



全国高等学校劳动关系专业新编系列教材

集体协商 与 集体合同



宋 湛 编著



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校劳动关系专业新编系列教材

集体协商与集体合同

宋 湛 编著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

集体协商与集体合同/宋湛编著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008
全国高等学校劳动关系专业新编系列教材
ISBN 978-7-5045-7261-5

I. 集… II. 宋… III. 集体合同-合同制-中国-高等学校-教材 IV. D922.52
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 125783 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

廊坊市光达胶印厂印刷装订 新华书店经销

720 毫米×965 毫米 16 开本 19 印张 333 千字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

全国高等学校劳动关系专业 新编系列教材编委会

- 主任 文 魁 首都经济贸易大学校长，教授，博士生导师
- 副主任 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授，博士生导师
- 编 委 (以姓氏笔画为序)
- 石金涛 上海交通大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师
- 刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任，教授
- 关培兰 武汉大学人力资源管理研究中心主任，教授，博士生导师
- 杨俊青 山西财经大学工商管理学院院长，教授
- 时 勘 中国科学院研究员，博士生导师
- 沈琴琴 中国劳动关系学院副院长，教授，博士
- 赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 赵曙明 南京大学商学院院长，教授，博士生导师
- 段兴民 西安交通大学管理学院教授，博士生导师
- 姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 袁伦渠 北京交通大学经管学院教授，博士生导师
- 萧鸣政 北京大学政府管理学院教授，博士生导师
- 崔 勋 南开大学商学院人力资源系主任，教授，博士生导师
- 常 凯 中国人民大学劳动关系研究所所长，教授，博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长，教授，博士生导师
- 廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师

内 容 简 介

本书是一本全面介绍国际集体谈判制度和经验以及我国集体协商和集体合同制度的劳动关系专业教材，也可以作为参与集体协商工作人员的参考书。本书包括三个部分：第一部分（第一章到第四章）介绍集体谈判制度，包括基本理论、国际历史发展和各国现状等；第二部分（第五章和第六章）介绍我国的集体协商制度理论，包括历史发展、特点和协商过程以及相关的法律法规等；第三部分（第七章到第九章）以实践操作为主，内容既包括集体谈判的一般策略和技巧、谈判过程控制、僵局的处理等内容，还包括针对我国的集体协商和集体合同制度、工资集体协商制度等内容提出的特别策略和技巧，以及细分不同类型企业的协商策略、案例分析等。

本书注重法律法规、政策和实际案例的更新，注重理论和现实的结合。在教材编写中加入了较为丰富的案例、阅读材料和其他观点，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，在每一章后面都设计了关键词、复习思考题和案例分析题，在书后附录中列出了相关的法律法规等内容供参考。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的 1986 年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了 20 多年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，需要我们以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以化分为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调

解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国加入世贸组织后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险，保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社区发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。另外，近年我国劳动关系在市场经济体制下的运行态势正发生着深刻的变化，维护劳动者的合法权益，有效调节劳资矛盾，构建和谐劳动关系等问题也已日益凸显。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的人才队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的四个系列——劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列、劳动关系系列的教材就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这四套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、劳动关系等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

文 魁

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，集体谈判已成为工会成立的主要目标，是工人维护和争取集体权益的核心制度。在西方产业革命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，成为劳资由对立到对话、由冲突到和谐的一座不可或缺的桥梁。

1994年，《中华人民共和国劳动法》的颁布，标志着我国平等协商和集体合同制度的建立，至今已经十多个年头了，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《中华人民共和国劳动合同法》第4条第2款和第3款都对平等协商的内容进行了详细的规定：“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。”以上内容在第51条到56条作了更加详细的规定。党的十七大报告提出了“提高劳动报酬在初次分配中的比重”，集体协商制度因为本身具有的灵活性和自治性的特征，所以其推广和完善是实现提高劳动报酬比重目标的一个有效途径。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同权益，建立有效的协商机制，加强该专业领域人才的教育和培训已经成为当务之急。

本书是为劳动关系专业的学生编写的教材，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,是一本兼具理论总结、历史及现状描述和实施操作技巧于一体的专业书。本书也是以这样三个部分展开的,只对其中一部分内容感兴趣的读者可以有针对性地阅读。同时,本书还兼顾国外经验和国内政策法规,既适合进行政策研究分析和比较,又能够辅助初学者进行集体协商操作。虽然国外的集体谈判制度和我国集体合同下的平等协商制度有相当大的差异,将国外的经验借鉴过来可能并不适用,但是我们认为,我国的劳动关系专业人才应该具有长远眼光和国际视野,随着我国和谐劳动关系发展目标的逐步落实和劳动关系相关制度的演进和成熟,集体协商制度必将出现在理论、立法到操作各个层面的创新上。所以,教材设计的目标是“不止于术”,劳动关系专业人员不仅应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。

我们在教材编写中加入了较为丰富的案例、阅读材料和其他观点,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,在书后附录中列出了相关的法律法规合同样本等内容供参考。

本书的编写分工如下:第一章宋湛(首都经济贸易大学);第二章黑启明(河南大学)、宋湛;第三、四章和第九章姜蓓蓓(首都经济贸易大学);第五章那欣(首都经济贸易大学);第六章孙晓蕾(首都经济贸易大学);第七章李雅琳(现在英国拉夫堡大学学习);第八章谭浩(中国联通人力资源部)。全书由宋湛统稿。

感谢“首都经济贸易大学精品教材资助计划”和北京市教委专项“中青年骨干教师”项目对本书的资助,感谢首都经济贸易大学劳动经济学院杨河清院长的督促,感谢中国劳动社会保障出版社编辑的辛勤劳动,没有他们,本书稿不可能顺利出版。

由于学识所限,本书难免有疏漏之处,还希望各界同行批评指正,也欢迎提出宝贵的意见和建议,联系编者请发送电子邮件至 ssongzhan@sina.com。

编 者

2008年5月

目 录

第一章 集体谈判概论	(1)
第一节 集体谈判与集体谈判制度	(3)
第二节 劳动关系框架中的集体谈判制度	(7)
第三节 集体谈判制度的产生和发展	(10)
本章小结	(17)
关键词	(17)
复习思考题	(18)
案例分析题	(18)
第二章 集体谈判理论	(20)
第一节 集体谈判研究的法律视角	(21)
第二节 集体谈判研究的经济学视角	(24)
第三节 集体谈判研究的社会学视角	(31)
第四节 集体谈判研究的政治学视角	(33)
本章小结	(35)
关键词	(35)
复习思考题	(36)
案例分析题	(36)
第三章 集体谈判的结构和进程	(37)
第一节 集体谈判的结构	(38)
第二节 谈判的类型和过程	(47)
第三节 谈判的结果和罢工	(61)
本章小结	(66)
关键词	(66)

复习思考题·····	(67)
案例分析题·····	(67)
第四章 各国的集体谈判制度·····	(70)
第一节 国外集体谈判制度概述·····	(72)
第二节 美国的集体谈判制度·····	(77)
第三节 英国的集体谈判制度·····	(83)
第四节 日本的集体谈判制度·····	(86)
第五节 德国的集体谈判制度·····	(90)
本章小结·····	(93)
关键词·····	(93)
复习思考题·····	(93)
案例分析题·····	(94)
第五章 我国的平等协商和集体合同制度·····	(95)
第一节 制度产生的背景和历史沿革·····	(96)
第二节 集体协商的立法和推行现状·····	(101)
第三节 障碍、对策以及发展前景·····	(114)
本章小结·····	(126)
关键词·····	(126)
复习思考题·····	(127)
案例分析题·····	(127)
第六章 平等协商与集体合同制度的程序·····	(128)
第一节 平等协商与集体合同制度的内容·····	(129)
第二节 平等协商下签订集体合同的程序·····	(135)
第三节 工资集体协商·····	(140)
第四节 集体合同的履行·····	(146)
本章小结·····	(149)
关键词·····	(150)
复习思考题·····	(150)
案例分析题 1 ·····	(150)
案例分析题 2 ·····	(151)

第七章 谈判的基本方法和技巧	(153)
第一节 BATNA 和 ZOPA	(154)
第二节 让步式谈判和整合式谈判.....	(160)
第三节 谈判策略的制定.....	(165)
第四节 谈判僵局的破解及其技巧.....	(184)
本章小结.....	(193)
关键词.....	(194)
复习思考题.....	(195)
案例分析题.....	(196)
第八章 集体谈判的策略和技巧	(197)
第一节 集体谈判策略.....	(198)
第二节 集体谈判技巧.....	(200)
第三节 集体谈判和协商案例分析.....	(211)
本章小结.....	(222)
关键词.....	(223)
复习思考题.....	(223)
案例分析题.....	(223)
第九章 我国集体协商制度的不同类型	(224)
第一节 国有企业的集体协商.....	(225)
第二节 民营企业的集体协商.....	(234)
第三节 外资企业的集体谈判制度.....	(243)
本章小结.....	(246)
关键词.....	(247)
复习思考题.....	(247)
观点阅读.....	(248)
附录 1 工资集体协商试行办法	(249)
附录 2 集体合同规定	(253)
附录 3 北京市集体合同示范文本（试行）	(261)
附录 4 其他集体合同示范文本	(288)

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意义和作用。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，从历史发展的视角来看待集体谈判制度。

◎引导案例

矛盾引发协商

2000 年秋末冬初的青岛，寒风扫树，落叶无存。

清冷的街道上，行人稀少，43 岁的外企工人谢朝阳把自行车骑得飞快。迎面冷风割人脸，他的心里却热乎乎的。

谢朝阳之所以兴奋，是因为青岛市正在推行一项试点工作：企业工资集体协商。在青岛市劳动部门的文件上，他看到的官方解释是：企业工资集体协商是代表所有者利益的经营者与代表职工利益的企业工会或者工会代表，依照有关法律、法规、政策，就企业内部的工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平以及增长幅度等问题，通过平等协商，达成一致意见。

谢朝阳是青岛市一家外资企业的一线工人。4 年前，为了多年不涨且不时拖欠的工资，他和几百名工友举行了罢工。那段日子，岛城被他们的罢工闹得沸沸扬扬。

青岛市的外企来自 30 多个国家和地区，韩资企业多达 59%，2 000 多家外

企吸纳了30万名中国员工。劳动部门一位处长说,1996年他做过一个统计,外资登陆岛城后,每年有大大小小三四十起罢工事件,虽然我国宪法早已在1982年废止了“罢工”的条款。

2003年上半年,两家较有影响的外资企业相继发生中方员工罢工事件。

一家韩国在青岛市的独资企业,起先走的是与国有企业合资的路子,后来经过买断,变成独资企业,500名左右的国有企业工人成了韩国公司的雇员。2000年,这家韩国公司宣布裁员,并降低在岗人员工资每人每月100元。董事会决定甫出,罢工一触即发。经过政府等各方斡旋,最后的结果是中国工人取得局部胜利:被裁的依然被裁,只是有了最低保障工资,每月260元,并有机会再上岗;在岗的每人每月增加100元,因为裁员后工作量增大了。

“罢工和集体上访,让担心社会稳定的地方政府倍感头疼。”一位劳动部门的官员说。如何处理这几年外企不断恶化的劳资关系,成了摆在他们和基层工会面前的“烫手山芋”。

当他们发现“工资集体协商”后,他们的灵感被激发了。

“罢工事件后,资方和中方员工之间建立了对话渠道,设立了工资协议会、工资调整会、工资劳动争议调解委员会,开始了实际上的工资协商谈判,矛盾由此缓和,目前的状态可以用和谐来形容。”

在如此背景下,企业工资集体协商这个对中国企业来说还很新鲜的事物,在青岛市孕育生成。

目前,13个不同性质的企业正在抓紧试点,青岛市蒸馏器厂资方和员工代表已经在协商后签了字。

资料来源:章敬平. 白领黑工和集体谈判. 2003,摘自新浪网,有删节。

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的代表, 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，例如，人力资源部经理。
- 掌握管理方谈判机密的雇员，例如，经理秘书。
- 某些特殊职业的雇员，例如，医生、律师等。
- 某些特殊行业的雇员，例如，佣人、农业工人等。

资料来源：John Godard, Industrial Relations, The Economy and Society, 2nd edition, Captus Press Inc., New 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利。

西方集体谈判在产生阶段，双方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，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存在的，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，就会爆发为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

^① 本书编写组. 集体协商与集体合同工作手册. 北京：中国工人出版社，2004. 4