



西城企业文化建设成果展示(二十四)

注重职工权益 凝聚团队力量

——西城区企业文化建设侧记

□西轩

北大青鸟音乐集团工会 为职工谋幸福是工会的职责

做大学生音乐节、和业内的其他公司制作音乐排行榜、参加各种形式的演出……这是一个年轻的公司，但是公司发展的轨迹却很踏实。笔者去北大青鸟音乐集团采访的时候，做了一些工作，得知这个公司做过许多活动，城市品牌音乐节、企业品牌音乐节等各种音乐会，而公司合作的艺人也不乏大家耳熟能详的明星。比如：周迅、范冰冰、南城二哥、叶蓓、李亚鹏、胡可……

其实，很难把一个如此年轻、时尚的公司和工会联合起来，公司的员工基本上都是现代白领，年龄也都是20多岁，对于工会以前根本没有概念，更别说是加入到工会里了，那么，是怎样的机缘巧合，让工会在这个公司慢慢成长、壮大，作为职工的“娘家人”，他是如何为职工维护权利、谋取应得利益的呢？近日，笔者采访了北大青鸟音乐集团的工会主席侯震青，从他那里详细地了解了这个公司。

从“英雄情结”到真正开始做工作

笔者见到侯震青，他很年轻，俨然一副白领的样子。很难把他和工会主席联系到一起。可就是他，在公司成立了工会，工会的大大小小的事都是他一手做的。

“以前公司没有工会，那么，是什么原因让你要成立工会呢？”笔者问。

“当时成立工会就是为了维护员工的权益，完善公司的机构。”侯震青说。

北大青鸟音乐集团工会的创建，大概也是由于侯震青的“喜欢鸣不平”，可以把这种精神叫做“英雄情结”，看到了被老板拖欠工资的员工而想到自己的同事，想着如果成立了工会，那么就可以以工会的立场为员工办很多实事，维护员工的权益不受侵害，员工有什么诉求也可以作为工会向公司的高层提出。



起初成立工会并不容易，要办理各种手续，还要说服公司的领导。侯震青跑前跑后地了解工会成立的详细细则，有什么问题还要一趟一趟地往街道总工会跑。

“最重要的是，公司高层不理解啊。刚开始提到要成立工会，高层也并不反对，觉得成立工会是件好事，但是就是敏感会费的问题。”侯震青这样告诉笔者。

只要领导不是反对，那么成立工会这件事就有戏。从那时起侯震青一遍一遍地做工作。所幸的是，功夫不负有心人，在他的

努力下，领导同意成立工会。而侯震青也就走马上任成了工会主席。

如果说刚开始是“英雄情结”的话，那么，在真正了解接触了工会工作以后，侯震青才开始明白个中含义。

从“独善其身”到“兼济天下”

北大青鸟音乐集团工会的工作一直做得井井有条，在公司成立之初，没能为员工及时做到年年涨工资，但是，公司还是会以补贴的形式为员工发放福

利，小到一包纸巾，大到资金奖励。

“等到公司发展有些起色了，我还是会和高层谈一谈给员工涨工资的事情，因为这样能调动员工的积极性。”侯震青说。

普及法律知识、上安全消防知识的课程，公司一个都不落。一位员工说：“我们经常会看到张贴的海报以及一些宣传册，还有开展讲座，给我们讲法律知识，比如《劳动法》、《劳动合同法》等，让我们有维权意识。”

在做好自己的同时，北大青鸟音乐集团也在努力做着公益活动。2012年，“7·21”特大暴雨，北京房山成重灾区。北大青鸟音乐集团工会在知道灾区的情况后，在侯震青的带领下，联系了车辆，准备了救灾物资，连夜赶到了房山，为灾民送去温暖。

说是“兼济天下”可能稍微有点过了，但是，在他们做好企业自身的工作之后，还能想到在危难关头帮助需要帮助的人，那就实数可贵了。

北京谦祥益丝绸有限公司 “谦祥益”从来不亏待职工

早年间，在北京流传着这样一句顺口溜：“头戴马聚源，脚踩内联升，身穿八大祥，腰缠四大恒。”大概意思就是用得起这几个铺子里东西的人，是一种身份的象征，能称得上体面。“八大祥”是对绸缎商铺经营、服务俱佳的一种口头赞誉。“谦祥益”就是“八大祥”之一。现如今，在北京的街道上，能看见的也只有“谦祥益”和“瑞蚨祥”这两家老字号了。那到底是什么原因才使得这样的老字号能屹立百年而愈加声名远播呢？笔者带着这样的疑问，走访了北京谦祥益丝绸有限公司（北京丝绸商店），通过工会主席靳宝柱了解了这家百年老店。

以法治店 从未与员工发生劳动争议

“谦祥益”始建于清朝道光年间（约1830年），几经周折，直到1955年9月，被纳入公私合营，进行了社会主义改造。那时，作为非公企业的“谦祥益”明确地知道，企业要想发展，以

法治店就是前提，靳宝柱说：“这个法律，不仅仅是签在纸上的，而是在运营过程中对于企业本身的一种约束。”

靳宝柱告诉笔者，“谦祥益”从建店至今，从未与员工发生过劳动争议。这就缘于这家老店本身就按照《劳动法》等一些相关法律在办事，不论是集体劳动合同还是个人劳动合同，不仅是一致协议，在与员工签订之后，它就是具有法律效益的，在年底，公司都会对这些合同进行审核。

2006年3月，政府改造前门大街，坐落在前门珠市街北口的“谦祥益”首当其冲面临着停业的局面，这一停就是三年半，尽管这样，公司还是按照《劳动法》的规定，参考北京市的最低工资标准，给员工发放最低生活保障。“这就意味着店里是只出不进的。”靳宝柱说。停业三年半来，“谦祥益”共亏损600多万元。

2008年奥运之前，“谦祥益”恢复营业。靳宝柱说：“那个时候压力很大。因为法律规定，企业



员工的工资每年应提高5%。”

既要补齐之前的亏损，又要按照法律规定给员工涨工资。法律要遵守，企业要也运转。工会就是这样一个人的角色——“一手托两家”。于是，召开职工大会，与职工商量调资方案。将企业面临的困难和员工讲清楚。最后决定，在企业当年不亏损的情况下，员工工资的涨幅不低于3%。这也是对企业，对员工都有一个交代。

以理处事 工会代表为员工谋福利

“谦祥益”之所以能够成为在全国规模最大、经营品种最

全的丝绸专卖店，一方面是因为产品的品质和口碑，还有很重要的原因是，对于员工，“谦祥益”从来都不亏待。

在“谦祥益”，有这样一种身份——“工会代表”。这个代表是由工会设定的，但是它代表的不是工会，而是企业的员工。

靳宝柱告诉笔者，不是每个员工都能直接把自己的想法告诉领导，因为各种各样的原因，使得他们不愿说、不好意思说。于是，作为行政方，为了及时了解员工的各种诉求，就设立了“工会代表”。

员工有什么想法，都可以找“工会代表”，再由“工会代表”反映上来。靳宝柱说：“这样，

就能够知道员工对我们的工作还要什么不满意的地方，应该怎样改进。”

按照法律规定，企业应该安排员工接受体检，以前，“谦祥益”的员工是每两年一次体检。后来，“工会代表”反映上来，说女同志年纪大了，应该每年接受一次体检。工会听了这样的反馈之后，经过研究决定，“谦祥益”的员工以后每年接受一次体检。

企业在遵守法律规定的同时，也为员工自身的利益考虑，员工提出的要求，只要是有道理的，都会尽力满足。这对于企业员工来说，无疑是一件好事。

靳宝柱告诉笔者，“谦祥益”在2011年填补完所有亏空以后，立即恢复老员工的工龄工资。

另外，按照法律规定，企业员工应每年休公休假。但是，“谦祥益”人员较少，一个萝卜一个坑，如果有人休息了，那就意味着他的岗位没人干了。怎么办？假得休，店也得经营。于是，行政人员就要在员工休公休假的时候顶上去，使得店里正常运转。