



**Ethical
Trading
Initiative**

Respect
for workers
worldwide

通过集体协商构建 和谐劳动关系

ETI就执行中国广东省相关地方法规的指导手册

致谢

ETI特别感谢以下单位在开发本指手册过程中贡献文稿并给予支持：

- 广州市人力资源和社会保障局、广东省人力资源和社会保障厅提供的支持和技术意见；
- 特别感谢广东省市总工会有长期工作和研究经验的人士参与编写和提供案例；
- 感谢中山大学政治与公共事务管理学院的何高潮教授执笔和统一编撰；
- 感谢中国员工关系在线(ER Club)协助召集地方各相关单位、组织磋商会议，为起草本指导手册提供技术意见。

目录

为什么制定本指导手册？	4
指导手册构架	6
第一部分 在中国广东开展集体协商	
1. 集体协商机制是什么？	8
1.1 集体协商的定义、适用范围和原则	9
案例1: 坚持集体协商制度，达到持续增长	10
案例2: 旗舰店侵犯职工权益，大品牌自毁社会形象	10
1.2 工会—结构与作用	11
1.3 集体合同是什么？	13
案例3: 通过行业集体协商制订成衣业员工集体合同，避免企业恶性竞争	14
案例4: 运用集体合同，寻找经济危机时减少企业裁员的办法	16
2. 集体协商：程序指导	17
2.1 明确集体协商主体	18
2.2 协商代表的推选和确认	19
案例5: 工会民主选举 强化集体合同	21
案例6: 电子厂员工自发成立工会	23
2.3 收集、准备和分享协商所需信息	25
案例7: 企业年终奖集体协商说明信息透明很重要	26
2.4 启动集体协商：发出正式邀约	27
案例8: 资方主动发起集体协商	29
2.5 集体协商法定程序	31
案例9: 规范协商程序，确保集体合同合法	33
2.6 在集体协商中发生纠纷时如何处理？	34
案例10: 双方各不让步，集体协商协商破裂	35
案例11: 激烈的讨价还价和理智的相互让步收获满意的工资集体协商	36
2.7 劳资双方在集体协商中的行为规范	37
案例12: 职工代表大会有权接受或驳回集体合同草案	39
3. 集体合同的效力以及解决履行中出现的问题	40
3.1 如果企业业务变更，集体合同是否仍然有效？	40
第二部分 国际采购商在集体协商中应发挥怎样的作用？	
1. 为什么集体协商是构筑良好劳动关系的坚实基础？	42
2. 国际采购商如何支持集体协商？	42
案例13: 国际采购商错失帮助改进劳动关系的机会	43
3. 国际采购商是否能真正影响供应商企业参与集体协商？	45
3.1 去了解你的供应商-企业方和员工	45
3.2 促进各利益相关方开展建设性对话	46
3.3 了解企业之外其他的利益相关方	47
3.4 为供应商企业开展集体协商进行能力建设	48
3.5 评估供应商企业如何开展集体协商	49
3.6 报告集体协商实施情况	50
4. 总结:改变范式	50
附件	52-92

为什么制定本指导手册？

在过去数年间，中国一直在努力改善工作条件并保护工人权利。尽管中国的企业工人日益组织起来，维权声音越来越大，利用社交媒体向公众表达自己的不满，但是，各种违反劳动法和侵害职工权利的情况仍然时有发生。因此，劳动争议数量迅速上升，过去几年每年增加幅度达15%。

一些没有得到解决的争议引发了大规模的停工事件，比如在广东省东莞市的台资裕元鞋厂，在2014年4月，大约43000名工人让工厂停摆，他们抗议企业未缴纳或未足额缴纳他们的社会保险费。这一事件似乎与其他事件有些不同，据报道，是生产主管在企业注意到社保费少缴情况，并在第一时间向资方提出；还有一点不同是各个采购商与工人代表和工会交流很多，在解决问题过程中发挥了积极作用。围绕工作条件的其他一些争议会让工人采取一些极端行为，比如2012年发生在富士康的多起跳楼自杀事件，引起国际主流媒体广泛报道。

位于中国东南部的广东省处在中国出口经济的中心地带，包括中国最开始建立的三个经济特区（深圳、珠海和汕头）。广东省连续24年位居全国GDP之首，省内共有约17万家外资企业。

在中国报道的劳资纠纷事件大多数都涉及在广东的企业。工人的诉求主要是工资克扣或拖欠、工作条件差、缺乏社会保险（企业未缴或少缴社保费）。最近的许多劳资集体纠纷事件如果资方能够更加重视工人的权益与意见，或者及早建立起与工人开展建设性对话定期有效的机制，这些事件原本都可以避免。

为了促进积极的对话、改善劳动关系，广东省最近通过了一项新的法规。《广东省企业集体合同条例》（以下简称《条例》）于2015年1月1日生效。广东省的工人和工会代表可以通过要求工会向企业发出要约开始集体协商。如果一半以上的工人支持这种要求，工会就必须采取行动。《条例》包括“真诚”、“平等”开展集体协商的原则，确立了工人和企业的权利和义务。

《条例》的通过是一个有鼓舞性的消息，为各方提供了促进相互尊重和开展建设性对话的强有力的平台。本指导手册重点是在推动广东省供应链上企业内落实集体协商，同时也介绍了和该条例执行密切相关的其它国家法律和需要了解的机构。

道德贸易机构（ETI）有超过90家国际采购商和跨国公司会员。对于其中许多公司或品牌而言，中国（特别是广东省）是主要的采购地区。这些国际采购商长期以来意识到他们有责任监督、促进和尊重供应链中工人的权利，包括参与集体协商的权利。现在《条例》已经在广东生效，这些国际采购商应该确保不仅他们自己理解新的法律要求，而且他们的供应商企业也有效遵守并执行这些法律。而且，ETI的会员都承诺遵守ETI机构的标准即ETI的基本准则，包括社会对话和集体协商，而这些要求和目前促进和谐劳动关系的政策都是高度一致的。

《条例》为采购商在其供应链里促进和帮助建立集体协商制度提供了法律依据和框架，可以支持供应商和工人真诚开展社会对话，维护工人权利、促进工人赖以生存的企业有可持续的未来。（不过，请注意《条例》中的概念“集体协商”不同于西文经济体常用的“集体谈判”概念，这主要是因为不同的文化背景）。

但是，工人和企业开展沟通和集体谈判的能力依然不足。有时采取

的方式倾向于对抗式的，愈发升级为更大的争议。跨国公司有责任努力维护其供应链中工人的集体谈判权，这就需要加强对中国政府制定的新的集体协商法规以及相关国际标准的认识，帮助供应链建立顺畅沟通，平等对话，理性协商为基础的和谐劳动关系。新条例的通过为企业（包括跨国企业、跨国企业的当地企业社会责任和审计团队以及他们的供应商）根据中国法规和国际标准真正促进和开展社会对话提供了一个机遇，也提出了一种需要。

ETI相信，国际采购商和供应商应该共同努力，保护工人集体协商权利、促进积极对话。这些采购商应该通过符合中国劳动法律的对供应商政策，可以为他们的供应链落实《条例》做出重大贡献，为工人和企业都带来福祉。



指导手册构架

该指导手册向采购商和供应商逐一介绍了集体协商的各个流程，从协商准备到履行合同。(1) 手册重点是劳资双方在工厂（企业）层面构建和谐劳动关系，但也包括有关劳资双方何时以及如何将问题交由上一级（分别为上一级工会和雇主协会，还有相关的地方政府）来处理的提示。指导手册包含两个部分：

■ 第一部分介绍集体协商的法律定义和概念，描述开展集体协商的机制。每一节都包括《条例》中的法律规定以及实用信息或更好的帮助理解法律解释或起到方向指引作用。这一部分主要介绍法规，描述准备和开始集体协商的各个步骤，简要说明了主体双方在协商进行过程中的做法和程序。这一部分还谈到在集体合同有效期内发生争议时应采取的行动步骤。

■ 第二部分探讨国际采购商在集体协商中的作用和职责。这一部分列出了国际采购商推动供应商开展有效集体协商的实用方法，同时也讨论了采购商用于监督集体协商建制和集体合同如何落实的不同方法，以及采购商如何提升劳资双方开展积极对话、创造有利于集体协商顺利进行的环境的能力。

该指导手册收集了在广东省实际发生的13个集体协商案例，涉及各种企业和行业。每个案例分析分两部分：案例事实回顾和简要分析点评。选择这些有一定代表性的案例旨在说明一些现实中普遍存在的情况，以及企业和工会通过集体协商处理问题的不同方法。

该指导手册包括中国工会组织体系的相关信息（第1.2节）。根据《中华人民共和国工会法》和其他相关法律法规，中国只有一家合法工会——中华全国总工会（ACFTU）。统计数据有些不同，但一般认为其会员数在1.3亿至1.6亿之间。所有基层工会组织都隶属于全总。中国还没有颁布规定集体协商的国家层面立法，但是大多数省份的地方法规都已经或多或少填补了这一空缺。我们希望，这些省一级的措施能够为在近期制定更加统一、更加有效的国家立法积累良好的经验和实践总结。

(1) 指导手册旨在为所有各方提供一般性指导意见，主要是资方和工人。企业应有一定规模（从员工人数来看），具备行政管理能力。

第一部

在中国广东开展集体协商

本节给出与集体协商相关的术语的定义。解释广东省《条例》的适用范围，说明调整集体协商的六大原则。简要说明中国唯一合法工会中华全国总工会（全总）的组织结构，描述了企业内职工代表大会的作用，解释集体协商与集体谈判的区别。

实用信息

中国“集体协商”与外国通用的“集体谈判”概念的区别在哪？

中国集体协商的概念与国际劳工公约中定义的、使用更为广泛的集体谈判的概念，既有相同点又有所区别。

相同点

- 参与主体（资方和员工）
- 协商（谈判）程序和内容
- 所需的策略和技巧

在集体协商和集体谈判中，工会作为工人的代表，按照法定程序与资方代表进行协商或谈判。内容涉及劳动者权益，包括工资水平、福利待遇、劳动条件等。协商或谈判目的是在协商一致的基础上达成一致。双方都需要具备相应的协商或谈判策略、方法和技巧，从而保证协商或谈判顺利进行、结果令人满意。

差异

1. **方法：**集体谈判双方有时具有潜在的对抗性，而中国的集体协商强调的是沟通与合作。中国的集体协商则强调“双维护”，既维护职工权益，又促进企业不断发展。
2. **谈判形式：**谈判以正式的、公开的形式为主；在中国，非正式、一般性的幕后沟通的集体占有非常重要的地位。
3. **处理僵局：**集体谈判一旦遇到僵局或破裂，劳动者一方往往会争取罢工的方式展示力量和对对方施加压力，资方也会以撤资、闭厂、裁员等措施对抗对方。在中国，集体协商在不能达成一致时，或遇到集体协商纠纷时，劳动者一般被期望维护和谐环境，通过协调、仲裁、诉讼等途径解决问题。

中国的劳动关系理论认为，中国是社会主义国家，在社会文化制度下，劳资矛盾要通过沟通、协调的非对抗式的方式解决。

从中国的语境上说，“谈判”是对立的行为，或者是国家主体间采取的行为。作为处理非对抗性人民内部矛盾，使用“协商”而不是“谈判”，旨在淡化双方的对立性，强调双方的合作、平等和相互尊重。

1.集体协商机制是什么？

1.1集体协商的定义、适用范围和原则

法律规定

《条例》第三条明确了集体协商（2）的定义，而工资集体协商的定义见于《工资集体协商试行办法》第三条（劳动和社会保障部2000年通过）。

集体协商是指职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行集体协商的行为。
工资集体协商是指职工方与企业就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行集体协商的行为。工资集体协商是目前集体协商的主要内容。

《条例》适用范围

《条例》第二条规定：“本省行政区域内的企业与职工方开展集体协商，签订集体合同适用本条例”。企业是指省级行政管辖区域内开展集体协商的所有企业，不管投资方来自何处、规模多大。

集体协商的主要原则

《条例》第四条对指导集体协商过程的主要原则做了规定：

- **合法**：是指集体协商的主体、程序、内容都必须符合国家法律规定。
- **公平**：是指集体协商过程中，集体协商主体都享有相同的权利（如建议权、否决权、赞同权和陈述权等相关权利），同样承担同等的义务与责任。
- **平等自愿**：是指在开展集体协商过程中，集体协商主体的法律地位平等，工人代表不能受制于企业。任何一方都不得将自己的意志强加于对方。
- **协商一致**：是指在开展集体协商过程中，集体协商主体在充分表达自己真实意愿的基础上，取得一致性意见。
- **诚实信用**：是指在开展集体协商过程时及订立集体合同后，双方应讲信用，恪守诺言，诚实不欺，严格遵照集体合同内容执行。
- **兼顾双方合法权益**：是指在开展集体协商过程中，双方在追求各自利益的同时不应以损害对方合法利益为前提，并维持双方合法利益的平衡。企业应该认识到使集体协商形成一种制度来调整劳动关系，能为劳资双方带来实实在在的利益。集体协商有利于建设劳资共同利益，双方按互利方式行事。

虽然集体协商过程需要时间，落实也需要资源，但可以带来长期的利益。

(2) 协商在法规中没有定义但通常指持有不同观念，需求和动机的各方努力就双方关心的问题达成共识的过程。本指引中双方关心的问题专指工作场所或行业的工作条款及条件。

案例1表明，一个企业十多年定期严格开展集体协商可以形成良好的劳动关系的带来企业经济效益持续增长的良好循环。

案例1

坚持集体协商制度，达到持续增长

案例事实回顾

位于中山市X镇的一家中型港资企业，有员工近千人，既为香港知名鞋业公司生产女装鞋，又为其他若干品牌生产。

2005年，在市总工会的指导下，公司建立了集体协商制度，从此，劳资双方通过一制度性平台，形成了员工工资收入持续增长、企业经济效益持续增长的良好循环格局。该公司是怎样做到这点的呢？

一、认清形势。该公司在建立集体协商制度之前，员工流失率很高，劳资纠纷屡有发生，资方和工会都为此疲于“应付”。集体协商之后，劳资双方都“尝到甜头”。现实告诉他们，听取、尊重、实现员工的诉求，增强企业的凝聚力，增强企业对采购商的吸引力，能调动员工生产积极性，这是企业良性发展的根本。

二、严谨态度，稳步推进协商工作。每年年底，劳资双方就会通过积极的沟通磋商，提前制定集体协商日程表，根据协商的实际情况，稳步推进，既急于走过场为协商而协商，双方都注重广泛征求员工意见。例如，2008年的协商，用时44天并两次召开职工代表大会征求意见；2012年的协商，从提出要约到签署合同，同样的程序用时14天。

三、民主选举，依法产生协商代表。员工方代表由工会委员会推荐提名4名工会委员及各车间各部门推荐3名员工代表担任，并起草授权委托书，由各会员代表签字同意授权，确保协商代表的合法性。公司方则由经理指定5名协商代表。

四、严格把控，认真履行协商程序。整个协商过程，该公司都严格落实要约、回应、代表的产生或确定、准备、协商、草案、审议、签署、送审、公布、履约等法定程序。其中，他们又重点抓好两个环节：沟通和审议环节。协商之前及协商过程中，双方保持密切沟通，尽量了解对方想法，争取达成共识。在审议阶段，协商之后形成协商会议纪要和合同草案提交职工代表大会讨论。这种程序的好处显而易见，十年来未有出现职工代表大会否决合同草案的情况。

五、围绕重点。每年的协商，他们在协商前的沟通及准备阶段，就在内容上坚持求精不求多。比如，在工资协商方面，劳资双方认真研究公司的经营状况，在促进公司效益增长的基础上，推动公司建立了工资分配的共决机制。在协商其他内容时，同样做到劳资双方都能接受，都认为自己一方带来

好处。这使得集体协商成为构建企业和员工更好未来的平台。

简要分析点评

- 1、该公司通过集体协商制度，建立了一种符合现代企业治理机制的劳资共决格局，创造了劳资双赢的良好循环，值得肯定、总结和推广。
- 2、集体协商增强了工会在员工中的凝聚力，也使公司高层认识到工会在发展和构建和谐劳动关系中的独特作用。

案例2是关于广东省行政区域内的国际采购商和品牌自身不遵守中国法律和《条例》所带来的一系列的风险。该案例说明国际品牌首先自身要建立良好的社会对话机制，以身作则之后才能更好地鼓励供应链企业建立好内部申诉和集体协商机制。

案例2 旗舰店侵犯职工权益，大品牌自毁社会形象

案例事实回顾

2011年9月23日，自称曾在深圳一家国际品牌旗舰店工作员工与其他四名员工辞职，并在网上发表了一封致最高管理层的公开信，称这些店是“血汗工厂”。

员工控诉她们在店里遭遇非人性管理——喝水要申请，上厕所要报告；怀孕女工一站就是十几个小时（一女工怀孕七个月仍要上夜班，可能是导致流产的直接原因）；每天工作10小时，但每晚10时下班后，要“先打卡下班再加班”，往往清点货物到凌晨两点，但得不到加班工资；该店还实行连坐制，即店里丢失或损坏货物，不问原因，一律由全店员工来共同分摊赔偿，而里为每一件货品购买了保险。

这一爆料引发舆论谴责，不少人质疑，国际知名品牌的做法不仅与其“大品牌地位”不符，更违反了中国的劳动法律法规。

随后，深圳市劳动行政部门、总工会介入调查，证明该信反映的问题基本属实。而且了解到，该旗舰店员工属于异地派遣，没有向当地劳动行政部门申报，又违反了相关法律法规。

10月12日，涉事公司发表声明，表示接受各方的批评，已撤换有关管理人员及店铺主管，并强调公司不允许也不会容忍投诉所陈述的不当行为，会持续改善所有店铺的员工福利和工作环境。

10月25日，在深圳市总工会协调下，劳资双方通过短暂协商，达成和解协议，双方约定不对外公布和解协议。

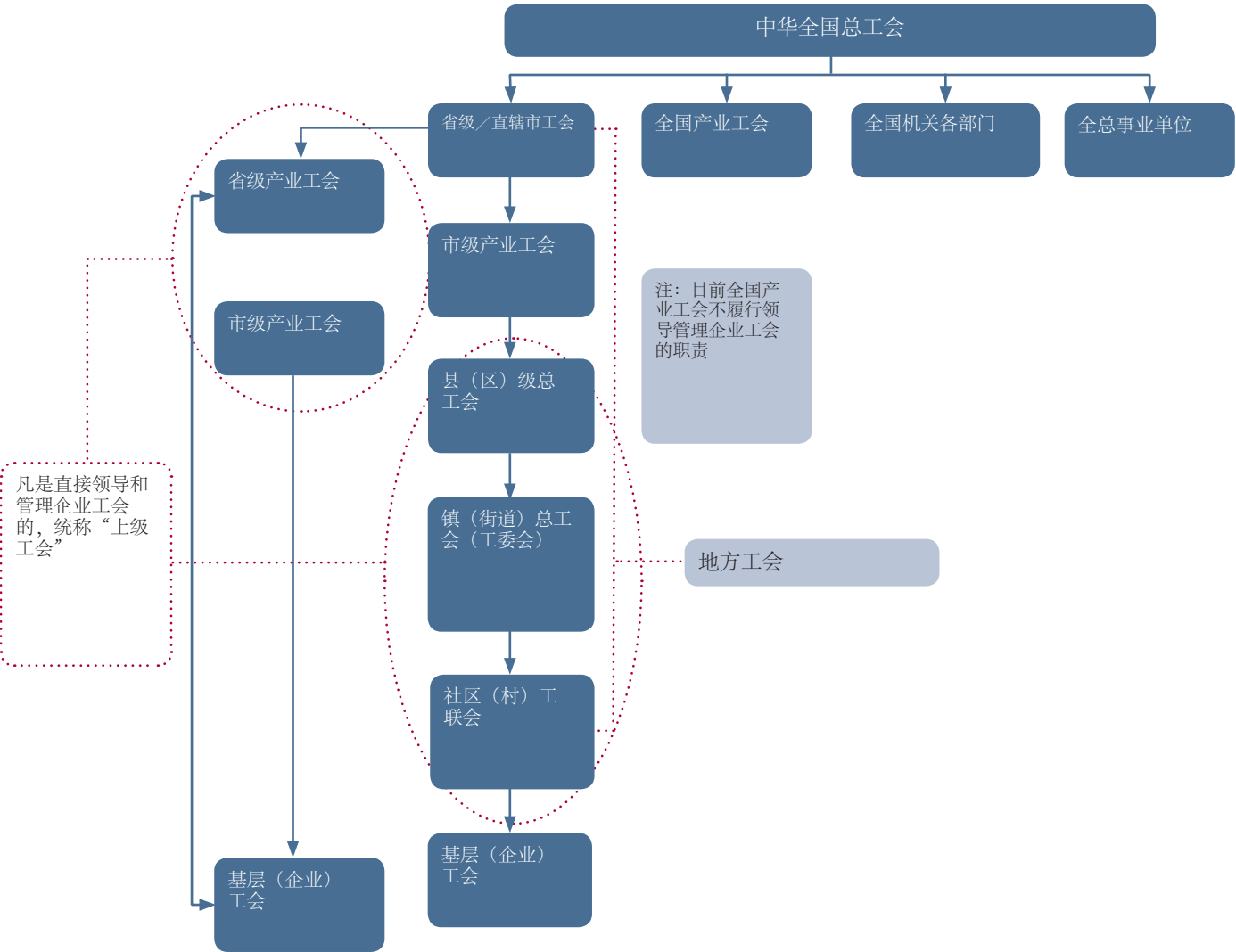
简要分析点评

- 1、深圳旗舰店使用的是异地劳务派遣工，违反了劳务派遣只能在临时性、代替性、辅助性岗位上使用的法律规定。深圳旗舰店的声明回避了有关不遵守中国法律的指责。
- 2、该事件影响了企业声誉，人们质疑为何投诉在媒体曝光数周之后才做出声明。
- 3、在上一级工会的协调下，劳资双方迅速达成和解协议，显示了寻求帮助的价值以及工会在协调劳资矛盾中的独特作用。

1.2. 工会的组织结构与作用

中华全国总工会（全总）成立于1925年，是代表工人的合法组织（见图1）。全国总工会是各地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。全国总工会由中共中央书记处领导。随着中国劳动人口的变化，年轻一代工人要求民主参与管理企业的呼声越来越大。

图1 中华全国总工会组织结构图



职工代表大会的作用

最近几十年，职工代表大会的作用（尤其是因为国有企业占主导地位）有所忽略。不过，2010年，全总设立了两项目标：在所有企业成立工会实行工资集体协商。在广东省，《条例》助推职工代表大会重新发挥重要作用，通过职工代表大会机制资方可以就员工就业的主要内容签定协议。

企业工会与职工代表大会是两个不同的机构，在集体协商方面各自发挥不同的作用。表1列出了它们在集体协商中各自的法律地位和职责。

表1：理解企业工会和职工代表大会

	职工代表大会	企业工会
性质	企业职工行使民主管理权力的机构，是企业法人治理结构的一部分	代表工人群众的自治性组织（独立于企业行政管理架构外）
法律地位	国家宪法、法律、政府规章均有规定，具有法律地位	具有国家法律规定与保护的社会团体，需要进行社会团体法人登记
法律依据	《企业民主管理规定》	《工会法》、《企业工会工作条例》
基本职责	组织职工行使民主管理权利，实现企业民主管理	代表和维护劳动者的合法权益
加入门槛	无须申请	达到法定最低人数。成立后，员工可自愿申请加入
在集体协商职责的区别	对集体合同草案有否决权	可作为法定主体代表与企业进行平等协商，并在职工代表大会通过后签订集体合同
备注	有的企业建立了员工委员会，这仅是企业自定的一个机构，国家没有给予集体协商中的法律赋权，因此企业在制定和行使员工委员会职能时，不能取代职工代表大会和工会法定的权利	

1.3. 集体合同是什么？

法律规定

《条例》**第三条第三款**定义集体合同为用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、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，通过平等协商签订的书面协议。

集体合同有别于劳动合同（见图框）。

一般说来，集体合同可根据其覆盖范围及协商主体分为企业、行业及区域性集体合同三类。也可以是专项（仅包括一项内容）或综合性（包括一项以上内容）合同。本指导手册中的案例分析涉及企业集体协商和集体合同。不过，集体合同也在行业或区域层面签定，由行业或区域总工会与企业协会或联合会签定。行业性集体合同或区域性集体合同内容相似（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）。行业性集体合同或区域性集体合同在其他国家很普遍，可成为在中国保护工人的一项好办法。

《条例》并非意在为行业集体协商提供法律依据，所以并未明确赋予行业工会和企业雇主组织分别代表他们行业劳资双方参加集体协商的角色。换言之，集体协商的双方主体是企业工会和企业管理人员而非行业组织。《条例》**第六条**规定了地方总工会的作用是“组织、指导、协调”企业工会进行集体协商；**第七条**规定企业联合会、工商业联合会、协会、商会的作用也仅是“协助企业建立”集体协商制度。

实用信息

集体合同与劳动合同的区别：

- 集体合同是企业法人与企业职工群体就劳动安全,劳动条件职工福利,休假制度,薪酬制度和薪酬标准等问题通过集体协商签订的合同。
- 劳动合同是企业法人与职工个人就工作岗位,薪酬标准,合同期限,工作时间社会保险等签订的合同。
- 集体合同是企业与全体职工之间调整和稳定集体劳动关系的合同，具有覆盖面广集体性强的具有法定约束力的协议文本。劳动合同是企业法人与职工个人结成劳动关系的具有法定约束力的协议文本。集体合同或劳动合同不得低于国家法定的劳动标准。
- 集体合同可以有综合性合同和单项合同。

实用信息

行业性的集体协商制度：发展之道？

集体协商制度在中国虽然提出已久，但近几年才通过立法作出这一制度的安排，因此需要认真地总结经验。按照国外大多数国家的成熟经验和惯例，举行行业性的集体协商是今后发展的方向。因此应该鼓励企业和工会积极参与支持地方区域性的行业协会和行业工会。

以下案例3用广东省东莞制衣行业集体协商试点的例子，显示了进行行业集体协商的好处

案例3

通过行业集体协商制订成衣业员工集体合同，避免企业恶性竞争

案例事实回顾

广东省东莞市HM镇有服装企业上百家，从业人员超过10万人。2009年，正值国际金融危机时期，省总工会在该镇进行行业集体协商试点。对市总工会集体协商（包括增加工资）的建议，各服装企业老板或管理人员都摇头加摆手，觉得不可能不现实，因为遇到紧迫的生存困难。省总工作组解释：集体协商不仅仅协商工资增长，还探讨如何促进企业增长和发展。某公司是该镇镇服装行业协会会员。该公司在讨论中发挥了带头作用，发动其他企业认真考虑市总建议。最后，2009年10月下旬，镇服装行业协会与镇服装工会联合会进行了首次集体协商，就三个问题达成一致，签署集体合同：一是确立服装企业各个工种和岗位的工资最低标准；二是明确了工资发放的时间和方式；三是提出了给员工增加工资的条件和幅度。第一个问题解决的是劳动市场工价波动的问题。第二个协议规范了企业发放工资的行为，如用现金发放或发到银行卡，因资金问题造成推迟发放工资只能超过半月等，维护了员工的经济利益，有效地防止欠薪事件发生，有利社会稳定；第三个协议则规范最赢利的企业，应当给员工增加3~8%的工资。企业是否盈利，由协商双方通过税局有关数据确认，并在适当范围内向企业工会公布，以便企业工会与企业行政就工资增长幅度进行“二次协商”。因此，协商达成的集体合同，大受服装业员工的好评。

简要分析点评

1、注重协商主体的代表性。行业工联会与行业协会进行集体协商，确保了协商主体的代表性。而行业协会中规模较大的几家企业老板被选为协商代表，也增加了主体的代表性和有效执行合同的现实性。

2、把握协商内容的针对性。由于全球金融危机给制衣企业带来困难，先不协商工资增长，转而协商主要工种的工价，而在第

二阶段签订集体合同，体现企业诉求，同时维护员工的利益。

3、注重协商程序的严谨性。该协商过程严格按照法律程序进行，所以履行集体合同过程也就没有遇到什么问题。

正如上文所述，集体合同根据集体协商的内容可分为综合或专项集体合同。

法律规定

专项集体合同是指用人单位与职工依据法律、法规、规章的规定，就集体协商内容中的某项具体内容（3）（如劳动报酬等），通过平等协商签订的专项书面协议。

综合集体合同则可包括劳动关系的所有可能事项；《条例》**第八条**规定有8项内容可以集体协商。

《条例》第十一条规定职工方与企业可以提出“工资增长、不增长或者负增长”的协商要求。职工方可以“根据企业年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本地区职工工资增长率、本企业同地区同行业工资水平等因素”，提出增长工资的协商要求。

企业可以根据“年度严重亏损的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导线等因素”，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

实用信息

集体协商—不只是一锤子买卖

职工应该明确集体协商的真正要义，尤其是工资集体协商。这不仅仅是加工资的一锤子买卖；而是把过去工资由雇主单方说了算，改变为劳资双方对工资水平和其他相关事务共同具有话语权（虽然一般以工资为主，工作条件也包括其他许多重要内容）。

工会车间小组长和生产主管可能需要培训或其他针对提高能力的支持，从而理解劳资共决（工人在决策中发挥作用）机制，该机制与保障工资一次性增长至少具有同等重要地位。

（3）它们是：“……劳动报酬的确定、增减；（二）工作时间，主要包括工时制度、延长工作时间办法、特殊工种的工作时间、劳动定额标准；（三）休息休假，主要包括日休息时间、周休息日安排、年休假办法、不能实行标准工时职工的休息休假和其他假期；（四）劳动安全与卫生；（五）保险和福利；（六）女职工、年满十六周岁不满十八周岁的未成年工的特殊保护措施；（七）集体合同的违约责任；（八）双方认为应当协商的其他内容。”

集体协商的内容并不局限于工资协商其他劳动关系相关事项也可以成为协商的内容，集体协商的主题是可以多样化的。以下案例4就是关于在特定情况下，比如受金融危机影响企业效益，企业和员工可以通过集体协商找到双方满意的解决裁员问题的方案。

案例4
运用集体协商，寻找经济危机时减少企业裁员的办法

案例事实回顾
位于深圳宝安区生产家电的企业有职工6000多人。2009年初，受国际金融危机影响，公司订单大幅减少。公司高层经过研究并通知公司工会，准备裁员40%以应对危机，并公布了订单情况。
公司工会得到通知后，马上进行了大范围的员工调查，得知绝大多数员工都希望公司不要裁员，愿与公司一起共渡难关后，工会连续召开数个会议，提出若干方案（概述如下），希望通过集体协商，共渡难关。
收到工会要约后，资方及时作出反应。为保护公司长远发展，公司愿意接受裁员以外的其他办法。只要工会的解决方案合理，公司一定接纳。
在集体协商开始后，工会代表提出4项关键点：1、不裁员，根据现行订单情况，每周开三停二（实行五天工作制）或每个职工每天工作5或6个小时；2、停工时间由公司与工会合作开展各个工种、科目的技能业务培训和竞赛，提升职工队伍素质；3、员工停工参加各种培训、竞赛，公司仍然发给基本工资（约占全部工资收入的70%），待公司订单增加需要加班时，员工不领取加班费，作为对停工期间公司发给基本工资的补偿，具体补偿数额根据发放停工基本工资总额而定；4、不愿意参与这一计划的员工可辞职，公司依法给予补偿。
协商过程中，工会反复强调，现在公司缺的不是资金而是订单。公司最重要的资产是一支稳定的职工队伍，他们给企业产品质量提供保证。
工会的方案既为员工着想（比如，因为一个员工失业可能影响一个家庭的生活），又为公司发展着想（因为待到订单增多，企业要招人、培训是一笔费用，况且未必保证产品质量）。经过慎重考虑，公司接纳了工会的方案。经过双方进一步讨论、修改，形成了一个劳资合力共渡难关的集体合同。

简要分析点评
1、运用集体协商讨论工资以外的问题。该案例表明，集体协商可用来解决多种劳工问题，而不仅仅是工资。集体协商既涉及职工的利益，也关系企业的发展，两者相辅相成。
2、工会稳定企业发展发挥主动作用。这一案例里的企业工会是一家基层工会组织，既为职工利益说话，又为企业发展着

想，而且很好地平衡了劳资双方的利益，这是具有良好协商、协调能力的表现。
3、企业高层开明。该企业高层对工会尊重，要裁员时是先告知工会，并且愿意倾听工会的意见，由于企业开明，公司能对工会的积极建议作出反应，通过集体协商取得了劳资共赢的良好局面。

2.集体协商：程序指导

本节说明集体协商程序的各个步骤，解释集体协商主体代表、如何收集和准备自己提议的必要信息、如何启动协商。还探讨如何落实协商达成的集体合同，以及在履行集体合同期发生争议时怎么办。

关于职工代表性和程序，本指导手册涉及各种不同情况，包括：

- 1)企业已根据法律建立有工会，但没有集体协商制度；
- 2)企业有工会’但工人代表不是通过合法和民主程序选出；
- 3)未建立工会的；
- 4)发生停工情况的。

案例分析强调通过真正的民主提名和选举办法选出工会领导的重要性。



2.1. 明确集体协商主体

法律规定

协商代表的产生是整个集体协商程序的重要环节之一，协商代表的产生既要有合法性，也要求体现民主程序《条例》第十二条规定集体协商必须具有两个法定的主体：一方是企业，另一方是职工。企业法定代表人可委托管理人员组成代表企业的协商代表团。

《条例》第十三条规定职工方协商代表通过两种方式产生：“由工会选派”或者“工会组织职工民主推选产生”。

工会是法定的职工利益代表者，应该在集体协商中充当职工群众的组织者和领导者。因此，工会负责人应当通过民主推选程序，委托担任首席协商代表。劳资双方可以聘请企业外法律顾问参与协商，但企业外法律顾问一般不能充当首席代表。

协商代表人数是多少？

职工方与企业方都应有数量对等的协商代表参与协商。《条例》（第十二条第二款）对双方参与协商的代表构成以及人数已有明确规定。

第十二条第三款同时明确规定企业协商代表与职工方协商代表不得相互兼任。

实用信息

企业员工委员会能否代表工人参加集体协商？

在一些私营企业，在企业行政主导下设立了有职工参与的员工委员会（有的称为福利会），就职工文化体育活动、慈善活动和福利开展工作，但不具备法定的代表工人的法人资格。因此，员工委员会不能代替工会或职工代表大会。

企业工会与企业签定集体合同后，员工委员会必须执行经职工代表大会通过的集体合同。

2.2. 协商代表的推选和确认

法律规定

参加集体协商的劳资双方协商代表应该是本企业的职工和管理人员。劳资双方聘请的专家顾问可以参与集体协商，但一般不能担任协商的首席代表（4）。

对企业方而言，《条例》**第十三条第一款**规定企业方协商代表由企业法定代表人确定，首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的本企业其他管理人员担任。

对职工方而言，各种法律法规中都强调必须避免一人兼任利益互相冲突的两个角色。比如，《广州市实施<中华人民共和国工会法>办法》第七条明确规定“单位及其部门的经营管理负责人不兼任工会主席、副主席。”

广州市总工会《广州市基层工会主席民主选举和管理暂行办法》更进一步规定：企业投资人合伙人及其近亲属、外籍职工不应推荐为工会人员。此外，在企业内，管理层高级经理不应任命为工会领导人。

全总关于基层工会的规定要求，如果企业经理或主要行政负责人员也是工会领导人，就应该选出另外的领导人代表工人参加集体协商，避免利益和角色冲突。（如果企业中经理/行政管理人员担任工会领导人进行协商，集体协商的结果肯定会受到职工的质疑和挑战。）

实用信息

通过建设性方法确定正确的协商代表对于集体协商的成功至关重要

在集体协商中，双方的代表发挥重要作用，对双方协商代表确定的方法将最终决定协商的成败。为有效履行这一作用，应该创造一种支持性、鼓励参与的环境，员工可以提名候选人参加选举，发布信息，讨论参选人的能力，按正常合法的程序选出代表。

参加集体协商的职工代表：集体协商权不是单个职工或少部分职工的权利，它代表的是一种集体意志，因此职工方协商代表最好在企业有一定的服务年限，对企业情况较为熟悉；要有一定的劳动法知识；为人处事公道正直；最后，他们应该是通过正当程序和投票选举办法选择出的。应当具备实际参与协商能力、能胜任本职工作。

职工代表大会应当制定通过选举集体协商代表的办法，明确协商代表候选人的必备条件，从而引导职工选出合适胜任的职工代表。最好避免选出已经打算离开公司的人，因为实践经验证明他们通常仅仅倾向于过为激进、对抗的办法。

参加集体协商的企业代表：企业应选派或委任业务能力强并且善于处理员工关系的行政负责人作。对协商代表的条件劳资双方最好取得共识。

（4）《集体合同规定》（附件1.4）第二十三条规定：集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。首席代表不得由非本单位人员代理。《工资集体协商试行办法》（附件1.3）第十二条规定：协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。

企业已建立有工会，但没有集体协商制度时怎么办？

法律规定

《条例》第十三条第二款规定，由工会来组织并领导推选职工方集体协商代表的程序。代表“由工会选派”或者“工会组织职工民主推选产生”

如果工会不具备真正的代表性，那么工会谈成的合同很可能被职工代表大会拒绝。



案例5表明通过民主程序选出代表工人的候选人会让工会更有效，反过来也会促进集体协商取得成功。该案例也说明在规模企业中民主选举工人代表的复杂性。

案例5 工会民主选举 强化集体合同

案例事实回顾

2010年5月17日，佛山一家企业发生停工。停工员工除了提出增加工资的诉求外，还要求改组工会，重新选举工会主席。

2010年12月，现有工会委员会三年任期届满，经上级工会同意，召开第二届职工代表大会。由于停工期间有要求改组公司工会的呼声，此次公司工会换届选举备受员工关注。员工要求选举依法（工会法）依规（中国工会章程和全总、省总有关政策性规定），按真正民主参选程序选举产生出受员工拥护支持的工会主席。

按照规定，企业成立了工会选举工作领导小组，负责整个选举工作。工作领导小组成员由本届工会委员会委员11人（应为委员13人，有2名委员辞职离厂尚未补选）和公司7个车间分会各选举产生2名代表共14人，加起来是25人组成。

在省总工作组的指导下，换届工作领导小组对换届工作进行了广泛的宣传，最大程度地让广大会员了解换届选举的意义、做法以及会员的权利义务等。

在新一届工会委员候选人的推选上，实行了会员个人自荐、会员互荐、车间分会和工会小组推荐、本届工会委员会推荐、上级工会推荐、公司行政推荐等六种推选办法。当时共推荐出42名委员候选人。

按照筹备工作方案，委员候选人只需15人，再通过差额选举出13名委员。在筹备工作领导小组意识到候选人太多的时候，省总领导嘱咐他们：从42人中推选出15人不是领导小组的权限。真正的民主是让会员有权对42名委员候选人进行预选。投票箱设在各个车间，会员采取无记名投票方式预选出15名正式候选人。

然后，15名候选人提交会员代表大会进行差额选举，选出了由13名委员。新选出的委员会召开了第一次会议，选举产生主席一人，副主席两人。整个换届选举工作依法依规，强化了民主结果。选举产生出来的工会委员会，受到广大会员的支持。

换届之后，工会随即在2011年3月开展了工资集体协商。工会与公司行政互相尊重又互相让步，达成了当年每月增加工资611元的协议。

简要分析点评

1、工会成员应有权自由推选工会干部（委员会成员、主席或副主席）候选人。只有工人拥有这样的自由和权利，才能保证选举过程真正民主。

2、选举过程应遵循规范程序。推荐委员候选人的六种形式是按照省总确立的规范化方式，写进了省总工会的《企业工会民主选举实施办法》。其他选举环节，如直接选举还是间接选举，怎样投票计票，等等，省总工会都有具体的指导文件。还应明确，选举工会委员会应由员工而不是企业管理人员决定。工会选择代表时，应考虑一些基本要求：1、均衡性：各车间都应有委员分布，以利在整个企业协调工会工作；2、代表性：一线工人要占50%以上，也要有中高层技术人员；3、懂法律：工会委员最好懂一些法律知识，以利工作开展；4、能协调：内外上下协调是工会委员最应具有的能力；5、肯服务：愿意花时间和精力为大家服务。

3、相信广大职工。领导小组要相信广大职工会仔细考虑相关信息，作出理智选择。在这方面，宣传工作很重要，因为通过宣传，大家了解了代表履职需要的5个条件。预选结果表明，工会会员是会考虑这5个条件再进行选举的。

4、民主选举只是工会代表职工的第一步，选举和代表性不能划等号。赢得并保持职工的信赖，工会还做出很多努力，组织广大职工开展活动，代表职工利益，用建设性方式搞好集体协商。还要搞好职工培训教育，帮助他们提高能力，理解集体协商涉及的事务。

当企业没有工会时怎么办？

企业未建立工会时，工人可能会自发要求与管理人员进行集体协商。推选协商代表的方式对集体协商成功与否至关重要。

法律规定

《条例》第十三条第二款规定，企业未建立工会的，作为（协商一方的）工人可要求上级工会“组织职工民主推选协商代表”，选举结果“经本企业半数以上职工同意”；首席协商代表“由参加协商的代表推选产生。”

企业所有员工可委托上级工会组织向企业方发出集体协商邀约。上级工会代表企业职工参加集体协商的可能性不大，尤其是大型企业。

如果企业成立了员工委员会、员工福利委员会或其他机构，这些机构不是《条例》认可的集体协商主体。他们如果代表员工参加集体协商，和企业协商的结果也有可能由双方在自愿基础上实施，但必须考虑该协商结果如果实施过程中发生争议，可能在法律上不一定受到和工会代表签订的集体合同一样同等的保护。

以下案例6表明职工自主成立工会时，他们应采取哪些步骤，通过哪些程序取得独立法人地位然后依程序参与集体协商。

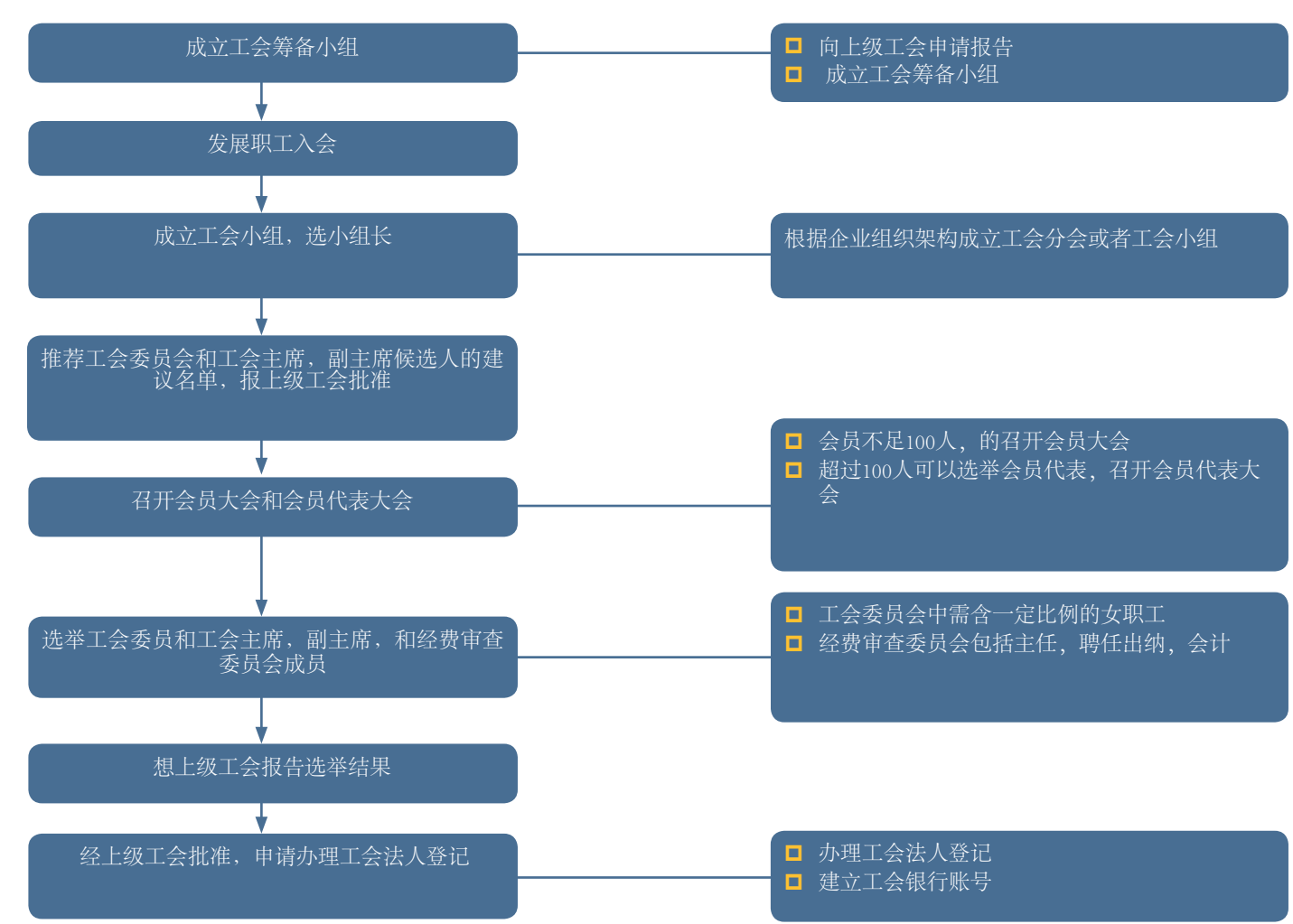
案例6

电子厂员工自发成立工会

案例事实回顾 广州一家工厂（一家合资企业）有6500名员工，其中女工5000多名。2013年10月，员工选出员工代表与厂方对话，要求厂方补缴社保、住房公积金，增加工资等。到11月，厂方认为工人没有经过法定程序成立工会（要求上级工会联合会承认所属性质）。不过，厂方以将在一个月内答复员工，同时不再与员工对话。 两个月后，厂方回复员工，将分3年补缴自2002年以来欠缴的社保。厂方辞退了一些员工选出的替他们说话的代表。这此情况下，员工提出自己组建工会，希望籍此得到法律的保护。 但员工自主成立工会的过程并不顺利。于是员工开始向街道总工会反映，直至反映到区、市、省级总工会。到2014年6月，在省、市总工会的介入下，SMD电子厂工会才获得阶段性成功。到年底，整个建会过程才宣告结束，其集体维权的行动也取得一定的成效。 从建会的整个过程考察，员工自主（或自发）建立工会，能否取得登记的社团法人地位，从而成为企业集体协商的一方，是关键问题。 简要分析点评 1、员工要求成立工会，应取得企业所在地总工会的指导、认可和领导，应遵从既定程序和渠道。最重要的是依法在当地	总工会取得基层工会的社团法人资格，纳入中华全国总工会领导、管理。此外，建立工会时的选举工作等，也需当地总工会批复同意。 2、到2014年底，工厂员工成立的企业工会最终得到承认。这表明工会组建是一个漫长复杂的过程，还要看上级工会的反应程度。《条例》并没有规定上级工会对工人组建基层工会的要求作出反应的时限。 3、虽然工人有时会向企业外的社会组织寻求咨询和建议，应当了解根据《条例》第十三条，外部组织代表工人参与集体协商的作用有许多限制。
---	--

不过，《条例》并没有明确要求建立工会作为开展集体协商的前提条件，企业没有建立工会时上级工会在组织协商中发挥作用。（实际工作中，上级工会通常指导第一次协商，然后就协助和指导成立企业工会定期开展集体协商事为职工提供咨询意见。）《工会法》第十条规定，有25人以上员工的所有单位都应当建立基层工会；不足25人的，应联合建立基层工会。鉴于《条例》中关于上级工会作用的说明，没有参加依法成立的工会的职工也可开展集体协商，但是，企业应该支持和提供条件以便职工依照规定的流程正式成立工会（参见图2）。

图2：组建工会流程图



保护集体协商工人代表的权利

参加集体协商的工人代表受法律明确保护，企业应该表示尊重他们为促进职工的合法权益发挥作用。《条例》**第十六条**规定，协商代表的合法权益受法律保护。除协商代表个人违反《劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定外，企业不得对协商代表调整工作岗位，降低工资福利和终止劳动合同。

第十六条还规定，协商代表在履职期间劳动合同期满，劳动合同期自动延长至完成履职时止（避免劳动合同在履职结束前终止）。

2.3. 收集、准备和分享协商所需信息

法律规定

《条例》**第十四条第（二）项**规定，双方应提供“集体协商有关的”情况和资料。不过，尽管企业要保证情况应该是“真实的”，工人代表“应当保守企业商业秘密”（**第十五条**），但《条例》中没有明确细化集体协商企业应该准备什么样“有关”的材料和提供什么样“有关”的信息。

有关协商内容、一方向另一方提出的要求、双方认为集体协商必要的信息一般都要提供。工会应当更加主动收集可靠及时的信息来支持涨工资的诉求，比如有关食品、住房和教育的物价，以避免完全依赖企业提供的数据。

企业能一直涨工资吗？

虽然中国法律的一些条款支持集体协商就涨或降工资达成一致，但大多数协商是处理工人涨工资的诉求。但是，如果职工涨工资的期望值高出企业的承受能力，集体协商就会陷入困境，从长远来看可能不现实甚至还对双方利益都会有损害。

因此，企业应当充分利用职工代表大会平台，向员工说明企业业绩，提升透明度。这也有助于防止职工不切实际的想法，而是让他们将涨工资的诉求建立在对企业业绩的客观评价基础之上。要让工人代表作出符合现实的评价，企业就应当向他们提供企业经营活动的重要信息，包括利润或亏损情况，企业内不同岗位的工资统计，同行业其他企业从事类似工作的工资水平，福利开支等（参见有关实用信息的图框）。

企业和职工双方都可能接触他们认为不宜向对方公开的数据。为此，《条例》规定，双方代表都应保守秘密。如果一方因泄密敏感信息对另一方造成损失，该方有权采取措施，依照法律提起诉讼。

实用信息

双方需要获取哪些信息来开展集体协商？

开展工资集体协商时，企业应根据法律规定提供以下信息：

- 本单位劳动生产率和经济效益；
- 本单位上年度职工工资总额和职工平均工资水平；
- 当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位
- 当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数
- 当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率。

以下的案例7显示，企业通过分享业绩数据、提升透明度，可以让职工制定更合理现实的工资诉求。通过这种方式，有利于构建双方理解与信任，提升程序的透明度。

案例7 企业就年终奖开展集体协商说明信息透明很重要

案例事实回顾

座落在佛山的一家外商独资企业，属于一家国际知名品牌，生产家用电器），除了在中国销售外，还返销品牌商所在国家，其经济效益在当地同行中属中上水平。

2012年1月，公司劳资双方就年度奖金展开集体协商。资方方案为2个月的基本工资，与上一年相同；员工方则提出4.5个月的方案，其依据是企业公司经济效益一年比一年好，应体现在提高年终奖之中。两个方案“价位”相差较大，彼此不接受对方方案，协商陷入僵局。

在进行第三次协商的时候，员工方提出，资方应向员工方协商代表公布企业有关经济数据（尤其是利润率及同比增长率；劳动生产率及同比增长率；纳税额及同比增长率这三大数据），通过计算相关数据来决定年终奖金的多少。员工方代表还列举他们搜集到的一些数据，说明生产线班产，过去为800台，2011年生产率提高，班产达到1000台到1200台，证明员工努力工作创造了企业的效益，员工应当与企业分享企业发展成果。

资方不愿把数据拿到协商桌面上，表示这是公司秘密。员工方首席代表当即表示，集体协商中资方提供相关数据是法定义务，员工代表也有义务保密。谁违反了法律义务，就要受法律处罚。只有双方保持透明、分享信息、相互信任，协商才能进行下去。

在员工方首席代表的说服下，公司层又咨询了法律顾问的意见。最终把有关数据向员工方协商代表公布。协商得以迅速开展。按照有关数据，年终奖定位在3.3个月上。员工方又认为，为激励员工更好工作，应适当提高年终奖金以作鼓励，建议把年终奖金定位为3.5个月的基本工资，获得资方接受。

从实践上看，该公司在集体协商前或集体协商过程中，工会搜集到重要外部数据，包括政府工资协商指导线（指导线确立上中下线，充分权衡企业承受能力），全国、本省及企业所在地行业薪酬情况、CPI数据，周边企业工资水平，职工开支（食品支出及其他基本生活品情况）；内部数据由企业提供，包括企业营业报表，近三年经营利润及趋势，职工劳动生产率及趋势，企业人力成本趋势等。

简要分析点评

1、信息对称很重要，因为数据是说明业绩和趋势的重要证据。除非厂方愿意分享重要数据，否则工人代表很难提供支持自己观点和主张的证据，这样会影响集体协商程序。分享信息也会使厂方受益，因为如果有双方都接受的数据作支撑，工人的建议会更加合理、现实。

2、企业方向员工方提供相应的企业经济数据，是法定义务。采购商应鼓励供应商更加透明，向工人代表提供所有相关信息，构建互信，帮助双方达成一致。

3、在集体协商过程中处理数据方面双方都有权利和义务。工

人代表有义务不泄密，尊重保密性。企业不能因为员工方协商代表有泄密的可能，就拒绝提供信息。如果工人代表发生数据泄密，企业可法律追责。

4、企业方需向员工方协商代表提供哪些经济数据，没有一般性的规定。员工方对企业方提供的经济数据，可以根据协商内容提出具体要求，反之亦然。

2.4. 启动集体协商：发出正式邀约

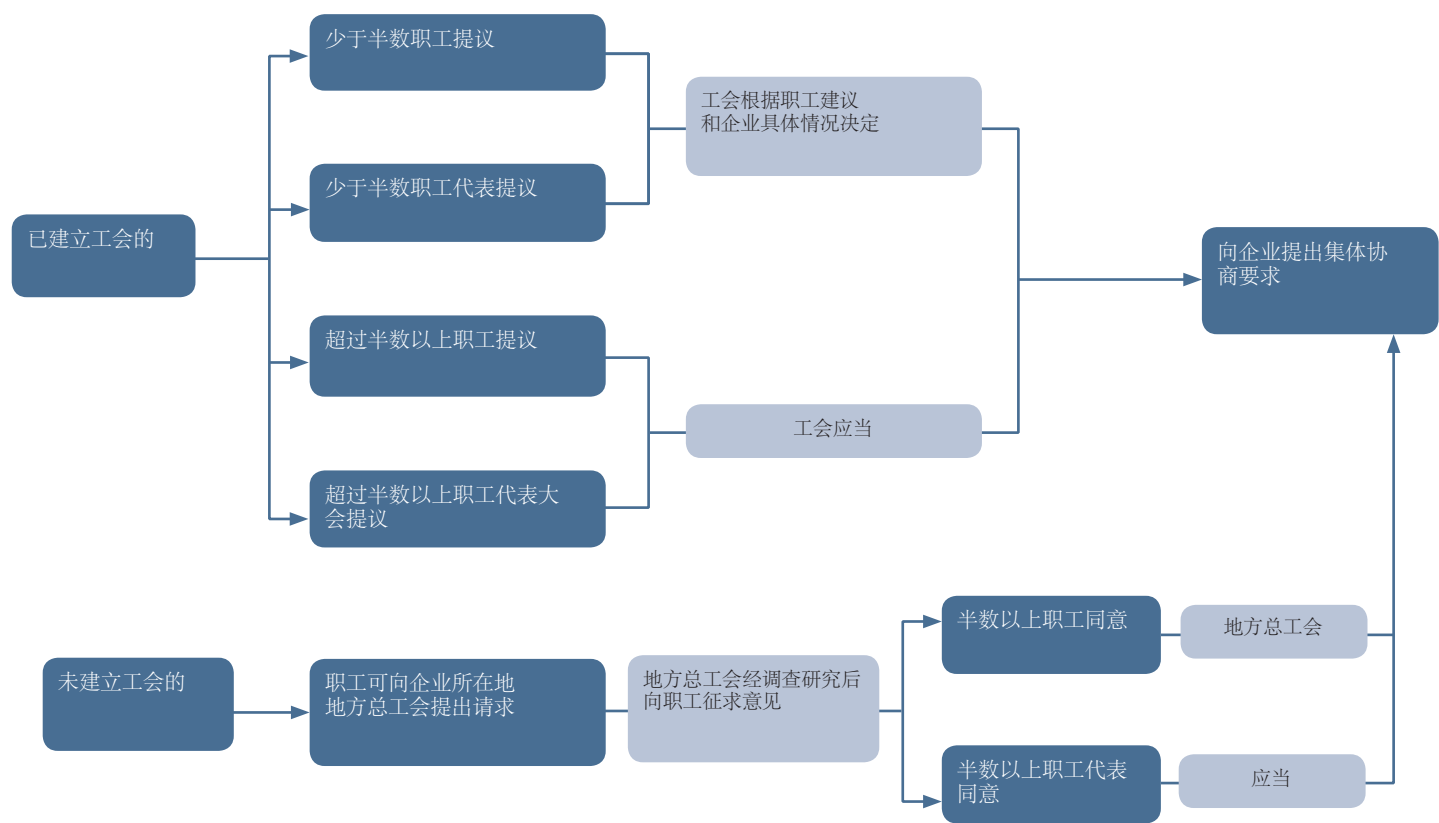
法律规定

法律规定，当用人单位或职工认为有需要进行集体协商时，均可向对方以书面的形式提出集体协商要求。具体程序如下：

职工认为有需要开展集体协商时

《条例》第十八条第二款对有工会和尚未建立工会的企业，职工提出集体协商要求时应当遵循的程序（见图3）。职工认为需要与企业进行集体协商的，应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定是否向企业提出集体协商要求。经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表提议，企业工会应当向企业提出集体协商要求。

图3. 职工发起协商时的程序和步骤（包括企业已建立工会的和未建立工会的分别两种情况）

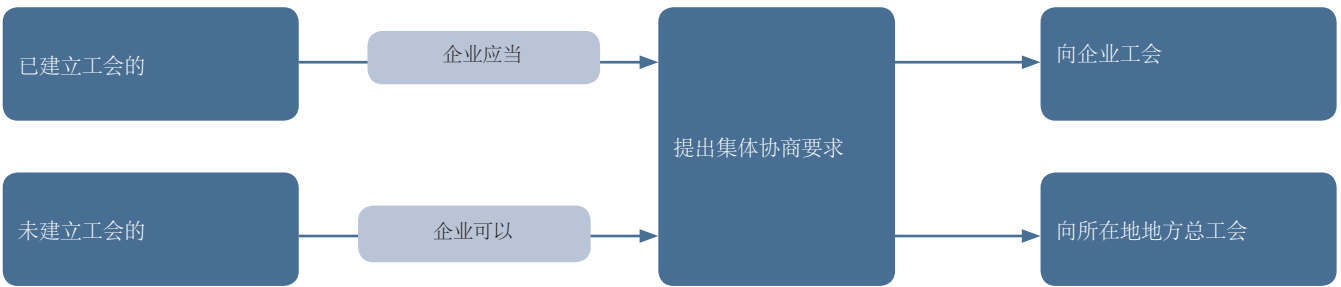


对于未建立工会的企业，职工应向企业所在地地方总工会提出请求，地方总工会得到半数以上职工同意。地方总工会应指导职工选举职工协商代表。上级工会还要帮助工人召开职工代表大会，确认选举出来的职工代表身份，从而向企业提出集体协商要求。《条例》并没有规定这些程序的时限。

企业认为有需要开展协商时

《条例》第十八条第三款也对有工会和尚未建立工会的企业，作出了由企业提出集体协商要求时应当遵循的程序（参见图4）。

图4（建立或未建立工会）企业提出协商时应遵守的程序



实践中大部分的集体协商是由职工方发起提出的。但是也有不多的例子是企业采取主动提出协商。案例8就是这样的例子。

案例8
资方主动发起集体协商

案例事实回顾

广东一家电机有限公司为外商独资企业，有员工6000多人，从2008年起，公司劳资双方建立了集体协商制度。有效实施这一制度，调动了员工生产积极性，促进了公司和谐劳资关系，推动了企业可持续发展。

2011年2月，工会反映职工意见，认为公司基本工资及全勤补贴偏低。公司方主动发出要约，与员工方代表协商处理员工增加工资及全勤补贴这两项事宜。工会随即作出回应，双方很快开始集体协商。

第一轮协商，公司方提出方案：每个员工无论职级高低均增加工资200元，其中基本工资增加150元，房租补贴增加20元，全勤补贴增加30元；以一线操作员工为例计算，基本工资由2010年的1135元增加至1335元（增长幅度为17.6%）。收到公司方的方案后，工会征求员工意见，根据反馈，向第二轮协商提出新方案，同意公司方方案中房租、全勤补贴的增长数，但要求把基本工资从增加150元改为增加230元（增长幅度为24.6%。）公司方花了一些时间考虑这一建议。

第三轮协商，劳资双方达成新的方案：基本工资增加190元（增长幅度为21.1%。），房租补贴和全勤补贴比公司方原先的方案再提升（分别增加20元和30元）。该方案经公司职工代表大会审议，以70%的同意票获得通过，并于2011年4月起开始执行。

简要分析点评

1、值得指出的是，此次工资集体协商是资方主动要约，对员工的主张和要求作出反应，开始磋商。这体现了资方的战略性思路，解决员工关切、调动员工积极性，有利企业长远发展。

2、工会顺应资方思路，务实协商，对资方的方案表现出充分的尊重，按其宗旨广泛征求员工意见。结果是，即取得资方认可，又得到广大员工更大的支持和信任。

3、协商既考虑公司的承受能力和长远发展，又考虑员工改善生活水平的诉求。双方都愿意保持灵活态度，能够花时间并且考虑重新提出方案，而不是采取对抗态度。

收到开展集体协商邀约时，双方都应开始准备工作（见图框），这是保证遵循建设性程序、取得成功结果的最佳途径。

实用信息

企业和工人代表在开展协商前应考虑以下各步骤。他们应当：

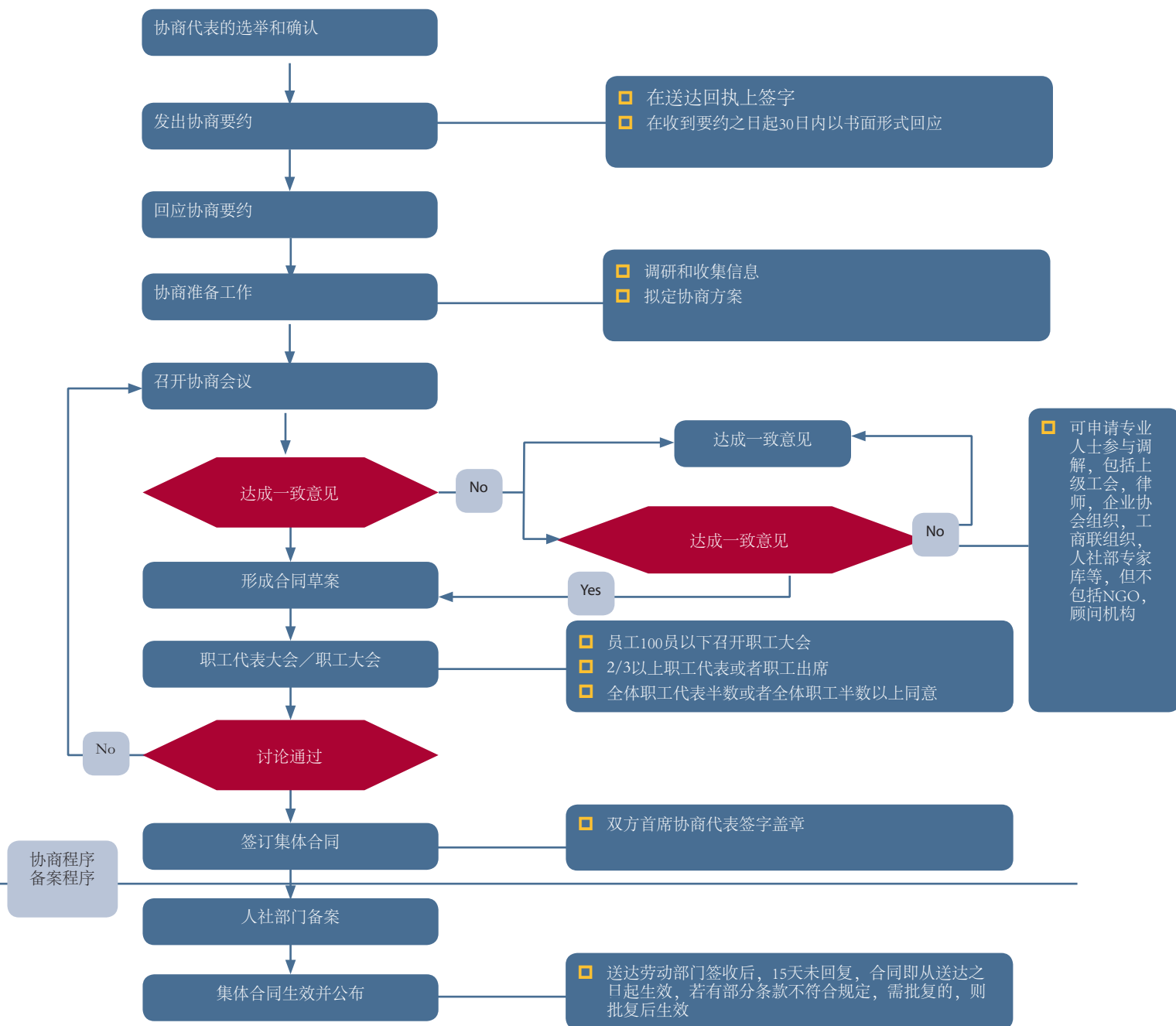
- 了解相应法律法规。
- 习材料、收集职工意见。
- 出协商内容和决定。
- 定协商时间、地点。企业方应提供必要条件包括协商场所。
- 职工方代表共同任命记录员。



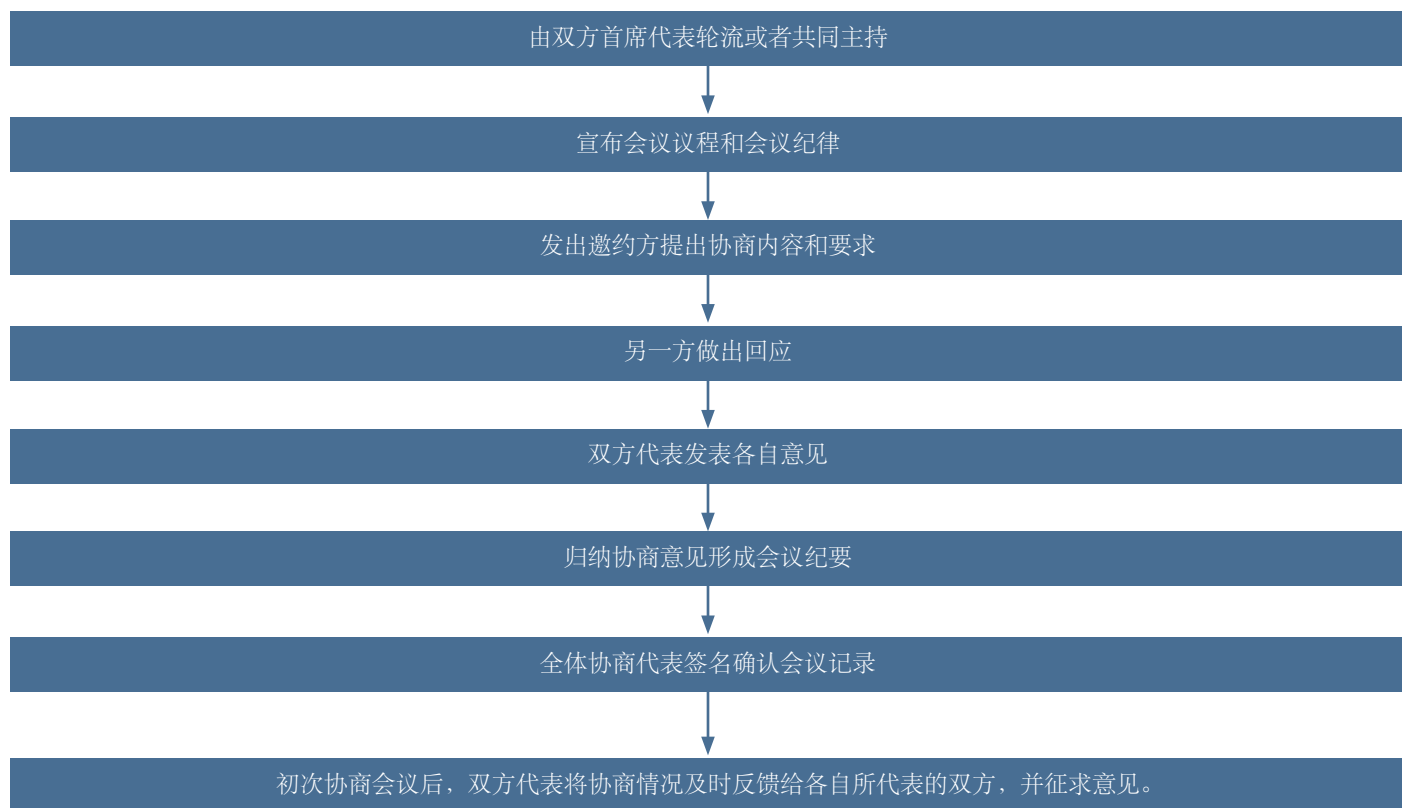
2.5. 集体协商法定程序

详细程序主要由《条例》**第二十条、第二十一条和第二十六条**规定。集体协商与工资专项集体协商的步骤与程序基本一致（见图5）。

图5 集体协商的全流程



召开协商会议的步骤



全面遵守集体协商的程序对集体协商至关重要。这是保证集体协商结果并能有效履行的最好途径。案例9说明了全面遵照协商程序开展集体协商的益处。

案例9
规范协商程序，确保集体合同合法

案例事实回顾

1997年，某著名日本品牌在广东顺德设立的一家独资企业建立起每月一次的劳资恳谈会制度。2001年，企业建立了集体协商制度，至今仍在坚持。该制度使企业受益，也造就出一个深受职工信赖及认可的工会组织，给双方都带来光明前景。

集体协商涉及职工工资的增减，企业薪酬制度的改革完善，设立住房、交通补贴和住房公积金以及修订企业规章制度等等。公司的集体协商始终坚持依法依规，按照如下法定程序做好协商的各项工作：

1. 要约：每到年底，由资方或由职工方发出进行集体协商的书面要约。
2. 回应：接到书面要约的另一方书面回应对方要约，然后确定协商的具体时间、议程等。
3. 代表的确定或选举：职工方代表由工会委员会委员担任，并选举若干名一线工人作为协商代表，组成协商团队。双方的协商代表都向全公司职工公示。
4. 准备：资方依法向职工提供企业的一些生产经营数据，双方都就协商内容提出自己的方案及依据。
5. 协商：召开协商会议，有时一次就达成协议，通常则会经过两次、三次甚至更多次的会议才能达成协议，让双方都有时间征求本方意见。双方始终互相尊重互相让步。
6. 草案：协商达成一致后，由公司行政负责草拟合同草案。工会通常会把协商时的一些情况和草案内容向职工进行宣讲。
7. 审议：职工代表大会对合同草案进行审议，并对草案进行表决。15年来，公司未出现职工代表大会否决合同草案的情况。
8. 签约：职工代表大会通过合同草案后，由双方首席代表签字并分别盖章。
9. 送审：报送当地人社部门进行合法性审查，如无批复，集体合同从报送之日起生效。
10. 公布：将集体合同向全体职工公布。要么在饭堂张贴公布，要么在公司网站上公布。
11. 执行：在有效期内，如出现履约问题或新情况，通过双方协商、职工代表大会审议、第三方调解、劳动仲裁、法律诉讼等方式解决。公司仅有一年因履约出现新情况而通过双方协商得到解决。

简要分析点评

1、遵守合法程序是达成集体合同、并能有效履行的保障之一。公司的集体协商虽然坚持了多年，每年的集体协商双方都严格按照法律规定的程序去做，不会因为劳资双方多年友好的

历史而忽略某些程序。

2、职工代表大会审议集体协议是程序中一项十分重要的内容，它体现了国家法律对职工权利的赋予，也是集体协商的本质特征——劳资共同决定涉及职工权益事项的集中体现。

实用信息

职工代表大会在集体协商中的作用

有些企业，企业方可能对职工代表大会不够重视，没有提供所需的支持为集体协商进行准备工作。这样，职工代表大会可能会由于误断形势，做出不切实际的决定。这种情况下，企业方不能简单地予以回绝，而应当吸取教训，与职工方代表进行会谈，调整方案。修改后的提议再提交给职工代表大会通过。

如果职工代表大会以前通过的决议要修订或废除，必须作出书面声明，任何调整必须经过职工代表大会表决通过。只有这样修订的决议才能生效。

2.6. 在集体协商中发生纠纷时如何处理？

法律规定

法律规定

《条例》第四章的第三十一条至第三十七条规定了集体协商过程中出现的争议处理程序。

职工和企业集体协商开始时目的不同甚至对立很正常。双方都应该有耐心，采用战略性办法和拿出诚意，找到令人满意的解决之道。

实用信息

集体协商过程陷入僵局时怎么办？

劳资双方开始集体协商时立场会有不同，只要采用适当的措施，一般还是可以达成一致的。双方应避免对抗，增强相互信任。在许多国家，集体协商（和集体合同）都是如此，是公认的将双方撮合在一起共同寻找对双方都有利的解决办法的有效手段。

集体协商一般要经多轮协商，双方都做出能够接受的妥协，才能形成最终的解决办法。如果发生僵持时，可以采取一些战略加以克服：

- ❑ 暂时休会。双方同意进入冷静期，而不是立即宣告协商破裂。
- ❑ 双方要有耐心，力争寻找最大共同点，争取减少对抗和分歧，保障充分交流。
- ❑ 必要时，各自争取上级相关部门介入调解。根据条例的立法解释，双方不能协商达成一致意见时，任何一方可向在政府相关部门主导下进行调解。
- ❑ 调解不成的话，适时终止协商。然后等待出现新情况，再次提出集体协商邀约。以前的失败教训可能让双方都采用更加开放的态度、更愿意寻找妥协办法。

以下对照案例10 和案例11看就是两次结果形成巨大反差的集体协商情况，这两个案例表明协商成功与否，不仅协商过程中使用的策略技巧和采取的态度发挥决定性作用，而且协商之前双方日常沟通和对话质量也对协商成败有影响。

案例10
双方各不让步，集体协商谈判破裂

案例事实回顾
在广州的一家日资企业自2010年建立集体协商制度，且多次主动启动协商。2015年1月5日，资方向员工方发出2014年年终奖协商要约书。工会随即响应并选举出13名员工协商代表，首席代表为工会主席。劳资双方在两周内进行了多轮协商。

- ❑ 1月16日第一轮协商，分歧很大。资方提出年终奖数额为2.2个月基本工资，员工方则要求6.0个月。
- ❑ 第二轮协商（1月22日），继续僵持，双方未作任何让步。
- ❑ 第三轮协商（1月24日），双方各让步0.5个月继续僵持。
- ❑ 第四轮协商（1月26日），双方小幅让步，资方提出3.0个月，员工方提出5.3个月。
- ❑ 第五轮协商（1月27日），历时14个小时协商无果，员工方提出将资方3.6个月的方案提交职工代表大会表决。
- ❑ 为表决资方方案召开职工代表大会（1月28日），职工代表大会以压倒性票数否决资方方案。
- ❑ 第二次在第六轮协商，双方进一步作出让步，员工方提出了3.2个月+1900元的新方案，这个方案与资方第五轮协商提出的3.6个月其实差距已经相 差 不大。但资方此时却突然将自己的方案 降至3.4个月时说“不再让步”，然后宣布协商破裂，表示不同意该方案的员工可自行辞职。

资方宣布协商破裂后，部分员工开始停工。尽管上级工会、当地政府及某汽车品牌等方面都对该公司的协商僵持进行过协调，但是最终未能促进协商取得成功，协商终止。

简要分析点评
1. 协商就要有让步的准备。在这次协商的后期，双方的要价距离已经不是很大了，仅相差0.2个月+1900元，如果再协商，应该是可以达成共识的。不过，资方（把自己的方案调低之后）单方面宣布协商破裂，看起来过于强势。
2. 经了解资方在把自己的方案降低到3.4个月，似乎是要体现公司为其供货的采购商的政策。这种情况在其他场合也发生过，对采购商来说并不象是很积极地支持其供应链里开展集体协商。

3. 协商破裂对劳资双方来说，都是输家。经过这一事件，双方没能巩固相互信任和尊重，还导致记恨和不信任，劳资关系变得糟糕，员工的生产积极性受压抑，不利于企业的持续发展。事后有关部门做过调查，该公司员工生产工作积极性受影响，企业劳动生产率没有提高。
4. 集体协商的成功与劳资双方平时的沟通质量和交流密切相关，可以建立起相互信任的良好基础。据了解，该公司劳资双方平时恰恰缺乏制度化的沟通机制，在集体协商中互相指责，缺乏诚意，这就为此次协商失败埋下伏笔。

与上一案例形成巨大反差的是以下这个协商通过双方策略性的调整协商方案以达成共同都能接受的结果：

案例11

激烈的讨价还价和理智的相互让步收获满意的工资集体协商

案例事实回顾

广东省佛山的一家企业发现很难招到新员工。2010年发生了要求涨工资的停工事件，附近地区开办了竞争企业（给一线生产工人开出3500元更高的工资），这些都使该企业倍感觉压力。

2011年，劳资双方同意开展集体协商，拟就本年度工资增长达成一致。三天内，双方进行了五轮激烈的讨论，协调还差点协商夭折，最后以相互让步圆满结束，达成协议。

第一轮：双方亮出增长方案。资方提出该年度一线职工（一级工）增加工资430元（增幅超过20%）；职工方则提出增加880元（增幅超过30%）。协商休会，双方回到各自队伍中，调整立场与方案。

第二轮：双方都又提出了新的增资方案，都做了让步，但差距仍然较大。这一轮的协商，以资方对企业的各种经济数据进行说明、解释为主，反复向职工方说明资方方案的合理性。职工方则以听为主，提出一些问题要求澄清。差距虽然较大，但协商以建设性方式进行。

第三轮：双方相互做出让步。工会对自己的方案做出说明：一是增资幅度代表了职工心声；二是调查了周边企业的薪酬情况，表明企业目前支付的薪资水平没有竞争力；三是工会在停工怠工后重组，需要体现比前任更能代表职工说话办事。说明这些原因后，工会希望企业支持。

第四轮：双方开始较为大幅度调整自己的方案，资方提出增资561元；职工方提出增资660元。此时，资方突然表示，如职工方不接受这一方案，公司将把以前所提出的方案清零，不再协商，然后把协商争议提交政府有关部门仲裁。

职工方对此毫无准备，不知所措。这时，省总工会负责人立即干预，强调了在集体协商中相互尊重是前提，双方都不应认为自己的方案是最后方案。在负责人建议下，协商休会，双方各自开会讨论如何再相互让步。

休会期间，省总负责人受职工方协商代表委托，在会议室外走廊与公司总经理进行个别交谈、协商，达成共识，双方都再各让一步。

第五轮：资方提出在611元这个“点”上平衡双方利益诉求的方案，但资方让步的50元不作为基本工资而作为特别奖金每月发放。职工方代表经过短暂讨论并以举手表决的方式，同意这一方案。该协商结果提交职工代表大会审议时，获得高票通过。

简要分析点评

1.工会经过重组，总结了2010年底进行年度奖金的协商实践与经验，显得自信，并显示了“代表”职工说话办事的决心和能力。

2.双方都做了比较充分的准备，又做到了相互尊重相互让步。他们都有诚意为企业构建和谐劳动关系做出努力，最终协商成

功。

3.在协商关键时期，上级工会参与、指导和斡旋。

4.职工的期望、周边企业的薪酬水平，并非职工增资的决定性因素，而只是参考性因素。

2.7.劳资双方在集体协商中的行为规范
法律规定

《条例》第二十二至第二十四规定了集体协商过程中双方的禁止性行为。广东省以外的企业可能要遵守不同的条例规定。
《条例》第二十二规定了双方都不得的行为：
(一) 拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商；
(二) 威胁或者利诱对方协商代表；
(三) 暴力胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序；
(四) 限制有关人员人身自由、或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害；
(五) 可能激化矛盾的行为。

第二十三规定了企业不得：
(一) 限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表，对职工方协商代表打击报复；
(二) 拒绝提供集体协商所必须的材料或者提供虚假材料；
(三) 拒绝执行集体协商调解协议。

第二十四规定了员工不得：
(一) 违反劳动合同约定，不完成劳动任务；
(二) 违反劳动纪律，或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；
(三) 堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

实用信息

避免对抗
对抗会妨碍双方冷静、客观地考虑对方的观点和立场，从而使协商很难进行下去。资方应耐心倾听职工代表传达职工的意见，职工也不能威胁停工来强迫资方作出妥协。
协商可能需要一段休整期，让双方都反思自己的立场。应当避免宣布协商破裂。

协商出现僵局，双方都可以向各自上级组织要求介入调解（或向当地人力资源和社会保障部门申请调解）。地方人社部门除了直接介入调解外，也可以派出专家介入调解（《条例》第三十三至第三十五条）。

实用信息

在广东，法律保护双方参加集体协商的代表
《条例》第十六条规定，集体协商的代表受法律保护。企业方尤其应当平等对待劳方的协商代表，应当避免本来有意参选的工人因害怕企业秋后算账而不去竞选。除非职工代表坚信自己会受到公平待遇，否则他们不愿意参加选举，这样开展集体协商就会很困难。
企业行政方要充分尊重工会和集体协商代表法定的代表权。企业不应绕开协商代表，直接了解职工个人意见，而是可以通过第三方即政府或指派的专家，广泛听取意见。

如果集体协商过程中，企业和（或）职工如果实施了禁止的行为，应当接受第四十条（见下文）规定的处罚。

第四十条 企业有关人员有本条例第二十二条第（二）项、第（三）项、第（四）项，或者第二十三条第（一）项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

职工有本条例第二十二条第（二）项、第（三）项、第（四）项，或者第二十四条第（三）项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

从该条款看出，企业和职工不得采取第二十二到二十四条规定的行为，但第四十条覆盖范围之外的这些行为本身并不构成应被治安行政处罚或被追究刑事责任的行为，比如对职工而言第二十四条第（一）项，对企业而言第二十二条第（一）项的行为。

工会为了有效代表职工利益，要把国家和地方相关法律规定告诉职工，并且强调遵守法律法规的重要性。工会应该按照《工会法》**第二十七条**的精神，一方面积极如实向企业反映职工的诉求，同时劝说已经停工的职工复工。企业应当接受职工的合理诉求。

实用信息

集体协商期间，劳方采取激烈行动甚至停工，企业应怎么办？

如果职工在企业内部发生激烈的集体行动或停工事件，企业行政方应该：

- ❑ 冷静听取劳方的诉求，通过劳资面对面沟通管道疏导职工情绪，避免使矛盾激化的言行。
- ❑ 如果事态难以控制，任何一方都可向自己的上级代表机构或向当地劳动监察部门报告请求调处。劳动监察部门应当立即会同政府相关部门和上级工会派员到现场调解。

警方介入企业劳资纠纷处理必须是冲突上升为暴力和其他等违法事件。警力不宜介入企业一般性的劳资纠纷。举行集体协商是解决问题的最佳机制。不应作为提出或解决投诉的机制。

第一部分 在中国广东开展集体协商

案例12说明了即便出现集体协商快破裂时，如果区或省级工会干部有效干预，集体协商还是可以回到正轨，取得令人满意的结果。也强调职工代表大会的特殊重要作用，如果职工代表大会认为合同条款对职工不利，可以同意也可以否决集体合同草案。说明了职代会作为集体协商结果最后审议通过的职权机关不可小觑，取得职代会的同意和支持是集体协商的一个重要环节。职工方代表在集体协商制度中必须保持和职代会的良好沟通，开好职代会。

案例12
职工代表大会有权接受或驳回集体合同草案

案件回顾

.2011年10月21日上午，惠州一家公司职工代表大会与会员代表大会以“两会合一”的方式召开，主要议程是审议集体协商达成的集体合同草案和选举新一届工会委员会。如一切顺利，将由新当选工会主席代表员工方与资方签署集体合同。

在审议时，一些员工代表对合同草案表示不满，认为工会让步太大，员工参与不够，尤其是在员工缴纳“五险一金”的问题上，按全公司的平均工资缴纳，而不是以员工的实际收入缴纳，这违反了有关法律法规，员工代表表示不同意。

在一部分员工代表表达意见的时候，有一些员工代表以起哄甚至离开会场的方式表达对草案的不满，致使到会代表无法达到法定人数，草案不能提交会议表决。

惠州市总及公司所在地惠南数码工业园总工会知悉后，即时派一些工会干部赶到公司进行指导。在市总、区总的指导下，第二天继续进行会议，但暂不对草案进行表决，而是先选举新一届工会委员会。

新一届工会委员会产生后，随即从两个方面开展工作：一方面认真听取员工及员工代表的意见，对他们的诉求进行整合、引导；另一方面，与资方进行紧急协商，对草案的一些内容进行了调整，尤其是员工争议最大的问题（“五险一金”）。工会提出应以员工实际收入作为基数缴纳。

经过三天紧张的商讨，职工代表大会和工会会议重新召开。会上，新当选的工会主席介绍了草案内容的调整，实事求是地承认由于经验不足，前期的集体协商体现员工诉求不够；并表态，新一届工会委员会将认真加强学习借鉴，倾听员工意见，在下一年度的集体协商中做得更好。工会主席的表态，获得大多数员工代表的理解和支持。随后，经过近三个小时的提问、回答等，职工代表大会最终以86%赞成率，通过了该合同草案。

简要分析点评

1、该案例值得回味，员工代表的权利意识较强烈，资方可能事先认识不足。尽管如此，工会在协商中让步太多，让员工代表认为“行政主导太大”，“不是共同协商决定”。合同条款“五险一金”缴纳问题，不符合法律规定的内容，被员工代表反对就不足为奇了。

2、尽管双方有分歧意见，哪一方都没有放弃。劳资双方进行紧急协商，修改合同内容，回应员工诉求，最终达成双方都能接受的妥协，签订合同。

3、上级工会进行干预，提供及时、有效的指导是取得协商成功的关键。从中可知，相当一部分的企业，要做好集体协商的各项工作，需要富有经验的区或省工会或政府部门、企业组织的有效指导和帮助。

4、遇到集体合同草案未被提交表决，或在表决中被否决的情况，一般有如下几种处理方式：

- 对合同草案作广泛深入的解释说明，争取大多数员工代表支持后，再召开职工代表大会重新表决；
- 与资方进行磋商，重新启动集体协商。对员工代表意见较多（大多数员工不同意）的条款或整个合同草案，实行修改、补充或重写，然后再提交职工代表大会表决。这一处理方式的

前提是资方愿意重新协商。

- 如果资方不愿重新协商，员工代表又不肯让步，可以向上级工会和当地人社部门申请调解，争取以调解方式达成一致。
- 工会可以申请集体性劳动争议仲裁，但这种仲裁的方法目前在法律上还不是很完善，仲裁机关是否接受仲裁申请是不能确定的，因为一般来讲只处理个人劳动争议。

3.集体合同的效力以及解决履行中出现的问 题

本节说明合同有效的时限，以及在有效期内如果处理出现的争议

法律规定

《条例》**第二十六条**规定，集体合同草案应当由工会或职工方协商代表提交职工代表大会或者讨论通过后才可生效。如果集体合同草案或因部分条款问题而遭职工代表大会否决时，要继续通过协商磋商加以修改完善。

《条例》**第二十七条**规定，依法签订的集体合同对用人单位和用人单位全体职工具有约束力。

集体合同的时间效力（即集体合同的期限）应由用人单位与职工签订集体合同时约定，一般为一年到三年。集体合同期限届满或者（双方约定的）终止条件出现，集体合同即行终止（《条例》**第二十八条**）。

3.1 如果企业业务变更，集体合同是否仍然有效？

1.集体合同仍然有效：集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和增资减资等事项。（《条例》**第二十九条**）。

2.效力可能会受影响：经双方协商一致的；因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；企业破产、停产、解散，致使集体合同无法履行，或法律、法规规定的其他情形出现时。（《条例》**第三十条**）。

双方经协商达成一致后，应将集体合同自订立之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门（人社部门）备案，人社部门应签收（《条例》**第二十六条**）。若人社部门15天未回复，合同即从送达之日起生效；若有部分条款不符合法律规定，需批复的，则批复后生效。

职工个人与用人单位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的约定。即集体合同的法律效力高于劳动合同。集体合同送当地人力资源社会保障部门的目的是能让政府相关行政对合同内容和详细条款有一个合法性的评估.以保证双方协商同意的标准不低于劳动法的标准，或与劳动法规相抵触。

实用信息

在履行集体合同期间出现纠纷，怎么办？

职工个人和用人单位签订劳动合同中的工作条件和劳动报酬水平应不低于集体合同中的标准；因此，集体合同优先于劳动合同。

- ❑ 如果履行合同的客观条件发生重大变化，双方应通过协商和讨论寻找解决办法。
- ❑ 如果合同草案中存在缺陷或疏忽，双方应继续协商，改进合同案文。
- ❑ 不得单方修改合同。
- ❑ 如果两方都不愿意妥协，他们可向当地三方协商委员会进行调解（该机构包括地方劳动部门、雇主组织和工会代表）。如果调解失败，他们可以向仲裁庭或法院申请仲裁或法院判决。

在提交职工代表大会或其他会议通过之前，双方应准备开始新一轮协商，修改合同草案。

手册已经解释了广东省调整劳动关系的条例，重点放在参加集体协商的两个主体（企业和职工），第二部分考察国际采购商在供应链企业中帮助构建或巩固和谐劳动关系过程中发挥的作用。

国际采购商在集体协商中应发挥怎样的作用？

国际采购商，尤其是品牌，是一个综合的象征，代表了企业的价值观和文化，企业通过向消费者传递品牌价值观，以期待和消费者产生共鸣，企业和品牌供应商的各种经济和非经济活动，都是品牌塑造的一部分。

面对日益频发劳资纠纷，企业因不能与工人有效沟通，无法掌握工作场所的潜在问题而在工人集体行动突发时又应对措施贫乏，造成劳资矛盾恶化，生产经营受阻。企业在产生经济损失的同时使得品牌形象受到负面影响。品牌困扰于不能有效了解供应商企业的劳动关系动态，面对劳资纠纷事件只能在事发期间和之后采取各种补救措施，品牌形象、安全在这样的过程中必然受到危害。

品牌相对于供应链不是集体协商的主体，也没有在集体协商里担任明确角色的法律义务。但这并不意味着品牌是集体协商的旁观者，品牌是集体协商的利益相关方。从避险、防控、可持续发展到保护和提升品牌形象的角度出发，品牌有责任 and 动机提倡与促进其供应商企业的集体协商。永远不做旁观者，而要引领大众，才能成就非同凡响的商业品牌。参与产品生产、营销和出口的各方——企业的资方和职工、工会、政府，以及购买出口产品的国际公司，对于促进和谐劳动关系使生产率、利润和增长最大化具有共同利益。国际采购商日益了解到，自己在中国的工厂或供应商工厂的企业和职工之间的集体协商中，作为第三方或利益相关方，能够发挥重要作用（基于自身经验）。

第一部分的案例分析表明，中国的许多中资和外资企业已经开始运用集体协商，就就业中的主要内容进行有效协商，如工资、工时和待遇，以及解决发生的争议。这些案例也显示，许多企业正在意识到好的劳动关系是未来赢利的关键。

案例分析也表明，中国工人日益组织起来，推选自己代表的能力越来越强。他们使用社交媒体维权，让中国和世界各地的人知晓他们的情况。采购商非常清楚，工人停工怠工和受到不公正待遇，会严重损害他们在竞争日益激烈的市场中为赢得消费者花大力气打造出来的品牌在全世界的正面形象。

很明显，用人单位的资方和他们雇用的员工是集体协商中的两个主体。但是，集体协商能包含的内容许多都与采购商的品牌和在消费者中的形象有密切关系。这些内容有员工报酬、工时、休息休假、职业安全与卫生、保险福利等等。虽然国际采购商与集体协商中的两个主体不一定处于“同等”地位，不过还是与为他们加工的企业中劳资双方的业务行为有密切联系。因此，集体协商的内容也包含在对供应商进行管理、审计和确认的职责之中。

1. 为什么集体协商是构筑良好劳动关系的坚实基础？

集体协商运用集体合同把投资人、企业管理层和劳动者之间的利益联系起来，运用法治机制和标准保护各方权利，可以防止（或者至少限制）由于员工停工或劳动争议对企业生产和声誉造成损失。

国际采购商在供应商企业中促进集体协商存在很强的法律和政策基础。所有是ETI会员的国际采购商都致力于遵守法律规定、促进集体协商的好做法。除了遵守地方法规规定外，还要监督广东省的供应商如何履行《条例》的规定。支持集体协商也有助于国际采购商履行企业社会责任，因为这是各个企业在提供体面劳动、尊重员工人权、履行企业良治和利益相关方参与管理的一个重要指标。

在全球范围内，许多框架和标准已经包含了集体协商内容和落实的规定。这些框架和标准包括联合国《世界人权宣言》（1948年）、《经济、社会及文化权利国际公约》（1976年）、国际劳工标准、国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，以及经合组织《跨国公司指南》。

总之，国际采购商应促进集体协商，因为：

- 集体协商为劳资双方代表提供了定期有效沟通的机制
- 集体协商有助于构筑短期和长期良好的劳动关系。
- 集体协商规范雇佣条件，为所有员工确保公平工作条件。

不过，应当记住，国际采购商不是集体协商的主要一方，在协商过程中没有明确的法定作用。不过，在协商过程中还是可作为“第三方”利益相关方明显发挥重要作用，支持员工和资方培养集体协商能力、对一些问题找到双方都能接受的解决办法。

2. 国际采购商如何支持集体协商？

许多国际采购商对于采用传统办法来监督供应商的做法感到困惑。正如SHIFT 2013年的一份题为《从审计到创新》的报告结论所言：“虽然在公司的供应链中每年成千上万的守法社会审核让最低工作条件有保证，但很少有证据表明是审核能带来许多社会业绩持续提升，比如工时、加班、工资水平和结社自由。”

更有效的办法是让采购商与供应商开展真诚对话，鼓励供应商采用集体协商作为保证使双方受益的劳动关系的最佳方式。这其中包括强化集体协商双方主体的能力。国际采购商可以通过多种方式提供支持，包括：

- 鼓励还没有运用集体协商的供应商建立这样的机制
- 监督他们供应商如何履行集体协商，从而保证遵守主要的规和标准。
- 支持供应商企业中的资方和员工通过公开建设性的方式开展集体协商。
- 鼓励员工和资方在协商出现僵局时，必要的话从上级机构寻找援助/调解加以克服，而不是宣布协商破裂。

实践中如何做到这一点以下进行了详细说明。不过，有一点很重要，国际采购商在实际的集体协商过程中要保持中立，重点是鼓励供应商企业（中的员工和资方）按符合相关法律法规的办法开展集体协商。

案例13表明，如果国际采购商不积极支持供应商通过集体协商构建良好劳动关系时会发生怎样的情况。

案例13

国际采购商错失帮助改进劳动关系的机会

案件回顾

2015年6月初，一家为日本某著名服装品牌代加工的港资企业宣布，将搬迁至深圳市（附近的）行政区域，并付诸行动。6月9日，员工开始停工，提出支付搬迁补偿和解决其他许多未决问题的诉求（包括补缴养老保险、支付扣除的加班费、带薪年假工资）。

公司认为，公司搬迁仍在深圳市行政区域，按规定无需搬迁补偿。对员工的其他诉求，包括支付未缴的养老保险，公司则语焉不详。这一劳资冲突一直持续了两个多月，在政府、工会介入下逐渐平息，但许多问题仍有待解决，员工对于试图解决这些问题已显得很疲惫。

6月17日，日本品牌商发表声明，表示对员工停工事件“极为关切”，希望“和平地解决问题”，“不排除将重新检视彼此的合作关系，包括中止合作等”。

和其他一些劳动争议案件一样，该公司的劳资激烈冲突中外传统媒体和新媒体都做了大量的报道。停工员工在网上组成建了微博，定期发布情况，引来广泛“围观”。一些劳工组织也介入此次劳资冲突，纷纷给停工员工出谋划策，并在网络上传播。

简要分析点评

1、该公司劳资冲突比较复杂，需要较长时间来处理员工的诉求。公司缺乏通过集体商解决冲突诚意，是这事件难以短时间解决的重要原因。

2、日本母公司显然低估了这起劳资冲突的复杂性，没有敦促

供应商迅速找到解决办法，损坏了自己在全球观众中的形象，网民认为其在“血汗工厂”剥削中国工人，要求抵制其产品。国际采购商错失良机，本可以发挥更积极作用，帮助企业与工人代表真诚开展集体协商，解决所有问题，使企业全力改进业绩、注重增长。

在实际工作中，采购商如何促进集体协商？

□ 通过敦促供应商成立有效的企业内部申诉（控诉）机制

内部申诉机制是建立良好劳动关系的一个重要方面，国际采购商可以支持供应商企业建立新的机制，或者帮助企业完善已有的申诉机制。内部申诉机制对于问题升级之前加以解决很有用，这是作为一种“早期预警”系统。企业内部的非司法申诉机制对企业和工人具有许多优势：

- a. 有效性：可提升各利益相关方之间相互信任，并保证申诉过程遵守公正原则。
- b. 可及性：内部申诉机制所有员工应该能够很方便获得，包括普通工人；
- c. 可预测性：控诉机制流程（包括每个阶段的时间表）清晰透明。企业应该（用贴在所有员工都能看到的书面通知的形式）明确说明能够用申诉机制处理哪些问题、哪些管理人员在哪个阶段介入，以及可能的结果。
- d. 平等性：确保控诉的任何员工能够平等获得信息和咨询意见，以使用公正和受尊重的方式处理控诉。
- e. 透明性：在投诉的不同阶段，能够及时向相关各方通报进展情况。
- f. 权利兼容性：确保投诉处理结果和为解决申诉所建议的措施符合国家法律法规以及国际公认的标准。
- g. 可持续性：如果某个申诉有益于企业了解能够改善投诉机制的措施，这些措施经过相关机构讨论并通过。

国际采购商应就企业内部申诉机制的设计和运作与利益相关各方磋商，保证程序透明适当，秉承合作对话的精神来处理解决投诉。

□ 鼓励还没有成立集体协商机制的供应商企业成立该机制

国际采购商可以发挥很大作用，来鼓励供应商企业建立集体协商机制或完善现有机制。在协商期间，三方应保持不间断的直接沟通。通过这样的方式，采购商与企业管理人员可以了解员工的期望、理解他们的诉求，解决出现的新问题。

采购商还可以通过其他方式帮助供应商企业落实有效的集体协商机制。

- 向咨询委员会派代表来监督集体合同执行情况：委员会应由各利益相关方代表组成，包括企业管理人员、员工代表、采购商代表和政府官员。企业应定期召开会议，监督集体合同执行情况，讨论今后集体协商的内容。企业方应负责会议记录。
- 支持工会交流、分享知识和经验：企业工会之间定期联络甚至交流互访来分享集体协商方面的有关知识、信息、组织技巧和经验，能加强工会的协商能力。这样也有助于员工代表降低员工要求、避免不合理的诉求，因为他们掌握了更多的可比较信息。这样的交流还会说服更多企业实施集体协商，从而促进集体协商更广泛地开展。采购商应积极支持其供应商企业工会之间、行业和地区工会开展交流互访，报告交流成果。
- 支持企业之间交流互访：采购商在推进或便利供应商企业管理团队交流互访能发挥重要作用，这是分享集体协商最佳做法的一种方式。建立集体协商机制的过程中提倡供应商企业管理层之间的有关交流。企业应定期召开会议，讨论有关劳动关系方方面面的国家法律法规，包括集体协商、停工怠工和闭厂、最低工资。这些会议也应交流各自行业发展情况，对避免了争议或停工的成功集体协商案例进行分析。采购商可派代表参加雇主交流，并要求企业定期提交会议报告，确保这些会议实用、信息互通。

3. 国际采购商是否能真正影响供应商企业参与集体协商？

一些国际采购商可能对他们的供应商企业几乎没有制约能力（如，如果采购量占工厂生产量的一小部分）。这种情况下，采购商应该与同样购买这家工厂产品的其他采购商合作，增加影响力。通过结成伙伴关系，采购商应思考持续合作能够带来的好处和终止合作可能结下的坏处。

3.1 去了解你的供应商-企业方和员工

尽管业务关系可能发展变化很快，但你可以通过多种方式去了解单个企业/管理团队处理劳动关系的方式（一些可以询问的基本问题见表2）。

你可以向员工和他们的代表问完全相同的问题。的确，雇主和员工可能对同一问题给出完全不同的答案。向员工问这些问题会帮助采购商了解员工的需求和挑战。这也会改善劳资双方关系，有助于签订集体合同。

表2：在企业中向企业方和员工咨询的问题

问题类别	问题示例	备注
劳动力构成	企业有多少员工？大多数员工的年龄段是什么？员工属于哪个民族？有多少男性和女性员工，他们的岗位分布如何？有多少农民工，他们都来自哪些地区？	
劳动合同类别	有多少员工是全职合同？有多少是临时合同？企业有无集体合同？实际工作条件是否符合所签合同？是否所有员工都有社保？	
工会化程度	是否有合法工会？多少是工会会员？工人代表是否来自直选？工人是否直选工会主席？是否有集体协商机制？	
薪酬	员工是否每月都按时收到报酬？工资如何支付？计件？计件价格？他们有无奖金？如果有，如何计算？	
工作时间	平均每周工作小时总数是多少？工作时间是否可以接受？	
工作场所	是否有员工患有职业病？工作场所是否存在其他方式的毒性和危险性？员工是否有必要的防护用品？有无定期的职业卫生和安全培训？培训是否有用？是否有内部和外部安全人员定期来检查设备？检查审核后有无改进？负责检查的人员是否公正（即，不是企业管理团队的成员）？	
生活条件	员工生活条件如何？提供的饭菜质和量能否接受？	
申诉机制	企业是否有内部申诉机制？如果有，员工是否使用该机制反映问题？企业方是否作出合理反应？员工目前面临的最大关切是什么？	

与员工或员工代表直接开展研究可能会是一件很敏感的事情。遵守一定的指导原则能确保研究信息丰富、公开透明。研究应该：

- 针对车间或生产一线员工和他们的代表
- 在工作场所与员工面谈
- 定期开展
- 由采购商或者由采购商委托的第三方机构进行
- 保证并尊重访谈人秘密

研究发现应提交给所有参与人员以及更大面的员工。应有正式报告，用员工容易理解的形式展示发现内容。

建立在不同企业访谈基础上形成的研究报告将使国际采购商探索和分析有关生产率和劳动关系方面的问题，比较设有和没有集体协商机制的供应商企业的情况，为采购商改进自己推进集体协商的做法提供可靠依据。



3.2 促进各利益相关方开展建设性对话

在主要利益相关方—企业、员工、工会、相关政府机构之间保持定期、真诚和建设性的对话，是发展可持续企业的关键。

采购商的促进方式可以通过帮助供应商企业组织定期会议（如每年两次或每季度一次），让企业和员工倾听彼此关切，防止发生争议或出现其他问题。供应商企业可向采购商报告此类对话的内容和成果。此类会议可以成为建设性讨论下列问题的论坛：

- 提出对企业或员工一方造成很大问题的事
- 分享信息，促进相互理解和尊重
- 寻找共同问题的解决办法
- 寻找共同点

对话还可以在紧急事件上升为争议之前，帮助企业发现问题并作出反应。

如果工会委员会中有人不可以担任这种职务（基于地方工会规定以及ETI有关结社自由的基本守则），可以采取多种办法解决问题：

1. 确认工人代表性问题
2. 要求与企业开会讨论问题
3. 咨询上一级工会
4. 宣布重新选举工会官员

3.3 了解企业之外其他的利益相关方

采购商还可以帮助成立与地方政府部门、上一级工会和雇主协会定期会晤的论坛。通过这种方式，他们可以了解当地劳动关系发展情况，与上级官员建立联系，因为供应商企业可能需要这些上级官员进行干预或提供指导。采购商还可以委托当地研究所或大学开展联合研究或培训，让供应商企业参与，确保利用研究成果改进劳动关系。

帮助员工表达自己观点

在没有成立工会或者工会不活跃的企业，采购商可以敦促企业帮助组建或加强工会来代表员工观点和权利。采购商可以与当地工会接触，直接启动对话程序。作为补充措施，采购商可以鼓励成立独立的投诉程序。有时由第三方（可能是咨询机构或非政府组织）向供应商企业员工提供电话热线服务，支持企业为员工提供表达自己观点和诉求的渠道（如通过成立QQ群或手机微信群）。第三方应定期报告情况。



3.4为供应商企业开展集体协商进行能力建设

如第一部分案例分析所示，为参与集体协商的人员—不管是企业还是员工代表开展能力建设，对于支持建设性对话和将守法体系机制化都很重要。

我们建议国际采购商通过制定能力建设计划，在供应商企业推进集体协商，分享自己经验。根据现有情况和能力，可以开展培训企业和员工代表，以及开展内部审计，评估集体协商和集体合同实施情况，以便在问题升级之前就能发现这些问题。

采购商可向供应商建议培训内容以及就集体协商机制开展培训需要的时间总量。培训应建立在每个利益相关方或协商方的需求基础之上，具体为：

员工培训：包括劳动法、劳动合同法、工会法、当地集体协商条例在内的法律法规课程；工会组织、职工代表大会的成立和作用、工人代表选举、集体协商的概念和意义、集体合同、员工访谈计划、企业投诉机制、调节和仲裁等专项课程。

工会委员会成员和工人代表培训：除了以上提及的课程外，工人代表最能受益的是刑法、民法、劳动争议调解仲裁法和人民调解法方面的培训；还会受益于集体协商和集体合同风险、集体协商方案制定、集体协商最佳实践和失败案例学习、调解和仲裁技巧等专项课程。为了帮助他们准备集体协商，他们还需要接受如何搜集和解释经济和其他相关数据的培训。

可以让政府相关部门、当地工会、律师和学术界的专家来提供培训师培训。

企业代表培训：包括劳动法、劳动合同法、工会法、当地集体协商条例、刑法、民法、劳动争议调解仲裁法和人民调解法在内的法律法规课程。他们还会受益于上述的工人代表接受的专项培训，包括ETI成员全球工会联合会签订的国际协议框架。

3.5 评估供应商企业如何开展集体协商

集体协商并不是一次性事件；而是一个连续的过程，并不以履行一项集体合同作为终结。企业可以签订全面书面协议，符合一切法律，并且是通过集体协商过程达成的协议。但是，如果协议得不到全面、有效的落实，就不能在提高企业生产率、稳定劳动关系、促进未来增长方面起到作用。

前面已经提到，采购商应督促企业建立测评集体协商机制执行情况的评估体系。这样有助于供应商企业真正了解程序，提高对相关法规的认识，从而强化集体协商的能力。

B部分附件2表格列出了评估的一些基本指标，可以说明企业遵守集体协商法律法规情况。

我们建议评估遵循以下程序：

- ❑ 成立监察和评估小组
- ❑ 集体合同执行情况现状调查
- ❑ 开具问题清单
- ❑ 出具执行结果评估报告
- ❑ 提交纠正通知
- ❑ 敦促纠正
- ❑ 再评估

为履行帮助供应商企业改进劳动关系的义务，采购商应敦促那些还达不到最佳做法的企业成立监督机制或改进现有机制。这可能要求不定期提供人力（有相关技能和经验的人）援助。采购商在必要情况下应向供应商提供建立此类机制的指导和技术支持，列出评估落实集体协商的简明程序。

实用信息

企业如何监督集体合同是否得到适当履行？

为履行义务，采购商应要求供应商定期提交报告（加上支持性文件），说明如何落实集体协商机制和集体合同。这些报告应提交给企业管理层、员工、采购商和其他利益相关方。报告应该能让采购商监督落实情况、提出对程序加以改进的支持服务或建议。随后的报告应评估是否已经落实建议的调整，以及结果如何。

3.6 报告集体协商实施情况

根据最佳实践作法，企业应向所有利益相关方报告集体协商实施情况。报告将包括以下内容：

- 商谈时间表以及集体合同的期限
- 集体协商双方主体的能力建设/培训计划
- 涉及集体协商机制沟通的文件
- 关于申诉机制的文件
- 涉及监察/评估机制的文件
- 参与协商各方之间的会议纪要
- 协商之后签订的书面协议

4. 改变范式

在中国生产产品的国际采购商可以深刻影响提供产品的企业中工人的条件。许多采购商采用更加积极主动的方式履行自己的责任，执行一些主要国际标准和指南，包括2011年《联合国企业和人权指导原则》以及经合组织《跨国公司指南》。

在许多发达国家，集体协商已经成为日常劳动关系的一部分。不过，中国的集体协商还在初级阶段，中国企业对集体协商的理解和认知都还落后很多。

在这种情况下，国际采购商可以发挥很大作用，帮助集体协商成为劳动关系的内在组成部分，确保参与各方未来繁荣昌盛。比如，采购商可以通过举办如竞赛、研讨会分享企业一级的最佳做法，参观示范企业了解好的做法等促进活动，来支持供应商企业和他们的员工。采购商还可以与当地政府机构、工会、媒体和雇主协会合作，颁发诸如最佳企业奖，进一步鼓励企业采用集体协商，并按最佳做法予以实施。

指导手册下面的附件列出了实用法律摘要、集体协商过程中需要的使用的模板，以及国际采购商促进集体协商实用手段。

附件

第一部分

I. 法律法规

1.1 劳动法（摘要）	52
1.2 劳动合同法（摘要）	52
1.3 工资集体协商试行办法	54
1.4 集体合同规定（摘要）	57
1.5 工会法（摘要）	64
1.6 广东省企业集体合同条例	68

II. 文件样本

2.1 协商代表资格确认参考文本	73
2.1.1 职工方集体协商代表资格认定书	73
2.1.2 职工方首席代表委托书	74
2.1.3 企业方集体协商代表委托书	75
2.1.4 企业方首席代表委托书	76
2.2.1 要约书样本（适用职工方提出要约）	77
2.2 协商代表资格确认参考文本	78
2.2.2 回复要约样本（适用企业方答复职工要约）	78
2.3 集体协商纪要（要求）	79
2.4 集体合同参考样本	80
2.4.1 集体合同（参考样本）	80
2.4.2 工资专项集体合同（参考样本）	84
2.4.3 女职工权益保护专项集体合同（参考样本）	86
2.5 职工代表大会审议决定书样本	89

第二部分

3. 集体协商机制内部核查指标	91
4. 集体协商机制有效性快速评估问题清单	92

附件（第一部分）

1. 法律法规

附件1.1

中华人民共和国劳动法（摘要）

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订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十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业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的规定

附件1.2

中华人民共和国劳动合同法（摘要）

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五十一条 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。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

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。

第五十二条 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。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 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十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。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。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低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报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

附件1.3

工资集体协商试行办法

第一章 总 则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议(以下简称工资协议)的行为,保障劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定,依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定,制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商,签订工资协议,适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商,是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资协议的行为。本办法所称工资协议,是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的,工资协议作为集体合同的附件,并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业和职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务,任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资报酬的标准,不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查,对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容:

- (一)工资协议的期限;
- (二)工资分配制度、工资标准和工资分配形式;
- (三)职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (四)奖金、津贴、补贴等分配办法;
- (五)工资支付办法;
- (六)变更、解除工资协议的程序;
- (七)工资协议的终止条件;
- (八)工资协议的违约责任;
- (九)双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策,并综合参考下列因素:

- (一)地区、行业、企业的人工成本水平;
- (二)地区、行业的职工平均工资水平;
- (三)当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位;
- (四)本地区城镇居民消费价格指数;
- (五)企业劳动生产率和经济效益;
- (六)国有资产保值增值;
- (七)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;
- (八)其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方应向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于20日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前5日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于7日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。工资协议向劳动保障行政部门报送经过15日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于5日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前60日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的，按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

附件1.4

集体合同规定

第一章 总 则

第一条 为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位(以下统称用人单位)与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、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，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

第四条 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

第五条 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

- (一)遵守法律、法规、规章及国家有关规定；
- (二)相互尊重，平等协商；
- (三)诚实守信，公平合作；
- (四)兼顾双方合法权益；
- (五)不得采取过激行为。

第六条 符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或专项集体合同的规定。

第七条 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

第二章 集体协商内容

第八条 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：

- (一)劳动报酬；
- (二)工作时间；
- (三)休息休假；
- (四)劳动安全与卫生；
- (五)补充保险和福利；
- (六)女职工和未成年工特殊保护；
- (七)职业技能培训；
- (八)劳动合同管理；
- (九)奖惩；
- (十)裁员；
- (十一)集体合同期限；
- (十二)变更、解除集体合同的程序；

- (十三)履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- (十四)违反集体合同的责任；
- (十五)双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括：

- (一)用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- (二)工资支付办法；
- (三)加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；
- (四)工资调整办法；
- (五)试用期及病、事假等期间的工资待遇；
- (六)特殊情况下职工工资(生活费)支付办法；
- (七)其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括：

- (一)工时制度；
- (二)加班加点办法；
- (三)特殊工种的工作时间；
- (四)劳动定额标准。

第十一条 休息休假主要包括：

- (一)日休息时间、周休息日安排、年休假办法；
- (二)不能实行标准工时职工的休息休假；
- (三)其他假期。

第十二条 劳动安全卫生主要包括：

- (一)劳动安全卫生责任制；
- (二)劳动条件和安全技术措施；
- (三)安全操作规程；
- (四)劳保用品发放标准；
- (五)定期健康检查和职业健康体检。

第十三条 补充保险和福利主要包括：

- (一)补充保险的种类、范围；
- (二)基本福利制度和福利设施；
- (三)医疗期延长及其待遇；
- (四)职工亲属福利制度。

第十四条 女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

- (一)女职工和未成年工禁忌从事的劳动；
- (二)女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；
- (三)女职工、未成年工定期健康检查；
- (四)未成年工的使用和登记制度。

第十五条 职业技能培训主要包括：

- (一)职业技能培训项目规划及年度计划；
- (二)职业技能培训费用的提取和使用；
- (三)保障和改善职业技能培训的措施。

第十六条 劳动合同管理主要包括：

- (一)劳动合同签订时间；
- (二)确定劳动合同期限的条件；
- (三)劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；
- (四)试用期的条件和期限。

第十七条 奖惩主要包括：

- (一)劳动纪律；
- (二)考核奖惩制度；
- (三)奖惩程序。

第十八条 裁员主要包括：

- (一)裁员的方案；
- (二)裁员的程序；
- (三)裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

第十九条 本规定所称集体协商代表(以下统称协商代表)，是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少3人，并各确定1名首席代表。

第二十条 职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

第二十一条 用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

第二十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

第二十三条 集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的1/3。首席代表不得由非本单位人员代理。

第二十四条 用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第二十五条 协商代表应履行下列职责：

- (一)参加集体协商；
- (二)接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；
- (三)提供与集体协商有关的情况和资料；

- (四)代表本方参加集体协商争议的处理;
- (五)监督集体合同或专项集体合同的履行;
- (六)法律、法规和规章规定的其他职责。

第二十六条 协商代表应当维护本单位正常的生产、工作秩序,不得采取威胁、收买、欺骗等行为。
协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

第二十七条 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

第二十八条 职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的,劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时,除出现下列情形之一的,用人单位不得与其解除劳动合同:

- (一)严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的;
- (二)严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;
- (三)被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间,用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

第二十九条 职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用人单位发生争议的,可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三十条 工会可以更换职工一方协商代表;未建立工会的,经本单位半数以上职工同意可以更换职工一方协商代表。
用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

第三十一条 协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的,应在空缺之日起15日内按照本规定产生新的代表。

第四章 集体协商程序

第三十二条 集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜,以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。一方提出进行集体协商要求的,另一方应当在收到集体协商要求之日起20日内以书面形式给以回应,无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作:

- (一)熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度;
- (二)了解与集体协商内容有关的情况和资料,收集用人单位和职工对协商意向所持的意见;
- (三)拟定集体协商议题,集体协商议题可由提出协商一方起草,也可由双方指派代表共同起草;
- (四)确定集体协商的时间、地点等事项;
- (五)共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正,并为集体协商双方保密。

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持,并按下列程序进行:

- (一)宣布议程和会议纪律;
- (二)一方首席代表提出协商的具体内容和要求,另一方首席代表就对方的要求作出回应;
- (三)协商双方就商谈事项发表各自意见,开展充分讨论;
- (四)双方首席代表归纳意见。达成一致的,应当形成集体合同草案或专项集体合同草案,由双方首席代表签字。

第三十五条 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

第三十六条 经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有2/3以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

第三十七条 集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

第三十八条 集体合同或专项集体合同期限一般为1至3年，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。
集体合同或专项集体合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

第四十条 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

- (一)用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；
- (二)因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；
- (三)集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；
- (四)法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十一条 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

第四十二条 集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起10日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

第四十三条 集体合同或专项集体合同审查实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市的用人单位的集体合同应当报送劳动保障部或劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门。

第四十四条 劳动保障行政部门应当对报送的集体合同或专项集体合同的下列事项进行合法性审查：

- (一)集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；
- (二)集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；
- (三)集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第四十五条 劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起15日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

- (一)集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；
- (二)劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；
- (三)审查意见；
- (四)作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

第四十六条 用人单位与本单位职工就劳动保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订集体合同或专项集体合同的，用人单位一方应当根据本规定第四十二条的规定将文本报送劳动保障行政部门审查。

第四十七条 劳动保障行政部门自收到文本之日起15日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

第四十八条 生效的集体合同或专项集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的形式向本方全体人员公布。

第七章 集体协商争议的协调处理

第四十九条 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

第五十条 劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

第五十一条 集体协商争议处理实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市用人单位因集体协商发生的争议，由劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门组织同级工会和企业组织等三方面的人员协调处理，必要时，劳动保障部也可以组织有关方面协调处理。

第五十二条 协调处理集体协商争议，应当自受理协调处理申请之日起30日内结束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过15日。

第五十三条 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

- (一)受理协调处理申请；
- (二)调查了解争议的情况；
- (三)研究制定协调处理争议的方案；
- (四)对争议进行协调处理；
- (五)制作《协调处理协议书》。

第五十四条 《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。《协调处理协议书》由集体协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

第八章 附 则

第五十五条 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第五十六条 用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第五十七条 本规定于2004年5月1日起实施。原劳动部1994年12月5日颁布的《集体合同规定》同时废止。

附件1.5

中华人民共和国工会法（摘要）

第二条 工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。
中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

第六条 维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。
工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。
工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。
工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

第九条 工会各级组织按照民主集中制原则建立。
各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。
各级工会委员会向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受其监督。
工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。
上级工会组织领导下级工会组织。

第十条 企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。
企业职工较多的乡镇、城市街道，可以建立基层工会的联合会。
县级以上地方建立地方各级总工会。
同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。
全国建立统一的中华全国总工会。

第十一条 基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。
上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。

第十二条 任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。
基层工会所在的企业终止或者所在的事业单位、机关被撤销，该工会组织相应撤销，并报告上一级工会。
依前款规定被撤销的工会，其会员的会籍可以继续保留，具体管理办法由中华全国总工会制定。

第十三条 职工二百人以上的企业、事业单位的工会，可以设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。

第十四条 中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。
基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。

第十五条 基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

第十六条 基层工会委员会定期召开会员大会或者会员代表大会，讨论决定工会工作的重大问题。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。

第十七条 工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。
罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过，不得罢免。

第十八条 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期

间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。但是,任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

第十九条 企业、事业单位违反职工代表大会制度和其他民主管理制度,工会有权要求纠正,保障职工依法行使民主管理的权利。

法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项,企业、事业单位应当依法办理。

第二十条 工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商,签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

工会签订集体合同,上级工会应当给予支持和帮助。

企业违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求企业承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁,仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

第二十一条 企业、事业单位处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见。

企业单方面解除职工劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为企业违反法律、法规和有关合同,要求重新研究处理时,企业应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的,工会应当给予支持和帮助。

第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定,有下列侵犯职工劳动权益情形,工会应当代表职工与企业、事业单位交涉,要求企业、事业单位采取措施予以改正;企业、事业单位应当予以研究处理,并向工会作出答复;企业、事业单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理:

(一)克扣职工工资的;

(二)不提供劳动安全卫生条件的;

(三)随意延长劳动时间的;

(四)侵犯女职工和未成年工特殊权益的;

(五)其他严重侵犯职工劳动权益的。

第二十三条 工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。对工会提出的意见,企业或者主管部门应当认真处理,并将处理结果书面通知工会。

第二十四条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业,或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害,有权提出解决的建议,企业应当及时研究答复;发现危及职工生命安全的情况时,工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场,企业必须及时作出处理决定。

第二十五条 工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查,有关单位应当予以协助。

第二十六条 职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理,必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见,并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。对工会提出的意见,应当及时研究,给予答复。

第二十七条 企业、事业单位发生停工、怠工事件,工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商,反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求,企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作,尽快恢复生产、工作秩序。

第二十八条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。

第三十条 工会协助企业、事业单位、机关办好职工集体福利事业,做好工资、劳动安全卫生和社会保险工作。

第三十一条 工会会同企业、事业单位教育职工以国家主人翁态度对待劳动,爱护国家和企业的财产,组织职工开展群

众性的合理化建议、技术革新活动，进行业余文化技术学习和职工培训，组织职工开展文娱、体育活动。

第三十五条 国有企业职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，依照法律规定行使职权。

国有企业的工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。

第三十六条 集体企业的工会委员会，应当支持和组织职工参加民主管理和民主监督，维护职工选举和罢免管理人员、决定经营管理的重大问题的权力。

第三十七条 本法第三十五条、第三十六条规定以外的其他企业、事业单位的工会委员会，依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式，参与企业、事业单位民主管理。

第三十八条 企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。

企业、事业单位应当支持工会依法开展工作，工会应当支持企业、事业单位依法行使经营管理权。

第三十九条 公司的董事会、监事会中职工代表的产生，依照公司法有关规定执行。

第四十条 基层工会委员会召开会议或者组织职工活动，应当在生产或者工作时间以外进行，需要占用生产或者工作时间的，应当事先征得企业、事业单位的同意。

基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响。

第四十一条 企业、事业单位、机关工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

第四十二条 工会经费的来源：

(一)工会会员缴纳的会费；

(二)建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费；

(三)工会所属的企业、事业单位上缴的收入；

(四)人民政府的补助；

(五)其他收入。

前款第二项规定的企业、事业单位拨缴的经费在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。

第四十三条 企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费，基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，工会可以依法申请人民法院强制执行。

第四十四条 工会应当根据经费独立原则，建立预算、决算和经费审查监督制度。

各级工会建立经费审查委员会。

各级工会经费收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并且定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督。

工会会员大会或者会员代表大会有权对经费使用情况提出意见。

工会经费的使用应当依法接受国家的监督。

第四十九条 工会对违反本法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

第五十条 违反本法第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚条例的规定处罚。

第五十二条 违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：

(一)职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；

(二)工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。

第五十四条 违反本法第四十六条规定，侵占工会经费和财产拒不返还的，工会可以向人民法院提起诉讼，要求返还，并赔偿损失。

附件1.6

广东省企业集体合同条例

(广东省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议于2014年9月25日通过)

第一章 总则

第一条 为了规范集体协商行为,完善集体合同制度,维护职工和企业的合法权益,建立和谐稳定的劳动关系,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国人民调解法》等法律,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业与职工方开展集体协商,签订集体合同,适用本条例。

第三条 企业依法建立健全集体协商和集体合同制度。

本条例所称集体协商,是指职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商的行为。

本条例所称集体合同,是指职工方与企业经集体协商达成一致意见签订的书面协议。

第四条 开展集体协商、订立集体合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,兼顾双方合法权益。

第五条 各级人民政府应当加强劳动关系协调工作,构建和发展和谐稳定的劳动关系,及时研究解决集体协商和集体合同工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门会同工会和企业方面代表组织建立协调劳动关系三方机制。

各级人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和集体合同制度的实施进行指导、协调和监督。

第六条 地方总工会依法组织、指导、协调企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业工会依法代表职工与企业进行集体协商,签订集体合同,维护职工合法权益。

第七条 企业联合会、工商业联合会、协会、商会等企业方面代表组织协助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第二章 集体协商

第一节 集体协商内容

第八条 职工方与企业可就下列内容进行集体协商:

- (一) 劳动报酬的确定、增减;
- (二) 工作时间,主要包括工时制度、延长工作时间办法、特殊工种的工作时间、劳动定额标准;
- (三) 休息休假,主要包括日休息时间、周休息日安排、年休假办法、不能实行标准工时职工的休息休假和其他假期;
- (四) 劳动安全与卫生;
- (五) 保险和福利;
- (六) 女职工、年满十六周岁不满十八周岁的未成年工的特殊保护措施;
- (七) 集体合同的违约责任;
- (八) 双方认为应当协商的其他内容。

第九条 工资集体协商应当遵循工资分配按劳分配原则,实行同工同酬。职工方与企业可就下列内容进行协商:

- (一) 工资标准、工资分配形式和其他工资分配事项及工资支付办法；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；
- (三) 试用期、病事假期间的工资待遇；
- (四) 双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第十条 工资集体协商应当综合参考下列因素：

- (一) 本企业劳动生产率和经济效益；
- (二) 本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平；
- (三) 当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导价、劳动力市场工资指导价位；
- (四) 当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数；
- (五) 当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率；
- (六) 其他与工资集体协商有关的情况。

第十一条 职工方与企业开展工资集体协商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。职工方可以根据企业年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导价、本地区职工工资增长率、本企业同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。企业可以根据年度严重亏损的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导价等因素，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

第二节 集体协商代表

第十二条 开展集体协商，职工方与企业应当选定本方集体协商代表。集体协商代表（以下称协商代表）有权代表本方利益进行集体协商。职工方与企业每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。企业规模较大和职工人数较多的，经职工方与企业双方同意，可以适当增加协商代表的人数。双方可另行选派适当数量的列席代表。企业协商代表与职工方协商代表不得相互兼任。

第十三条 企业方协商代表由企业法定代表人确定，首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的本企业其他管理人员担任。职工方协商代表由工会选派或者工会组织职工民主推选产生。首席协商代表应当由工会负责人担任。企业未建立工会的，由企业所在地地方总工会组织职工民主推选协商代表，并经本企业半数以上职工同意；首席协商代表由参加协商的代表推选产生。协商代表的更换和替补，按照协商代表产生的程序进行。

第十四条 协商代表履行以下职责：

- (一) 参加集体协商相关活动，提出协商意见；
- (二) 收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料；
- (三) 听取和收集本方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问，向本方人员及时通报或者反馈协商情况；
- (四) 代表本方参加集体协商争议的处理；
- (五) 法律、法规规定的其他职责。

第十五条 企业应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间，向职工方协商代表提供与集体协商有关的真实情况与资料。协商代表应当保守企业商业秘密。职工方协商代表应当向企业提供其掌握的与集体协商有关的资料。

第十六条 协商代表的合法权益受法律保护，其履行协商职责，视为提供正常劳动，企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止。协商代表履行职责期间，企业不得解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

第三节 集体协商程序

第十七条 职工方与企业可以提出集体协商要求，依法进行平等协商。集体协商一般情况下一年进行一次。

第十八条 集体协商要求应当以书面的形式提出。职工认为需要与企业进行集体协商的，应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定是否向企业提出集体协商要求。经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表提议，企业工会应当向企业提出集体协商要求。企业尚未建立工会的，职工可以向企业所在地地方总工会提出集体协商请求。企业所在地地方总工会征得半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表同意，应当向企业提出集体协商要求。企业认为需要与职工进行集体协商的，应当向企业工会提出集体协商要求。企业尚未建立工会的，企业可以向所在地地方总工会提出集体协商要求。

第十九条 职工方或者企业书面提出集体协商要求的，对方应当在收到集体协商要求书面材料时在送达回执上签收，并于三十日内给予书面答复，对应协商要求内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。集体协商要求书面材料应当包含协商时间、地点、内容等，并对其主张说明理由。

第二十条 集体协商期限为送达集体协商要求书面材料之日起三个月内。根据企业实际情况，双方协商同意可以适当缩短或者延长，但延长时间最长不超过六十日。

第二十一条 集体协商一般采用会议协商的形式，也可以采用书面形式或者双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的，应当采用会议协商形式。集体协商采用会议协商形式的，由双方首席代表轮流或者共同主持。集体协商会议记录应当由全体与会协商代表签字确认。集体协商采用书面形式的，所提交的书面意见应当经全体协商代表签字确认。企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

第二十二条 开展集体协商，职工方与企业应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

- （一）拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商；
- （二）威胁或者利诱对方协商代表；
- （三）以暴力、胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序；
- （四）限制有关人员人身自由，或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害；
- （五）其他可能激化矛盾的行为。

第二十三条 开展集体协商，企业不得有下列行为：

- （一）限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表，对职工方协商代表打击报复；
- （二）拒绝提供集体协商所必需的材料或者提供虚假材料；
- （三）拒绝执行集体协商调解协议。

第二十四条 开展集体协商，职工不得有下列行为：

- （一）违反劳动合同约定，不完成劳动任务；
- （二）违反劳动纪律，或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；
- （三）堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

第二十五条 集体协商双方达成一致意见的，由企业方制作集体合同草案。集体协商未达成一致意见的，经双方同意，可以中止协商并商定恢复协商的时间。

第三章 集体合同

第二十六条 集体合同草案应当由工会或者职工方协商代表提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字盖章后成立，并由企业自订立集体合同之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门备案。集体合同草案未获通过的，职工方协商代表应当就未通过事项听取和收集职工的意见，与企业协商代表进行补充协商后，再次提交讨论通过。

第二十七条 集体合同订立并依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。企业应当自集体合同生效之日起五日内将集体合同向全体职工公布。

第二十八条 集体合同期限为一至三年。集体合同期限届满或者双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求。

第二十九条 集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和增资减资等事项，不影响集体合同效力。

第三十条 有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

- （一）双方协商一致；
- （二）因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行；
- （三）企业破产、停产、解散，致使集体合同无法履行；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商和签订集体合同程序。

第四章 争议处理

第三十一条 职工方和企业应当根据事实，遵循合法、有序、平和的原则，处理集体协商争议。

第三十二条 在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解。争议经调解达成协议的，职工和企业应当履行。

第三十三条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，职工方可以向企业所在地地方总工会提出协调请求，企业所在地地方总工会应当及时介入，指导、帮助职工方与企业依法开展协商，协调双方达成一致意见。

第三十四条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，企业方面代表组织应当及时介入，指导、督促企业依法与职工方开展集体协商，协助企业维护正常生产经营秩序，协调双方达成一致意见。

第三十五条 经企业所在地地方总工会、企业方面代表组织协调仍未能解决争议的，当地人力资源社会保障行政部门应当派出人员或者从集体协商专家名册中指定人员进行协调。

第三十六条 发生涉及人数较多、影响较大的集体协商争议，各级人民政府应当统筹协调人力资源社会保障、公安、司法行政、国有资产监督管理机构等有关部门，会同地方总工会、企业方面代表组织共同协调处理。

第三十七条 开展集体协商，供水、供电、供气、公共运输、广播通信、电视、公共卫生、医疗、教育、金融等提供公共服务的企业事业单位发生停产、停业，或者职工影响提供公共服务的企业事业单位正常生产经营秩序等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，当地人民政府可以根据实际情况发布命令，责令上述企业事业单位、职工停止该项行为，恢复正常秩序：

- （一）危害公共安全；
- （二）损害正常的社会秩序和居民生活秩序；
- （三）其他严重危害公共利益的后果。

当地人力资源社会保障行政部门、政府有关部门、地方总工会、企业方面代表组织应当指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

第三十八条 因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会或者企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第五章 法律责任

第三十九条 协商代表违反本条例第十五条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 企业有关人员有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十三条第一项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

职工有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十四条第三项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第四十一条 提供公共服务的企业事业单位或者职工拒不执行当地人民政府根据本条例第三十七条规定发布的命令，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理。

第四十二条 企业方面代表组织工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害企业合法权益，由企业方面代表组织责令改正；情节严重的，依照企业方面代表组织的章程予以罢免，或者依法给予处分。

第四十三条 工会工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害职工合法权益，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十四条 政府有关部门工作人员在集体协商工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由有关主管部门给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十五条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位开展集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

第四十六条 本条例自2015年1月1日起施行。

附件2.1.1

职工方集体协商代表资格认定书

经工会组织推荐，次职工（代表）大会审议通过，确定____、____、……为年度职工方集体协商代表，代表全体职工与企业方进行集体协商。

工会（章）

____年____月____日

备注：集体协商首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

附件2.1.2

职工方首席代表委托书

经工会组织推荐，____次职工（代表）大会审议通过，确定委托为职工方集体协商首席代表，全权行使首席代表职权，代表职工方与企业进行协商。

工会（章）

____年____月____日

备注：该文本用于工会主席不能担任首席代表，需委托其他职工代表担任首席代表，以此委托书确认首席代表资格。

附件2.1.3

企业方集体协商代表委托书

委托单位：_____

法定代表人：_____

职 务：_____

现委托____、____、……为____年度企业方集体协商代表，代表企业与职工方进行集体协商。

委托单位（章）

法定代表人（签字）：

____年____月____日

备注：集体协商首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

附件2.1.4

企业方首席代表委托书

委托单位：_____

法定代表人：_____

职 务：_____

现委托_____为企业集体协商首席代表，全权行使首席代表职权，代表企业与职工方进行协商。

委托单位（章）

法定代表人（签字）：

____年____月____日

备注：该文本用于企业法定代表人不能担任首席代表，需委托其他管理人员担任首席代表，以此委托书确认首席代表资格。

附件2.2.1

职工方集体协商要约书(适用职工方提出要约)

公司: _____

根据《劳动法》、《劳动合同法》、《广东省企业集体合同条例》等有关规定和职工要求,结合公司实际情况,建议劳资双方就年度工资问题进行协商。具体事宜如下:

一、协商的时间和地点

1、时间:建议定于____年____月____日进行首轮协商,并根据协商进展确定下轮协商时间,但最后一轮协商时间不宜超过____年____月____日。

2、地点:协商地点建议在会议室。

二、协商的内容(可视具体情况选择):

1、工资分配制度、工资标准和工资分配形式。

2、职工年度平均工资水平及其调整幅度。

3、工作时间和加班管理。

4、劳动安全卫生。

5、保险福利。

6、职业培训。

7、其他与有关需要协商的事项。

三、协商代表的确定

按照有关规定,建议双方各选派____名协商代表。我方协商代表为:首席代表____,其他代表____、____、……。

请公司行政方尽快提出协商代表名单,以便工作沟通,做好协商前的准备工作。

四、为了便于协商的顺利开展,请提供以下材料(可视具体情况选择):

……………

以上资料请在协商会议开始5日前,提供给职工方首席协商代表,所涉及的商业秘密,本方代表将严格遵守保密规定。

五、请收到本要约书起15日内作出书面答复。

附件2.2

企业方集体协商答复书(适用企业方答复职工要约)

_____工会：

你会发出的集体协商要约书已收悉，现就有关事项答复如下：

1、同意要约书中提出的协商时间和地点。

2、同意要约书中提出的协商内容。

（或者：我方建议增加以下协商内容_____。）

3、我方协商代表确定为：首席代表____，其他代表是____、____、……………。

4、行政方已将有关材料准备，届时按规定提交。

（或者：我方不同意开展____年度集体协商，理由_____。）

以上答复如有异议，请及时沟通。

公司（章）

企业法人代表（签字）：

____年____月____日

附：企业方集体协商代表委托书

备注：如首席代表不是法定代表人的，应另附首席代表委托书；如有外聘代表，应另附外聘集体协商代表委托书。

附件2.3

集体协商会议记录

协商时间：
协商地点：
协商议题：
企业方协商代表：
职工方协商代表：
协商情况如下： _____

记录员（签字）：
企业方首席代表（签字）： 职工方首席代表（签字）：
____年____月____日 ____年____月____日

附件2.4.1

广东省企业集体合同（参考样本）

甲方（企业名称）：

乙方（工会或职工代表）：

法定代表人：

职工人数： 人

协商首席代表：

协商首席代表：

职务：

职务：

协商代表（姓名及职务）：

协商代表（姓名及职务）：

协商代表人数： 人

协商代表人数： 人

第一章 总 则

第一条 为了建立和谐稳定的劳动关系，依法维护甲乙双方的合法权益，促进甲方经济发展，根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国工会法》、《集体合同规定》、《广东省企业集体合同条例》及国家和我省的其他有关规定，经甲乙双方协商一致，签订本合同。

第二条 本合同是甲乙双方根据有关规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、职工培训及其他有关事项，通过集体协商签订的书面协议。

第三条 甲乙双方开展集体协商、订立集体合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，兼顾双方合法权益。

第二章 劳动报酬

第四条 甲方实行_____工资制度，职工工资由_____组成。

第五条 甲方每月_____日以货币形式支付当月/上月职工工资，不得拖欠和克扣。如遇法定休假日或休息日的，甲方应当提前在最近的工作日支付职工工资。

第六条 _____甲方支付给职工的正常工作时间工资不低于_____元/月，且不得低于当地政府颁布的最低工资标准（其中_____岗位（工种）实行计件工资分配形式，协议期内计件单价为，计件定额为_____）。

第七条 甲乙双方综合参考本企业劳动生产率和经济效益，本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平，当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位，当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数，当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率，以及其他与工资集体协商有关的情况，协商达成以下一致意见：

（一）本年度全体职工平均工资同比增（或减）__%；

（二）今后如企业上年度净利润超过__万（或增长超过__%），则当年度全体职工平均工资同比增长__%；如企业上年度净利润为__万至____万（或增长%至%），则当年度全体职工平均工资同比增长__%；如企业上年度净利润不

足____万（或增幅低于____%），则当年度全体职工平均工资不增长；如企业上年度严重亏损超过____万，则当年度全体职工平均工资减____%。

第八条 职工在试用期的工资按甲方相同岗位最低档工资的____%（或者按职工本人劳动合同约定工资的____%），且不得低于甲方所在地的最低工资标准。

第九条 职工因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内的工资为____元/月（或者按职工本人劳动合同约定工资的____%），且不得低于甲方所在地最低工资标准的百分之八十。

第十条 甲方因生产经营需要安排职工延长工作时间的，应与乙方和职工协商，并根据《劳动法》和《广东省工资支付条例》的有关规定足额支付加班加点工资。

第三章 工作时间和休息休假

第十一条 职工的工作时间和休息休假如下：

- （一）每日工作小时，每周工作____日，每周休息____日；
- （二）劳动定额：；
- （三）根据工作性质或者生产特点不能实行标准工时制度，经人力资源社会保障部门批准后的岗位实行不定时工作制，岗位实行综合计算工时工作制。

第十二条 职工依法享受的带薪年假以及其他假期：。

第四章 劳动安全与卫生

第十三条 甲方依法建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生标准，对职工进行劳动安全卫生教育，对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查。

甲方与职工订立劳动合同时应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知职工，并在劳动合同中列明，不得隐瞒和欺骗。

第十四条 职工对企业管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第十五条 甲方应根据季节变化，做好防暑降温工作，并于每年6-10月按相关规定对高温作业的职工发放高温津贴。

第五章 保险和福利

第十六条 甲方依法为职工参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等社会保险，按照国家、省和当地有关规定按时足额缴纳各项社会保险费。

甲方根据经济效益情况，为职工参加的其他补充保险包括：。

第十七条 甲方提供给职工的住房、交通、通讯、餐饮、休假、休闲设施等福利包括：。

第十八条 甲方积极支持工会开展的各项活动，逐步改善优化职工活动场所和工作环境，双方共同发展企业文化，创建和谐劳动关系企业，增强企业凝聚力。

第六章 女职工与未成年工特殊保护

第十九条 甲方禁止安排女职工从事《女职工劳动保护特别规定》中女职工禁忌从事的劳动范围内的工作，并应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

第二十条 甲方不得安排女员工在怀孕期间从事《女职工劳动保护特别规定》中女职工禁忌从事的劳动范围内的工作。女职工在孕期不能适应原劳动的，甲方应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，甲方不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第二十一条 女职工产假期间照发工资，不影响原有福利待遇和全勤评奖。
女职工在孕期、产期、哺乳期内的，甲方不得依照《劳动合同法》第四十、第四十一条与其解除劳动合同。

第二十二条 甲方依法定期对未成年工进行健康检查，严格执行国家《未成年工特殊保护规定》。

第七章 期限、履行、违约责任及争议处理

第二十三条 本合同有效期自____年 月 日起至 ____年 月 日止。

第二十四条 协商代表应当保守企业商业秘密。
协商代表的合法权益受法律保护，其履行协商职责，视为提供正常劳动，企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止。协商代表履行职责期间，企业不得解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

第二十五条 有下列情形之一的，本合同可以变更或者解除：
（一）双方协商一致；
（二）因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行；
（三）甲方破产、停产、解散，致使集体合同无法履行；
（四）法律、法规规定的其他情形。
变更或者解除集体合同适用《广东省企业集体合同条例》规定的集体协商和签订集体合同程序。

第二十六条 本合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第二十七条 甲方或乙方违反本合同约定的，需承担违约责任：。

第二十八条 因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，乙方或者甲方可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第九[八]章 附则

第二十九条 本合同未尽事宜,按国家、省有关规定执行。在本合同期内，如本合同条款与国家、省有关规定相抵触的，按国家、省有关规定执行。

第三十条 本合同自订立之日起七日内由甲方送当地人力资源社会保障行政部门备案。人力资源社会保障行政部门自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的,本合同即行生效。
本合同依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。
甲方应当自本合同生效之日起五日内将本合同向全体职工公布。

第三十一条 本合同一式三份。甲乙双方各执一份，另一份由人力资源社会保障行政部门存档。

甲方首席代表

(签字盖章)

—年—月—日

乙方首席代表

(签字盖章)

—年—月—日

附件2.4.2

工资专项集体合同（参考文本）

甲方（企业名称）：	乙方（工会或职工代表）：
法定代表人：	职工人数：
协商首席代表：	协商首席代表：
职务：	职务：
协商代表（姓名及职务）：	协商代表（姓名及职务）：
协商代表人数： 人	协商代表人数： 人

第一条 为保障劳动双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《广东省企业集体合同条例》、《集体协商试行办法》及有关法律法规规定，经甲乙双方协商一致，制订本合同。

第二条 本合同从 年 月 日起 年 月 日止。

第三条 本合同制定的工资条款对本甲方全体员工有效。全体员工个人与甲方签订的劳动合同中有关条款，不得低于本合同制定的最低标准。

第四条 本合同对甲方和全体员工具有同等约束力。双方必须全面履行本合同的规定。任何一方不得擅自变更或解除本合同。

第五条 本合同有效期间，国家、省、市工资方面有新的规定，新规定的最低标准高于本合同标准的，执行新规定标准。

第六条 甲方实行 工资制度。职工工资由 组成。

第七条 甲方员工正常工作时间工资每月不低于____元。且不得低于当地政府颁布的最低工资标准。

第八条 甲方实行每周____天工作制，每天工作____小时。
根据工作性质或者生产特点不能实行标准工时制度，经人力资源社会保障部门批准后的岗位实行不定时工作制，岗位实行综合计算工时工作制。

第九条 甲方实行工资月度发放制度，并以人民币发放职工工资。每月____日以货币形式支付当月/上月职工工资，不得拖欠和扣，并向职工提供本人的工资清单。如遇法定节假日或休息日的，甲方应当提前在最近的工作日支付职工工资。

第十条 甲方 岗位（工种）实行计件工资分配形式，合同期内计件单价为 ，计件定额为 。实行计件工资的职工加班加点工资计发标准按法律、法规规定的标准执行。

第十一条 甲乙双方综合参考本企业劳动生产率和经济效益，本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平，当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位，当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数，当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率，以及其他与工资集体协商有关的情况，协商达成以下一致意见：

（一）本年度全体职工平均工资同比增（或减）____%；

（二）今后如企业上年度净利润超过____万（或增长超过____%），则当年度全体职工平均工资同比增长____%；如企业上年度净利润为____万至____万（或增长____%至____%），则当年度全体职工平均工资同比增长____%；如企业上年度净利润不足____万（或增幅低于____%），则当年度全体职工平均工资不增长；如企业上年度严重亏损超过____万，则当年度全体职工平均工资减____%。

第十二条 甲方其他奖金、津贴、补贴分配形式与标准 。

第十三条 职工在试用期的工资按甲方相同岗位最低档工资的____%（或者按职工本人劳动合同约定工资的____%），且不得低于甲方所在地的最低工资标准。

第十四条 甲方因生产经营需要安排职工延长工作时间的，应与乙方和职工协商，并根据《劳动法》和《广东省工资支付条例》的有关规定足额支付加班加点工资。

第十五条 职工因病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在国家规定医疗期内的工资为____元/月（或者按职工本人劳动合同约定工资的____%），且不得低于甲方所在地最低工资标准的百分之八十。

第十六条 非因职工原因造成甲方停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，甲方应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照标准支付工资；甲方没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

第十七条 本合同期满前个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第十八条 甲方或乙方违反本合同约定的，需承担违约责任：。

第十九条 因履行本合同发生争议，经协商解决不成的，乙方或者甲方可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二十条 本合同未尽事宜,按国家、省有关规定执行。在本合同期内，如本合同条款与国家、省有关规定相抵触的，按国家、省有关规定执行。

第二十一条 本合同自订立之日起七日内由甲方送当地人力资源社会保障行政部门备案。人力资源社会保障行政部门自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的,本合同即行生效。

本合同依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。

甲方应当自本合同生效之日起五日内将本合同向全体职工公布。

第二十二条 本合同一式三份。甲乙双方各执一份，另一份由人力资源社会保障行政部门存档。

甲方：_____公司（章）

乙方：_____公司工会（章）

首席代表：

首席代表：

日期： 年 月 日

日期： 年 月 日

附件2.4.3

女职工权益保护专项集体合同（参考文本）

甲方（企业名称）：	乙方（工会或职工代表）：
法定代表人：	职工人数： 人
协商首席代表：	协商首席代表：
职务：	职务：
协商代表（姓名及职务）：	协商代表（姓名及职务）：
协商代表人数： 人	协商代表人数： 人

第一条 为维护女职工的合法权益，促进男女平等，共同构建和谐社会，在甲乙平等协商签订集体合同的基础上，按照《妇女权益保障法》、《劳动法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工保健工作规定》等有关法律法规，结合甲方有关规章制度，经甲方与乙方代表的全体女职工协商一致，签订本合同。

第二条 本合同从 年 月 日起 年 月 日止。

第三条 本合同建立在平等协商、相互尊重的原则上，对甲方和女职工具有同等约束力。

第四条 甲方女职工享有与男职工平等的企业民主管理参与权利：

- （一）女职工有权通过各种正式途径和形式，参与企业民主管理和单位重要事务协商。甲方出台与女职工切身利益相关的规章制度和涉及女职工权益的重大问题，应当与女职工协商，听取工会、女职工组织的意见。
- （二）职工代表大会女职工代表与甲方女职工的比例相当，女职工代表参与和甲方集体协商和签订集体合同的全过程。
- （三）甲方与乙方实行有效的密切合作，定期或不定期地召开座谈会，通报甲方女职工权益保护情况，共同探索新形势下女职工权益保护工作的新办法。
- （四）女职工在岗位晋升、薪酬福利、评比表彰、奖励方面不得受到性别歧视。

第五条 甲方女职工享有与男职工平等的劳动就业权利：

- （一）不得以婚否、怀孕、哺乳等借口拒绝招收女职工或提高录用条件，严格禁止招收和使用童工。
- （二）对技术要求不高的工种，女职工试用期不得超过一个月，试用期间的工资不得低于甲方相同岗位最低档工资的80%，并不得低于当地政府的最低工资标准。
- （三）女职工一经录用，应依法与其签订劳动合同，劳动合同中不得有限制女职工恋爱、结婚、生育的内容。
- （四）甲方在制定薪酬制度、奖惩条款、福利待遇，遵循男女平等、同工同酬的原则。工资标准不得低于同岗位及工资集体合同规定的标准。按照相关规定，实行带薪休假制度。
- （五）不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或解除其劳动合同，或者用不合理的调岗降薪手段胁迫女职工自动离职。
- （六）严格按照国家法律法规和政策规定，做好女职工劳动保护工作。

第六条 甲方女职工享有与男子平等的文化教育权利：

- （一）被录用的女职工上岗前要有专门的岗位应知应会、安全知识教育和技术培训，工作期间应有与男职工同等的职业技能培训机会，确保女职工持证上岗；
- （二）在考取职业资格证书、参加技能竞赛、晋升技术职务、评定技术等级方面，实行男女平等，不得有性别歧视；
- （三）鼓励女职工参与文化知识和职业技术方面的继续教育，不断提升学历水平和职业资格；以多种渠道、多种形式开展女职工第二技能培训，引导和帮助女职工通过努力工作和学习，持两本以上职业资格证书。

第七条 甲方女职工享有特殊的健康保障权利：

- （一）每年组织安排女职工进行一次妇科检查，检查所需时间作工作时间；甲方确定专门部门为女职工建立统一规范的健康档案；
- （二）女职工在特殊生理状态下享有国家规定的特殊休息假期；每年的“三八”国际劳动妇女节，甲方给予女职工休假半天；
- （三）女职工享有参加和享受养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、住房公积金等权利。

(四) _____。

第八条 甲方集体合同检查小组成员和女职工组织至少每年一次对专项合同的履行情况进行监督检查，并将检查结果向职工代表大会通报。

第九条 本合同期满前个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第十条 甲方或乙方违反本合同约定的，需承担违约责任：。

第十一条 因履行本合同发生争议，经协商解决不成的，乙方或者甲方可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第十二条 本合同未尽事宜,按国家、省有关规定执行。在本合同期内，如本合同条款与国家、省有关规定相抵触的，按国家、省有关规定执行。

第十三条 本合同自订立之日起七日内由甲方送当地人力资源社会保障行政部门备案。人力资源社会保障行政部门自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的,本合同即行生效。

本合同依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。

甲方应当自本合同生效之日起五日内将本合同向全体职工公布。

第十四条 本合同一式三份。甲乙双方各执一份，另一份由人力资源社会保障行政部门存档。

甲方（盖章）：

乙方（盖章）：

首席代表：

首席代表：

___年___月___日

___年___月___日

附件2.5

职工（代表）大会通过集体合同草案的决议

本公司于____年____月____日召开____职工（代表）大会。会议应到职工代表____人，实到代表____人，超过全体代表的三分之二。____、____、……列席了会议。全体与会人员认真听取《集体合同》草案，以及集体协商过程的说明。一致认为：《集体合同》草案符合公司实际，维护了职工的合法权益。经大会无记名投票表决，____票同意，____票不同意，____票弃权，同意人数超过应到代表的半数以上，本《集体合同》草案获得通过。

____年____月____日

附件(第二部分)

附件1

集体协商机制内部核查指标

协商主要主体	指标内容说明	评估说明
协商主要主体	职工和企业	职工访谈：平等协商
协商内容范围	1.劳动报酬;2.工作时间;3.休息休假;4.劳动安全与卫生;5.补充保险、福利;6.女职工、未成年工特殊保护;7.劳务派遣人员权益保护;8.职业技能培训;9.劳动合同管理;10.奖惩;11.裁员;12.集体合同期限;13.变更、解除集体合同的程序;14.履行集体合同发生争议时的协商处理办法;15.违反集体合同的责任;16.双方认为应当协商的其他内容。	查看集体合同内容：就一项或多项进行协商
工资集体协商内容	1.工资分配制度、工资标准;2.工资支付办法、支付时间;3.年度工资总额和职工平均工资水平;4.工资调整幅度和调整办法;5.津贴、补贴标准及奖金等分配办法;6.试用期、病事假期间的工资待遇;7.工资集体合同的起止时间，变更、解除职工工资集体合同的程序;8.工资集体合同的终止条件;9.工资集体合同的违约责任;10.双方认为应当协商的其他有关工资事项。	查看集体合同内容：就一项或多项进行协商；一年一次。
协商代表的确定	每方代表3-9人，包括1名首席代表	查看会议记录：选出的代表人数可多出参加协商人数
	企业方首席代表：企业法人或其书面委托的人担任	查看企业名册：首席协商代表不得由非本企业人员代理。
	职工方首席代表：工会主席或其委托的人担任	
	企业方其他代表：由企业法人确定	查看企业名册、监督选举查看会议记录企业协商代表与职工协商代表不得相互兼任
	职工方其他代表：由工会或职工（代表）大会民主选举产生。 女职工代表：女职工较多的企业，应有适当比例的女职工代表	
协商代表的罢免、替换	按照协商代表产生的程序进行	查看书面通知：书面通知对方
协商代表履职期限	如无明确规定的，至协商达成一致所签订的集体合同期满时为止;因协商达不成一致或者未能签订集体合同的，至协商行为终止为止。	访谈协商代表：由被代表方确定
协商代表的职责	1.参加集体协商会议;2.收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料;3.听取和收集代表方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问;4.代表本方参加有关集体合同争议等的处理;5.法律、法规规定的其他职责。	访谈企业方代表：协商代表应保守在协商过程中知悉的商业秘密
协商代表的保障	1.企业应当保障协商代表履行职责所必要的工作条件和工作时间；2.协商代表参加集体协商，以及为集体协商作必要准备，均视为提供正常劳动，其工资和各项福利待遇不受影响；3.协商代表履行职责期间，企业未经本人同意不得调整其工作岗位、免除其职务、降低其职级，不得扣发工资及降低福利待遇；4.协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止；5.职工一方协商代表在正常工作时间内依法组织、参加集体协商活动期间，企业应当支付正常工作时间工资。	查看劳动合同和访谈协商代表：协商代表履行职责期间，除出现《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形之一的，企业不得解除协商代表的劳动合同
协商的提出	职工和企业都有权要求集体协商	
	职工方提出的程序：职工向工会提出，工会决定是否有必要向企业提出；但经三分之一以上职工或职工代表大会代表提议，应当向企业提出集体协商要求。	查看要约书：书面要约

协商的期限	集体协商期限为发出协商要求之日起六十日内，遇特殊情况，双方协商同意可延长十五日	
协商的形式	集体协商一般采用会议协商的形式，也可以采用书面形式或双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的，应当采用会议协商形式。	查看会议记录：企业应提供协商场地等必要条件
协商会议	集体协商采用会议协商形式的，由双方首席代表轮流或者共同主持，也可以邀请双方认可的第三方主持。	查看会议记录：集体协商会议纪录应当由全体与会协商代表签字确认。
集体合同草案	集体协商达成一致的，由双方首席协商代表签订集体合同草案	查看合同草案
集体合同	经协商一致的集体合同草案，应当提交职工(代表)大会讨论；职工一方的协商代表应当向职工(代表)大会报告协商过程和集体合同草案；内容；有半数以上职工(代表)同意，集体合同草案即获通过；集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字。集体合同草案未获通过，双方代表应当重新协商修改；	集体合同 经协商一致的集体合同草案，应当提交职工(代表)大会讨论；职工一方的协商代表应当向职工(代表)大会报告协商过程和集体合同草案；内容；有半数以上职工(代表)同意，集体合同草案即获通过；集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字。 集体合同草案未获通过，双方代表应当重新协商修改； 查看会议记录：职工(代表)大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工(代表)出席。
集体合同的有效性	集体合同签订后，企业应当在十日内将集体合同文本一式三份及说明报送人力资源社会保障行政部门审查，并应附有：1.双方首席协商代表签署的集体合同文本;2.双方协商代表的合法资格证明材料;3.集体协商会议记录;4.职工(代表)大会讨论通过集体合同草案情况的决议。 人力资源社会保障行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效； 集体合同期限为一至三年； 集体合同生效后双方应当严格履行，并应当建立相应监督制度和定期检查制度。	查看有关资料:以及人力资源社会保障行政部门认为需要提供的其他材料。 查看集体合同：集体合同期满前，双方应当提前三个月协商重新签订集体合同

附件2

集体协商机制有效性快速评估问题清单

问题分类	问题	备注
集体协商制度守法性	- 企业有无集体协商机制？ - 企业集体协商是否定期开展？ - 集体协商双方代表是按照约定程序产生的吗？ - 集体协通常在哪里进行？ - 集体协商的主体是谁？ - 工会代表向企业提出集体协商要约后是否在法定时间内给予了回复？ - 企业是否履行了披露企业信息的义务？（涉及国家保密、企业技术秘密、企业高管个人隐私的除外） - 是否通过集体协商达成了协议并签订集体合同？	
员工工会参与程度	- 员工是否是自己填申请表并签字加入工会的？ - 工会委员是否是由工人提名和选举产生的？ - 工会主席是否由职工直选产生？ - 是否有企业高管被选为或者被直接任命为工会委员？ - 工会有否建立工人参与工会工作的机制？ - 工会经常定期召集工人开会吗？频率？ - 工人参与和讨论和制定工会的工作计划吗？	
职工协商代表效率	- 集体协商内容是工会根据工会会员和工人的集体意见拟定的吗？ - 职工方的协商代表是经过职工代表大会选举通过的吗？？ - 工会是否向职工公布集体协商内容和计划？ - 职工方协商代表是按照已拟定的内容和计划协商的吗？ - 在协商期间工会是否及时向职工发布进展信息？ - 工会是否及时向职员传达集体协商结果并对结果进行解读？ - 企业是否对职工方协商代表进行过恐吓和威胁？	
集体协商内容客观性	- 集体协商所需信息的收集渠道和方法合法有效？有哪些渠道？ - 职工方协商代表认为协商信息搜集充分？如果不是，主要困难在哪里？ - 职工方协商代表在搜集企业经济信息是否受到阻碍？ - 上级或者行业工会有否对搜集信息提供帮助？ - 上级和行业工会有否对协商内容提供建议？ - 集体合同草案有否经过职工代表大会通过？ - 集体协商过程中有否出现僵局？如果有是，是怎样解决的？如：通过调节或仲裁；通过工人集体行动或停工怠工。	
集体合同、文件完备性	- 集体协商合同有在劳动保障部门登记和通过审核？ - 集体协商各种文件是否完备：职工方集体协商代表资格确认书；职工方首席代表委托书；企业方集体代表委托书；企业方集体代表委托书；职工方集体协商要约书；企业方集体协商答复书；集体协商会议记录；职工（代表）大会通过集体合同草案的决议；工资集体合同报审说明书；工资集体协议。	
宣传和培训	- 企业、上级工会、企业工会是否给职工方协商代表提供了集体协商所必需的培训？ - 企业有否对工会和协商代表执行培训计划设置障碍？ - 工会有否对集体协商结果做过职工满意度调查？结果是什么？ - 采购商是否有推动集体协商机制的建立和完善的为？比提供了必要帮助和指导？	

