



富士康否認棄守深圳

【本報訊】富士康13日發表聲明，就近期來媒體多次就富士康科技集團在中國的大規模營運和未來動向的錯誤報道提出澄清。

聲明說，富士康對目前在中國的營運所做的承諾和投入絕對沒有任何改變，包括對深圳龍華廠區的經營在內。未來還將配合客戶的需求，大規模地在中國擴展，無論是在現有的經營基地還是在新的地點。相關的擴展計劃會在適當的時刻宣布。這些擴展計劃不會包括將大量的員工遷移。富士康並強調，對中國的承諾和投入是

全面、完整且長期性的。

聲明說，在六月八日於台北舉行的鴻海精密工業股份有限公司年度股東大會中，公司創辦人兼主席郭台銘提醒股東，富士康目前在亞洲和亞洲以外的多個市場都有設立生產據點。這是為了強調富士康生產力的深度和多元化。他並沒有提出將生產移出中國的任何聲明。就台灣來說，郭先生的發言是將集團在台灣的營運，放在基本功能自動化的長期發展下來看，以進一步加強生產過程的效率，並協助目前從事相關工作的員工升級到價值鏈上更高端

的環節。

聲明說，就像任何從事生產的公司一樣，檢討整個集團的資源分配是一項不斷持續的工作。以在龍華廠區的營運為例，我們在積極聘用更多的員工的同時，也考慮我們在該廠區的生產設備和每一個事業群的需求。我們相信近來大幅提高龍華生產線和主管的工資的決定，以及未來其他廠區的跟進，將大力支持我們招聘計劃，並有助於提升我們工作場所的標準和支付的薪酬為同業中的佼佼者。如此一來我們才能繼續吸引並留住業界最好的人才。



▲富士康員工正常工作 中通社

粵試點工會幹部職業化

協助工人維權不受老闆制約

►▼13日，在安徽省合肥市渡江戰役紀念館工地內，建築公司為即將在端午節假日裡工作在工程建設一線的工人們送來粽子，迎接端午節到來 新華社



廣東加快「工資集體協商」立法

【本報記者袁秀賢廣州十三日電】廣東省總工會副主席孔祥鴻表示，針對南海本田罷工事件，廣東已經加快工資集體協商立法，目前加緊制訂，計劃今年七月下旬提交省人大常委會審議，力爭年內出臺。屆時，上級工會有權代表替企業職工與資方談判，實行上級工會依法介入解決勞動爭議。

孔祥鴻說，目前，在企業出現勞資糾紛時，企業工會維權難，而上級工會卻「名不正、言不順」，上級談判沒有法律的依據。正在加緊制訂的《企業職工民主管理條例》，其中有一個專門講工資集體協商，規範上級工會有權代替企業職工與資方談判。

《企業職工民主管理條例（草案）》已搞了二年，雖有工資協商，但沒有具體明確。此次本田罷工事件，催生了立法更加明確和具體。同時規定工資集體協商的雙方工會和企業都不能威脅對方，工會不能組織罷工、停工相威脅。而企業不能開除職工和關閉企業相威脅。雙方都要遵循一個公正、公平，尊重事實，互相互諒的原則。

「工資集體協商」不可缺

孔祥鴻還說，將工資集體協商機制建立起來，可讓職工有渠道反映自己利益的訴求，「不掂傾到掂」，不要採取激烈的手段去表達自

己的訴求。

【本報記者王德軍北京十三日電】中國勞動關係學院勞動關係系主任喬健今天在中國人文社科論壇上表示，中國近年來勞動者群體性事件頻發，勞動者不經過現行的勞動爭議處理程序，而直接採取罷工、上訪、遊行、示威、靜坐、請願等集體行動，以期達到維護自己切身利益目標。他認為，解決此類事件，建立工資集體協商制度，健全勞動者利益訴求的表達渠道非常關鍵。

喬健指出，2003年，全國在崗職工、下崗職工及離退休人員等勞動者參與群體性事件為144萬人次，佔全國各類群體性事件參與人次總數的46.9%，位居第一。此後，勞動者群體性事件持續攀升，並呈現高位運行的態勢，並已經成為影響經濟社會協調發展的重大社會問題，是因擾當前社會穩定的第一位的重要因素。

他認為，解決勞動者群體性事件必須非常慎重，各級勞資政和公安機構要本着標本兼治的策略，創新新危機管理模式，在勞動者群體性事件的治理中發揮作用。他強調，中國正處在經濟轉型期，強資本、弱勞動者的大格局下，勞動者自身的組織性較差，缺乏反映自身訴求的制度渠道，要支持和幫助勞動者組建工會，通過工會凝聚勞動者的集體力量來爭取自身權益。



▲深圳市總工會的幹部在某文藝晚會上表演 資料圖片

南海本田擬民選工會主席

【本報記者袁秀賢廣州十三日電】廣東省總工會副主席孔祥鴻表示，加強民主化建設，讓會員真正選舉工會主席，計劃在南海本田作為試點，改造工會，民主選舉工會主席，且選每年要民主評議工。

孔祥鴻說，外商投資企業的工會多數都是選舉產生的，不過，第一次工會開會時帶有些變相任命的性質。此次南海本田罷工事件，將壞事變為好事，改造企業工會。加強民主化建設，按職工

的意願選工會主席。計劃在南海本田作為試點，改造工會，讓會員真正選舉工會主席。近日，將與資方協商有關試點之事。此外，每年還要民主評議工會主席。工會主席每年組織一次會員對自己的信任投票，必須要獲多數會員的投票才可繼續做，此舉可加強工會主席的責任感，認真做事，維護職工的合法權益。若不行，就要改善。從去年開始，民主評議工會主席已在全省各地進行試點，今年將在全省推廣。

深圳富士康、南海本田事件發生後，工會維權備受關注。廣東省總工會副主席孔祥鴻接受記者專訪時表示，通過南海本田的事件，加快推行工會幹部職業化頗為迫切，今年先從廣州、佛山、深圳三地作為試點，讓企業工會幹部不領企業工資，這意味着工會幹部維權不受老闆制約。

【本報記者袁秀賢廣州十三日電】

「在南海本田事件的發生，基層工會很難代表和維護職工的權益，主要在於我們工會主席身份角色的衝突，這是外資企業工會現時碰到比較突出的問題，亦是發揮外資企業工會作用迫切解決的問題」，孔祥鴻特別強調。

避免工會身份角色衝突

孔祥鴻說，作為改革開放大省的廣東，吸引外資眼球。目前，全省的外資企業約八萬家，全省外資八成五企業組建了工會，其中世界五百強有三千多個機構，組建工會達九成五，從組建工會數量來看，比較可觀。一般來說，外資企業比較尊重法律，依法組建工會，特別是來自歐美、日本等發達國家的外資企業。

不過，由於很多工會主席是企業中層管理人員。如南海本田工會主席本身是一個課長，屬於中層管理人員，工資福利待遇都是企業給，要他出來旗幟鮮明維護職工權益，會擔心被老闆炒。

全國共有十個城市試點

孔祥鴻表示，通過南海本田的罷工事件，加快工會幹部職業化推行，讓企業工會幹部不領企業工資，讓三級工會出資自己養。全國總工會在全國有十個城市試點，深圳作為全國的試點之一。廣東省總工會增加廣州、佛山二個市作為試點。目前，廣東共有三個試點推進。

推行工會幹部職業化，做到「三有」：「有人辦事、有錢做事、有能力行事」。計劃在社會招聘五百人，分派到珠三角的村、街、鎮、開發區等工會。目前，先安排三個試點，其中廣州一個街道一至二個人，南海一個工業區、村一個人，深圳每街道一個人。省、市級總工會分別撥一定經費，與當地工會一齊僱用工會幹部，廣州、深圳、佛山三地一年共撥經費約一千萬。

常言道，不怕官最怕管。實行「上代下」機制，增強上級工會的力量，這個「上」不是省總工會，亦是不市總工會，而是指企業直接上一級工會。工會幹部素質要高，全部經過培訓才可上崗，做到了解職工的訴求是否合理，並整合職工的訴求，代表與資方談判。一百個職工有一百個想法，此次南海本田事件，實習生增加三百元就很高興，而正式職工要求增加八百至一千。經過談判，最後增加五百元左右。



▲孔祥鴻表示，通過南海本田的事件，加快工會幹部職業化推行頗為迫切，今年先從廣州、佛山、深圳三地作為試點。 袁秀賢攝

學者籲借鑒「孫春蘭模式」

【本報記者王德軍北京十三日電】2005年7月到9月，大連開發區有18家日資、韓資企業相繼發生員工集體罷工事件，停工總人數近三萬人。在時任大連市書記孫春蘭的力挺下，大連市工會在罷工事件的解決中發揮了關鍵作用，「孫春蘭模式」是中國工會在解決勞動者集體爭議中樹立威信的成功範本。孫春蘭本人也於當年11月上調中央出任全國總工會黨組書記、副主席，並於去年出任福建省書記，成為全國唯一的在職女書記。

曾親歷過大連開發區外企罷工潮事件的中國勞動關係學院勞動關係系主任喬健今天向記者講起那段往事。對於那場大規模的罷工，國內媒體鮮有提及，喬健承認，在2008年以前，中國官方對罷工採取了一種迴避與壓制的主流態度，而這也正顯示了「孫春蘭模式」的可貴。大連開發區2005年的罷工潮源於當年7月26日東芝公司大連分公司不當地調整加快了生產線

的速度。在平常勞動條件就差、勞動強度大，工資水平低的情況下，如今又加快了生產速度，這樣，不到三天工人就受不了了，決定罷工。工人罷工前提前告知了僱主，但僱主對此置若罔聞。於是先有7個班組500多名工人開始罷工。罷工持續了五天，7月30日以加薪方式解決。

大連開發區共有日資企業529家，這些企業廠房、宿舍相連，為各企業員工之間的溝通提供了方便，他們通過手機短信進行聯繫。東芝公司罷工成功後，罷工工人通過手機短信等方式又傳遞到下一家企業職工。第二場罷工發生在佳能公司。9月7日，工人自發罷工，罷工持續到9月15日，最終達成了工資提高100元的要求。然後9月12日，日本電場公司5000多名職工也開始罷工，同樣持續了五天左右時間。從7月26日開始到10月14日，這場總人數達3萬人的罷工潮才告結束，總共有18家企業職工以罷工方式

要求提高待遇。

在此期間，時任大連市書記孫春蘭力挺大連工會較積極介入，代表工人要求僱主提高了工資，使事件多在五到七天內解決。比中國相關規定的處理類似事件要求的「三日之內受理，15日之內處理完畢，案情重大的需要延期處理的不得超過30日」迅速得多。

更為關鍵的是，事件在解決過程中，工會是代表工人的。「當時大連開發區外資企業對勞務工的待遇缺乏保障，勞務工每月才500元左右，勞動條件差，勞動強度很大，加班加點司空見慣，再加上調整生產線速度，工人無法忍受。還有重要的一點是，外資企業的特殊環境使得工會不能有效發揮作用。但通過這次事件，大連工會的地位得到很大提升。無論是黨政官方，還是勞資雙方，都對工會的作用表示認同。孫春蘭在鬥爭最激烈的時候敢於拍板定案，比較好的達成了各方的訴求，這是非常值得肯定的。」