



褚立香

怀柔区总工会权益部部长

工会系统的维权“名人”

□本报记者 崔欣/文 彭程/摄

她不但是一个拥有25年工龄的“老工会”，还是拥有劳动争议调解员证、兼职仲裁员证、高级劳动关系协调师证等多个专业资格证，这个工会系统的维权“名人”，就是怀柔区总工会权益部部长褚立香。

1992年，褚立香就走进了怀柔区总工会。1996年，她开始接触工会维权方面的工作，2004年到权益部工作。如今，作为部门负责人的她，凡3人以上的群体争议都会参与调解。一些20人以上的敏感案件，她更是冲在前面。

2015年，尤其是京津冀协同发展战略出台以来，企业搬迁的情况越来越多，这使得需要劳动争议调解的群体案件越来越多。“我印象中，就有一家企业属于这种原因撤厂，劳资双方因补偿金数额问题引发了争议。”褚立香回忆道。接到信息员上报的情况后，权益部在她的带领下，一方面安抚职工的情绪，一方面及时与企业联系约谈事宜。“企业方解决问题的态度很积极，企业的厂长、公司法务、人力资源总监、华北地区经理很快到怀柔，共同协商解决争议事件。”可在谈到具体问题时，企业阐明，自己在解除劳动关系的补偿金数额有法有据，并认为职工的要求数额过高，属于无理要求。“由于企业属于跨省经营，对地方的法律法规并不了解，我先给他们讲北京地区的法律规定、讲职工为企业做出的贡献与企业搬迁对职工造成的损失等，分析利弊。很快，企业和职工都做了让步，双方很快达成了一致意见。”

据统计，2015年至今，怀柔区总工会已成功调解劳动争议案件308件。

近几年，权益部先后开展了劳动关系领域影响职工队伍稳定因素的调研、在非首都功能疏解中如何维护职工的合法权益调研、加强劳动争议联动机制建设等调研方面的调研工作。在这些调研中，褚立香发现，很多的劳动争议都是由于用人单位不懂法导致的。“企业的相关人员及时学习掌

握劳动政策的途径有限，导致了他们工作中的脱节。如果他们能和我们的工会干部一起参加培训，那么，就可以从根源上减少侵害职工合法权益的案件的发生，促进劳动关系和谐。”2012年开始，他们与签约律师事务所合作，筛选了“招聘篇”、“入职篇”、“在职管理篇”、“离职篇”四个专题，开展了劳资双方共同参加的培训活动，截至目前已经培训了40场次，实现了劳动争议的防范从源头抓起。

劳动争议案件随着社会的发展，包含的内容也越来越繁杂。为了提升自己的专业素养，褚立香先后参加了经济管理专业、法律专业的学历进修，参加了劳动法律法规的培训活动。而2015年参加的全总组织的劳动关系协调师培训活动，不但使她获得了高级劳动关系协调师资格，更触发了她的灵感。她解释道：“多年来，我们的工会干部一直缺乏一个全面的、系统的、针对性强的任职资格培训。全总推出的工会法律人才助推计划中的‘劳动关系协调师培训’活动，培训内容涉及了劳动法律法规、劳动争议调解、集体协商与工资协商等等，囊括了工会多一半的业务知识。如果我们的工会干部通过了这个培训，就相当于掌握了工会维权业务的80%以上的技能。我也就萌生了建一支劳动关系协调师队伍的想法。”

为开展好这次培训工作，褚立香和权益部工作人员进行了集体讨论，通过发放通知，动员符合条件的工会干部自愿报名参训。

经过培训，工会干部工作水平明显得到提高。“现在，劳动关系协调师培训活动已经在全市开展，市总工会不仅年年开展这项培训，而且把劳动关系协调师培训纳入了职业助推计划。此外，劳动关系协调师资质与社会工作者资质同等对待，在工会工作者的入职招聘、工资待遇上实现了同等待遇，极大激发了工会干部参加劳动关系协调师培训的热情。”褚立香说道。



马卫

通州区总工会权益部部长

典型引路 全面推进集体协商

□本报记者 李一然

人杰地灵的历史名镇通州，是京杭大运河北端的一颗璀璨明珠，众多的知名建会企业为首都建设、繁荣、稳定发挥着重要作用。而在大力推进企业集体合同、工资专项集体合同签订工作中，通州区总工会权益部部长马卫在工会领导的支持和同事们的帮助下，几年来通过点面结合等方法，在推进集体协商构建和谐劳动关系工作中，成绩显著。

目前通州区百人以上建会企业将近200家。这类企业国内外知名度高，社会影响力强，职工人数多，用工形式复杂，而且大都分布在企业比较集中的工业园区。在这类企业推进集体协商，往往牵一发而动全身，有着很好的示范引领效应。为此，马卫选取北京苏宁云商销售有限公司为一个点，大力推进集体协商工作。该企业总部在通州区，全市有69个连锁店，同时还拥有规模较大的电商业务，企业职工3600多人。马卫带领通州区总工会权益部首先选好该企业职工代表，由每个实体店进行民主选举产生的，代表中一线员工占比达68.8%。此外，在苏宁各实体店发放调查问卷1000多份，了解公司员工工资结构、福利待遇、员工培养等制度情况；同时深入到实体店进行实地访谈，了解一线员工的薪资结构、各项福利待遇、日常工作时间等情况，最终确定了四项协商议题。2013年9月北京苏宁云商销售有限公司召开了职代会，签订了集体合同和工资专项集体合同，覆盖全市69个连锁店的3667名职工。之后，马卫又把目光转向另一家大型连锁企业——北京国美电器有限公司，经过两年多的努力，北京国美电器已完成协商工作、集体合同签订工作。在这两家企业的带动下，截止到2015年底，全区百人以上企业集体合同签订率达97%。

保安行业属于派遣工种，劳动关系、劳务关系复杂多样，职工维权十分困难。马卫认为，在保安行业开展行业性工资集体协商，对区内各类劳

务派遣企业建立工资集体协商机制具有引领示范作用。在市总工会的指导下，马卫和同事们发挥了协调劳动关系三方和公安分局的合力，率先在保安行业开展了工资集体协商，召开了通州区保安行业职代会，并签订了全国首份保安行业集体合同和工资专项集体合同，在保安行业实现了“两个普遍”全覆盖。全国首份保安行业工资专项集体合同的签订引发了广泛的社会影响，并为全市保安行业集体协商积累了很好的经验。通过集体协商，通州区保安行业劳资关系有了很大改善，职工队伍的稳定率由之前的不足50%提高到70%。三年来，通州区保安员队伍中有一人获得首都劳动奖章荣誉称号，2015年一名保安员被评为北京市劳动模范。马卫介绍，在取得经验的基础上，还进一步向其它行业拓展。截至目前，通州区已陆续在保安、建筑、餐饮、民办教育机构以及医疗器械等多种行业开展集体协商，行业集体合同覆盖职工近1.5万人。

区域性工资集体协商主要承担覆盖小微企业、培育协商理念、构建区域和谐的任务。在这方面，马卫和同事们也采取了典型引路的方式，在马驹桥镇房辛店村开展区域性集体协商试点。房辛店村内小微企业20多家，涉及行业较多，企业发展也不平衡，职工工资收入差距很大。针对这种类型的协商，他们重点是对区域内企业效益进行分类，对经济效益好的企业高管约定了最高上线工资，对一线职工特别是效益一般的企业约定最低工资标准。试点取得经验后，他们在全区进行了推广。截止到2015年，全区小微企业集体合同覆盖率达90%。

此外，通州区总工会权益部还完成了通州区民办教育机构53家单位的集体协商并签订集体合同，覆盖职工4000人。在此基础上较好地完成了集体合同“三率”的签订工作，马卫本人也因此获北京市构建和谐劳动关系先进个人。