

南通市中院与市总工会联合打造在线调解服务平台

“和谐劳资”APP让职工足不出户化解劳动纠纷

本报讯(记者黄洪涛)受疫情影响,劳动争议双方见不了面,纠纷如何调解?近日,通过“和谐劳资”APP在线调解,人在江苏苏州的职工小王和南通某科技公司达成调解协议。这是南通市通过“和谐劳资”APP成功实现线上调解的一个事例。

电脑登录或者手机下载“和谐劳资”APP,足不出户就可以享受线上劳动法律服务,化解劳动纠纷。据悉,该APP自2021年10月27日开始运行。

关于该科技公司的言论并道歉,同时该科技公司支付小王6万元经济补偿,并帮助其办理离职手续。

“我和公司的协商进行了两个月,迟迟没能解决,眼看社保就要断缴,心急如焚下求助工会,没想到工会这么快就帮我解了燃眉之急。”事情解决后,4月6日,小王向南通市总工会相关工作人员发去致谢信息。

新闻特写

“没想到30年前的问题也能帮我解决”

本报通讯员 邹昕 刘达贵

“没想到30年前的问题也能帮我解决。”日前,下岗工人周某签下相关协议,松了一口气。1992年,因江西省上饶市弋阳县建材厂改制,该厂原职工周某下岗,且当年未得到下岗补助。

弋阳县把周某信访事项作为重要事项来办理,明确了包案领导,成立由信访局、人社局、工信局、弋江镇政府等部门有关同志组成的积案化解工作专班。

按照“三到一位”处理原则,专班耐心地对周某解释政策,做思想工作。经有关会议研究,决定给予周某一次性生活困难补助。



云端工地

4月13日,在四川省泸州市龙马潭区,清晨的沱江笼罩在一片厚厚的平流雾中,而在一旁80多米高的渝昆高铁沱江特大桥40号主墩的顶端,早起的工人们正穿越云层,开始了一天的忙碌。

中交三航局工会开发“安康云”系统,推动“隐患随手拍”制度化、常态化、电子化——

隐患“上云” 安全“落地”

本报记者 裴龙翔

日前,在湖南省湘潭市窑湾景区工地里,一座横跨湘江、杨梅洲的混合梁斜拉桥正在紧张施工。虽然桥梁越建越高,但职工在操作吊装作业等风险项目时心里却格外踏实。

“云”中谁育“安康”来

“系统上传有记录,整改落实能闭环,未整改隐患一目了然,能针对性督促……”说起“安康云”,项目现场专职安全员周金山有直接体会。

3月29日,突如其来的新冠疫情袭击了江苏镇江扬中市,第一时间,国网扬中市供电公司的青年志愿者奔赴抗疫一线,夜以继日,共同守护场中的安宁。

“我永远是那个兵”

“我自愿向党组织申请,到疫情一线参加志愿工作,希望组织批准!”3月29日晚,扬中发现一例新冠病毒阳性病例,突如其来的疫情袭击了这座城市。

2018年,他从扬中市武警支队转业到扬中三新供电服务有限公司。来自河南开封的他在那里成家立业,扬中也成为他的第二故乡。

阅读提示

中交三航局工会充分发挥职工在安全生产中的监督作用,在项目部推广“安康云”系统。系统上线至今,已上传隐患4239条,整改率达100%,施工现场工作环境持续改善。

改变发生在2020年7月,三航局工会选取21个项目部上线试运行“安康云”系统,所有作业人员只需用手机拍下照片,然后扫描现场张贴的二维码或直接登录“三航职工之家”微信公众号,上传相关照片并配以简要说明即可。

系统上线后,周金山发现身边的“兼职”安全员多了起来,效率比他一个人“单打独斗”高了不少。试运行3个月以来,各试点项目部共上报安全隐患623条,审核采纳599条。

群防群治形成安全管理闭环

“按照常规项目配置,清水塘项目配上30名专职安全员都不够,有了‘安康云’,只用10

名安全员在现场,而且管理水平丝毫没有下降。”项目部安全总监郑伟康每次向参观者介绍时,总会提到这个对比。

借助“安康云”平台,该项目部推动安全工作做到“监管分离”,形成安全管理闭环。劳务派遣工、农民工的共同参与也成为项目安全管理快速发现、快速消除安全隐患的重要抓手。

宿舍里,劳务派遣工田光成和室友交流一天的“成绩”：“我今天上传了7条安全隐患,你呢?”“我传了3条。”自从“安康云”系统运行以来,劳务派遣工、农民工都被纳入了管理体系。

借助“安康云”平台,该项目部推动安全工作做到“监管分离”,形成安全管理闭环。劳务派遣工、农民工的共同参与也成为项目安全管理快速发现、快速消除安全隐患的重要抓手。

目群防群治体系,现场安全管理更加标准化。

实现安全管理的良性循环

宁波嵊泗的海面上,一个个海上风电巨无霸正在加速安装。海上施工不比地面,任何一点隐患都可能造成事故。

自从“安康云”系统全面铺开,“互联网+安全”的全新模式也在三航局海上施工领域逐步推开。

“自从有了‘安康云’,我觉得自己也是一名安全员了,慢慢养成了‘挑刺儿’的习惯,每次上传的隐患得到反馈,自己特别有成就感。”施工员小徐说。

小徐的变化离不开项目部对“安康云”的大力推介。系统开通之初,项目总部精心选派对系统应用熟练的青年职工作为先锋推广员,在施工现场向一线职工进行实操教授、答疑解惑。

电力青年志愿者奋战抗疫一线

警,在相关工作方面有经验,作为一名党员,也理应冲在第一线。”张攀攀说。

“进入隔离区,看到各项措施严密落实,闻到消毒水的味道,我感觉像再次进入了战场。”作为志愿者,他每天清晨5点40分就跟随医生进入污染区开始工作。

在部队时张攀攀曾经多次参加保障救援任务,获“优秀士兵”称号三次,立三等功一次。这次招募志愿者,他第一时间冲在了第一线。

朝夕军装,我永远是那个兵。”张攀攀这样说。

“意识到自己早就就是个大人了”

程开宇是2020年入职国网扬中市供电公司的职工,家在外地的他在第一时间就报名成为志愿者。

他属于扬中报名参加志愿者中年龄最小的一批人。“当初最早在3月,公司就组织青年志愿者报名了。我在第一时间报名,主要就是觉得自己年轻,能够有机会为抗疫出一分力也是好的。”程开宇说道。

河南省人大常委会副主任、省总工会主席李公乐提出

夯实组织基础 做好服务 让更多新就业形态劳动者成为“家人”

本报讯(记者余嘉熙)“各级工会要夯实组织基础,坚持线上线下服务有机融合,让更多新就业形态劳动者成为‘家人’。”4月12日至13日,河南省人大常委会副主任、省总工会主席李公乐在安阳市调研指导工会工作时,专门就工会做好新就业形态劳动者服务工作提出工作要求。

李公乐指出,新形势下,将新就业形态劳动者吸引过来、组织起来、稳固下来,是党交给工会的一项重大政治任务。做好新就业形态劳动者服务工作是新时代工会工作的着眼点、着力点、着重点,是工会践行以人民为中心的发展思想、落实群众路线的具体体现。

在安阳调研期间,李公乐走访职工服务中心、爱心驿站等地,看望慰问劳动模范和一线职工,并就新就业形态劳动者建会入会、产业工人队伍建设改革和劳动领域政治安全等进行实地调研。

李公乐强调,各级工会组织要坚决扛起维护劳动领域政治安全的重大责任,及时了解一线职工尤其是新就业形态劳动者在工资收入、社会保障、劳动保护和精神文化特殊需求等方面的困难和问题,切实维护 and 促进劳动关系和谐稳定。

李公乐提出,全省各级工会要在服务大局、服务职工中彰显担当作为,在建机制、强功能、增实效上下功夫,构建联系广泛、服务职工的工会工作体系,为职工群众做好事、办实事、解难事,精心打造更多工会特色服务品牌,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

助力疫情防控,工会在行动

湖北省:

210余吨爱心蔬菜已运抵上海

本报武汉4月14日电(记者张琳 通讯员谢文哲 赵银超)记者从湖北省总工会获悉,由省总投入专项资金,委托荆州市总工会采购的首批210余吨爱心蔬菜今天抵达上海。

荆州市总工会相关负责人介绍,市总专门从当地正规农产品批发市场采购了一批耐挤压、经储藏、长保鲜的蔬菜,并组织人员费时6天将物资调配到位。

湖北省总工会党组书记陈惠霞介绍,按照湖北省委统一部署,湖北省总工会在购买物资援沪之余,还及时向上海市总工会提供了力所能及的援助。

打好“组合拳” 惠企纾困“增活力”

(上接第1版)

今年以来,河南立足抓早抓紧抓实,及时研究出台了“1+3”一揽子支持企业纾困解难的政策文件。在“1+3”的政策体系中,“1”即《关于进一步做好惠企纾困工作促进经济平稳健康发展的通知》作为综合引导性文件,“3”即《河南省支持小微商贸企业个体工商户恢复发展若干措施》《促进小微工业企业上规模的实施意见》《支持“专精特新”中小企业高质量发展政策举措》分领域提出更加深入细化的政策举措,相互配合,形成惠企纾困政策合力。

郑州思念食品有限公司是国内大型专业速冻食品生产企业。该企业设立新主体“思念食品有限公司”承接原主体在国内的全部业务。在发生主体变更后,如果重新申请条码,其全国四十万家营销终端将面临无法销售、重新缴纳条码进店费的困难局面。

目前,河南省市场监督管理局正联合省发改委、省工信厅等部门聚焦民营企业质量提升,开展质量基础设施“一站式”服务行动,推动实现“一个标准、一次合格评定、一个结果、多方互认共享”,最大限度提高企业运行效率、降低成本。“保市场主体就是保社会生产力。”产品无法销售、重新缴纳条码进店费的困难局面。接到企业求助后,河南省标准化研究院第一时间为企业开辟绿色通道,及时与中国物品编码中心进行对接,在最短时间内为企业解决了问题。

(上接第1版)

把员工发展作为企业发展最终目的

山东豪迈设立管理、技术、技师等3条晋升通道,架起员工成长的立交桥,打破职业发展的“天花板”,1000多名一线员工晋升为管理人员,高技能人才达5400多人,技师1400多人。

同时,该企业还把人的发展作为企业发展的最终目的,建立“人合资本”股权机制,持续吸纳优秀员工入股,参与公司经营,分享经营成果,共担经营风险。目前,已形成董事长占35%,管理层和基层员工占65%的股权结构;员工股东达4700人,约占员工总数的20%。

山东豪迈建立每3个月调整的工资增长机制,坚持薪酬分配向生产、研发等关键岗位倾斜。自2012年起,连续9年员工的年工资保持在15%以上的增幅。2021年,在员工收入4年倍增、5年倍增目标达成后,又提出了6年倍增的新愿景。

此外,还通过提高保险缴费基数,改善住宿、餐饮、交通条件等措施持续提升员工的幸福指数。据被企业职工誉为“幸福晴雨表”的满意度调查显示,员工关注度最高的“您目前工作的快乐度”“您对部门的整体氛围”“您对自己的主管”“您对自己的工资收入”4个问题,豪迈员工选择“满意”“比较满意”两项占比分别高达83%、89%、94%、84%。

广告