

回顾：
25人劳动争议群体案件 48小时圆满解决

“你们能给我们做主吗？要不然……”25名年轻人刚走进西城区劳动争议调解中心，领头的职工就大声嚷道。

这些人为什么情绪如此激动？原来，他们都是一家饭馆的员工，这天，像往常一样，送走了最后的客人后，主管要求他们

断，更离不开我们长久以来，对劳动争议工作的重视。”贺瑞丰说。

近年来，西城区总工会在健全强化企业调解组织建设和作用发挥的同时，依托三级服务体系，进一步完善了劳动争议调解体系，在所有街道依托工会服务站、社保所或司法所开展劳动争议调解工作，形成了覆盖全区的劳动争议调解网络。同时，充分发挥工会调解员的作用，扩大职工法律服务律师队伍，提高专业



访谈：

只有维好权 才能维好稳

——访西城区总工会主席马小鹏

□本报记者 陈曦

记者：一直以来，西城区工会作为全市工会的一面旗帜，多方面的工作走在前列。您认为工会工作要继续保持创新发展，最需要坚持什么样的原则？

马小鹏：目前，我们工会在维权、维稳方面，成绩显著，同时工会组建规范有序，困难帮扶力度空前，服务职工的手段多样，载体充分，自身建设也在不断升级。今后想要继续保持创新发展，一是要围绕中心，顾全大局，凸显主力军作用。二是维护权益，促进和谐，进一步巩固区域稳定。三是完善机制，共享成果，凸显服务职工的特色。四是加强规范，转变作风，进一步提高自身建设水平。五是改革创新，真抓实干，使工会凝聚力、影响力进一步增强。

记者：西城区工会在保持劳动关系和谐与职工队伍稳定方面成果卓著，近年来没有出现职工和企业到区委区政府上访的案例。请问，西城工会有什么经验？

马小鹏：在改革开放的新时期，多种经济成份并存，老板、企业主水平、能力、思考问题的前瞻性都参差不齐，势必在某些方面，出现侵犯职工权益的问题。西城区也曾经发生过几起，我们都进行了成功调解，为西城区和谐稳定发展作出了贡献。我想，这得益于我们坚持了争议调解主动出击，坚持了“两个普遍”的贯彻执行，开展了工资集体协商、厂务公开民主管理工作。如果说有什么经验，我认为，一是组织健全，责权落实；二是定期排查，研究判断、风险评估；三是主动出击，勇于、敢于、善于担当，为职工工作；四是经常深入，化解矛盾于萌芽；五是有较好的团队保障，各项体制、机制运行顺畅。

记者：您一向重视正确处理维权和维稳的关系。请问，正确处理两者关系对开展工会工作有怎样的意义？

马小鹏：维权和维稳两者密不可分，只有维好权，才能维好稳。维权是基础，维稳是发展的前提。工会工作直接关系到广大职工群众的切身利益，直接关系到党和国家的大局，直接关系到国家的长治久安，以及中华民族伟大复兴的中国梦的实现。工会工作和党、国家、人民利益密切相连，所以工会要从全局的战略高度，充分认识我们在新时期的地位和作用，自觉地把我们的工作摆到党和国家工作大局中去谋划。建设中国特色的工会，要善于议大事，抓大事、谋全局，不断提高我们服务职工的能力和服务水平。只有职工的权益有效保护了，人民安居乐业了，国家才能安定有序。所以我们工会要自觉地把老百姓的幸福放在心里，把安居乐业放在心里，把和谐发展放在心里。这样我们才真正能够起到广大职工“娘家人”的作用。

大处着眼 小处着手 效果第一

——西城工会构建和谐劳动关系纪实

□本报记者 陈曦/文 万玉藻/摄

大扫除，并允诺结束后发本月工资。大家满心欢喜地干完活后，主管却突然宣布：“饭馆从明天起停止营业，今晚锁门，所有人马上离开公司，住宿舍的今晚搬出。”

这下，员工们急了。来自外地的他们，在北京举目无亲。如果就这样离开饭馆，晚上连住的地方都没有，更别说经济补偿了。而他们中，在这里工作时间最长的，已经干了8年。公司没有为他们缴纳社会保险，也没有支付过加班费。

与公司负责人协商无果后，这些满心委屈又怒不可遏的年轻人找到了位于白纸坊东街甲12号西城区南区劳动争议调解中心。

“当时，这些年轻人的情绪都很激动，甚至有人表示如果解决不了，就去上访。情况确实很紧急。”北京市华泰律师事务所的高级合伙人，也是调解中心律师团队的负责人王天任回忆说。

为了稳住这些职工的情绪，王天任一边指导他们填写调解申请书，一边将情况向西城区总工会副主席王忠山、权益部部长贺瑞丰进行了汇报。区总工会当即启动了应急调解机制，并成立了调解小组。

在了解了每个人的申请请求和基本情况后，调解小组立刻决定，将公司法人和主要负责人“逼”出来。几经较量后，公司法人和主要负责人终于在当天晚上露面了。

“我抓住这个时机，一方面，要求这些职工先不要离开调解中心，另一方面做公司责任人的工作。经过三轮谈判，他们终于在第二天凌晨4点达成协议。”王天任介绍说，“进行到此时，案件已经可以告一段落了，我们也很疲劳了，但我们认为，如果想使事件得到圆满解决，给员工的补偿款要马上支付。在我们的要求和监督下，公司负责人筹集了履行款。”

第二天下午2点左右，这起25人的劳动争议案件终于在接案48小时内，得到了解决，没有发酵为重大的群体性事件。

现实：
工会并非万能 联动机制完善调解体系

案件得到圆满解决，工作人员都很兴奋。

“我们也在思考和总结，这件事能够如此迅速解决的关键是什么？我想离不开我们区总的快速反应，离不开律师的机警果

化水平。争取将所有劳动争议都化解在源头、化解在基层。

这些工作都在此次25人的劳动争议案件中得到了淋漓尽致的体现。尽管如此，贺瑞丰却再三强调：“面对劳动争议，工会不是万能的。”

确实，自2009年8月起，西城区就建立了由工会、劳动保障局、司法局共同组成的劳动争议调解三方联动机制。2010年，按照市总工会要求，又形成了工会、人力社保、司法、法院、信访参加的劳动争议调解五方联动，随后，企联也加入进来，形成了六方联动。

贺瑞丰介绍说，从2009年起，劳动局仲裁移转西城调解中心进行案前调解的案件数逐步提升。这种做法使调解中心的工作达到满负荷的同时，也大大提高了西城区仲裁的调解结案率，使区仲裁受理案件不能按审限完成调解、裁定的现象也得到了有效缓解。

工会与联动部门的主动合作、配合的情况，还体现在很多细节上。“2011年9月召开的那次由我们区工会权益部、人社局仲裁科、律师团队参加的联席会议，我印象特别深刻。”贺瑞丰回忆道，“那次会只开了两个小时，但我们与人社局方面就南区案件接转、律师团队管理、六方成员单位的培训等诸多问题达成了一致。”

思考：
长效机制维护企业和谐 工会有为才有位

西城区总工会牵头下的劳动争议调解联动机制，较好地维护了职工的合法权益。当记者询问调解中心每年接案和调解成功案件是不是越来越多时？贺瑞丰给出了否定的答案，并问了记者一个问题，“接案数量是越多越好吗？”

从全市范围内来看，2008年新《劳动合同法》实施前后，劳动争议案件增长较快，呈现出了井喷之势。但在西城区，贺瑞丰表示，案件并没有想象中的“大量出现”。“劳动争议案件多发于劳动密集型企业，而我们区由于功能定位于金融中心、文化中心、商业中心的缘故，此类企业较少。”贺瑞丰说。

劳动密集型企业虽不多，但西城区的很多金融企业，却大量采用了劳务派遣员工，为“同工不同酬”问题埋下了隐患。同时，区域内还有大大小小的饭馆、餐饮门店，由于经营者法律



意识不强，用工不规范，也成为了劳动争议多发的“重灾区”。

为此，近年来，西城区总工会不断加大普法宣传的力度。不仅定期开展“公益律师进社区”活动，还在区域内的繁华地带设立街头宣传点，集中开展法律法规宣传。

这些点、面上的工作，虽然从一定程度上提升了广大职工和企业经营者的法律意识，但想要从根源上减少劳动争议案件的发生，关键还得靠长效机制。

对于西城区劳动争议发案率的持续稳定，西城区总工会马小鹏就表示，“这得益于我们坚持开展了工资集体协商工作，坚持了厂务公开、民主管理制度。”

在西城区的国有企业中，菜百公司自1996年起持续开展工资集体协商。即使遭遇金融危机，经营状况不理想的情况下，全体领导下调工资，保证了一线职工工资的增长。而北京华利佳合实业有限公司、北京市皮鞋厂等也

连续十几年开展工资集体协商，让职工共享企业发展成果。

在这样的示范引领下，西城区涌现出了一批典型行业和区域。西单特色街婚庆行业工会联合会，成立之际就建立了职代会制度和集体协商制度，使摄影师、化妆师、服装师三种专业技术人员有了底薪。德胜街道的利玛和金丰和两个楼宇工会则成功实现了“楼宇工资谈标准，职工底薪有保障”的协商。

“有为才能有位。今年我在跟区委书记作汇报时介绍，我们工会做了大量默默无闻的维权工作。工会每年接待300多批次来信、来访，都化解得很好。没有一个职工因为劳资矛盾到区政府信访办上访。书记听了，惊讶之余也表示要坚决支持工会工作。”马小鹏感慨道，“我想，在维护社会稳定以及其它社会管理方面，我们工会一步一个脚印的付出了，就能得到认可，而职工的合法权益也能够得到保障。”