

3.8万家(次)单位、246万人(次) 15年捐出15.54亿爱心款

杭州启动2016年“春风行动”,新增三项救助机制

本报讯 记者王海霞 通讯员罗景报道 昨天下午,杭州市2016年“春风行动”动员大会以视频会议形式召开,首次将见义勇为困难家庭、精神障碍患者困难家庭、患“两癌”贫困妇女纳入到帮扶救助范围。

15年来,由杭州在全国率先发起的“春风行动”,聚沙成塔、汇流成河,从工会单独一家送温暖,发展成为社会广泛参与的一项爱心工程。据统计,前15次“春风行动”共有

3.8万家(次)单位、246万人(次)参与捐款,社会各界捐款额达15.54亿元,已帮扶122万户(次)家庭,共发放救助款19.13亿元。进入互联网时代,“春风行动”不断创新资金募集方式,去年首次推出微公益捐款平台,开通支付宝扫码捐款,今年又增加了微信捐款。爱心人士只要动一动手指,用手机扫一扫二维码,就能方便、快捷地献出属于自己的那“一缕春风”。

会议表彰了2015年“春风行动”爱心奖获得者,“最美妈妈”吴菊萍宣读了“春风行动”倡议书。

省委常委、杭州市委书记赵一德表示,“春风行动”的开展将进一步完善救助政策,加大救助的覆盖面和精准度,不落下一任何一个救助对象;注重就业援助的“造血型”帮扶,从根本上消除致困原因,不把贫困带入“十三五”。

据了解,2016年“春风行动”新增三项专项救助机

制,进一步扩大了对边缘困难家庭的救助力度。根据新出台的《杭州市“春风行动”见义勇为困难家庭救助实施细则》规定,获得历届杭州市级以上见义勇为先进称号的人员家庭发生困难时,可以向市“春风行动”申请应急救助,最高可获3万元的一次性救助金;每年春节期间,市“春风行动”办公室、市总工会、市见义勇为基金会集中开展一次对获得历届市级以上见义勇为先进称号的困难人员及家庭的慰问活动,

慰问金为每户5000元。

《杭州市“春风行动”精神障碍患者困难家庭慰问暂行办法》规定,市“春风行动”办公室、市总工会、市卫生和计划生育委员会、市残疾人联合会联合开展对精神障碍患者困难家庭的帮扶慰问,慰问金每户每年3000元。《杭州市“春风行动”患“两癌”贫困妇女医疗援助暂行办法》规定,市“春风行动”办公室、市总工会、市妇联、市政府妇女儿童工作委员会办公室联合开展

向上年度或当年患有子宫颈癌或乳腺癌的贫困妇女实施医疗援助,给予一次性医疗援助3000元。

动员会后,杭州市领导带头捐款,市直各单位领导也纷纷解囊捐款,现场共募集捐款187405元。各爱心企事业单位也踊跃行动起来,杭州娃哈哈集团有限公司捐款1000万元,杭州实业投资集团有限公司捐款500万元,中共杭州市委办公厅、政研室捐款86600元,杭州市总工会捐款61445元。

爱心企业家连续3年 为老人送米送油



昨日一大早,舟山市普陀区六横镇政府原办公大楼门前车来人往,热闹非凡,六横镇各村和居委会的老年协会组织人员,领取由浙江和润集团董事长虞松波为全镇16900名老年人,送来的价值100多万元的大米和食油,受到了当地政府的高度评价和广大老年人的一致好评。

据了解,这是虞松波连续3年为全镇老年人送大米和食油了,总价值达350万元左右。

刘生国 摄影报道

杭钢“一对一”“三送” 结对帮扶暖人心

本报讯 董世梅报道 近日,杭钢在处级及以上干部和集团公司机关科级管理人员中开展“一对一”“三送”结对帮扶困难职工(家庭)活动,一周内,就结成150对帮扶对子,包括集团公司领导在内的150多位干部来到150户因各种原因致困的职工家中嘘寒问暖,并自己掏腰包为困难职工(家庭)送上资助金和日常生活必需品。

“一对一”“三送”结对帮扶困难职工(家庭)活动,要求帮扶人每年至

少上门看望慰问被帮扶职工(家庭)不少于2次,要求在送温暖的同时,送上贴心的服务,让生活困难的职工感受杭钢大家庭的温暖。

另悉:近日杭钢组织开展“爱心捐款”活动,3天时间,职工互助基金已收到31家单位6000余名干部职工近50万元捐款。善款将注入职工互助基金,用于节日“送温暖”活动和对生重大疾病、工伤、残疾和家中遭遇异常变故等困难职工和家庭的帮扶。



无病我帮人 有病人帮我

浙江电信医疗爱心互助会 惠及2.27万员工,救助金额达681万

通讯员刘兰报道 从2003年至2015年12月,中国电信浙江公司医疗爱心互助会已经惠及全省2.27万名员工,救助金额达到681.59万元,共有823名员工得到了救助。2016年,还将覆盖到全省电信全口径用工人员。

全省推行造福员工

2013年,浙江省总工会一项调查显示,职工因重大疾病致困、致贫的问题十分突出,75%以上的困难职工家庭存在因病致贫的因素。“一人重病拖累全家”的现象时有发生,职工群众对提高医疗保障水平、抵御疾病风险的愿望非常强烈。而浙江电信的员工医疗爱心互助保障,作为一项惠及广大员工的关爱工程,是由浙江省电信工会组织实施、员工自愿参加、互助共济性质的一种会员合作制的医疗保障形式,是建立在国家基本医疗保险基础上的企业补充医疗保险。

通过这一平台,可以让参与员工实现“无病我帮人,有病人帮我”。浙江省电信工会每年每季度按时受理员工申请,给予补助;对生急病、大病和重病的员工特事特办,及时补助,在减轻患病

职工医疗负担方面发挥了积极作用,给重病员工带去了福音,受到员工及家属的好评。

爱心互助,员工“最满意”

2009年1月,中国电信丽水缙云分公司领导带着全省电信员工的嘱托,慰问了在车祸中受伤(脑挫伤,并造成瘫痪)的电信员工丁江,将代表全省2万多名员工拳拳爱心的浙江电信员工医疗爱心互助会补助款1万元送到了他手中,丁江感动地说:“早日养好病就是我对大家最好的报答”。

浙江省电信员工医疗爱心互助会持续12年对重病职工的真切关怀,在员工和家属中产生很好的反响,省电信工会曾做过员工满意度调查,这一项关怀获得员工很高的评价,列员工对企业最满意首位。

“爱心99”,一方有难八方支援

在医疗爱心互助还不足以解决员工困难时,省电信工会就会发起“爱心99”捐款。即每位员工捐赠99元爱心款,直接打到受捐人的个人账户。(下转第4版)

找准职工需求 凝聚职工力量

临安市总工会创新服务助企业和谐发展

县市区总工会 品牌工作巡礼

通讯员周国军 记者王海霞报道 企业的发展,离不开职工的智慧、劳动和创造,在“三美”临安建设和全市“三大比拼”促发展中,临安市总工会发挥密切联系职工群众的优势,创新服务方式,找准职工需求,赢得职工信赖,凝聚职工力量,为企业发展营造良好环境。

为蓝领大军搭建一个平台

“好的人才是我们企业的金字招牌!技能大赛既是职工展示技能的大舞台,更是宣传我们企业的好平台!”在去年餐饮行业技能大赛上,一位餐饮企业的老总这样感慨地说。

近年来,临安市总工会立足职工技能培训、素质提升和人才选拔三大作用融合,将职工技能培训和劳动竞赛“两点

合一”,达到职工素质提升的目的,受到职工群众和广大企业主的普遍欢迎。市总工会出台了《临安市高技能人才成长奖励基金》,通过对劳动竞赛取得的高级工及以上证书的职工,给予500—1000元的奖励,全年对515名高级技能人才实施奖励。去年1—11月,全市工会共举办全市性职工技能比武23项,开展企业层面岗位练兵、技术比武活动320场,参与职工达1.1万人以上。为有效解决职工培训难题,市总工会职工工业余学校坚持开门办学,送教上门,错时培训,解决职工“工学”矛盾,开展各类职工技能培训1100名,其中培养高技能人才430名,为蓝领大军搭建起一座人生出彩的舞台。

为困难职工撑起一片天

近年来,临安市总工会大力推进“春风行动”向农村、外来务工人员延伸,合力构建“城乡统筹、全面覆盖、分级实施、上下联动、保障有力、健康持续”的全市一体化帮扶救助体系。

(下转第4版)

治“牛皮癣”别成 “猫抓老鼠”的游戏



昨天上午,在杭州江城路上,几位环卫工人趁着沿街店铺还未开门营业,顶着严寒使劲地在刮除“牛皮癣”。在附近晨练的退休工人不客气地说,这些年又是“呼死你”,又是装监控,又是查制假窝点,一个查处“高潮”过后就松懈下来。治“牛皮癣”都成“猫抓老鼠”的游戏了。

记者周金友 摄影报道



30余名民工涌进劳动监察大队…… 建德应急联动调处一起劳资纠纷案

本报讯 通讯员颖轲、诗佳 见习记者何悦报道 1月4日,建德市劳动监察大队涌进来30余名民工讨要工资。据了解,这些人都是浙江聚元建设公司在岭后建造某商务大酒店的工人,涉及泥工、水电、木工等6个班组共43人,他们自己清算共计近75万元工资未发,与用人单位产生了纠纷。

建德市人社局立即成立市公安、住建等相关部门工作人员参与的应急协调小组,及时介入处理。被约谈的公司负责

人王某说:不是公司不愿支付工人工资,而是工程质量有问题,且工人自己核算的工资金大超过公司的预算,须返修合格后,才核算工资。并且,此工程已将水电和粉刷项目承包给了自然人刘某,刘某此前已在项目部领取了公司支付的6万元民工生活费,可他竟将这笔费用占为己有,玩起了失踪。但民工不愿进场返修,要求结清工资,不然将继续上访。

为打破僵局,应急协调小组随即抽调专家及相关人员对该

工程质量进行了现场勘察,发现工程确实存在多处质量问题。聚元公司更不愿支付工资了,要求工人必须将工程质量问题进行返修,但工人还是不愿意。此案只得继续协商调处,在人社、住建、公安等多部门的共同努力下,在6日晚上9时,劳资双方签订了“扣除质量问题,核算43人工资527960元,定于1月11日发放工人工资”的协议书。

1月11日,公司将527960元工资如数支付给了工人。

女职工有职场顾虑,企业有雇佣压力,在全面两孩政策正式实施后——

生育权利和企业利益如何平衡?

之江聚焦

见习记者张泽媛报道 元旦一过,新的《人口与计划生育法》开始实施,万众瞩目的全面两孩政策自此正式落地。那么,想要生两孩的家庭多吗?两孩政策下,个人生育权利和企业利益又该如何平衡?

现状:妇产科再生育咨询占60%

近日,记者走进浙江大学医学院附属妇产科医院,感到分娩高峰即将到来的气氛十分明显。妇产科门诊座无虚席,前来产检以及再生育咨询者络绎不绝。“早在

去年9月,医院就已经对再生育门诊作了调整,由原来的每周两个半天,增加到每周一至周五都有。门诊医生忙得不可开交,尽管如此,还常有病人抱怨‘号子不好挂’。”浙妇医院罗医生表示。

省人民医院妇产科主任医师杨立伟告诉记者:“前来就诊者中,想再生育妈妈占了60%左右,多为30到40周岁的人群。是否适合怀孕、孕后要注意哪些问题,以及能否顺产,是想生两孩的妈妈最关心的三大问题。”

女职工:在“生”还是“升”中艰难抉择

两孩政策放开,让部分在职场打拼几年已成长为中流砥柱的在职女员工,又是欢喜又是忧,欢喜的是可以再生

一个,可忧的是,生两孩要“牺牲”一两年的时间,升迁之路被阻不说,还有可能导致自己辛苦打下的“地盘”拱手送人。于是,她们面临着艰难的抉择:到底是“生”,还是“升”?

在浙江润土股份有限公司从事统计工作的章女士就面临抉择,已育有一男孩的她想再添一个宝宝,可她却有自己的顾虑。“生第二个从怀孕、生产到产假需要一年多时间,自己想想都觉得没有底气。也容易失去培训和晋升机会。”章女士说:“一个员工请几个月的假,的确对公司影响很大。”

企业苦衷:雇佣成本高了

山东有单位设有生育两孩时间表,两孩成为部分求职女性的“隐形门槛”,女员

工居多行业“摸底”职工两孩意愿……不少企业招聘主管纷纷表示,企业这么做,实在是难言苦衷。

“全面两孩政策实施后,的确影响了一些企业的用人标准。很多女性重新面临产假、哺乳假等问题,企业必须考虑到这个可能性,防止雇佣成本升高。”杭州新世界国际旅行社有限公司行政部经理孙林华表示:“我们公司女职工占了70%,除了年轻导游外,多以30到40岁为主,正是生育两孩的‘主力军’。”

“女职工一旦怀孕,根本就不能再指望她出去带团,还得‘供着’。”孙经理表示,女员工生育绝非几个月的产假时间那么简单,她们

在怀孕前后的近两年时间内,都会因为产检、给孩子注射疫苗等原因频繁请假,影响工作。

国药控股浙江有限公司人事处董经理则给记者算了一笔成本账:一般来说,企业女员工生第一孩时,可享受98天的产假。假如平均工资4000元,一个职工两次生育附带的6个月断岗期将给企业带来约2.4万元的支出。

两家公司的相关负责人都表示:“目前两孩政策刚刚放开,公司暂未出现人力资源空缺现象。如果职工有生育意愿,公司也会在人力资源上做好提前安排,通过其他部门人员调动来填补空缺。”

建议:个人做好规划,企业做好预估

一般来说,女性适合生育的阶段也是工作中的黄金时段,如果选择生两孩,应该根据个人工种、行业、价值观等,对工作和生育做出权衡和规划。”浙江大学管理系金庆伟副教授建议,就企业来说,应该对员工情况进行预估,了解多少员工有生育两孩的意向,在人员招聘上做好准备,并为准备生两孩的员工预留劳动强度小的岗位,这也便于保障女员工的出勤。

此外,企业可提供方便女性员工工作的环境,如果企业规模较大,可在单位设置妇女哺乳场所或者孕妇休息室等,促成个人生育权利和企业利益之间的平衡。