



新编基层工会干部业务能力提升通用教材

XINBIAN JICENG GONGHUI GANBU YEWU NENGLI TISHENG TONGYONG JIAOCAI

主编 许晓军



工会集体协商集体合同实务教程

——工会如何代表职工 协商和签订集体合同

——许晓军 编著——

◇ 程序方法

◇ 相关法规

文书范本 ◇

实操性强 ◇

人民日报出版社



新编基层工会干部业务能力提升通用教材

主编 许晓军



XINBIAN JICENG GONGHUI GANBU YEWU NENGLI TISHENG TONGYONG JIAOCAI

工会集体协商集体合同实务教程

——工会如何代表职工 协商和签订集体合同

——许晓军 编著——

◇ 程序方法

文书范本 ◇

◇ 相关法规

实操性强 ◇

人民日報出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工会集体协商集体合同实务教程：工会如何代表职工
协商和签订集体合同 / 许晓军主编，—北京：人民日报
出版社，2008.4

新编基层工会干部业务能力提升通用教材

ISBN 978-7-80208-644-9

I.工… II.许… III.集体合同 - 中国 - 干部教育 - 教材
IV.D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 031553 号

·新编基层工会干部业务能力提升通用教材·

书 名：工会集体协商集体合同实务教程
——工会如何代表职工协商和签订集体合同

主 编：许晓军
作 者：许晓军
责任编辑：欣 慧
封面设计：博宏彩业

出版发行：人民日报出版社
社 址：北京金台西路 2 号
邮政编码：100733
发行热线：(010) 65369527 65369529
编辑热线：(010) 65369525
经 销：新华书店
印 刷：三河市燕郊汇源印刷有限公司

开 本：850 毫米×1168 毫米 1/32
总 字 数：800 千字
总 印 张：48.75
印 数：1500 套
印 次：2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-80208-644-9
定 价：110.00 元 (全五册)

版权所有 翻印必究

新编基层工会干部业务能力提升通用教材

编委会

主 编

许晓军 中国劳动关系学院工会学系教授。曾参与主持国家社会科学基金项目“工人阶级内部结构和相互关系研究”；主持完成了“中国工会的社会责任研究”、“工会在我国社会结构转型中的定位研究”、“工会在劳动合同法中的权利和作用研究”。目前正主持国家社会科学基金项目“构建社会主义和谐劳动关系研究——工会博弈行为与和谐劳动关系的建构”的研究工作。

撰写和主编的学术专著有：《工会起源研究》、《工会社会活动研究》、《中国职工状况——内部结构及相互关系》、《中国工会的社会责任》。在《中国社会科学》、《社会学研究》、《中国社会科学文摘》上刊登过若干篇学术论文；在其他核心学术期刊和一般期刊及《工人日报》等报刊上发表学术论文和调查报告七十余篇。

编委会成员(按姓氏笔画排列)

- 万群定 中国工会学研究会副会长,四川省总工会干部学校校长、高级讲师
- 么书心 北京市总工会法律部
- 王淑芬 中国劳动关系学院教务处副处长、教授
- 韦西林 吉林省长春市总工会干部学校副教授
- 关彬枫 全国总工会法律部法规一处处长、中国劳动学会常务理事、中国劳动法学研究会理事、全国工会学研究会理事
- 刘元文 中国劳动关系学院工会学系副主任、教授
- 刘丽红 中国劳动关系学院党委常委、党政办公室主任、讲师
- 张宝刚 北京市总工会干部管理学院教授
- 李淑玲 中国劳动关系学院经济管理系副教授
- 朱超 江苏省总工会干部学校副校长、研究员
- 李珂 中国劳动关系学院工会学系讲师、博士
- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、北京市劳动保障学会理事
- 姜风雷 北京市总工会干部学院工会研究所助理研究员
- 郭宇强 中国劳动关系学院劳动关系系讲师、博士
- 高琦华 浙江省总工会干部学校副教授
- 康健洲 中国职工教育学会班组长专业委员会秘书长
- 董连松 上海市总工会干部管理学院原经济管理系主任、教授
- 鞠要志 中国国际建设有限公司主任工程师、中国建筑股份有限公司央视新台址项目动力经理、高级工程师
- 戴文宪 铁道部党校工运研究所副所长、教授

不辱使命，把维护劳动者权益 作为中国工会的神圣职责

序 言

胡锦涛总书记在“2008’经济全球化与工会”国际论坛开幕式上的致辞中指出：“劳动是广大劳动者对社会的重大贡献。让广大劳动者实现体面劳动，最根本的是要保障他们的权益。维护劳动者权益是工会的神圣职责。工会要积极为广大劳动者说话办事，特别是要致力于改善广大劳动者的劳动条件、劳动收入、劳动保障、生活质量，让广大劳动者特别是发展中国家广大劳动者更多分享经济社会发展成果。”

中国工会是中国共产党领导下职工自愿参加的工人阶级群众组织，拥有全国的组织网络和1.97亿会员，面对着我国3亿多工薪劳动者。中国工会的性质决定了它是广大工薪劳动者的利益代言人和维护者。维护劳动者权益是中国工会在全面建设小康社会的关键时期，落实科学发展观，构建和谐劳动关系中的神圣职责。纵观世界工会运动发展史，工会组织自产生之日起，就旗帜鲜明地提出了为工人谋福利，代表和维护工人的权利与切身利益，保障和实现劳动过程中人的尊严等目标。中国工会作为中国近现代社会的产物，正是适应社会时代的要求在中国共产党领导下发展起来的。

经济全球化是一个不可阻挡的历史潮流，全球化经济推动了世界经济的发展，促进了人类的文明和进步。经济全球化既给发展带来了难得的机遇，也带来了严峻挑战。劳动关系不平衡是经

济全球化的负面后果之一。在经济全球化过程中，国际资本占据强势地位。由于资本的国际流动，我国的劳动力市场已经置于国际范围的劳资不平衡格局之中，这种格局造成了劳动力价格向下竞争的局面，使劳动者的劳动条件呈现逐步恶化的趋势，这又加剧了我国市场化进程中的劳动关系不平衡，使得我国社会利益主体分化过程愈加复杂，也是近年来造成贫富差距扩大，社会矛盾和社会冲突不断的根源。劳动力市场在供求关系和其他因素的影响下，价格过低，缺乏增长机制已成为引发社会矛盾最主要的原因之一。这就更加迫切地要求工会承担维护自己所代表的利益主体的合法权益的基本职责。马克思说过：“工会的直接任务仅仅是适应日常的需要，力图阻止资本的不断进攻，一句话，仅仅是解决工资和劳动时间的问题。工会的这种活动不仅是合法的，而且是必要的。”

我国是中国共产党领导的社会主义国家，工人阶级是执政党的阶级基础和群众基础。工会工作作为党最重要的群众工作之一，只有维护劳动者权益才能保持与广大工人阶级群众的密切联系。在当代公民社会，维护劳动者权益已经成为中国工会高举的一面旗帜，是执政党最重要的政治资源和社会资源。胡锦涛的讲话表明，通过工会维护劳动者权益是中国共产党和中国政府坚持全心全意依靠工人阶级，保障广大劳动者的主人翁地位，发挥广大劳动者在推动国家建设和社会进步中的主力军作用的基本途径。

坚持人类社会的公平正义原则和维护劳动者权益是对工会神圣职责提出的基本要求。可持续发展和体面劳动要求整个社会既关注效率，又注重公平，在效率与公平之间达成平衡。没有平衡制约机制的经济全球化最终可能毁掉效率，甚至造成社会的动荡。这是因为无限制的市场在价值规律的作用下，会造成社会的两极分化，资本和社会财富向少数人高度集中，并形成资本的社

会统治和资本对劳动的绝对优势，最终因为大多数劳动者缺少消费能力而导致市场的萎缩，以及劳动者劳动能力和劳动热情的降低，最终断送社会和谐和根基。制约平衡劳动者个人无法抗衡的资本巨大优势，调处解决劳动关系在劳动力市场上一边倒倾斜的突出社会矛盾，这是几乎所有市场经济国家都要由工会达成劳动关系平衡的原因所在。经济社会的协调和可持续发展，有赖于以工会为代表的追求社会公平的群团组织。世界各国劳动关系发展的实践证明，没有工会的干预和介入，在劳动关系中的劳动者权益就无法充分实现。

社会主义市场经济要求整个社会既注重效率，又关注公平，在效率与公平之间达成平衡。为实现效率，市场化的规律要求利益主体的具体化、明晰化、多元化，完善市场的交换和竞争机制。其前提是产权的明晰和劳动力这一生产要素进入市场。我国建立的是社会主义市场经济，发展生产力，提高效率的目的就是为了不断改善劳动者的物质文化生活；同时，社会主义的基本原则，要求通过社会公平的实现，推动社会生产力的发展。社会主义原则与市场经济的有机结合，其目的就在于通过制度化的方式达到经济与社会、效率与公平的统一。

在社会主义市场经济条件下，经济社会的协调和可持续发展，需要工会组织发挥其自身的作用。在社会结构转型过程中，社会利益主体的分化迫切需要作为利益代言人的社会组织构建合情、合理、合法、有效的利益诉求渠道，来保障他们的利益，达到社会公平。这就要求工会将自己工作的重心由以往的革命、建设领域转变到通过协商、监督、参与等方式，调节不同利益主体之间的关系上来。

在我国社会主义市场经济条件下，工会是兼具多种社会功能的综合性组织，全面实现工薪劳动者权益的社会团体。工会之所以在这些领域承担社会职责，就是因为在目前历史条件下，广大

工薪劳动者的基本需要不易在其所属的分工体系当中得到全面实现。而另一方面，他们在政治、经济、社会、文化等领域中的需求又客观存在，这就要求有一个能够实现他们利益的组织渠道。在我国的国情下，由于仍然处在社会生产力不够发达，社会生活体系不够完善的社会主义初级阶段，工会承担满足广大工薪劳动者的各种需求的社会职责是责无旁贷的。

需要明确指出的是，在这个职责体系当中，工会的基本活动领域在社会关系领域，而经济关系是社会关系的基本范畴，因此工会最基本的社会责任必须明确，那就是在经济利益关系领域当中协调劳动关系矛盾，这是工会的基本职责。至于工会在工薪劳动者的政治生活、社会生活、文化生活当中承担的社会职责都是以实现工薪劳动者的经济利益为前提的。工会从工薪劳动者利益出发，承担调节劳动关系矛盾的社会职责是为构建和谐社会创造条件。

近些年来，经济社会发展不协调，劳动关系不平衡，劳动者合法权益受到严重侵害的事件屡有发生。这些在劳动领域当中所出现的社会矛盾引起了人们的广泛关注，成为和谐社会建设进程当中很不和谐的音符。人们在关注这些问题的同时，也在关注工会在平衡劳动关系、监督制约企业侵犯劳动者合法权益方面所应承担的基本职责。

工会履行维护劳动者权益的神圣职责，需要工会组织充分发挥在协调劳动关系中的作用。胡锦涛主席在2007年3月7日的讲话中提出，在维护全国人民总体利益的同时维护好劳动者的具体利益，是工会组织的重要职责。要毫不妥协地同侵犯群众合法权益的行为作斗争，并要求工会着力加大协调劳动关系工作力度，抓好劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等方面的维权工作，为发展和谐劳动关系作出积极努力。在我国全面进入社会主义市场经济和经济全球化的社会大背景下，中华全国总

工会以“组织起来，切实维权”为新时期的工作方针，提出了核心理念为“以职工为本，主动依法科学维权”的中国特色社会主义工会维权观。中国工会在党和政府主导的维护群众权益机制中，为实现公平正义基础上的可持续发展和劳动者的体面劳动目标，工会需要通过集体协商、集体合同制度维护工人的各项权利，与雇主及雇主组织共决劳动力价格，形成和建立工人工资正常增长机制。通过工会组织广覆盖的组织系统，在国家、产业、区域、公司等各个层面确立公正合理的劳动标准。

胡锦涛主席的祝辞说明，中国政府高度重视可持续发展和坚持以人为本、全面协调可持续发展的科学发展观；高度重视维护劳动者权益；高度重视中国工会的地位和作用，支持中国工会依照法律和章程开展工作，支持中国工会密切联系广大劳动者，切实维护劳动者权益。有中国政府的高度重视和支持，中国工会必将承担起维护劳动者权益的神圣职责。

作 者

2008 年 3 月

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 导 言	(1)
第二节 推行集体协商、集体合同制度的社会背景	(3)
第三节 工会开展集体协商、签订集体合同的必要性	(8)
第二章 集体协商与集体合同制度的概念 特征和功能作用	(16)
第一节 集体协商、集体合同的概念含义	(16)
第二节 集体协商与集体合同的相互关系	(19)
第三节 集体协商、集体合同制度的特征	(21)
第四节 对我国集体协商特点的具体分析	(24)
第五节 集体协商与集体合同的功能作用	(30)
第六节 我国实行集体协商、集体合同制度的原则	(34)
第三章 集体合同制度的历史渊源和在西方 国家的发展	(38)
第一节 西方国家劳资集体谈判制度产生和发展 的历史过程	(39)
第二节 西方国家劳资集体谈判制度产生的历史原因	(42)
第三节 西方国家劳资集体谈判制度的基本作用 和意义	(45)
第四节 西方国家劳资集体谈判制度的层级和类型	(48)
第五节 西方国家劳资集体谈判制度的发展趋势	(51)

第四章	集体协商、集体合同制度在我国的发展和现状	(57)
第一节	我国集体合同制度的历史回顾	(57)
第二节	在我国推行集体合同制度的主要特点	(60)
第三节	我国集体协商、集体合同制度的新进展	(62)
第四节	当前存在和需要解决的突出问题	(66)
第五节	我国集体协商、集体合同制度的发展趋势	(68)
第五章	集体合同制度的国际立法和国内立法	(75)
第一节	国外关于集体合同制度的立法状况	(75)
第二节	国际立法基本形式——国际劳工标准	(79)
第三节	我国《劳动法》、《工会法》、《公司法》的有关规定	(82)
第四节	我国《劳动合同法》对集体合同的专项规定	(83)
第五节	我国劳动和社会保障部的专项规定	(87)
第六节	我国今后的立法方向——《集体合同法》	(89)
第六章	集体协商、集体合同制度中的主体	(93)
第一节	主体权利是劳动者的基本权利	(93)
第二节	劳动者一方的形式主体和实质主体	(94)
第三节	用人单位(雇主)的形式主体和实质主体	(99)
第四节	作为资产所有者形式主体的雇主组织	(101)
第五节	政府组织在集体协商、集体合同制度中的作用	(104)
第七章	集体协商、集体合同的内容	(109)
第一节	集体合同内容体现劳动者的具体权利	(109)

第二节	对集体协商、集体合同内容的要求	(110)
第三节	集体协商、集体合同的基本内容	(112)
第四节	对西方国家集体谈判内容的借鉴	(120)
第八章	集体协商、集体合同制度的程序要求	(127)
第一节	集体协商的代表	(127)
第二节	集体协商委员会的组成和工会职责	(130)
第三节	集体协商的过程	(132)
第四节	集体合同的起草	(135)
第五节	集体合同的审核、变更、解除和争议处理	(138)
第六节	对西方国家集体谈判程序的借鉴	(140)
第九章	工会集体协商的策略与技巧	(149)
第一节	集体协商策略与技巧的区别和联系	(149)
第二节	工会选择集体协商策略技巧的一般原则	(150)
第三节	工会集体协商的策略	(152)
第四节	工会集体协商的技巧	(154)
第五节	上级工会对企业工会集体协商的帮助指导	(156)
第六节	西方工会对集体协商级别或目标的策略选择	(158)
第十章	集体合同制度的有关规定	(163)
第一节	集体合同的期限	(163)
第二节	集体合同的审查	(164)
第三节	集体合同的变更与解除	(165)
第四节	集体合同的履行与监督	(166)
第五节	集体合同的效力	(168)
第六节	集体合同的争议处理	(169)
第七节	集体合同的违约责任	(172)

附录一 工会集体协商、集体合同典型案例	(174)
企业工资集体协商案例	(174)
工资集体协商模拟教学安排	(181)
英国职工大会培训中心的集体谈判策略	
技巧（选摘）	(183)
集体协商职工代表培训手册（国际劳工组织 与中华全国总工会合作项目）	(186)
附录二 工会集体协商、集体合同样本	(207)
区域性集体合同	(207)
行业性集体合同	(209)
工资集体协商专项协议	(214)
劳动安全卫生专项集体合同	(217)
女职工特殊保护专项集体合同	(225)
附录三 工会集体协商、集体合同相关法律	
法规、文件	(228)
中华人民共和国劳动法	(228)
中华人民共和国工会法	(244)
中华人民共和国公司法（节选）	(255)
中华人民共和国劳动合同法	(256)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(276)
中华人民共和国就业促进法	(286)
集体合同规定	(297)
工资集体协商试行办法	(308)
中国工会章程	(313)
企业工会工作条例（节选）	(327)

中华全国总工会关于推进女职工权益保护专项 集体合同工作的意见	(331)
参考文献	(337)
后 记	(339)

第一章 绪 论

第一节 导 言

在社会主义市场经济体制形成过程中，我国企业劳动关系调整机制发生了重大变化，其中之一就是开始引入集体协商与集体合同制度。在劳动法律框架内，劳动法律制度包括：劳动合同法律制度、集体协商和集体合同法律制度、劳动争议调解处理法律制度三个组成部分。集体协商与集体合同制度是调整劳动关系的一项重要劳动法律制度。它是由工会代表职工与用人单位经过协商程序就劳动者的劳动标准、劳动条件签订集体合同，用以规范明确企业劳动关系双方的权利和义务，保护劳动者的合法权益，调整企业内部的劳动关系。这项制度在我国的实施，不仅已由国家法律予以确认，而且在政府、用人单位和工会三方之间逐步形成共识。

一、企业劳动关系由政府行为向市场行为转变，需要通过集体协商、集体合同制度加以规范

我国的改革开放进入 20 世纪 90 年代以后，在企业改革向纵深推进和劳动力市场运行机制开始启动的双重作用下，企业劳动关系由政府行为向市场行为的转变明显加快，主要表现在三个方面：首先，政企分开、双方权责关系的界定，使企业劳动关系的建立与调整，以及劳动条件与劳动标准的确立，开始由过去的政

府行为变为企业内部的事务；其次，劳动力配置逐步走向市场化，在劳动力市场的导向下，由于企业在就业、工资和社会保障等方面逐渐进入竞争机制和风险机制，致使职工与企业之间的经济关系趋于复杂化，矛盾与冲突不断加剧；其三，在国有经济与非公有经济相互结合、渗透和并存发展过程中，传统的单一所有制结构的企业类型，已由多元的不同所有制结构的企业类型所替代，从而使不同类型企业劳动关系趋于多样化。

企业劳动关系的上述变化，迫切要求建立一种适应市场经济环境的新的劳动关系调整机制，以便按照市场法则来规范企业的劳动关系。从世界上实行市场经济国家的实践来看，集体协商集体合同制度便是实现劳动关系调整法制化、规范化的有效机制。于是，集体协商集体合同制度便在这种背景下提上了日程。

二、现代企业制度的发展，保护职工合法权益的需要，使建立集体协商、集体合同制度成为迫切的现实要求

建立现代企业制度，是我国经济体制改革的直接目标，也是我国向市场经济过渡的重要步骤。现代企业制度的建立，客观上就要求建立与之相适应的劳动关系调整机制。集体协商集体合同制度正是这样一种机制。现代企业制度条件下的劳动关系，是一种以经济内容为基础的互惠互利的利益关系。这就要求企业中劳动关系的处理，要以双方的具体利益为出发点，在具体利益的正确调处中，实现企业所有成员的总体利益；在劳动关系的运行机制上，是以企业为单位通过市场机制进行调节的，所以，企业中劳动关系的运行与调处，必须按照市场机制的规范要求，运用法律化手段和方式来解决；在企业劳动关系双方的利益关系上，利益差距的加剧是必然趋势，劳动者由于处于被动和劣势的地位，其利益经常有可能被侵害。因此，构建企业和谐劳动关系的重点，在于劳动者权益的保障。解决现代企业制度劳动关系中上述