

非常形势 非常协商

那些在抗疫前端作战的集体协商指导员

突如其来的新冠肺炎疫情，给经济社会生活特别是劳动关系稳定带来的冲击令人始料不及，如何才能在这种前所未有的困难形势下，最大程度维护职工正当权益，保企业保就业保稳定？集体协商指导员的作用凸显出来了。

变更过去面对面的协商方式，改为线上的“云协商”；反复沟通，以情动人，以理服人，协商指导员紧张地在企业和职工之间穿针引线；苦口婆心的解读，情深义重的劝说，为的是大伙儿互谅互让，共克时艰……集体协商指导员在抗疫前端日夜奋战，他们的高效作战正在发挥民生“稳定器”的作用——

刘新竹 东城区总工会集体协商指导组指导员 网络协商密切互动 帮助职工与企业共渡难关

□本报记者 边磊

刘新竹在人力资源经理岗位工作了20余年。退休后，她通过北京市总工会的招聘、考试，成为了一名指导员，主要负责东城区的集体协商指导工作。成为集体协商指导员的四年里，她从一个对协商工作只知皮毛的新人，逐渐成长为优秀指导员。

疫情期间，刘新竹向自己负责的3个街道、4家直属企业迅速转发了有关疫情的文件，让企业了解相关政策法规。她及时了解企业遇到的问题和困难，并迅速做出反应，帮助企业渡难关。东城区有一家高新技术企业，疫情初期应收款不能到账，职工工资没有着落。东城区总工会牵头召开“四方（区总工会、区人力资源和社会保障局、企业及企业的主管上级）”视频会议，对企业提出的问题给予答疑解惑。刘新竹负责跟踪并指导企业与职工进行集体协商工作。她多次通过邮件指导企业，劝导企业和职工多沟通，以视频方式召开职工代表大会。最终，企业在保证不裁员的情况下，让30%职工先行复工，70%的职工先行休年假，年休假后转为待岗，企业发放待岗工资。目前随着企业逐步复产，已有70%职工回到工作岗位。刘新竹通过密切协商让职工充分理解了企业的困难，双方一起共渡难关。

东城区永外街道的一家文化传媒企业，一共只有19名职工。疫情期间，企业资金链突然断裂。企业拿出的方案是希望职工们同意减薪50%。但是疫情期间，无法召开职工大会，刘新竹指导企



业通过邮件的方式征求每个职工的意见。当时，19人中有17人同意减薪。两名没有同意企业减薪方案的职工，通过做工作，与企业协商一致，解除了劳动合同，企业给付了这两名职工一定的补偿金。最终，该企业全员平稳过渡到减薪方案。

与以往的集体协商不同，疫情期间，更多的是企业遇到了困难，主动找到指导员咨询办法。减薪、弹性工作时间、福利待遇、住房公积金等，都成为企业与职工的协商内容。刘新竹根据不同企业的实际情况，一一指导他们规范化协商，达到职工与企业双满意的效果。

面对当下的疫情，刘新竹说：“我想下半年工作依然面临困难，疫情对企业的负面影响还在不断延伸。”为此，她制定了自己的工作重点——更多地关心关注困难企业，帮助企业解困；做好到期企业集体合同的续签工作，特别是在协商的内容上给予企业指导；企业效益持平或企业亏损时，力争职工工资和福利不降低、不减少；保职工队伍稳定；继续在百人企业开展质效评估工作，使质效评估工作扩面规范化发展。

莫千兴 西城区总工会集体协商指导组组长 遇事多商量 有困难共承担 他将企业与职工的手紧紧捏在了一起

□本报记者 陈曦

“因为防控疫情的原因，今年的工资集体协商工作也发生了一些变化。今年我们要坚持‘保企业、保就业、保稳定’的协商原则。积极通过线上线下等渠道宣传各项政策法规，同时抓住协商重点，动员企业多从职工角度考虑，争取不降薪、不裁员。”北京市总工会集体协商专业指导员莫千兴说。

莫千兴是北京市总工会首批集体协商专业指导员之一。自2011年从事这一工作开始，他就负责西城区的集体协商工作。他经常给辖区街道总工会的工会工作人员做培训，也会“手把手”教企业职工代表如何谈判。莫千兴说，“我们第一批的集体协商专业指导员基本上是从各区县选拔出来的。正式上岗前，我们也接受了专门的培训，包括集体协商的基础知识、相关法律法规、企业经营财务知识、协商技巧等。我以前在宣武区劳动局工作，对集体协商这项工作也比较了解。”

记者了解到，新冠肺炎疫情出现以后，针对集体协商工作，中华全国总工会、人力资源社会保障部、北京市总工会等部门出台了一系列的法规、政策。莫千兴协助西城区总工会对这些法规政策进行了广泛宣传。“微信、QQ、邮箱、电话，能用的都用上了。”莫千兴笑着说。与此同时，西城区总工会权益维护部还从积极构建和谐劳动关系，助推企业复工复产的角度，印发了1200册《疫情期间法规政策职工速查手册》，以增强企业和职工的相互理解。莫千兴告诉记者，因为疫情，很多企业的日子并不好过。“因此，我



们在集体协商过程中，坚持‘有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决、有困难共同承担’的原则，并以此作为协商前提。”

今年3月份，西城区一家区属企业，受新冠肺炎疫情的影响，企业部分岗位停工停产，部分劳动合同也即将到期，职工们可能面临待岗、失业或收入减少的情况。“这家企业员工有六七百人。他们的集体合同是今年3月份到期，我们从数据库里了解到信息后，提前对他们进行了续签提示。了解到他们对合同到期员工有不再续签的想法后，我们便积极做工作，让企业工会与企业负责人多沟通。”莫千兴介绍，最终这家企业在2020年度的集体协商中，不仅不裁员，确保职工福利按原标准支付，而且职工平均工资增幅7%，最低工资同比增长4%。“这个案例让我特别欣慰。企业和职工同舟共济，最终方案在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，企业减少了因疫情带来的损失，同时也促进了企业劳动关系的和谐稳定。”莫千兴说。

