

厦门工会坚持 8 小时外服务职工

让职工工余时间也能感受到“家”的温馨

他山之石

汉丰网消息 激昂的鼓乐声打破沉闷的夏夜,灵动的音符和着蝉鸣在空气中跳跃。7月的第一个周日傍晚,厦门市海沧区海兴社区内的小广场上熙熙攘攘,由厦门市总工会主办的“特区建设者之春——2017 厦门职工春晚”节目海选在此拉开序幕。

将舞台搭进社区,把文化、健康、法律等各项服务送进职工住所。从今年7月起,厦门市总工会在全市6个区的12个职工居住密集的社区内展开了“工会美丽厦门共同缔造——志愿服务走进社区书院”系列活动,除了搭建展示社区职工、居民自我风采的职工春晚节目海选舞台外,还有劳模医疗专家义诊、入会咨询、办理工会会员服务卡等服务活动。

“一位在社区开店的老板看到工会的宣传,领走了8张会员卡申请表,表

示要为自己的每一个员工都申请一张工会卡。”厦门市总工会机关干部张健照说,“这样的活动让我们工会干部与职工面对面交流,更深切地了解到职工的真实需求,也让职工增加对工会的认识和信赖。职工‘下班’,我们‘上班’,这样才能把更多的服务真正送到职工身边。”

根据职工需求,厦门市总工会明确今年将工会工作从企事业单位延伸到职工居住社区,在全市289个典范社区(村)中打造一批工会参与共建典范社区的行动目标。“把工会重点工作延伸到8小时之外,让职工在工作时间和休息时间都能感受到工会这个温馨的‘职工之家’。”厦门市总工会党组书记、常务副主席陈永红表示,要不断发挥各级工会在社区的作用,拓展社区工会的服务功能,让职工不仅在单位感受到工会的关怀,在居住地也能参加工会组织的活动。

服务思维的转变,让职工有了更强的参与感和获得感,同时也进一步促进工会跳出8小时正常上班的时间,从供给侧方面进行改变。记者注意到,该市职工服务中心将办事服务厅工作时间改为朝九晚五,活动场馆上午9点至晚上9点不间断开放,12351工会服务热线则实行早上8点至晚上8点接听……

为外来工兴建免费的灯光篮球场、开展“职工好食堂”建设、“平安返厦”交通补助、建立健全网上为职工办事平台……厦门市总工会还依托网络、微信等新媒体平台向全社会公开征集为职工办实事项目,广泛发动职工提出意见建议,以贴近民生、服务民生为主,开展为职工办实事项目,不折不扣兑现承诺。

据了解,拓展延伸工会工作领域、夯实社区工会组织建设、创新工会参与社区工作方式等举措的推出,大大焕发了厦门工会的活力。

国内传真

北京朝阳工会 建“一站一家一律师制度”

《劳动午报》消息 “这意味着朝阳区工会法律顾问制度及‘一站一家一律师制度’正式建立,朝阳区工会法律服务工作由此迈入新的历史阶段。”7月14日,北京市朝阳区总工会与6家律师事务所签订合作协议,为基层工会聘请法律顾问,用来服务全区职工。

朝阳区总工会副主席司晓强表示,建立法律顾问制度及“一站一家一律师”制度是认真贯彻“十三五”时期依法治国基本方略的重要内容,也是贯彻落实中央、市总和区委文件精神的重要决定,更是推进工会购买社会力量服务广大职工的创新尝试。

厦门工会 实施信用代码登记制

《工人日报》消息 7月19日,厦门盛昌钟表技术总监张祥杰受企业工会主席委托,到厦门市职工服务中心办理统一信用代码,不到5分钟就办理完毕。

从7月18日起,厦门市基层工会组织实施统一社会信用代码登记制度改革,实行“两证合一、一证一码”登记模式。由厦门市总工会核发加载了统一社会信用代码的工会法人资格证书,通过市质监局“厦门市统一社会信用代码信息平台”与市代码中心等部门实现数据信息实时交互共享,只要材料齐全,证书立等可取。

合肥市蜀山区 “流动法援”服务暑期用工

《安徽晚报》消息 7月26日,合肥市蜀山区志愿律师罗勤和稻香村街道司法所工作人员圣笑在辖区一食品店内向两位大学生暑期工进行法律援助服务宣传。

暑期以来,安徽省蜀山区把暑期大学生兼职、暑期用工等用工维权和普法宣传作为重点,该区通过辖区内各司法所和志愿律师等组成法律援助流动服务点,走进暑期用工单位,向暑期工和各用人单位进行普法宣传。

国外传真

法国职工税负欧洲最重 占过半工资

商务部网站消息 据法国-比利时莫利纳里研究所7月26日公布的年度调查,法国人工工资的57.5%用来缴纳各项税捐,位居欧洲冠军。2016年法国人的“税负解脱日”是7月29日,从这一天起,法国人的工作收入才真正属于自己,不必再支付税捐或其他强制性税项。

这家自由派智库指出,法国领薪职工目前的税负压力是欧洲国家中最重的。在此方面,比利时人历来是欧洲冠军,但由于比利时政府近年内推行一套减轻社会保险征摊金的计划,今年比利时人的“税负解脱日”提前于7月27日到来,2015年为8月6日。

调查指出,欧洲领薪职工工资的平均征税率为45.2%。塞浦路斯职工的工资税负最轻(23.85%),塞国人的“税负解脱日”是3月29日。英国打工族工资的征税率为35.29%,德国为52.36%。

被指“年纪大不玩游戏机”

加拿大员工告上司歧视败诉

劳动观察

一名在加拿大华为技术有限公司工作的46岁华人员工,以曾经被高层说“年纪大,不玩游戏机”,以及“其牙齿因年纪问题而需要护理”,怀疑被管理层年龄歧视,其工作表现评估不但被降级,最后更遭公司解雇。该员工不服,告上安省人权仲裁庭,但最终败诉。

申诉人于2011年获加拿大华为技术公司聘请,时年44岁。申诉人指,他获聘后,管理层一直没有批评他的工作表现,直至一次偶然机会下,公司一名高层无意中得知申诉人年龄后,他的工作表现便屡遭抨击,最后他被解雇,令他相信自己公司年龄歧视。

申诉人特别举出两个事例,显示公司管理层十分留意他的年龄。第一宗事件发生在2012年3月一个周六,他与数名同事上班,中午则一起外出用膳。期间,各人谈及自己的家庭,其中申诉人亦提到其女儿已读中学,同行的一名副主席便问申请人出世年份,申请人虽感到问题尴尬,但还是答了。午饭后,当各人返回公司继续工作时,一名同事问及申诉人一些键盘功能,又问及申诉人有没有玩电子游戏机。当时,该名公司副主席亦碰巧在场,他却即时回话:“他(申诉人)都这么大年纪,当然不玩游戏机。”

申诉人在庭上指出,根据他的观察,公司内的华裔职员都比自己年轻,只有外籍员工年纪偏大。该副主席问及他的年龄,目的便是要调查他的年龄。

第二宗事件发生在同年9月,申诉



■华为加拿大公司总部大楼

资料图

人碰到上述的副主席在洗手间内刷牙。当时二人就护理牙齿问题谈了几句。申诉人声称,对方表示,自己很少在公司刷牙,因为他的牙齿仍然健康,却反叫申诉人要好好护齿,申诉人感到受辱,认为对方暗示他年纪大,需要护理牙齿。

申诉人的直属上司则在庭上供称,对午饭时有人问及申诉人年龄一事,毫无印象。至于申诉人工作表现评估被调低,他则解释,第一份工作评估,申诉人虽取得B+,但他早在评语一栏附注,指申诉人在深入分析、工作效率、素质,以及主动积极性方面,仍有待改善。到了年中评估时,由于从那时开始,他们便须直

接向中国公司汇报业务,对雇员的要求亦更严格。

仲裁庭法官作出裁决时指出,根据法例,所有人都拥有平等权利,不因他们的种族、出生地、性别、年龄等而被歧视。然而,任何人指自己遭他人歧视时,必须举证,证明歧视发生的可能性很大;只是在本案中,申请人却未能做到有关要求。而上述两宗事件,即使确曾发生,但申诉人亦不能因此而推论,雇主是因为他的年龄而将其解雇。相反,其直属上司却能提出具体证据,显示申诉人工作未达标,因此判决申诉人败诉。

(来源:《明报》)