

基于行业集体谈判的合作型劳动关系构建研究

魏巍

(安徽财经大学 工商管理学院,安徽 蚌埠 233030)

摘要:在“强资本、弱劳动”的背景下如何协调劳资关系、维护劳动者的权益是理论和实践界关注的焦点问题。与西方以行业层面为主推行集体谈判制度不同,我国集体谈判主要是在企业层面开展的,因而在推行过程中普遍存在着劳方谈判主体不健全、实力弱、缺乏谈判技能等问题。鉴于此,提高集体谈判的级别、上升到行业层次开展集体谈判是发挥集体谈判效能的必然选择。基于对我国行业集体谈判成功模式的分析,为促进我国行业集体谈判的进一步发展,应从明确政府在集体谈判中的角色、培育和确定行业集体谈判主体、加强对谈判过程履行的内外约束等方面着手。

关键词:劳动关系;行业集体谈判;集体协商;劳动保障

中图分类号:C973;C976.1

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)01-0023-05

劳动关系是在就业组织中由雇佣行为而产生的关系,劳动关系中合作与冲突并存^[1]。目前合作已成为劳动关系发展的主流,这也与我国政府倡导的“构建社会主义和谐社会”,“保障和改善民生”相契合。合作型劳动关系的稳定有赖于劳资双方力量的均衡,在力量均衡基础上的较量才能更好地维护双方的利益,使合作关系更持久^[2]。然而,我国目前劳动力市场已形成“强资本、弱劳动”的格局,劳动关系中劳资双方力量对比的不平衡,使雇主方在利益分配上得到更多,而劳动者在与雇主的讨价还价中处于弱势地位,利益得不到有效保障。“资强劳弱”的格局为劳资冲突埋下了隐患,劳动者利益受侵害的情形时有发生。2010 年我国各级劳动人事争议调解仲裁机构受案 128.74 万件,比上年增长 3.85%^[3]。因此,化解劳资双方的冲突、平衡劳资双方的利益已成为构建合作型劳动关系的核心问题。

集体谈判(Collective Bargaining)是西方社会化解解劳资冲突的重要手段。劳动者通过行使团结权,以集体谈判的形式平衡劳资双方的力量对比,维护劳方的利益。上世纪 90 年代初我国引入集体谈判制度,并以法

律形式加以规范,集体谈判制度在我国称为“工资集体协商制度”。《劳动法》、《劳动合同法》赋予了劳动者就劳动报酬、工作时间、休息休假等事项与用人单位进行平等协商的权利,2000 年劳动和社会保障部颁布了《工资集体协商试行办法》,对集体协商进一步规定。然而,我国工会的行政化、非独立化设置以及基层工会组建率低等问题,使其难以成为工人利益诉求的真正代言人。此外,罢工作为劳动者劳方与资方讨价还价的重要砝码,是劳动者维护自身权益的重要手段。然而,我国劳动者没有被赋予罢工权,缺乏让对方妥协的筹码,影响了劳动者集体行动的威慑力^[4]。

我国工资集体协商制度实际地推行效果不佳。截至 2010 年 3 月,全国近 80%的企业还没有建立工资集体协商制度^[5]。一些建立了集体协商制度的企业,也存在着协商谈判过程流于表面,集体合同内容空乏,针对性和可操作性差等问题^[6]。集体协商制度真正落实、实施困难重重。由于集体协商主要是在企业一级展开的,在协商过程中普遍存在着企业“不愿谈”、职工“不敢谈”、“不会谈”、工会“不能谈”的“四不现象”。鉴于此,

收稿日期:2011-12-01

基金项目:安徽财经大学科研项目(ACKYQ1053ZC)

作者简介:魏巍(1981-),女,安徽黄山人,讲师,硕士,研究方向:人力资源管理、劳动关系。

网络出版时间:2012-1-13 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120113.1935.001.html>

工资集体协商制度的推行应结合地区、企业和劳动者的实际情况,形成由以中小企业的行业层次谈判为主、大企业的企业层次谈判为辅的多层次集体谈判体系。从政策层面来看,全国总工会于2009年、2011年先后出台《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》、《中华全国总工会2011—2013年深入推进工资集体协商工作规划》,强调“着重抓好区域性、行业性工资集体协商、非公有制企业工资集体协商建制、世界500强在华企业建制工作。”

一、文献回顾

韦伯夫妇在《工业民主》一书中最早提出“集体谈判”的概念,开始了对集体谈判的研究。随着我国由计划经济体制向市场经济体制的转变,劳资双方主体利益关系日益明朗,劳资冲突出现多元化、逐渐上升的趋势。作为协调劳动关系的机制,20世纪90年代初集体协商制度引入我国。国内学者对集体谈判的研究可分为以下3个阶段。

第一阶段是引入阶段,主要是介绍西方的集体谈判机制和分析集体谈判机制在我国的适用性。何平和马小丽认为,在市场经济条件下工资应由劳动力供求双方来决定,其主要形式是工资的集体谈判制度,进而提出我国应建立“以集体谈判制度为基础的企业工资制度”^[7]。常凯较早关注了我国推行集体谈判的基础条件,认为我国已初步具备了实行集体谈判制度的社会经济条件,但仍不充分,需要进一步发展和完善^[8]。周长城和陈群提出集体谈判机制是在我国工会的权力没有形成背景下,扶植劳资关系平衡能力的有效举措^[9]。

第二阶段是推广阶段,此阶段的研究主要集中于根据我国开展集体谈判的基层经验和遇到的问题,提出应如何建立我国集体谈判的模式。孙祖芳从基础条件、确定原则和工资分配决定3个方面探讨了如何我国构建集体协商制度^[10];程延园提出我国集体谈判的政府主导模式使劳动关系双方对政府的依赖强,劳资双方谈判空间小,集体谈判流于形式,主张让劳资双方发挥社会伙伴功能,采取协约自治模式推进集体谈判^[11]。信卫平认为要推行工资集体协商制度,首先要在效率与公平、改革中利益受损者的补偿、最低工资标准的功能、工会集体行动的权利等方面达成社会共识,这是“工资集体协商”的社会基础,是全面实施工资集体协商制度的保障^[12]。闻效仪通过对温岭羊毛衫行业工价集体谈判过程的描述,探讨劳资双方在集体谈判过程中的互动,及我国劳动者从无序抗争到有序遵守的内部国家机制过程。^[13]

第三阶段是行业性、区域性集体谈判制度在我国的推行阶段。王阳从温岭市开展行业工资集体协商的做法出发,分析了我国推进区域及行业劳动关系协调机制建设的外部动因及内在难点,提出如何推进我国区域及行业劳动关系协调机制建设^[14]。覃其宏和刘素华等认为在推进行业性工资集体协商工作中,需要工会加大宣传力度、培育协商主体、借助各方力量、突出协商重点等方式来推进各项工作的开展^[15]。

从集体谈判研究在我国的发展路径来看,行业性、区域性集体谈判是研究的趋势和重点。然而目前对行业性、区域性集体谈判进行系统性研究的文献较少,一直以来集体谈判在我国的引入和推行主要是政府主导型的,迫切需要自下而上探索的经验总结,以点带面进行推广。

二、行业集体谈判制度概述

(一)行业集体谈判的内涵

行业集体谈判,又称行业性工资集体协商,是由行业工会组织与企业代表或企业代表组织,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,开展集体协商签订集体合同的行为。对话的双方不再局限于企业内部的工会与管理方,而是在行业工会和企业代表组织之间进行,扩大了协商的范围,提高了协商的层级。行业性集体协商一般在小型企业或同行业企业比较集中的乡镇、街道、社区和工业园区(经济技术开发区、高新技术产业园区)开展。

通过行业集体协商签订的行业集体合同具有法律效力,对辖区内签约的所有企业和职工具有约束力。企业可在行业集体合同的基础上通过企业内部集体协商签订企业的集体合同,但本着“就高不就低”的原则,企业集体合同的标准不能低于行业性集体合同的规定。

(二)行业集体谈判对劳资双方的优势

1.节省交易费用,提高竞争力

交易是有成本的,除了经济成本外,还需要付出体力、精力和时间。如果隔一段时间用人单位与每个劳动者就对劳动报酬、劳动时间、保险福利等事项进行谈判,则需要花费大量的时间和精力,增加交易费用。行业集体谈判是节约交易费用的有效机制^[16]。对处于同一行业、区域较为集中、规模相似的企业,雇员的工作具有相似性,劳动合同所涉及的事项也具有较强的共性,具备行业工会组织代表行业内雇员与企业组织谈判的客观基础,行业集体谈判调整劳动关系的层次更高、力度更大、范围更广,实现了由过去组织与多个雇员的谈判转变为组织与组织的谈判,能够实现节约交易费用的目的,提高企业乃至行业的竞争力。

2. 稳定劳动关系, 实现有序竞争

同行业的企业面临着人才的竞争, 尤其在人员需求的旺季, 相互竞争的企业通过提高工资待遇、提供更好的福利条件等来吸引同行业劳动者跳槽。在劳动者与用人单位缺乏沟通, 双方没有建立起基于信任的合作关系的基础上, 用人单位很容易为竞争者“挖墙角”, 劳动者在竞争企业间无序流动, 也容易引发企业间的纠纷。行业集体协商通过在协商一致的基础上签订行业集体合同, 对关系到劳动者切身利益的事项进行底线性规定, 一定程度上打消了员工的顾虑, 增强了企业的向心力, 使员工能安心工作, 避免了员工频繁跳槽、无序流动, 是维持行业良性竞争秩序, 规范行业劳动关系的有效手段。

3. 增强劳方整体实力, 维护劳方的利益

与内部工会相比, 行业工会独立性更高, 组织能力更强, 可以更好地调动员工的整体意识, 维护劳方的利益。在谈判方面, 集体谈判是技巧性很强的具体工作, 涉及不少政策问题和业务知识。行业工会依赖地位优势、技能优势, 可以更全面、准确搜集谈判资料, 集中专家的力量参与指导谈判, 提出协商方案, 避免中小企业内部工会与企业谈判时“不敢谈”、“不会谈”、“不能谈”的尴尬, 有利于提高劳方整体力量, 在谈判桌上为劳动者争取更多的话语权。

三、我国行业集体谈判的成功模式分析

行业集体谈判制度在我国发展的时间短、速度快, 到 2008 年 9 月, 全国共签订行业性集体合同 7.4 万份, 覆盖职工 390 万人, 比 2007 年增长 39%, 一些经济较发达地区的行业集体谈判取得了良好的成效。

(一)“温岭模式”^①

1. 协商主体明确, 代表产生民主

在行业集体谈判中, 行业协会和行业工会分别是行业中资方和劳方的代言人, 行业协商主体明确是其履行协商义务的前提。新河镇在 2002 年成立了羊毛衫行业协会, 2003 年成了羊毛衫行业工会, 为开展行业工资集体协商制度奠定了组织基础。此外, 行业工会代表产生的“民主性”决定了“代表性”。新河镇羊毛衫行业工会经职工选举从 1 万多人中产生 9 名代表, 其中行业工会主席由镇工会主席兼任, 使其更加具有独立性, 不会受制于谈判企业, 代表们为谈判进行的细致入微的准备和在谈判时的据理力争也是达成协议的有力人员基础。

2. 协商前信息准备充分, 形成谈判底线

双方在来到谈判桌之前, 预先应有一个最低能接受的谈判底线。双方底线交叉重合的区域越大, 谈判余

地就越大, 容易达成协议; 若底线没有重合区域, 则谈判将非常艰难。因此, 底线的确定关系到谈判的进展程度。新河镇羊毛衫行业集体谈判的有效做法是先对羊毛衫行业的工种、工序进行详细划分, 在谈判前工会组织工人收集各企业的工价, 归类核算出企业给出的各工序工价, 将信息反馈给职工, 再由职工匿名填写工人方报价, 工会整理好再交给企业方商讨, 行业工会在职工和企业之间穿针引线, 使双方在彼此不见面的“背对背”情况下进行信息沟通, 如此反复多次, 劳资双方逐渐形成共识, 为“面对面”的集体谈判达成一致奠定了基础。

3. 政府推动开展行业集体谈判

在“资强劳弱”的背景下, 劳方及工会的力量相对薄弱, 劳动者没有罢工权, 劳方施压的手段有限, 要有效促使资方坐到谈判桌旁需要通过政府推动。从新河镇的做法来看, 新河镇党委、政府主持召开民主恳谈会, 组织羊毛衫行业协会、行业工会以及企业主、职工代表就开展羊毛衫行业工资集体协商工作进行民主恳谈, 向企业宣传工资集体协商的必要性和重要性, 推动集体谈判的开展。除了进行动员, 温岭市政府还出台了一系列指导性文件对行业集体谈判进行制度规范, 为建立完善的行业集体谈判的长效机制奠定了制度基础。

(二)“武汉模式”^②

1. 劳方协商主体采取“以上代下”的方式确定

集体协商中劳方主体应由行业工会代表。但是武汉市餐饮行业还没有行业工会, 缺乏正式、明确的劳方谈判代表。根据武汉市餐饮行业的实际情况, 武汉市餐饮业的工资集体协商采取“以上代下”的方式, 即由上级工会武汉商贸金融烟草工会联合会作为此次谈判的劳方代表。武汉商贸金融烟草工会联合会于 2006 年成立, 是由不同行业工会组成的“工会联合会”。在我国上层工会实力强, 基层工会体制不健全的情况下, 通过工会联合会作为行业集体协商中劳方代表的过渡组织是可行的。但从长期来看, 工会联合会涉及的行业多、利益广泛, 不同行业间可能存在利益交叉和冲突, 因此, 组建自身的行业工会是开展集体协商的必经之路。

2. “打开门”谈判, 吸引公众参与

要获得劳方对代表资格的认同, 需要在协商代表人选的确定上强调劳方的参与和舆论的监督。具体的做法是: 从代表来源上, 尽量把所有不同类型的企业特点都考虑到, 如地域特点——中心城区和新城区, 所有制特点——公有制企业和非公企业, 规模——大型企业和中小型企业等。再由各个企业职工推荐职工代表; 经过企业、区逐级推选出 39 名职工方代表。再由行业工资集体协商指导小组和产业工会联合会考察, 从这

些代表中选出协商能力较强的9人作为候选代表。此外,为了让代表更具有代表性和合法性,这9名职工方候选代表连同9名企业方的候选代表,在武汉市报纸和网站上进行了为期5天的公示。直到没有收到任何社会异议,这些代表的资格才正式确定下来。

四、强化行业集体谈判有效性的对策探讨

我国的行业集体谈判是由政府主导、自上而下来推进的。这种自上而下的发展使行业集体谈判具备了在更广范围铺开的基础。但同时由于缺乏在基层的探索实践,使得行业集体谈判必然要经历一个自下而上逐步健全完善的过程,在实践中逐步调整和落实各项制度安排,增强行业集体谈判的有效性。

(一)明确政府在行业集体谈判中的角色

在我国集体谈判法规不完善、劳资谈判主体缺位的背景下,政府对行业集体谈判的推动有助于更迅速搭建起集体谈判平台,保证行业集体谈判在形式上的开展。然而,通过政府发布行政指令、分派指标、规定期限等行政手段促成劳资双方达成集体协议,劳资主体双方的谈判效能被削弱,重签约、轻谈判的现象普遍,易使集体谈判流于形式,劳资双方通过行业集体谈判平台进行沟通、协商的作用难以真正发挥。因此,应对政府在行业集体谈判中的角色进行定位,使谈判过程的主导由政府回归到劳资双方的协商自治。减少政府对谈判的直接干预,通过立法、培训、监督、服务等手段进行间接干预,扮演立法者、监督者、服务者、协调者的角色^[17]。

具体来说,政府应完善集体谈判的法律、法规,加强法律、法规的刚性和可操作性,保障劳动者集体谈判的权利;加强劳资双方对集体谈判的认知以及谈判技能的培训;及时调整和公布最低工资标准、工资指导价位、工资指导线,为集体谈判提供信息服务;监督集体合同的实施,提高违约行为的成本;建立集体谈判破裂后的协调处理机制^[18]。

(二)培育和确定行业集体谈判主体

谈判主体和劳资双方之间是委托代理关系,谈判主体的代表性和稳定性关系到谈判主体能否有效地履行代理方的职责。对行业集体谈判而言,与企业内部集体谈判相比,行业涉及的地域广、企业和员工的数量多,更容易产生谈判主体不明确、代表性不强等问题。一些已开展行业集体谈判的地区采取的“以上代下”确定谈判主体的做法实属无奈之举,也不是长久之计。因此,应积极培育行业性组织,构建起多层次、多类型的行业组织体系。

在行业中小企业集中的地域如市、县区、乡镇、工

业园区等建立地域性行业组织,既可以解决小区域范围内行业集体谈判的主体缺位问题,也有助于解决跨地域的行业组织代表性不足的问题。在行业组织的类型上,鼓励兼容并包,如成立企业联合会、企业家协会、各种行业商会、各类行业工会等,并逐步提高组织的规模、覆盖范围及在会员中的声望。在建立多元化行业组织的基础上,可根据对会员数量、组织实力、代表性等综合考量来选择确定最恰当的谈判主体。

(三)“内外结合”加强行业集体谈判的约束力

行业集体协议的达成和落实是集体谈判的初衷和落脚点。然而,由于利益分歧和不妥协态度往往使行业集体谈判陷入僵局或失败的境地。此外,即使已达成的行业协议,也存在形同“一纸空文”而不加落实的风险。因此,加强对行业集体谈判事中及事后的约束是确保谈判成效的必然选择。可采用“内外结合”的方式加强约束力。这里的“内”指劳资双方对集体谈判的认识和维权意识,“外”即依赖外部市场的力量、制度的建设和舆论监督。

具体来说,首先应提高劳资双方对谈判的认识。让步和妥协是达成双赢协议的策略,劳资双方谈判是有一定空间的,在确保底线的情况下,可以用一些条款上适当的让步来换取另一些条款的主动权。谈判中树立“以退为进”的意识有助于协议的达成,而一味的对条款的坚持则可能使谈判失败。其次,加强维权意识。行业集体谈判达成的协议是具有法律效力的,效力覆盖了行业内签约的用人单位。当协议没有得到履行时,劳动者可向劳动行政部门提出调解申请,维护自身权益,对企业方施压。第三,借助市场力量。当行业内一些企业拒不履行协议时,劳动者可能选择“用脚投票”,离职去其他企业,市场力量带来人员流失的压力也成为企业方落实协议的推动力。第四,社会舆论监督。公开行业集体协议落实的情况,加强舆论监督,企业不履行协议的行为需要付出声誉的代价,增加的违约成本而推动企业的约束力。

注释:

①新河镇羊毛衫行业较为发达,有羊毛衫加工企业113家,拥有员工12000多人,其中9000多是外地民工。由于缺乏工资协商共决机制,劳资关系一度恶化,人员流失严重,上访事件不断,仅在2002年,新河羊毛衫行业就发生上访11次120多人。2003年温岭市年新河镇长屿羊毛衫行业首次开展行业集体谈判试点工作。之后谈判每年进行一次,至今已进行了第9轮集体谈判。温岭羊毛衫行业的集体谈判取得了良好的成效,职工工资(工价)年均增幅5~12%,劳资纠纷引发

的上访逐年减少,逐渐探索出了一个行业工资集体协商的模式,被成为“温岭模式”,随后温岭市水泵、轴承、注塑、制鞋、帽业、船舶修造等 14 个行业开始逐步推广行业集体谈判,目前温岭行业集体谈判覆盖企业 1000 多家,职工 5 万多人。

②武汉市餐饮业较为发达,全市有近 4 万家餐饮企业,从业人员达 45 万余人,但收入低、劳动强度大、加班时间长、没有基本的社会保障待遇等现象非常普遍,餐饮行业人员员工流动频繁、用工荒成为餐饮业常态。据武汉市餐饮协会统计,2011 年以来,武汉市餐饮业用工缺口达 5 万人,高峰时甚至超过 10 万人。为促进武汉市餐饮业持续健康发展,2011 年武汉市开始推进餐饮行业工资集体协商工作。经过 2 个多月的协商,劳资双方代表签订了《武汉市餐饮行业工资专项集体合同》。合同将武汉市餐饮行业最低工资标准提高了 30%,2011 年武汉市餐饮业员工工资涨幅不低于 9%。此外,合同还对餐饮从业人员的加班、工资增长机制、职工福利、职工保险做出了具体规定。武汉市餐饮行业集体协商的做法又被称为“武汉模式”。

参考文献:

- [1] 程延园.劳动关系[M].北京:中国人民大学出版社,2007.
- [2] 林志芳.和谐社会视野下中国收入分配制度面临的矛盾及对策[J].中南林业科技大学学报:社会科学版,2010,(6):32-34.
- [3] 中国劳动网[EB/OL].[2011-11-28].http://www.labournet.com.cn/ldzy/ckzl/t21.htm.
- [4] 刘百超.论邓小平对社会主义按劳分配理论的创新[J].红河学院学报,2010,(6):35-38.
- [5] 中华全国总工会副主席张鸣起在 2010 年 3 月的全国两会上关于“全国总工会正在推进工资集体协商”的讲话[EB/OL].(2010-03-09)[2011-11-28].http://2010lianghui.peo-

ple.com.cn/BIG5/11103712.html.

- [6] 郝万奇.劳权保障:安全生产回归职业安全[J].长沙大学学报,2010,(1):60-62.
- [7] 何平,马小丽.建立以集体谈判制度为基础的企业工资制度[J].改革,1994,(4):60-65.
- [8] 常凯.现代企业制度与集体谈判和集体合同[J].改革,1994,(5):103-107.
- [9] 周长城,陈群.集体谈判:建立合作型劳资关系的有效战略[J].社会科学研究,2004,(4):80-83.
- [10] 孙祖芳.试析工资集体协商制度[J].社会科学,2001,(10):11-14.
- [11] 程延园.集体谈判制度在我国面临的问题及其解决[J].中国人民大学学报,2004,(2):136-142.
- [12] 信卫平.构建工资集体协商的社会基础——基于一线劳动者的视角[J].经济社会体制比较,2010,(5):22-28.
- [13] 闻效仪.集体谈判的内部国家机制——以温岭羊毛衫行业工价集体谈判为例[J].社会,2011,(1):115-118.
- [14] 王阳.积极推进区域及行业劳动关系协调机制建设——由温岭市推行行业工资集体协商引发的思考[J].中国人力资源开发,2009,(5):87-90.
- [15] 覃其宏,刘素华,覃妹锦.关于行业性工资集体协商的调查与思考[J].中国劳动关系学院学报,2010,(4):61-67.
- [16] 王荣武,李红.集体协商谈判与劳动力市场效率[J].商业研究,2002,(8):35.
- [17] 孙慧敏.我国工资集体协商的社会条件及政府的适度介入[J].天津师范大学学报:社会科学版,2001,(6):26-27.
- [18] 齐爱华.试析我国劳动合同经济补偿金制度的不足及完善[J].重庆邮电大学学报:社会科学版,2011,(3):52-57.

责任编辑:万东升

A Research on the Construction of Cooperative Labor Relations Based on Industrial Collective Negotiation

WEI Wei

(School of Business Administration, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China)

Abstract: How to coordinate labor relations and protect the right of laborers is a key problem which both the theoretical circle and business circle focus on. The collective negotiations in China are mainly held at enterprises level, which is different from the western ones, which are mainly held at industry level. There are many obstacles in the process of conducting collective negotiation at enterprise level, e. g. labor forces in negotiation are unsound, weak and lack of negotiation skills. So raising the level of collective negotiations from enterprise to industry is an inevitable choice of increasing its efficiency. Based on the analysis of the successful mode of industrial collective negotiation, and to promote the development of industrial collective negotiation, it is necessary to make clear the role of a government in collective negotiation, foster and select the forces of industrial collective negotiation and enhance the constraint of negotiation from both the internal and external aspects.

Key words: labor relations; industrial collective negotiation; collective negotiation; labor insurance