

劳动法与社会保障法论坛（三）

工会法与集体 合同制度研究

北京市劳动和社会保障法学会 编

人民日报出版社

劳动法与社会保障法论坛(三)

工会法与集体合同制度研究

关 怀 主 编

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法与社会保障法论坛 / 关怀 主编. —北京: 人民日报出版社, 2005.11

ISBN 7-80153-850-1

I. 劳… II. 关… III. ①法律-劳动法-论坛-中国②法律-社会保障法-论坛-中国
IV. F832

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 025451 号

书 名: 劳动法与社会保障法论坛

主 编: 关 怀

责任编辑: 孙 琳

封面设计: 王 超

出版发行: 人民日报出版社(北京金台西路 2 号, 邮编: 100733)

经 销: 新华书店

印 刷: 豫公印刷厂

开 本: 890×1240 1/32

字 数: 1600 千

印 张: 66 印张

印 数: 3000 套

印 次: 2005 年 12 月第 1 版 第 1 次印刷

书 号: ISBN 7-80153-850-1/F·074

总 定 价: 150.00 元

劳动法与社会保障法论坛(三)

《工会法与集体合同制度研究》

编辑委员会

主编:关 怀

编委:王北平 张柳青 郭克利

刘克信 吴文彦 姜俊禄

林 嘉 叶静漪 杨汉平

张恒顺

北京市劳动和社会保障法学会 编

前 言

劳动法与社会保障法这两个法律部门在市场经济体制下，越来越受到社会的重视和关注。劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律关系的总称，社会保障法是调整社会保障关系的法律规范的总称，这两个法律部门之间有着密切的联系，其内容甚至还有一些交叉，例如对职工的社会保险，既是劳动法的内容，又是社会保障法的重要内容，正因为这两个法律部门存在着这种密切联系，北京市专门组建了北京市劳动法学和社会保障法学研究会。

北京市劳动法学和社会保障法学研究会自2000年12月成立以来，已度过了五个春秋，五年来我们团结了首都劳动法与社会保障法的研究者和实际工作者，共同从事劳动法学和社会保障法学的研究；学会坚持理论与实际相结合的方针，凝聚了劳动行政管理人员、工会工作者、司法人员、律师、民政系统的人员、大专院校的教师，大家对劳动法学与社会保障法学展开了深入的研究并取得了一定的成果。

在开展劳动法学和社会保障法学的研究方面，我们一直坚持正确的方针。我们认为开展劳动法学与社会保障法学的研究，必须坚持以马克思主义和毛泽东思想为准则，坚持邓小平同志以建设中国特色社会主义的理论为指导。邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论，是当代中国的马克思主义，这一理论是毛泽东思想的继承和发展，是全党、全国人民集体智慧的结晶，它科学地把握社会主义本质，系统地回答了我国如何建设社会主义，如何巩固和发展社会主义的一系列问题。在开展劳动法学和社会保障法学研究方面我们强调必须以“三个代表”的重要思想为指导和深刻理解党中央所确定的方针、路线，以切实保证劳动法学和社会保障法学的研究沿着正确的政治方向前进。

五年来我们研究会举办了历年的年会和案例研讨会以及工会和工会法理论研讨会，收集了大量的论文，其内容涉及劳动法学和社会保障法学的各个领域，划分起来可以概括为：

一、劳动法与劳动关系的基本理论研究；

二、劳动关系协调的各种制度的研究（包括劳动合同、集体合同等制度的研究）；

三、劳动基准研究（包括工时、休假、工资、劳动保护、对女职工特殊保护、职业培训等制度的研究）；

四、劳动监督及劳动争议处理研究；

五、违反劳动法法律责任研究；

六、社会保障法基本理论研究；

七、社会保险制度研究；

八、社会优抚等制度的研究。

在市场经济机制下，由于所有制有了一定的变化，我国的劳动关系发生了显著变化，过去单一的社会主义劳动关系，现在成为了多元的各种不同性质并存的劳动关系，我国的劳动关系既有国有企业的社会主义劳动关系，又有中外合资、合作经营企业中的半社会主义性质劳动关系，还有外资企业中及私有企业中的资本主义性质的劳资关系。基于劳动关系的多元化及复杂化，劳动争议的数量急剧地增长，每年以 30% 以上甚至还要更大的比例增长，集体争议也频频发生，有的地区还出现了突发事件，这种形势要求我们必须高度重视对劳动法和社会保障法的研究。劳动法和社会保障法法制建设的进一步完善具有重要的意义，它在保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定的劳动关系，促进经济发展和社会进步有着重要的作用；社会保障法在保障社会某些群体的切身利益方面承担着重要的职责。无论从那一个角度来论证，劳动法与社会保障法都是构建和谐社会的法律工具，我们必须高度重视劳动法学和社会保障法学的研究。

为了推广和交流这些年来的研究成果，我们将这五年来的优秀论文及调研报告、案例评介等汇集成册，以期推动我国对劳动法学和社会保障法学的研究和在劳动法制和社会保障法制建设中发挥一定的作用。

关 怀

二〇〇六年二月 北京

目 录

前言	(1)
保障工会工作顺利发展的法律武器	
——《工会法》的修改与完善	关 怀 (1)
维护职工合法权益是工会的基本职责	
——就《中国工会维护职工合法权益	
蓝皮书》答《人权》杂志社记者问	李永海 关 怀 (6)
修改后《工会法》与时俱进的特色与突破	郭 军 (13)
市场化改革和工会面临的挑战	李德齐 (28)
劳动关系三方协调机制的实践与探索	姜 颖 (31)
推进劳动关系三方协调机制有效运行的实践与探索	
——关于北京市东城区三方协调机制建设的思考	
.....	袁春颖 (36)
应当全面理解工会维权的性质	
——论维权是工会对职工的义务	孙德强 (42)
履行维护职责在企业改革转制中发挥作用	解福顺 (49)
关于新建企业工会维权工作的思考	袁春颖 (59)
对于“组织起来”的思考	李惠斌 (64)
非公有制经济组织工会组建问题探讨	张喜亮 (74)
北京京仪系统中外合资企业工会组织组建情况	
调查与探索	北京京仪控股有限责任公司工会 (93)
正确认识我市民主管理工作的现状, 充分发挥	
民主管理在稳定协调劳动关系中的作用	张建民 (101)

新时期企业民主管理实践与思考	乔熙中 (130)
对建立职代会制度的客观依据及其它规定的 重新思考	张宝刚 (137)
工会参与劳动争议处理工作若干法律问题的 思考	康桂珍 (144)
工会在协调劳资关系中的新视点	曹艳春 (148)
工会应积极参与劳动合同订立工作从劳动关系 源头上维护职工的合法权益	张福善 (156)
论我国市场经济条件下的罢工权问题	陈步雷 (163)
试述法国对罢工的法律调整及关于我国 罢工立法的思考	郑爱青 (196)
依法治国与中国集体合同制度的发展	姜俊禄 (209)
积极推行集体合同制度 努力构建和谐劳动关系 ——我国工会推行集体合同制度的成效与展望	张建国 (216)
集体合同制度与职工代表大会制度的关系	姜俊禄 (233)
集体合同——历史演变、理论评述及利益 共享理论提出	姜俊禄 (237)
我国集体合同制度研究述要	王向前 (255)
集体谈判制度在我国面临的问题及思考	程延园 (268)
论集体合同制度在现代企业制度建设中的地位	王守志 (281)
关于集体合同工作难以落实的原因和 对策的分析	李惠斌 (288)
推行集体合同制度与提高其质量的思考	孙双星 (294)
关于集体合同的履行若干问题研究	杨冬梅 (307)
谈如何建立真正的集体合同制度	张宝刚 (318)
对集体合同形式化的反思	姜 颖 (323)

集体协商不走过场的前提	刘明辉 (335)
《集体合同法》立法的障碍及工会的应对	姜 颖 (345)
集体合同的立法基础与实践需求	解福顺 (355)
强化集体合同制度的新规定	王向前 (362)
行业性集体合同法律问题研究	唐 芳 (365)
论区域性行业性工会在集体合同制度中的 参与职能	王慧民 (371)
签订区域性、行业性集体合同的必要性和 可行性	周 岐 (378)
我国集体合同制度的最新发展 ——《工资集体协商试行办法》评析	王向前 (382)
关于工资集体协商试点企业的调查与思考	李东明 (399)
积极推行工资集体协商制度促进 企业稳定持续发展	北京市崇文区总工会 (410)
关于《北京市集体合同条例》立法的几点思考	李长保 (415)
建言北京市集体合同立法	康桂珍 (417)
北京市集体合同立法若干问题的理论分析 和修改建议	王向前 (425)
认真总结经验, 理清根本问题, 努力拼搏创新, 开展平等协商集体合同工作新局面 ——北京市平等协商集体合同工作现状与展望	北京市总工会集体合同部 (441)

保障工会工作顺利发展的法律武器

——《工会法》的修改与完善

关 怀

2001年10月27日，第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议表决通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定(草案)》，并宣布即日起实行，经过数年的酝酿、调查研究、起草、征求意见、反复修订，复杂而紧张地修改《工会法》的工作画上了一个圆满的句号。

这次修改《工会法》适应了市场经济的需要，解决了目前工会工作中亟待解决的一些问题，为工会工作的顺利发展提供了强大的法律武器。这次对《工会法》的修改，得到广大职工群众和工会工作者衷心拥护，也符合全国人民的意愿，具有重要的意义。它将有力地推动工会工作的开展，使工会真正发挥党联系广大职工群众的“桥梁”、“纽带”作用，成为人民政权的坚强“支柱”。

一、《工会法》的修改适应了法制建设的客观规律

就法学的理论而言，没有一成不变的法律，法律的修改与完善是法律建设的客观规律。修订法律是法制建设中一项经常性工作。列宁曾经指出：“我们丝毫不害怕向你们承认，……我们是经常修改法令的，我们还没有创造出什么现成的东西，我们还不知道有可以分条列款的社会主义。”在过渡时期法律只有暂时的意义，如果法律妨碍革命的发展，那就得废除或者修改。”（列宁：《全俄工农兵和红军代表苏维埃第五次代表大会》，《列宁全集》第27卷，第481页、485页。）目前我国正处在社会主义的初级阶段，不断变化的社会实践，向我们提出了修改法律的要求，因此修改《工会法》完全符合法律建设的客观规律。

就政策与法律的关系而言，政策永远是法律的灵魂，法律是党和国家的政策在法律上的体现，因此《工会法》的各项规范必须反

映党在政策上的变化，以服务于党和国家政策的需要。因此产生于计划经济体制下的《工会法》必须进行修改，才能符合党和国家政策的要求。

二、修改《工会法》适应了市场经济的需要

现行《工会法》颁布于 1992 年，已度过了将近十年的岁月，必须肯定《工会法》在促进工会工作的发展方面所起到的作用，特别是对遭到十年动乱严重破坏的工会工作的恢复与巩固功不可没。但是必须看到它产生于党的第十四次代表大会三中全会之前，也就是说它在颁布的时候，党尚未确定建立社会主义市场经济体制，它反映的基本上是计划经济的一些做法，这使它与市场经济产生了难以调和的矛盾。

首先是在市场经济条件下，所有制的结构有了变化，私有企业、外资企业陆续加大了比重，从而导致劳动关系的变化，不仅有社会主义的劳动关系，还有半社会主义的劳动关系（中外合资企业）以及劳资关系，劳动关系由一元化变为了多元化，劳动关系日益复杂，这种劳动关系变化的形势对工会提出了不同于计划经济时期工作的要求。

其次是在市场经济条件下，政府职能相应有了一定的改变，劳动部门对劳动工作的管理，从直接管理转变为间接管理，从微观管理转变为宏观管理，由此而扩大了企业的自主权，相对而言，职工在企业中成了弱者，这促使工会必须加大维护职工合法权益的力度。

在现实经济生活中，正是由于上述两种因素的影响，从而出现了大量的职工合法权益受到侵犯的现象，其主要表现是：

1. 侵犯职工的劳动权：用人单位雇工，但拒不同职工签订劳动合同，或任意解雇、撕毁劳动合同。
2. 侵犯职工的劳动报酬权：任意拖欠职工工资或克扣工资。
3. 侵犯职工的休息权：任意延长工作时间、拒不支付加班加点工资。
4. 侵犯职工劳动保护权：不提供安全生产设备，不注意生产

中的劳动卫生设施，以致出现为数众多的事故和职业病，造成大量工人工伤、致残或死亡。

5. 侵犯职工社会保障的权利：不为职工交纳社会保险费，剥夺职工享受社会保险的各种待遇。

6. 侵犯职工人身自由和对职工进行人格侮辱：打骂、监禁、体罚工人，甚至进行侮辱。广东中山市一灯具厂非法拘禁、毒打工人，山西清徐县暖气片公司对工人进行监狱式管理，深圳宝洋产业制品厂对 56 名女工强行搜身等等都是典型的案例。

由于企业侵犯职工合法权益的现象频频出现，导致劳动争议案件逐年都在成倍上升，以北京市为例，近年来劳动争议案件上升率达 39%。这些严峻的现实，要求工会必须改善自己的工作，《工会法》必须进行修改，为工会撑腰，以保证工会发挥其应有的作用。

此外，我国加入 WTO 后必然在劳动关系中产生新的矛盾，修改《工会法》，改变固有的工会工作模式，工会才会朝气蓬勃，才能改变工会工作的面貌。

三、修改后的《工会法》突出了维护职工合法权益的职能，并明确规定了维权的基本方法

适应市场经济的需要，这次修改《工会法》一个重大的突破是从法律上规定了工会的基本职能是维护职工的合法权益。在原《工会法》中并列规定了工会的四项职能——维权、参与、建设、教育，这种做法使工会工作的重点不突出，影响了工会作用的发挥。必须从根本上弄清楚工会是社会经济矛盾，特别是劳动关系矛盾的产物，工会是在维权中产生的，也是在维权中得到发展的，工会只有实现了维护职工合法权益，它才能在职工中产生凝聚力，因此应充分理解维权是工会的生命线。修改后的《工会法》第二条明确规定：“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。”第 6 条规定：“维护职工合法权益是工会的基本职责。”这就为工会工作的任务与内容定了位，工会要牢记为职工说话，为职工办事是自己的神圣义务。

为了实现维权，修改后的《工会法》还规定了实现维权职能的

方法。第6条规定“工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。”也就是说，平等协商和集体合同制度以及职代会和民主管理是工会维权的主要方法，根据这一要求，工会必须进一步健全集体合同制度及职代会制度，使它们在维权中发挥应有的作用。

四、修改后的《工会法》为工会当前亟待解决的重大问题提供了法律保障

这次修改《工会法》有针对性地对工会现实中亟待解决的一些问题从法律上进行了规范——首先，狠抓了工会的组建工作。近年来在新建企业中组建工会成了一个难题，有些非公有制企业不愿职工组建工会和阻挠职工参加工会，有些小型企业很难组建工会，有的单位则任意撤销和合并工会。为了落实全国总工会提出的“哪里有职工，哪里就应有工会”的号召，修改后的《工会法》在第10条规定，“有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。”在第11条规定，“上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。”第12条还规定“任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。”这都有力地为职工组建工会和参加工作提供了法律保证。

其次，加大了对工会干部保护的力度。由于扩大了企业的自主权，这些年来那些敢于为职工说话办事的工会干部往往成为被迫害的对象，不恰当地被解除工会主席职务，被罢免、撤职或被解除劳动合同。为了给工会干部撑腰，修改后的《工会法》第17条重申了原《工会法》的规定，“工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作，因工作需要调动时，应征得本级工会委员会和上一级工会的同意。”另外增加了罢免工会主席、副主席的职务，必须履行的法定程序。为了给工会干部以稳定的工作环境，新增加第18条，规定：“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，

其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。”这为工会干部放心地履行自己的职责给予了法律保障。

再者，强调了对工会财产和经费的法律保护。工会的财产和经费是工会开展活动的物质基础。当前有些企业对工会的财产所有权未予尊重，出现了侵犯工会财产的现象，有的执法部门也忽视工会独立法人的地位，任意划拨工会财产抵作企业债务。而工会经费收缴难也成为了一个亟待解决的老大难问题，这起因于原《工会法》对工会经费的收缴规定得不够明确，缺乏应有的监督措施。修改后的《工会法》重申了“工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。”并对工会经费的收缴，吸收了辽宁省梨树县总工会的经验，在第43条中规定工会对无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费的，可以向当地人民法院申请支付令以至申请法院依法强制执行。这些法律规定为工会解决当前面临的二些尖锐问题提供了法律上的支持。

五、修改后的《工会法》明确规定了违反《工会法》的法律责任，为工会提供了法律后盾

原《工会法》有一个致命的缺点，即缺乏违反《工会法》的法律责任的有关规定，因而使《工会法》失去了法律的威严，有些人也因此而有恃无恐，肆意违反《工会法》。《工会法》被某些人戏称为“豆腐法”、“棉花法”、“弹簧法”，降低了《工会法》的威信。1950年的和1992的《工会法》之所以没有规定法律责任，其原因在于当时处于计划经济体制之下，对劳动的管理，基本上属于政府行为，无需规定违法责任。如今市场经济下扩大了企业自主权，则必须规定法律责任，以规范各种各样的企业、事业单位的行为，使用人单位在劳动管理方面受到法律的制约。

这次修订《工会法》专门为“法律责任”设立一章七条的篇幅，概括了违反《工会法》法律责任的方方面面。第50条规定了对阻挠组建工会的法律责任；第51条规定了打击报复工会干部的法律

责任；第 52 条规定了对职工或工会干部因参加工会活动和履行工会职责而被解除劳动合同的法律责任；第 53 条规定了妨碍工会实行民主管理权利，非法撤销、合并工会组织，妨碍工会参加伤亡事故调查，拒绝与工会平等协商等行为的法律责任；第 54 条规定了对工会财产和经费的保护。就追究法律责任的形式而言，修改后的《工会法》，规定对违法者可以根据违法者的行为的性质、情节的不同，予以确定行政责任、民事责任和刑事责任。

还应特别提出的是修订后的《工会法》，还专列一条规定了对工会干部违反《工会法》应承担的责任，这有利于敦促工会干部严肃地、认真地履行自己的职责，也有利于工会组织及时整顿干部队伍，促使工会干部不断提高素质和对行为的自律。

修改后的《工会法》，使《工会法》面貌一新，这次修改与增加约四十多处，由原先的 42 条增加到 57 条，从法律上既明确了工会的基本职责，又规定了当前在工会工作中急需从法律上予以解决问题的相关措施，特别是“刚化”了《工会法》。我们深信修改后的《工会法》必将为我国的工运事业带来勃勃生机，使工会在我国社会主义建设中发挥其应有的作用。

作者系 北京市法学会劳动法学和社会保障法学分会会长
中国人民大学法学院教授

维护职工合法权益是工会的基本职责

——李永海、关怀就《中国工会维护职工合法权益
蓝皮书》答《人权》杂志社记者问

编者按 2003 年 1 月 23 日，中华全国总工会向国内外发布了 2002 年《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》，这在中华全国总工会的历史上是第一次。工会在协调劳动关系方面承担有重要的义

务，这一《蓝皮书》也说明了我国工会在贯彻实施劳动法方面作出了努力。《人权》杂志就工会维护职工合法权益问题采访了主持《蓝皮书》撰写工作的全总原书记处书记、研究室主任李永海和全总法律顾问、中国人民大学法学院教授关怀。现全文转载。

记者：全总最近为什么要发布《蓝皮书》？其重要意义何在？

李永海：改革开放、发展社会主义市场经济以来，在我国经济持续、快速、健康发展的同时，我国的经济关系、劳动关系发生急剧而深刻的变化，涉及职工权益的劳动就业、工资分配、社会保障、劳动保护、职业技能培训等方面的劳动关系变得多元、复杂。作为社会经济矛盾、主要是劳动关系矛盾产物的工会，参与调整劳动关系、维护职工合法权益的任务异常繁重、艰巨、突出。适应这种变化，中国工会在实践中对工会工作思路作出重大调整，明确提出并扎实实践坚定不移地推动党的全心全意依靠工人阶级根本指导方针的贯彻落实，进一步突出维护职工合法权益职能的新时期工会工作总体思路。多年来实践证明，切实代表和维护职工的合法权益，是工会贯彻“三个代表”重要思想的根本要求，这是工会一切工作的出发点和落脚点。新修改的《工会法》进一步明确规定，维护职工合法权益是工会的基本职责，是为工会维护职工合法权益提供了强大的法律武器和有力的法律保障。据此，各级工会组织和广大工会干部创造性地开展工作，各项重点工作都取得明显进展，在党和国家的工作大局中发挥了不可替代的重要作用。对于我国各级工会组织维护职工合法权益所做工作情况，由于我们宣传不够，社会各界不少朋友还不够了解，特别是近几年来，国内外的一些新闻媒介十分关注中国职工合法权益的实现情况和中国工会的工作情况。为了全面介绍中国职工基本权益得到保障和取得长足发展的状况，展示中国共产党领导的中国工会在代表维护职工合法权益和保护调动发挥广大职工群众积极性创造性方面取得的突出成绩，宣传我国职工作为国家的主人，在建设富强、民主、文明的社会主义现代化国家中发挥的主力军作用，全总决定撰写这本《蓝皮书》，并向社会公布。

记者：维护职工合法权益与维护人权两者之间有什么关系？

关怀：蓝皮书是一国政府或议会、社会团体正式发布的重要文件，是一定工作的备忘录、报告、政策性声明文件的通称。

蓝皮书与白皮书性质一样，只是封面颜色不同。为了向世界说明中国人权的真实情况，阐明中国政府在人权问题上的立场，自1991年11月1日国务院新闻办公室发布《中国的人权状况》白皮书起，在大约十年的时间内，中国发表的直接以人权命名的白皮书有6个，此外还分别就罪犯改造、农村扶贫开发、妇女、儿童、计划生育、民族、宗教、西藏等与人权密切相关的问题发表了19份白皮书。现在中华全国总工会发布的《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》，可以看作是这些白皮书的继续和补充，它从一个侧面反映了中国维护人权的情况，即工会在维护职工合法权益方面所做的努力与取得的丰硕成果。

维护职工合法权益在维护人权的工作中占有重要的地位，无论在国际上和国内都把劳动者的结社权、劳动权、休息权、物质帮助权等项权利看作为人权的基本内容。中国宪法在第三章《公民的基本权利与义务》中对上述权利作出了明确的规定。中国当前以工资收入为主要生活来源的职工为2.13亿多人，这是一个庞大的群体，中国职工的合法权益是否得到了维护，很能说明中国在维护人权方面的状况。因此说，中华全国总工会发布《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》既是关于中国工会维权工作的报告，也应是关于中国人权有关重要内容的报告，它以大量的数据和情况分析揭示了中国职工参加和组织工会的权利的实际情况，以及维护劳动经济权利的各项政策、法律和措施的落实状况。

记者：全总编写的这本《蓝皮书》的主要内容是什么？

李永海：这本《蓝皮书》共两万余字，用大量数据和事实反映了中国工会的工作和中国职工的经济、政治、文化等方面权益的实际情况（这些数据不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区的情况），主要涉及以下十个方面：关于维护职工参加和组织工会的权利，关于代表职工进行集体谈判的权利，关于维护职工的