

# 线下到线上，集体协商创新“一直在路上”

本报评论员 郭振纲



打破“一张桌子”搞协商，“线上+线下”相结合，借助新技术助力集体协商更高效地推行，这样的创新“一直在路上”的做法给我们提供了有益的思路。

据《工人日报》9月26日报道，近日，一场别开生面的行业（区域）O2O（线上线下结合）工资集体协商现场会在浙江杭州萧山信息港园区举行。来自园区的14名职工方代表与企业方代表进行工资集体协商，协商过程中职工方代表通过手机进行投票，确定最后

## 减少干扰，把茅台的定价权交给市场

赵剑影

据新华社报道，八项规定实施以来，公务消费的降温使得高端白酒价格泡沫被刺破，茅台价格每瓶曾一度跌破千元。然而，今年中秋、国庆前夕，记者走访上海、北京等地市场发现，茅台酒涨价行情再现，其中53度飞天茅台价格已飙升至近2400元，大大超出厂家指导价1499元，且仍然“一瓶难求”。

逢节必涨是白酒行业一贯的表现。作为白酒行业的风向标，茅台涨价后，泸州老窖、五粮液等知名酒企也纷纷紧随其后，均对旗

的方案选项。当天，双方共同商定了最低薪员工工资标准、工资最迟发放日、软件工程师最低工资标准等22项合同条款，一份全新的《杭州湾信息港工资专项集体合同》正式出炉。这是杭州萧山区工会在以新技术、新产业、新业态为代表的“三新”企业，尝试从线下延伸到线上为企业开展工资集体协商的新探索和新尝试。

打破“一张桌子”谈判的传统模式，通过互联网让更多职工参与其中，采取符合当下青年职工乐见的“线上+线下”相结合的新模式，构建新架构、增加新元素，有的优化职工代表构成，在提高代表性方面着眼，有的引入第三方评价机制，在提升质效方面着力；有的强化参与度和仪式感，在协商形式上着手，这些都不同程度地发挥了积极和正向作用。

实践中，一些地方和企业在集体协商中发现，“面对面”的形式存在一定限制性因素，比如一些职工代表不敢、不愿意说出自己的真实想法，职工代表的功能发挥不到位；一些职工代表提出建议，往往需要多次与职工沟通，效率上打了折扣；受时空所限，一些“面对面”的集体协商一定程度上有“小圈子讨论”“小范围决策”的弊端，一些职工感到参与度不足。

“线上+线下”相结合的新模式，发挥了

工会作为企业和构建企业利益共同体方面发挥着重要和不可替代的作用，在国际和国内都广泛推行。

为拓展集体协商的范围和提升集体协商的质效，一些地方工会、企业工会不断尝试新模式、构建新架构、增加新元素，有的优化职工代表构成，在提高代表性方面着眼，有的引入第三方评价机制，在提升质效方面着力；有的强化参与度和仪式感，在协商形式上着手，这些都不同程度地发挥了积极和正向作用。

开展集体协商是《劳动法》赋予工会和职工的一项民主权利，也是企业民主管理、民主协商的重要形式。促进职工和企业协商共事、机制共建、效益共创、利益共享是其本质要求。各级工会要在依据全总《关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见》完善集体协商制度时，创新协商形式，丰富协商内容，增强协商针对性，提高职工满意度，让“党政所需、职工所想、企业所愿”得到最大力度的彰显，是一个硬任务，也是检验工会集体协商工作的一把“尺子”。

“互联网+”的优势，大大增强了互动性和参与的广泛性，职工代表和职工可以随时随地在线上交流，各方及时表达诉求，及时形成比较有代表性的意见，提高了工作效率。

打破“一张桌子”搞协商，“线上+线下”相结合，借助新技术助力集体协商更高效地推行，这样的创新“一直在路上”的做法给我们提供了有益的思路。

我在我思



扫描二维码  
关注“钟鼓声”，看  
工人日报“钟鼓  
君”评论。

小姐姐不常有，“踢鞋哥”也不易求。他们不是电影里的超人，在你需要的时候就会从天而降。如果违规成本过低，就无法禁止某些人以身试法。而且传播效果如此“劲爆”，可能还会激起某些人的“审丑”欲望，事件本身也成了“好看”的闹剧。

最近，北京一个骑摩托车的小姐姐火了。她在路口等红灯时，发现旁边小轿车里有人从车窗外丢垃圾，第一时间顺手把垃圾扔回车里，然后骑车右转离开。小轿车副驾驶座位上的女士气急败坏地下车理论，但此时小姐姐已扬长而去，只留下帅气背影。这一幕被后车司机拍下视频上传网络后，网友纷纷为小姐姐打CALL：“干得漂亮”，有媒体甚至称她为“女侠”，“怎一个帅字了得！”

无独有偶，近日天津地铁上，一名男子无视其他站着的乘客，赤脚躺在地铁座椅上玩手机，一名有座的乘客看不下去，“默默”把男子的鞋踢出车厢，让霸座男成功地实现了“人鞋分离”。此事在网上传开后，绝大多数网友都为其行动点赞，觉得解气，也有人觉得损了点。踢鞋的这位“勇士”也表示，“我只是用自己的方式出口恶气，但是一定要提醒大家，千万别学我。”

将这两件事放在一起说，是因为它们基本“同款”——面对不文明、不道德行为，一些人选择“怼回去”“以暴制暴”，让那些素质欠佳者付出代价，不仅自己出了口恶气，其他围观者也顺带“爽”了一回。这恰恰暗合了最近开始流行的“爽文化”，因此两位“侠客勇士”成为网红，被众人点赞，似乎也并不奇怪。

然而，我们也不得不承认，仅有一个“爽”字是不够的。

不是每个人都能成为那个帅气的小姐姐，许多人未必有勇气做她那样痛快的事。那位“踢鞋哥”的确也只是“以自己的方式出口恶气”而已——就像小孩子出于某种正义的目的，悄悄地搞了个恶作剧一样。那么多站着的人都选择忍气吞声，想必不少人会以为，“不就是一个座位吗？”如果因为一个座位引起冲突，那又何苦？我们可以赞赏小姐姐、“踢鞋哥”的勇气，却似乎不宜指责绝大多数人的漠然。

说到底，小姐姐不常有，“踢鞋哥”也不易求。他们不是电影里的超人，在你需要的时候就会从天而降。

我们每个人都渴望生活在一个秩序井然的文明社会里，但人性的复杂和幽暗往往远超出人们的想象。譬如最近“霸座”事件连续爆出，有些人的的确不可理喻，但仅靠劝诫显然无济于事，当然也不能指望小姐姐们横空杀出、“以暴制暴”，而必须依靠法律制度的强力庇护。如果违规成本过低，就无法禁止某些人以身试法。而且传播效果如此“劲爆”，可能还会激起某些人的“审丑”欲望，事件本身也成了“好看”的闹剧。

从乱扔垃圾到火车霸座，种种不文明行为关乎个体的公德心，更关乎社会秩序的维护。社会秩序如何维护？道德倡导、舆论监督当然必不可少，个别公民的挺身而出也值得赞赏，但它们都代替不了制度和法律的刚性约束。只有制度、法律的制定更精细更科学，执法更严格更有力，才能真正对违规者形成震慑，“霸座”之类的奇闻才会消失于无形。

刘毅金

何勇海

票。可见，该书店卖门票不是简单地“一刀切”，有着经营者的多层考虑。

尽管如此，大部分读者还是难以接受，认为买门票与实体书店吸引人流的趋势背道而驰，会降低人们外出选书读书的积极性，一些同行也预测可能实行不了多久。有质疑并不奇怪，毕竟图书并非生活必需品，去书店看书、买书是十分随意之事，而不管是收费办会员卡还是卖门票，都会将一部分随便逛逛书店的潜在买书人阻挡在店外。但从书店角度看，毕竟在生存面前不能仅谈情怀、谈理想。

不可否认，世界上其他国家不乏书店卖门票的先例，比如葡萄牙波尔图的莱罗书店，每天的客流量可达5000人次，门票价格为5欧元，仅靠收取门票，书店就可盈利。可问题是，莱罗书店是世界上最古老的书店之一，它更

像是座藏品丰富的图书馆，是《哈利波特》的场景画面的原型，电影《哈利波特》还在这里取景，这里已然是闻名世界的旅游景点。而“城市书房”远没有人家那么有名气。

书店卖门票不是一门好生意。长期看，门票收入也难为书店减压。实体书店当然可以探索摆脱困境之道，但还要以让读者产生认同感、亲近感为前提，这也是实体书店未来发展的关键。

我们要从卖门票中体会到书店的生存无奈，毕竟太多人只看不买，不仅对图书损耗大，也给真正想买书的人造成困扰。许多实体书店本就举步维艰，当“蹭书族”越来越多，还会有多少人愿意花一腔情怀开书店？书店是城市的驿站，引导城市居民阅读，相关部门也要将扶持书店的政策落到实处，帮助书店渡过难关。

经网友推荐评议，坚持6年每个周末为光

荣院老人送油条的“油条夫妻”袁兴书、刘颖；路遇车祸紧急施救帮助4名伤员脱离危险的最美护士周炜；勇斗歹徒英勇殉职的公安干警王涛、

廖弦，退伍后严守部队秘密隐姓埋名37年的一等功臣吴洪甫；悉心照顾植物人老伴20多年的八旬老人苏成英等108位身边好人光荣上榜。

本月网上“我推荐我评议身边好人”活动

## 从“卖门票”读出实体书店的无奈

何勇海

9月17日起，位于河北石家庄人民广场负一层的“城市书房”开始实行入场阅读收费制，即买门票方能进店。这种面向大众的书店采取这种经营模式，在国内尚属首次。实施一周后，书店营业额并未减少，店方表示收费将一直坚持下去。（见9月26日《北京青年报》）

该书店的收费分为两种：一种是20元的入场阅读门票，不限次数，全天有效，并可抵现金在店内消费；另一种是5元的打折门票，主要针对没有明确阅读、购书需求，只想进来转一转的顾客，不能冲抵现金使用。此外，书店会员可凭消费积分兑换入场券，读者亦可办理门票月卡或年卡，会员还有不定期赠

## 中央文明办揭晓9月“中国好人榜”

新华社杭州9月27日电（记者陈琛）中央文明办27日在浙江省宁波市举办全国道德模范与身边好人现场交流活动，并发布9月“中国好人榜”。

在2013年全总开展的职工“评家”活动中，鑫丰集团职工对厂务公开满意率达到了98.9%。

**湖北达雅：职工从“观众”变“主角”**

“员工是达雅的主人、是达雅最宝贵的财富。”在湖北达雅生物科技股份有限公司，这一理念早已深入人心。

达雅生物科技公司通过开展企业民主管理工作，突出员工在企业的主体地位，使员工从企业发展的“观众”变成“主角”，在共建共享企业管理实践中体现和施展自我价值，也增强了企业发展的内生动力，实现了企业与员工的“双赢”“双满意”。

致力于推行职代会制度，达雅生物科公司交出了令人称赞的成绩单：近3年来，共审议提案285件，办结率达95%以上，员工满意率达98%以上。

达雅生物科技公司健全完善职代会制度，职代会在审议董事长工作报告、审议通过集体合同草案等重要内容的同时，把着力点放在落实提案，解决员工最关心最直接最现实的问题上，确保员工普遍关心的热点提案向职代会提交。该公司还制定了《厂务公开民主管理控制程序》，把厂务公开贯穿于生产经营管理的全过程。通过职代会、党政工联席会、行政与工会联席会、职工听证会等形式，将企业重大决策、决议，员工关注的重点、难点、热点问题及时公开，使经营管理者处于员工的监督之下。

为做到“双向沟通”，达雅生物科技公司还建立了职工议事制度、行政与工会联席会会议制度、落实民主评议制度，让员工多渠道参

与企业管理当中。在2017年初员工代表与公司董事长面对面的“职工议事会”上，员工代表为企业经营发展提出“金点子”提案98件，采纳46件，为企业创经济效益100多万元。

公司董事长由衷感叹：“职工议事会，并非单纯是维护员工权益的需要，也是企业发展的需要。在会上我与员工恳谈出了和谐关系，让我看到了员工的智慧，看到了企业发展的希望。”

**成都彩虹电器：把民主管理融入生产经营全过程**

在全行业产销普降30%以上的严峻形势下，成都彩虹电器（集团）股份有限公司产销规模依然保持年均增长5%的“行业奇迹”，秘诀何在？

彩虹电器集团的解决之道是：将民主管理作为企业发展的“奠基石”、企业改革改制的“稳定剂”，融入企业的生产经营、重大决策等涉及企业重大事项的审议建议权。

经过探索，彩虹电器集团形成了“两会并存，优势互补”的格局，使得股东大会和职代会既相互独立，又相互依存，极大地调动了股

东和职工的积极性、主动性，促进了企业健康快速发展。

民主管理也在企业应对改革难题时发挥了作用。彩虹电器集团及时成立由党政工领导、职工代表组成的领导小组。方案制定中，充分考虑所有职工对企业发展所作出的贡献进行综合打分，作为折算分配股份的重要标准。对此，企业重新规范制定了《股东大会议事规则》和《职工代表大会实施细则》，进一步厘清职权：明确股东大会的主要职权侧重于企业经营方针、投资计划、利润分配、股东收益、股本的增减、企业章程的修改等企业重大经营问题的决策上；而职代会的主要职权侧重于讨论企业重大经营决策和通过涉及职工切身利益的重大事项上，同时强化了职代会对企业改革改制、产权变更、股权分配、资产重组等涉及企业重大事项的审议建议权。

彩虹电器集团的经验可以总结为：一个有温度的企业，就能拥有一批把发展企业的责任扛在肩上的职工；一个懂得如何通过民主管理汇聚民心、激发民智的企业，也必定能激发促进其向上向好创新发展的正能量。

推行企业民主管理制度，让企业与职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，是建立现代企业制度的题中应有之义。实现企业与职工双赢，则是企业蓬勃发展的最好局面。

企业民主管理也被称为企业劳动关系的“稳定阀”“润滑剂”，对建立完善科学有效的利益协调、诉求表达、矛盾调处、权益保障机

制具有重要作用。同时，推行职代会、厂务公开、职工董事、职工监事等企业民主管理制度，扩大职工有序参与，也可以有效改善企业管理，充分发挥职工的主动性和创造性，增强企业的凝聚力和竞争力。从鑫丰集团、达雅生物科技公司、彩虹电器集团的经验可以看到，一个有温度的企业，就能拥有一批把发展企业的责任扛在肩上的职工；一个懂得如何通过民主管理汇聚民心、激发民智的企业，也必定能激发促进其向上向好创新发展的正能量。

推行企业民主管理制度，让企业与职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，是建立现代企业制度的题中应有之义。实现企业与职工双赢，则是企业蓬勃发展的最好局面。

企业民主管理也被称为企业劳动关系的“稳定阀”“润滑剂”，对建立完善科学有效的利益协调、诉求表达、矛盾调处、权益保障机

制具有重要作用。