

集体协商与集体合同

学习目标

1. 掌握集体协商与集体合同的内容、程序和联动机制。
2. 理解区域性与行业性集体协商筹备、集体合同订立的相关知识、技能。
3. 了解区域性与行业性集体合同履行的原则和履行情况的分析方法。

开篇案例

集体协商对引领经济复苏至关重要

虽然全球经济下行给工会维护劳动者权益带来严峻挑战，但危机不应成为被用来限制工会的借口，因为集体协商对引领经济复苏至关重要——这是在京闭幕的“危机时期的集体谈判新趋势”国际研讨会达成的共识。

当前，国际金融危机的深层次影响远未消除。严峻的经济形势使得劳动关系面临新的复杂因素，直接殃及集体协商的开展。国际劳工组织工人活动局局长丹·库尼尔认为，经济低迷使得全球劳动变得越来越多样化，企业由于规模调整变得越来越小，而经济私有化等又缩小了政府空间，增加了企业自主权，资本自由流动也增加企业之间相互竞争，这些都对集体协商带来负面影响。

但这并不意味着集体协商就此没有了发展的空间。据国际劳工组织日内瓦总部社会对话专家苏珊对2008年、2009年的研究表明，与没有组建工会的行业相比，组建工会并开展集体协商的行业，工资相对较高，工作时间较少，工人薪资差距较小，工人接受培训机会增加，这使得人员更替率降低，也就更有可能保留高技能的工人。“因此，在宏观层面，集体协商的成果有助于一国应对经济危机，当与工会进行磋商，可以更好应对经济冲击。”

事实上，集体协商对于经济复苏的积极意义，已被许多国家的实践所证明。来自新加坡职工总会的陈佩琪介绍，在新加坡，由于集体协商开展得好，三方伙伴之间很团结，这使得三方机制不仅在经济好的时候能够发挥积极作用，而且在经济不好的时候也能积极应对，所以新加坡经济能在国际金融危机中快速复苏。

同样，中国经验也印证了这一点。相对市场经济发达国家而言，中国集体协商起步晚，1995年1月劳动法实施后集体协商和集体合同制度才正式建立，但在工会的积极努力下进展巨大。截



至2011年底，全国共签订集体合同179.3万份，覆盖企业360.9万个，覆盖职工2.23亿人。更重要的是，开展集体协商签订集体合同，不仅搭建了职工表达利益诉求的有效平台，改变了过去在工资分配等问题上由企业经营者单方面说了算的局面，而且平衡了劳动关系双方利益分配关系，促进了劳动关系的和谐稳定，为经济快速发展特别是在全球经济低迷时一枝独秀奠定了坚实基础。

基于此，与会代表纷纷表示，无论面临怎样的现实困难，各国工会当致力于扩大集体协商覆盖率，因为这不只是改善工资和劳动环境的一项重要战略，也是有效应对危机不可或缺的举措。

（资料来源：《工人日报》2012年9月27日，内容经过编辑。）

第一节 集体协商概述

第一单元 用人单位集体协商机制

理论知识

一、集体协商机制概述

集体协商是指职工一方的代表与用人单位（企业方面代表）为签订集体合同或专项集体合同进行商谈的行为。

集体协商机制是职工方代表（一般为工会）与企业方就涉及职工权利的事项，为达成一致意见而建立的沟通和协商解决机制。工资集体协商是工会代表职工方与企业方依法就工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，形成劳动关系双方共同参与的工资共决机制，是集体协商的代表及主要内容，在本节之后的表述中，将更多地使用工资集体协商为例。

集体协商机制主要包含两项基本制度，一项是集体协商制度（也称平等协商制度），另一项是集体合同制度。

集体协商制度是指工会代表职工一方与用人单位（企业方面代表）为签订集体合同或专项集体合同进行商谈的行为的制度。其基本内容主要包含四个方面：集体协商原则、规则；集体协商代表产生及权利与义务；集体协商形式、程序、内容及结果；集体协商争议处理。

集体合同制度是指工会代表职工一方与用人单位（企业方面代表），就劳动关系有关利益事项，通过集体协商签订书面协议，以及履行和处理集体合同争议过程中需要共同遵守的办事规程和行动准则。其基本内容主要包含六个方面：集体合同要约规则；集体合同订立程序、规则；集体合同（草案）通过规则；集体合同送审及生效规则；集体合同履行、监督检查规则；集体合同违约责任及争议处理规则。

二、国外集体协商制度^①

（一）国外集体协商的起源和发展

集体协商（谈判）制度是伴随着资本主义市场经济成长和劳工运动蓬勃兴起而发展起来的，现已成为国外市场经济国家协调劳动关系的一种普遍适用的调整机制。

1. 国外集体协商（谈判）的起源

国外发达市场经济国家在发展初期，由于资本对利润的疯狂追逐，加之劳动者保护规则缺失，导致劳动关系矛盾高发、多发。频繁的劳动关系矛盾冲突，使劳动关系双方都认识到：如果不能有效预防和及时化解矛盾和冲突，就会导致双输的结果；冲突既不能增加资方利润，反例会因为无序停工停产导致利润减少甚至破产；工人不仅不能提高福利待遇，而且一旦由于冲突导致企业关闭、破产，自己被解雇，还要蒙受失业之苦。为了改变现状，劳工逐渐联合起来与雇主进行斗争。工会的一个重要职能就是代表工人就工资和雇佣条件等问题与雇主谈判，谈判后雇主无需再分别与每个雇员签订个别的劳动合同，只要签订一份能够满足集体意愿、规定集体劳动条件的协议即可。根据这一集体协议所确定的准则，从签订之日起，所有特定群体、特定阶层、特定等级的人员都应遵守。19世纪中叶，欧美的部分市场经济国家出现了雇佣劳动团体与雇主签订的集体协议。其中有1860年英国工会订立的集体协议、1870年美国煤矿工人联合会与雇主之间的协约以及1873年德国书籍印刷工人联合会的集体协约等，之后陆续得到各国法律的承认。经过长期艰苦的探索，国外发达市场经济国家普遍将集体协商（谈判）作为调整劳动关系、平衡劳动关系双方利益的基本法律制度，通过集体协商有效促使劳动关系双方互相让步、达成妥协、签订协议。

2. 国外集体协商（谈判）的发展

集体协商（谈判）和集体合同制度的发展并不是一帆风顺的，经历了从禁止到承认和受法律保护的历程。西方主要市场经济国家集体谈判和集体合同制度的确立主要经历了两个过程。在英国和挪威的纳维亚国家，雇主组织和工会很早开始即得到法律上的免责，对各组织在协商集体合同的过程中的规则以及争议解决的程序，都是由工会联合会与雇主达成的国家层面的“基本协议”确立下来的。最早的“基本协议”是丹麦1899年的“九月协议”。此后挪威、瑞典等国也相继达成了类似的指导性集体合同。在第二个过程中，团结权和集体谈判权的实现主要是通过立法者的干预确立下来。如果说第二次世界大战以前集体谈判的产生和发展是劳动者主动为改善劳动条件而争取的结果，那么战后的集体谈判制度不仅是对劳动者的一种契约保障，而且成为雇主谋求“工业和平”和工业利润的手段之一。这一时期，世界范围内经济结构和社会体制发生了巨大变化，摒弃劳资对立，阴谋求劳资合作，成为工业化国家劳资关系发展的主要潮流。人们更加深刻地认识到，如果劳资双方一开始就采取合作的态度，比斗争到“两败俱伤”再妥协，这样做对双方更有利。一些国家在制定和修改劳动法律时，大都对集体合同进行专门规定，集体谈判和集体合同作为调整劳动关系的手段在西方国家得到了新的发展。

随着经济全球化和自由主义经济的日益盛行，自20世纪90年代以来，主要工业化国家的集体谈判出现了分散化趋势。由于经济全球化下企业对竞争力和灵活性的要求增加，而工会会员数量下降，企业劳动关系出现个别化趋势，集体谈判面临着新的挑战，谈判层级和谈判内容都在相继发生变化。

总体看，当前集中的集体协商和集体合同制度在西欧仍然是非常重要。丹麦、瑞典和挪威的产业

^① 中华全国总工会组织部：《全国工会工资集体协商培训教材》，中国工人出版社2011年版。



级谈判仍由中央机构严格调控，集中谈判和协商继续保持重要地位。德国产业或地区级的集体合同还占据着主导地位。通过对部分欧洲国家的研究表明，各国的集体谈判制度仍然具有相当程度的稳定性。虽然一些国家工会组织率确实在下降，然而集体代表性和集体谈判的框架并未动摇，几乎四分之三的工人都由集体谈判所覆盖。为了对抗雇主的集中力量，一些国家如法国和比利时的工会还开始重新寻求政府的介入。在工会集中度高、代表性强的地方，工会往往能更为自信地接受集体谈判的分散化趋势。

3. 国际劳工组织在推进集体谈判（协商）中的作用

在推行集体谈判制度的过程中，国际劳工组织发挥了积极作用。1944年第26届国际劳工大会在《费城宣言》中提出了“切实承认集体谈判权利”的要求。第二次世界大战结束后，国际劳工组织通过了一系列推动集体谈判的文件，包括1949年的《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号公约）、1951年的《集体协议建议书》（第91号建议书）、1971年的《工人代表公约》（第135号公约）、1981年的《促进集体谈判公约》（第154号公约）和同名的建议书（第163号建议书）。此外，还有关于公共事业雇员和乡村工人开展集体谈判的特别公约和建议书。这些公约和建议书规定了集体谈判的概念、原则、地位和实施办法。20世纪80年代以来，国际劳工组织基于全球一体化的发展趋势，提出创造协调劳动关系新机制，履行国际劳工标准，共同制定经济与社会发展规划的新思想。越来越多的国家接受了国际劳工组织的建议，建立了包括集体谈判制度在内的社会伙伴、社会对话和社会合作的新机制。

（二）国外集体谈判的类型和特点

建立集体谈判制度，不仅使许多工业化国家维持了“工业和平”与稳定，而且成为各发展中国家重点效仿的协调劳动关系机制。

1. 国外集体谈判的类型

目前，西方主要市场经济国家集体谈判类型一般分为三种：一是国家级的，由全国总工会同雇主协会谈判，主要有比利时、芬兰和爱尔兰等国家；二是产业（行业）级的，由全国性产业工会同相应的产业雇主组织进行谈判，主要集中在西欧和北欧，包括德国、奥地利、荷兰、意大利、西班牙、希腊、挪威和瑞典等国家；三是企业级的，由企业的工会同企业的雇主进行谈判，工厂或者工作场所的谈判以及像英国一些地方出现的车间或部门的谈判。

近年来，许多国家集体谈判的重心逐渐向企业转移。全国性集体谈判签订的协议倾向于只对一些主要的、普遍性的问题做出规定，具体内容则由产业或企业的集体合同体现。如芬兰的国家级的“总协议”对劳动报酬问题只规定了政府的“收入政策”和工会的原则立场，有关的具体问题则由产业和企业的集体合同规定。意大利国家级和产业级的集体协议只规定工资的最低标准，而工资的增长幅度则由企业一级的集体谈判确定。

随着政治经济格局等的变化影响，集体谈判在类型方面也相应发生着变化：首先是跨国公司规模的不断扩大，集体谈判出现国际化趋势，即从一个国家范围衍生到全球范围。其次是集体谈判重点从“工资”转向“工作时间”。再次是集体谈判结构从“集中”向“分散”转化。

2. 国外集体谈判的主要特点

（1）定期举行

在遵循所在国有关法律、法规的基础上，每1—4年（各国规定不同）举行一次，其中单纯的工资集体谈判每年举行一次。

（2）工会主导

集体谈判是由工会组织方面提出，并在工会组织提出的方案基础上进行。工会组织的准备工作十分充分，如聘请著名律师，社会经济学家担任顾问。对社会经济发展情况、产业和企业经济发展情况、职

工工资等情况进行深入细致的分析和预测,以确定工会方集体谈判的目的和要求。

(3) 内容广泛

所确定的谈判事项主要有:(a)个别劳动关系事项,如工资、工时、公休假、劳动安全卫生、保险、录用、安置、解雇、企业福利等;(b)集体劳动事项,如工会办公室的设立、(工会)通知栏的安放、企业设施的使用、工作时间内工会活动的安排等。每一次集体谈判都有不同的主题。

(4) 形式多样

通过集体谈判达成的集体协议分为定期和不定期的两种,定期的集体协议有效期最多为五年。集体协议解除或到期后没有新的集体协议产生之前,原有的集体协议继续有效,但有效期最多不超过一年。其中企业发生变更(合并、转让、分开),新的集体协议还没有签订时,原有的集体协议只对原有的那些工人继续有效,但最多不超过一年。

(5) 层级分明

集体谈判分别在国家、行业(产业)和企业三个层面进行。国家级集体谈判达成的集体协议内容看似原则,但具有较强的约束力,等同于法律,在事实上起到了法律规范的作用(英国除外,英国集体协议不具有任何法律强制力,仅属于“君子协定”性质,集体谈判结果的实施依据劳资双方自愿的原则)。行业集体谈判以国家级集体协议为基础和前提,达成的集体协议作为行业的自主法律,起着全面规范劳动关系的作用。企业级的集体谈判以国家、行业级集体协议为基础和依据,企业的许多问题通过企业集体谈判得到解决

另外,集体合同比以往更加关注社会保障问题,有效期的规定也逐渐从差异较大趋于接近。对于职工审议集体合同的问题,近年来许多国家除了继续采用由工人代表向职工大会通报情况、听取意见和审议的传统做法以外,逐渐开始采用电子邮件方式征求职工意见并完成审议程序,从而实现了既节约又高效的目标。

(三) 部分国家集体谈判的模式

1. 美国

美国是传统的自由市场经济国家,集体谈判在美国经济发展过程中占有重要的地位。美国早期的劳动工资主要由劳动力市场供求决定。19世纪末期美国工人运动的兴起和行业工会的建立,逐渐改变了资方在劳动工资博弈中始终占据明显上风的状况。特别是工会代表产业工人与能够开展的集体谈判加大了劳方在工资谈判上的砝码,推动了工资福利的有限提高和劳动条件的改善。1929年大萧条使美国劳资矛盾空前尖锐,劳资冲突不断恶化。为缓和社会矛盾,20世纪30年代罗斯福“新政”通过了一系列保护劳工权益的立法,不仅首次承认工会和劳工集体谈判的合法性,也使政府越来越多地参与劳动工资博弈,包括制定最低工资标准、建立社会保障体系、完善政府对劳工供求和工资的信息披露,以及对劳资纠纷的规范,逐步奠定了美国现代工资福利决定机制的基础。

1935年美国国会通过《全国劳动关系法》正式承认工会的合法地位,并允许大部分私营部门员工开展集体合作谈判。集体谈判的核心内容是提高工人工资、福利待遇和改善劳动条件。不少企业将争取3—4年的工资持续增长作为集体谈判的主要目标,进入21世纪以来越来越多地涉及工人培训和参与管理等内容。

近年来,几大因素使美国劳工阶层在劳资博弈中再次处于下风,一是美国产业结构的调整使就业结构和劳动者收入状况发生较大变化,制造业外移造成产业工人数量大幅减少;工人技能差异扩大和员工持股增加等因素造成劳工阶层收入两极化,弱化了工人的整体凝聚力;灵活就业方式的出现加大了工会组织的难度。二是经济全球化使企业主有了更多的投资选择和谈判筹码。三是大量合法和非法移民(拉



美裔为主)的流入使普通劳动者面临更加严峻的竞争。与之相应的,美国工会出现一系列新变化。

一是工会会员人数持续下降。目前美国工会会员总数 1530 万人,占就业人数比重已由 20 世纪 50 年代的 33% 下降到现在的 12%,其中私营部门工会会员的比重更是下降到 7% 左右。公共部门逐渐成为工会的主体。据统计,目前政府雇员中工会会员的比重已达到 36%,并有不断增长的趋势。

二是劳资谈判高度分散化。尽管美国仍存在各种行业工会和像劳联、产联这样的全国性跨行业工会,但其影响力已大不如前,目前绝大多数集体谈判都由企业工会直接主导,甚至一些自发、松散的非工会组织也经常成为集体谈判的主角。这种分散化的一大优点是劳资双方相互熟悉,了解对方的基本诉求,更容易达成一致。

三是罢工数量和规模明显下降。据美国劳工部统计,2009 年美国发生的 1000 人以上的集体罢工只有 5 起。罢工数量下降的一个重要原因是美国劳工法律体系相对健全、规范,劳资双方比较容易在法制框架内谈判、协商和达成妥协。

尽管按美国法律规定,78% 的雇员享有集体谈判的权力(没有集体谈判权力的主要是与国家安全相关的部分政府雇员、独立承包商、小企业雇员和农业工人),但由于工会组织程度不高,实际行使集体谈判权利的雇员比重远低于此。美国集体谈判占工资合同的比率比工会覆盖率略高两个百分点,即不会超过 15%,是发达国家中最低的,这也是美国社会收入差距不断扩大的重要原因。

工会主导的集体谈判在不同程度上确保了美国工人工资的稳定增长。据美国劳工部统计,2009 年美国工会会员的平均工资收入比非会员高 15.9%。但美国社会对工会和集体谈判的作用始终存在很大争议,支持者认为集体谈判是实现体面劳动和社会公平的重要途径;反对者则认为,集体谈判往往造成企业生产经营成本增长过快,影响了美国产业和整体经济的竞争力。

2. 德国

德国是较早推行集体谈判的国家,经过近百年的发展,已经形成了较为完整的集体谈判法律体系以及相应的集体谈判制度。

德国社会主义市场经济体制将雇主和雇员的关系定为“社会伙伴关系”,双方的组织分别为工会和雇主联合会。这两个组织的主要任务是代表各自会员的利益,通过对话形式解决劳资纠纷,维护劳资关系平衡。

德国民法典对劳资双方的权利义务作了原则性的规定。德国还制定了七十多部全国性法律法规,规范雇主与雇员间的关系,其内容涉及劳动关系的确定、劳资协议管理、工作时间及带薪假、解雇保护和劳动保护等内容。法律强调雇员与雇主权利义务的平衡和对等。雇员义务包括劳动、忠诚和敬业尽职。雇主义务是支付报酬、保护和其他附随义务。劳资谈判一般按照行业进行组织。每隔一段时间,分别由雇主协会与工会组织代表开展劳资谈判,达成劳资协议。多数协议都会使劳资双方的权益达到平衡,比如在规定给予雇员更有利的工资、休假及补贴的同时,在工作时间安排等方面,雇主也能获得更大的自主权。协议对劳资双方具有强制约束力。

德国劳资关系的显著特征是利益集团高度组织化,参与协商谈判程度较高。这种“集体合同制”可以起到三个作用:一是保护作用。集体合同旨在保护雇员,近年来,集体合同不仅在冗员时保护雇员不被裁掉,所有雇员工资有保障,而且还从缩短工作时间、使工作时间更有弹性方面保护雇员。二是合理化作用。集体合同使劳动合同模式固定,使人员了解合同内容的费用降低。三是保持和平作用。只要集体合同有效,它就能排除劳动纠纷的出现和劳资双方提出新要求。

集体谈判取得结果时,双方将同意的各要点条文化,产生新的集体合同草案,交由各集体合同委员会决定,如委员会批准,草案便正式定案,作为新的协议。如委员会认为不妥,则将草案发给工人,请他们作书面记名投票,如获 75% 以上的投票工人支持,新协议草案就算通过,为该工会所接受,正式与

雇主协会签订生效。德国的社会市场经济制度框架和模式决定了劳资关系的伙伴特点，从而使工会在劳资关系中拥有很大的发言权。工会在国家政治和经济中获得了制度化的地位。

德国通过立法规定了雇员一系列权利，工会运动在国家政治和经济生活中获得了制度化的地位。德国工会在谋取工人福利、改善工人生活质量和劳动条件、提高工人社会地位，缓和社会矛盾、营造相对稳定和谐的社会大环境中起到了举足轻重的作用，保证了德国经济可持续、高效发展和社会的持续稳定。因此，没有工会的作用，社会市场的经济就不能正常运作。正如德国前总理施密特所说：没有工会负有责任感的、以全国人民福利为目标的态度，我们国家今天就不可能这么好地屹立在世界上。没有工会富有批评的、向前看的合作，我们大家就不能生活在社会经济、特别是政治方面普遍稳定的联邦德国之中。

3. 法国

法国是市场经济十分发达的资本主义国家，但是法国的集体谈判和劳资协议制度不像其他西欧国家那样具有悠久的传统和严密的体系，带有很大的分散性和相当的随意性。

法国的集体谈判始于1919年《劳工法案》，但真正成为全国性的集体谈判制度是二战后的1950年，政府颁布了《劳资协议法》，确立劳资双方自愿进行集体谈判的原则。经过长达几十年的实践，他们形成了传统的协议自由原则和谈判模式。1982年国家颁布了新的《奥罗法》，进一步确立了“强制集体谈判原则”，规定集体协议每年必须进行谈判，并对集体协议的具体内容进行了规范，将集体谈判制度作为解决劳资纠纷的主要手段，这就为工会开展集体谈判奠定了法律基础。

法国实行集体谈判制度有四项基本原则：一是依法推行的原则，即以国家制度的有关法律法规为基础进行集体谈判，集体协议规定的劳动标准不得低于法律的规定；二是标准有利于职工的原则，《劳动法》明文规定集体协议可以包括一些“更有利于受雇者的条款”；三是谈判是职工的一项权利的原则，《劳动法》规定，在劳动关系中，“工人在他们的工作条件和社会保障的整个安排方面有集体商定的权利”，四是工会作为职工利益的代表的一方参加集体谈判的原则。目前，就这四项基本原则，资方正千方百计予以更改和否定。如目前法国的集体协议正面临1982年以来最大的危机，主要是因为1982年法国政府为使缩短工时的法律通过，对资方做出了让步，所颁布的法律里，规定集体协议以及个人劳动合同的标准可低于法律标准。其结果是资方开始降低职工的有关福利，使有利于员工的原则受到损害。

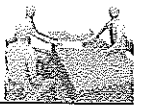
法国的集体谈判适用于所有企业，包括工业、商业、使用雇工的农业，适用于所有的职工，包括自由职业者、律师机关办事处、家务佣人、房屋看管人、家庭工人等。

法国的集体谈判分为三级：

一是由国家机关部门代表（劳工部长、国民经济部长、国务委员会社会司长）、受雇者代表（五个全国级工会按规章组成）、雇主代表（法国雇主会主要有三家，即：雇主协会、中小企业雇主协会、手工业雇主协会）三方进行谈判。谈判的重要内容是：研究是否扩展集体协议以及扩展哪些内容、研究常规预算结构并以此作为工资增长的基础、研究基本的工资增长趋势等。

二是全国产业、行业一级的集体谈判，由各产业工会与各资方组织进行谈判，谈判时全国级劳资双方均可派人参加。到目前为止全国有经谈判签订的集体协议800个，覆盖所有的产业、企业，其中包括1万名职工以上的230个产业在内。他们积累的经验是“强调每年都确立一个主题，主题必须鲜明”，“集体协议的内容必须把涉及工会和职工权益的重要内容写进去，一旦形成协议就可以覆盖到全国各企业工会”。

三是企业一级的集体谈判，在全国产业、行业签订协议后开始谈，自上而下，以国家一级已经签订的集体协议为依据。政府不干预集体谈判，经谈判签订的集体协议也不报政府审核，政府设立一个集体谈判全国委员会，主要任务是总结经验，指导谈判，负责立法。但对拒不签订集体协议的部门和地区，



法国劳工部长可以发布命令，宣布这个部门和地区实行同类部门和地区的集体协议。法国设立“仲裁委员会”，由劳资双方组成，对个人与企业、工会与企业以及集体谈判中发生的争议进行仲裁，如仍解决不了问题，由仲裁委提交法院审理。

企业集体谈判的具体做法或程序（以化工为例）是：一是工会向资方提出签订集体协议的问题。二是资方向工会提供相关资料。三是工会了解职工的要求。重点是工资增长率方面的要求，做好谈判的准备。四是举行谈判（一次以上）。五是谈判成功则由双方首席代表签字，集体协议正式生效。由于法国有多家工会，法律规定只要一家有代表性的工会与资方签字，集体协议即行生效，其余工会都必须遵守，这就给资方以空子可钻。资方往往诱使小一些的工会，按照资方的意愿谈判签订集体协议。法国总工会对此与政府交涉，提出必须由较大的工会组织去谈判，力图扭转这种局面。

全国性的集体协议的内容主要有：职工自由结社权与言论自由、工资问题（包括最低工资、工资等级分类、脏险毒尘等特殊岗位增加工资、男女同工同酬等）、雇工和解除雇工条件、职工代表和企业委员会及其管理的福利设施的财源、带薪休假、安全卫生与劳动条件的改进、工作时间、休息休假、集体合同的修订修改或解除的规定、集体协议纠纷的调解的程序、职业培训的问题、有关解除和终止合同的条件、学徒的组织形式与运转、女职工和青年职工的特殊规定、解雇费、社会保险与补充保险、本国职工与外国职工的待遇平等、非全日制职工的就业和收入条件、临时工和残疾职工的雇佣条件和劳动条件、职业分类和技能水平的基本要素、工龄和全勤的补助费、退休的补充方案、特别的工作（如加班、轮班、夜班、礼拜天工作、公共假日等）的工作条件、家庭工的就业与收入条件、到国外工作的职工的保障，等等。

法国企业职工集体协议分定期和不定期两种，定期的最多为5年。集体协议解除或到期后没有新的集体协议产生之前，原有的集体协议继续生效，但最多不超过1年。企业发生变更（合并、转让、分开等），新的集体协议又未签订，则对原来那些工人继续有效，但最多不超过1年。

法国工会认为，工会要代表职工与资方谈判，首先必须知道职工的意愿，同时还应掌握社会经济发展情况、产业和企业经济发展情况，职工工资情况。最重要的是必须要最广泛征求职工意见，这样才能真正代表职工利益。如一家企业，有职工2300人，该企业有法国总工会会员380人，在谈判前，工会选出了30名工会代表，花15天时间，逐个了解所有职工的要求，甚至包括外出职工。然后集中职工的意见进行研究并取得一致意见后，再与资方进行谈判。

4. 瑞典

瑞典的集体谈判是随着19世纪下半叶工业革命的发展而出现的，经过一百余年的发展变迁，形成了自己的特色。一是谈判双方的组织化、集体化程度都较高。在所有西方国家的工会组织中，瑞典工会是最强大的。在瑞典，有近90%的工人参加了工会，主要有三大工会，分别是：主要由蓝领工人构成的瑞典工会联合会；主要由白领工人组成的瑞典职员中央组织；主要由知识分子构成的瑞典专业人员中央组织。这三大工会的中央组织权力很大，组织结构也很严密，有不同层次的地方组织。与之相适应。瑞典的私营企业的雇主大多都参加同一个雇主组织，即雇主联合会，由35个雇主协会组成，大约有4.2万个公司。雇主一般都通过雇主组织与工会谈判，很少单个同工会进行谈判。

二是谈判的结构高度集中。20世纪80年代以前，瑞典的集体谈判中有一个很大的特点，即集体谈判的决定权在劳资双方组织的中央一级手中，产业和企业一级的集体谈判必须参照中央一级的谈判来进行。

三是谈判的内容以工资的问题为主。在瑞典的集体谈判中，由于就业保障、雇员的企业管理权、工作环境等方面的问题均有立法保护，所以工资问题是谈判的最主要内容，工资谈判就成了瑞典工会的最主要职能。瑞典工会在这方面取得了较大的成果。



四是集体协议的约束力较强。瑞典的集体协议对签订协议的工会和雇主都有约束力，并有法律效力。如果对协议产生争执，双方必须按照法律程序来处理，或通过仲裁的方式，或通过特别劳工法庭。值得一提的是，瑞典的集体谈判中有一种特别的做法，即劳资双方签订“工业和平协议”。这类协议的内容一般是规定在双方签订的年限内不得采取工业行动，其主要目的是避免冲突发生。

五是政府对谈判采取不干预政策。瑞典政府对集体谈判的态度与其社会历史传统、政体，特别是成熟的主体组织密切相关，它们基本上处于一种旁观者和调和者的地位。无论是劳资争议的处理，还是集体协议内容的审查，政府都不直接介入。同时，在瑞典的集体谈判中，劳资双方靠它们的愿望和能力就它们之间的关系形成各种规则，即这些规则完全是自发形成的。此外，瑞典的劳资双方在集体谈判中都对方看作是合作伙伴，从而容易取得谈判的成功。

5. 意大利

意大利的集体谈判类型复杂、形式多样，其内容也囊括了劳动关系的所有部分。

(1) 从集体谈判的种类看：

一是全国性组织之间的谈判。这是在工会和雇主最高一级机构间的谈判，主要解决全国所有行业劳动者和雇主间带有共性的问题。

二是各行业组织的谈判。这类谈判在各行业工会和雇主组织间进行，也是意大利集体谈判的核心。意大利没有劳动标准法和最低工资法，企业劳动标准和最低工资标准的确定都要通过行业工会与雇主组织的谈判。

三是地方工会与雇主组织的谈判。谈判在全国性组织的地方分支机构间进行，主要解决当地特有问題，其重要程度比全国性谈判和企业内谈判还低。

四是企业内谈判。企业内谈判于20世纪60年代在意大利出现，70年代开始普及。主要是企业内劳资之间就企业劳动条件、劳动待遇进行谈判，或就全国性劳资谈判确定的标准在本企业如何实施进行协商。

(2) 从集体谈判的内容看：

意大利没有关于集体谈判内容的法律规定，按照惯例，集体谈判内容有个别劳动关系事项，如工资、工时、公休日、休假、录用、安置、解雇、劳动安全卫生、企业福利等，还有集体劳动关系事项，如工会办公室的设立、通知栏的安放、(开展工会活动时)企业设施的使用、工作时间内工会活动安排等。有时也会涉及企业投资、对所在地区的贡献以及环境问题。

(3) 从集体谈判的特点看：

一是国家关于集体谈判的法规甚少，集体谈判主要靠劳资自治；二是集体谈判的形式已被社会认同，因此谈判结果对工人劳动条件的决定具有很大的影响力；三是各种类型的集体谈判互相交织，一个行业内同时会有几种不同类型的谈判，容易导致内容之间的不协调；四是集体谈判中协议谈判、劳资协商、工人的不满申诉以及各办公室之间的协调因素混杂在一起，实践中难以明确区分开。

6. 日本

集体谈判在日本劳资关系体系中占有核心地位。目前，日本的工会组织率为22%。因此，近80%的单位因没有工会而由使用者一方决定劳动条件。在有工会组织的地方一般是由工会和使用者通过集体谈判来决定劳动条件。并且经谈判所达成的协议其规范性效力大于劳动合同，即：违反集体合同的内容无效，其无效部分依照集体合同所定的基准确定。日本的集体谈判形成于第二次世界大战之后，经过不断完善发展，形成了自己的特点，主要表现在以下几个方面：

一是集体谈判主要在企业内部进行。有别于欧美各国主要以产业或行业的全国性或地方性的劳资集



体谈判的方式，日本劳资双方的集体谈判主要在企业内部进行，即在企业工会和该企业资方之间进行。

二是“春斗”。日本的劳资谈判主要在春季进行，所以俗称“春斗”。自1956年起，日本团体交涉就在春天进行，并形成制度。春季谈判的主要内容是工资的涨幅，也包括劳资双方共同关心的其他问题。在“春斗”中，关于决定工资增长的因素，劳资双方的看法有所不同：资方主要强调以劳动生产率的提高为基准，即坚持劳动生产率原则；而工会方面则更强调物价的上涨、社会生活的提高、工资的定期增长及企业经济发展等。在日本，如工资增长，劳资双方难以达成一致意见，解决的办法主要有：斡旋、调停、裁决。即请斡旋委员（一般都是社会名流或劳资专家）出面斡旋；如解决不了，由调停委员会做一个双方均能接受的方案来调停；如经调停不能达成妥协，交由劳动委员会（分为中央劳动委员会和对方劳动委员会，由劳方委员、资方委员和公益委员组成）仲裁。如果个别企业经以上过程仍未能取得一致，争议双方可以诉诸法律，由劳动法院判决。近些年来，日本的劳资矛盾日趋缓和，“春斗”中企业有关的劳资争议通过斡旋、调停解决居绝大多数，真正交付仲裁的争议很少，据劳动官员介绍，每年一般只有几件，最多十几件。当然，目前日本还存在罢工现象，不过主要是发生在一些中小企业，规模都不大，而且“春斗”的内容也发生了一些变化，已从过去仅限于工资发展为其他要求，包括：收入水平的提高；劳动时间的缩短；劳动条件及企业福利的改善；退休金制度；医疗保险制度、上下班条件的改善等。“春斗”决定了企业增资幅度之后，具体怎样增加工资，还需劳资双方协商确定。

三是劳资合作。工会除了享有集体谈判权之外，许多企业尤其是大公司，还存在着广泛的、没有立法强制规定的劳资合作协商制度。劳资双方就共同关心的问题协商，交换信息和意见，从而加深双方的理解和交流。

技能要求

用人单位集体协商机制建立实例：

沃尔玛（中国）工资集体协商案例（2008年）

世界上最大的商业零售企业、位居世界500强企业之首的沃尔玛在华108家企业在组建工会的基础上，目前已全部通过集体协商、签订了集体合同。这是中国工会组织依法推动世界500强企业建立集体协商制度的一个历史性突破。

中华全国总工会集体合同部部长张建国说，工会的一个重要作用就体现在实质性改善职工利益的集体合同上。今年以来，全国总工会领导三次与美国沃尔玛总部副总裁沈泰瑞洽谈、多次与深圳沃尔玛总部负责人进行协商沟通，在建立集体协商制度达成共识基础上，7月14日，沈阳市沃尔玛两家企业建立起集体协商制度并签订沃尔玛在华企业第一份集体合同。7月18日，福建泉州市两家沃尔玛企业签订集体合同。7月24日，深圳市沃尔玛16家企业工会与沃尔玛签订集体合同。

8月14日，全国工会推动沃尔玛公司签订集体合同工作座谈会召开，要求各地全面推动沃尔玛（中国）企业签订集体合同工作。截至9月16日，全国108家沃尔玛建会企业全部开展集体协商、签订集体合同。

据悉，沃尔玛企业签订集体合同取得三个方面突破：一是在集体协商制度上的突破。集体合同规定每年12月公司与工会协商下一年度工资增长幅度，确定当年最低工资标准等。这表明集体协商制度的核心是工资平等协商共决机制。

集体合同还规定,生效集体合同将成为制定和修改相关劳动规章制度的依据。与此同时,集体合同规定了2008年员工工资增长比例及在2008年工资增长基数上,2009年继续保持工资增幅;明确公司最低工资标准高于当地标准,并且不包括加班和夜班工资;还规定了工资支付时间和形式等。这都是实质性条款上的突破,是第二个突破。

集体合同还规定了公司建立带薪休假制度、社会保险制度、加班补偿制度、依法保障女职工特殊权益等条款,取得了员工保险福利待遇上的突破,是第三个突破。全总负责人表示,实践证明一手抓建会,一手抓签订集体合同才能保证工会的凝聚力和吸引力。

专家认为,沃尔玛是世界上最大商业零售企业,500强之首,劳资双方平等协商、签订集体合同将在海内外产生重要影响。中国各地工会抓住这个契机,乘势而上,依法推动世界500强企业在华机构建立集体协商制度。

(资料来源:中国新闻, <http://www.chinanews.com/cj/gncj/news/2008/09-20/1388183.shtml>,内容经过编辑。)

请思考:用人单位集体协商机制需要具备什么条件?用人单位建立建立集体协商机制的程序是什么?

第二单元 劳动关系三方机制

理论知识

一、劳动关系三方机制

(一) 三方机制的概念

根据国际劳工组织1976年144号《三方协商促进国际劳工标准公约》规定,三方机制是指政府(通常以劳动部门为代表)、雇主和工人之间,就制定和实施经济和社会政策而进行的所有交往和活动。

三方机制的组成主要由代表政府的劳动行政部门、代表职工的地方总工会和代表用人单位的企业代表组织(企业联合会、企业家协会、商会等)。三方协商机制,实际上是一种平等对话的机制。政府、企业组织和工会组织三方的职能不能替代,各有侧重和相互独立,相互没有隶属关系。

(二) 国外三方机制的构成

成立三方性组织机构是使三方机制顺利进行的组织保证。以国际劳工组织的三方协商组织原则为基础,许多国家都设立了不同类型的三方协商组织机构。但各国三方机制的组织形式十分灵活,在不同国家有不同的做法:

1. 由三方代表组成常设机构

多数国家的三方机制都是由政府劳动部门、雇主组织和工会组织的代表组成常设机构,如法国的经济社会理事会由政府、雇主组织、工会组织三方代表在该机构中共同讨论经济和社会政策。但也一些国家的政府组织不是固定的部门,而且根据工作关系确定相关部门。如挪威的劳动关系三方协商机制,政府一方就是根据协商的内容来确定相应部门。也就是说,政府一方是由政府的各个部门来代表,而且在进行工资谈判等具体问题的协商时,如果雇主组织和工会达不成协议,还需要由政府派调节官来协调。

2. 采取劳动大会形式

有的国家则采取劳动大会的形式,这种大会由政府组织三方召开,每隔一段时间就有关全国性的劳



动问题进行讨论，为一些重要的法律颁布做准备，并使雇主和雇员组织达成协议。协议的内容包括劳资双方的一些共同利益，双方休战的解决办法，以及对有关不履行协议的惩罚措施。如印度就通过这种方法实现三方协商，协调劳资关系。

3. 成立三方专业委员会

有的国家在三方协商组织机构中，还成立一些专门的三方组织，如国家就业促进委员会、国家劳资生产委员会、国家劳动关系委员会、国家工资委员会、国家社会保险委员会等。各专业委员会分别由三方代表组成，针对就业、劳动关系、工资、社会保险等专门问题进行协商讨论。如有些国家组成的劳资生产委员会，由政府、雇主组织和工会组织各派出相同的代表人数，定期讨论有关全国性的与经济 and 劳动问题相关的问题，参与政策和法规的制订等。还有的国家设立专门的工资委员会，由政府、雇主组织、工会组织三方组成，每年发布工资增长的意见，供企业工资谈判时参考。此外，还有澳大利亚的全国职业安全与卫生委员会、新加坡的全国工资理事会等。

（三）我国三方机制的形成

在计划经济条件下，劳动者与国家的利益是一体的，主要依靠行政手段调整劳动关系。随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，国家、企业、职工三方利益格局日益明晰，企业劳动关系发生了深刻的变化。在这种新形势下，依靠单一的行政手段调整劳动关系，显然与市场经济的变化不相适应。协调劳动关系已不仅仅是劳动保障部门的事情，通过政府、工会、企业组织建立三方协调机制已成为在市场经济条件下，保护稳定和谐的劳动关系和社会安定的必然选择。我国于1990年批准了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》。2001年10月27日新修订的工会法第三十四条规定对三方机制作了规定，即：“各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。”这是目前我国推行三方协商制度的主要法律依据。2001年8月，劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会联合宣布，国家将全面启动劳动关系三方（国家、企业、职工）协商机制，以协商的形式解决劳动关系中存在的各种问题。根据工会法的规定，三方机制解决的是劳动关系方面的重大问题，如劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同和劳动合同等。

目前我国推行的是“三方四家”的机制，工商联以雇主组织加入国家三方会议工作。2011年4月，全国工商联第一次被邀请出席全国劳动关系工作座谈会。2011年7月，国家协调劳动关系三方会议召开第16次会议，增加全国工商联作为国家三方会议的成员单位。这是全国工商联以雇主组织加入国家三方会议工作的重大突破。现全国已有23个省级工商联加入了本级协调劳动关系三方会议。据此，全国工商联作为企业组织代表，与人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会，共同组成国家三方会议。

在我国，三方主要构成如下：

1. 政府代表。工会法中规定政府劳动行政部门是政府的代表。一直以来，我国参加国际劳工大会的政府代表也是劳动行政部门。

2. 企业组织代表。计划经济时期，全国各地建立了企业联合会（企业家协会），企业所有制形式呈现多元化，企业组织形式也呈现多元化，工商业联合会、民间的商会、个体经营者协会、青年企业家协会、女企业家协会等相继出现，作为企业方代表，它们都可以三方协商。

3. 职工代表。由于三方机制是协商劳动关系方面的重大问题，它超出了具体企业的范围。因此，代表职工参加三方协调的是各级总工会。



（四）三方机制的特征

1. 主体独立。主体独立是指参与协商的三方代表——政府、雇主组织和工人组织在地位上是独立的，代表不同的利益主体。各方都有独立的发言权和表决权，不受其他方的制约。这种独立性为三方充分行使各自权利奠定了重要基础。

2. 权利平等。权利平等是三方平等协商的基础和条件，也是三方机制的重要特征。在涉及劳动关系重大问题的协商过程中，由于各方代表的利益主体不同，各方的要求和目的会有很大的差距。缩短这种差距，达到各方都能接受的方案，必须充分行使各方的权利，而且这种权利必须是平等的，任何一方都不能凌驾于它方之上，单方无权对它方发号施令。这种特征能在协商中充分保护弱者的地位。

3. 民主协商。民主协商是三方机制产生的根源，也是三方机制的重要特征。只有在协商过程中充分发扬民主，充分听取各方，甚至每位代表的意见，才能形成比较科学和可行的方案和意见。

4. 充分合作。三方机制的目的就是在民主协商的基础上达成共识，因此，在协商过程中三方要充分合作，即达到在协商基础上的合作，并且通过友好协商，互解互谅，达成共识，取得各方都能接受的方案。

5. 定期协商。三方机制需要协商的事务都是涉及劳动关系中的重大问题，而且三方机制大多是一种议事制度，因此，一般都采取定期协商的方式，如每季度召开一次协商会议，或每半年召开一次协商会议等。

第二节 集体协商策略

理论知识

一、集体协商双方策略制定

通常，集体协商双方采取的策略模型可分为以下三种：

1. 对抗模型

这种模式是一种充满敌意的谈判，也是由来已久的，一般而言，该模式具有以下特征：事先就拟定好对抗立场与目标；过分夸大自己的态度；较早的公开选定立场；通过一个发言人作渠道沟通；尽量使对方所得越少越好；从来不允许讨价还价；总要使对方不平衡；总是用强制性的力量；动员选民的支持；分化并征服对方阵营，并保护己方免受对方分化；能使对方妥协的方案就是成功的方案。

2. 互利模型

这种模式是过去几年发展起来的，也叫作双赢模式。基于利益考虑的模式，它试图遵循以下原则：仔细地分析自己和其他方的利益需求，而不是盲目地预设谈判立场；有更高层次的信息交换；相对以往的“如何分蛋糕”，更多的考虑如何“把蛋糕变大”；创造新的选择，从而促进利益共享而不是强调各自的利益；意识到程序与过程更重要。

3. 混合模型

结合现实，完全对抗或完全互利的模式是难以达到的，因此在某些点上对抗、某些点上互利是集体协商更为现实的模式。



二、集体协商谈判思路与沟通策略

策略的谋划和运用，是开展工资集体协商的重要因素，对于依法合规开展工资集体协商，并确保取得成功具有助推作用。从一般意义上讲，通常运用的策略有以下几个方面：

1. 双赢策略

在工资集体协商过程中，要取得双方都满意的结果，既要考虑职工的利益目标，也要兼顾企业行政的利益目标，从企业的实际出发，通过有效的集体协商使双方共同受益。

2. 推进策略

在工资集体协商中，职工一方协商代表应明确：若劳动力市场求大于供（供不应求），根据“物以稀为贵”的交易原则，在工资集体协商时，可抬高要求，节节推进。若企业对人工成本投入的获利高于对实物成本或技术成本投入的获利时，职工一方协商代表也可以主动提出提升薪酬待遇的要求。

3. 退让策略

若劳动力市场供大于求，本企业经济效益低下，而且无论增加何种成本投入，经济效益预期仍难预料，此时，职工协商代表应当采取退却策略，以暂时的让步换取未来的回报。

4. 坚守策略

若劳动力市场供求关系处于不稳定状态，企业内部人工成本投入和其他成本投入之间的效益比不稳定，此时，职工协商代表宜采取坚守策略，坚持不降低原有工资标准，并力争有所提高。

5. 迂回策略

各项劳动标准之间有着内在联系，即存在此消彼长的关系。对此，职工协商代表可采取相应的迂回策略。例如，当企业协商代表要求降低工资增长幅度时，职工协商代表可要求降低劳动定额，或要求提高加班加点工资标准；当企业提出裁减人员时，职工协商代表可要求缩短工作时间，实行带薪年休假等。

6. 包容策略

在工资集体协商中，要允许对方提出不同的观点、意见，认真倾听，理性思考，正确对待，求同存异，保证工资集体协商在和谐有序的气氛中进行。

除了谈判策略，谈判技巧在开展工资集体协商中也是一种辅助性的使用方法；在实际运用中，既不能喧宾夺主，又不能弃之不用，如何合理、巧妙地运用，需要在实践中不断摸索积累。从实践情况看，可注意以下几个方面：

1. 以诚取信

一般人都喜欢和自己投缘的人协商，如果认为对方基本上诚实、公道，就会愿意退让一两步。尽管协商重技巧，但也必须体现真诚的态度。要营造协商气氛，处处表现出对对方的尊重，做好必要的宣传、沟通工作，以坦诚、真诚取得对方的信任。

2. 重点突破

转移对方的注意力，以求实现协商的重点目标，做法就是声东击西，分散对方的注意力，实现协商的重要意图。

3. 分工协作

即使用“白脸”和“红脸”战术，协商代表分工协作，“白脸”“红脸”交替出现，轮番上阵，直到达到目的。

4. 留有余地

在协商时,向对方提出的要求应当高于自己所期望的要求。而当对方向你提出某些要求时,即使你能满足其要求,也不必马上和盘托出,而应留有余地,以备对方讨价还价。

5. 学会让步

一是不做无谓的让步,应体现对我方有利的原则;二是让步要掌握火候,让得恰到好处;三是在重要问题上要力求使对方先让步,而在较为次要的问题上,根据情况需要,自己一方考虑先做让步。

6. 用事实和数据说话

事实胜于雄辩。职工协商代表要学会用事实和数据说话。如本地区、行业职工的平均工资水平、当地政府发布的工资指导线、本地区城镇居民消费价格指数、本企业劳动生产率、本企业职工平均工资水平等,以增强说服力。为此,应当做好有关资料、数据的收集工作。

技能要求

劳资冲突管理的实例

协商谈判:化解劳资矛盾的可行必要选择

南京××企业是20世纪80年代由老国有企业与美商合资组建的第一家外商投资企业,现有职工500余名,原以生产深井泵为其主业,2007年下半年随着工厂生产区搬迁至工业开发区,厂区面积扩大了6倍,转为以装配为其主业,进而发展为全球深井泵装配中心。

2008年3月10日上午8时,该公司职工上班打卡后无一人进入车间,聚集在厂区大门口,以厂方未兑现给职工增加工资的承诺为由,开始了“集体停工行动”。至3月13日下午大部分复工,3月14日全面恢复正常生产运行,前后共4天。4天,时间不长,但其间的波澜起伏、峰回路转却十分耐人寻味,尤其是从事件初始,企业工会的介入,使整个事件的发展过程呈现出多元发展轨迹,一起无序的群体突发性事件渐渐步入有序的协商。

事件始末

第一天

2008年3月10日(周一)上午8时,该厂职工进厂打卡后无一人进入车间,全部聚集在厂区大门附近,声称由于企业在3月5日发工资日,没有兑现增加工资的承诺,要求企业资方给个说法,同时提出要求大幅度提高生产线工人的工资,否则不开工。资方要求企业工会出面,让工会主席说服职工先复工,声称“有关工资问题,集团高层会有妥善安排”。工会主席没有答应。其间,工会主席已将此事通报给工会聘请的顾问和工资集体协商指导员,并商定:①当晚召集扩大的工会委员会会议;②在职工群众中,当众选举出3名工人协商代表;③与资方交涉,立即进入以增加工资为主旨的协商程序;④要求资方派高管直接与工人对话,解释关于3月5日支薪日为何没有兑现增加工资的承诺问题。对工会提出的谈判要求,资方表示:进入谈判程序还需请示总部,总经理第二天才能回厂,工人应先复工;关于加薪承诺,只是在2007年10月搬迁过程中,由于有相当多的职工不愿意随厂搬迁至离城区较远的开发区工作,因而口头随意而说,目的只是鼓励职工能到新厂区。

当天晚上7点,工会顾问、工资集体协商指导员与工厂全体工会委员及3名当选的职工协商



代表召开紧急会议。在分析了事件的起因，全天与资方的交涉结果，以及广大职工的主要诉求后，工会形成如下共识：

一、绝大部分职工工资收入是偏低的，应发工资基本在 1050 元/月左右，实发平均只有六、七百块钱（做各项扣除后），无论从哪个角度比较，工资水平都应有一定增幅。

二、资方为顺利搬迁，而随意口头承诺增加工资，尽管不是正式文件，但是属当众郑重宣布，且宣布人是当时企业主要行政领导，因此，资方必须对此事件的发生负责。

三、职工要求立即将工资水平调整到人均 3700 元/月，提高近 4 倍的增加额，显然是非理性的，也是不可能的。

由上述三点分析，工会委员会扩大会决定：1. 由工会出面，以 3 月 7 日已向企业资方发出工资协商要约书为由，要求企业资方尽快坐下来与职工方谈判；2. 若资方同意谈判或做出某种愿意协商的姿态，职工方可以考虑做出让步。对这个决定，三名工人谈判代表坚决不同意，一致要求不达目的决不复工，并且表示，我们三人是广大职工一致推选出来的，我们强烈要求工会带领我们向资方争取，没有结果，或结果不满意，我们不可能复工。经工资集体协商指导员反复说服做工作，直至当晚 12:00，终于达成“根据第二天实际发生的情况，决定我们的行动是否调整”的唯一共识。

第二天

3 月 11 日，职工仍然打卡不进车间，集体围在工厂大门内外。工会委员、谈判代表不断地在人群中往返，宣布不得堵路、堵车、堵门，不得围攻企业各级管理人员，不得讲粗话，更不允许有肢体接触等纪律。上午 10 时，工厂总经理从外地赶回。当地开发区领导，当地政府劳动部门及总工会组成的工作小组也赶到工厂，与工厂高层先作沟通。在这一天还发生了有部分职工将要进厂拖货的车挡在大门外的事件，后又更多职工劝阻、放行。

当天下午 3 时 30 分，集团亚太区副总裁、人力资源总监及大中华区人力资源总经理等高层领导陆续到场，并对政府人员表示：你们的投资环境恶劣，这样下去我们将考虑撤资；对劳动部门工作人员表示：你们为什么不能严厉执法，严肃处理这些闹事的、罢工的职工；对总工会代表表示：我的前任从未说起过在中国境内企业还有什么工资协商，怎么我上任不久就冒出一个工资谈判？这是对我的示威还是给我难堪？还对工厂工会主席说：一、你们这个厂工人素质太低，生产中差错多、次品多、技能水平差，还有那么高的要求。二、你们这个厂职工平均工资已是我们集团在中国国内 4 家工厂中最高的，还想怎样？三、没有什么可说的，让工人立即复工，否则个个按旷工处理。

工会主席离开会场，立即与在外地的工会顾问、工资集体协商指导员紧急电话联系，拟定了几点答复意见后回到会场，工会主席对集团人力资源总监说：一、请注意你的教养与身份，以你的地位如此信口开河，传到职工那里，将使整个企业集团高傲的尊严受到极大的损害。二、请你说出我厂职工素质低下的具体表现？何时何地何工种岗位哪一位职工出了什么差错？在哪个环节上显示了我们职工的技能水平低？三、据我们了解掌握的集团公司在中国大陆哈尔滨、天津等地 4 家企业一线职工平均工资，在实发部分都大大高于我们南京厂职工，请你拿出我们工资水平最高的证据。四、关于要求工人复工问题，是你们资方没有兑现承诺在先，诱发了此次停工事件，请你们立即到工人群众中去解释、对话，直接面对职工沟通。五、任何人、任何部门都不能因此次事件而处分任何一个职工。

当天晚上，集团行政方又在相关部门及当地政府进行了一系列危机公关后，亲自与 24 名员



工通了电话，嘘寒问暖，请求大家理解帮忙，能及时复工。

第三天

停工仍在继续。所有职工得到工会一个通知：任何人在与资方交往、对话中只能讲一句话：“请找谈判代表！”上午九时，资方终于答应与工会谈判代表坐下来进协商。但同时要求员工先复工。以工会主席为首席谈判代表的职工方5人谈判小组与集团人力资源总监为首席谈判代表的5名资方代表在厂会议室开始了这家工厂历史上第一次劳资双方的工资谈判。

谈判初始，劳资双方即针对谈判代表资格问题、授权书问题，以及公司现任总经理是否应当成为资方代表等问题展开了激烈的博弈，最终工会以同意资方先谈判后由美国总部电邮授权书为条件，资方也同意工会关于现任公司总经理必须参与谈判的请求，同时工会放弃对公司副总经理××（分管工厂人力资源工作）的谈判代表资格弹劾。在接下来的几个回合比较顺畅，资方很快确定了增加工资总额8%以及人均再另增125元的方案。按这个水平测算，全厂职工工资增加水平大约为20%左右，增加额在205元/月。戏剧性的变化在下午2:00。资方想很快公布这个方案，让职工尽快复工，但工会坚持不同意，理由是这个方案仍与绝大多数员工期望值距离太大，同时对一线员工多年工资低水平补偿不足。工会希望借助此事件之压力，尽可能为职工多争取经济利益。工会认为人均200元/月的增资水平仍低于开发区内其他同类企业员工的平均工资水平30%—40%，应该还有上涨空间。下午2:30，职工发现由企业行政方组织的一部分劳务派遣工已进入了车间，虽然人数不多，但立即引发多数工人的骚动。此事引起工会高度关注。在下午的谈判中，工会立即提出一个方案，即以工龄为线，按10年以内、10年至20年、20年以上划三条线，分别设定最低工资标准，具体为1200元/月、1300元/月、1400元/月，并拿出了测算数据及成本分析和几类有关信息分析依据，包括当地物价水平、政府工资增加指导线等，但并未获资方认同，谈判出现僵局。

第四天

上午九时，谈判开始前，资方高层管理人员到职工群众中，试图与部分职工对话、商量复工事宜，在屡遭同一句话“找我们的5人谈判小组”的回答后，只好又回到谈判桌前。

工会已在紧急磋商后做通了员工工作，从上午九时许，陆陆续续有员工进车间恢复了工作，至下午4时，大部分员工都已回到生产线。同时，谈判进入到下午3时45分，资方终于松口，基本同意工会提出的增资“三条线原则”。工会提出将方案传达到每一位职工（由资方派出高管执行）并打印成文件，由总经理签字后张榜公示，劳资双方的工资协商正式文本待总部授权书一到立即由双方代表签字，上报地方劳动局审核。对此，资方完全接受。工会同时考虑到企业实际面临的生产订单情况，经慎重研究后决定向全体职工发出了“夺回延误时间，完成当月三千万订单生产任务”的倡议书，号召员工团结苦战，保质保量实现生产目标，倡议书中工会用了“唇亡齿寒”这个中国古老的成语激励员工，得到多数员工的理解和支持。

至此，自3月10日起由员工发起、后由工会直接介入的职工集体行动，终以集体协商的方式和职工方的利益诉求基本实现而结束，前后历时整整4天。

集体协商中各方角色的思考

这样一场由职工自发组织发起，企业基层工会自觉主动介入，经过与企业资方即投资方平等协商的方式，最终达到了劳资双方新的平衡结果。事件过程中登场各方都有极其鲜明的特征，也为旁观者、后来者留下诸多可延伸话题。

首先看劳方。“厂方没有兑现承诺”成为多数员工“搏一把”的朴素和原始的动因，让他们



抓住一切能抓住的依据为自己寻找合法性理由；比如要求增资到每月3700元，就是依据有人透露企业2007年平均工资水平就是人均3700元/月，而且是企业领导向上级及当地政府报告的本企业员工工资收入平均数；当工会试图劝大家冷静、适可而止，对方已答应谈判，我们要先复工时，大多数员工感到不能接受，他们直觉地认为：好不容易聚成一团，气可鼓不可泄，一旦松劲，将无力再聚。因此，要价多一些，不答应誓不罢休。

其次看资方。一开始象征性地派人去说服员工，后来对当地政府工作组发难，三是要求先复工，再谈其他。资方面对两个方面同时采取危机公关：一方面积极与政府及相关部门接触、斡旋，另一方面与员工中的谈判代表和积极分子周旋。当工会及谈判代表抛出“挤牙膏”式方案，资方一时无法接受时，资方又采取了让劳务派遣工先行陆续顶岗的做法。当资方得出“不妥协让步，劳方压力不会降低”的结论时，他们已完全没有事件初期的那种可以摆平一切的张扬。在经过不长时间的秘密商量和请示汇报后，最终同意了职工方的主张，并张榜公布新的增资方案。

最后看工会。工会、工会主席在这起事件中既承受着来自方方面面的巨大压力，又起着中流砥柱的作用，同时也不得不做适当的让步。该厂工会在事件第一天就及时主动介入。一面以“要约”形式，要求与资方谈判工资，一面深入职工群众中掌握了解动态、职工意愿和可能被接受的条件标准等，为下一步谈判做准备。整整4天的时间，工会使出浑身解数，团结引导职工群众，从自发行动的群情激愤，到适可而止的理性思考，面对来自资方、职工方等方方面面有形无形的压力，努力化解矛盾，为职工争取利益，最终实现一线职工的工资水平平均增长25%以上的目标（其中最高的每月增加了580余元，最低的也增加了280余元），绝大多数职工皆大欢喜。但工会隐隐感到不安，比如：如果工会提出的增资“挤牙膏”方案资方坚决不答应怎么办？僵局如若延续下去怎么办？如果资方下决心将参与此事件员工解聘，另行招聘新员工进厂又怎么办？员工内部有不同的利益诉求如何整合及表达？下一次在协商中如遇僵局还能否借助职工行动的力量对资方形成压力迫其就范？这类做法法理、情理依据何在？还有许许多多工资协商中涉及的如何建立企业工资正常增长机制，如何做到劳资双方信息共享，职工如何与企业共担风险，不同利益主体之间博弈的方式方法，以及如何从法制健全角度上保护好工会主席，支持工会组织介入群体性维权事件，让弱者不弱等，基层工会在开展工资集体协商上真是任重道远。

（资料来源：南京市总工会，<http://www.njgh.org/default.php?mod=article&do=detail&tid=380248>，内容经过编辑。）

请思考：在劳资冲突事件中，劳资双方如何准确进行角色定位化解冲突纠纷？

第三节 区域性、行业性集体合同

第一单元 区域性、行业性集体合同

理论知识

一、区域性、行业性集体合同基本内容

区域性集体合同是指在一定区域内（指县、区、乡、镇、街道、村），由区域性工会联合会与相应经

济组织或区域内企业，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商，所签订的集体合同。

行业性集体合同主要是指在一定行业内，由地方工会或者行业性工会联合会与相应行业内企业方面代表，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商，所签订的集体合同。

二、签订区域性、行业性集体合同基本程序

开展区域性、行业性集体协商，签订集体合同要严格履行协商程序，充分表达行业职工的意愿要求，协议内容应得到双方的一致认可。一般应按照以下程序进行：

1. 以书面形式向企业方提出协商要约或回复企业方提出的协商要约。
2. 做好协商前的各项准备工作，特别是熟悉掌握相关法律、法规、政策规定，收集了解相关资料、信息及企业和职工意见，确定区域性、行业性集体协商议题。
3. 进行区域性、行业性集体协商，在双方协商一致的基础上形成区域或行业集体合同（草案）。
4. 建立区域（行业）职工代表大会的地方，区域（行业）集体合同（草案）应该提交行业职工代表大会讨论通过。
5. 在区域（行业）集体合同框架下，企业结合自身实际开展二次集体协商。
6. 区域（行业）集体合同签订后10日内，工会应当协助企业方将区域（行业）集体合同文本一式三份及说明，报送当地劳动行政部门审查。劳动行政部门审查同意后，区域（行业）集体合同即行生效。双方协商代表应将已经生效的区域（行业）集体合同以适当形式及时向行业内企业和全体职工公布。
7. 区域（行业）集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方同意中止协商的，工会应积极做好向职工说明情况和下次协商的相关准备工作。

区域性、行业性集体协商一般每1—3年进行一次。工资集体协商一般每年一次，工会可在原区域性、行业性集体合同期满前3个月内，向企业方书面提出重新签订或续订的要求，并发出协商要约。

区域性集体合同签订的程序并没有明确的国家法律条文作为参考，但基本程序与行业性集体合同签订相似。另外，可以遵照各地的地方政策规章，如《吉林省关于推行区域性行业性集体协商签订集体合同工作的指导意见》《石家庄市区域（行业）性集体合同试行办法》等。

三、区域性、行业性集体合同与用人单位集体合同的联系

以工资集体协商与工资集体合同为例

（一）工资专项集体合同的二次覆盖

由于我国多层次工资集体协商模式的存在，不可避免地在某些地区，企业、行业和区域性工资专项集体合同会出现重合的现象。行业、区域性工资专项集体合同依法生效后，对本行业、本区域的企业和职工均具有约束力。在已签订了行业、区域性工资专项集体合同的地区和行业，所覆盖企业可根据实际情况，进行二次工资集体协商，签订企业层级工资专项集体合同。一种情况是企业行业、区域性工资专项集体合同的框架下，只签订执行协议，表明执行行业、区域性工资专项集体合同。另一种情况是签订契合企业自身特点的、具体量化标准的企业层级工资专项集体合同。这就是工资专项集体合同的二次覆盖。在二次覆盖的情况下，单个企业签订的工资专项集体合同，确定的劳动条件和劳动报酬标准，不



得低于本行业或者本区域签订的行业性、区域性工资专项集体合同的规定。

（二）不同层级工资专项集体合同的法律效力从属问题

据我国有关法律规定，一般来说，行业性、区域性工资专项集体合同的效力要优于企业工资专项集体合同。在企业工资专项集体合同与区域、行业性工资专项集体合同内容不一致时，应当优先适用对劳动者有利的条款。

第二单元 区域性、行业性集体合同履行

理论知识

一、区域性、行业性集体合同履行原则

区域性、行业性集体合同履行原则与用人单位集体合同履行原则基本一致，都应当遵循实际履行、全面履行和协作履行的原则。

（一）实际履行

实际履行原则是指集体合同双方当事人按照合同规定的标的履行自己的义务和实现自己的权利，不得以其他标的或方式来代替。该原则表现在两个方面：一是一方当事人即使违约，也不能以罚金或赔偿损失来代替合同标的的履行，除非违约方对合同标的的履行对另一方当事人已无实际意义。例如，用人单位如果未履行劳保用品发放的义务，违背了劳动安全与卫生的集体合同，即使受到劳动保障部门的处罚，也必须重新对劳保用品进行发放。二是一方当事人不履行合同时，另一方当事人有权请求仲裁机构和法院敦促其履行。

实际履行的原则要求劳动者一方要按照集体合同的约定提供劳动；用人单位则应按照集体合同的约定提供劳动条件。

（二）全面履行

全面履行是集体合同双方当事人应按照约定全面履行自己的义务，它要求当事人按照合同约定的内容，在履行期限、履行地点以适当的履行方式，全面地完成合同义务。当事人一方在履行中对合同约定义务的任何一个环节的违反，都违反了全面履行原则。

集体合同的全面履行在很大程度上有赖于对集体合同履行所实施的监督检查。监督检查可以有多种组织方式，例如由劳动行政部门为主实施的劳动监察，依法对集体合同履行情况进行监督检查；由企业党政工联合组成的集体合同监督检查小组展开的检查；由企业的上一级工会组成的集体合同监督检查小组；由职代会下设的以工会和职工代表为主的集体合同监督检查小组。

监督检查的方法主要有两种。一种方法是负责监督检查的人员亲临现场，向用人单位管理人员和劳动者直接询问和了解有关情况，核实有关劳动标准执行的材料，听取双方代表关于集体合同履行情况的介绍。另一方法则是建立信息反馈制度，掌握实践中的情况，以了解集体合同履行中存在的问题。

（三）协作履行

协作履行的原则是指集体合同双方当事人在合同的履行过程中发扬协作精神，共同完成合同规定的义务，共同实现合同规定的权利。

协作履行的原则要求任何一方都要保证自己能够实际、全面履行合同的内容和条款。任何一方完成自己的任务，就为合同的履行打下了良好的基础，也是协作的前提之所在。

在集体合同履行过程中，双方当事人要相互关心，并进行必要的相互检查和监督，例如可以建立由企业管理者和劳动者相同人数组成的监督小组，共同监督集体合同的实施。在双方遇到问题时，应进行及时沟通，寻求解决问题的办法，避免事态扩大。

当集体合同没有得到正确的履行或发生不适当履行时，任何一方违约，另一方都要帮助其纠正。值得注意的是，由于集体合同的效力涉及企业所有的人员，在其履行过程中不仅是签订集体合同的双方代表，而且要确保其组织的成员都切实履行合同。为保证集体合同的履行，工会有责任在其会员违反义务时，行使团体的力量来敦促会员履行义务，必要时可以采取警告、停止团体支持、停止团体成员资格的方式。

二、区域性、行业性集体合同的效力和争议处理

按照规定签订的区域性、行业性集体合同，对辖区内签约的所有企业和职工具有约束力。企业签订的集体合同，其标准不得低于区域性、行业性集体合同的规定。

对在区域性、行业性集体协商过程中发生的争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向辖区内的劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业代表组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

对在区域性、行业性集体合同履行过程发生的争议，按照《劳动法》和《集体合同规定》的有关规定协调和处理。

三、区域性、行业性集体合同履行情况的监督检查

（一）监督检查的必要性

当前，区域性、行业性集体协商工作存在的一个主要问题是履约率不高、实效性不强，因此，加强对区域性、行业性集体协议履行情况的监督检查显得十分必要和紧迫。另外，工资集体协议已经签订，就对双方具有法律约束力，必须认真履行兑现。除了企业劳动关系双方的自我约束外，关键是要有有效的监督。同时，通过经常性定期和不定期的监督检查，有利于及时发现问题，加强动态管理，双方及时协商沟通，适时调整双方的约定，使劳动关系的调整更加适应企业发展过程中的客观情况。加强工资集体协议履行情况的监督检查，还是防止发生集体劳动争议的有效手段。

（二）监督检查的方法

加强对区域性、行业性集体协议的监督检查，要建立相应的监督检查组织，制定和完善各项监督检查制度，形成上下结合、内外互动的工作体系。监督检查组织可以有以下几种方式：一是通过企业集体合同监督检查委员会，加强对区域性、行业性集体协商的监督检查；二是依托职工代表大会专门工作委员会进行；三是健全区域性、行业性专项集体协议监督检查组织和劳动关系三方协调机制监督检查组织进行；四是依靠集体协商指导员加强对工资集体协议的监督检查。同时，加强区域性、行业性的监督检查要建立健全履行情况报告制度、履约责任制度、信息通报制度、整改建议制度和职工举报制度等。



四、区域性、行业性集体合同推进工作面临的主要问题

近年来，我国区域性、行业性集体合同工作发展很快，也取得了一定成效。由于我国大多数地方推行这项制度的时间不长，各地的情况不同，也存在一些问题需要进行规范。总体上看，一是发展不平衡。市场经济比较完善的东部沿海地区发展较快，中西部有些地区还处在起步阶段；在同一地区，非公经济比较发达地区要好于欠发达地区；行业性集体合同工作要好于区域性集体合同工作。二是整体水平不高，多数是“小合同、低标准、广覆盖”为特征的基本保障型或宝地型的集体合同。工作程序比较简单，劳动标准和劳动条件不宜过高，这与我国大量的非公企业规模小、生产力水平较低、劳动用工行为不规范的经济形态是相联系的。三是职工的参与程度不广泛。多数职工自我保护的意识和能力比较弱，还没有把集体合同制度作为依法维权的内在要求和自觉行动。

就集体合同工作运作情况看，一是协商主题不到位，代表性不强。从工会方面看，有些地区“小三级”工会组织和行业工会不健全，在机构设置、干部配备和能力素质上也不适应。从企业方来看，多数地方企业联合会组织还没有延伸到街镇和社区层面，各企业组织之间的体制也没有理顺，以致有的地方没有业主代表，须由工会来组织企业主推选产生企业方代表，其主体性、代表性和权威性都值得商榷。二是协商程序不规范，协商过程不充分。有的不经过协商就让企业主在集体合同上签字。特别是职工参与协商的渠道不畅，集体合同不能充分反应和体现职工合理的利益要求。三是集体合同缺乏实质性内容，区域性和行业特点不明显。有的照抄照搬法规条文，针对性和操作性差，效果不明显。四是有些地方集体合同实施缺乏相应的保障措施、强有力的监督机制、有效的制约手段和方式。集体合同履行监督不力，约束力不强，对违约责任也难以追究。

就推行集体合同工作外部环境看，一是认识问题。有的地方政府和企业怕影响招商引资和经济环境，对区域性、行业性集体合同工作认识不足，重视不够。二是有的工会干部存在畏难情绪。抓工作的力度不大、指导不力，缺乏有效的措施。三是法制不健全。多数地区开展区域性、行业性集体合同制度没有相应的法律规定，缺乏强有力的法律依据和制度保障。

五、区域性、行业性集体合同推行工作取得的成效

开展区域性、行业性集体协商和签订集体合同，成功地走出了一条非公有制小企业开展集体合同工作的新路子。区域性、行业性集体合同工作发展，有力地推动了建立区域的和行业间的劳动关系协调机制，在构建和谐劳动关系，促进企业发展，维护职工权益方面发挥了积极作用。主要体现在四个方面：

一是创新了集体合同形式，扩大了集体合同的覆盖面。通过区域性、行业性集体合同工作解决了众多小企业建制难的问题，深化了集体合同工作，并呈现出全方位、多层面、多种模式的发展格局。

二是建立健全了利益协调机制，促进了劳动关系和谐发展。推行区域性集体合同制度的意义在于形成了劳资双方协商谈判的新机制和互利合作的新格局，探索了中小企业尤其是尚未建会企业协调劳动关系的新路子，使工会地位普遍提高了，工会协调劳动关系的参与力度增强了，参与渠道拓宽了，工会代表和维护的作用更加明显了。通过协商解决问题，促进了劳动关系的和谐稳定，劳动争议明显减少，优化了企业的发展环境。

三是规范了企业的劳动用工管理，促进了企业发展。区域性、行业性集体合同制度的建立，促进各企业增强依法管理的意识，将劳动用工管理、劳动定额和制订工时工价等劳动标准纳入协商内容，完善

了企业工资分配制度，提高了企业管理水平。

四是拓展了工会维权空间，切实维护了职工的合法权益。使职工在收入分配、休息休假、劳动保护、社会保障等方面有了更为广泛、更大程度的参与权和发言权，有的企业过去只计算企业盈亏平衡点，现在同时关注劳资双方利益的平衡点，企业的效益提高了，职工的收入也随之增加，实现了企业共建、利益共享、互利双赢、和谐发展。

技能要求

行业性集体协商实例

温岭市新河镇羊毛衫行业工资集体协商案例

早在1985年，温岭新河镇长屿一带就出现了羊毛衫生产企业，据新河镇工会常务副主席、新河羊毛衫行业工会主席陈福清介绍，开始仅有两三家，规模也很小，各家生产企业加在一起的员工也不过300人，而且工人们一开始还只是生产开司米衫。之后，种田的农民、采石的矿工也都纷纷投资加入羊毛衫生产行业。据统计，到2002年，新河镇的羊毛衫生产企业已增加到113家，从业工人1.2万多人。其中有90%以上的工人都是来自全国各地的流动人口。羊毛衫成为新河镇三大支柱产业之一。

然而，表面上愈发红火的羊毛衫行业却在这时爆发了严重的劳资纠纷。首先，企业数量激增，发展太快，相互“挖人”的现象变得严重，工人跳槽频繁。另一方面，“挖人墙脚”的企业老板又要想方设法留住自己的工人，当时企业最强势的手段就是拖欠工资。

“工资一年一次结算，平时只发放生活费，这在当时的羊毛衫行业里是不成文的规定”，陈福清说，“工人若要跳槽，老板就千方百计克扣工资。”但这种方法不但没有阻断跳槽现象的发生，反而引发了严重的停工上访事件。

2002年，仅百人以上的集体上访就出现了3批，小规模的上访更是不计其数。

至此，包括企业和政府都意识到，再这么发展下去，肯定是要出问题的。这一年，113家羊毛衫厂就首先成立了新河羊毛衫行业协会。“但那只是老板们的组织，工价还是由他们单方面定，而且他们的意见也不统一，所以关键的问题还是没有解决。”

与此同时，新河镇工会也接到了政府交办的一项艰巨任务，就是从根本上彻底解决羊毛衫行业的劳资纠纷问题。

“诱发工人跳槽的主要原因是各企业的工资高低不同。”陈福清说，“所以，工会首先要做的就是想办法统一行业工价。”陈福清为此去了行业协会，希望拿到各家企业的工价表。工价表按照五大工种59道工序划分。到去年已增加至六大工种72道工序。

但事情远比想象的要困难，相当多的企业对工会的行为不理解。最困难的时候，工会请求了当地党委、政府的支援。新河镇党委、政府为此召开了企业民主恳谈会。会议恳谈的内容正是开展工资集体协商的必要性和重要性。会议之后，工会再次组织人员下到企业，收集到了2/3企业的工价表。对收集到的工价表，工会迅速作了归类核算，并提出了一个基准工价。

不过工会马上又意识到，建议工价依然是在企业主单方面定价的基础上提出的，可是工人会认可吗？于是工会再次建议党委、政府组织召开职工民主恳谈会。



陈福清说：“我们要求企业派来参加会议的工人一定是一年工龄以上的一线熟练工，最好是外来职工，绝不能是企业主的亲戚。我们做了登记，还在事后做了核实。”

会上，工会拿出了准备好的工价表，前一栏已经填上了企业主给出的工价，后一栏空着由到会的职工代表匿名填写自己的心理价。工会最后汇总统计发现，工人们心理价没有超出企业主定价的10%。“我们把数据送到行业协会，他们看了好像松了一口气，说‘工人们没有乱开价’。”陈福清说。

事情到这里还没有完。接下去是企业第二次出价，然后又是工人出价，其间反复地开会讨论，时间足足花了3个月。陈福清形象地比喻这阶段企业主和工人是“背靠背”的关系，谁也不理谁，自己讲自己的，工会则穿梭中间两边跑。

面对面，讨价还价达成共识

到了2003年6月，经过反复酝酿的工价表终于得到了企业主和工人双方的基本认可。于是，工会就把企业主和工人重新拉回到了谈判桌前。

“在此之前我们还做了一件要紧的事。我们请劳动部门来测算工价表的合法性。”陈福清说。劳动部门随即下到企业，叫来企业里水平最差的工人，然后依照《中华人民共和国工会法》8小时工作制标准，测算出该工人每月的收入能达到800元，高于2002年的最低工资标准670元/月，因此，工价表被认定是符合要求的。

工价表确定后，接下来还需要企业主和工人共同签字才能生效。不过工会这时候又遇到了一个新问题，就是谁和谁签。陈福清说：“企业主这边有行业协会，工人这边却没有自己的组织，总不能让行业协会和每个工人签吧。”

工会又匆匆组织工人在8月选举成立了新河羊毛衫行业工会，与新河羊毛衫行业协会相对等。行业工会共选举产生了9名代表委员。接下来，谁当主席也是一个问题。因为当选的9名代表委员都是在职的一线工人，不管谁当了主席，在与企业主谈判时就难免会有所顾忌。

为难中，陈福清主动请缨担起了行业工会主席的重任。有人说，陈福清这样做不符合《工会法》，陈福清也无奈地表示，这也是根据实际情况采取的最好办法。让陈福清感动并欣慰的是，工人们，特别是代表委员都能向他提供企业最真实的情况，让他在谈判时总能底气十足。

随后，新成立的羊毛衫行业工会组织召开了羊毛衫行业职工第一次代表大会。大会公告了羊毛衫行业实施工资集体协商等事宜，并现场与行业协会签订了《羊毛衫行业工资（工价）协商协议书》。协议书明确了工价、工资支付时间等重要内容。

陈福清说，代表大会结束以后，很多工人代表都迟迟没有离开会议现场。“他们很激动。一个工人代表说：‘我们终于结束了17年由老板说了算的历史！’”

工资集体协商成功后，为保证这一成果能及时有效地得到贯彻落实，新河镇随即建立了由党委第一副书记任组长的工资集体协商监督组，工会、工办、法庭、劳保所、行业工会等都参加。

工资集体协商带来三赢结局

羊毛衫行业之后每年都举行一轮工资集体协商，工资（工价）协议书实行一年一签，时间按照该行业的季节性特点，一般定在7月或8月。2012年将是第十轮工资集体协商。

工资集体协商至少带来了三方面的好处：一是工人的工资每年都有10%以上的增幅。二是劳资纠纷引发的上访逐年减少，有利社会稳定。数据显示，2003年因工资问题上访有17批次120人，2004年3批次共17人，2005年1批次3人，2006年至今无工人上访。三是企业员工流动性降低，生产长期趋于稳定。



陈福清认为,工资集体协商制度为工人、企业和政府带来三赢的良好局面。“我们现在下企业,他们都很欢迎我们。”陈福清高兴地说。

行业工资集体协商自实行以来,一直受到媒体及各方的密切关注。2003年9月,新河行业工资集体协商的做法首先由新华社采写刊发;2005年,《中国日报》海外版发表新河做法,引来多国专家的考察交流;2007年,国务院总理温家宝对温岭市推广工资集体协商经验作出重要批示:“温岭的做法可以总结推广”。2008年,浙江省在全省范围推广温岭经验;2009年,全国总工会要求将行业工资集体协商工作在全国推开。

(资料来源:温岭日报, http://wldaily.zjol.com.cn/html/2011-08/11/content_128556.htm,内容经过编辑。)

请思考:行业工资集体协商与企业工资集体协商的实施效果有何不同?

第四节 区域性、行业性工资集体协商

理论知识

一、区域性、行业性集体协商的概念

从集体协商覆盖范围来看,集体协商可分为企业层级集体协商、行业性集体协商和区域性集体协商三种主要类型。由于我国经济形式的多样性,企业发展的不平衡性以及劳动用工的多样化,客观上要求开展集体协商应根据不同地区、不同行业、不同企业的实际情况,广泛开展行业性、区域性集体协商,从而有效实现集体协商在所有类型企业的全覆盖。

区域性集体协商,是指以行政区域(如镇、区、街道、村、经济开发区、工业园区等)为单位,由区域工会组织与相应的区域企业组织或区域内企业方推选产生的代表,依照国家法律、法规,为签订覆盖本地区所有企业的区域性集体合同,而进行的商谈的行为。

行业性集体协商,是指在同行业企业相对集中的区域,由行业工会组织代表职工与同级企业代表或企业代表组织,为签订行业内集体合同或专项集体合同进行商谈的行为。

在众多集体协商内容中,工资集体协商是最重要的。工资集体协商是职工代表(一般为工会)与企业方依法就工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商,形成劳动关系双方共同参与的工资共决机制。由于工资集体协商是集体协商的主要内容。本节将主要以工资集体协商为例进行讲述。

二、行业性工资集体协商

(一) 行业性工资集体协商的概念

行业性工资集体协商,是指在同行业企业相对集中的区域,由行业工会组织代表职工与同级企业代表或企业代表组织,就行业内企业职工工资水平、劳动定额标准、最低工资标准等事项,开展工资集体协商、签订行业性工资专项集体合同的行为。

行业集体协商主要围绕行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额和工资支付办法等进行,总体是以协商行业工资标准为主。可以根据不同行业性质,从实际出发,对工资集体协商的内容有所侧重。



如建筑、矿山、餐饮行业等，以大量的农民工为主要雇用对象，应该突出工资支付的保障条件，确保农民工工资不被拖欠。在安全生产和职业卫生事故的高危高发地区和行业，如煤矿行业等，要突出职工的福利待遇问题。在女职工相对集中的地区和行业，如纺织行业，则既要协商好计件工资的工价标准，又要突出对女职工权益的维护。在改制企业集中的地区和行业，要把职工经济补偿问题等放在协商的首要位置。

（二）行业性工资集体协商的优势

同一行业的企业，特别是同行业非公有制中小企业、劳动密集型企业相对集中的地区，是开展行业性工资集体协商工作的重点。行业性工资集体协商依法在县级以下区域内的乡镇、街道、社区和工业园区开展。有条件的地方也可以根据实际需要，从实际出发，探索在县（区）及以上开展行业性工资集体协商，在县级以下区域内分别签订集体合同的工作。相对于企业级的工资集体协商而言，行业性工资集体协商无论在协商层次、覆盖范围、整合资源、人力配备、减少社会成本、提升合同质量等方面都有着无可比拟的优势。

行业性工资集体协商具有调整劳动关系的层次更高、力度更大、范围更广的优点。一是可以更加全面准确地收集和掌握资料。通过上级工会的指导，地区行业内部各企业的通力配合，有利于工会方协商代表更全面、准确地收集资料，克服单个企业工会势单力薄的不利局面。二是可以更好地集中专家的力量研究分析协商方针和方案，避免了单个企业协商代表素质不高、不会谈的局面。三是可以有效解决企业工会所处的依附地位，避免了企业层级工资集体协商中，企业职工代表与企业行政方的正面交锋，解决单个企业职工代表不敢谈的问题。四是行业性工资集体协商覆盖的人群更广。可以有效维护包括高新技术人员、农民工群体、劳务派遣工在内的广大群体的工资收入合法权益。五是通过制定统一的劳动定额、工时工价标准，能够有效克服行业内部各企业乱挖墙脚的无序竞争状态，优化经济发展环境。六是行业性工资集体协商使同行业的劳动成本趋于平均化，企业只有通过技术改造才能获得超额利润，有助于提升行业整体素质，提高区域经济竞争能力。因此，行业性工资集体协商成为大多数市场经济国家开展集体谈判的主要模式，也是当前我国工资集体协商发展的主要方向。

三、区域性工资集体协商

（一）区域性工资集体协商的概念

区域性工资集体协商，是指以行政区域（如镇、区、街道、村、经济开发区、工业园区等）为单位，由区域工会组织与相应的区域企业组织或区域内企业方推选产生的代表，依照国家法律、法规，就工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项开展工资集体协商，在协商一致的基础上，签订覆盖本地区所有企业的区域性工资集体合同。

随着我国经济体制改革的不断深化，区域工业经济结构发生了很大变化，其显著特征是国有企业逐步改制，民营经济逐渐成为区域经济的主体。推行区域性工资集体协商，签订区域性工资专项集体合同，科学合理确定本区域内最低工资标准，对于稳定区域间劳动关系，促进区域内企业劳动关系和谐稳定，就显得必需而且重要。区域性工资集体协商已经成为深化工资集体协商，提高建制率、扩大覆盖面，增强实效性，切实发挥其作用的一种重要形式。

（二）区域性工资集体协商的注意事项

第一，按照我国法律规定，区域性工资集体协商的适用范围是有限制的，要在县级以下区域内开展。由于企业性质差异、各行业劳动者需求不同等，在一个较大区域内协商签订工资专项集体合同往往比较

困难，即使签订工资专项集体合同也往往因缺少针对性而难以实施。因此，区域性工资集体协商一般而言不适合大范围大区域地开展。

第二，区域性工资专项集体合同最明显的优势，是在镇、村、街道等较小区域充分发挥基层工会熟悉当地企业状况、紧密联系职工的优势，就当地某些特殊情况、特殊需要订立区域性工资专项集体合同。如果区域内同行业产业企业数量较多，则可以考虑在区域的框架下，签订行业性工资专项集体合同，提高针对性，增强实效性。

第三，注意不同层级工资集体协商的区分及衔接。在开展工资集体协商的实践中，由于企业、行业、区域所处情况不同，有时需要各层级协商相互交叉、融合使用，这就需要认真把握各层级工资集体协商的相互区别与联系，从而更好地发挥不同层级工资集体协商的特殊功能，达到扩大覆盖面、增强实效性的目的。

四、区域性、行业性工资集体协商的主要程序

开展区域性、行业性工资集体协商，要严格按照《集体合同规定》履行协商程序，充分表达区域或行业职工的意愿要求，协议内容应得到双方的一致认可。一般应有以下几个主要程序。

1. 以书面形式向企业方提出协商要约或回复企业方提出的协商要约。
2. 做好协商前的各项准备工作，特别是熟悉掌握相关法律、法规、政策规定，收集了解相关资料、信息及企业和职工意见，确定区域或行业性工资集体协商议题。
3. 进行集体协商，在双方协商一致的基础上形成区域、行业工资集体合同（草案）。在区域、行业工资集体合同框架下，企业结合自身实际开展二次工资集体协商的，其确定的劳动报酬标准不应低于区域、行业工资集体合同规定的标准，具体做法应参照《工资集体协商试行办法》等有关规定进行。
4. 区域、行业工资集体合同签订后10日内，工会应当协助企业方将区域、行业工资集体合同文本一式三份及说明，报送当地劳动行政部门审查。劳动行政部门审查同意后，区域、行业工资集体合同即行生效。双方协商代表应将已经生效的区域、行业工资集体合同以适当形式及时向区域、行业内企业和全体职工公布。
5. 区域、行业工资集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方同意中止协商的，工会应积极做好向职工说明情况和下次协商的相关准备工作。区域、行业性工资集体协商一般每年进行一次。工会可在原区域、行业工资集体合同期满前3个月内，向企业方书面提出重新签订或续订的要求。

五、区域性、行业性集体协商与用人单位集体协商区别

在开展集体协商的实践中，由于企业、行业、区域所处情况不同，有时需要各层级协商相互交叉、融合使用，这就需要认真把握各层级集体协商的相互区别与联系，从而更好地发挥不同层级集体协商的特殊功能，达到扩大覆盖面、增强实效性的目的。

（一）从协商主体看

企业、行业、区域开展集体协商，其协商主体是有所区别的。

企业层级集体协商，是以单个企业的基层工会和企业行政方代表为协商主体。企业方协商代表由企业法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。职工方协商代表由本单位工会选派，未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。如果企业工会向企业行政方提出要约存在困难，也



可以由上级工会代为向企业行政方提出要约。

行业性集体协商主体确定分为四种情况：一是由行业工会或联合会与行业内企业代表组织进行协商；二是由行业工会与行业内企业方推荐产生的代表进行协商；三是由行业工会与行业所属各企业行政管理部门进行协商；四是未组建行业工会的，可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。行业性工资集体协商代表要按照《集体合同规定》所规定的程序产生。职工方协商代表由行业工会选派，职工方首席协商代表一般由行业工会主席担任。未组建行业工会的，职工方协商代表由行业所在区域工会选派，职工方首席协商代表可由行业所在区域相应一级的工会主席担任，也可由上级工会选派或在上级工会指导下从本行业内企业工会主席中民主推举产生。因此，从协商主体资格上看，行业性集体协商要比企业层级集体协商的范围更广。

区域性集体协商主体可以有三种情况：一是以区域工会组织与对应的企业代表组织为协商主体；二是在没有区域企业代表组织的情况下，可由区域工会组织与区域内所属企业分别进行平等协商；三是可由区域工会组织与区域内经全体企业民主推选或授权委托等方式产生的企业方协商代表进行平等协商。

（二）从协商程序看

企业层级进行集体协商，其推选协商代表的方式相对于行业、区域要简单得多，协商所需的资料收集和协商程序都较为容易。行业、区域性集体协商，在没有行业或区域企业代表组织的情况下，可由行业或区域工会联合会分别向辖区内各个企业发出协商要约，分别签订统一的区域或行业性工资集体合同。行业、区域性集体协商由于涉及企业多，因而资料收集和协商程序相对而言就复杂一些。

（三）从协商内容看

企业层级开展集体协商，主要是就单个企业内部的工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、企业年度工资收入水平及调整幅度等事项进行平等协商，其目的在于通过建立集体协商机制，维护企业内职工的合法收入权益，提高企业竞争力，实现企业全面发展。区域性集体协商的重点是制定本区域内职工最低工资标准，维护一个区域内劳动关系的稳定，促进区域整体经济可持续发展。行业性集体协商，主要是协商确定行业工资标准，制定行业统一的劳动定额、工时工价标准，防止同行业企业的恶性竞争，其主要目标是维护行业劳动关系稳定，促进行业内所有企业实现健康、有序的可持续发展。

（四）从法律效力涉及范围看

单个企业签订的工资专项集体合同，其法律效力只限于企业和企业的全体职工。区域性工资专项集体合同具有约束本区域内所有企业和职工的法律效力。行业性工资专项集体合同具有约束本行业内所有企业和职工的法律效力。区域性、行业性工资专项集体合同的覆盖范围，远远大于企业层级工资专项集体合同。

技能要求

集体协商议题拟定与整理加工方法

劳动关系协调员在筹备进行集体协商的过程中，首先必须有效地收集集体协商的议题，确保协商会议的内容是劳资双方共同关心的内容。这是保障集体协商签订集体合同工作有序展开的重要前提。

收集整理集体协商的议题可以有多种方法，常用的方法有：问卷调查法、访谈法、观察对比法。

在收集到各类信息之后，应对这些信息进行整理，使用综合加工法是有效的信息整理方法。综合加

工法就是对大量、片面、零散的信息资料,运用科学的方法加以汇总、归纳、分析和推导,从错综复杂的信息中,找出其相互之间的关系,并加以高度概括,以更加准确、全面地反映劳动关系和劳动条件的内容。

综合加工的程序,一是分类,即对获得的信息按反映的内容、层次分门别类,比如哪些只是个别职工的意见,哪些是职工比较普遍的意见;哪些是涉及部分职工的事项,哪些是关系到整体劳动关系的内容。二是比较,将信息的质量、代表性进行同类比较。三是鉴别,对得到的信息可能存在可信度不高的情况,遇到这类情况,应向职工虚心请教,听取意见,以对原始信息的性质、使用价值、可靠性、真实性进行鉴定。四是选择,即从中选出有代表性、准确性、可以作为依据的信息。

通过综合加工法,可以选择出用人单位和劳动者非常关心,并对劳动关系有重要影响的内容,从而确定出集体协商的议题。确定协商议题时应注意一次协商会议议题不能安排过多或过少,一般以安排一个主要议题和一两个小议题为宜。会议议题过多,集体协商双方无法充分发表意见,问题讨论不深入,难以形成双方都满意的结果。会议议题安排过少,则双方不能就与主议题相关的内容进行讨论,第二次协商又需重新准备整理资料,从而不能高效率地利用时间。

实践当中一些企业探索出比较好的经验,就是按照企业劳动关系的具体状况,或围绕综合议题进行集体协商,或围绕一两个热点问题进行集体协商,选题确定从企业实际出发,以解决关键问题、促进企业劳动关系和谐稳定为标准。

确定了集体协商的议题之后,应做一个简要的汇报提纲。汇报提纲应开门见山,有针对性,明确地提出在劳动关系、劳动条件方面存在的问题,说明协商议题的重要性。一般而言,汇报提纲不要超过3000字,交由工会和用人单位双方。

相关法律法规

1. 《中华人民共和国劳动法》
2. 《中华人民共和国工会法》
3. 《中华人民共和国劳动合同法》
4. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
5. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
6. 《集体合同规定》
7. 《工资集体协商试行办法》
8. 《最低工资规定》
9. 《关于进一步推进工资集体协商工作的通知》
10. 《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》
11. 《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》
12. 《工会参加工资集体协商的指导意见》

本章小结

集体协商机制是工会作为职工方代表与企业方就涉及职工权利的事项,为达成一致意见而建立的沟



通和协商解决机制。工会法规定，工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。

从集体协商覆盖范围来看，工资集体协商可分为企业层级工资集体协商、行业性工资集体协商和区域性工资集体协商三种主要类型。在开展集体协商的实践中，由于企业、行业、区域所处情况不同，需要各层级协商相互交叉、融合使用，需要认真把握各层级集体协商的相互区别与联系，从而更好地发挥不同层级集体协商的特殊功能，达到扩大覆盖面、增强实效性的目的。

区域性集体合同是指在一定区域内（指县、区、乡、镇、街道、村），由区域性工会联合会与相应经济组织或区域内企业所签订的集体合同。行业性集体合同主要是指在一定行业内，由地方工会或者行业性工会联合会与相应行业内企业方面代表所签订的集体合同。区域性、行业性集体合同履行原则与用人单位集体合同履行原则基本一致，都应当遵循实际履行、全面履行和协作履行的原则。

复习思考题

1. 进行区域性、行业性集体协商，应当注意哪些要点？
2. 区域性、行业性集体协商主体及代表怎样产生？
3. 区域性、行业性集体合同与用人单位集体合同的区别有哪些？
4. 区域性、行业性集体合同如何进行监督检查？

案例分析

1996年在德国备受关注的建筑业最低工资谈判

1996年2月9日，针对本国及外国一些建筑公司利用德国没有最低工资立法，低工资雇佣外籍劳动力造成建筑业市场上不平等竞争的状况，联邦议会颁布了《派遣法》。根据本法，若一个具有普遍约束力的集体合同包含了最低劳动报酬的规定，则该合同对国外建筑公司在本合同地域范围内就业人员同样有效。其次，对不在一个具有普遍约束力的集体合同地域范围内的德国建筑公司，本合同所规定的劳动条件对该公司在本合同适用地域范围内就业的人员同样有效。

为了保证公平竞争，在《派遣法》颁布三天之后，建筑业工会和雇主协会进行了以最低工资标准为内容的工资谈判。但是，由于双方在最低工资水平的确定上存在较大分歧，2月12日和2月18日两次谈判双方均未达成一致。3月12日宣告谈判破裂。3月15日建筑业35000名雇员进行了全国性示威，以后几周在许多地方示威人数不断增加。建筑工会着手准备举行罢工。在这种情况下，调解在由前联邦财政部长汉期·阿佩尔任主席的调解委员会主持下进行。第一轮调解于3月26日开始，但双方未能达成一致。4月3日举行的第二轮调解取得了积极成效，在保留更改权利的前提下，谈判双方都同意最低工资标准分阶段实施。在接下来的4月11日举行的第三轮调解中，双方一致同意，在工资增长1.85%的基础上，最低工资按以下标准分阶段实施。

但是，在建筑工会和雇主协会历经艰难获得进展之后，资方内部却起狂澜。德国雇主协会联合会（BDA）严厉批评上述最低工资标准太高，并在5月28日联邦劳动部长召集的集体合同委员会会议上拒绝了合同双方关于该合同具有普遍约束力的申请。作为抗议，德国建筑业两大



雇主协会宣布退出 BDA, 使事态进一步恶化。而建筑工会试图通过由联邦劳动部长宣布, 该合同作为具有普遍约束力的临时法规, 但未成功。向科隆行政法院提出的有关申请被驳回。但是, 工会在几个联邦州获得支持, 这些州宣布, 只有按集体合同规定支付工资的建筑公司才能获得建筑合同。

8月23日合同双方举行高层会谈, 双方令人惊奇地一致决定将最低工资标准降低为西部17马克, 东部15.64马克, 即将原来制定的分阶段实施的标准冻结在第二阶段。这表示工会面对劳动力市场上大量失业人员的状况不得不作出进一步让步。对此 BDA 作出了积极的反应。10月8日在联邦劳动部举行的合同委员会会议上, BDA 表示, 若将合同终止期限定在1997年5月31日, 之后再行进行新的谈判, 则同意合同双方关于具有普遍约束力的申请。但是, 工会提出将合同终止期限定为1997年12月31日, 对此 BDA 拒绝接受。10月25日进行的第二次会谈仍无结果。11月5日联邦劳动部长布吕姆召集双方高层次会谈, 之后, 双方表示愿意妥协。11月12日合同委员会通过了具有普遍约束力申请, 合同执行期为1997年1月1日至97年8月31日。该合同具有的普遍约束力将受雇于建筑业的外籍雇员纳入合同约定范围, 低于合同规定最低工资标准支付工资属违法行为, 并将被处以10万马克的罚款。至此, 历时9个月的最后工资谈判终于拉下了帷幕。

(资料来源: 中国劳动咨询网, <http://www.51labour.com/labour-law/show-15775.html>。)

请思考: 国内外集体谈判实践有何区别?

参考文献

1. 唐赣:《战略劳动关系管理》, 复旦大学出版社2011年版。
2. 中华全国总工会组织部:《全国工会工资集体协商培训教材》, 中国工人出版社2011年版。
3. 王全兴:《劳动合同法条文精解》, 中国法制出版社2011年版。
4. 中华全国总工会:《集体协商指导员工作手册》2010年版。
5. 中华全国总工会:《地方工会干部培训教材》2012年版。
6. 中华全国总工会:《工资集体协商政策与实践》2010年版。
7. 黄任民:《工资集体协商代表工作指南》, 中国工人出版社2007年版。
8. 《中国协调劳动关系三方机制发展研究》课题组:《中国协调劳动关系三方机制发展研究》, 中国工人出版社2009年版。
9. 刘继臣:《共同的约定—集体合同与劳动合同》, 中国工人出版社2010年版。
10. 赵应文:《工资集体协商》, 研究出版社2011年版。
11. 郑桥:《劳资谈判》, 中国工人出版社2003年版。

第四章

劳动规章制度建设

学习目标

1. 理解劳动规章制度的内涵、内容。
2. 了解劳动规章制度中遇到的常见问题。
3. 了解劳动规章制度的实施主体及原则。
4. 掌握劳动规章制度评估的方式、方法。
5. 掌握劳动规章制度评估的步骤。

开篇案例

劳动规章制度的修改

2010年2月,北京某航空制造企业委托某专业咨询公司对其全套劳动规章制度进行修改和调整。2010年3月,该企业委托的专业机构将全套劳动规章制度形成修改初稿,并开始向全体员工征求意见。2010年4月,该企业将员工提出的各项意见汇总后,就组织工会劳动规章制度初稿的进一步修改进行协商,工会在此期间提出了相应意见。2010年5月,该企业在充分考虑员工及工会意见后,根据专业机构的最终建议意见书,完成企业全部劳动规章制度的整套最终定稿,并向企业全体员工公示。2010年6月,经过修改的整套劳动规章制度开始在企业内部正式实施。

2010年7月,该企业赵某等部分员工提出,劳动规章制度部分内容不甚合理,希望企业能重新检查劳动规章制度部分内容,进一步进行修改。该企业认为,尽管员工方有民主参与的权利,但是劳动规章制度的最终决定权还在企业,认为赵某等员工可以书面反映意见,但企业没有义务专门就企业认为合理的规定重新进行讨论。赵某等员工不服,向当地劳动部门投诉,认为企业的这种说法侵害了职工方的劳动规章制度修改提议权。不久,当地劳动和社会保障局发出整改通知书,责令该企业与员工协商解决劳动规章制度修改相关问题。

(资料来源:王桦宇:《劳动合同法实务操作与案例精解》,中国法制出版社2011年版。)