

# 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

集体协商,是劳动者一方与用人单位就签订集体合同有关事项进行平等协商的活动。集体合同,是劳动者一方与用人单位根据法律、法规和规章的规定,通过集体协商,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险与职工福利等事项签订的书面协议,包括综合性集体合同、专项集体合同、区域性集体合同和行业性集体合同。

1998年10月省人大常委会制定的《浙江省集体合同条例》,对于建立健全我省的集体合同制度,维护劳动关系双方合法权益,构建和谐稳定劳动关系,促进企业、职工共同健康发展中,发挥了重要的积极作用。

据省总工会统计,至2009年年底,全省签订企业与职工工资专项集体合同67321个,涉及企业职工541万人;签订区域性、行业性工资专项集体合同3615个,涉及企业职工188万人。

但是,随着改革的不断深入和经济社会的发展,集体合同的订立主体、内容、签订程序要求等都发生了较大变化,特别是随着工资集体协商工作的全面开展,《条例》已经不能完全适应当前形势下推进集体合同工作的需要,亟待补充、修改和完善。

在开展集体协商集体合同工作的实践中,立法滞后的問題日益突出,集体协商工作中存在的“不願談”“不敢談”“不會談”和“談不成”等突出問題亟需解决,而有些行之有效的政策措施又需要以法规的形式加以提升。因此,对《条例》进行适应形势的修订是十分必要的。

本版供稿 刘永华 褚福宝

本版策划 朱立宪



### 亮點之一

### 突出各级工会的职责

**【法规】**第7条 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十个工作日内予以书面答复,商定集体协商时间。

第10条第2款 已经建立工会的用人单位,劳动者一方的首席代表由工会负责人担任,其他协商代表由职工代表大會或者职工大會选举产生。尚未建立工会的用人单位,劳动者一方协商代表在地方工会或者产业工会指导下由职工民主推举产生,并经用人单位职工代表大會全體代表过半数同意或者全體职工过半数同意,首席代表从参加协商的劳动者代表中推举产生。

第14条第1款 用人单位应当保证协商代表履行职责必要的工作时间。协商代表履行职责占用工作时间的,其工资和其他待遇不受影响。

**【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

“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。

### 亮點之二

### 被派遣劳动者维权有新途径

**【法规】**第11条 被派遣劳动者有推举代表与劳务派遣单位进行集体协商。

使用被派遣劳动者较多的用人单位,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。

**【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人单位的集体协商会议。

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

定,被派遣劳动者与用人单位之间是劳务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人单位,允许其同时参加用人单位的集体协商,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岗位在用人单位的实际情况,《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举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人单位,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。

第20条 一个工资年度内有下列情形之一的,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:

(一)当地人民政府发布的工资指导线提高的;

(二)本地地区城镇居民消费价格指数增长的;

(三)国家和省规定的其他情形。

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。

**【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面决定的格局,《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 县级以下行业集聚或者小企业比较集中的区域,可以由行业工会或者区域工会代表劳动者一方,行业协会、商会或者企业家协会、工商联等企业代表组织代表用人单位一方,就劳动报酬、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集体协商,签订行业性、区域性集体合同。

第26条 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。

**【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“县级以下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。