



# 大巴车上的工会讲评会

■ 本报记者 毛浓曦

11月24日,陕西省渭南市,细雨霏霏, 哈气成雾。两辆大巴车载着渭南市以及13个县区总工会的工会干部60余人,向市区行驶。刚才,大家观摩了经济开发区的白杨科工贸有限公司的工会工作,现正赶往临渭区和高新区的两户企业。利用坐车的间隙,工作讲评会开始了。

车轮滚动,大家侧耳倾听。市总一位副主席拿起话筒,“这是我们的老典型,工会各项工作全面、扎实……,但是

民主管理是个弱项,有些地方与行政管理混了,这两者的区别是……”两三分钟,三五句话,提纲挈领。

下车现场观摩,上车开始讲评。在接下来的三天半里,这些工会干部基本上都是这样度过,最紧张的第一天,起早贪黑,看了华县、华阴、潼关等六个县区,这种耳目一新的工作方式有一个称谓:渭南市工会“三服务”工作观摩讲评会。这个新方法有些来历。2011年,渭南市总

推出工会重点工作季度测评,各县区轮流贡献典型,现场接受大考,同时各县区报告落实市总重点工作情况。该方法以内在激励,把县区参差不齐的工作迅速提升到一个比较整齐的新水平。现在,新的目标是如何让最基层的企业事业单位工会、乡镇(街道)工会活起来。考虑到既要借鉴重点工作季度测评的激励机制,又要避免增添基层负担、挤占县区工会干部时间,下车观摩、上车讲评的方法就这样诞生。27日上午,两辆大巴载着大家观摩了富平

县的三个点。在富平县总工会服务中心、资料、档案、文件成了争相翻阅、拍照的香饽饽;在县医院工会、职代会讨论住房建设方案的例子,让大家记住了“为医院分忧、替职工解难”的理念;在秦正集团,工会为员工争取的购房“零首付、零月供福利置业计划”,让大家感叹这家企业对员工的关爱。几天下来,每个人都积累了两大袋资料,这会是他们回去推进工作的法宝。

“三天半时间,800公里路程,13个县区27个点,这次高强度的学习观摩,很有收

获。”渭南市总常务副主席侯雪静说。渭南市人大常委会副主任、市总工会主席王荣举总结讲评,在充分肯定成绩后,他说:“还有很多差距,主要是对新形势下工会工作研究不深,缺乏创新和亮点;一些工业园区工会组建率较低;一些小型非公企业没有开展工资集体协商;职代会流于形式;工会干部普遍存在知识不够……”最后的讲评带有总结和年终安排的性质,是这几天最长的,但也仅用一个小时。

## 大连 签订首份船舶工业行业集体合同

本报讯 11月27日,辽宁大连市船舶工业行业第一届一次职工代表大会在市总工会机关召开。会议审议通过的《大连市船舶工业行业工资专项集体合同》,对该市船舶工业装备工、手把焊工、气割工等16个技术工种的最高工资、平均工资、最低工资标准进行了调查,从调查结果看,各企业相同工种岗位工资标准相差很大,个别工种企业间相差最高达到2600元。调查表明,船舶工业行业缺乏行业工资标准的规范和指导。经过企业方与职工方代表协商,确定了大连市船舶工业16个技术工种最低工资标准,形成了27项工资集体协商议题,签订了《大连市船舶工业行业工资专项集体合同(草案)》。(顾威 吴庆国)

今年7月,大连市机械重工工会与省船舶工业行业协会沟通,确定了16个技术工种作为工资集体协商内容,下发了《大连市船舶工业行业企业部分工种工资情况调查表》,对该市船舶工业行业40余家企业7335名职工的最高工资、平均工资、最低工资标准进行了调查。从调查结果看,各企业相同工种岗位工资标准相差很大,个别工种企业间相差最高达到2600元。调查表明,船舶工业行业缺乏行业工资标准的规范和指导。经过企业方与职工方代表协商,确定了大连市船舶工业16个技术工种最低工资标准,形成了27项工资集体协商议题,签订了《大连市船舶工业行业工资专项集体合同(草案)》。(顾威 吴庆国)

## 长春轨道交通集团 处罚员工,须先让工会“听证”

本报讯 (记者彭冰 柳珊珊)在拥有3000余名员工的长春市轨道交通集团,有个众所周知的规定,公司要处罚职工,必须先经工会“听证”审议通过,否则无效。这是该公司工会依法履职,在认真落实职代会、厂务公开等民主管理制度的同时,积极维护职工合法权益的又一举措。

据了解,长春市轨道交通集团成立于1998年,企业内部个别规章制度仍处于不断完善过程中。为更好地保障职工权益,该公司工会明确提出——公司要处罚员工,有关部门必须先调查员工违章行为的详细情况,向工会委员会全体成员提交调查报告、处理意见、处罚依据,由工会召开听证会,共同审议,如工会提出疑议,有关部门必须重新调查,再交由工会进行第二轮听证、审议。

“得到了职工高度认可,促进了企业和谐劳动关系建设,也使工会各项工作得到了企业党政的进一步支持,”长春市轨道交通集团工会主席张清富说。

铜仁工会 老劳模为新劳模颁奖

本报讯 (记者李丰)12月4日,记者从2014年贵州铜仁市首届劳模模范和先进工作者表彰大会上获悉,市总工会特邀邀请了16位从上世纪60年代至2010年间获得全国劳模荣誉称号的老劳模,并让这些16位老劳模与市领导同台为120名新劳模颁奖。

据统计,2013年铜仁市产业园区完成工业总产值430亿元。这一切,都离不开奋战在各条战线上的职工们辛勤劳动。为弘扬劳模精神,市政府决定对2012年以来各条战线和社会各界为全市经济、社会、文明发展涌现的120名先进模范人物予以表彰,其中授予83名铜仁市劳动模范荣誉称号、37名铜仁市先进工作者荣誉称号。

“看到他们年轻的笑脸,我很高兴。”1995年获得全国劳模荣誉称号的老劳模彭柱蓉告诉记者。“把老劳模视为‘宝贵财富’。相信新老劳模一脉相承的奉献精神,能激励更多人全身心地投入到经济建设中去,做一名光荣的劳动者。”铜仁市人大常委会副主任、市总工会主席熊光奎说,市总还将对各级工会出台“劳模服务”考核制度。

# 一年多时间,每万根牙签磨尖的工钱从8毛涨到9毛钱—— 牙签上的工资集体协商

■ 本报记者 张世光 本报通讯员 王庆江

谁谁会注意到一根牙签值多少钱?又有谁会在意从0.8元到0.9元的价格变化?在黑龙江省通北林业局,这两点,从职工到企业都会在意。制作一根牙签不需要很长时间,但磨尖这道工序的工资,从一万根0.8元涨到了一万根0.9元,折算到每一根牙签上,仅0.00001元的变化,用了一年多的时间才实现。

## 协商中的工会主席工作艺术

一年多前,当派出去的工作组带回了“企业主不愿意协商,员工也不愿意协商”的结果时,通北林业局工会主席侯立军意识到在推进行业工资集体协商这件事情上,“必须得讲究工作艺术。”上世纪80年代末开始,黑龙江森工林区进入了“两危”时期(森林资源危机,企业经济危困),通北林业局职工大量下岗。一时间,大量职工外出打工,而留守的职工则利用大量空房创业,小作坊式的牙签厂、棉签棒厂蓬勃兴起。2012年开始,通北林业局通过开发整合,腾挪出68万平方米的空间创办了工业园区,从而为木制品行业的快速发展搭建了平台。从2013年年初至今,已经有42家企业入驻园区。

“木制品行业已经走上了正轨。”侯立军决定,在园区成立这个源头时机,必须把行业工资集体协商的主体之一——工会组织成立起来。

如何才能让这42家企业把工会组织成立起来?现实并不乐观,过惯了“闲云野鹤”般生活的私企老板们,对成立工会不单单是“不感冒”,还有一些抵触。

侯立军并没有直接“硬碰硬”,而是主动寻求突破口——借助党政部门的支持。侯立军从维护职工权益的角度出发,向林业局提交了一份建议。这份建议从安监、消防、劳动合同签订等六个方面,对园区的“准人机制”提出了工会的看法。这六条标准获得了林业局党委和行政部门的高度支持,其中就包括——进入园区的企业,必须建立企业工会。

将工会组织的诉求,“藏”在为全局发展而提出的六条建议之中,侯立军将此称为工会主席的“工作艺术”。

至今,42家园区企业全部建立工会组织。其中,包括牙签厂、棉签棒厂、食品圆棒厂在内的24家木制品企业由于经营方式、产品结构、生产工序和工艺相似或相近,具备了开展行业工资集体协商的条件和基础。现实依然是残酷的。2013年初的一次分组调研结果显示,有一个奇怪的现象——不仅企业主们,园区的职工们也不愿意开展工资集体协商。尽管工资还维持在每月500元到800

元之低,但这些原林企下岗职工们更担心的是,来之不易的工作被“协商”给折腾没了。“职工不愿意‘协商’的根源在企业,如果企业能够接受‘协商’,职工的顾虑就能够打消。”侯立军笃定地说;“还没听说过给谁涨工资谁不愿意要的呢。”侯立军再次施展了他的“工作艺术”。工会把解释的重点放在了对企业的“表扬上”。侯立军和他的同事们着重向企业主们强调,开展工资集体协商,绝对不是要搞垮企业。企业垮了,职工再次下岗,对林业局当前的稳定发展局势有害无利。开展工资集体协商,其实是一个双向维权。

“企业好,职工才能好;职工工作积极性高,企业才能更好。”在侯立军看来,打消企业主们心目中的“协商就是‘你死我活’”这种刻板印象至关重要。

主动工作的结果是,24家木制品企业在局工会的策划、推动下,分别于2013年5月和2014年7月,相继成立了为职工维护权益的“木制品行业工会联合会”和“木制品行业协会”。

这个协会,既是24家木制品行业的“维权机构”,同时,也构成了工资集体协商的资方主体。

## 最大限度维护职工切身利益

从2013年末开始,通北林业局机关工会干部就分成三个小组,挨家走访进驻园区的24家木制品行业企业。“厂子的生产规模有多大,年产量有多少,有多少职工,厂房面积有多大”,这些都是走访组成员要了解的。他们不仅要听企业汇报,更要心里有数。

“如果一家企业有五六十台机器,那么,这家的年利润应该在30万元到50万元之间。”通北林业局木制品行业工会联合会主席秦永礼是一名“老林业”了,用他的话讲,哪家企业有几台机器,他们基本就能够知道这家的年利润大概在什么水平。

“这个骗不了人。”秦永礼说。调研的结果是为起草《通北林业局工业园区木制品行业集体合同》文本的初稿做准备。

除了了解企业最低工资水平、物价水平以及各家厂子的具体情况外,通北林业局工会根据24家企业相同的生产流程、生产工艺,将工资集体协商细化到每一根牙签在抽签、截断、磨尖等工序之中,以求最大限度地维护职工方的利益。

“比如说牙签磨尖这个工序,过去,不少家厂子给的工资是每1万根8毛钱左右,但是,我们测算的结果是,应该提高到9毛钱。”为了这0.1元,秦永礼和他的同事们除了反复计算各种现有数据外,还专门组织了一场“测验”。“10名职工,要‘中溜’水平的,削去午休时间,看看他们8小时给牙签磨尖的平均‘缴库量’是多少。”秦永礼向记者介绍说。

形成草案一稿之后,通北林业局工会又



李法明 绘

直接进入厂房、进车间,听职工们有什么意见。

由于大多数职工对于工资集体协商很陌生,所以,工作组并没有直接询问“意见”,而是从“每个月赚多少钱”“工资低不低”“节假日休息方面有什么要求”等“家常话”中寻找线索。职工们听到了很多让他们觉得很“新奇”的话题:

——职工与企业签订劳动合同时,应有行业工会联合会代表参与指导和监督;

——职工劳动报酬根据职工工作岗位性质实行最低工资、计件工资、岗位效益工资(简称岗效工资)提成工资、工龄工资等四种工资制度;

——职工人均工资总额达到1.5万元,年增长5%~8%……

根据职工“家常话”中提供的线索,“草案”在第二版中增加了“加班加点工资以日工资标准计算”,“职工因公负伤、致残、死亡以及患职业病,应按国家政策支付相关费用”等内容。

这一次,修改后的文本送到了24家企业的负责人案头。

在这份包含有“用工管理”,“工资福利及津贴”,“工作时间和休息休假”等七大项内容的草案中,企业方面提出异议较多的分别是最低工资、工龄工资、休假权利和社会保险等四项内容。

草案经过再次修改后,被送到了协商谈判桌上。

6月5日,秦永礼作为劳方代表,与职工代表和资方代表一起,坐在了林业局宾馆五楼会议室长条桌的两端。原定召开一个小时的会议,最终拖到了三个小时。45条协商文本像过筛子一样一条条地被讨论,最终形成了合同文本。

其中,劳资双方最关心的问题之一——月最低工资标准,从职工建议的1500元降到了800元~1200元。

“这个标准,是根据森工总局和当地政府颁布的森工林区和地方最低工资标准,结合当地居民生活水平、物价水平确立的。”

秦永礼解释说,如果不顾企业的现实情况,一味地推高最低工资,就有可能把企业拖垮。“企业要是垮了,工人的维权也就剩纸上谈兵了。”秦永礼说。

事实上,目前,通北林业局24家木制品行业执行的最低工资标准为1200元,但每个月普通职工的工资在2200元以上,技术职工的工资在3500元左右。

2014年7月8日,通北林业局首届木制品行业职工代表大会召开。在这次大会上,通北林业局第一份木制品行业工资集体合同正式签订。

## 协商后工人流动性小了

代表木制品行业协会和秦永礼签订第一份行业集体合同的人叫周卫芳,他既是森源木制品厂的总经理,同时也是通北林业局木制品行业协会的会长。

“开展工资集体协商后,一个最明显的变化是,工人的流动性小了,企业抱团了,环境和谐了。”

在周卫芳的记忆中,最苦的莫过于几年前,20多家企业互相恶性竞争。“那时候你家人一个月给800元钱工资,别人家只要出到900元钱,第二天,职工就走了。”曾经最尴尬的一次是,周卫芳企业一个操作工都没有。企业互相“挖墙脚”,职工就像潮汐般随着工资的竞相提高而来回流动。



党的十八届四中全会决定指出,“发挥人民团体和社会组织在法治社会建设中的积极作用。”过去这些年来,全国各级工会在维护职工合法权益、推动相关立法政策改革方面都发挥了重要作用。但也要看到,随着经济社会的快速发展以及职工维权形势的复杂化,工会在维护职工权益方面所发挥的作用与职工的期待之间还有差距。那么,在中央全面推进依法治国的新形势下,工会怎样创新机制、加大职工依法维权工作的力度,这是当前所有关注职工维权事业的人士都在思考的问题。

其实四中全会决定的上述表述已经为下一步做好职工维权工作指明了一个方向:那就是充分发挥“社会组织在法治建设中的积极作用”。三中全会决定强调要“激发社会组织活力”,“适合由社会组织提供的公共服务和解决的事项,交由社会组织承担”。从过去十多年来我们的经验来看,社会组织在配合工会开展职工维权方面可以发挥重要作用:

第一,通过政府购买服务直接办理大量法律援助案件。2013年9月底国务院办公厅发布《关于政府向社会力量购买服务的指导意见》,这为推动政府购买社会力量服务提供了一个重要发展契机。根据相关法律规定以及国内外社会组织发展特点,专门从事职工法律援助类的社会组织主要是民办非企业单位。北京致诚农民工法律援助与研究中心(以下简称“致诚公益”)就是由北京市司法局作为业务主管单位,在北京市民政局注册的法律援助类民办非企业单位,自2005年成立截至2014年4月,致诚公益共办结

职工维权案件9000余件,直接受益人数为2万余人次,切实为农民工等劳动者拿回各项赔偿款1.6亿余元,为维护首都社会和谐稳定做出了重要贡献。

第二,通过专职公益律师积极探索化解矛盾新机制。依托专业的律师团队,以致诚公益室长条桌的两端。原定召开一个小时的会议,最终拖到了三个小时。45条协商文本像过筛子一样一条条地被讨论,最终形成了合同文本。

成恶性案件或重大群体事件;比较冲突的社会矛盾(B类),当事人辗转多个部门,心怀不满、情绪激动,可能造成违法犯罪的案件;一般社会矛盾(C类),当事人之间存在利益冲突,可能导致矛盾激化。以A、B、C三级社会矛盾为基础,致诚公益制定了详细应对方案,要求所有律师以专业的法律知识为支撑,坚持“友好、依法、及时”的矛盾化解原则,最大限度地维护弱势群体合法权益,有效促进社会和谐稳定。截至2014年4月,致诚公益已办结5人以上的劳动纠纷群体性案件356件,为职工拿到工资、工伤赔偿款

等5200多万元,使很多尖锐疑难社会矛盾得到有效解决。

第三,通过专业的研究团队推动立法政策改革。社会组织处在为职工提供服务的最基层,对情况比较了解,能够站在客观中立的立场开展实证研究,积极为完善相关法律法规和政策建言献策,即:从直接法律服务中发现问题,然后通过专题研究或实证调查报告形式,将问题予以提炼、总结,并提出具体可操作性建议,在法律法规的制定与执行之间搭建了一个良好沟通平台。在参与起草《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等工作

# 建立职工维权类社会组织 夯实依法维权根基

■ 佟丽华

中,致诚公益提到的“用人单位不支付的,从工伤保险基金中先行支付”等建议受到有关部门的高度重视并被列入《社会保险法》中,为推动社会主义法治建设作出了突出贡献。

现在,北京社会组织成功模式已逐渐在全国复制,截至2014年6月,河北等22个省(市)成立了34家劳动者专门法律援助机构,四川、山西和青海等省的专门法律援助机构与当地工会建立了良好合作机制,有效维护了职工合法权益。

在当前依法治国的大背景下,建议工会能够更加重视职工维权类社会组织的培育和发展,能够依托这些专业社会组织,培养更多职业化、社会化、专业化的职工维权律师,以在充分发挥工会政治优势、组织优势的基础上,进一步做好职工依法维权工作,为全面推进依法治国做出更大贡献。

## 法治工会建设之我见