活力工会

“晓得了,网吧里都有了工会啰”

湖南长沙组建首个文化市场协会工会,服务2000名网吧从业者

“现在都晓得了(长沙话,知道了的意思),网吧里都有了工会啰。而且从业者都可以参加。”近日,说起不久前成立的湖南长沙市天心区文化市场协会工会,天心区青园街道的社会化工作者徐玲很开心。

负责辖区内基层工会组建,是徐玲的工作之一。在走街串巷跑组建时,街道里的几家网吧引起了她的注意。

网吧不是工业企业也不是通常意义的商业公司,提到网吧,很多人想到的可能是昏暗的灯光和烟雾缭绕的环境,在一定程度上,“脏乱差”已经成为网吧的一个标签。作为社会化工会工作者,徐玲想到了网吧里那些年轻的从业者还游离在工会组织之外。

“现在的网吧已经跟过去不一样了。”徐玲认真调查后告诉记者,“现在网吧里的从业人员分成两大类,一类有专业技术,他们负责网吧的日常维护工作;另一些负责网吧的运营,为顾客提供服务。这些人一直都没有加入工会。”

于是,徐玲琢磨起如何推动网吧成立工会的事儿。由于青园街道的网吧数量较少,在征询了天心区总工会的意见后,她把目光投向了天心区文化市场协会。“这个协会其实就是由天心区所有网吧参与组成的。”徐玲说。

据天心区文化市场协会会长刘建佩介绍,协会成立于2011年,工作人员有近30人,下辖全区160家网吧,从业人员数量达到2000人。对此,徐玲计划先推动成立协会工会,再通过协会工会组建协会工会联合会。

2018年6月,徐玲第一次上门“拜访”文化市场协会副会长杨利军,她同时是一家网吧的负责人。根据此前的经验,徐玲做好了吃“闭门羹”的准备,没想到,杨利军热情接待了她,但也提出了让徐玲没想到的问题:“工会和协会有什么区别?”

“协会是为会员服务,可是谁为协会里这些专职工作人员服务?还得靠工会‘嘘寒问暖’。”有着8年工会组建经验的徐玲一句话就道明了二者的区别,“你们为别人服务,工会为你们服务。”

徐玲话说得很明白,但要让协会真正知道什么是工会,还是花费了许多心思。当面聊、微信聊、开会聊……渐渐地,刘建佩、杨利军以及协会里的工作人员,都由表及里地了解了不少工会知识。4个月后,经过徐玲手把手地指导,天心区文化市场协会工会成立,这也是长沙市首个文化市场协会工会。天心区文化市场协会秘书长许建斌当选为协会工会主席。

许建斌告诉记者,工会成立后,既自己组织了活动,也首次参与了上级工会开展的活动,“以此为纽带,协会员工的凝聚力变强了,工作积极性也提升了。”

目前,徐玲的工作还没有结束。她告诉记者,“下一步,街道工会将着手组建协会工会联合会的相关事宜。到时候,2000名网吧从业者的权益将能得到更好的保障。” (方大丰 曾颖)

江苏阜宁工会:

“微信+”模式延长工作“手臂”

“现在只要手机一响,我就要看一下是不是微信群主发来的。”近日,从工会微信群里尝到“甜头”的江苏省阜宁县板湖镇宏信苗木花卉公司花农老汪说。该公司有460多名工会会员,得益于联合工会“微信群”提供的栽培技术、市场行情等信息,花农们的收入逐年增长。

据介绍,阜宁工会探索运用“微信+”模式,建立840多个基层工会微信群,开设微信+法律知识宣传、技术培训、就业信息、职工帮扶、职工维权等多个平台,并由各基层工会主席担任群主,吸引了10万余名工会会员入群。此举发挥了微信“短平快”的优势,帮助工会转变工作方式,延长工作“手臂”,实现由原来的职工跑腿为现在的信息跑路,既提高工作效率,又拉近与职工的距离。

“过去管不透、问不全、服务不到位等问题,现在有了微信平台,全都解决了。”阜宁澳洋科技公司工会副主席严平告诉记者,该公司现有会员1500余人,以往公司的重大决策、工会的活动安排等只能通过传统的方式公布,尤其是职工的诉求同样要跑腿找到人才能解决。2018年初,公司工会建立微信群并由严平担任群主,全体会员入群。“建群以后,工作起来方便多了,很多职工也从原来的旁观者变成参与者,甚至成为工会的铁杆‘粉丝’。”

目前,该公司工会微信平台上设有“企情快讯”“孔明献计”“群英打擂”“你呼我应”等4个板块,由严平负责每天的信息编发和接收下载等工作。这个微信群目前已成员工的“网上信息站”。

阜宁协鑫光伏科技公司工会主席褚钢告诉记者,2018年,该公司有215名员工通过微信平台提出各类合理化建议1563条,创效874.86万元,累计发放合理化建议奖金(品)金额达到2.84万多元。

此外,阜宁县已组建的52个村(居)工会,也已全部建立“微信服务圈”。新沟镇新东村联合工会主席张宝艾说:“我们‘圈’里的党员干部发挥‘头雁’作用,由村党支部与联合工会成立党工志愿服务队,为农民工会员提供帮扶、培训、医疗等服务,也为因病、因突发变故等致贫的农民工提供救急服务,落实一系列帮扶措施。”

据了解,阜宁县840多个基层工会建起微信群后,不仅使工会实现服务对象从部分群体向全体会员转变,服务方式从工会“定单”向职工“点单”转变,服务手段从线下为主向线上线下互动融合转变,而且给广大职工了解和监督工会工作提供可能与便利,增强了工会组织的凝聚力。

(王伟 唐瑭 周永祥)

劳动观察

关系梳理 证据收集 仍是维权首要准则

随着全球一体化的逐步深入,许多中国企业正在逐步成长为跨国经营企业,例如在海外建设工厂、或是承接海外项目等等,这时候,中国企业会在国内找员工长驻海外,管理海外的工作。当派驻海外成为一种用人形态,劳动争议的处理就难以避免地遭遇“跨国”问题。

大多数情况下,海外派驻人员的劳动关系保持和原公司不变,但公司会为员工办理当地工作签证,也会在薪资以外提供包括生活津贴、眷属津贴、探亲假与探亲机票、搬迁补助等福利。好处是有利于母公司企业文化的输出,公司高层对派驻的人员有可靠的信任度,方便沟通协调;劣势是人事费用非常惊人,正规的跨国公司为此付出的代价将包括:本薪+生活津贴+社会保险+搬迁补助+住房津贴+眷属福利+探亲假/探亲机票+税负补贴/汇率补贴等,这些数字加在一起对公司而言,是巨大的负担。

此类情况,因劳动争议产生而发生的费用也将水涨船高,且争议分析更为复杂化。主要体现在具体收入的计算,以及适用标准的认知上。因此,为了避免事后争议处理产生分歧,事先,企业应当通过书面形式约定,明确劳动关系的所属、承担的具体职责。

当然,考虑到海外派驻的方式可能产生的经济压力,也有越来越多企业,通过海外注册分公司等方式,实现派驻人员的“本地化”,即劳动关系与海外公司直接建立,这样不仅能减轻因货币换算、津贴补助等产生的巨额负担,还能实现员工管理与当地法律适用的融合,更利于人力资源管理中出现的各类问题的处理;当然,由于劳动关系不在国内,一旦发生争议,无法参照国内的劳动法律体系,也可能为员工维权带来障碍。

综上,无论是何种形式的外派,劳动关系的梳理,以及日常用工证据的收集,对于派驻海外的员工来说,仍是权益维护的首要准则。

(李轶捷)