



第三项议程

集体谈判：关于对集体谈判高级别 三方会议主席的总结的后续措施 (2009 年 11 月 19-20 日，日内瓦)

1. 在委员会关于“集体谈判和体面劳动议程”的讨论之后，¹理事会于 2007 年 11 月要求劳工局组织一次关于集体谈判的高级别三方会议，指出为筹备该次会议要求针对近来的趋势和创新作法²开展进一步的分析和研究。
2. 该次会议于 2009 年 11 月 19-20 日在日内瓦举行，有 12 名政府代表，12 名雇主代表和 12 名工人代表出席了会议。出席会议的还有曾一直出席理事会的 49 个国家的代表。与会者对情况介绍表示了欢迎，它提供了世界不同地区的趋势和创新作法的总体看法。³会议还散发了一些工作文件。⁴会议从来自世界不同地区演讲者的发言中取得了成果，包括学者、决策者、雇主和工会领导人。
3. 此次会议庆祝了 1949 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)通过 60 周年。在其开幕辞中，局长强调，假如欲有效的实现工作中的这一基本原则和权利，则需要改善开展集体谈判的制度环境。理事会的主席以及雇主副主席和工人副主席支持局长的观点，而且还就集体谈判在寻求社会正义中的作用，以及政府、雇主组织和工人组织在这一背景下所面临的挑战发表了各自的观点。来自 MIT's Sloan 管理学校的 Thomas Kochan 教授主持了会议。

¹ 理事会文件 GB.300/ESP/1。

² 理事会文件 GB.300/15(修订本), 第 119 段。

³ 国际劳工组织：集体谈判：为社会正义而谈判。介绍性发言，产业和雇佣关系司，2009 年，日内瓦(TMCB/2009/1)。

⁴ 可从下列网址查阅文件：<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/tripartite-meeting.htm>。

小组专题讨论

4. 此次会议组织了小组专题讨论。第一个小组研讨了作为一种有效的危机反应，集体谈判在管理变革中的作用。第二个小组重点研究了创新作法并讨论了两项调查实例。第一项调查提出了美国卫生医疗部门中的一项集体协议，该协议寻求改善生产率、服务质量和工作条件。第二项调查实例涉及集体谈判在改善印度非正式工人的工作条件和稳定就业方面发挥的作用。尽管没有反映出共同的作法，但这两个范例表明，通过集体谈判如何处理背景完全不同国家所面临的挑战。第三个小组探讨了一些方法，政策和制度根据这些方法依据法律、谈判委员会以及预防和解决争端机制为有效地实现集体谈判权利创造了有利的环境。在会议结束时主席做了总结，他的看法以及趋同的观点。(见附录)。

今后的步骤

5. 在执行 2010-11 双年度计划和预算时将考虑到此次会议的成果，该计划预算反映了委员会 2007 年 11 月赞同的四个后续行动领域。这些领域包括继续促进批准和有效实施与结社自由和集体谈判权利、能力建设和技术咨询服务相关的国际劳工标准。会议还突出强调了劳工局的知识发展和传播活动，特别强调作为有效的危机反应的组成部分集体谈判在实施《全球就业契约》的背景下发挥的作用。

2010年2月10日，日内瓦。

提交供讨论和指导。

附 录

集体谈判高级别三方会议 为社会正义而谈判

(2009年11月19-20日,日内瓦)

主席所做的总结

1. 集体谈判高级别三方会议是庆祝国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利公约第98号(1949年)60周年的一个特殊的场合。在开幕式上,局长、理事会主席以及雇主副主席和工人副主席均赞同,国际劳工组织第98号公约以及1998年国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言是国际劳工组织的基本原则。它们为寻求社会正义、体面劳动和企业的稳定提供了基础,因而,在我们努力从正在经历的这次灾难性萧条和经济下降中,在寻求恢复过程中,必须继续强调这一原则。
2. 我认为,集体谈判在二十世纪赢得了地位成为民主制度的基石,成为加强经济增长以及改善工人经济地位的手段,成为社会伙伴在其工作场所和国家层面应对危机的一种措施。在二十世纪的大部分年代中,事实证明集体谈判还是有所创新的。我们面临的挑战是,在这一雄厚的体制历史基础上,我们在二十一世纪中将如何发扬光大。然而,集体谈判面临许多挑战,包括变化中的劳动力、工作性质的不断变化以及经济活动的全球化。在大多数发达的工业化经济体中工会会员人数和集体谈判的覆盖面或是出现下降,或是保持基本稳定。但在许多发展中国家集体谈判仅涵盖了劳动力中非常小的一部分。因此,假如集体谈判欲保持作为一种相关的手段处理当今有关方面的利益和关注的问题,则需要逐步加以完善和改进。假如我们争取有所进展,则需要竭尽全力应对挑战,而且必须要是集思广益。与会的各国、政府、雇主和工人代表帮助我们认识到应对这些挑战各自需要做些什么。该总结归纳了此次会议上讨论提出的总体看法以及我对一些趋同点的理解。

变革的管理

3. 从金融部门引发的危机迅速影响到实体经济,现又成为全球性就业危机。我们听取了欧洲社会伙伴介绍了努力利用集体谈判达成协议,挽救工作岗位、维持收入水平和试图确保企业的短期生存的情况,同时也通过培训和工作组织方面的变革,注重确保更长期的就业能力和企业的可持续性。那些已经建立了完善的集体谈判制度和取得良好做法的国家已做了充分准备,精心筹划有效应对的恢复。在其它一些集体谈判制度不完备和传统不久远的国家,社会伙伴的作用较为有限。我们也看到了在就重要的经济和社会政策问题上三方又重新回到国家层面的讨论。这种做法不仅对社会伙伴处理危机扩展需要的工具包来说是重要的,而且对确保协调一致也是重要的。

4. 来自戴姆勒公司的代表在发言中表明，部门一级的集体谈判以及工人委员会在企业和工作场所进行的讨论对挽救工作岗位以及促进改变工人和公司面临不断变化的经济现实进行调整方面所发挥的重要作用。支持短期工作和培训的更广泛的一揽子政策措施使得其中的某些讨论成为可能。当然，不同的国家拥有不同的产业关系制度。然而，它说明了将代表权和集体谈判作为整体进程，以及工作场所、企业、部门和国家层面之间的联系的重要性。在戴姆勒公司的案例中，危机时期提出了一个在进行集体谈判的重要观点——即当双方面对危机时，对危机的性质以及面临的挑战双方都能开诚布公时，其结果不仅仅是迅速解决危机，而且是加深了互信和伙伴关系。我们应利用这一机会建立伙伴关系，建立互信，这对于有效的面对这些问题和作出适当反应是如此至关重要。
5. 戴姆勒公司的经验和世界各地许多类似的案例表明，双方可通过开展谈判和扩大议程、公开透明和共享信息、考虑过去可能不曾想到过的新观念处理这些危机——正是这种创新进程在集体谈判方面引发了如此多的根本性创新，此类创新在过去给予我们巨大帮助，而且在今后的时代中应继续这样做。

创新作法

6. 集体谈判涉及的主题范围已扩展到包括培训、就业能力和生产率。我们有机会介绍两个创新型案例研究：**Kaiser Permanente** 的劳资伙伴关系寻求改善服务的质量、效率和工作条件；以及努力扩大集体谈判的范围，处理并改善印度合同工人的工作条件和就业保障。认为，这些例子表明了，集体谈判处理问题的潜力超出工资和工时或其它合法授权的问题。当然，我们不能迫使雇主和工会讨论如何在捍卫劳工利益的同时确保实施这些技术在改善企业和经济竞争力方面所发挥的作用。但这些都是由劳方和资方在集体协议中能够，而且在某些案例中正在加以处理的各类问题的范例。
7. 一个重要观点是，集体谈判如欲充分实施实现其创新潜力，则必须超越正式合同的谈判。在我们的企业做出有关产品设计以及技术和地点的基本决策范围内，我们需要在从确定工作条件、工资和工时到战略决策，确定对我们各层面的雇佣关系制度做出协调反应。如同在工作场所存在着持续的对话那样，在上述层面也需要持续的对话。集体谈判可提供一种促进上述协调和对话的框架。但我们特别强调，集体谈判在另一个层面发挥一种促进作用，在 **Kaiser Permanente** 的案例中特别强调了这一点，即那些一线人员了解如何交付服务、如何提高生产率、如何实现持续改善需要受到鼓励并被结合进这一进程。这是集体谈判的新领域。**Kaiser Permanente** 的案例表明，通过形成劳资伙伴关系选择扩展这一领域的工会和雇主有机会打造一种新的社会契约，该契约再次认定工资和工作条件的改善是与生产率、服务质量、以及企业业绩的其它关键衡量指标的改善联系在一起。为支持这些伙伴关系，雇主需要分享有关生意和不断变化的市场的基本信息，并为工人和工会提供为持续地改善做出贡献所需的教育和培训。工序需要准备参与有关生产率、工序的改善以及工作条件的讨论。

8. 在另外一个领域开展集体谈判取决于在改善非正规和/或移民工人的工作条件出现的复杂挑战。这些工人往往是劳动力市场上的最弱势群体。工作性质的不断变化以及在一些国家难以形成一种雇佣关系，这可能使这些工人被置于集体谈判协议的范围之外。这是许多国家法律和惯例方面存在的一个困难和争论的领域。印度的一些例子表明，社会伙伴是如何运用集体谈判处理工人的需求的。这种情况包括两个方面，第一，工会和临时工作机构之间要求改善所雇用人员的工作条件，和第二，工会和用户企业之间规范非正式工人的合同。工会正在加大组建工会的力度，以便将非正式工人组织进来。非正式工人和移民工人在许多发展中国家构成劳动力的大多数并且是日益增长的全球劳动力的组成部分，社会伙伴需要继续讨论并探讨，包括通过集体谈判在内的，处理非正式和移民工人的需求的新方法。

创造一种扶持性的环境

9. 我现在回来谈论关于政府的作用。我们听到政府需要发挥三种具体的作用。第一是保护结社自由和集体谈判的基本权利。第二是提供解决个人和集体争端的机制，第三是促进创新和使其成为创新的催化剂。很明显，一个民主的政府是结社自由的前提。在民主不存在的情况下，工人组织将继续抗议直到所有工人都能享有应有的民主权。因此，民主对于结社自由来说是至关重要的，相反，结社自由和集体谈判却是加强和保持一个民主社会的手段。
10. 如同许多人强调的那样，劳动法不应是一成不变的。假如它欲作为劳动力市场治理的一个有效工具，则可能有必要进行更新以应对不断变化的劳动力市场的现实。我们不应在劳动法问题上再度陷入漫长的僵局或陷入意识形态的纷争。一旦情况如此，我们就会发现我们的法律已过时，而且我们的作法正在越来越偏离法律的要求。但劳动法也不应受制于政治当局更替时的突发奇想。我们需要一种求助劳动法的既稳定又能作出反应的办办法，此种办法能够通过集体谈判为社会伙伴提供创新空间。最好的劳动法改革是一个有利益攸关方都享有发言权的社会对话和磋商进程中涌现的那些改革。凡可行时，作为协商进程的组成部分，此类改革能够为承担实施法律变革的义务做出任何努力。劳动法不是自我实施的。它要求社会伙伴的承诺。因此，我们在确保它是广泛社会共识的产物方面能做得越多，我们的法律则将更加有力强大。
11. 现代劳动法不应强化对抗制，而应为我们开拓机会，探索具有创造力和创新精神处理方法。它必须在平等和效率之间达成适当的平衡。它是一种实践允许我们创新并发现新的处理方法——无论它是否意味着基于利益的谈判和解决问题，还是工作场所雇员的直接参与以努力促进劳资方的伙伴关系——集体谈判可帮助我们在平等、灵活性和竞争力之间达成恰当的平衡的机制。劳动法是能够通过集体谈判为创新建立一种有利环境的政策文书。它还是在集体谈判不太完善的情况下检查工作中的权利和社会保护的重要手段。
12. 但，如我们所见，超越这些基本要求很有必要。当前，一个同等重要的作用是，通过调解、促进和双方为达成协定所需的自愿措施，提供解决纠纷办法。如同作为帮

助南非从种族隔离向民主经济和社会过渡的工具那样，有必要支持各国政府发展调解服务和机构。互补性结构和论坛在国家和部门层面的作用，如乌拉圭的工资委员会或南非的谈判委员会，在预防和解决纠纷以及帮助双方达成符合它们的特殊情况的解决办法方面也发挥作用。因此，我们必须在创造机制方面继续保持创造力以求助于防止和解决纠纷，允许在集体谈判进程中充分实现其潜力。作为一个指导原则，应始终努力帮助社会伙伴落实谈判达成的协议。

13. 政府的第三个作用目前可能是最为欠缺的。如同会议期间强调的那样，政府当今的一个责任是成为创新的一个催化剂。它意味着与相关方共同努力，为现代谈判、现代工作场所参与、工作场所和部门层面的磋商、国家层面的磋商的原则承担义务。在支持此类创新方面不存在神奇的方法，但随着它们问题的解决形成了新的处理方法，各国政府必须积极地参与提供信息和传播、促进创新和支持各方。

国际劳工组织的作用

14. 最后，对国际劳工组织而言所有这些意味着什么呢？很显然，诸如此次三方会议相类似的论坛是一个各方聚集共同发掘创造性潜力的范例。我们将继续鼓励在这一层面和其它层面的社会对话，通过来自不同国家和具有不同经验的专家的聚会，为涉及如何加强社会对话的不同要素提出意见。国际劳工组织必须继续促进批准和有效实施第 87、98、151 和 154 号公约。鉴于法律和集体协议的保护是与一种明确的雇佣关系的存在联系在一起，第 198 号建议书是关注处理有关雇佣关系的一个重要文书。国际劳工组织必须在知识发展、集体谈判和工人代表权的地位信息的收集和更新、说明集体谈判如何应对具体危机和开辟新的领域的创新作法、以及理解集体谈判形势和集体谈判如何才能推动社会中的社会正义所需的其它事项方面继续发挥其作用。国际劳工组织还需要继续增强工会、雇主组织和政府的能力。国际劳工组织在为制定劳动法、管理以及在为全世界各个国家，从发达的工业社会到发展中经济体，加强能力建设提供技术援助方面发挥了历史性的作用。上述作用将继续是一个关键的作用，我将继续敦促国际劳工组织支持技术援助能力的发展，特别是在我们发展中世界。
15. 最后，我想重复一下局长和理事会主席在开幕式上强调的一些内容。国际劳工组织必须在正举行的世界经济论坛上，以及在国际劳工组织的正常管辖权以外的其它论坛上，继续呼吁促进集体谈判的原则和论证其潜力。为此目的，我很高兴地听到，国际劳工组织在最近召开的 20 国领导人会议上的出色表现，讨论了处理经济危机的选择。国际劳工大会于 2009 年通过的《全球就业契约》提到了集体谈判在避免丢失工作岗位、预防工资的螺旋性下降以及缓解社会紧张局势方面发挥的重要作用。我将鼓励国际劳工组织继续强调工会和雇主组织对民主社会的重要性，以及在与我们的经济机构的领导人进行讨论时集体谈判和三方对话的创新潜力，无论是诸如国际货币基金组织一类的姊妹机构，还是世界银行或 20 国集团或类似的组织和论坛。