



# 一起集体劳资纠纷事件引发的工会维权思考： “法”是底线 “理”是要求 “情”是立场

■全媒体记者 王艳

对于工会来说,关键时刻能否帮助工人维护合法权益,是其工作效果的试金石。

“试验区建设无论是发展工人积极分子队伍,还是夯实基层工会组织基础,其落脚点最终也是服务职工、维护职工合法权益。”深圳市总工会党组书记、副主席王同信表示。

工作两年来,对于“源头治理劳资纠纷试验区”的含义,毕业于北京大学的工会专干、龙华新区观澜街道银星高科技工业园工联会常务副主席李长江有了新的理解,“工厂有自己的工会,问题要靠他们解决。上级工会应主动作为,积极帮助但不能取而代之。”

光协电子科技(深圳)有限公司由于工厂搬迁引发的劳资纠纷处理,成为李长江反复思考的案例。



■银星工业园企业参加工会培训 单位供图

## 事件 工厂搬迁引发工人停工

光协电子科技(深圳)有限公司成立于1993年,是香港光协电子科技有限公司在大陆投资的全资子公司。主要生产电脑用变压器、消磁器、转换器、电子启动器及相关电子配件,产品100%外销。

今年1月,由于公司订单减少,为降低成本,工厂决定整体搬迁至惠州并于2月发布搬迁公告,就搬迁后的员工待遇问题做了说明,但不愿意随迁员工的经济补偿金如何处理。随后,工厂开始陆续搬迁设备,有多名不愿意随迁员工要求工厂作出答复但未得到积极回应。5月23日,工厂再次准备搬迁设备时,工人决定采取行动,阻止设备搬迁出厂。

23日,李长江和龙华新区总工会4名同事组成介入事件处理。进入厂区,只见大群工人聚集在厂房楼下。经了解,该公司现有员工149人,大部分工龄为1到5年,5年以上的有53人,厂方没有为员工购买住房公积金,也没有社保。公司虽然有工会,但得不到员工的信任。

“当时,员工在外部力量的介入下,已经推选出代表与公司协商,双方没有达成一致。”李长江说。

## 难点 如何解决工人高于法律底线的诉求?

“在处理劳资纠纷事件时,需要把原子化状态存在的工人组织起来,而这种组织力量只能来自于工会,上级工会应主动作为,不回避立场,同时又越界,尊重工人的主体性,积极帮助但不能取而代之。”李长江强调。

当天下午,工作组来到公司楼下大厅,主动亮明身份,与几名员工进行试探性接触。开始,员工并不信任工会,经过耐心解释,工人们终于开始七嘴八舌地说出自己的看法,人员也越聚越多:

“工厂虽公告说不再搬迁,但春节以来一直都在将机器设备搬往惠州。生产线从最多时候的20多条减到现在只剩下4条。”

“公司已经给部分管理层支付了解除劳动合同的经济补偿金,我们也要求工厂解除劳动合同并按工龄支付经济补偿金。”

“我们不接受厂方所作的不再继续搬迁工厂的承诺。”

“公司还要补缴入职以来未交的社保和住房公积金;所有员工涨薪20%或以上,签订集体合同,并不得对员工代表进行打击报复”。

在劳资双方的利益博弈中,工会要维护工人的合法权益不受侵害。但是,当工人提出高于法律底线的诉求,该如何解决?工会工作是一个法、理、情并重的工作。工会应依法作为,以法律作为行为准则,同时更要回应工人“理”和“情”的诉求。

在工人的诉求中,要求补缴社保和公积金是合法的、正当的。那么在厂方公告说明不再搬迁的情况下,工人提出终止劳动合同并支付经济补偿金是否就不合法呢?李长江说,这没有明确的法律依据,但属于可协商的范围。从情理的角度讲,工人加班时间不断减少,在实际上造成了大量工人被迫离开从而达到工厂逐渐搬离的目的,员工此时提出终止劳动合同并支付经济补偿金的要求是合情合理的。作为工会工作者,应站在“情”的立场上,让工人理性地提出诉求,实现自身利益最大化,而不是激化矛盾。

## 经验 劳资博弈中,工会不能取代工人主体地位

工作组决定对工人进行积极主动的解释说服工作,力求重新回到协商的轨道上来。

在工人聚集的林荫树下,工作组耐心细致地做着解释工作:厂方已经作出不再搬迁的承诺,要求解除劳动合同并支付经济补偿金没有明确的法律支持,虽然可以协商,但被厂方拒绝的可能性非常大。工作组建议放下这一诉求。厂方没有依法缴纳社保和公积金的行为是违法的,工人要求补缴是完全合法的。

经过一个多小时的解释,工人们不再坚持解除劳动合同,提出厂方将欠缴的社保和公积金折算现金直接付给工人。

“事情开始出现转机,双方有可能回到谈判桌前,但最终的决定权还是要交到工人手中。”李长江说,在劳资博弈中工人的利益诉求是多样化的,且会随着谈判进展发生变化。在这个过程中,作为上级工会,其职责和定位是帮助工人梳理诉求、提出合理化的建议、协助选出员工代表、积极搭建协商平台,而不能取代工人的主体地位,强制提出或要求工人接受某些诉求,也不能越俎代庖地替工人作出决策,这种有所为有所不为的做法,是很重要的一条经验。

但在协商桌上,厂方不同意将社保和公积金折现,要求按法律规定补缴,厂方和员工分别补缴各自的部分。工人代表则表示,以现有的收入水准根本拿不出钱补缴,厂方此举无非是想让员工自动放弃补缴。

员工情绪变得激动,重提和公司解除劳动合同的要求,并要求公司全额支付经济补偿金(工作满一年,按照前12个月的平均工资支付一个月经济补偿金)的要求。员工们的要求坚决,非此不谈,已经没有缓和的余地。李长江意识到,一切回到原点。

面对此种局面,工作组当即联合劳动部门向厂方高管施压,要求其积极回应员工诉求,避免矛盾进一步升级,同时和工人沟通。经过耐心劝说,员工方最终同意支付经济补偿金全额作为协商底线。同时,工人重新推选出11名员工代表,约定厂方再次协商。

6月1日,协商正式开始。经过双方博弈,厂方接受了员工方提出的经济补偿金支付标准并于当天下午开始计算每位员工的补偿金额,当场签署解除劳动合同并支付经济补偿金的协议书。此次集体劳资纠纷事件得到妥善解决。

“当听到工人发自内心的那一声‘真的谢谢你们工会’那一刻,有种难以言说的感动。”李长江说,当事件过去,再去品味、思考,对于工会工作,他有了更深的认识:“法”是工会工作的底线,“理”是工会工作的要求,“情”是工会工作的立场,只有做到了兼顾法、理、情,才能将工会工作做到工人的心坎里去。