



刚刚过去的“五一”假期，大兴区总工会工资集体协商指导组的工作人员放弃休息，赶制出一份热气腾腾的调研报告——《大兴区总工会疫情防控期间集体协商工作调研报告》。下一步，大兴区总工会将以该报告为依据，深入挖掘典型案例，归纳分析存在的问题，研究应对方法，指导基层工会高效开展协商工作，共创劳资双方和谐发展的新局面。

挖掘事例 分析问题 研究方法

## 大兴防疫期间集体协商报告新鲜出炉

□本报记者 孙艳

### 主动作为 三方齐动员 调研职工权益落实

疫情发生以来，大兴区总工会高度关注疫情防控期间劳动关系领域出现的新情况、新问题和涉及职工切身利益的舆情热点问题，主动作为、全力参与、指引协商、调解争议、梳理建议，多举措保障权益，助力企业复工复产。

大兴区总工会权益部部长张苏介绍，在这个特殊的时期，随着企业有序复工复产，职工陆续返岗，在疫情防控工作中面临着新形势、新情况的考验下，集体协商工作难度也逐渐增加。针对这种情况，大兴区总工会根据全市、市总关于新冠肺炎疫情防控的工作部署和工作要求，进一步发挥市、区两级集体协商指导员作用，用半个月的时间对全区20个镇（街）总工会、2个产业基地总工会、3个直属工会、7个国企工会及26家非公企业通过电话回访、实地走访、微信联系等方法开展维权工作调研，进一步掌握集体协商工作情况和企业复工复产详情。

本次调研统计，全区正常经营建会企业共有995家，其中百人以上企业163家，百人以上企业832家。复工复产百人以上企业152家，复工率93%；百人以上企业574家，复工率69%，复工企业疫情防控各个环节严谨、有序、高效。受疫情影响，餐饮行业未正式开业，民办教育行业未开课；村级小微企业由于疫情期间封村未复工。

调研发现，在疫情防控期间，所有复工复产企业职工的工资、各种福利待遇、社会保障、劳动保护等合法权益得到了落实。例如，林校路街道天恒建筑公司为返岗职工定期发放蔬菜及必备生活用品；天官院街道益海嘉里公司为上岗职工发放500元/人购物卡，还为3名家庭有困难外地职工调回原籍工作，并享受北京的工资待遇；采育镇维冠公司和兴丰街道世纪联华为返岗职工发放60元、30元/人月的生活补贴等。企业未复工时间较长的，经企业与职工协商一致，按疫情期间的规定发放基本工资或按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费，保障职工基本生活。

### 督促落实 二级工会搭起企业与职工沟通桥梁

长子营镇总工会通过“三步



▲集体协商指导员进企业了解复工情况

▲大兴区总工会集体协商指导组到民营企业进行调研指导

居家休假。教职员居家工作和休假期间执行居家工作工资或休假工资和全额缴纳五险一金的待遇。并按照方案落实了教职工待遇，保障了教职工疫情下的平稳生活。

### 分析问题 力促企业提升协商水平

张苏表示，疫情防控期间，大兴区各级工会组织稳步推进集体协商工作，密切结合实际，坚持在量化内容、制订条款和提高质量上下功夫，重点解决新冠肺炎疫情防控期间劳动用工、劳动报酬和劳动安全等职工基本劳动权益问题，维护了职工的合法权益，增强了职工的责任感和归属感，有效地稳定了职工队伍，提高了劳动生产率，为企业带来了更大效益，促进了企业经济发展和劳动关系和谐稳定。但当前仍存在着一些问题，需要进一步研究工作导向和解决措施。

调研中发现，部分企业协商认识有待加强。一些企业工会干部、经营者对集体协商的重要性和必要性仍存在模糊认识。企业经营者担心开展协商会增加劳动成本，耽误时间，影响生产经

和职工权益保障问题，确保劳动关系总体和谐稳定。大兴宾馆通过协商妥善安排未复工职工待岗事宜。2020年2月份签订了工资集体协商专项合同1份，覆盖职工人数358人，签订率达100%。另外由于疫情情况，有部分职工没有复工，对未复工的职工，经公司与职工双方协商一致，签订待岗协议，并按照不低于北京市最低工资标准的70%支付基本生活费。

教育工会全程指导十一建华实验幼儿园开展疫情防控期间教职工工资待遇集体协商。2020年新冠疫情防控期间，从幼儿园收支平衡和教职工生活保障的角度出发，幼儿园管理方和工会方发起了专项工资集体协商，就疫情防控期间的工资待遇进行了集体协商并达成一致。于2020年2月27日形成了“疫情防控期间教职工薪酬待遇执行方案”。教职工需按照工作要求采取居家工作

营；职工代表和工会干部参与的热情也不高，认为谈不谈无所谓，对自己没有太多的直接利益关系。如新媒体产业基地部分外资企业和合资企业对集体协商工作不配合。

同时，当前工会干部的协商能力还有待提高。工会干部和职工代表自身素质不高，人员更换频繁，对协商的政策法规和业务知识不熟悉，对协商的方法和程序不了解，对“谈什么、怎样谈”不清楚，难以依法与企业经营者开展平等协商。

此外，外因导致协商工作难度加大。疏解非首都功能使部分企业外迁，这些企业有的实体外迁，总部留在北京，为在京照顾，只留几个行政人员在岗，无法开展集体协商工作，还有的失联，给集体协商工作推进造成一定影响。部分小微企业人员流动性大，在建会、办工会会员互助服务卡、开展集体协商工作上有难度；大型商业区，由于经营纷杂，管理层涉外，对协商工作抵触。

### 未雨绸缪 多举措保权益助复工复产

针对当前存在的问题，大兴区工资集体协商指导组对下一步工作进行了详细筹划。

张苏介绍，下一步，将继续加强劳动关系研判。新冠肺炎疫情造成很多企业停工停产，虽然大多数企业已经复工，但由于产供销生产链还没有完全恢复，很多企业内部复工人数比例较低，比如部分餐饮行业未正式开业，小微企业未全面复工，民办医院还没有正常营业，民办中小学、幼儿园还没有复课。因此，要加强劳动关系研判，及时掌握劳动关系领域涉及降薪欠薪、规模裁员等重大舆情和突发事件，发挥协调劳动关系三方机制、劳动争议调解六方多家联动机制的作用，按照“接诉即办”的标准和要求，全力预防和化解劳动关系风险隐患。

同时，广泛宣传协商理念。通过报纸、网络等各种宣传媒介，广泛宣传集体协商的重大意义，使工会干部和职工自觉自愿地开展协商。努力营造推进集体协商的良好氛围，推动形成职工工资不能由经营者单方决定、必须集体协商的共识，全面提高对开展集体协商的重要性、必要性的认识。加强集体协商指导员队伍建设，努力培养一支能协商、会协商的专业指导员队伍，为基层工会提供一对一地指导和帮助。

“集体协商能力还需进一步提高，下一步大兴区总工会将积极协调劳动关系三方，建立健全培训机制，创新培训方式，通过集中办班、上课讲解、现场观摩、现场指导等方式，在政策法规、工资分配、协商谈判等方面加大对基层工会干部、集体协商指导员的培训力度，不断增强其沟通协调、协商谈判和化解矛盾的能力。”张苏表示，在接下来的疫情防控工作中，将保企业、稳就业、促和谐作为集体协商工作主线，围绕企业和职工需求开展工作，将灵活上班期间工资待遇及薪酬福利调整、工资支付、休息休假、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护等涉及职工切身利益问题作为协商重点。指导企业开展网上要约、鼓励线上协商、灵活开展集体协商工作。