

张丽芬 陆建强 主编

集体协商与集体合同 操作指南



辽宁人民出版社

集体协商与集体合同操作指南

张丽芬 陆建强 主编

辽宁人民出版社

1996 · 沈阳



076991

076991

集体协商与集体合同操作指南

Jiti Xieshang Yu Jiti Hetong Coozuo Zhinan

张丽芬 陆建强 主编

辽宁人民出版社出版发行 杭州商学院印刷厂印刷

字数:170千字 开本:787×1092 1/32 印张:7.625

印数:1—7500册

1996年8月第1版 1996年8月第1次印刷

本社工人读物编辑室编辑

(沈阳市和平区北五经街1号)

责任编辑:于洪乔 版式设计:陈卫平

封面设计:冯守哲 责任校对:陈杰

ISBN 7-205-03723-9/D·672 定价:9.50元

积极推行集体协商与集体合同 制度是新时期工会的一项重要工作

(序言)

集体协商与集体合同制度,是市场经济下劳动法律制度的重要组成部分。通过集体协商谈判签订集体合同来确定企业与职工的劳动关系,是市场经济国家的一种普遍通行的做法。当前我国正处于由传统计划经济向市场经济转变的重要时期,劳动关系的市场化带来了劳动者与企业利益矛盾的明晰化。企业侵犯职工合法权益的现象时有发生。因此,积极推行集体协商与集体合同制度,既符合国际惯例,也是我国市场经济现实发展的需要。

集体协商和集体合同制度的推行,可以弥补个人劳动合同之不足,从整体上维护劳动者合法权益;可以变职工自发的无序的抗争为有序的做法维护和协调行为;可以确立工会与企业平等协商的地位;还可以提高广大职工群众的参与意识及水平。因此各级工会要把推行集体协商和集体合同制度看作是新时期工会最重要的一项工作,是市场经济下工会运作的基本思路。

正是基于这样的认识,自1995年开始实施《劳动法》以来,把集体合同的推行视为工会工作的一个重点来抓。截止今

年5月份,全国已有近3万家企业签订了集体合同。应该说,成绩是巨大的,也积累了不少经验。但我们同时也应看到,在推行集体合同制度的过程中,存在着诸如发展不平衡、认识不统一、有碍文本形象化、履行监督保障等问题。这其中既有历史的客观的原因,也有认识的主观上的原因;有立法尚不完善的原因,也有思路尚不清晰的原因。因此,在当前如何积极稳妥地把这项工作引向深入,就迫切需要在实践中不断总结经验,在理论上及时提炼升华。(王平)

由辽宁人民出版社工人读物编辑室组织编写出版的《集体协商与集体合同操作指南》一书,正是这样一种有益探索的结果。该书是以工会工作为视点展开对集体协商和集体合同制度的探讨。针对目前有些基层单位把集体合同的推行简单地视为签约行为的做法,本书以较大的篇幅探讨了集体协商制度的具体方面。同时,本书在内容上十分重视理论性、政策性与实践经验相结合。相信本书对指导和帮助基层工会进一步推行集体协商和集体合同制度,具有一定的参考价值。

实行集体协商和集体合同制度,现在尚处起步阶段,对于工会,机遇与挑战同在。许多问题有待作进一步的理论探讨,新的领域也正在不断呈现。我们希望有更多理论工作者来关注和研究这些问题,也希望我们实际推行这项工作的同志能及时总结经验。只有这样,集体协商和集体合同制度,才能在发展社会主义市场经济过程中真正确立起来。

姜有生

《工人日报》1996年7月

(1992) 黄兴培《新劳动法》实施后工会工作应注意的问题

(1993) 顾圣麟《论集体协商与集体合同》

陈树村等《劳动法》实施后工会工作应注意的问题

序 言 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (1)

第一篇 集体协商 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (1)

(1.1) **集体协商概述** 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (1)

二 **集体协商的基本原则、程序和方法** 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (4)

三 **集体协商的主要内容** 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (28)

第二篇 集体合同 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (42)

(2.1) **集体合同概述** 中国工会全国委员会《集体协商与集体合同》 (42)

二 **集体合同的签订** (52)

三 **集体合同的审查与争议处理** (59)

四 **集体合同的监督检查** (65)

第三篇 集体合同参考文本 (70)

一 **集体合同范本** (70)

二 **国有企业集体合同参考文本** (93)

三 **股份制企业集体合同参考文本** (109)

四 **外商投资企业集体合同参考文本** (118)

五 **私营企业集体合同参考文本** (136)

第四篇 有关集体协商与集体合同的法律、法规 (148)

中华人民共和国劳动法 (148)

劳动部关于《集体合同规定》 (165)

劳动部关于进行集体协商签订集体合同试点

工作的意见 (171)

全国总工会关于在建立集体协商和集体合同制

度中做好工会工作的意见 (178)

全国总工会关于贯彻实施《劳动法》的决定.....	(183)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例.....	(205)
全国总工会关于印发《工会参加平等协商和 签订集体合同试行办法》、《工会参与劳动 争议处理试行办法》和《工会劳动法律监督 试行办法》的通知	(213)
劳动部、全国总工会、国家经贸委、中国企业家 协会《关于逐步实行集体协商和集体合同制度 的通知》	(232)
后 记	(236)

第一篇 集体协商

一 集体协商概述

(一) 集体协商的概念

集体协商是调整我国劳动关系的专门术语。劳动部颁布的《集体合同规定》指出：“集体协商是指企业工会或职工代表与相应的企业代表，为签订集体合同进行商谈的行为”。

集体协商作为一项劳动法律制度，具体而言，它是指劳动力市场主体双方（职工代表与企业行政代表）在劳动力供求交换过程中，就双方建立劳动关系所涉及的工作期限、工作任务、工作条件、工作时间、劳动报酬、福利待遇、社会保险、劳动保护、终止劳动关系的条件以及其他与劳动关系有关的问题依法进行的协商谈判的行为，及由这种行为的规范化所形成的制度。通俗地说，集体协商就是工会（或职工代表）与企业就劳动问题依法进行交涉的一种方式及由这一方式规范化所形成的制度。

集体协商是劳动关系的重要调节机制。通过劳动力供求双方在一起进行集体协商这一程序，双方均可以陈述自己的立场和要求，从而促进双方的交流和理解，进而在探讨双方各自对于目标和问题的共同点与分歧基础上，使各自的不同利益与要求稳定化，为劳动关系求得一种制衡。因此，集体协商

谈判常常被称为劳动关系的制衡器。

集体协商的一般结果就是签订集体合同。这也可以称之为集体协商的直接目标。因为只有签订了集体合同，才能使集体协商的结果规范化、制度化，集体协商谈判的任务也才算真正告一段落。《集体合同规定》对集体协商概念的界定中也指出集体协商是“为签订集体合同进行商谈的行为”。

集体协商是由法律保障的劳动力供需双方实行平等对话、民主决策的机制。我国《劳动法》第三十三条、《工会法》第十八条，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，这就赋予了集体协商双方的平等主体地位。虽然在生产过程中，企业行政与职工实际构成了管理者与被管理者的劳动关系，但这并不改变集体协商行为的平等对话、民主决策属性。我国《集体合同规定》第十二条规定：“集体协商应遵守法律、法规的规定和平等、合作的原则，任何一方不得有过激行为”。因此，集体协商中主体双方的平等地位具有法律保障，协商谈判本身就是民主决策的过程。

就集体协商的主体、内容以及运行机制等方面而言，我国的集体协商与国外市场经济国家普遍推行的集体谈判并无实质性区别。在《集体合同规定》颁布以前，以及目前具体实践过程中，也有不少人使用“集体谈判”一词。之所以有关部门在提法上统一于“集体协商”，主要是考虑到我国社会的性质及公有制企业的产权现状。事实也说明，在实践中提“集体协商”，在目前容易为劳动关系双方所接受。但是，提“集体协商”并不是把它与国外劳资双方的集体谈判绝对对立起来。相反，我国建立集体协商制度本身，就是借鉴了国外市场经济国家协调劳资关系的成功经验。

(二) 集体协商的特征

集体协商,作为一项劳动法律制度,不同于日常生活、工作中的磋商行为,也不同于一般的谈判活动,而作为劳动关系的一种新的调节机制,集体协商又不同于劳动仲裁。其特征具体表现在:

1. 性质上的特殊性

性质上的特殊性主要表现在以下两个方面。首先,集体协商是一种法律行为。所谓法律行为,是指当事人为形成一定法律关系而进行协商的行为。这主要表现在三个方面:一是集体协商的双方主体在协商谈判时,被法律规定为具有平等地位;二是集体协商当事人双方必须按法律规范的要求进行协商,其内容、程序、方式等均有法律依据可循;三是经过集体协商产生的集体合同,所规定的权利与义务关系,受到国家强制力的保证。其次,集体协商是一种用以调节劳动关系的劳动法律制度。所谓劳动关系,是劳动者与用人单位在劳动过程中所发生的劳动权利和劳动义务的关系。集体协商的这一性质使它与其他民事、经济的协商区分开来,决定着其内容、方式、结果上的特殊性。

2. 主体上的特殊性

集体协商是职工一方与企业就涉及职工合法权益等事项进行商谈的行为。集体协商的这一性质决定了集体协商主体双方的法定性。我国劳动法第三十三条第二款规定:“集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订”。劳动部《集体合同规定》:“企业代表由其法定代表人担任或指派。职工一方由工会代表;未建立工

会的企业由职工民主推举代表,并须得到半数以上职工的同意”。这些规定使集体协商主体双方得以具体化。

3. 内容上的特殊性 集体协商作为劳动力市场主体双发的团体签约过程,其内容必然都与职工合法权益相关,主要包括企业涉及职工利益的规章制度的制订和修改、企业职工的劳动条件(如劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工的特殊保护、职业培训及职工文化体育生活等)的确定、劳动争议的预防和处理、职工的民主管理等事项。集体协商谈判围绕着劳动条件的改善和劳动关系处理原则而展开。

集体合同的内容谈判,也有着合同之外的其他有关劳动方面的协商。集体协商的内容具体定哪些应与企业劳动关系的实际状况相适应。目前西方市场经济国家在进行集体协商谈判时,其内容除劳动条件以外,还涉及到与劳动条件密切相关的企业内部人事制度,如用人标准、人员流动、解除劳动合同的条件、劳动关系的处理原则等等。而集体协商的普遍提高,正是西方市场经济特殊性的表现。

集体协商是通过双方平等磋商和取得一致意见来解决劳动关系双方的有关劳动条件问题。就解决问题的方式而言,是对原先管理者专权的一种否定。这既反映了劳动者集团力量的形成与发展,也反映着对劳动条件问题决策民主化程度的提高。集体协商的这种利用协商一致而不是冲突和对抗来解决问题的方式,不同于劳动仲裁。因为仲裁是一种以第三者所作的决定为基础的解决方法,其结果往往会导致一方不满,甚至双方都不满意。而集体协商则往往以双方各自选择或妥协而结束,意见的一致是其达成结果的条件。

通过集体协商来解决劳动问题,并且成为制度,更显示其形式上的优点:其一,协商谈判的方式一经制度化,劳动关系双方出现争议,双方当事人事先就已知晓解决的方法;其二,集体协商制度一经确立,为劳动关系由对抗步入社会伙伴关系筑起桥梁。作为经常性地成功和真诚的协商制度可以产生信任,通过建立持续的关系,有助于相互理解。因此,集体协商在结果上的特殊性,与一般其他种类的谈判一样,集体协商也以双方签订合同为结果。但集体协商所签订的是集体合同,又体现了集体

性。集体合同的特征。正是集体协商结果上的特殊性。

除此之外,集体协商在结果上还有一个显著的特征,这就是其作用的广泛性。集体协商除了签订集体合同从而规范劳动关系之外,本身对于劳动关系双方的沟通从而结成伙伴关系,对于劳动者参与决策从而提高其社会参与意识与能力,对于提高劳动者的积极性从而变“要我劳动”为“我要劳动”都有广泛的作用。这种作用的广泛性是一般谈判、协商所无法比拟的。

(三) 集体协商的作用

在发展社会主义市场经济过程中,集体协商作为协调劳动关系的重要方法和手段,具有十分重要的意义和作用。在西方市场经济国家,集体谈判制度的建立已有上百年的历史,在调整劳资关系、缓解劳资矛盾等方面也充分体现了这一制度的功能优势。概括起来,集体协商的作用主要体现在以下方面:

首先,集体协商是一种有效、简易并且较为安全的调整劳动关系的方式。其一,集体协商增进了劳动者与企业行政之间的接触和了解,减轻了双方存有的对抗情绪,有利于劳动关系朝着合作、配合的方向前进。其二,通过协商谈判,劳动条件得以统一规定,有利于推进整体劳动关系的安定性,而这正是单个劳动合同所无法达到的。其三,以协商谈判的方式来解决劳动者与企业之间的分歧,既有利于保护劳动者的权益,又有利于企业有效且充分地组织生产经营活动。其四,通过协商谈判以签订集体合同,使个别劳动合同变得容易简单。因为经由集体协商而达成的集体合同对劳动条件的一系列重要内容都作

了规定,个别劳动合同无需重复,这也正是我们看到西方国家劳动合同简单明了的原因所在。

其次,集体协商制度为推进现代企业管理制度的发展提供了一个重要手段。一方面,由于法律赋予集体协商双方平等主体的地位,企业决策在许多方面开始由企业行政单方决策转变为双边决策,这就既解决了单方决策时的信息缺乏问题,又推进了企业激励机制的更新,激发了由工人参与决策所致的生产积极性。另一方面,通过协商谈判,自然形成企业的目标管理,并且形成企业人事管理的规范化。例如,通过减少解雇率,改善工人间的合作,提高生产效率,可搜集获取工人偏好的信息,使企业选择较好的人事管理形式等等。

再次,集体协商制度促进了工人社会参与意识的发展,进而推进了社会民主化进程。集体协商谈判是社会化大生产的产物,而协商谈判制度本身又正是一种社会参与制度。在劳动问题的许多方面,过去为管理者独占的特权,在集体协商中为企业行政与工人分享。因此,这一制度的法制化和完善化本身就是社会民主化进程的重要方面,体现着现代社会和市场经济的基本要求。

(四) 国外市场经济国家的集体谈判

集体谈判,起源于英国,在西方发达的市场经济国家至今已经历了近二百年的发展。十八世纪下半叶,产业革命促进了西欧一些资本主义国家经济的快速发展和工人阶级队伍的迅速壮大,但并没有改善工人恶劣的劳动条件和低微的收入。从长期失败的教训中,工人终于意识到,分散的个别斗争难以对资本家形成威胁,只有联合起来,依靠集体的力量同资本家进

行交涉和对抗,才有可能改善自己的地位和状况。于是一些劳动者自发组织起来,以罢工、怠工等手段迫使资本家坐下来谈判桌,与工人代表进行集体谈判。不过当时的集体谈判活动并没有得到法律的认可,作为谈判结果的集体合同也不过是一个“君子协议”。工会组织出现并普及之后,随着工人运动由自发进入自觉,组织集体谈判便成了工会的重要职能之一。到十九世纪末至二十世纪初,一些发达的市场经济国家相继颁布法律对集体谈判和集体合同制度进行确认和规范。1904年新西兰制定并最早的有关集体谈判与集体合同的法律,奥地利与荷兰在1907年也制定了类似法律。第一次世界大战后,德国、美国等更多的国家制定了有关法律,其中最典型的便是美国1935年颁布的《劳工关系法》。第二次世界大战以后,集体谈判、集体合同立法在更大范围内展开。从此,集体谈判制度成为西方国家法律确认的调整劳动关系的重要手段之一。几乎所有的实行市场经济体制的国家都在运用着集体谈判制度,都有集体谈判的法律规定。

国际劳工组织自成立以来也十分关注集体谈判制度。1949年的第8号公约(《组织权利和集体谈判权利公约》)、1951年的第91号建议书(《集体合同建议书》)、1981年的154号公约(《集体谈判公约》)和第163号建议书(《集体谈判建议书》)等都是专门为集体谈判、集体合同制度而制定的。这体现了集体谈判制度在国际社会中的广泛确认。

作为一项被市场经济国家普遍实行的劳动法律制度,集体谈判制度在其形成发展的过程中,虽然由于世界各国经济基础和劳资关系的不同,由于各国人民思维方式、情感和意识的差异而呈现出各自的特色,但随着世界经济的一体化进程

以及由此而来的各国社会化程度的普遍提高，集体谈判制度也同劳动关系一样呈现着时代共性。

首先，由于集体谈判产生至今已有近百年的发展历史，当今市场经济国家的集体谈判，从内容上看，已趋全面和具体。如果说集体谈判在初始阶段主要是工资谈判、工时谈判，那么现今的集体谈判已普及到了劳动条件的方方面面，如劳动保护、劳动保险、医疗保险、生产标准、劳动福利、雇佣制度等等，就是工资、工时的内容，也较过去有很大的发展而呈具体化趋势。例如在工资谈判中，就涵盖着工资水平、工资等级结构、工资差别、补贴、工资管理等多种内容。不仅如此，许多市场经济国家在集体谈判中还把职工参与管理以提高企业劳动生产率等款项列入其中，从而开始自觉地使集体谈判制度导引缓和劳资矛盾的轨道，促进经济的增长。其次，由于国外市场经济国家基本上属资本主义性质，生产资料的私有制决定着劳资关系的对抗性，所以，国外集体谈判的火药味较浓。集体谈判这一制度的确立，本身是劳资双方激烈斗争的结果，现在虽然几乎所有的资本主义国家在法律上承认集体谈判制度，但工会要在集体谈判中取得实质性利益，仍旧沿用着一定激烈斗争的手段，如罢工、示威等等。

再次，从几个较发达的市场经济国家看，集体谈判在日益规范化的同时，人们对它的期望、要求也有明显提高。如美国把集体谈判作为建立劳资“伙伴关系”的手段；瑞典等国把集体谈判看作“劳资团结”的纽带，许多国家则进一步明确地把集体谈判视作促进经济发展的重要措施。

此外，国外集体谈判还呈现这样一些特点：方式上日趋多样、灵活；集体谈判已不再局限于集体合同的签约过程，而成

为一项经常性的制度，种类上也日趋完善，各种层次的谈判互为补充，等等。

总之，经过长期发展形成起来的国外市场经济国家集体谈判制度已日臻完善，发挥了十分重要的社会作用。作为社会主义国家，我们虽然与他们存在制度上的根本区别，但研究他们对这一制度实践的或理论的成果，无疑具有巨大的借鉴作用。

(五) 集体协商与我国工会

在西方市场经济国家，集体谈判制度的确立与工会组织的建立是劳资矛盾运动两个过程的两个方面。代表和维护工人利益是工会的宗旨，因此，集体谈判一开始就是工会的核心工作。我国在今天提出建立集体协商制度，是市场经济下劳动关系变化的必然要求。对于工会适应新的形势创造性地开展工作，是一个历史性的机遇。同时又因为推行集体协商直接关系到我国工会在新形势下的地位和影响，而目前我国工会组织的现状又参差不齐，有些较难适应协商谈判主体的要求，所以，集体协商活动的开展，对于我国工会又是一场挑战。

集体协商活动及其制度的确立，为我国工会的发展提供了广阔的前景。

第一，集体协商活动及其制度的推行，必然强化我国工会独立的法人地位。工会是集体协商的合法主体，其主体地位所依凭的不是企业行政的授权，而是法律赋予的独立的社团法人资格。集体协商的基本原则就是平等合作。因此，开展集体协商活动，就必然强化工会独立法人主体的地位。对于工会独立地开展工作无疑具有十分重要的意义。