

● 编著 程延园

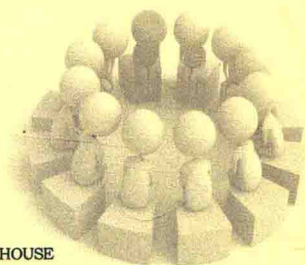
人 · 力 · 资 · 源 · 管 · 理 · 丛 · 书

下卷

员工关系

RENLI ZIYUAN GUANLI CONGSHU

管理方法 · 案例 · 操作全书



AUTHOR Cheng YanYuan
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

员工关系管理方法·案例·操作全书

编 著 程延园

下 卷

中国经济出版社

案例5 集体合同与劳动合同的区别与联系

案例介绍

【1】王大妈最近有点困扰。她从19岁的时候就到这家国有纺织厂工作，一千就是30来年。2003年纺织厂改制时，王大妈与厂里签订了劳动合同。她跟厂里的劳动合同到期了。已经50岁的她，又没有什么特别的技术，非常担心厂里不与她续签劳动合同。令她高兴的是，厂里决定与她签订新的劳动合同。可王大妈听车间主任说，厂工会又代表全体职工与工厂签订了集体合同，还说厂里所有人以后都得依照集体合同执行。

王大妈这下子弄不懂了，分明就是一个人跟一个厂的事，怎么弄出两份合同来呢？

她把集体合同的草稿看了又看，也看不出什么门道来，可是心里却越来越觉得不对了——这劳动合同与集体合同是不是一回事呢？要是不是一回事，将来到底该依哪一个合同行事呢？要是一回事，又为什么就非得签两份合同呢？会不会因为工会签了集体合同就会使自己刚签的那份的劳动合同作废呀？

【2】2007年08月15日，天津市有关部门表示，以工资集体协商为重点的“集体协商集体合同制度”是本市职工维护自己权益，参加企业民主管理的重要体现。今年，市总工会要求建立“集体协商集体合同制度”的企业要达到建会企业的85%，覆盖职工达到80%；签订工资集体协议的企业要达到建立“集体协商集体合同制度”企业的75%；非公有制企业建立以职代会为基本形式的各项民主管理制度要达到75%。

据了解，集体协商是指企业工会或职工代表与企业方代表围绕有关调整劳动关系事宜和集体合同的订立开展的商谈活动。在集体协商中，工资的集体协商关系到每一个职工的切身利益，是最重要的一部分。实行工资集体协商，目的是让职工对自己的切身利益心明眼亮，并不是职工的工资标准职工自己说了算，而是指有关职工工薪变化或是涉及收入、福利等变化的事宜，企业领导

不能“一言堂”，而是要让职工参与决策，保护职工利益，同时也提高企业的凝聚力。

本市把工资集体协商作为推行集体合同制度的主要内容，不同的企业，工资集体协商的重点各有不同。全市所有企业，不分所有制性质、不分规模大小、不分效益好坏，都应该开展工资集体协商，签订工资协议。在实施工资集体协商过程中，生产经营正常和效益较好的企业，重点就工资水平、奖金分配、补贴和福利等进行协商，建立正常的工资增长和调整机制；生产经营比较困难的企业，就最低工资标准和工资支付办法等进行协商，重在建立工资支付保障机制；特困企业相对集中的行业，重在建立基本生活费发放的保障机制；在外来务工人员集中的行业，普遍推行外来工工会与劳务队和工程项目部三方签订工资协议的做法，保障外来务工人员工资按时足额发放。

【3】河北省石家庄市眼下正在进行着的工资集体协商“春季要约行动”中，一个具有测算准确、数据完备、合同预警、协商有力等功能的软件系统，为工会代表职工同行政开展协商谈判提供了有力支持。河北轴承厂工会利用这一软件，对2007年工资总额采取“工资总额与利税挂钩”方法进行测算，得出了反映企业真实情况的数据，使职工信服，厂领导认可。协商时按照测算的增长幅度合理调整了工资总额计划，顺利签订了协议。这种新型工会工作软件，就是石家庄市总工会研发的“集体合同工作管理系统”。

只要输入你想查询的内容，然后点击鼠标，就能清楚地了解到有多少个单位签订了集体合同，哪些是区域性的，哪些是单签的，什么时间签订的，双方首席代表是谁，合同文本内容是什么，省去翻阅大量资料，以及繁琐的计算汇总过程。“五一”前夕，在石家庄市正定县基层工会干部培训课上，讲解者眉飞色舞地介绍着“集体合同工作管理系统”。据介绍，这一软件目前已在石家庄市得到全面应用，并在该市各县（市）、区、产业工会、直属基层工会推广，从而使全市集体合同工作数据化信息平台初具规模。河北省总工会也已发文向全省推介。

据介绍，随着市场经济的发展，企业数量剧增，劳动关系日益复杂，原先

“翻箱倒柜找文件”式的集体合同管理工作已难适应新的形势，因此，迫切需要高效、科学的信息化管理方法。

石家庄市“集体合同工作管理系统”应运而生，该软件专门用于工会系统集体合同工作管理，内容包括集体合同工作相关数据统计、协商工作指导、工资集体协商技术支持、岗位工资测评方法、集体合同档案管理、法律法规等。从2003年开始，市总组织多方面专家，历时14个月研发而成。据悉，该软件的研发列入了石家庄市2004年科学技术研究与发展课题。2004年10月，软件取得了国家版权局版权登记证书。

该软件一问世即受到工会干部的欢迎。除了数据统计、查询方便快捷，软件还完善了集体合同工作数据统报、档案管理、工作考核和协商指导等基础化管理。石家庄市总工会集体合同部副部长张颖说：“比如，以前统报数据是分级上报，只报一个数字，而现在由企业基层直接上报汇总到市，实行实名制，减少中间环节，使数据更真实、完备，并可随时调整。另外，软件可保存各类合同文本的电子文档，对即将到期的合同，系统可发出预警通知。”

（资料来源：陈晓燕，“石家庄保护职工权益集体合同实现数字化管理”，工人日报，2007-05-18）

案例分析

上述三个案例涉及了集体合同与个人劳动合同两个概念。

集体合同，又称集体协约、团体协约或劳资合约，英文为 collective agreement。国际劳工组织第91号建议书《1951年集体协议建议书》第2条第1款规定：“以一个雇主或一群雇主，或者一个或几个雇主组织为一方，一个或几个有代表性的工人组织为另一方，如果没有这样的工人组织，则根据国家法律和法规由工人正式选举并授权的代表为另一方，上述两方之间缔结的关于劳动条件和就业条件的一切书面协议，称为集体合同。”在我国，集体合同是指工会代表劳动者以全体劳动者的共同利益为宗旨，与企业签订的有关劳动条件和劳动标准的综合性协议，具体内容包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫

生、职业培训、保险福利等事项。《劳动合同法》第51条规定：“企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。”

由此可以看出，集体合同是由工会代表劳动者以全体劳动者的共同利益为中心内容，根据法律、法规的规定与企业签订的有关劳动条件和劳动标准的综合性协议。而劳动合同是劳动者个人与企业签订的用以明确双方权利和义务、规范劳动关系的书面协议。集体合同与劳动合同的主要区别如下：

1. 合同主体不同。劳动合同的主体是劳动者个人和用人单位；集体合同的主体一方为劳动者团体（即工会或职工推举的代表）所代表的全体职工，另一方是用人单位。

2. 订立的目的不同。订立劳动合同的主要目的是确立企业和劳动者的劳动关系；订立集体合同的主要目的是为规范劳动合同设定具体标准。

3. 合同内容不同。劳动合同以单个劳动者的权利和义务为内容，一般包括劳动关系的各个方面；集体合同以集体劳动关系中全体劳动者的共同权利和义务为内容，可能涉及劳动关系的各个方面，也可能只涉及到劳动关系的某个方面（如工资合同等）。

4. 法律效力不同。劳动合同对用人单位和签订合同的单个劳动者具有法律效力；集体合同一经当地劳动保障部门审核通过即对签订合同的单个用人单位或用人单位团体所代表的全体用人单位，以及工会所代表的全体劳动者，都具有法律效力。

5. 合同期限不同。集体合同的期限一般为1年，最长不超过3年。劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限三种。

6. 合同的产生形式不同。集体合同由工会代表全体劳动者同用人单位经过充分协商，并提交职工代表大会或全体职工讨论通过后才能形成，劳动合同由职工本人同用人单位协商一致后就能形成。

7. 产生法律效力的时间不同。集体合同经职工代表大会或全体职工讨论通过后，还不具有法律效力，其法律效力的产生要待劳动保障部门自收到集体合

同文本之日起 15 日内未提出异议的,才生效,具有法律效力。劳动合同一经依法签订,即产生法律效力。

8. 产生阶段不同。集体合同产生于劳动关系运行中,而不是产生于劳动关系建立之前。劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式,因此,在劳动者就业时就产生了。

由此可见,用人单位雇佣劳动者时必须与其签订劳动合同,但集体合同不是用人单位必须制定的,不过一旦单位制定集体合同,该集体合同就对单位的所有劳动者都有效。

案例 6 集体合同的生效程序

案例介绍

内蒙古某汽车修理公司是一家大型汽修企业,主要从事汽车修理等业务。企业拥有职工几百人,企业的职工代表大会有 20 来人。由于公司领导人经营决策正确,管理有方,职工积极性高涨,公司承揽了大量汽车修理业务,效益较好。应单位职工的要求,公司近几天正忙着与职工代表签订集体合同。

由于公司处于发展阶段,人手不太够,大家经常加班加点。最重要的是每到逢年过节时,工人们还得倒休,大家对此颇有怨言。大家都期待着这次订立集体合同会对休息休假制度进行完善。谁知,集体合同签订时,公司领导请职工代表吃了顿饭就把集体合同中有关休息休假的规定删掉了,只写了一条根据实际工作情况倒休。

然后公司一边把集体合同送去审查登记,一边也就在公司内部给公布了。

工人们有看过省里关于休息休假的宣传文件的,知道公司的休假制度不合理。于是这些人把意见反映到公司,要求合理安排休假时间。公司的领导给的答复是,今年的集体合同已经签完了,等明年签集体合同时再考虑这个问题吧。再说,公司近来工作紧、任务重,大家就辛苦一下吧。这也是跟职工代表大会协商过后才做出协议的,大家要遵守嘛,克服一下吧。

工人们说是这样说，可回过头来想想集体合同的确是签了，实在是没办法了，也就算了。吧。

没想到，过了一个星期，来了一个通知，说集体合同没通过，还得再做修改。而且没通过的原因就是休息休假那部分，工人们很高兴，说差点就让公司给蒙了。

案例分析

上述案例涉及了集体合同生效程序的问题。

企业同工会（职工代表）签订集体合同后必须报送劳动行政部门审查、备案后才能生效实施。《劳动合同法》第54条第1款规定，集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。本法条表明，集体合同并不是经工会与用人单位协商签订后就生效，还必须经过行政部门的审查。审查没有问题，才能生效。劳动行政部门的审查环节是为了防止企业签订的集体合同违反法律、法规或是有其他侵害劳动者合法权益的行为。

系统来看，集体合同的生效是指集体合同文本经职工代表大会和相关劳动行政部门的审核通过后产生法律效力的过程。集体合同的生效要求有一定的程序，本案例中的程序有很多不妥之处，下面我们将一一作分析。集体合同订立及生效的程序如下：

（一）集体协商

集体协商就是工会或职工代表同企业的代表为签订集体合同进行商谈。集体协商前，工会或职工代表、企业组织应向本单位全体职工宣传有关集体合同的法律、法规，说明订立集体合同的目的、要求和程序，双方各自产生集体协商代表，各自起草集体合同草案。集体协商时，双方代表就双方起草的集体合同草案进行协商，形成为双方共同起草的集体合同草案后提交企业职工大会或职工代表大会讨论通过。如果集体合同协商未达成一致意见，经双方同意，可以暂停中止协商。协商中止期限最长不超过60天。具体中止期限及下次协商的

具体时间、地点、内容由双方代表共同商定。

本案例中，虽然职工推举的代表与单位代表的确经过了一个协商过程，可是这个过程中厂领导宴请职工代表以更改集体合同的做法显而易见是违法操作。

（二）双方签字

集体协商双方就集体合同草案经过协商取得一致意见并经本单位职工大会或职工代表大会讨论通过后，由双方首席代表在集体合同文本上签字，集体合同即告成立。

（三）报送审查

集体合同签订后，应当在7日内由用人单位一方将集体合同一式三份及说明报送当地劳动行政部门审查。确保其条款符合国家相关法律、行政法规的规定。当地劳动保障部门在收到集体合同文本后15日内将《集体合同审查意见书》送达集体合同双方代表。劳动行政部门若对合同内容没有异议，则集体合同自第16日起自行生效。若劳动行政部门对集体合同有异议，则应当在《集体合同审查意见书》中明确无效或部分无效的条款，并要求双方代表协商修改，再次报送劳动行政部门重新审核后确认生效时间。

本案例中，公司与职工代表大会就集体合同达成一致意见后，马上在公司公布的做法也是不对的。因为协商一致的集体合同还要经过上述的审查程序才能生效，才能以适当的形式公布。

（四）公布

劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。双方应及时以适当的形式向各自代表的全体成员公布。

集体合同审查生效后向职工公布，一般可以采取以下几种方法：一是在企业内部的报纸、刊物上报道和登载，在企业的有线电视台、闭路电视系统和有线广播报道中报道或宣讲。一些大的企业一般都有内部刊物，在集体合同审查生效后，应及时进行报道，向职工宣传，使职工清楚明白集体合同的具体内容。二是直接将集体合同印制成布告的形式，在宣传栏中，或在车间班组的显著位置广为张贴。如果有能力也可以发给每位职工一份。三是将集体合同文本发给

分厂、车间及有关部门，便于日常查找、掌握和使用。

用人单位在签订集体合同时一定要履行上述法律程序，尤其注意需到劳动行政部门审查、备案，只有通过这些程序的集体合同才能生效。否则集体合同就会因为程序不合法而无效。

案例7 劳动合同的标准不得低于集体合同标准

案例介绍

1年前，陈师傅经朋友介绍到北京市某高科技企业从事市场研发工作，同时与企业签订了为期3年的劳动合同。合同中约定：陈师傅工资每月计发一次。在合同履行期间，工会与企业通过平等协商签订了集体合同，合同规定：凡企业员工每年年终可额外享受第13个月的工资。集体合同经企业职工代表大会讨论并报当地劳动行政部门审批后，于两周后开始生效实施。但年终过后，陈师傅并没有领到第13个月的工资。于是，陈师傅向企业提出补发其第13个月工资的要求。但企业领导表示，陈师傅的劳动合同中已明确约定了工资支付的次数，双方应当严格按照合同的约定履行，不同意再支付第13个月工资，双方为此产生争议。陈师傅认为：双方虽然在劳动合同中约定了劳动报酬的支付次数，但此后集体合同规定了员工每年增发第13个月的工资，作为企业员工，自己有权享受集体合同中规定的待遇。企业则认为：劳动合同是企业与每个劳动者签订的协议，集体合同是企业与工会签订的有关劳动条件和劳动标准的综合性协议，不适用单个的劳动者，不同意给陈师傅补发第13个月的工资。

案例分析

本案例争议的焦点是，劳动合同的标准如果低于集体合同标准时，应该按哪一个合同来履行？

《劳动合同法》第55条规定：“集体合同中劳动条件和劳动报酬等标准应当高于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动

条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同规定的标准。”

劳动合同是劳动者与企业签订的协议，适用于劳动者本人。集体合同是工会代表劳动者与企业签订的协议，对全体劳动者都具有法律约束力，是企业订立劳动合同的重要依据。劳动合同的标准不得低于集体合同所确立的标准，如果低于集体合同，则按集体合同的规定执行。在本案中，虽然陈师傅与企业签订的劳动合同中并没有具体约定第 13 个月工资，但之后，集体合同中规定了企业所有员工均可享受第 13 个月工资。因此，陈师傅也有权享受集体合同规定的权益，企业应当按照集体合同规定补发陈师傅年终第 13 个月的工资。

案例 8 集体合同的效力

案例介绍

【1】上海市某纺织企业于 2005 年 10 月 1 日同工会经平等协商签订了集体合同，合同中对员工的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项作了详细规定，其中约定员工的月最低工资标准为 1200 元。该合同获得企业职工代表大会的通过，并经当地劳动行政部门审核后开始生效实施。合同期限为两年，即自 2005 年 10 月 5 日至 2007 年 10 月 4 日。

2006 年 2 月，该纺织企业从劳动力市场招聘了 10 名新员工，并与他们签订了劳动合同，合同中均约定：本合同为有固定期限的劳动合同，合同期限为三年，其中试用期为两个月，试用期内的工资为每月 900 元。这 10 名新员工办好入职手续后顺利进入该企业工作。过了一段时间，他们获知集体合同中有关最低工资标准的规定，因此与企业方就试用期工资产生了争议。新员工认为试用期工资不应违背集体合同中月最低工资标准不低于 1200 元的规定，企业应当按照集体合同的约定对其试用期工资进行调整。但企业人事部门负责人以试用期员工不算正式员工，并且集体合同签订时该批员工还没有入职为由，拒绝了他们的要求。

【2】北京市某制药股份有限公司（以下简称制药公司）与工会签订了集体

合同。合同规定：职工工作时间为每日8小时，每周40小时，在上午和下午连续工作4小时期间安排工间操一次，时间为20分钟，这20分钟计入每日8小时的工作时间。职工工资报酬不低于每月900元，于每月4日前支付，合同有效期自2005年7月1日至2007年7月1日。该合同于6月底被劳动行政部门审核确认。2005年9月，制药公司从人才市场招聘了一批技术工人去新建的制药分厂工作。每个技术工人都和制药公司签订了劳动合同，内容均为：合同有效期自2005年9月1日至2007年9月1日，工作时间为每日8小时，每周40小时，上、下午各4小时，期间无工间休息，工人工资每月1000元。技术工人上班后发现车间药味很浓，连续工作头昏脑胀。部分工人向分厂负责人提出要像总厂工人那样有工间休息。分厂的答复是：（1）总厂集体合同订立在先，分厂设立在后，集体合同对分厂职工无效，分厂职工不能要求和总厂职工享受同等的待遇；（2）按劳取酬，分厂工人比总厂工人工资高出许多，增加劳动强度也是公平合理的。

【3】2005年5月12日，某航空公司与公司工会推选出的协商代表经过集体协商，签订了一份集体合同草案。双方首席代表签字后，该草案经五分之四的职工代表通过。其中，工资和劳动时间条款规定：公司所有职员每月工资不低于1500元，每天工作8小时。该集体合同由该航空公司于2005年5月20日报送当地劳动和社会保障局登记、审查、备案，劳动和社会保障局在15日内未提出异议。于是，2005年6月5日，该集体合同正式生效。

2005年7月，该航空公司录用左某为安防技术员，并于当年7月11日与他签订了为期2年的劳动合同，约定其每月工资1100元，每天只需工作6小时。2个月后，左某在与同事聊天时偶然得知，公司与工会签订了集体合同，约定职工每月最低工资不少于1500元。左某认为自己的月工资标准低于集体合同的约定，于是与公司交涉，要求提高工资。经过反复交涉，公司始终不同意。左某不服，于2005年9月下旬，向劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求航空公司按照集体合同规定的月工资标准1500元履行劳动合同，并补足2005年7月至2005年9月低于集体合同约定的月工资标准部分的劳动报酬。

当地劳动争议仲裁委员会受理了此案，该航空公司在答辩时声称，集体合同是公司与公司工会 2005 年 5 月签订的，只适用于当时航空公司在职的正式员工，而左某是 7 月入职的，不在此集体合同适用的员工范围内；并且，集体合同规定的是每天工作满 8 个小时才能得到不低于 1500 元月薪，而左某每天工作只有 6 个小时，不能给予同样待遇。

劳动争议仲裁委员会经过审理，裁决如下：被申诉人一次性补发申诉人左某工资 800 元 $[(1500 - 1100) \times 2]$ ；申诉人剩余合同期限内的工资按每月 1500 元履行。

（资料来源：中华英才网，2006-10-11）

案例分析

上述三个案例是关于集体合同的效力范围的案例。

《劳动合同法》第 54 条规定，依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。本法条表明，只要是经过合法程序订立并报送劳动行政部门审核通过的集体合同，在其有效期内，对用人单位和单位所有的劳动者都具有法律约束力。用人单位不能以任何理由排除劳动者适用企业集体合同的权利。

集体合同是全体职工或职工代表大会讨论同意后，由工会或职工代表与用人单位订立的书面协议。它以全体劳动者劳动条件为内容，旨在有效的维护企业全体劳动者的合法权益。因此，《劳动合同法》规定，集体合同适用于企业所有劳动者。不管是试用期员工还是正式员工，都适用于集体合同。即企业与所有劳动者订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准都不得低于集体合同规定的标准。即不管是试用期员工还是正式员工，都适用于集体合同；不管是集体合同订立前入职的员工还是订立后入职的员工，都适用于集体合同；不管是总公司的员工还是分公司员工，都适用于集体合同。

在案例 [1] 中，虽然这批新员工处于试用期，但他们仍属于该企业的员工，即使集体合同签订时还没入职，在合同有效期内，他们同样适用于集体合同。企业目前支付给他们每月 900 元的试用期工资低于集体合同中约定的最低

工资标准,这一做法违反了《劳动合同法》的有关规定,企业应当依照集体合同的规定对试用期员工的工资进行调整。在案例[2]中,虽然劳动者是在集体合同订立后进入用人单位的,只要集体合同在有效期内,对该劳动者也有效。制药公司和工会签订的集体合同符合法律、法规的规定,并报送劳动行政部门审核确认,是有效的。在其有效期内,对加入制药公司的工人均有效。作为制药公司的组成部分,制药分厂的技术工人也适用于集体合同。根据《劳动合同法》的规定,制药公司和技术工人签订的劳动合同中关于劳动条件和劳动报酬等标准不能低于集体合同。因此,制药公司和技术工人签订的劳动合同中“上、下午各4小时,期间无工间休息”一项内容无效。在案例[3]中,虽然左某是在集体合同订立后进入该单位的,他同样适用于集体合同。根据《劳动合同法》的规定,航空公司与左某的劳动合同中每月工资1100元不符合集体合同的规定,此项内容无效,应当按照集体合同的标准执行,即每月工资1500元。

集体合同一经订立即对企业所有员工都具有法律效力,企业与所有员工订立的劳动合同中的劳动条件和劳动报酬等条款都不得低于集体合同的标准。企业相关工作的管理者一定要熟悉这一条款,以免因此产生不必要的纠纷。

案例9 专项集体合同

案例介绍

【1】为建立协调稳定的劳动关系,更好地维护女职工的特殊权益,开发区在我市率先启动签订女职工专项集体合同。9月28日上午,马鞍山市女职工专项集体合同首签仪式在开发区星马汽车公司会议室举行。开发区工会组织星马、蒙牛、万马等6家企业行政领导和工会主席在会上签订了女职工专项集体合同。签订合同的6家企业既有国有控股企业、改制企业,也有外资企业、民营私营企业,协商修订的女职工特殊权益保护专项集体合同文本,完全根据不同类型企业的实际,突出重点,具有针对性和可操作性。开发区工会主席张国宝同志作了《以推行女职工特殊权益保护专项集体合同工作为突破口,努力开创开发

区工会工作新局面》的讲话。这标志着开发区工会在不断创新维权机制、协调好职工与企业的利益关系方面迈上了一个新台阶。

(资料来源:马鞍山经济技术开发区网, 2006-09-28)

【2】沃尔玛工资需年增9%

随着沃尔玛工会方首席协商代表与公司方首席协商代表在集体合同上签字,一份涉及沃尔玛在深圳8300多名员工权益的集体合同正式产生。这也标志着历时1年半之久经过艰苦协商的沃尔玛集体谈判取得圆满结果。

2006年11月,在沃尔玛中国总部以及在中国的所有营运机构都成立了基层工会之后,深圳市总工会随即率先启动了沃尔玛的集体谈判工作。今年6月份,双方谈判取得重要进展,达成了基础协议。随后,市总工会立即组织沃尔玛在深的中国总部和各营运单位共16家工会,通过民主程序推举成立由48名工会主席、委员和员工代表组成的协商委员会,以无记名投票方式推举出10名协商代表和首席协商代表。同时沃尔玛公司也派出10名协商代表,并指定了首席协商代表。在基础协议的基础上,双方经过两轮谈判达成一致意见,7月21日,双方首席协商代表在集体合同(草案)上签字。7月22日,沃尔玛美国总部批准该集体合同(草案),7月22日和23日两日,沃尔玛在16个工会分别组织召开员工大会,表决通过了集体合同(草案)。

这份集体合同涉及沃尔玛在深圳的8300多名员工,集体合同内容包括劳动合同、劳动报酬、工作时间与休息休假、保险福利和员工培训等五个方面。在劳动合同方面,规定员工在公司连续工作满3年,无任何违法或违反公司规章制度的记录,以及获得市级以上劳模等荣誉称号的,如提出订立无固定期限劳动合同,公司应当满足。

劳动报酬是谈判的核心,合同规定沃尔玛每年12月要与工会集体协商下一年公司员工工资整体增长的平均幅度。而根据合同附加约定,今后3年,沃尔玛公司每年的员工工资要比上一年度平均增长9%,同时,公司每年提供相当于上一年公司员工工资的1%作为当年公司员工有关升职或特别调薪之用,这也被称之为“9+1”规定。

(资料来源:改编自:孙天明,^①高贵彬等.沃尔玛工资需年增9%.南方都市报,2008-07-25)

【3】3月17日,记者从太原市总工会召开的新闻发布会上获悉,2006年将有75%以上的企业要签订工资专项集体合同。

据介绍,今年太原市推行工资集体协商的重点是非公有制企业、自主决定工资总额的国有和集体企业以及实行经营者年薪制的企业。对于生产经营比较困难或不太稳定的企业,要求着重建立工资支付保障机制和欠薪补偿制度,保证职工的基本劳动报酬权益;对于生产经营正常和效益较好的企业,要求着重建立正常的工资增长机制和调整机制;改制企业则主要要求协商确定企业工资分配制度和办法、下岗分流职工的工资支付和经济补偿等。

凡未开展工资协商的,以及未续订工资专项集体合同的,基层工会或企业工会将代表职工主动向企业提出启动要约程序。同时,太原市总工会还将聘请10位相关专家、100名工会协商代表、1000名集体合同履行监督员、1万名集体合同法律法规宣传员,对集体合同履行进行监督。

案例分析

以上几个案例是关于订立专项集体合同的事例,包括女职工权益保护、劳动安全卫生、工资调整机制专项集体合同。

《劳动合同法》第52条规定:企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

专项集体合同,是就劳动关系的某个方面的事项签订的专项协议。对于涉及劳动者切身利益的方面,劳动者可以与用人单位签订专门针对这些内容的专项集体合同。专项集体合同的订立,有利于以书面协议的方式对关乎劳动者切身利益的关键方面进行更加具体的约定,保护劳动者的合法权益。

近年来,我国专项集体合同签订工作发展很快,尤其是工资专项集体合同。2006年3月全总下发了《关于开展创建劳动关系和谐企业活动的意见》,明确将建立工资集体协商机制和职工工资正常增长机制作为创建劳动关系和谐企业

的一项重要标准。随着企业平等协商集体合同制度的建立,工资集体协商有了较大发展,越来越多的企业开始把劳动报酬作为专项协商内容进行协商,并签订工资协议。

截止到2006年,我国签订工资专项集体合同30.5万份,比上年增加5.3万份,全国签订劳动安全专项集体合同5.5万份,覆盖企业11.7万个,覆盖职工599.7万人;签订女职工权益专项集体合同11.9万份,覆盖企业23.8万个,覆盖职工1046.0万人。^①

案例10 行业性、区域性集体合同

案例介绍

【1】2006年4月,山东省机械工业办公室主任冯杭和山东省国防机械电子工会副主席官瑞峰分别代表行政方和工会方订立了我国首份省级行业性集体合同——“山东省机械行业集体合同”。

由于行业工会的影响力要大于单个企业工会的影响力,所以该集体合同的实际意义就在于为企业和职工提供了一份企业集体合同的“蓝本”,并从书面上为各企业与职工所签订的个人劳动合同设置了“底限”,个人劳动合同不得与之相抵触,个人劳动合同中职工所享受的待遇不得低于该合同的标准,同时该合同对山东省机械行业各企业与企业职工具有普遍约束力。工会方在这份合同中的代言对象涵盖广泛,农民工、协议工均被包括其中,而行政方则代表了山东3万余家机械企业。合同为山东200多万名机械职工争取了更大的权益,如职工工资要与企业效益同步增长,工资增幅不得低于利润增幅的3%;职工在企业连续工作满8年(《劳动合同法》规定为10年),或者男职工年满50周岁、女职工年满40周岁以上,职工提出要求的,应订立无固定期限劳动合同;企业裁员须听取工会和职工意见,裁员须按单身职工、已婚未育、单子女职工、多子女

^① 资料来源:《2006年工会组织和工会工作发展状况统计公报》