

# 让集体协商敢谈、会谈、谈得成

## 详解《浙江省集体合同条例》

《浙江省集体合同条例》于今年 11 月 25 日经省第十一届人民代表大会常务委员会第二十一次会议修订通过,将于明年 1 月 1 日施行。这是从法律制度上规范、完善和促进我省集体协商集体合同工作的一项重要举措。本期《识法》特邀请省人大常委会的专家解读这个法规。

### 立法背景

### 集体协商中的“四不”亟待解决

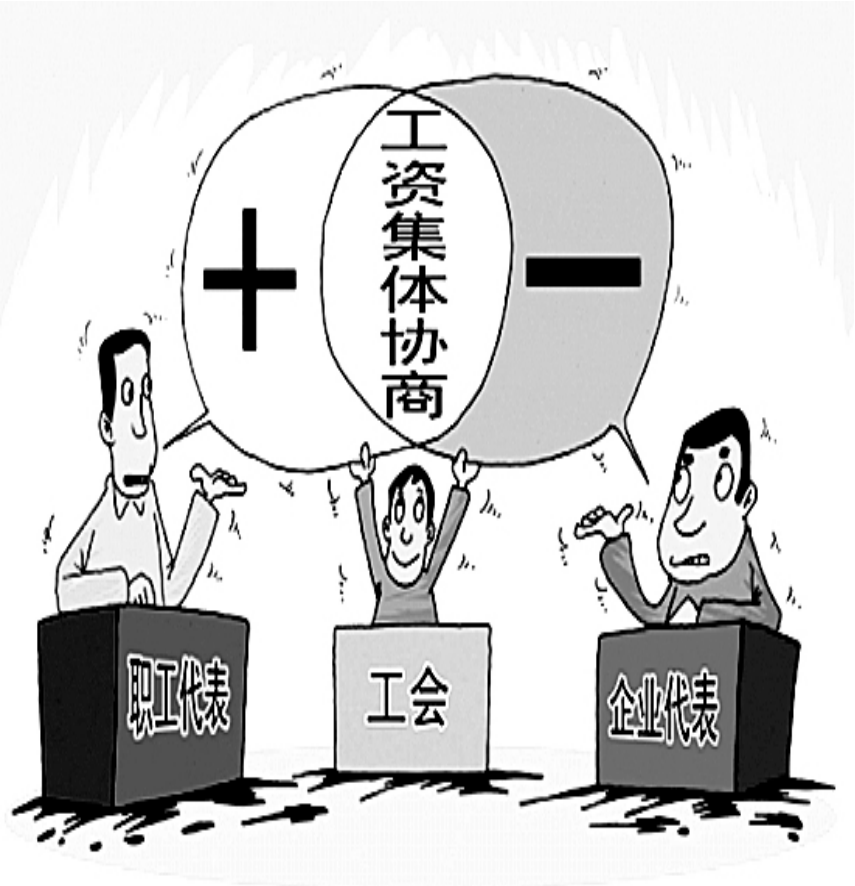
集體協商，是勞動者一方與用人單位就簽訂集體合同有關事項進行平等協商的活動。集體合同，是勞動者一方與用人單位根據法律、法規和規章的規定，通過集體協商，就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、職業培訓、社會保險與職工福利等事項簽訂的書面協議，包括綜合性集體合同、專項集體合同、區域性集體合同和行業性集體合同。

1998 年 10 月省人大常委會制定的《浙江省集體合同條例》，對於建立健全我省的集體合同制度，維護勞動關係雙方合法權益，構建和諧穩定勞動關係，促進企業、職工共同健康發展，發揮了重要的積極作用。

據省總工會統計，至 2009 年年底，全省簽訂企業與職工工資專項集體合同 67321 個，涉及企業職工 541 萬人；簽訂區域性、行業性工資專項集體合同 3615 個，涉及企業職工 188 萬人。

但是，隨着改革的不斷深入和經濟社會的發展，集體合同的訂立主體、內容、簽訂程序要求等都發生了較大變化，特別是隨着工資集體協商工作的全面開展，《條例》已經不能完全適應當前形勢下推進集體合同工作的需要，亟待補充、修改和完善。

在開展集體協商集體合同工作的實踐中，立法滯後的問題日益突出，集體協商工作中存在的“不願談”“不敢談”“不會談”和“談不成”等突出問題亟需解決，而有些行之有效的政策措施又需要以法規的形式加以提升。因此，對《條例》進行適應形勢的修訂是十分必要的。



### 亮點之一

#### 突出各级工会的职责

【法规】第 7 条 集體協商的任何一方以書面形式向對方提出集體協商要求,另一方不得拒絕,並應當在收到書面要求之日起十個工作日內予以書面答復,商定集體協商時間。

第 10 条第 2 款 已經建立工會的用人單位,勞動者一方的首席代表由工會負責人擔任,其他協商代表由職工代表大會或者職工大會選舉產生。尚未建立工會的用人單位,勞動者一方協商代表在地方工會或者產業工會指導下由職工民主推舉產生,並經用人單位職工代表大會全體代表過半數同意或者全體職工過半數同意,首席代表從參加協商的勞動者代表中推舉產生。

第 14 条第 1 款 用人單位應當保證協商代表履行職責必要的工作時間。協商代表履行職責占用工作時間的,其工資和其他待遇不受影響。

【解读】集体协商制度是集体合同制度的基础保证。建立健全集体协商集体合同制度,可以更好地建立企业和职工表达各自利益诉求、进行平等协商的平台和机制,更好地协调企业与职工的利益,保障劳动关系双方合法权益,构建和谐稳定劳动关系,促进企业和职工的共同健康发展。《条例》新增

### 亮點之二

#### 被派遣劳动者维权有新途径

【法规】第 11 条 被派遣勞動者有權推舉代表與勞務派遣單位進行集體協商。

使用被派遣勞動者較多的用工單位,應當有被派遣勞動者代表參加集體協商會議,聽取其意見建議,保障被派遣勞動者合法權益。

【解读】关于被派遣劳动者的规定,审议时,一些人大常委会组成人员和部门、地方提出,目前大量使用被派遣劳动者的单位越来越多,损害被派遣劳动者权益的情况也时有发生,同工不同酬现象依然存在,《条例》应当加强对被派遣劳动者权益的保障,规定被派遣劳动者有权参加用工单位的集体协商会议。

也有意见认为,被派遣劳动者与用工单位无劳动关系,不具有代表用工单位职工参加职代会的资格。根据《劳动合同法》的规

定,“集体协商”一章,根据有关部委规章和省委省政府有关文件要求,结合我省推进集体协商工作的实践,对集体协商的启动、协商代表的产生、协商的形式、协商代表的保护等作了全面具体的规定。

《条例》规定,集体协商的任何一方以书面形式向对方提出集体协商要求,另一方不得拒绝,并应当在收到书面要求之日起 10 个工作日内予以书面答复,商定集体协商时间。用人单位拒绝或者拖延另一方集体协商要求的,由人力资源和社会保障主管部门给予警告,责令其限期改正。

《条例》区分已经建立工会和尚未建立工会的情形对集体协商代表和首席代表的产生作了规定,突出了各级工会组织在开展集体协商工作中的重要地位和职责,提高了协商要约的影响力和约束力,推进集体协商集体合同工作深入持久开展。

《条例》对协商代表的合法权益给予保护,规定用人单位应当保证协商代表履行职责必要的工作时间。用人单位对依法履行集体协商职责的协商代表给予不公正待遇,进行打击报复,未经协商代表本人同意调动其工作岗位、变更或者解除劳动合同的,由人力资源和社会保障主管部门或者其他有关部门责令用人单位限期改正;造成损失的,给予赔偿。

定,被派遣劳动者与用工单位之间是劳动关系而不是劳动关系,与其进行集体协商的企业应该是劳务派遣单位而不是用工单位,允许其同时参加用工单位的集体协商,可能导致劳务派遣单位放弃本应承担的责任。

为保障被派遣劳动者的知情权、参与权、表达权和监督权,结合被派遣劳动者的工作岗位在用工单位的实际情况,《条例》对此分两款作出规定,第一款明确被派遣劳动者有权推荐代表与劳务派遣单位进行集体协商。第二款规定,“使用被派遣劳动者较多的用工单位,应当有被派遣劳动者代表参加集体协商会议,听取其意见建议,保障被派遣劳动者合法权益”,为被派遣劳动者维护自身合法权益增设新的途径。

《条例》的这些规定是重要的突破,对各级工会有效保障劳务派遣工的合法权益必将产生积极的作用。

### 亮點之三

#### 年度工资水平 每年专项协商

【法规】第 19 条第 1 款 集體協商雙方應當每年就職工年度工資水平、年度工資調整辦法和年度工資總收入等事項進行協商,簽訂工資專項集體合同。

第 20 条 一個工資年度內有下列情形之一的,勞動者一方可以提出增長工資的要求,與用人單位進行集體協商:

- (一)當地人民政府發布的工資指導線提高的;
- (二)本地區城鎮居民消費價格指數增長的;
- (三)國家和省規定的其他情形。

用人單位確因生產經營狀況發生重大變化難以履行工資專項集體合同的,可以提出工資調整方案,與勞動者一方進行集體協商。

【解读】实行工资集体协商,是深化收入分配制度改革的重要手段,是建立职工工资民主共决机制的基本形式。据调查显示,近年来企业职工工资收入有不同程度的提高。2009 年,我省全社会单位在岗职工年平均工资(含私营经济单位)为 27480 元,高于国家平均水平,在全国各省区中名列前茅。但在企业初次分配中,职工特别是一线职工收入偏低、工资增长缓慢、企业内部收入差距过大、工资分配不透明等问题依然突出存在。

为了通过工资集体协商制度建立稳定的职工工资增长机制,改变工资由企业单方决定的格局,《条例》规定,集体协商双方应当每年就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入等事项进行协商,签订工资专项集体合同。

《条例》还规定,在工资指导线提高、物价水平提高等条件下,劳动者一方可以提出增长工资的要求,与用人单位进行集体协商。通过建立正常的职工工资收入增长制度,保证职工收入增长与社会经济发展同步,保障广大劳动者共享改革发展的成果。

同时,为统筹兼顾劳动关系双方的利益,《条例》规定,用人单位确因生产经营状况发生重大变化难以履行工资专项集体合同的,可以提出工资调整方案,与劳动者一方进行集体协商。

这样,通过集体协商,达成协商双方都能接受的利益平衡点,建立健全企业职工工资共决机制,实现企业和谐稳定持续发展。

### 亮點之四

#### 小企业开展行业性、 区域性集体协商

【法规】第 25 条 縣級以下行業集聚或者小企業比較集中的區域,可以由行業工會或者區域工會代表勞動者一方,行業協會、商會或者企業家協會、工商聯等企業代表組織代表用人單位一方,就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全與衛生、社會保險與福利等事項進行集體協商,簽訂行業性、區域性集體合同。

第 26 条 依法訂立的行業性、區域性集體合同對當地本行業、本區域的用人單位和勞動者具有約束力。

【解读】小企业是我省经济增长的主体力量。实践证明,针对小企业职工流动性较大、工会力量薄弱的特点,在小企业或者同行业企业比较集中的地区开展行业性、区域性集体协商,签订集体合同,对维护职工和企业双方的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,促进行业和区域经济的协调发展,维护社会稳定,将发挥重要的作用。《条例》对行业性、区域性集体合同的约束范围、合同内容、签订程序等作了具体规定。

《条例》将开展行业性、区域性集体协商工作的范围限定为“县级以上行业集聚或者小企业比较集中的区域”。开展行业性、区域性集体协商工作,应当从本行业、本区域劳动关系的特点和企业实际出发,紧紧围绕劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、社会保险与福利等事项进行。根据《条例》,依法订立的行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

本版供稿 刘永华 褚福宝  
本版策划 朱立宪