

## 叶博福

朝阳区总工会集体协商指导组组长

用好集体协商机制这个法宝  
让企业充分取得职工的理解

□本报记者 刘欣欣

叶博福是一名北京市集体协商指导员，负责对接朝阳区的集体协商工作。疫情防控期间，在他的指导下，一家纸盒制造厂通过集体协商机制，促进了复工复产，维护了企业和职工双方的权益。

新冠肺炎疫情爆发以来，这家纸箱厂的生产受到了极大影响。企业负责人主动找到上级工会组织，询问集体协商事宜。当时，北京市总工会关于新冠肺炎疫情防控期间集体协商如何开展的相关政策还没有出台，大家拿不准如何操作，于是找到了叶博福。“我在2月底了解到这个情况，虽然企业员工一直没有到岗上班，但企业还是全额为职工发放了1月、2月的工资。”叶博福回忆说，企业希望在正式复工之后，对于仍然无法到岗的员工，可以不再全额发放工资。“企业也是真的撑不住了，虽然很多订单，但不能开工，没有进账，只有支出。”

在包括工会在内的多个部门的协调帮助下，在疫情防控的设备设施到位后，企业于2月23日正式恢复生产。然而，到岗的员工只有30%。一部分未到岗员工因为在外地老家无法回京，还有一部分员工虽然在京，但自认为

上班有风险，不愿出工。

“这家企业是中国200强的先进包装企业，还被北京市工商管理局评为守信企业。他们的业务量很大，很多客户都等着他们的产品。”叶博福说，企业负责人担心，如果继续全额为所有员工发放工资，一方面企业的现金流难以支撑，另一方面不利于调动员工复工复产的积极性。

但怎么制定方案才能做到合理合法，既不损害员工的利益，又能帮助企业渡过困境，企业负责人也拿不准。叶博福告知企业负责人，鉴于企业已经建立了集体协商机制，在疫情防控的特殊情况下，可以按照程序与职工协商，只要职工同意了，是可以另行签订补充合同的。

很快，企业工会拿出了疫情期间的工资发放办法与职工协商。为了减少聚集，工作人员逐一与职工沟通。如果职工不能到现场，工作人员就通过微信、电话与之沟通，说明疫情期间的困难，询问职工是否同意这个工资发放标准。

“正常情况下，我们应召开职工大会，或者职工代表大会来审议这一工资发放办法。然而在目前的情况下，受条件所限，只能采取特殊方式。这



样做一样能够表达职工的意愿，维护双方权益。”叶博福说。

最终，该企业工资发放办法正式生效。办法规定，企业向到岗复工的人员全额发放工资，而且还支付额外的补助金。未复工的人员，如果有正当理由，可以写书面申请要求暂缓复工，企业按照本市最低工资标准的70%发放工资。

“这个方案在鼓励职工复工复产的同时，避免企业为消极怠工的人员买单。”叶博福表示，通过这次疫情的考验，企业更加认识到了集体协商这个机制的作用，不仅是维护员工的利益，也在维护着企业的正常发展，推动双方建立和谐的劳动关系。

“做了四年集体协商指导员，这几年整体经济情况很好，所以我们指

导协商的重点都是在给职工涨工资上，让职工和企业一起享受企业发展的果实。”谈起疫情对劳动关系的影响，叶博福说，近期，他遇到不少企业来询问降工资的问题，如何给职工降工资合法？怎样与职工协商？这是他此前没有遇到过的。

遇到这样的咨询，叶博福都会告知对方，企业不能单方面变更工资，一定要集体协商，才能合理合法。协商的过程中，他建议企业把当前的经营困难与效益损失等具体数据向职工展示出来，取得职工的理解。

“工会组织就是要兼顾企业和职工双方合法权益，多做雪中送炭的事，有事好商量，有困难共同承担，大家一起共克时艰。”叶博福道出了抗疫时期集体协商如何取得成效的要诀。

## 潘月民

大兴区总工会集体协商指导组组长

编辑疫情期间“协商锦囊”  
一事一议灵活协商显奇效

□本报记者 孙艳

在全区掀起企业复工复产摸底调查，编辑《疫情期间集体协商问答》宣传手册，灵活运用互联网开展线上协商……突如其来的新冠肺炎疫情，给职工权益维护带来了新情况、新问题，大兴区集体协商指导组迎难而上，多举措多形式推进全区疫情期间协商工作的开展。

今年初，潘月民接任了大兴区集体协商指导组组长这一职责，“疫情防控期间，集体协商工作的难度加大了不少，做好摸底调查，掌握复工复产情况，尤为重要。”潘月民向记者介绍，指导组严格执行片组负责制，历时半个月，分两个阶段在全区铺开了企业复工复产摸底调查工作。第一阶段在疫情严重时期，各位指导老师通过电话、微信方式，时时了解企业复工复产情况和防控措施；第二阶段在疫情缓解后，根据区权益部工作安排，对全区22个镇（街）总工会，2个产业基地总工会及直属工会进行调研，进一步掌握复工复产企业真实详情。

调研中，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热点问题是指导组最为关注的。作为组长，潘月民十分牵念这件大事，他组织市级指导员把企业工会反映的涉及职工切身利益的热点

问题集中起来，一起进行充分研讨。在潘月民的带领下，在指导组成员加班加点的努力下，一份《疫情期间集体协商问答》宣传手册新鲜出炉。这份宣传手册通过片组的“微信群”传递到了全区每一家企业。宣传手册为企业（行业）的集体协商工作提供了参考，成为全区构建和谐劳动关系的“掌中智囊”。

“要想协助企业推进有效的协商，还要‘一事一议’，‘逐个攻破’才行。但受疫情的影响，我们只好采取应急、应事等灵活方式，指导企业（行业）集体协商工作。”潘月民说。在实际工作中，电脑、互联网用的不太灵活的潘月民克服困难，带着大伙围绕疫情防控期间协商重点，开展了线上协商程序的研究。指导组鼓励劳资双方在尽量减少接触的情况下开展工作，充分运用现代信息技术，采取线上线下相结合、以线上沟通协商为主的方式来协商。并鼓励企企双方通过网络、电话、视频会议等途径，做好协商议题的收集、整理、沟通等工作。

大兴区金锐社区服务中心灵活用工措施的协商、北京永林中西医结合医院疫情期间薪酬的协商、大兴宾馆妥善安排未复工职工待岗的协商……在疫情防控期间，协商工作中的“一事一



议”体现得淋漓尽致。“特殊形势下，企业出现的问题各式各样，要想妥善处理好疫情防控期间的劳动关系，必须悉心搭建沟通桥梁，畅通企业与职工对话的渠道。”潘月民向记者讲述，在指导企业开展协商工作的过程中，一些企业的积极配合也令他非常感动。就拿永林医院的事例来说，当时，对7类人员的薪资，行政方和职工方的协商代表进行了反复沟通，形成了疫情期间的《疫情期间的人事事务及薪酬支付方案（草案）》。根据疫情防控期间严禁聚集的要求，工会委员采取了微信群发消息及电话形式，分别与工会会员进行沟通和讲解，并收集了会员提出的个人保险、饭费、住宿费及夜班费等问题。医院行政方经过慎重

研究，针对这些问题也做了详细的解答，又起草了《疫情期间薪酬补充方案》。最后经过双方协商达成一致，职工方同意院方执行《疫情期间的人事事务及薪酬支付的方案》及《疫情期间薪酬补充方案》，此次协商既达到了院方和工会方协商目的，又符合相关文件的规定。

潘月民说，针对疫情防控及企业复工复产期间出现的劳动用工和职工权益保障的新问题新情况，各级工会正在采取积极措施、妥善处理，确保劳动关系总体和谐稳定。“下半年，我们将进一步加强集体协商的宣传引领，强化全区集体协商工作，深入做好集体协商质效评估，共创劳资双方和谐发展的新局面。”潘月民表示。