



第三章 集体协商与集体合同管理



第一节 集体协商方案设计、议题确定、集体合同起草

一、集体合同制度在劳动关系调整机制中的地位和作用

实践表明，集体谈判集体合同制度在维护劳工权益、稳定劳资关系、促进企业发展方面发挥重要作用。

首先，集体谈判制度在一定程度上矫正劳资关系失衡的局面。集体谈判制度承认劳动关系的双方——雇主和劳工是两个利益不同的法律主体，双方在协商谈判中的法律地位和权力是平等的。个别的劳动契约中，雇主具有优越性和主动性，个人劳动合同所反映的主要是雇主的意志。集体谈判中，劳动者在实际关系的处理上，取得了与雇主权利平等的地位。集体合同的签订取决于双方博弈基础上的共识，任何一方都有赞同和否决的权利。



其次，集体合同制度体现着劳资自制的原则，成为市场经济条件下调整劳动关系的有效机制。

第三，集体合同制度有助于劳资矛盾的处理和劳资关系的缓和。集体谈判制度以劳动权益为中心，根据市场机制的要求，以要式合同的方式，规范劳动关系双方的权利与义务。劳动条件和就业条件是集体谈判和集体合同的基本内容，改善劳动条件和提高劳动待遇是集体谈判和集体协议的直接目的。

第四，集体谈判集体合同制度可以使劳动关系双方获益。劳动者通过有组织的集体力量可以得到相对“公平”的劳动报酬和劳动待遇，雇主可以保证生产经营稳定而有序的进行，特别是可以通过集体谈判和集体合同来避免或减少产业冲突的发生。



二、集体协商集体合同制度的法律特征

七种法律特征

7. 效力是特定的

6. 形式是特定的

5. 目的是特定的

4. 程序是特定的

3. 内容是特定的

2. 是一种法律行为

1. 主体是特定的



1. 集体协商集体合同的主体是特定的

劳动关系中的两个主体——**劳方**和**资方代表及其组织**是进行集体协商签订集体合同的**法定主体**。

职工方面——工会或职工代表。我国《劳动法》规定，“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，由职业推举的代表与企业签订。”

企业方面——雇主或雇主组织。雇主就是企业法定代表或法定代表人指定的人员，或企业主要负责人。

雇主组织是由雇主组成的团体，一般为产业、行业或地区、全国性的雇主协会；目前我国国家级正式的雇主组织是中国企业联合会 / 中国企业家协会(中国企联)，还有总商会、行业协会、非公企业雇主组织等，实践当中还出现了许多非正式的雇主组织，如一些企业联谊会、俱乐部等。

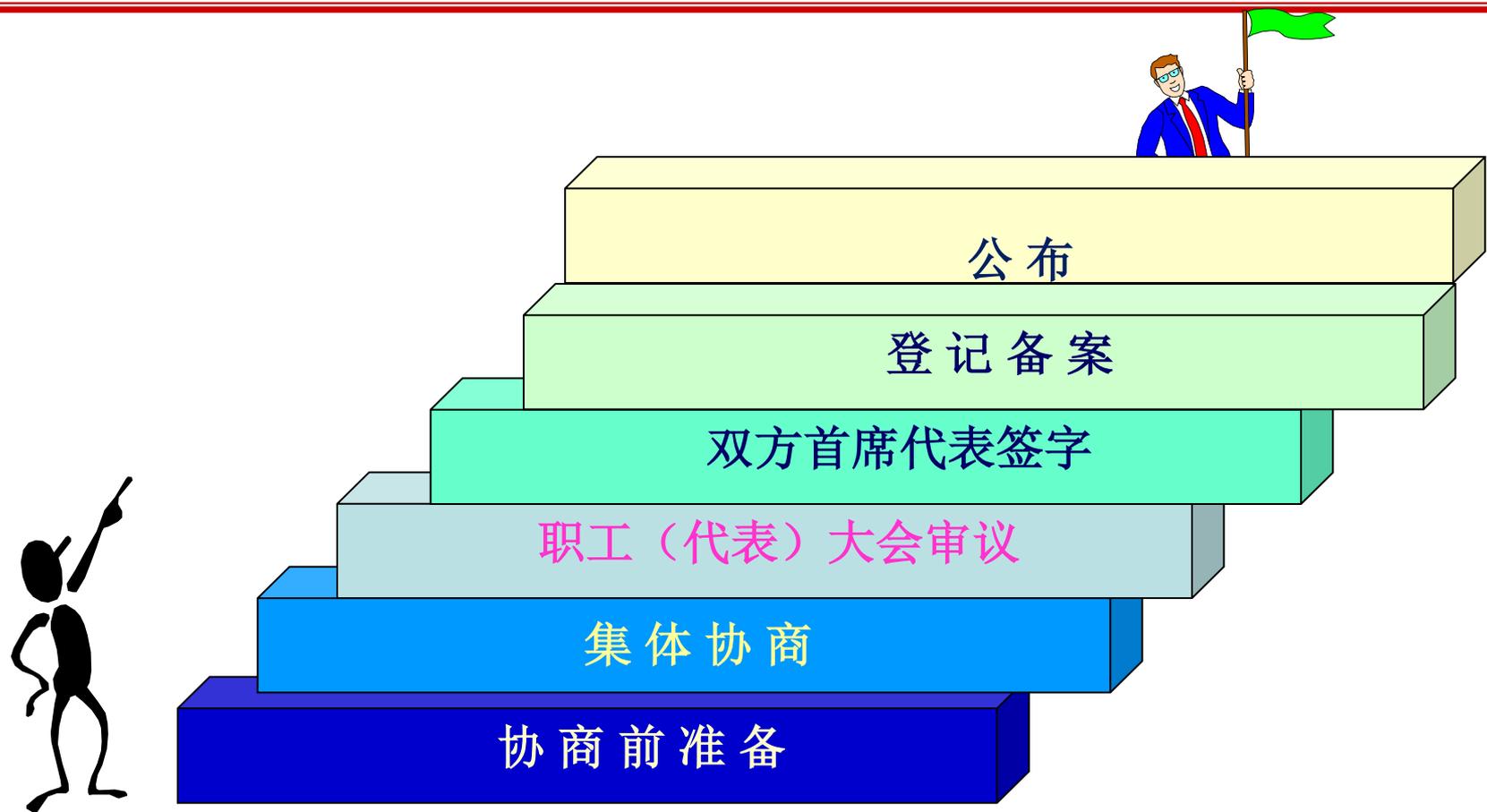


2. 集体协商集体合同的内容是特定的

- (一) 劳动报酬；
- (二) 工作时间；
- (三) 休息休假；
- (四) 劳动定额；
- (五) 劳动安全与卫生；
- (六) 补充保险和福利；
- (七) 女职工和未成年工特殊保护；
- (八) 职业技能培训；
- (九) 劳动合同管理；
- (十) 规章制度；
- (十一) 职工就业保障；
- (十二) 集体合同期限；
- (十三) 变更、解除、终止集体合同的条件；
- (十四) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- (十五) 违反集体合同的责任；
- (十六) 履行集体合同的监督检查制度；
- (十七) 双方认为应当协商的其他内容。



3. 集体协商签订集体合同的程序是特定的





4. 集体合同的形式是特定的

集体合同属于要式合同，即集体合同的**主体、内容、程序、形式**等都有相应的法律规定。

我国《集体合同规定》中规定，“集体合同是集体协商双方代表根据法律法规的规定就**劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利**等事项在平等协商一致基础上签订的**书面协议**。”



5. 集体合同的效力是特定的

依法签订的集体合同具有法律效力，体现在两个方面：一是集体合同对签约双方的成员都具有约束力。我国《劳动法》规定，“依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力”；二是对劳动合同的约束力，“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。”

集体合同为个人劳动合同提供了基本标准、基本依据。



三、集体协商签订集体合同法律法规依据

（一）集体协商签订集体合同的两类法规

一是关于集体合同制度本身的法律法规；

二是集体协商集体合同所涉及的劳动条件、劳动标准方面的法律法规。

这两类法律法规分别有不同的层次，包括国家级别的法律、行政法规以及各个地方的相关法律法规。





1、集体协商签订集体合同涉及的法律法规有《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》等。

2、地方法规与国家级的法律法规相悖甚至发生冲突，以国家级法律法规为准。

3、在我国，最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。当集体合同约定了工资标准之后，劳动合同的标准就不得低于集体合同的标准。



集体协商工作总体方案设计

一份集体协商工作的总体方案应该包括以下几方面的内容：

一、集体协商工作的总体设想

包括本企业进行集体协商签订集体合同工作的指导思想和目的，该项工作对于企业发展和职工权益保障的意义；进行集体协商工作的相关法律法规政策依据；本次集体协商签订集体合同工作的重点任务、基本原则和具体目标。

二、集体协商工作的具体程序安排

首先，需要注意与企业生产经营工作的协调安排，保证企业正常工作的进行与集体协商工作的有序展开；

其次，应考虑尽可能与企业职工代表大会的召开相衔接。集体合同草案，必须经过职工代表大会审议通过后，才能正式签字。所以，应该考虑到在时间上与企业职工代表大会的衔接。

第三，如果发生重大争议，需要进入调解程序。因此，在每个阶段的时间安排上要留有余地，以免被动。



三、集体协商工作的组织保障

企业可以成立集体协商集体合同工作领导小组或协调小组，企业行政方代表、工会组织以及职工代表参加，共同就集体协商工作的相关问题进行总体协调和沟通。

四、集体协商的前期准备安排

一方面要做好相关法律法规政策以及与协商相关背景资料的搜集、查找。搜集数据、资料时，要注意它的权威性、可靠性。关于企业经营状况，企业方面应该提供真实、完整的信息；工会一方则需要学会分析和使用相关信息。另一方面，则要做好职工意见要求的征集、整理工作。

五、集体协商争议处理预案

在制定集体协商工作方案时，应该预先考虑到有可能发生的各种问题，并针对可能发生的问题做好预案。



第二单元 集体协商议题确定和集体合同文本起草

在众多统计数据当中，与集体协商集体合同制度密切相关的包括：**综合性经济指标**，**劳动力市场状况**、**就业与失业状况**、**劳动报酬**、**劳动争议状况**等。

- 综合性经济指标中，最为重要的是**国内生产总值**、**职工平均工资**、**居民消费价格指数**。
- 劳动力市场状况包括劳动力市场管理的法律法规、劳动力市场的基本供求状况。了解现实的劳动力市场状况，是开展集体协商的**重要前提**。
- 就业与失业状况。当相关地区、相关行业甚至相关岗位出现劳动力供不应求状况时，工资要求就可能提高；相反，当劳动力出现供大于求的局面时，竞争加剧，工资增长就比较困难。



1. 劳动力市场工资指导价位制度

2. 行业人工成本信息指导制度

3. 最低工资制度

4. 工资指导线制度

5. 劳动关系指标

6. 社会保障制度方面的指标

劳动报酬状况



工资指导线多采用年度报告的周期形式，提出短期的工资指导方针和工资水平提高百分比。市场经济国家通过国家确定工资指导线，指导企业工资谈判与工资分配，为企业工资谈判提供客观的依据和参考标准。

工资指导线的主要内容包括四个方面：

(1) **基期年度宏观经济形势分析**。根据统计资料，对上一年度全国、地区或行业经济状况进行分析，包括经济状况、工资结算状况、利润及人工成本状况等。

(2) **本年度宏观经济形势预测**。



(3) 本年度工资增长建议。根据以上分析与预测，按照工资增长低于经济增长率的原则，给出对本年度工资增长的建议，包括：

年度工资增长指导方针。对本年度工资增长提出原则性的指导意见，阐明政府将出台的工资政策及相关的宏观经济调控措施。

年度工资增长指导标准。包括年度工资增长基准线，年度工资增长上限，年度工资增长下限。年度工资增长基准线，指根据经济增长预测所得出的工资增长理想百分比。**年度工资增长上限，又叫“预警线”。**指年度工资增长的最高标准。**年度工资增长下限，**考虑物价上涨和政府最低工资率的要求，应将货币工资增长等于物价指数，或不低于最低工资率，作为确定工资增长下限的依据。

(4) 实现工资指导线的相关措施：包括限制劳动力供给，有效利用现有的劳动力资源；发展生产，增加企业劳动力需求；提高员工素质和劳动生产率，降低人工成本；稳定物价；调整工资结构，体现激励机制；鼓励工资储备，保持实际工资水平稳定；采取相关的税收措施等。



二、集体协商签订集体合同的基本原则

- (一) 守法原则。
- (二) 平等协商原则
- (三) 诚实守信，公平合作原则
- (四) 兼顾双方合法权益原则
- (五) 不得采取过激行为原则



三、集体协商集体合同的重点内容确定

根据各个企业不同的特点，集体协商的重点应该有所区别。

首先应明确选择和确定集体协商重点应该**从什么角度切入**。集体协商的重点首先应该体现职工群众最迫切的愿望和要求。

其次，确定集体协商重点的方法与步骤。首先，**充分全面地征求劳动关系双方的意见和要求**，具体途径包括召开各个级别、各个群体、各种规模的座谈会、发放调查问卷、根据企业特点做重点问题调研等方式，目的是全方位、多视角地了解各方意见要求，为确定重点问题奠定基础；第二，**搜集相关行业、同类企业的有关信息**，作为参照系，以分析确定本企业应该以什么问题为协商重点。第三，纵向对比，回顾本企业前一时期的发展状况，对比目前的基本状况，从而**确定本次集体协商的重点内容**。



四、拟订集体协商议题的基本方法

(一) 通过召开座谈会、问卷调查等各种方式，搜集企业方面和职工群众方面关心的议题，然后对收集的意见进行分析、整理、筛选，作为确定集体协商议题的基础；

(二) 已经签订过集体合同的企业，可以将到期的集体合同的履行情况与企业目前的现状进行对比分析，查找存在的问题，将需要协商的问题纳入新一轮集体协商议题之中；

(三) 当劳动法律政策发生比较大的调整 and 变化，可以对照新出台的法律政策，检讨本企业有无需要重新讨论协商的问题。

总之，拟定集体协商议题必须密切联系企业实际，从企业劳动关系的现状入手，找出主要问题主要矛盾，将其纳入集体协商范围，通过劳动关系双方的平等协商，达成共识，共同发展。



二、起草集体合同草案的基本要求和程序

(一) 起草集体合同文本的主体

一般来说，起草集体合同文本可以有**三种方式**：

一是由工会方面起草；

二是由企业方面起草；

三是工会和企业方面共同组织有关人员一起起草。



(二) 起草集体合同文本的基本要求

首先，集体合同内容应从企业实际出发，避免千篇一律，毫无特色。

其次，把握集体合同内容应当具备的法定要件，它们是：订立双方主体须具有法定资格；必备条款必须涉及劳动条件与劳动标准等内容；协商条款可由劳动关系双方酌情议定；应有明确的法律责任规定；应标明履行期限。

第三，集体合同的格式应讲求规范，避免随意性；根据内容不同，集体合同可以分为**综合性合同**和**单项性合同**两种类型；内容应当具体，具有可操作性；文字表述应当准确明了，逻辑严谨，避免含糊不清、容易引起歧义的表述。



(三) 起草集体合同的程序

如由工会方面承担集体合同的起草工作，就要**成立**由工会及职工协商代表组成的**合同起草小组**，有条件的应先对职工协商代表进行培训。

合同起草小组首先**审查**到期的集体合同**内容**，如果需要可提请进行修订；对集体合同中涉及某些特殊工作场所或涉及某些特殊技术方面的规定，可以请有关专家协助论证；最后，可以将起草的集体合同草案**征求职工的意见**。

对首次进行集体协商的企业，工会缺乏经验的条件下，可以求助于上级工会或劳动行政部门协助指导。



第一单元 集体协商程序

第二单元 集体合同订立程序



第一单元 集体协商程序

[知识要求]

- 一、协商谈判基本原理
- 二、协商谈判策略选择的一般原理
- 三、人际沟通基本理论

[能力要求]

- 一、集体协商的策略选择
- 二、集体协商谈判进程的把握



第二节 集体协商与集体合同订立程序

一、协商谈判基本原理

(一) 谈判的概念

一般意义上的谈判具有共性特征：

首先，谈判是一种利益调整的互动过程。

其次，谈判的各方之间是既合作又冲突的关系。

第三，谈判的结局对各方来说是“互惠”的但并不一定是平等的。只要参加谈判的各方对谈判均有否决权，则谈判的过程就被认为是平等的。



(二) 形成谈判的条件

要形成谈判，必须存在一些先决条件，包括：

1. 谈判双方既存在矛盾又存在共同利益。
2. 参与谈判的双方具备相互的信任。
3. 有充分的有效时间了解对方的需要、资源与抉择。
4. 谈判双方在人格、地位、物质力量等方面获得独立或对等的地位，是谈判形成的前提条件。



(三) 谈判中的竞争合作关系

谈判过程实际上既是合作的过程又是竞争的过程。在谈判中，双方在利益分割时是对立的关系，而在利益实现上是互相依赖的。

在现实的谈判过程中，会有许多**因素影响**谈判的冲突与合作程度：

- 谈判双方所希望取得的**成果总和越是固定**，则谈判越具冲突性。例如，定量的土地分配或定额的盈余分配均具有较高的冲突性。
- 单一谈判**主题**往往比多主题更具冲突性，多主题谈判中双方对某些主题的冲突可籍其他主题以缓解。
- 谈判**双方的依存性**越高，则谈判越具合作性。
- **谈判者的性格**也足以影响谈判的合作程度。
- 谈判**双方的实力差别**。双方实力越悬殊，谈判的冲突性就越强；反之，当双方实力相当时则更容易合作。



(四) 谈判的目的和效果评价

谈判是否成功的标准是：谈判最终所获收益与所费成本比最大，同时使双方的友好关系得到进一步的发展和加强。

集体谈判的结果是否成功，要看谈判协议给双方带来的收益与所投入成本之比是否合理。



二、协商谈判策略选择的一般原理

(一) 谈判的一般策略

谈判策略分为**开始谈判策略**、**中间谈判策略**和**结束谈判策略**。

开始谈判策略：

在谈判开始阶段，往往要提出相对较高的要求，并确定一个可以接受的底线。形成一个谈判空间。

其次，绝对不第一个出价说“是”，要保持谈判的耐心、把握谈判的节奏；

第三，既要保持坚定的立场，又要表现出灵活的、不与人为敌的态度。要掌握一种度，保证谈判在一步一步推进。



中间谈判策略：

第一，将谈判的**决定权模糊化**。对方可能在谈判的关键时刻宣称自己没有坚定权，要取得所谓上级的同意，以此来施加压力。本方也可以运用类似策略，给自己一个回旋空间；

第二，**替换策略**。当对方表示无法接受本方条件时，可以用其他条件的降低来应对，如商务谈判中，价格谈不下，可能相应的服务会降低等；

第三，**不要轻易提出平分差价**，但可以鼓励对方提出平分差价，让对方感觉自己**是赢家**；

第四，应对困境。谈判中期出现僵局状态，可以先将问题放置一边，讨论一些容易解决的小问题，来创造契机。



在谈判小组应避免的错误是：

1. 在进入谈判前，没有就谈判目标和谈判战略达成一致。
2. 领导独裁，谈判前和谈判中事必躬亲。
3. 每当出错或遇到困难时便谴责他人。
4. 以为每个人都知道在小组内如何沟通。
5. 在谈判中只关心被讨论的问题，不关心讨论的进展情况。





(三) 争取双赢的结局

双赢的结局也称通盘协议，它要求谈判双方从多方面、多角度考虑问题，运用不同的方法，将针锋相对化解为利益调和，达成双方满意的结果。

1. 把馅饼做大
2. 滚木法
3. 交易法
4. 减轻代价法
5. 搭桥法



三、人际沟通基本理论

(一) 人际沟通的概念

人际沟通就是人与人之间信息传递的过程。在这个过程中，人际沟通的主体双方借以沟通思想、交流感情，或者就某些事项进行讨论与交流。人际沟通是人们相互理解、交往的桥梁，是形成良好人际关系的基础。

劳资沟通通常是指组织的管理者与员工所进行的各种信息交流活动。





(二) 人际沟通的特点

第一，人际沟通双方均为积极主动地参与互动的主体。

第二，人际沟通能够调整双方的行为和关系。

第三，人际沟通是符号沟通。

第四，人际沟通是角色沟通。





(三) 人际沟通的类型

- 按照组织管理系统和沟通体制的规范程度，可以分为**正式沟通**和**非正式沟通**。
- 根据沟通中信息的传播方向可以将沟通分为：**下行沟通**、**上行沟通**、**平行沟通**以及**斜向沟通**。
- 根据信息是否以语言为载体进行传播，可以将沟通分为**语言沟通**和**非语言沟通**。
- 按照沟通的方向特点，可以把沟通分为**单向沟通**和**双向沟通**。
- 根据沟通者的数目，可以将沟通分为**自我沟通**、**人际沟通**和**群体沟通**。



正式沟通与非正式沟通

正式沟通：在组织系统内部，以组织原则和组织管理制度为依据，通过组织管理渠道进行信息传递和交流。

正式沟通特点：具有约束力强，较严肃，权威性高，保密性强等，可以使公共关系保持权威性。缺点是信息需要经过层层传递，缺乏灵活性，效率较低。一般都是单向沟通，缺乏反馈机制，沟通效果难以保证。

非正式沟通：在正式渠道之外，通过非正式的沟通渠道和网络进行信息交流，常用来传递和分享组织正式活动之外的“非官方”信息。

非正式沟通特点：传播时间快、范围广、效率高、可跨组织边界传播等。但是涉及到的沟通主体较多，常会造成说风是雨、以讹传讹等不良后果，导致传播的信息失真等问题。

常见的非正式沟通有**小道消息**，“铁哥们儿网络”等。



下行沟通、上行沟通、平行沟通以及斜向沟通

下行沟通是指在组织或群体中，从高层次向低层次进行的沟通活动。

上行沟通是指组织或群体中，从低层次向高层次进行的沟通活动，多用于下属人员流向管理者的汇报或其它工作活动。

平行沟通是指是组织内部同一阶层或职级的人员之间的横向沟通，多用于各部门的协调合作工作。

斜向沟通是指发生在不同工作部门和组织层次的员工之间的沟通。



- 语言沟通与非语言沟通

语言沟通，是指以语词符号为载体实现的沟通，主要包括口头沟通、书面沟通和电子沟通等。

非语言沟通主要包括：辅助语言，如说话速率；形体语言，如说明性动作，眼神以及仪容仪表。

- 单项沟通与双向沟通

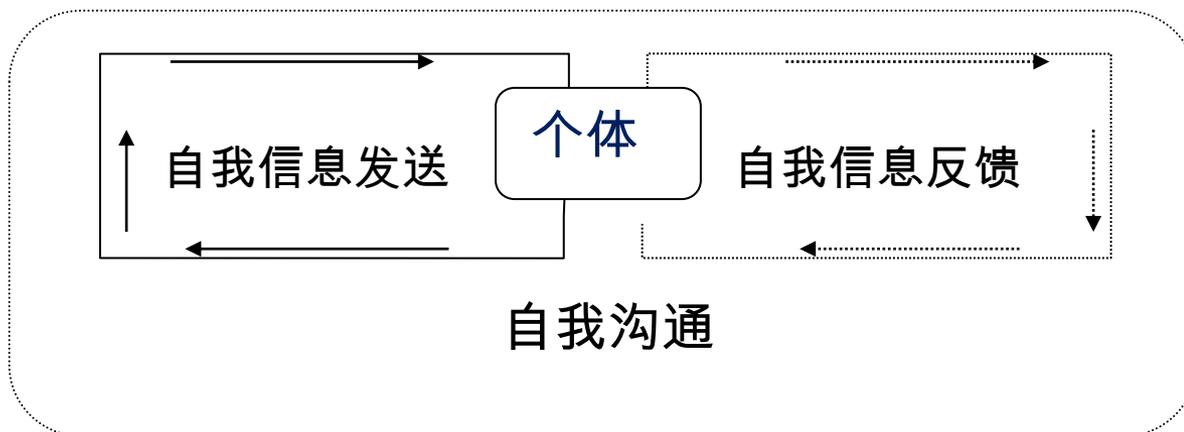
单向沟通是指信息仅从发送者流向接收者。

双向沟通则是指信息的发送者和接受者的角色发生改变，信息在两者之间双向传递的过程。





自我沟通



自我沟通中，信息的发送者和接受者的行为是由一个人来完成的，比如通过各种方式进行的自我肯定、自我反省等。



人际沟通的方式

沟通可以通过多种方式进行，主要包括：口头方式、书面方式和电子方式等。



四、集体协商的策略选择

(一) 集体协商策略的类型

集体协商策略是指，为实现集体协商的总目标，对各自目标进行取、舍、长、消的优化组合；对集体协商过程中采取的行动，如**进攻策略、退却策略、坚守策略、迂回策略**。

集体协商谈判主要涉及劳动者权益，劳动者权益的**核心**是工资问题。而工资的高低变化与劳动力市场的供求关系有着十分密切的联系，因此，集体协商策略应随劳动力市场的变化而调整。



1. 进攻策略

在劳动力市场求大于供，劳动力处于稀缺状态的情况下，在集体协商中，工会或职工协商代表可以抬高要价，节节推进，争取工资水平的提升。

2. 退却策略

若劳动力市场供大于求，企业经济效益低下，此时工会或职工协商代表应采取退却策略，以暂时的让步，换取未来的回报。



3. 坚守策略

若劳动力市场供求关系处于不稳定状态，企业内人工成本投入和其他成本投入之间的效益比不稳定，此时工会或职工协商代表宜取坚守策略，坚持不降低原有劳动标准，并力争有所提高。

4. 迂回策略

当企业行政要求降低工资增长幅度时，工会方则可要求降低劳动定额，或要求其他方面的补偿。



(二) 集体协商策略的制定

第一，首先都必须符合法律规定。

第二，对已搜集和掌握的市场与企业相关经济信息进行充分的分析和整理和论证，为集体协商策略的制定提供实际的支撑。

第三，充分了解工会的近期与远期目标。只有了解工会的近期与远期目标，才能在集体协商策略的制定中，高瞻远瞩，统筹谋划，不致因小失大、顾此失彼。

第四，分析对方的目标以及可能采取的策略。



二、集体协商谈判进程的把握

(一) 4P原则 (Policy政策, Predict预测, Preparation准备 presentation陈述)

政策是指符合本方的政策：集体协商过程中，提供的集体合同草案和协商要求必须符合本方的政策，并且能够使相关人员理解和接受。

预测是指预测对方的反应：即在集体协商过程中，充分注意和考虑对方对集体合同草案或要求的反应，以便迅速应对。

准备是指充分准备资料：搜集和掌握能够反映本企业状况的资料、信息，应更多地了解本企业的运营状况以及职工的意见、要求和建议。

陈述是指作充分的陈述：在上述步骤的基础上，应考虑如何对准备的资料做出谨慎细致的陈述。



(二) 2C原则(Control控制, Coordination协调)

控制是指在集体协商过程中，各方代表要始终把目光放在自己要达到的目的上，同时还必须决定如何进行协商谈判，以便能够使协商谈判逐渐靠近自己的目标。

协调是指在集体协商过程中，各方的协商代表必须明确每名代表应该做什么，以及选择何种适当时机发表看法，并能够在内部保持达成一致。

(三) 2M原则(Merit优势 Muscle力量)

优势是指在集体协商过程中，各方协商代表提出的要求必须符合实际，其相关资料必须真实可靠，陈述的观点必须有说服力。

力量是指在集体协商过程中，工会或工人协商代表能够取得企业全体工人的支持，以至在适时采取某种行动时显示工会的团结力量。



(四) L和A的原则(Listen听取, Adjourn休会)

听取是指在集体协商过程中，协商代表必须学会聆听和理解对方观点的内容和实质，以便捕捉所需讯息，及时做出反应。

休会是指在集体协商过程中，若双方协商停滞或陷入僵持时，应积极建议休会，以便做出对策选择。

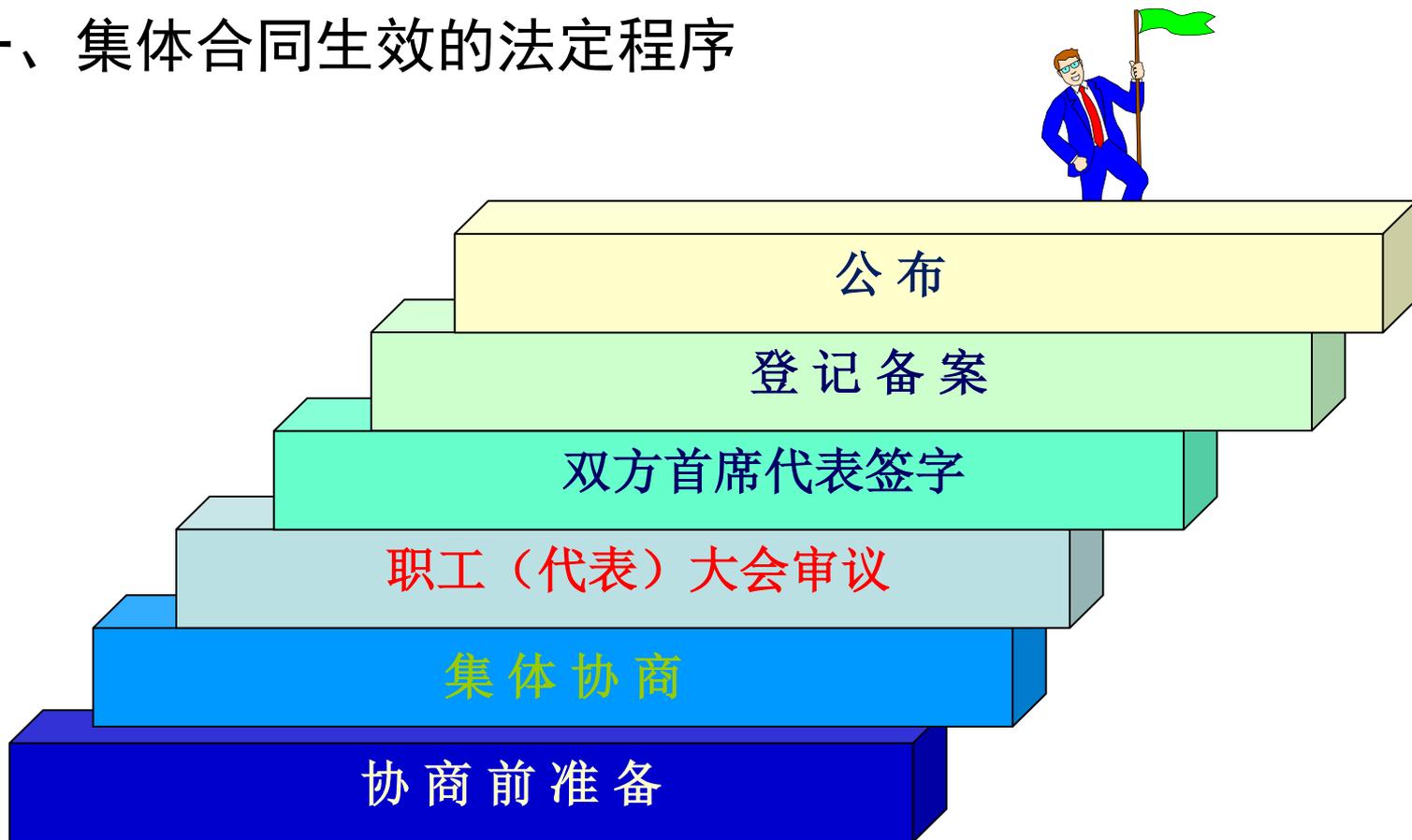


第二单元 集体合同订立程序



第二单元 集体合同订立程序

一、集体合同生效的法定程序





一、集体合同生效的法定程序

(一) 职工代表大会审议

集体协商完成之后，双方协商代表达成共识，双方首席代表在集体合同草案上签字后，职工代表大会讨论审议通过集体合同草案。

职工代表大会或全体职工讨论集体合同草案，应当有**三分之二**以上职工代表或职工出席。**这里特别需要强调的是**，审议集体合同不能由职代会的主席团团团长会议代替职工代表大会进行，而必须是三分之二以上代表出席的职代会或职工大会来进行。

职工代表大会审议集体合同草案的一般**程序**是：

1. 发放集体合同草案
2. 对集体合同草案进行说明
3. 接受质询
4. 审议草案
5. 正式签字



(二) 集体合同送审程序

集体协商双方首席代表在集体合同文本社会正式签字之后，**10日之内**，用人单位要将集体合同文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。

劳动保障行政部门的审查，包括三个方面的事项：

1. 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；
2. 程序是否违反法律、法规、规章规定；
3. 内容是否与国家规定相抵触。



劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，会在收到文本之日起**15日**内向双方协商代表送达《审查意见书》。用人单位与本单位职工就提出异议的事项经集体协商重新签订的，用人单位一方应当重新将文本报送劳动保障行政部门审查。

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。

(三) 集体合同公布

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。



第三节 集体合同履行的制度设计和监督检查

第一单元 集体合同履行的制度设计



一、集体合同的效力

集体合同一经签订就具有法律效力，受到法律保护。集体合同的效力体现在三个方面：

一是时间效力，指从集体合同生效至其终止的时限内，为集体合同有效的持续期间。在此持续期间，集体合同始终保持其效力。

二是空间效力，指集体合同产生效力的领域、范围，具体包括地域效力和产业效力。地域效力，是指在全国、地方和企业范围内发生效力。产业效力，是指集体合同对同一产业的职工、用人单位有适用效力。我国集体合同目前主要在企业一级签订，所以其空间效力主要是指在企业范围内，对职工和企业双方均有适用效力。

三是人员效力，集体合同适用于企业一方和企业里的所有职工。企业签订劳动合同的当事人必须遵守集体合同的规定。凡与集体合同规定的劳动条件相违背的劳动合同条款无效。



二、集体合同履行的监督检查

集体协商双方在履行集体合同中的责任与义务（了解就可以）

（一）企业在履行集体合同中的责任

企业一方在履行集体合同中应承担的责任有：

1. 严格执行国家有关法律、法规和宏观调控政策。
2. 建立责任制。
3. 为职工(工会)方履行集体合同中确定的义务创造条件，提供方便。
4. 及时解决劳动争议。
5. 建立集体合同履行监督检查制度。



(二) 工会应承担的责任有：

1. 组织和动员广大职工群众开展民主参与、监督和管理活动，积极参加并支持企业深化改革，对职工进行职业道德等教育。
 2. 以企业生产和经营活动为中心，组织职工开展社会主义劳动竞赛和岗位测评活动，教育和鼓励职工自学成才；抓好职工的职业技能和岗位、适应性培训，增强职工学习的积极性。
 3. 贯彻国家有关部门的劳动保护法规，发挥职工劳动保护的组织作用，提高职工自我保护能力；教育职工严格遵守安全生产操作工艺规程，确保生产和人身安全。
 4. 配合行政有关部门，建立履行集体合同监督检查制度，积极参与因履行合同时发生争议的协调处理工作。
- (三) 职工在履行集体合同中也要承担相应的义务，包括尽职尽责地完成合同所规定的劳动生产任务；严格遵守劳动纪律，服从生产经营管理指挥；遵守职业道德，提高职业技能；认真执行劳动安全卫生规程等。



三、监督检查机制

要保证集体合同的有效履行，必须建立起行之有效的监督检查机制。

(一) 组织形式

- (1) 由企业党政工联合组成的集体合同监督检查小组；
- (2) 由企业的上一级工会(或以工会为主)组成的集体合同监督检查小组；
- (3) 职代会下设的以工会和职工代表为主的集体合同监督检查专门小组。





(二) 方式方法

集体合同的监督检查从其方式上来说，可以采取以下几种**形式**：

- 1、**常规巡查**。即由监督检查组织机构定期就集体合同的履行情况进行检查。特点是比较细致和全面，往往涉及集体合同的各个方面，发现问题及时纠正；
- 2、**随机抽查**。其特点是不定期和随时就集体合同的履行情况进行检查，而且事先不发出检查的通知；
- 3、针对某个问题进行**重点检查**。如遇到因履行集体合同发生争议或在争议得到平息和处理之后，及时就集体合同的履行情况进行检查。

集体合同的监督检查从其**方法**上来说主要有两种。

一种方法是**负责监督检查的人员亲临企业现场**，直接询问和了解有关情况，核实有关材料，听取双方代表关于集体合同履行情况的介绍。

另一种方法是，**建立信息反馈制度**，掌握来自实践中的情况，其中包括个人举报，从中了解、把握履行中存在的问题，进而采取相应的对策。



（三）处理措施

对集体合同履行中存在的问题应及时采取得力的处理措施：

- 1、向违约当事人发出通告，并规定出一定期限责令其改正；
- 2、在通告发出之后规定的期限内，若违约当事人未改正其错误的作法，根据违约行为的具体情况给予相应的行政和经济处罚；
- 3、对于个别因违约而造成对企业财产和职工权益重大损失和侵害的当事人，可交由司法机关追究刑事责任。





四、集体合同争议的概念

集体合同争议属于劳动争议的一种。

劳动争议是指劳动关系当事人之间因劳动权利与义务发生的争执。劳动争议又可以分为**个别劳动争议**和**集体劳动争议**；集体合同争议属于集体劳动争议的一种。

按集体争议的**性质划分**。分为**权利争议**和**利益争议**两种类型。

按时间划分。分为因签订集体合同发生的争议和因履行集体合同发生的争议。



五、集体合同争议处理的原则和程序

处理集体合同争议应遵循的**合法、公证、及时、着重调解的原则**。

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。

劳动行政部门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**。协调处理结束后，劳动行政部门应制作《协调处理协议书》，双方首席代表和协调处理的负责人共同签字盖章，下达后双方必须执行。



因履行集体合同发生的争议适用劳动争议处理程序。《劳动法》第84条规定：“因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以自收到集体劳动争议仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。”

仲裁阶段，处理因履行集体合同发生的争议适用特别程序。《劳动争议仲裁委员会办案规则》第七章规定，仲裁委员会在处理因履行集体合同发生的争议案件时，应当组成特别仲裁庭，特别仲裁庭由3个以上仲裁员单数组成。仲裁委员会应自收到集体合同争议申诉书之日起3日内做出受理与否的决定。仲裁庭处理因履行集体合同发生的争议，应自组成仲裁庭之日起15日内结束，需延期的最长不得超过15日。



集体合同争议处理的管辖:企业因履行集体合同发生争议的处理:以行政区划划分,由县、市**劳动争议仲裁委员会负责**;市、地直属企业和驻市中央直属企业、省直属企业由市、地劳动争议仲裁委员会负责;跨省企业由省劳动争议仲裁委员会负责。

集体合同当事人对仲裁裁定不服的,自收到裁决书之日起**15日**内,可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。





集体合同履行中的争议可能出现的情况包括：

在已经签订集体合同的企业，发生企业法人变更的情况，新的企业法人不愿承担前任的承诺，对原有的集体合同全部或部分不履行；

当企业经营遇到困难或市场环境发生比较大的变化时，一些企业就有可能借故不履行或不全面履行集体合同；

一些企业对原来的老职工履行集体合同的承诺，但对于新进企业的员工或是劳务工、农民工等，就采取另外的管理办法，将他们排除在集体合同的覆盖范围之外。



面对集体合同履行过程中出现的各种问题，劳动关系协调人员：

首先必须有敏锐的判断能力，熟悉法律法规的每一个详细规定以及集体合同的各项条款，在经常性的检查当中，及时发现问题，准确抓住问题的关键所在，通过早期下预，避免问题严重化；

其次，要掌握解决处理问题的方式方法，处理履行集体合同的争议，我们仍然主张先进行协商，就存在的问题进行沟通、讨论；

第三，对于不听从劝告，坚持拒绝履行集体合同从而引发争议的行为，要按照法律法规的规定，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。



谢 谢

汪鑫

电话：18911709889

邮箱：wxbj2018@163.com