



王京伟,原是诺基亚北京工厂的一名普通职工,也兼任公司的工会委员,在诺基亚关厂时他是最后一批离厂的人。说起诺基亚他很感慨:“那是一个我憧憬的地方,那是一个我非常热爱的公司,15年里,我的青春岁月我的情感,都留在了那儿。”王京伟说,他愿意讲述有关诺基亚的故事,尤其是在关厂前后那段发生在工会为职工维权的感人过程,给他留下了最后的温馨。

宣布关厂—— 工会筑起挡风的墙

2000年,大学刚刚毕业的王京伟选择了来诺基亚工作,成为厂里的一名备件管理员。2001年随着北京亦庄工厂的建成使用,他跟随工厂搬到了开发区。一晃,就在诺基亚工作了15年。直到今天想起当初工作的情形,他依然深情满怀:“那时候提起在诺基亚工作会很自豪,诺基亚的企业文化让我在成长中学习了很多。”

或许生活的主题就是永远的变化。2013年9月,微软收购了诺基亚。北京工厂被定为高端产品生产工厂,这也让职工们再次看到了希望,大家都从心里祝福工厂早日走出低谷。可是没想到,在经历了仅仅一年多的时间后,微软调整战略,做出同时关闭北京、东莞两家工厂的决定,2014年12月17日,正式向员工通报了这一消息。按照通知要求,12月17日当天停产一天,重点做好员工的解释疏导工作。12月18日恢复生产,完成剩余工作,计划在2015年初正式停产关厂。关厂前,诺基亚将陆续与员工协商解除劳动合同。

那么,当时听到这一消息,对于北京诺基亚工厂来说,情况会是怎样呢?记者了解到,虽然诺基亚公司表示对正式员工的补偿高于《劳动合同法》的规定,但是鉴于此次关厂性质和之前的减员不同,不仅涉及人数多,而且在情感上彻底切断了许多职工与诺基亚“同生共死”的梦想。“为什么要关厂?凭什么他们说关就关?这种关厂符合程序吗?……”一时间,员工懵了,微信群里职工炸窝了,纷纷发帖子,说微软没信誉,但此时员工真的不知道自己该干什么了。不少职

工拒绝签订解除合同的协议书,因为职工们想不通,企业为什么不在中国生产了。

“诺基亚的很多职工,和我一样,都是从2001年诺基亚北京工厂在开发区建成投入生产后,就一直在这里工作着,甚至这里面不少双职工家庭,眨眼间十几年过去了,感情已经完全融入到企业的发展中了,不少职工临近退休,也有不少职工正是业务经验最丰富的中年。多年里,与企业同呼吸共命运那种不约而同的企业文化已经根深蒂固。面对这样的通知,所有都不愿意相信,自己投入了那么多感情的企业说没就没了。”王京伟介绍说,当时大家心里的期望值是非常高的,可是现实终归无法改变,只是落差真的太大了。

生活被打乱了,每天按时按点有规律的工作也将要发生改变。青春不再,未来,又是那样迷惘。难道还能找得到比诺基亚更好的工作吗?企业的补偿金又能维持多久呢?面对这突如其来的企业通知,职工们慌乱了。那时,诺基亚工会的办公室里经常聚集着一拨拨前来咨询问题、反映问题的职工们;开发区工会帮扶中心的大厅里也挤满了带着问题、想不通问题、不知该如何维权权益的诺基亚职工们……

面对着诺基亚给出的协商离职条件,究竟该不该签?职工们困惑了。“这个时候,多亏了有工会的及时介入,就像立即为职工筑起了一道挡风的墙,让大家走出慌乱,找到了方向。”王京伟介绍说。

那么,工会究竟做了些什么?



12月17日,一个普通的日子。而对曾经的诺基亚员工来说,却是一个值得纪念的日子。一年前,随着诺基亚北京工厂的关闭,他们离开了这里。

提起诺基亚,那是一个时代的记忆。不少人也许还记忆犹新,十几二十年前,诺基亚手机,那可绝对是个大品牌。虽然诺基亚在北京的企业已经关门整整一年了。但是在很多人心里,诺基亚仍然是珍藏心间的一段美好记忆。

从走过的辉煌,到被微软收购,直至关门离开,诺基亚人的确历经了很多很多,尤其是关厂前后发生在他们和工会之间的故事更是让人为之动容。如今再回首,他们还好吗?记者为此来到北京亦庄开发区,走访了曾经的诺基亚人,算是对那段过往的一次梳理和回顾,也是新时期外企工会工作成功探索的一个缩影。

在外企维权的 ——在诺基亚关厂前后所引发的故事

维权路上—— 工会当起定盘的星

“当时微软给职工的补偿方案还是比较科学的,只是大多数人过不了心里的那道坎。”王京伟说,那个时候工会真是很贴心,不仅在心理上安抚,通过情感进行疏导,更是通过法律政策的正确引导,一方面告诉职工怎么做才能合理地维护自身的权益,一方面请来了律师现场答疑,并一笔一划地帮助职工算账,让大家清晰地结合自己的情况了解补偿方案。

王京伟说,作为一名普通职工,其实一开始,自己也和大多数职工一样想不通。可是,在工会主席的带领下,先是给工会委员们一遍遍讲相关政策,感染着他们,再由他们逐步甚至逐个地把政策讲给身边的职工们。“那段时间,我都记不清开过多少会了,几乎每天都有好几轮沟通会,工会和企业高管们开完沟通会,企业工会主席又会带着我们去帮扶中心,和帮扶中心的调解员们沟通情况,即使当时按倒班算,大概每周至少也得碰三次。”王京伟说,就这样,一边劝职工也是一边劝自己吧,通过政策的

学习,自己的思想认识也在不断提高,尽管心里总是在想,这么好的单位,离开后还去哪找啊,但是,作为一名工会委员,这个时候更要克制好自己,管理好自己,才能做好职工的工作。

“自己也面临失业,却仍然在工作着改变着别人。这就是我们的工会干部,真的让我感动,他们从来没有说过自己的困惑。”采访中,原诺基亚北京工厂工会主席吴粤告诉记者。在处理诺基亚宣布关厂和职工协商解除劳动合同的问题上,企业工会发挥了重要作用。在得知关厂消息后,开发区总工会就做了提早预防机制,提高发现劳动争议的快速反应能力,为6000多名职工全部协商和企业离职打下了良好的基础。

吴粤告诉记者,虽然此次诺基亚的补偿方案高出法律的规定,但工会考虑到涉及人数多,所以不能排除员工对公司所给出的条件不满,发生群体上访事件的可能。所以,区总工会在第一时间采取了应对措施,2014年12月16日在得知消息后,与开发区

人劳局等部门联合约谈诺基亚管理层,了解公司关厂的详细情况,明确要求诺基亚公司按照“依法、合规、合情、和谐”的八字方针处理关厂事宜,确保职工的合法权益不受损害。并于12月17日召开关于诺基亚工厂产业链相关企业的双月沟通会,会议主要内容为了解各个相关企业的具体情况,对当前形势进行了研判,就维权和维稳提出了明确要求。

“同时,区总工会成立应急小组与基层工会和代表沟通渠道畅通,全天候备勤,对职工有问必答,有疑必解。总工会领导不仅坐镇指挥,还经常‘微服’到企业查看情况,并多次约见企业高管,为职工争取利益最大化。”吴粤说,正是在这样的情况下,确保了协商解决问题,维护了区域稳定。当时,因为职工们在情绪不是很稳定的情况下,发生了个别员工因为不理解在厂内打横幅聚集拒绝协商解除合同,也出现有人在工厂里煽动罢工的状况,但因为工会及时及早地介入,及早处置,哪不明白就告诉职工,控制得比较好,关键是整个事件解决过程都在依法透明的状态下进行,所以没有让问题走出大门。

如今,这样一幕幕、一次次和职工和资方沟通谈判的情景,至今回想起来,让王京伟仍然有点口干舌燥的感觉。他说,“那个时候,可是我亲身经历的,区工会干部和帮扶中心的调解老师们真是太辛苦了,一遍遍地说,一次次地解释,不厌其烦。”



诺基亚的最后一个工会活动——家庭日