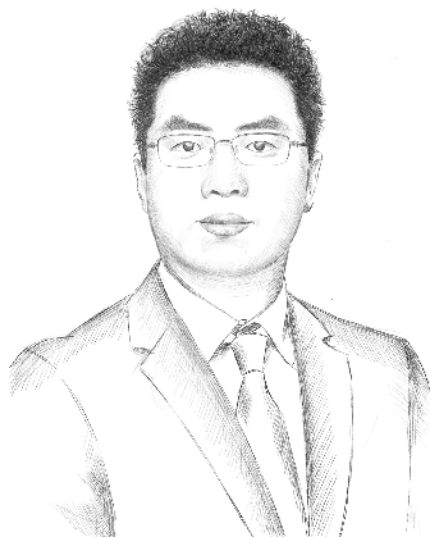


推进集体协商如何突破瓶颈?

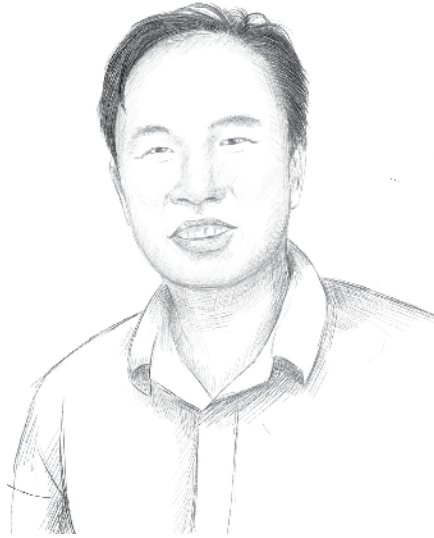
□本报记者 白莹/文 邵怡明/插图

主持人: 本版编辑

嘉宾: 中国劳动关系学院法学院院长、教授 沈建峰
中国劳动关系学院公共管理学院副教授 刘文军
北京市集体协商专职指导员 王丽萍



沈建峰



刘文军



王丽萍

集体协商制度是我国多部法规早已明确规定的內容。但在具体推进中,不少地方还是遇到了瓶颈。只听楼梯响,不见人下来,这么多年始终推进艰难,关键原因是:不敢谈。对此,多地工会早已聘用专职工会人员开展工资集体协商,解决的就是“不会谈”问题。而事实上,“不敢谈”要比“不会谈”更需要破解,而一旦解决了“不敢谈”问题,所谓“不会谈”问题也能迎刃而解。对此问题,本报记者采访了相关专家。

集体协商在社会治理中的作用日益凸显

记者:请谈一谈开展集体协商在社会治理体系中的意义和作用。

沈建峰:在市场经济条件下,开展集体协商,签订集体合同具有多方面的重要意义:

其一,维护劳动者权益。集体协商最重要、最基本的作用和功能是维护劳动者权益。这种保护作用一方面通过组建工会,改变单个劳动者和用人单位签订合同以及履行合同过程中的结构性力量失衡,形成真正平等的力量;另一方面,通过在立法中规定劳动合同约定的劳动条件不得比集体合同差,从而保证集体合同发挥了相对于劳动合同的底线功能,实现对劳动者的保护。

其二,按照市场经济发展状况配置劳动力资源。集体合同作为一种保护劳动者的机制和通过国家保护性立法实现的劳动者保护最大的区别在于集体合同不仅是一种保护机制,更重要的是它是通过劳动关系利益双方的集体参与。

其三,防止向底线竞争。这一点主要体现在区域性或者行业

性集体合同中。用人单位支出的劳动力成本会转嫁到产品的价格中,在其他生产成本既定的情况下,劳动力成本越高的用人单位产品的价格就会越高,在市场竞争中越不利。按照这一逻辑,劳动条件好,用工成本高的企业在竞争中反而处于不利位置。通过集体合同规定一个区域或者行业中最低的劳动条件,防止单个用人单位用更低的劳动条件用工以获得竞争优势,因此也成为行业以及区域性集体合同非常重要的功能。

其四,形成企业内部秩序。这主要体现在企业集体合同中。通过集体合同统一一个企业中一般的劳动条件,避免劳动条件的过度个性化,易于形成企业内部秩序,减少人力资源管理成本。

其五,预防群体性争议,构建和谐劳动关系。通过集体协商过程中的沟通协调,劳动者一方和用人单位可以沟通信息,形成共识,避免误解,防止纠纷,甚至能群策群力推动企业发展。

刘文军:我国从上世纪90年

代中期开始推行工资集体协商制度,多年来,在政府主导下,依托劳动关系三方机制,集体协商制度建设循序渐进、稳步推进,取得了有目共睹的良好成绩。以工资集体协商为主体内容的集体协商制度在社会治理体系中发挥着重要的作用。首先,集体协商制度有利于促进职工群众参与企业分配与决策,建立适当的工资调整机制,共享科技发展和进步的成果,促进社会公平;其次,集体协商制度有利于劳资双方充分沟通,化解利益矛盾,促进和谐劳动关系的形成与巩固;第三,集体协商制度强调了工会的维权职能,有利于增强工会的号召力与凝聚力;最后,集体协商制度体现了群体参与和群体决策,有利于协商民主的形成。2015年2月中共中央印发了《关于加强社会主义协商民主建设的意见》,对新形势下开展人民团体协商、基层协商、社会组织协商等做出全面部署。在此背景下,集体协商机制在推进基层协商民主建设中的作用更是得以凸显。

依法协商,迎难而上,打造高素质协商专业队伍

记者:请各位为突破集体协商瓶颈支招。

沈建峰:关于集体协商我国目前并没有专门的法律层级规定,涉及集体协商的规定散见于其他法律、部门规章以及地方性法规中,比较重要的是:

其一,《工会法》中关于集体协商的规定;其二,《劳动法》和《劳动合同法》中关于集体协商和集体合同的规定;其三,2003年12月30日劳动和社会保障部公布,2004年5月1日起施行的《集体合同规定》中的规定;其四,地方性法规,尤其是各地《工会法实施办法》《集体协商规定》《工资集体协商规定》等关于集体协商的规定。

对北京来说,此类法规中最重要的就是2015年11月27日通过,2016年1月1日实施的《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》。

根据这些立法,从实践来看,集体协商过程中应当遵循的主要规则包括:其一,集体协商是工会和用人单位一方的义务,无正当理由拒绝集体协商或者拖延进行集体协商应承担相应的法律责任。其二,集体协商的内容具有广泛性,与劳动关系中的权利义务事项、与集体合同本身有关的事项以及其他与劳动关系有关的事项都属于可以集体协商的事项。其三,集体协商程序具有严格性。其四,集体协商应在法律的框架下进行,集体合同的主体、内容、程序等均不得违反现行法的规定。

刘文军:从实施情况看,北京市集体协商推进工作具有“思路清晰、步骤紧凑、有序推进、强调实效”等特点。但受特殊国情和经验不足等因素的影响,集体协商工作还存在着法律基础不够完善、各方主体认识不够深入、协商技巧不够成熟、实际效果不够显著等需要进一步改进的问题。仅从工资集体协商中的工会策略来

看,我的建议如下:

其一,提高协商代表的素质,把握工资集体协商的关键因素。其二,提升工资集体协商中对相关资料分析的能力。其三,为工资集体协商创造更好的外部环境。首先,工会应积极推进工资集体协商的相关立法进程,完善工资集体协商制度。其次,工会应进一步发挥源头参与作用,推进行业性、区域性集体协商工作的开展。在此基础上,工会应积极推动修改现有的全国性集体协商和集体合同制度,制定统一的行业性、区域性集体协商规则。

王丽萍:说实话,现在基层开展集体协商工作,还是有一定难度的,尤其是在中小非公企业。但我20多年的工会工作经历表明,开展集体协商这一源头参与的做法,改变了以往出现问题后再解决问题时的“棘手”和尴尬,最大程度地维护了职工利益。

2015年,我退休后受聘成为北京市集体协商专职指导员,也要做企业经营者的好朋友。只要功夫到,方法对头,找准企业利益与职工利益的平衡点,自然水到渠成。

面对多样而复杂的情况,他们对工资集体协商心存疑虑不愿谈、拒不协商不肯谈、企业工会干部怕炒鱿鱼不敢谈的“三不现象”,我认为应因企制宜,分企施策,针对不同类型的企业和对待工资集体协商持不同态度的企业采取不同的工作方法。

首先给自己充电,增加专业知识积累。一是学好党的路线方针政策的“必修课”;二是学好《工会法》《劳动法》《劳动合同法》《集体合同法》《工资集体协商试行办法》《北京市集体合同条例》等相关法律法规文件的“主修课”;三是学好协商指导员在集体协商中如何规范操作的“专修科”;四是学好协商指导员在协商工作中应掌握的各种工作方法、技巧的“选修课”。

要解决“不会谈”的问题,更要解决“不敢谈”的问题

记者:面对集体协商的新情况,如何着力解决不敢谈问题?

沈建峰:推进集体协商,签订集体合同是长期以来工会工作的重点,如何提高集体协商的实效,防止集体协商的形式化和虚化是长期以来备受各方关注,也亟待解决的问题。

对此,北京地区已有一些有益探索。当前,解决好经济形势不景气背景下裁员过程中的集体协商问题;利用集体协商实现同舟共济;充分利用集体协商制度实现十九届四中全会报告提出“坚持多劳多得,着重保护劳动所得,增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬,提高劳动报酬在初次分配中的比重”的目标等是

集体协商过程中需要进一步探索的问题。在此过程中,除了认识集体协商的保护功能外,重新认识集体协商的市场经济功能非常重要。

刘文军:目前,开展集体协商的瓶颈在于工会干部“不敢谈、不善谈”。由于他们获得信息的资源和经营者不对称,或者缺少协商的经验技巧,所以现在仍然有许多工会干部“不敢谈”。这种情况完全可以改变:加强培训;多参与谈判协商,使他们接受锻炼;聘用社会上的专家学者,作为集体协商的指导员来帮助工会开展协商。

从制度上看,2015年3月,根据《中华全国总工会深化集体

协商工作规划(2014-2018年)》和《中华全国总工会关于提升集体协商质量、增强集体合同实效的意见》,北京市总工会制订了《北京市工会深入推进集体协商行动计划(2015-2018年)》。

今年8月,北京市协调劳动关系三方又联合印发《构建新时代北京特色和谐劳动关系重点任务推进计划》,再次强调要进一步增强集体协商实效,并确立未来三年(2019-2021)集体协商工作的主要目标是以工资报酬、工作时间、休息休假、劳动保护等内容为重点,以区域性、行业性集体协商为抓手,探索建立集体协商绩效评估机制,提高集体协商的质量和效益。