

劳资谈判

郑桥 著

中国工人出

COLLECTIVE BARGAINING

劳 资 谈 判

Collective Bargaining

郑 桥 / 著

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳资谈判/郑桥著. —北京: 中国工人出版社, 2003.7

ISBN 7-5008-3063-7

I. 劳… II. 郑… III. 劳资关系-谈判-研究 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 050805 号

责任编辑 吕 静 装帧设计 佟昭丽

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)82075935(编辑室) 62005038(传真)

发行热线: (010)62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京忠信诚胶印厂

版 次: 2003 年 6 月第 1 版 2003 年 6 月第 1 次印刷

开 本: 850 × 1168 毫米 1/32

字 数: 280 千字

印 张: 11.25

册 数: 001—4000 册

定 价: 22.00 元

版权所有 侵权必究 印装错误可随时退换

目 录

导 论	(1)
-----	-----

背景篇

第一章 劳资谈判制度的渊源	(9)
一、劳资谈判制度的产生	(9)
二、劳资谈判立法的发展和演变	(12)
第二章 劳资谈判在国外	(15)
一、国外劳资谈判制度现状概述	(15)
二、劳资谈判制度的基本构成	(18)
三、各具特色的劳资谈判类型	(25)
四、劳资谈判制度的主要作用	(38)
五、劳资谈判制度面临的挑战	(41)
第三章 劳资谈判制度在中国	(45)
一、我国劳资谈判制度的历史沿革	(45)
二、集体协商集体合同制度实施的现状	(47)
三、集体合同制度推进方式上的中国特色	(50)
四、我国实行集体合同制度的目标	(53)

理论篇

第四章 集体协商集体合同的基本概念与特征	(56)
一、集体协商的概念与特征	(56)

二、集体合同的概念和特征	(60)
三、集体合同制度与相关制度的关系	(64)
第五章 集体协商集体合同制度的功能与作用	(70)
一、西方学者对集体合同制度功能的看法	(70)
二、集体协商集体合同制度功能分析	(71)
第六章 集体协商谈判的主体	(75)
一、集体协商谈判是工人的基本权利	(75)
二、劳方及劳方组织	(76)
三、雇主及雇主组织	(84)

实务篇

第七章 集体协商集体合同的内容	(96)
一、集体协商集体合同的内容	(96)
二、集体合同内容的特点	(97)
三、集体合同内容的选择与确定	(98)
第八章 集体协商与签订集体合同的程序	(100)
一、集体协商与签订集体合同的程序	(100)
二、集体协商代表	(103)
三、集体协商的准备阶段	(107)
四、集体协商及其原则	(111)
五、集体合同的签订与生效	(113)
第九章 集体协商的内容及其依据	(117)
一、关于劳动报酬问题的协商	(117)
二、关于工作时间问题的协商	(121)
三、关于休息休假问题的协商	(123)
四、关于劳动安全与卫生问题的协商	(125)
五、关于保险福利问题的协商	(128)
六、关于劳动关系的其他内容的协商	(130)

第十章 工资集体协商	(136)
一、工资集体协商基本理论	(136)
二、工资制度改革与工资集体协商	(139)
三、企业工资制度	(141)
四、国外工资集体谈判理论	(145)
五、工资集体协商实务	(147)
六、与工资问题相关的几项制度	(153)
第十一章 集体合同的履行	(158)
一、集体合同的效力	(158)
二、集体合同履行的监督检查	(159)
三、集体协商双方在履行集体合同中的责任与义务	(161)
四、保障集体合同的履行方面的经验	(163)
五、集体合同的变更和解除	(165)
六、上级工会的责任	(167)
第十二章 集体合同争议处理及法律责任	(170)
一、集体合同争议的概念	(170)
二、集体合同争议处理的原则和程序	(173)
三、集体合同的违约责任	(175)
四、集体合同的免责条件	(176)
五、对集体合同违约行为的处罚方式	(178)
六、关于产业行动	(179)

技巧篇

第十三章 谈判的基本策略与技巧	(183)
一、谈判的基本原理	(183)
二、谈判的基本策略技巧	(188)
第十四章 集体协商谈判策略技巧	(198)
一、集体协商策略的含义	(198)

二、集体协商策略的基本类型	(199)
三、集体协商策略的制定	(200)
四、集体协商策略的运用	(200)
五、集体协商谈判技巧	(201)
六、集体协商实战案例	(202)
第十五章 影响外资企业集体协商的背景因素	(206)
一、劳资关系背景对集体协商的影响	(206)
二、文化背景对谈判协商的影响	(212)

法律篇

第十六章 关于集体合同制度的国际立法	(217)
一、国际劳工标准	(217)
二、关于集体协议	(218)
三、关于集体谈判	(220)
四、关于我国立法与国际劳动立法的衔接	(222)
第十七章 国外关于集体合同制度的立法	(224)
一、立法的历史回顾	(224)
二、集体谈判立法的主要内容	(227)
第十八章 我国集体协商集体合同制度立法	(231)
一、我国集体合同制度立法现状	(231)
二、我国集体合同制度立法的方向	(234)

案例篇

第十九章 集体协商案例	(238)
一、合资企业集体协商案例	(238)
二、外商独资企业集体协商案例	(250)
三、民营企业工资集体协商案例	(253)

四、国有企业工资集体协商案例	(256)
五、私营企业工资集体协商案例	(261)
六、国外集体谈判的案例	(263)

总结篇

第二十章 集体合同制度推进中的热点问题	(266)
一、国有企业实行集体合同制度的特点	(266)
二、非公经济企业的集体协商集体合同制度	(276)
三、多层次的集体协商集体合同制度	(278)
第二十一章 政府与集体合同制度	(281)
一、市场经济国家政府与集体谈判的关系	(281)
二、三方机制与集体合同制度	(285)

附录

中华人民共和国劳动法	(290)
中华人民共和国工会法	(305)
集体合同规定	(316)
工资集体协商试行办法	(322)
国际劳工公约和建议书	(326)
参考书目	(346)
后记	(348)

导 论

20世纪90年代中期,随着《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的颁布实施,集体协商集体合同制度开始出现在中国的劳动关系领域。集体合同制度最早起源于欧美工业化市场经济国家,通常被称为劳资谈判或集体谈判制度。这项制度是市场经济体制下调整劳资关系的重要的劳动法律制度。

劳资谈判(Collective Bargaining)在西方已有上百年的历史。最初的劳资谈判出现于18世纪末19世纪初的英国、美国等工业化国家,到19世纪中期劳资谈判开始在欧洲众多国家取得合法地位,各国相继出台了一系列确认劳资集体谈判权的立法。第一次世界大战以后,劳资谈判制度在欧美等西方工业化市场经济国家普遍实行,逐渐发展并形成了一套比较完备的机制,成为各国劳资双方确定劳动条件、协调相互关系的一种基本方式。第二次世界大战结束以后,劳资谈判制度遍及主要工业化市场经济国家,并逐渐发展到众多的发展中国家。20世纪90年代中期,随着社会主义市场经济体制的推进,我国开始实行这项制度,称之为集体协商与集体合同制度。

作为一项劳动法律制度,集体谈判集体合同制度包括一系列法律、法规和相应的程序规范。虽然在各个国家的立法中,关于集体谈判和集体合同的概念表述不尽相同,但其基本原则是一致的。按照国际上通行的说法,集体谈判是指工人组织(工会)或工人代表与相应的雇主或雇主组织为签订集体合同

(集体协议)进行协商与谈判的行为。集体合同也称集体协议、团体协约,是集体协商谈判双方代表根据法律、法规的规定,就劳动条件和就业期限等问题在协商谈判的基础上签订的书面协议。所以,集体谈判制度可以表述为:工人代表或工人团体与雇主或雇主组织就劳动条件和劳动标准进行协商谈判、进而签订集体协议的法律制度。

劳资谈判作为调整劳资关系的一项法律制度,是西方工业化市场经济国家整个劳资关系调整机制中一个重要的组成部分。纵观各国劳资关系调整运行机制,基本上由三个层面构成:国家的劳动立法、产业行业的劳资协议、企业的劳动合同。劳动立法为劳资关系的处理提供基本规范和最低标准;劳动合同则规定劳工个人与企业雇主之间的权利义务关系;劳资谈判和劳资协议则处于两者之间,它可以借助团体的力量,弥补劳动合同签订中由于双方实际地位的悬殊而导致的对劳工个人的不公正待遇,与此同时,又可以凭借工人组织的实力与雇主谈判,达到改善劳工的劳动条件、提高劳工报酬标准的目标。今天,西方国家在劳动报酬、工时、休假、保险福利等方面的劳工标准大都高于各国劳动立法规定的标准,这些成果基本上都是得益于劳资谈判的结果。

西方国家劳资谈判制度上百年的发展、演变表明,此项制度已经成为劳资关系调整运行机制的重要一环,是市场经济体制下调整劳资关系、协调劳资矛盾的有效机制。

在新中国建立初期,我国曾经实行过一段时间的集体合同制度,但在50年代中期就停止了。真正全面规范地推进集体谈判与集体合同法律制度,是伴随着社会主义市场经济体制的建立而开始的。

改革开放以来,特别是中国共产党第十四次代表大会确立了向社会主义市场经济体制过渡的方针之后,随着市场化进程

的发展，我国企业的产权关系以及劳动关系发生了重大变化。现实社会经济关系的改变，要求我们对劳动关系的调整方式进行相应的改革与调整，以市场化的手段调整和规范劳动关系成为大势所趋。1994年《劳动法》颁布并于次年开始实施，集体合同制度的原则性规定写入了法律。于是，在市场经济国家成功运作的劳资谈判便开始以集体协商集体合同制度的名称在我国全面推进实施。

起源于西方国家的劳资谈判在我国到底有没有实行的必要性？现实的进展为我们提供了印证。从1995年开始至今，几年的实践表明，在我国实行集体协商和集体合同制度，是社会经济特别是劳动关系领域变化的客观要求和现实需要。具体体现在：

1. 企业劳动关系的市场化进程，迫切需要通过集体协商与集体合同制度加以规范。

进入20世纪90年代，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，企业劳动关系的市场化转变明显加快，主要表现在三个方面：

一是政企分开、双方责权关系的界定，使企业产权关系发生改变，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；劳动关系由明显的行政化特征向市场化、企业化转变。

在传统的计划经济体制下，我国劳动关系从建立到调节都由政府运用行政手段直接控制，当时的劳动关系实质上是一种劳动行政关系。随着社会主义市场经济体制的初步建立，劳动关系的调节将由国家的行政控制转变为市场调节，国家对劳动力统包统配的就业机制已基本不存在，劳动力市场的建立和发展，推动着劳动力的配置逐渐通过社会、按照市场机制原则进行，无论劳动力的供需、流动，还是就业条件与工资标准确定

等劳动关系的有关方面，都开始通过市场调节来实现，用人单位与劳动者双方通过劳动力市场双向选择的格局正在形成。政府已逐渐退出了对社会劳动的全方位、全过程的直接控制，其作用转变为主要通过制定劳动标准、处理劳动争议对劳动关系的市场运行进行宏观调整。

二是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引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；传统国有企业劳动关系中隐性的矛盾、问题凸现出来，下岗、失业问题显性化，在社会保障制度尚不完备的条件下，职工基本劳动权益的保障受到威胁；在企业权利不断扩大而监督机制又不健全的情况下，不少企业出现严重侵害职工合法权益的事件，劳动关系中的矛盾和冲突比较突出，加之我国劳动力市场供大于求的现实状况，更加剧了这一矛盾的严重程度。

三是在国有经济与非国有经济相互结合、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。在旧体制已经不适应现实要求，而新体制又未真正形成的情况下，劳动争议大幅度增加，争议涉及的内容广泛多样，矛盾形式日趋激烈复杂，对企业和社会稳定构成较大的威胁。

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，劳资谈判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。

2. 现代企业制度的发展，保护职工合法权益的需要，使

建立集体合同制度成为迫切的现实要求。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。在处理企业劳动关系的时候，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，其利益经常面临被侵害的状况。因此，解决企业劳动关系问题的重点，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问题的途径，就是实行集体协商集体合同制度。因为这一制度本身就是现代市场经济体制的产物，而且实践也已证明这一制度对于保障劳动者的权益、运用法律手段调节和处理劳动关系中的矛盾与问题，规范现代企业制度中的劳动关系，是十分有效的机制。

3. 《劳动法》的颁布和实施为企业推行集体协商与集体合同制度提供了契机。1994年7月《劳动法》正式颁布，并于1995年1月开始实施。该法继《中华人民共和国工会法》之后，首次就集体合同的内容、订立程序、法律效力和有关争议的处理等问题作出了原则性规定。《劳动法》的颁布和实施，表明我国企业劳动关系的建立与调整工作，由过去的政府通过行政手段全面控制，转变为纳入规范化、法制化轨道。这是现代市场经济体制的必然要求。集体协商与集体合同制度的提出与推进，也说明企业劳动关系的建立与调整，仅靠劳动合同是不够的，还必须通过劳动合同制度与集体合同制度相互衔接与配套实施来进行。

可见，我国社会经济体制的改革和发展，对建立集体协商集体合同制度提出了迫切的要求。现实的进展表明，我国已初

步具备了实行集体协商和集体合同制度的社会经济条件，但这些条件目前看来还不十分充分。一般来说，实行集体协商和集体合同制度与改革的深化，特别是现代企业制度的推行是直接相关的。从这个意义上来说，实行集体协商和集体合同的条件还需要随着现代企业制度的推行进一步发展和完善。

当然，条件具备与否也只是相对而言的。所谓具备条件，只是指一般的社会条件，不可能所有的具体条件在各个单位同时具备。而且，实行集体合同制度的条件与实行集体合同制度的过程本身也是相互促进的。在实行集体合同制度的同时，也可以促进其他的条件更加完善。

一项新的劳动法律制度的建设是十分复杂的系统工程。除了需要不断充实和完善立法及相宜政策以外，还需要大批从事此项工作的专门人才。在西方工业化国家，劳资谈判已成为经常性的行为，劳资双方都有自己的谈判专揭，他们精通谈判理论和技巧，并掌握与劳资谈判相关的一系列专业知识，包括经济学、管理学、法学、保险学等等。这种专业化的谈判人员是谈判成功有序的基本保证，也是推进劳资谈判制度日趋成熟、不断完善的重要因素。

中国正处于市场化初期，引入集体合同制度的时间不长，经过八年左右时间的实践，目前，我国的集体合同制度的发展已从初期的宣传、了解、普及阶段，转入扎实推进、注重实效和完善机制建设的阶段了。在这些年的探索中，我们积累了一些经验，也暴露出诸多不足。问题存在的原因是多方面的，有法律制度方面的，有人们认识方面的，也有许多属于体制改革进程制约方面的。八年时间的实践，为我们深入地、全方位地分析和探讨集体合同制度提供了条件和可能。实践也要求我们总结经验，对下一步的发展做出前瞻性的预测。

在市场经济不断推进的条件下，尽快与国际惯例接轨，构

建我国的劳动关系调整机制的需求越来越迫切。作为一项起源于西方国家的劳动法律制度，在引入中国时必定有一个了解国际规则与惯例和实现本土化的过程。2001年中国加入了世界贸易组织，这意味着我们开始融入全球化的进程。在这种环境下，我们特别需要放宽视野，从国际的视角观察分析集体合同制度，了解国际立法和惯例，并借鉴西方国家丰富的运作经验，用对比的眼光分析中国的国情，完善我国集体合同制度的理论与实践，使集体合同制度真正能够发挥其作用。

本书是一部理论探讨与实际操作相结合的论著。全书共包括七篇二十一章。

背景篇——介绍劳资谈判的历史渊源，劳资谈判在国外的现状以及集体合同制度在中国的现实发展。

理论篇——侧重劳资谈判的基础理论，包括集体合同制度的基本概念与特征、集体合同制度的功能与作用、集体协商谈判的主体问题。

实务篇——涉及劳资谈判的内容、原则、程序，集体合同的履行及争议处理；同时探讨了集体合同制度的重点工资集体协商的理论和方法。

技巧篇——介绍一般谈判原理和技巧以及劳资谈判的方法、策略与技巧；各国劳资关系体制及文化传统背景对劳资协商谈判的影响。

案例篇——收入了中外各种类型集体谈判的案例和经验分析。

法律篇——涉及集体谈判方面的国际立法、西方国家立法以及中国立法各自的特点，中国立法的发展趋势。

总结篇——着重对带有我国国情特点的一些热点问题进行分析探讨，如不同类型企业推行集体合同制度的特点、多层次集体合同制度探索以及政府在集体合同制度中的作用、三方机

制与集体合同等。

最后，为了使用方便，收入了集体合同制度的相关立法，包括中国的立法和国际劳工立法。

在此，对于本书中使用的概念需要特别说明一下。劳资谈判、劳资协议以及集体谈判、集体协议（Collective Bargaining and Collective Agreement）是西方国家以及国际上通行的概念。我国在引进此项制度时，从中国的国情、传统习惯和人们的接受程度考虑，没有直接使用国际通行概念。原因在于，我国的企业中有大量的国有企业，国企的劳动关系似乎不宜用“劳资关系”一词；同样，国企中劳动关系双方用和缓的“协商”一词比带有对立色彩的、讨价还价性质的“谈判”一词更容易为人们接受。因此，我国使用了集体协商或平等协商与集体合同概念，而没有使用“劳资”和“谈判”概念。

中国实行集体合同制度固然要有自己的特色，但是，从市场化的协调劳动关系的法律制度角度来看，中国的集体协商集体合同制度与国外的劳资谈判、集体合同制度在基本精神上是一致的，没有什么原则的区别。随着经济全球化的发展，特别是中国加入世界贸易组织以后，我们对国际上通行的规则、惯例，知晓、了解、引入的越来越多了。随着各国之间经济联系的日益扩大，劳动关系的互相影响和互相关联势必增强，劳动关系调整机制方面国际化的趋势也日趋明显。伴随我国市场化程度的不断深化，在条件成熟的时候，我们也会越来越多地实现与国际规则的接轨。本书使用国际上通行的“劳资谈判”概念作书名，正是希望体现这样一种理念。当然，为了符合现实状况，在本书的行文中，论及西方国家时使用劳资谈判、劳资协议或集体谈判、集体协议概念；论及我国时则使用集体协商或平等协商、集体合同概念。

背景篇

第一章 劳资谈判制度的渊源

一、劳资谈判制度的产生

劳资谈判发源于西方市场经济国家，它是资本主义市场经济发展到一定历史阶段的产物。劳资谈判制度是伴随着西方国家市场经济的发展，经过工人阶级长期的艰苦斗争而逐渐建立起来的。

在西方资本主义发展早期的产业革命时代，由于机器生产取代了手工劳动、现代工厂制度取代了传统的手工作坊，生产方式上的变革引发了社会阶级关系的深刻变化，两大新的阶级——工人阶级和资产阶级成为社会主要阶级力量，两大阶级的矛盾成为社会主要矛盾。这一时期，劳资关系处于一种激烈冲突状态，在劳工问题的所有领域，劳资双方都尖锐对立，不可调和。在当时的生产活动中，资方处于绝对优势地位，控制着生产经营管理的一切方面，雇主可以任意延长劳动时间，无限加大劳动强度，大量雇用童工、女童，尽量压低工人工资，任意打骂工人等。而工人最基本的劳动生存条件都得不到丝毫的保护。这一时期的资产阶级政府，在劳资关系领域实行自由放任政策，在“自由竞争”、“契约自由”的口号下，放任资本家自由剥削和任意压榨工人，对身处水深火热之中的劳工大众不