工的重要窗口。去年以来,安吉县总工会结合“如指掌”活动,组织开展了大规模、多形式的“困难帮扶”“金秋助学”“夏送清凉”“冬送温暖”“医疗救助”“职业培训”等活动,惠及困难职工2758人次,发放财物累计144.9万元。同时实施拖欠职工工资清理行动,共对13个企业开展清欠行动,为1271名职工追回工资673万元。



我的蛋糕我做主

“这种蛋糕好吃,那种太甜了……我选这个!”最近,浙江双羊集团有限公司工会就挑选职工生日蛋糕,专门组织召开了一次职工代表座谈会,采取举手表决的民主形式,让职工自己挑选喜欢的生日蛋糕,尽可能提高职工满意度。

我的蛋糕我做主,举措虽小,但折射出一家民营企业对职工的爱关之情和民主管理的不断深化。

通讯员陈迪 记者王海霞 摄

一组数据传递杭州工会好声音

职工冷暖时刻记心头

二期及优惠过渡期医疗互助活动的人员中,共有7902人享受了1415万余元的保障金补助。参加第三期医疗互助活动的共有31万余人,较第二期又增加了5万人。

2014年,杭州工会还实施包括特殊病种的救助、巨额医疗费救助在内的5个项目的帮扶救助,共为306名患有特殊疾病的建档困难职工家庭发放了105.3万元的救助款。而因巨额医疗费高于上一年家庭总收入,导致家庭生活发生困难的,则给予一次性5000元至2万元不等的帮扶金。

1.83亿元:一曲大爱无声的赞歌

“春风行动”开展14年以来,新杭州人与老杭州人享有了同样

的权益。来自云南的杨正柱,是杭州中策橡胶有限公司储运部的一名工人。他的女儿自2012年罹患再生障碍性贫血至今已用掉医疗费10万余元;儿子患有先天性左心室缺失,但已无经济能力进行修补手术;妻子在2011年因交通事故造成小腿骨折后,2014年进行二次手术。正是“春风行动”到访,让杨正柱这位已濒临绝望的父亲、丈夫重拾了对生活的信心。

据统计,2014年,全市共募集“春风行动”资金1.83亿元,有3216家企业和182715人参与了捐款。而这些善款,也及时如春风般惠及到各救助面,全年共计发放各类救助金5579万元。

152万:一份高温下的清凉

劳模服务队服务老劳模



本报 通讯员陈迪摄影报道 他们是劳模,他们也是劳模。今天,他们的关系分别是服务者和被服务者。

春节在即,慈溪市总工会组织由该市各级劳模组成的医疗、电力、自来水设施维修等4支劳模服务队,前往各地为老劳模、困难劳模和患病劳模送温暖。

在观海卫镇五里村,当服务队成员进入86岁的老劳模俞银仙老人家中时,她正在房内看电视。接过市总工会送上的慰问金和年货大礼包,劳模医疗服务队的胡医生又忙着拿出血压计、听诊器为她检查起了身体。“血压有点偏高,降血压的药有没有吃?”胡医生细心地查看了老人平时吃的药物,并嘱咐她如何正确服用。尔后,服务队成员又仔细查看了老人家中的自来水、电力照明等设施,一切正常后才放心离开。

在掌起镇五姓点村,吴善章老人同样收到了温馨的“五送”服务。这位上世纪八十年代的老劳模,30年前在观海卫一带是有名的棉花种植大户。当年,他上缴国家的棉花数量和质量均位列慈溪市前茅。

老劳模们为社会做出了贡献,他们应该过上幸福安康的晚年生活。慈溪市总工会此次组织开展以送医疗服务、送水电维修服务、送慰问金、送年货、送保健书籍为主要内容的“五送”活动,就是希望给老劳模多一份关爱,解决他们生活中的实际困难,让他们安度晚年。

李泽东:创新路上不说“差不多”

■通讯员赵清 记者王海霞

在浙江吉利汽车有限公司的技能大师工作室的创新成果展上,今年又有一项自制试车跑道驻车平台改善成果上墙,通过购买废旧钢材研究自制,成功地将跑道平台的成本从15万元降至2万元。这项成果的发明人,正是被公司同事亲切称呼为“李工”的工装维护主管李泽东。

进入公司16年,李泽东手握60余项实用新型专利,5项发明专利获得了领导、同事的首肯和赞誉,但他的创新之路走得并不轻松。

2007年,公司从日本进口了一台用于先期模具开发的机器人,操作需耗费大量高纯度氧气,由于纯氧供货不足而且单瓶价格高达300多元,半年后机器仍无法正常投产。李泽东向领导毛遂自荐,动起了用10多元一瓶的工业用氧替换纯氧的脑筋。“日本专家的设计是你想改就能改的吗?”“名牌大师都改不了,你一个高中生有这本事

吗?”“万一改坏了机床,你赔得起么?”面对质疑,李泽东坚持用行动说话,他边学习边应用,翻译了操作相关的英文、日文资料400多页,反复进行数据测试20余万次,前后6个多月终于完成了项目。这项技改创新一举节省了上百万原材料成本,大家对李泽东刮目相看。之后,公司又把机器人配件的改造交给他们,通过改变工艺顺序,李泽东又神奇地将进口价超万元的配件改换成不到50元的中国制造。

“差不多就行了”,这种想法最不可取,对于工作创新,李泽东始终坚持要用心对待,点滴积累。不少同事都在抱怨,说改造成创新难,哪里来那么多项目去改善呢。李泽东却善于观察,往往一句话、一个场景都是他创新的灵感。

2013年,李泽东注意到冲压机在落料时需要人工或者行车推出,工人由于劳动强度大怨言连连,而行车拖吊则存在安全隐患。他花费了一周时间,设计出一套装有2

个气缸的滑动式轨道,利用气动和滑轨进行控制,使重达5吨的材料可以轻松被高压气体自动顶出。这个气缸自动顶料装置投用后,大大提高了员工满意度,减少了安全事故的发生,更有效提高了工作效率。大家都说,李工能在别人“习以为常”的地方做出“不同寻常”来。

从吉利集团最高荣誉“书福奖”,到“宁波职工科技创新一等奖”、“宁波市首批十大工人发明家”、“宁波市五一劳动奖章”、“中国机械工业科技成果二等奖”,再到最近获评的“宁波市最美职工”,李泽东的创新脚步不曾停下。2007年至今,他带头实施了400多项技改创新,为公司创造经济效益1000多万元。

2012年,吉利成立了技能大师工作室,作为主要负责人的李泽东更加忙碌了,他说,一个人的能力再强也抵不过一个团队,为公司培养更多的高技能人才做点事,他再乐意不过了。

工会发挥职能把好评警关口 常山吹响清欠集结号

■记者徐颢 通讯员杨叶根

“TZ有限公司职工1300余人,目前尚有1000多万元工资未发,欠薪的预警信号已经发生。在日前召开的常山县工会干部例会上,常山县经济技术开发区总工会主席徐勇军的发言让大家心头一紧。

近年来,欠薪问题是常山县各级工会关注的重点,及时的预警为快速解决欠薪事件起到了关键作用。

小微企业发薪普遍“慢半拍”

据常山县劳动部门数据,2014年至2015年1月23日,共受理欠薪案件140起。劳动部门反映,这还仅是有职工上访后留档记录的,加上实际潜在的数字还会远大于此。

数据表明,在该县经济技术开发区,除了8家企业较为明显地拖欠工资外,其余小微企业拖欠1至2个月工资的情况几乎是普遍现象。辉埠镇的建材、碳酸钙、轴承、纺织等企业也普遍存在欠薪情况,欠薪企业已超过企业总数的三分之一。除了难以统计确切人数的建筑行业与拖欠一二月工资的企业外,辉埠镇和开发区总计存在欠薪情况的职工超过2500人,24家企业的欠薪总额就达

2100余万元。

常山县总工会相关负责人告诉记者,近一年来颇为严峻的欠薪形势究其原因主要有三个方面。一是企业周转资金紧张,因此挤占、拖欠职工工资。二是政府政策导向有误。比如辉埠新区地拖欠项目,其中引进的5家企业生产一年就关门大吉,留下一堆烂摊子,据反映是因为项目用地价格过于优惠让一些奸商钻了空子。三是项目分包后,互相扯皮,这也是很多地方都存在的现象。

走访、预警、协商、维权,工会一条龙

因为存在问题的复杂性,解决

关于继续开展“企业安全文化”征文活动的启事

为提高广大职工的安全意识,努力营造具有企业特色的安全文化氛围,推动2015年全省“安康杯”竞赛活动的深入开展,浙江省“安康杯”竞赛组委会办公室、浙江工人日报社今年将继续主办“企业安全文化”征文活动,于2015年2月5日启动,欢迎全省企事业单位干部、职工及关心企业安全文化建设的社会各界人士踊跃参与,积极投稿。

一、征文内容

(一)围绕“传播安全文化,助推安全管理,促进职业健康”的主题,结合生产经营活动,就如何树立安全生产观念和意识;在生产过程中,职工如何自觉遵守安全生产规章制度、安全操作规程,规范职工的安全生产行为;如何建立安全生产法制观念、强化法制意识、端正法治态度以及科学地制订法规、标准和规章;如何开展“四不伤害”承诺活动、职工心理健康等,逐步形成具有企业特色的安全文化,谈谈自己的认识、体会或感想,企业安全文化建设的成功经验和做法。

(二)在企业安全生产标准化建设和争创“优秀安全班组”活动过程中,如何加强班组安全文化建设。

(三)职工身边的有关安全生产故事。

(四)围绕“传播安全文

化,助推安全管理,促进职业健康”的主题,探索构建企业安全长效机制的途径,揭示安全生产的基本规律,促进企业安全生产形势的根本好转,对企业安全生产工作进行深入、宽领域、多界面的探讨,阐发前瞻性、规律性、实效性的安全生产新思路。

二、投稿方式

稿件寄:杭州文一路80号12号楼浙江工人日报社新闻中心(邮编:310012),并注明“企业安全文化征文”,同时用电子邮件发至zjghgj@126.com。

三、注意事项

(一)稿件必须是原创,不得抄袭或转摘,思想健康、立意正确、构思新颖、认识深刻;体裁,字数不限,图片和文字解说,各种文体均可。投稿者请在文章末尾部分注明个人基本信息(姓名、单位、通信地址、邮编、邮箱、联系电话、手机等),便于联系。

(二)撰写征文内容,将发表在《浙江工人日报》,特别优秀的稿件,将汇编为《浙江省企业安全文化建设征文集》,请作者留存电子版文本。同时,在《浙江工人日报》上刊登获奖者名单,以精神鼓励为主,并分别给予一定的奖励。

四、截止日期

本次征文活动到2015年12月10日止。

浙江省安康杯竞赛组织委员会办公室
浙江工人日报社
2015年2月5日

工会新语

就业歧视该怎样解读

■阮向民

老总最近公布了10起劳动违法典型案例,其中浙江新东方烹饪学校侵犯女性平等就业权一案排在黑榜首位。就业歧视,在我国诸多现行法律中都能找到相对应的禁止条款。尤其是在推进法治社会的进程中,倡导公开、公平、公正的就业环境,是劳动者的普遍期盼。

不过,对于就业歧视,如果持以一种绝对化的观点,恐怕也有失偏颇。就在前几日,一起应届毕业生起诉快递公司性别歧视的新闻引发了广泛关注。新闻说的是刚从大学毕业的一名吉林籍女生应聘北京一家快递公司,在试用两天后遭到拒绝。公司给出的理由是一线员工不招收女性。随后,这名女生起诉这家快递公司,认为该公司在招聘时存在性别歧视,并已获立案。

快递公司不招收女性,自然缺乏法律支持,何况这家快递公司是先招用后拒绝,与“不招女性”的解释也自相矛盾。这应该也是法院立案的依据。

快递公司的做法令人不解,但如果因此就认定为性别歧视,好像也有点冤。快递这个行业,如今大家都再熟悉不过了,快递一线从业员的辛苦,大家也不会有什么异议。从现实看,快递一线员工往往是年纪轻、体力好的男性,似乎还真没看到有过哪个女生骑着电动车,扛着大包小包在街头、楼宇穿行。快递公司不招女性,其实是由岗位的性质决定的。

这里就涉及到对男女平等的理解,在我看来,男女平等冲破的是男尊女卑的封建思想,它体现在男女之间的人格平等,如果泛化地理解这种平等的概念,那是违背科学规律的。否则,奥运会的比賽项目也不用着男女分设了。

每家单位招人,都会有自己的标准,比如性别,比如年龄,比如学历,甚至是身高、视力、容貌等等。招收空姐必须要考虑容貌气质,难道这就可以对号长相歧视?招收护士,往往以女性居多,因为相对而言女性更加细心体贴,病人容易产生亲切感和安全感,你也不能说这就是性别歧视。同样道理,像快递公司这样的行业招收男性,也是出于男性体力较女性充沛这样一种现实,与歧视真的搭不上边。说实在的,让一个姑娘干这样的体力活,我们还真不忍心。

其实,相对于就业歧视,我们更应该关注的是“就业后歧视”。比如劳动法中明文规定的同工同酬,我们到底执行得如何?还有,坐空调间里的每年高温津贴雷打不动,而建筑工地上的一线员工,甚至不知道高温津贴为何物。诸如此类的“就业后歧视”最让职工伤不起,而对于各级工会组织而言,在关注就业歧视的同时,更应该把精力放在“就业后歧视”的维权上。