



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，在很多人心裡，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

### 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

工拒绝签订解除劳动合同的协议书，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？面对这突如其来的关厂通知，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、不知该如何维护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？

### 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，并一笔一笔地帮助职工算账，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

人劳局等多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劳动合同，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厂门。

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