

Collective
Bargaining

集体 谈判



Collective Bargaining

宋 湛◎主 编

陈天学◎副主编



经济科学出版社
Economic Science Press

013065137

D922.52
20

集体谈判

宋湛 主编
陈天学 副主编



经济科学出版社



北航

C1672650

DP22.52
20

781230810

图书在版编目 (CIP) 数据

集体谈判 / 宋湛主编. —北京: 经济科学出版社,
2013. 6

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3527 - 5

I. ①集… II. ①宋… III. ①集体合同 - 合同制 - 中
国 - 高等学校 - 教材 IV. ①D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 134979 号

宋 湛 主 编
陈天学 副主编

责任编辑: 初少磊 孙 偲

责任校对: 徐领柱

版式设计: 齐 杰

责任印制: 李 鹏

集体谈判

宋 湛 主 编

陈天学 副主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 20. 25 印张 370000 字

2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3527 - 5 定价: 45. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

再版前言

集体谈判制度是西方解决劳资矛盾、化解产业冲突的劳动关系工具箱中最为主要和直接的工具之一。在北美、英国、北欧等国家和地区，集体谈判甚至成为工会成立的主要目标，工人维护和争取集体权益的核心制度。在西方产业革命以来百年劳资关系的发展进程中，集体谈判制度从无到有，从个别到普遍，反映了其必然的发展趋势，成为劳资双方由对立到对话，由冲突向和谐转变的一座不可或缺的桥梁。

标志着我国平等协商和集体合同制度建立的《中华人民共和国劳动法》，从1994年颁布到现在已经走过了十多个年头。集体合同的签订率和覆盖面都达到了一定水平。2007年我国颁布的《劳动合同法》第四条第二款和第三款都对平等协商的内容进行了更为详细的规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”“在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。”并且在第五十一条到第五十六条做了更加详细的规定。中共十七大报告提出了“提高劳动报酬在初次分配中的比重”，集体协商制度因为其本身具有的灵活性和自治性的特征，所以对它的推广和完善是一个实现提高劳动报酬比重这一目标的有效途径。在我国建设和谐社会，对劳动关系的和谐稳定提出更高要求的情况下，保护劳动者的集体合法权益，建立有效的协商机制，加强该专业领域人才的教育和培训是当务之急。

本书是为劳动关系专业的学生编写的教材，上一版由中国劳动保障出版社于2008年出版，当时因为国内的集体谈判主要是在《工资集体协商办法》框架下的自上而下的运行，因此书名为《集体协商与集体合

同》。经过了四年，中国的集体谈判制度开始出现了新的情况，以产业行动为力量保障、以工人自发群体为组织保障的自下而上的集体谈判在中国有了较大的发展，其中以 2009 年广州南海本田的工人提高工资的事件为代表。因此，我们的课程和教材的题目和部分与中国有关的内容已经不能适应中国新的发展，课程及教材遂更名为《集体谈判》。

书中系统地介绍了劳动关系体系下集体谈判制度的基本理论，国际国内发展状况，以及完成一项集体谈判所需的谈判策略和操作技巧。因此，这本教材是一本兼具理论总结、历史和现状描述以及实施操作技巧三个层面于一体的专业书。本书也是以这样三个部分展开的，只对其中一部分感兴趣的读者可以有针对性地阅读。同时，本书又兼顾国外经验和国内政策法规，既适合作为进行政策研究分析和比较的工具，又能够辅助初学者进行当前的集体协商操作。虽然国外的集体谈判制度和我国的集体合同下的平等协商制度有着相当大的差异，将国外的经验借鉴过来可能并不适用，但是我们认为我们劳动关系专业人才应该具有长远的眼光和国际视野。随着我国和谐劳动关系发展目标的逐步落实，以及劳动关系相关制度的演进和成熟，集体协商制度必将出现从理论、立法到操作各个层面的创新。所以教材设计的目标是“不止于术”，不仅知道集体协商是什么，怎样操作，还要知道在当前的情况下为什么这样操作，以及引导读者思考如果环境变化该如何操作。

和上一版教材相比，除了更新了更为丰富的案例资料以外，我们也追踪国际集体谈判有关的理论和学术研究。目的是使读者获得更加直观的体验，激发读者思考。为了便于学习，我们在每一章后面都设计了关键词、复习思考题和案例分析题。在书后附录中包括了相关的法律法规、案例、参考文献目录等内容供参考。

感谢首都经济贸易大学劳动经济学院提供的来自公共管理专业建设经费的资助，感谢经济科学出版社的初少磊女士的大量工作。

若本书由于学识所限有疏漏之处，还希望各界同行和集体谈判实践者批评指正。同样也欢迎提出宝贵的意见建议。请发送至 ssongzhan@sina.com。

编者

2013 年 6 月

目 录

08	美国集体谈判制度概述	第二章
78	英国集体谈判制度概述	第三章
10	日本集体谈判制度概述	第四章
20	法国集体谈判制度概述	第五章
101	德国集体谈判制度概述	第六章
103	瑞典集体谈判制度概述	第七章
106	澳大利亚集体谈判制度概述	第八章
111	新西兰集体谈判制度概述	第九章
115	南非集体谈判制度概述	第十章
118	以色列集体谈判制度概述	第十一章
121	韩国集体谈判制度概述	第十二章
124	新加坡集体谈判制度概述	第十三章
127	中国集体谈判制度概述	第十四章
130	中国集体谈判制度的现状与展望	第十五章
133	中国集体谈判制度的未来展望	第十六章
136	中国集体谈判制度的未来展望	第十七章
139	中国集体谈判制度的未来展望	第十八章
142	中国集体谈判制度的未来展望	第十九章
145	中国集体谈判制度的未来展望	第二十章
148	中国集体谈判制度的未来展望	第二十一章
151	中国集体谈判制度的未来展望	第二十二章
154	中国集体谈判制度的未来展望	第二十三章
157	中国集体谈判制度的未来展望	第二十四章
160	中国集体谈判制度的未来展望	第二十五章
163	中国集体谈判制度的未来展望	第二十六章
166	中国集体谈判制度的未来展望	第二十七章
169	中国集体谈判制度的未来展望	第二十八章
172	中国集体谈判制度的未来展望	第二十九章
175	中国集体谈判制度的未来展望	第三十章
178	中国集体谈判制度的未来展望	第三十一章
181	中国集体谈判制度的未来展望	第三十二章
184	中国集体谈判制度的未来展望	第三十三章
187	中国集体谈判制度的未来展望	第三十四章
190	中国集体谈判制度的未来展望	第三十五章
193	中国集体谈判制度的未来展望	第三十六章
196	中国集体谈判制度的未来展望	第三十七章
199	中国集体谈判制度的未来展望	第三十八章
202	中国集体谈判制度的未来展望	第三十九章
205	中国集体谈判制度的未来展望	第四十章
208	中国集体谈判制度的未来展望	第四十一章
211	中国集体谈判制度的未来展望	第四十二章
214	中国集体谈判制度的未来展望	第四十三章
217	中国集体谈判制度的未来展望	第四十四章
220	中国集体谈判制度的未来展望	第四十五章
223	中国集体谈判制度的未来展望	第四十六章
226	中国集体谈判制度的未来展望	第四十七章
229	中国集体谈判制度的未来展望	第四十八章
232	中国集体谈判制度的未来展望	第四十九章
235	中国集体谈判制度的未来展望	第五十章
238	中国集体谈判制度的未来展望	第五十一章
241	中国集体谈判制度的未来展望	第五十二章
244	中国集体谈判制度的未来展望	第五十三章
247	中国集体谈判制度的未来展望	第五十四章
250	中国集体谈判制度的未来展望	第五十五章
253	中国集体谈判制度的未来展望	第五十六章
256	中国集体谈判制度的未来展望	第五十七章
259	中国集体谈判制度的未来展望	第五十八章
262	中国集体谈判制度的未来展望	第五十九章
265	中国集体谈判制度的未来展望	第六十章
268	中国集体谈判制度的未来展望	第六十一章
271	中国集体谈判制度的未来展望	第六十二章
274	中国集体谈判制度的未来展望	第六十三章
277	中国集体谈判制度的未来展望	第六十四章
280	中国集体谈判制度的未来展望	第六十五章
283	中国集体谈判制度的未来展望	第六十六章
286	中国集体谈判制度的未来展望	第六十七章
289	中国集体谈判制度的未来展望	第六十八章
292	中国集体谈判制度的未来展望	第六十九章
295	中国集体谈判制度的未来展望	第七十章
298	中国集体谈判制度的未来展望	第七十一章
301	中国集体谈判制度的未来展望	第七十二章
304	中国集体谈判制度的未来展望	第七十三章
307	中国集体谈判制度的未来展望	第七十四章
310	中国集体谈判制度的未来展望	第七十五章
313	中国集体谈判制度的未来展望	第七十六章
316	中国集体谈判制度的未来展望	第七十七章
319	中国集体谈判制度的未来展望	第七十八章
322	中国集体谈判制度的未来展望	第七十九章
325	中国集体谈判制度的未来展望	第八十章
328	中国集体谈判制度的未来展望	第八十一章
331	中国集体谈判制度的未来展望	第八十二章
334	中国集体谈判制度的未来展望	第八十三章
337	中国集体谈判制度的未来展望	第八十四章
340	中国集体谈判制度的未来展望	第八十五章
343	中国集体谈判制度的未来展望	第八十六章
346	中国集体谈判制度的未来展望	第八十七章
349	中国集体谈判制度的未来展望	第八十八章
352	中国集体谈判制度的未来展望	第八十九章
355	中国集体谈判制度的未来展望	第九十章
358	中国集体谈判制度的未来展望	第九十一章
361	中国集体谈判制度的未来展望	第九十二章
364	中国集体谈判制度的未来展望	第九十三章
367	中国集体谈判制度的未来展望	第九十四章
370	中国集体谈判制度的未来展望	第九十五章
373	中国集体谈判制度的未来展望	第九十六章
376	中国集体谈判制度的未来展望	第九十七章
379	中国集体谈判制度的未来展望	第九十八章
382	中国集体谈判制度的未来展望	第九十九章
385	中国集体谈判制度的未来展望	第一百章

第二节 美国的集体谈判制度	80
第三节 英国的集体谈判制度	87
第四节 日本的集体谈判制度	91
第五节 德国的集体谈判制度	95
 第五章 我国的平等协商和集体合同制度	101
第一节 产生的制度背景和历史沿革	102
第二节 集体协商的立法和推行现状	106
第三节 障碍、对策以及发展前景	117
 第六章 平等协商集体合同制度的程序	134
第一节 平等协商集体合同制度的内容	135
第二节 平等协商下签订集体合同的程序	141
第三节 工资集体协商	147
第四节 集体合同的履行	154
 第七章 谈判的基本方法与技巧	163
第一节 BATNA 和 ZOPA	164
第二节 让步式谈判和整合式谈判	171
第三节 谈判策略的制定	176
第四节 谈判僵局的破解和技巧	195
 第八章 集体谈判的策略和技巧	211
第一节 集体谈判策略	211
第二节 集体谈判技巧	214
第三节 集体谈判案例分析	226

第九章 我国集体协商制度的不同类型	240
第一节 国有企业的集体协商	241
第二节 民营企业的集体协商	251
第三节 外资企业的集体协商	256
附录 1 工资集体协商流程图	267
附录 2 工资集体协商试行办法	268
附录 3 集体合同规定	272
附录 4 集体合同示范文本	280
附录 5 其他集体合同示范文本	306

第一章 集体谈判概论

学习目标：

通过本章的学习，掌握集体谈判和集体谈判制度的基本概念，理解集体谈判的性质和内容，以及集体谈判制度在整个劳动关系体系中的层次和作用。了解集体谈判和集体谈判制度产生、发展的历史，学习使用系统方法和以历史发展的视角来看待集体谈判制度。

引导案例：

家乐福签订集体合同并开展工资集体协商

2011年9月20日，长春家乐福商业有限公司召开职工代表大会，经全体职工代表讨论通过，工会正式代表两家分店的职工与企业行政方签订了集体合同，惠及职工320余人。至此，在长春的世界500强企业中，沃尔玛、肯德基、麦当劳、家乐福已全部建立了工会组织并签订了集体合同。

2011年3月份以来，长春市财贸轻纺工委多次与家乐福北方区总部行政方协商谈判，期间，工会干部积极与家乐福人力资源部经理接触，详细为其解释工会的权利和义务，为后续工作打下了坚实基础。4月底，该公司工会主席和人事部经理又一起参加了吉林省总工会组织的工资集体协商谈判培训班，至6月20日，长春家乐福公司终于将集体合同草案呈报给了市财贸轻纺工委。该草案对公司劳动用工、劳动时间、休息休假、劳动报酬、劳动管理、福利待遇、劳动保护、争议处理以及女职工劳动保护等方面都做了详细规定。

这份集体合同签订后，长春家乐福的劳动关系变得更和谐。

上海市家乐福近期也将有望签订合同。上海市总工会建立了工资协商专职指导员队伍，他们将在企业工资协商中担任协商顾问、协商代表，帮助基层工会开展工资协商。同时，经过多年“交战”，总工会与家乐福的工资集体协商终于有了突破，近期将有望签订合同。

上海市总工会、市工商联和市企联认为上海市在推进工资集体协商工作机制过程中取得初步进展，但也面临不少问题——如没有罚则，条例有如“没牙的

老虎”；重合同签订，轻机制建设；集体合同不能覆盖劳务派遣。上海虽然明确了工资集体协商细则，但没有罚则，因此就像“没牙的老虎”。甚至一些企业有抵触情绪，即使工作做了下来，“成效也不可高估”。

此外，在推进工资集体协商工作中，一些工会、企业都愿意以签订合同作为“成功”的标志，却很少深究合同的质量。“一些集体工资合同质量并不高，还有缺乏诚信的企业将合同停留在纸面上。”而在一些区域性行业性企业中推进工资集体协商，甚至找不到“谈判对手”。工会拉来充当“对手”的区域性行业性代表组织，所谈下来的“合同”未必就能“服众”。

资料来源：彭冰、刘萍：《工人日报》，2011年9月21日。内容有删节与修改。

张骏：《解放日报》，2011年8月9日，内容有删节与修改。

我国包括工资集体协商制度在内的平等协商和集体合同制度体系，都是源自西方的集体谈判制度，它是现代劳动关系由对抗走向对话，由紧张转为缓和，由对立趋向合作的重要渠道，是利益、目标和价值观各不相同的劳动者群体为了维护和争取集体的权益而同其雇主方进行的最为有效的互动途径。集体谈判不仅能促进企业内部的合作从而推动经济的发展，也是现代社会民主制度在产业层面的重要体现。我国的平等协商和集体合同制度建立在有中国特色的国情基础之上，并在逐渐发展和完善的阶段。本章从基本概念和理论出发，介绍集体谈判框架中中西方制度的一致性和差异性。

第一节 集体谈判与集体谈判制度

一、集体谈判的概念

集体谈判（Collective Bargaining）是指劳动者集体为保障自己的利益，通过工会或其代表与其雇主双方，按照一定的规则就劳动条件和工资福利待遇等进行协商谈判后签订集体合同。集体谈判在不同的场合也有不同的称谓，如劳资谈判、团体交涉、协商谈判等，但从国际通用角度，以“集体谈判”最为普遍。

国际劳工组织《促进集体谈判公约》第2条对集体谈判给出了一个更为详细的解释：集体谈判是适用于一名雇主、一些雇主或一个或数个雇主组织为一方，一个或数个工人组织为另一方，双方就以下目的所进行的所有谈判：（1）确定工作条件和就业条件；（2）调整雇主与工人之间的关系；（3）调整雇

主组织与工人组织之间的关系。

集体谈判的概念要点有以下几方面：集体谈判的主体、性质、内容、过程和结果。

（一）集体谈判的主体

集体谈判的主体有两个：一方是代表劳动者集体利益的工会或代表；另一方是劳动者的雇主。在我国，集体协商的职工一方在企业有工会的情况下由工会作为劳动者代表，在没有工会的情况下，由企业员工民主推选产生。《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第51条第2款明确规定：“集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。”就我国的现实而言，企业职工或劳动者一方的代表在大多数情况下是工会，非工会的代表很难顺利实现谈判或协商。在西方发达国家，工会组织的主要目标就是和企业管理方进行集体谈判，因此，合法工会往往是唯一有资格和雇主进行谈判的主体。从中西方实践来看，工会都是集体谈判主体职能发挥的重要组织前提。

可以看出，集体谈判的主体也就是劳动关系的狭义主体双方。同时，集体谈判强调劳动者的集体行为，而不是单个劳动者为自己的利益同雇主的谈判。一些具有特殊知识和技能的白领人士和业务骨干，由于具有较强的劳动力市场能力，同时个体间异质性强，所以，他们往往和管理方进行一对一的薪资谈判。这种个体谈判者代表个体，谈判的标的也是个人薪酬福利和工作安排等内容，它与我们所介绍的集体谈判有很大的区别。

集体谈判的另一方是管理方或雇主协会。在我国，管理方主要是企业层面的管理方，还包括一些地域性和行业性的雇主协会。这些参与集体谈判的雇主协会由法律赋予直接影响企业的薪酬待遇最低标准和人力资源管理制度规范的权力。在西方，集体谈判的管理方和工会方的层次也是对应的。特别要指出的是，一个企业内部往往根据不同的岗位性质和员工所在的地域等因素设置谈判单位，一个规模或地区分布较大的企业可以划分为多个中层管理方并组织多个相对独立的谈判。例如，一个跨国公司在不同国家的员工，分别依据所在国法律建立工会，开展集体谈判，谈判的管理方代表不是该公司的总经理而是地区经理或地区经理授权代表其谈判的其他人员。各国谈判单位的设置也有不同的规定。

资料 1:

在西方哪些人有资格参加谈判?

被法律承认的工会都享有谈判资格。包括工会会员和非工会会员在内的大多数工人都可以由工会代表他们谈判。除了以下各项:

- 中高层管理者,如人力资源部经理。
- 掌握管理方谈判机密的雇员,如经理秘书。
- 某些特殊职业的雇员,如医生、律师等。
- 某些特殊行业的雇员,如佣人,农业工人等。

资料来源: John Godard, Industrial Relations, The Economy and Society, 2nd edition, Captus Press Inc., York University Campus, 2000.

(二) 集体谈判的性质

集体谈判是一种协商谈判,也就是说,双方具有相同的谈判决策权力,谈判结果由双方共同认可,不能仅由单方同意并强加给另一方。如果双方没有在集体谈判中达成协议,或者集体谈判的协议没有执行,以及在执行过程中出现理解分歧,都可能会引发劳资冲突。

日本的共同协商制度是一种完全不同的制度形式。所谓共同协商,是指管理方为协调与员工的关系而在制定决策之前,先征求员工的意见或态度,但是不需要征得员工或其代表同意的决策程序。

我国的集体协商制度是一种介于集体谈判和共同协商制度之间的制度形式,其本质上仍然是一种集体谈判制度,因为集体谈判制度和日本共同协商制度之间的最大差异就在于双方影响决策的地位是否平等。我国的集体协商制度在决策方式上体现的是双方平等,在决策形式上体现的是协商这种更加缓和的形式。集体协商制度的设计理念是双方在尽量考虑对方利益并作出让步的前提下共同商讨解决劳资矛盾和问题,因而“是由法律保障的劳动力供需双方进行平等对话、民主决策的机制”。^①《中华人民共和国劳动法》第33条、新《中华人民共和国工会法》第20条,都明确规定企业职工一方或工会有权与企业签订集体合同。我国2007年颁布的《劳动合同法》第4条第2款规定:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重

① 本书编写组:《集体协商与集体合同工作手册》,中国工人出版社2004年版。

大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”这些条款都说明,劳动者及其代表同管理方具有平等地确定和劳动关系有关的管理规定的权力。

在西方集体谈判的产生阶段,双方采用是尖锐对立的分配式谈判,英文的集体谈判中的“Bargaining”就是讨价还价的意思。但是,随着西方劳动生产率的不断提高和社会民主思想的发展,劳动关系双方在共同利益的引导下逐渐建立了长期的、更具战略意义的伙伴关系。谈判的形式也渐渐向更多的整合式谈判、态度谈判等方向演变。在我国,为促成和谐劳动关系以及服务于社会主义经济建设和人民的根本利益,这种决策的形式必然采取更为缓和的协商方式。

无论是何种集体谈判,双方共同决定谈判结果的最基本的性质不会发生变化,因此,集体谈判双方出现意见分歧和争端是难以避免的。这种劳动关系的矛盾和问题本身是潜在的,集体谈判中出现的分歧和争端只是这种潜在问题的显像化。不可否认,把利益目标不完全一致,甚至在有些方面直接对立的双方放置于同一环境中,让他们共同解决问题,可能使矛盾进一步激化,但是,如果任由潜在矛盾积累,就会爆发更具破坏性的劳资冲突。从这个角度来说,矛盾的随时解决是冲突化解的理想途径。而良好的制度形式和法律规范可以在相当大程度上减少这种矛盾的激化,并使其控制在一个良性的范围内,有助于社会机体中每一个组织细胞保持活力。工业化国家的经验证明了这一点。

综上所述,我国的集体协商制度是以协商为形式、以双方平等为基础的劳动关系双方共同参与解决矛盾、化解双方冲突的重要制度形式,其本质是一种集体谈判。

(三) 集体谈判的内容

集体谈判的主要内容是与劳动关系和劳动条件直接相关的问题。劳动关系和劳动条件可以通过以下三种方式确定:

- (1) 劳动者和雇主之间通过签订个别劳动合同来确定。
- (2) 工会或劳动者集体的代表与雇主或雇主协会之间通过集体谈判方式达成。
- (3) 通过国家劳动立法或司法判例形成。

在许多国家,这三种方式都不同程度地影响着劳动关系的形成和发展。

在这三种劳动关系和劳动条件的确定方法中,集体谈判的方式有着独特而不可替代的作用。这是因为由于自然失业的长期存在和现代产权制度授予管理方的权力,大多数在市场上的劳动者处于弱势地位,不具有谈判的能力。人们一般认为,个体劳动者是价格接受者,只能选择接受或者拒绝。市场弱势的劳动者更希望通过与其他劳动者联合起来获得一种集体的力量来共同确定就业条件和待遇。

而劳动立法和司法对于劳动条件和劳动关系的确定往往是停留在最低标准上的,它对于减少贫困和缩小收入差距、维护社会的整体稳定有着至关重要的作用,也是集体谈判内容的参照,但是,它很难维护特定群体的不同需要。例如,某些企业长期给员工发最低工资标准的工资,这虽然没有违反法律,但是却不合情理。在劳动者群体利益维护方面,集体谈判具有兼顾灵活性和群体性的优势,可以代表工作岗位和需求相近的群体,并依靠其群体的力量,寻求维护权益的有效途径。

集体谈判的具体内容可以涉及任何与劳动者的生产生活以及劳动关系相关的问题,工资、福利、工作保障、工作时间、休息休假、职业健康安全、社会保险、工作环境等问题尤为普遍。

(四) 集体谈判的过程和结果

在集体谈判的过程中,存在着内部和外部的多重因素的影响,还包含了谋略、运气、能力、压力、让步、冲突等多种因素,不仅要求谈判双方具有谈判所需的素质、能力和操作技巧,还要求双方具有组织协调、信息处理、合理预期、文化整合的能力。成功地实现双赢的集体谈判是双方多种主客观因素共同作用的结果。

集体谈判要形成一份双方都认可的文件,这就是集体协议(Agreement)或集体合同(Contract)。协议与合同的区别是,前者是协议签署各方都认可的文件,而后者是依据法律规范签署的具有法律效力的文件。在相关集体劳动法律的规范之下签订的集体协议就可以称为集体合同。

集体协议的签订是集体谈判过程的终结,往往同时也是集体协议开始履行的起点,集体谈判的实际作用正是通过集体协议的履行过程才得到发挥的。但是,没有法律保护的集体协议会出现更多的道德风险,以及对协议本身理解的偏误、曲解甚至是对含义的故意歪曲。所以,对集体协议进行法律规范,从而形成集体合同的形式就非常必要。集体谈判和集体协议的法律规范形成了集体谈判制度。

二、集体谈判制度

集体谈判行为以法律的形式确定下来,就形成了集体谈判制度。集体谈判制度确立的法理依据主要来自劳动者的三项权利,即“劳动三权”,包括劳动者的团结权、集体谈判权和团体争议权。^① 构建集体谈判制度应遵循主体独立原则、

^① 关于“劳动三权”的有关内容,请见本书第二章第二节。

权利对等原则、工会代表原则、双方合作原则等。^①

各国将集体谈判制度规定在不同的法律规范中。例如,在韩国,它被列入《韩国工会法》的第三章集体协议部分,对集体谈判中双方的义务和谈判程序进行了规定。在德国、波兰和俄罗斯等国家,有专门的集体合同法,如《德国集体合同法》、《波兰集体劳动协议法》、《俄罗斯联邦集体合同和协议法》。

集体谈判制度包括对集体谈判的主体的界定和双方谈判中各自的权利和义务、谈判内容、谈判过程等内容的规定,还包括对集体合同的期限、法律效力、必备条款和可选条款、变更、解除等方面的规定。

对集体谈判的各项内容的制度化规定有利于保护谈判双方的权益,尤其是弱势的劳动者方一方的权益,规范双方的行为,减少欺诈、误解和扭曲,以及不规范行为,降低交易成本和风险,促进双方的长期共赢合作。

集体谈判制度化对于减少产业摩擦和冲突,塑造产业和谐起到了积极作用。从各国的经验来看,制度化之后的集体谈判运行更有效率,多数国家罢工数量也有明显的减少。

第二节 劳动关系框架中的集体谈判制度

一、劳动关系三个层次中的集体劳动关系

劳动关系的三个层次包括个体劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系^②(如图1-1所示)。

个体劳动关系是指劳动者个人同其管理方之间的劳动关系,是微观层面的劳动关系。在这个层面,劳动关系是就业组织内部的,国家和政府并不直接参与个体劳动关系,而是以政策法律环境的间接作用影响个体劳动关系。而一旦劳动关系双方出现矛盾和问题,国家则主要以劳动仲裁委员会和法院审理的形式参与进来。由于法律的规范和调整,这种个体劳动关系就变为个体劳动法律关系。劳动者的从属性和劳动关系的人身性,较为明显地体现于个体劳动关系之中。个体劳动关系调整的方式包括上下级关系、个体劳动仲裁和诉讼以及个体谈判等。个体劳动关系是劳动者调整劳动关系的一个渠道,但是,由于个体劳动者对于其雇主

^① 常凯:《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》,中国劳动出版社1995年版,第421~432页。

^② Kochan, Katz and McKersie: *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic books, 1986.

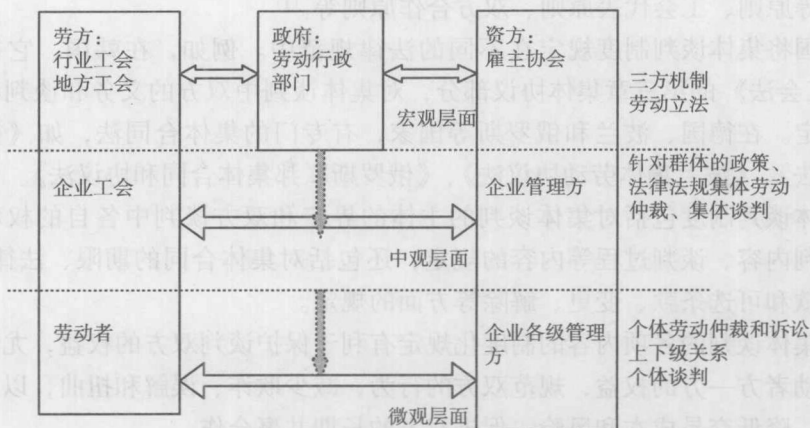


图 1-1 我国劳动关系体系及集体谈判位置示意图

的从属性和人身性，雇主掌握着比单个劳动者大得多的资源和信息，因此，单单依靠甚至主要依靠该渠道进行劳动关系调整，远不能保证员工获得公平对待。

集体劳动关系是指由工会或其他劳动者组织代表的劳动者与雇主或雇主组织所构成的劳动关系，是中观层面的劳动关系，它可以是单个就业组织内部，也可以是多个就业组织的。主体独立、权利对等、工会代表，是集体劳动关系的主要特征。^① 集体劳动关系调整的主要方式包括工会组织、集体谈判、集体协商、工人委员会、集体劳动仲裁和诉讼、三方机制等。在这一阶段，政府既可作为一劳动关系的主体参与进来，如三方机制；也有个体劳动关系之中的环境因素的影响，如集体谈判制度。集体劳动关系调整不同劳动者群体的劳动关系，一方面集体劳动关系有组织的力量和支撑，相对于个体劳动关系中的主体之间的差异地位更加趋于平等；另一方面，集体劳动关系能够依据劳动者群体自身需求的特点，具有一定的弹性。例如，西方很多国家规定，工会享有代表其成员进行诉讼的优先权。这样，使个体劳动关系集体化，有利于对劳动者的保护和公平目标的实现。

社会劳动关系或称产业关系，是将劳动关系扩展到整个社会而言的，是一个大的产业、地区甚至国家范围内的劳动关系，是宏观层面的劳动关系。在该层次，政府作为立法和参与调整劳动关系的主体，直接影响社会劳动关系。调整的主要方式是政府颁布劳动政策、经济政策和社会政策、三方机制、劳动立法、宣传和教育等。社会层面的劳动关系状况是由大量的个体和集体劳动关系构成的，社会劳动关系各调整方式通过不同途径作用于个体和集体层面的劳动关系。

① 常凯主编：《劳动关系学》，中国劳动社会保障出版社 2005 年版，第 11～12 页。

二、集体劳动关系和集体谈判

在以上三个层次当中,市场经济国家中集体劳动关系的范围很广,既包括小到一个车间、班组或办公室这些基层单元,又包括大到部门或地区这些规模更大、涉及人数更多的组织或群体,因此,集体劳动关系是一个灵活性更大、情况更为复杂的劳动关系层次。

在我国,由于地域广大,人口众多,各部分发展相当不平衡,因此少部分地区达到发达国家水平和大多数地区仍处于工业化初期和中期的状况并存,各种管理模式和劳动关系理念并存。基于国家法律的社会劳动关系和个体劳动关系的调整弹性受到限制,因此,集体劳动关系的调整在我国具有更强的适用性。

集体劳动关系的调整模式是多样的,主要包括政府的针对特定劳动关系群体的政策、法律法规,集体劳动仲裁和集体劳动诉讼,劳资政共同参与的三方机制,以及各个层面的集体谈判、共同协商、行业公约等,它们以不同的主体和方式共同调整集体劳动关系。例如,在政策法规方面,我国的《安全生产法》对特殊职业者的工作年限、劳动保护等方面作了特殊规范,它是针对特殊职业群体进行的与劳动关系有关的规范。在集体劳动争议处理方面,劳动仲裁机构和法院根据相关法律行使执法权力。其中集体谈判是调整集体劳动关系的方式之一,同时也是目前国际上普遍认可的、最为有效的调整集体劳动关系的方式。

三、集体谈判的功能和意义

集体谈判是市场经济国家调整集体劳动关系的重要制度形式。张伯伦和库恩^①认为,集体谈判具有市场或经济功能、政府调控作用以及决策功能。集体谈判的功能主要有:

(一) 集体谈判是调整集体劳动关系的有效方式

集体谈判的有效性源于集体谈判的自治性和灵活性这两个特征。集体谈判的自治性表现在:在集体谈判中,国家不直接参与,而是提供法律框架,减少了使用公共权力和资源,对劳资双方而言也是降低时间成本和物质成本的经济型方式。集体谈判的灵活性表现在:谈判双方根据市场、员工需求、企业经营状况等多方因素达成一致,避免了简单的“一刀切”,以市场机制为基础,同时兼顾不同群体的需求层次和需求内容。

^① Terry McIlwee, *Collective Bargaining, European Labor Relations*, Vol. 1, England, Gower, 2001, P. 20.