



International Labour Organisation

集体谈判

——市场经济体制下工会的活动方式

方丹 李德齐 译

中国工人出版社

集体谈判

——市场经济体制下工会的活动方式

方丹 李德齐 译

中国工人出版社

1994年7月

(京)新登字145号

图书在版编目(CIP)数据

集体谈判:市场经济体制下工会的活动方式,方丹/李德齐译. —北京:中国工人出版社,1994

ISBN 7-5008-1646-4

I. 集… II. ①方… ②李… III. 工会工作—研究 IV. D412.6

中国版本图书馆CIP数据核字(94)第06797号

集体谈判——市场经济体制下工会的活动方式

方丹 李德齐 译

中国工人出版社出版发行

(北京鼓楼外大街)

北京昌平印刷厂印装,新华书店北京发行所经销

1994年7月第一版,1994年7月第1次印刷

开本787×1092毫米 1/32印张:4.875

字数110千字 印数3500册

ISBN 7-5008-1646-4 /D·249

定价:5.00元

前 言

在建立和发展社会主义市场经济的过程中，中国工会面临着挑战。随着改革与开放步伐的进一步加快，力度的加大，企业的产权制度、所有制结构、领导体制、经营管理方式，劳动用工和分配制度正在发生着深刻的变化。同时，与之相关的劳动关系及其内在的利益矛盾也愈益显现化和复杂化。对此，工会组织和工会工作者无不强烈地感受到一种时代的紧迫感，无不认真思考工会运动在市场经济条件下的发展和走向。国际工会运动以它悠久的历史和成功的经验证明，集体谈判是市场经济条件下工会运动的一种基本形式，也是工会运动的一种国际惯例。

本书的资料来源于国际劳工组织1986年再版的《集体谈判》一书，该书于1960年第一次出版，曾先后重印十次，受到世界各国的普遍关注和欢迎，并成为各国工会与工人培训的主要读本。该书对集体谈判的总体框架，基本特征，实施步骤及运行中经常遇到的普遍性问题进行了阐述和分析，同时有选择地介绍了国际劳工组织的一些国际劳工公约和建议书的条款规定。本书在力求客观且全面地再现原作的基本内容和分析思路的同时，对其中的个别方面进行了适当的调整和充实，书名的副标题是译者加上去的。本书的目的在于，通过研究比较和介绍，从中吸取和借鉴国外开展集体谈判的有益经验和成功做法，进而从我国的具体国情出发，探索出一条市场经济条件下工会运作的新路子。

目 录

一	什么是集体谈判	(1)
1	集体谈判的当事者.....	(2)
2	集体谈判的基本条件.....	(4)
3	集体谈判的内容.....	(6)
4	集体谈判的范围.....	(7)
二	工会组织的注册登记与确认	(10)
1	工会组织的注册登记.....	(10)
2	对工会组织的确认.....	(12)
三	如何开展集体谈判	(17)
1	集体谈判的基本格局.....	(18)
2	集体谈判和法律的关系.....	(19)
3	多层次的集体谈判.....	(21)
4	集体协议的性质.....	(25)
5	集体谈判的过程.....	(26)
6	集体谈判的会议记录.....	(27)
7	跨国公司的集体谈判.....	(28)
四	工资谈判	(32)
1	工人的劳动收入.....	(32)
2	提出工资要求的理由.....	(36)
3	市场经济条件下的工资政策.....	(42)
五	集体谈判涉及的其他劳动问题	(48)
1	劳动条件.....	(48)
2	其他方面的问题.....	(52)

3 劳资关系的结构.....	(55)
六 集体谈判不应忽视的问题.....	(64)
1 对集体协议的批准.....	(64)
2 集体协议的期限.....	(66)
3 经济形势的变化对集体谈判的影响.....	(67)
4 集体协议的贯彻实施.....	(69)
5 对集体协议的解释.....	(71)
6 非工会会员.....	(72)
7 企业管理者的地位.....	(73)
8 和解协议.....	(75)
七 政府和集体谈判.....	(78)
1 政府对工人的一般态度.....	(78)
2 社会公共机构.....	(89)
八 关于集体谈判的培训.....	(98)
1 培训的目的.....	(98)
2 教员.....	(99)
3 教学设备.....	(99)
4 教学方法.....	(100)

附录:

国际劳工组织部分公约和建议书主要条

款介绍.....	(101)
----------	---------

一 什么是集体谈判

在市场经济条件下的经济交往过程中，谈判这一用语，一般是指买卖双方围绕某种商品或劳务的价格经交涉而达成一致性协议的过程。这种谈判在劳动力市场上，通常是在雇主（在我国称为经营者）和工人之间进行的。这种谈判形式，在当今世界上已步入市场经济的工业化国家和发展中国家中，不仅已既成事实，而且十分普遍。本书所分析的谈判，是专门指工人与工会组织同雇主或雇主组织（在我国为企业家协会）之间开展的集体谈判。

从字面上看，集体谈判似乎是一个简单的概念，然而在实际中，由于每个国家的国情及市场经济的成熟程度不同，因而集体谈判在运作过程中，呈现出复杂多样的形式，所以迄今为止，在整个世界劳动关系的研究领域内，尚未就集体谈判形成一个明确且被普遍认同的看法。但是，1981年国际劳工大会通过了一项《关于促进集体谈判的公约》（第154号），该公约就集体谈判的特征及内容作出了概括的表述：集体谈判适用于单个雇主、雇主群体或组织同单个或若干工人组织之间签订各种协议的过程，这些协议通常涉及以下内容：（1）劳动条件和就业期限；（2）工人与雇主相互关系的调节；（3）雇主或雇主组织同单个或者是若干工人组织相互关系的调节。同时该公约还指出，国家可以根据本国的

法律和惯例来决定集体谈判的发展范围。由此可以看出，该公约不仅构画出集体谈判的大致轮廓，而且为各国在实践中发挥其自主性留有余地。

1、集体谈判的当事者

在国外一些小型企业和规模较小的公司里，集体谈判一般是在单个的经营者即雇主和由工人选派的代表之间进行的，双方就一些劳动权益问题进行交涉进而达成一致协议。而在规模较大的企业和公司中，参与集体谈判的雇主方面的代表，通常是在高层次的经营管理人员中选定，同样工人方面的代表一般是由工会出面。由于雇主和工人双方间在经济利益和劳动权利等方面有着不同的要求，特别是在西方劳资关系对立的情况下，因而集体谈判的当事者无论是雇主，还是工人代表，在双方交涉和签订协议的过程中，总是怀有各自的思想和目的。在西方劳动关系发展的历史上，有许多例证可以说明，如果谈判双方缺乏出色的代表作为当事者，就会导致相互之间采取失去理智的行为，从而造成谈判破裂而引发一系列严重的社会后果。因此开展集体谈判，要求当事者双方应选择有助于问题解决的有效方法，力求避免过激行为的发生。

雇主（如厂长、经理）与其说是企业财产的法人代表，不如说是录用或辞退和解聘工人的当事人。这一特征在整个世界范围内无论是在市场经济还是在国有化经济或者是社会主义经济的条件下都是如此。所以在国际劳工组织召开的由政府、雇主和工人三方代表参加的各种会议上，雇主代表团的成员可能来自国有化企业或产业（如铁路）、政府所属企业或公司甚至是社会团体方面的代表。此外在某些情况

下，有些经营管理者其身份由于是代表受雇佣的下属管理者的利益，因而他们可能作为工人代表团的成员参加三方会议。对此，国际劳工组织虽然没有明确规定对经营者以双重代表团成员的身份参加会议加以限制，但却要求他们在例会之前必须明确是作为雇主还是作为工人代表团成员的身份。

在集体谈判的具体过程中，雇主和工人代表作为当事者，既有利益的一致性，也存在着利益要求的分歧，由于受到种种客观的和人为因素的影响，双方的分歧则经常出现。例如，在谈判桌上当一方代表陈述自己的看法时，另一方代表可能装作视而不听，这就势必导致双方发生争议。由于类似情况经常发生，因此就要求制定和设立一整套有关争议的法律规范和调解仲裁机构，例如劳动关系委员会等。对于这些法律规范和处理争议的机构，集体谈判当事者不仅要承认，而且要受其支配。在一些实行市场经济的国家中，对争议的调解和仲裁是通过劳动关系委员会来进行的，其成员有的来自政府机构，有的来自法律部门和知识界，他们的作用不受制于集体谈判当事人的主观意愿，而是根据事实本身并依据相应的法律原则和规范作出判断。

在实行市场经济的国家中，政府一般不直接介入集体谈判，但却对谈判的进程持关注态度，并在适当情况下运用调控手段来影响谈判。例如，政府可以根据市场变化对工资和物价的影响制定相应的收入政策，也可以因谈判的结果涉及到大多数工人的工资水平和劳动条件而表明自己的态度，甚至必要时对谈判进行干预。

集体谈判是多层次的，一般可分为企业一级、行业或产业一级和国家一级。其中，企业一级的谈判是基础。由于各个层次的谈判涉及问题的范围有所不同，因而各层次谈判的

具体形式也就有所不同，但它们彼此间有着一定的联系。

2、集体谈判的基本条件

规范化的集体谈判最基本的条件，就是它的全部过程是遵循一定的法律规范进行的。也就是说，集体谈判应当是一种法律行为，这在任何一个国家都是如此。但是，我们不应忽视集体谈判的另外一个重要条件，这就是工人应当具有法定的权利组织工会或者根据自己的意愿加入工会的权利。这个问题虽然在国际工会运动中得到广泛认同，但在一些国家中尚未很好地解决。1948年国际劳工组织通过了一项《关于结社自由和保护工人组织权利的公约》，然而国际劳工局理事会中的结社自由委员会则认为，自1951年以来，至少有一千多封正式的投诉信件反映一些国家有违背国际劳工公约的现象，其中绝大多数的投诉来自工会。这些投诉表明，工人依法组织工会或自愿加入工会的权利并未完全解决，由此也说明，工会运动仍然面临着严峻挑战。可见，建立集体谈判制度以及工人能够参与到集体谈判的实践中，其先决条件就是工人必须具有依法组织工会和根据自己的意愿加入工会的权利。

同样，作为集体谈判另一方的企业经营者（如厂长、经理等），也有必要依照法定的程序组织和建立自己的相应组织（如雇主协会或联合会），通过这些组织，一方面来保护企业经营者的合法权益，另一方面参与行业或产业一级的集体谈判。对此，国际劳工组织第87号公约也作出明确规定，指出企业雇主同工人一样，有权利组织和参加自己相应的组织。然而在实践中，一些国家的企业经营者或雇主也向国际劳工局提出申诉，指责政府对经营者组织的建立或活动的开

展进行不正当的干预。例如在某些国家，政府在一些正式的或非正式的会议上，告诫雇主组织不得过份提高本行业工人原有的工资水平，或者是缩短在政府看来已经合适的劳动时间。假如这种告诫使雇主组织被迫接受，那么不仅使雇主在谈判中的权利受到限制，从而影响到雇主在谈判中的威信，而且也直接影响该行业工人的切身利益。对此，一些工会组织也从中发现，政府对雇主组织的干预最终也影响到自己的利益。由于此类事情时有发生，因而在一些国家，雇主组织和工会组织往往在某一行业或产业范围内自发联合起来，共同抵制政府的某些政策。

除了上述问题之外，集体谈判的正常开展还涉及到一个重要条件，这就是谈判双方彼此之间的信任度，这一点对于谈判的成败至关重要。谈判双方的相互信任是建立在彼此诚挚合作的基础之上的，因为事实上无论是经营者还是工人，他们的利益总是存在着一致性的方面，这就为谈判注入了成功的因素。从相互信任的表现形式上看，在谈判过程中，当一方就某项议题提出自己的主张或要求时，另一方应耐心地听取并加以认真的考虑，对作出的答复要负责。而要使谈判获得成功，还要求谈判双方从实际出发，力求通过一次性协商达成一项为双方所能接受的协议。在这方面，一些国家的实践为我们提供了有益的经验。例如在美国和加拿大，在集体谈判中倡导实行“信任型谈判”，而且这一术语还用于国家的立法和广泛使用在官方有关调整劳动关系的机构的文件中，这些机构担负着既要促进谈判，又要尽量避免谈判双方发生不正当冲突的责任。

3、集体谈判的内容

早在一个半世纪以前，集体谈判从一开始就涉及到有关工人的工资和工时问题。其中，工资问题始终被列为谈判桌上争议的首要问题，时至今日依然如此。至于工时问题在集体谈判的发展史上，也是工人所关注的焦点，19世纪欧洲许多著名的工人运动其矛头所向正是围绕缩短工时问题，开始工人要求10小时工作日，后来争取到9小时工作日，到了本世纪中叶实现了8小时工作日，直到今天依然有许多国家的工会组织在集体谈判中把工时问题视为仅次于工资的第二大问题。

在当代社会，工资和工时问题远比过去要复杂的多。单就工资问题而言，就业工人除了得到数额固定的基本工资之外，还享有其他方面的附加工资，诸如加班费、超额计件费、奖金或红利、劳动强度津贴、假期补助，以及其他方面各种形式的补贴。所以在工资谈判中，工人对工资及上面提到的各种费用是十分关心和敏感的。

此外，集体谈判还涉及到有关劳动条件方面的许多问题。例如劳动或作业场所的采光、厂房内的气温、通风设施、噪音、操作器械的震颤、对机器运转的监视、有毒气体和有害化学成份的防范措施、防火用具、以及紧急救护服务等，这些也都是集体谈判当中工人所关心的问题。顺便提到的是，国际劳工组织已制定了一些有关改善工人劳动条件和工作环境的书刊，这些资料适用于各国开展职工培训，以利于工人参与集体谈判。

除以上问题以外，集体谈判的内容还包括劳动保险、新技术的运用、职业培训和继续教育、女职工的特殊权益、职

工福利，以及社会保障方面的一些问题等。

可见，集体谈判的内容是相当广泛的，几乎涉及到劳动关系领域所有重大问题。但是，由于每个国家的具体情况不同，从而反映在集体谈判内容所涉及到的问题的范围也就不同。例如在一些国家，集体谈判的内容是由法律来规定的，在这些问题上无论是企业的经营者或雇主还是工人代表或工会，都不能在谈判中加以回避；而有些问题法律上则规定不得包括在集体谈判的内容中，诸如工厂停业、工人职位的晋升和流动、对工人的解雇等是不能通过谈判协议的途径加以解决。也有一些国家，法律上只是对集体谈判作出某些原则上的规定，而谈判的具体内容则是由谈判双方在意见一致的基础上自主确定。但是，就大多数国家来看，集体谈判的内容一般都涉及工资、工时、休假和工人参与决策等问题。

由于集体谈判的内容直接关涉企业经营者和工人双方的利益，因而就要求谈判双方应通过协商的方式力求达成一个为各方所能接受的一致性协议来实现自己的合法权益，从而促进劳动关系不断稳定，而这也正是集体谈判的目的。对此，1981年国际劳工组织通过了一项《关于促进集体谈判的公约》（第154号），其中第二项条款明确把调节雇主和工人之间的关系视为集体谈判的一项重要内容。这就清楚地表明，集体谈判制度对于经营者、工人和工会组织来说，是避免风险、排泄不满情绪和克制过激行为发生的有效机制，尤其是它为广大工人群众提供了一个实现自尊、不受欺辱和虐待、争得公正待遇和合法权益的有效手段。

4、集体谈判的范围

集体谈判的范围是指它包括和适用于所有行业从事不同

职业的就业工人。也就是说，无论哪一类工人都应有参与集体谈判的权利。但是从实际情况来看，仍有许多国家的工人游离于集体谈判之外，究其原因是很复杂的，但大致来自客观原因和人为因素两个方面。

从客观原因来看，一个重要的问题就是缺少真正的经营者，或者是缺乏集体谈判的实践（在长期实行计划经济体制的国家里，由于有关工人的劳动权益问题是由政府来决定的，因而企业的经营者只是一种“名义上”的，他们对企业的经营管理权极为有限，在这种情况下企业一级的集体谈判就不可能存在，工人对自身劳动权益的要求只能服从政府的安排。然而，随着计划经济体制通过改革向市场经济体制过渡，当企业经营者的管理权限不断充实并确立之后，为了进一步处理好企业内部的劳动关系，集体谈判也就自然提上议程。可以说，在我国市场经济发展的今天，集体谈判已成为深化企业改革的应有之义——译者加）。尤其在一些以农业经济为支柱产业的发展中国家，成千上万的农业工人因没有自己固定的雇主（或者虽然有固定雇主，但他们一年中很少同工人见面），致使他们缺乏谈判的对手，他们能够做到的仅仅是设法如何将他们手中的粮食作物和其他物品转卖给某些商人。类似的问题还反映在许多国家民间的经济生活领域，例如马路边的个体摊贩、个体手工艺人、受雇于私人业主的劳动者、擦皮鞋或清洗玻璃窗的人员等等，所有这些劳动者都被排斥在集体谈判之外。可见，要在集体谈判的范围内来解决这些问题，还需要付出艰巨的努力。

从主观原因来看，主要有三种情况。第一种情况是在某些国家，一些企业的雇主对工会组织的合法性持怀疑或拒绝承认的态度，因而他们抵制同工会进行谈判。第二种情况是

一些国家在法律上禁止开展集体谈判，致使工会无可奈何。
第三种情况是由于一些国家的工会组织率太低，或者是由于缺乏足够的活动经费，因而不能正常开展和参与集体谈判。无论那一种情况，最终受到影响的则是使工人的切身利益失去一个通过谈判机制可能获得解决的途径。

二 工会组织的注册登记与确认

在任何一个国家里，工会组织只有依法成立即得到国家法律的确认，才能以合法的身份参与集体谈判，并得到谈判对手的承认。从通常的情况来看，工会组织取得合法身份的基本程序是向官方机关或法定机构申请注册登记，而后得到批准和确认。从表面上看，这个程序似乎并不复杂，但在实际上由于每个国家的社会政治与法律制度不同，因而在围绕工会成立的法定程序及工会的权利问题上仍存在着尖锐的争论和分歧。对此，国际劳工组织曾于1948年和1949年先后通过两项公约（第87号和第98号），敦促成员国家应当保护工人有权利自愿建立和加入工会组织，并同雇主开展集体谈判。尽管如此，上述公约在一些国家的实践中，尤其是在工会依法成立的程序方面还是遇到许多具体的问题。因此，下面将着重就有关工会依法成立的程序问题进行一些分析。

1、工会组织的注册登记

注册登记是工会组织取得合法身份或具有合法性的必经程序（在我国，按照《中华人民共和国工会法》的有关规定工会组织的成立及取得社会团体法人资格的程序是：“基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立、必须报上一级工会批准”，“中华全国总工会、地方总工会、

产业工会具有社会团体法人资格。基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格”。依照上述规定，我国工会组织的建立从程序上看分为两个步骤，其一，工会组织的建立须经上一级工会的批准；其二，经上一级工会批准成立的工会组织，尤其是基层工会依法取得社会团体法人资格、也就是说，经上一级工会批准成立的基层工会组织，只有在法定的机构办理注册登记之后，才有可能获得社团法人资格即具有合法性，也才能在实践中受到法律的保护并依法行使法定的权利。——译者加）。虽然，工会在申请和办理注册登记具体做法的某些方面有所不同，例如在有的国家工会申办注册登记是被强制进行的，而在有的国家则出自工会的自愿，但是有一点是共同的，即注册登记被视为法律上规定和要求建立工会的必须程序，只有经过这个程序，工会才被看作是合法的，也才符合国际劳工公约的有关规定。

具体到工会申请和办理注册登记的过程，一般官方的注册登记机构要求工会必须申报组织名称、办公地点和主要负责人姓名等，如果符合有关规定，工会组织就可能被准许注册登记，从而使该工会组织在政府、企业经营者或雇主、工人及社会公众面前具有合法性，工人参与工会的活动也才会受到法律上的保护。在大多数国家，官方的注册登记部门对申请批准成立的工会组织还要求提供有关工会活动经费的报告，并以此作为注册登记的一项重要条件，因此拟建立的工会组织必须要有较充实的财政基础。

工会注册登记从程序上看简便易行，然而在申办过程中由于种种原因所至往往会遇到障碍，使得一些工会组织虽然注册登记的条件都具备，但申请却遭到拒绝。例如，在有的