



International
Labour
Office

促进集体谈判

1981年集体谈判公约（第154号）
1981年集体谈判建议书（第163号）



促进集体谈判

1981 年集体谈判公约（第 154 号）

1981 年集体谈判建议书（第 163 号）

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

促进集体谈判：1981 年集体谈判公约（第 154 号）：1981 年集体谈判建议书（第 163 号）
Promoting collective bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154):
Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)
日内瓦，国际劳工局，2015 年
ISBN 978-92-2-528169-2（印刷版）
ISBN 978-92-2-528170-8（网络 pdf 版）

国际劳工局

集体谈判/ 国际劳工组织公约/国际劳工组织建议书/评论/文本/ 公共服务 / 国际劳工局的作用
13. 06. 5

国际劳工组织出版物数据库分类

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物和数字产品可以通过大型书商或数字发行平台获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门 ilo@turpin-distribution.com。更多信息欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns，或联系 ilopubs@ilo.org。

中文版翻译：郭晓巍女士 审稿：孟媛女士

在中国印刷

目录

引言	1
第 154 号公约的主要内容.....	3
批准和实施第 154 号公约时考虑的要点.....	10
常见问题	12
国际劳工局能够提供哪些帮助.....	15
更多信息	17
第 154 号公约与第 163 号建议书文本.....	21

引言

作为促进集体谈判的工具，1981 年国际劳工大会通过了《集体谈判公约》（第 154 号）。

1949 年《组织权利和集体谈判权利原则的实施公约》（第 98 号）规定，采取适当措施鼓励和推动在雇主或雇主组织同工人组织之间最广泛地发展与使用集体协议的自愿谈判机制。但是，该公约并未具体说明如何做到这一点。1981 年国际劳工大会通过《集体谈判公约》（第 154 号）及相关建议书（第 163 号），以补充第 98 号公约。这两份文件明确了应当采取哪些措施来促进集体谈判，以及这些措施的目的。由于第 154 号公约以促进为目的，该公约可以在社会经济条件不同、法律框架不同和产业关系体系不同的国家里实施。

第 154 号公约的主要内容

第 154 号公约

促进集体谈判

批准了第 154 号公约的国际劳工组织成员国应采取措施促进集体谈判。这些措施应符合本国国情。根据第 154 号公约，应就这些措施与政府、雇主组织和工人组织事先征求意见，如有可能，应在各方达成共识。该公约的目的是促进在自由、独立的组织之间进行自愿的集体谈判。虽然集体谈判是一个自愿的过程，但是各国需要建立一个有利框架，在框架内通过法律和制定支持性制度来鼓励和促进集体谈判。需要在鼓励集体谈判及促其平稳运行的政府干预措施，与各方进行自主协商的自由之间寻找平衡点。

给出集体谈判的定义

在该公约中，“集体谈判”一词指雇主或雇主组织作为一方、与工人组织作为另一方之间进行的所有协商活动，目的是：

- 决定工作条件和就业条款；
- 规范雇主与工人之间的关系；
- 规范雇主或雇主组织与一家或多家工人组织之间的关系。

国际劳工组织监督机构对可能需要经过集体谈判解决的问题做出了解释，包括“提供给雇员的协议类别或未来将要协商的产业文件的类别，以及工资、福利和补贴、工作时间、带薪休假、裁员选择标准、集体协议的覆盖范围、为工会提供的便利，包括准许进入法律规定之外的工作场所等”¹。因此，将有关就业条件的具体问题排除在集体谈判范围之外与集体谈判权利是相抵触的。唯一可以接受的限制是禁止出现可能会破坏公共自由（例如歧视性条款）、或违反法定最低保护标准、以及与政府或企业的管理和运行有主要或本质关系（包括任务分派与任命）的条款。

明确参与集体谈判的主体

该公约处理双边（两个参与方之间的）关系。该公约不处理政府作为一个参与方的三方关系。具体而言，参与集体谈判的主体是

- 一个或多个雇主；或
- 一个或多个雇主组织，作为一方；和
- 一个或多个工人组织，作为另一方

为了有效参与集体谈判，这些组织必须能够充分代表他们所维护的利益并独立于另一谈判方和政府之外。

¹ 见 2006 年结社自由委员会决定汇编第 913 段，http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf

在一些国家，工人代表独立于工人组织（即工会）之外存在。当集体谈判确实包含与工人代表的协商时，应该采取措施确保这不会被用来削弱相关工人组织的地位。换言之，其他经选举的工人代表的存在不应被用来削弱工会或其代表的地位。

促进措施的目的

为了促进集体谈判，第 154 号公约概述了政府与雇主组织和工人组织协商并在可能的情况下达成协议后采取措施的目的：

- 集体谈判应该尽可能允许所有雇主和所有工人团体参与。武装部队与警察能够进行何种程度的集体谈判应由国家法律和实践确定。
- 集体谈判应被逐步扩展至公约涉及的所有领域。这意味着，随着时间推移，雇主与工人之间的关系以及各自组织之间的关系、还有工作条件和就业条款可以经由集体谈判确定。
- 鼓励建立经过雇主组织和工人组织一致同意的程序规则。这一规则框架应该确保集体谈判得到高效开展。同时，集体谈判不应因为规则缺失或不健全而受到阻碍。
- 成立劳动争议处理机构和处理程序（例如调解和调停机构）也有助于促进集体谈判。该制度的设计应有助于双方自行达成协议（见专栏 1）。

专栏 1.

南非通过争议处理服务促进集体谈判：调停、调解与仲裁委员会（CCMA）和谈判委员会

南非于 1994 年政治转型进入民主社会后，颁布了一项新的 1995 年劳动关系法案（LRA），其目标之一是促进集体谈判和有效处理劳动争议。为此，根据劳动关系法案建立了调停、调解与仲裁委员会（CCMA）、专门的劳动法院和一个劳动上诉法院。劳动关系法案还就私营机构和行业谈判委员会经 CCMA 认证后通过调停和调解手段解决争议作出了相关规定。私营机构和谈判委员会接受 CCMA 理事会批准的补贴，以支持他们实现这些功能。

CCMA 是独立机构，由一个三方理事会管理。该委员会由公共资金支持。CCMA 受理劳动争议的范围十分广泛，包括集体谈判争议的调停/调停。如果争议没有得到解决或解决争议的调停期限已经过去，那么谈判伙伴有权罢工或停工，除非从事的是一项必需的服务。这时，谈判伙伴也可以要求 CCMA 建立罢工纠察规则。除了解决争议和维护争议中有序行为的作用外，CCMA 也在通过辅导、培训、发放宣传材料以及促进良好实践等方法在预防争议方面发挥重要作用。

CCMA 授权并资助谈判委员会调解和仲裁某些类别的争议。谈判委员会的争议处理职能覆盖了其辖区内的所有雇主和雇员，不论他们是否是构成该委员会的工会组织或雇主组织的成员。截至 2010 年，共有 31 个谈判和法定委员会得到授权开展调解和仲裁工作，此外还有 8 个委员会开展调解工作。自从 2012 年以来，在谈判委员会辖区内的雇员可以在 CCMA 办公室提出争议。然后，填写完整的争议处理申请表以电子形式发送至谈判委员会处理。此外，雇员也可以在劳工部成立的劳动咨询中心向 CCMA 或谈判委员会提出争议。引入这些创新举措是为了帮助人们更加方便地获得争议处理服务。

来源：发展政策研究处：衡量调停、调解与仲裁委员会争议处理服务的效率——对 2007-2009 年间 CMS 数据的分析（2010 年）；2009/2010 调停、调解与仲裁委员会年度报告；LEP y NALEDI：对谈判委员会的支持与集中化谈判（2010 年）；P. Benjamin：“评估南非调停、调解与仲裁委员会”，第 47 号工作文件（国际劳工局，治理与三方性部门，2013 年）

诚信原则

在第 154 号公约的准备工作中重点强调诚信原则。只有双方本着诚信原则进行谈判，集体谈判才能有效地发挥作用。虽然可以通过法律框架督促雇主和工会本着诚信原则进行谈判，但是最终还是需要谈判各方做出诚信谈判的承诺，才能确保劳动关系的和谐发展。诚信谈判意味着双方通过真诚不懈的努力达成协议，协商是建设性的，避免没有理由的推延，并且协议条款得到尊重和遵守。在一些国家，劳动法规列出了对雇主、雇主组织和工会的详细要求，甚至将没有达到这些要求视为一种违反规则的劳动行为。在其他国家，法律可能没有明确提到诚信原则，但是可能通过要求提供协商必需的信息来鼓励推行诚信原则。

适用于所有经济活动部门

该公约适用于所有经济活动部门中的工人和雇主。但是，成员国可以将警察和军队排除在适用范围之外。该公约也承认公共服务的运转存在特殊性。可针对这一工人和雇主群体采用不同的集体谈判方法（或特殊模式）（见专栏 2 和 3）。

劳动世界的变化为有效实现集体谈判权利带来诸多挑战。社会伙伴要寻找途径使集体谈判也能适用于那些非全职就业和临时就业人员并能满足他们的需求，因为这些人员往往处于集体谈判触及范围之外或者在有效行使集体谈判权利方面面临重大障碍。雇主或其组织和工会还可以通过集体谈判处理更广泛范围的工作场所问题，包括就业保障、工作组织、生产力提高、机会与待遇平等以及其他问题²。

专栏 2 第 154 号公约与公共服务

第 154 号公约第一条规定，该公约适用于包括公共服务在内的所有经济活动部门。公约中规定的各项保障在何种程度上适用于军队和警察，应由国家法律法规和国内实践决定（第 1 条第（2）款）。

关于公共服务，公约第 1 条第 3 段提到适用集体谈判的特殊模式。这些模式可以通过国内法律法规或实践确定，特别是通过集体协议、仲裁裁决或其他途径（第 154 号公约第 3 条）确定。特殊模式可以包括：

- 议会或预算主管部门设定工资协商的上限或下限，或者建立一个全面预算方案，双方在方案框架内协商货币或工资标准设定条款；
- 立法赋予财政部门与直接雇主一道参与集体谈判的权利；
- 商定的谈判体系要与法定框架相协调，许多国家已经在这样做；
- 政令制定部门牵头确定可以协商的主题、集体谈判发生的层级或哪些人可以成为协商主体。如前所述，政令颁布之前应征求公务员组织的意见。

² 国际劳工组织：实践结社自由：经验教训，国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言后续全球报告，局长报告，第 97 届国际劳工大会（日内瓦，2008 年）。全文见如下网址：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_096122.pdf
国际劳工组织：集体谈判：为实现社会正义进行协商：集体谈判高级三方会议，国际劳工组织（日内瓦，2009 年）。全文见如下网址：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms_172415.pdf

专栏 3.

为公共部门集体谈判创造一个有利的法律和制度框架：乌拉圭实例

乌拉圭制定了一个有助于公共部门集体谈判的法律和制度框架。

2005 年 7 月，行政部门与代表所有公共部门雇员的工会组织通过工会间工人大会-全国工人大会（PIT-CNT）达成一份框架协议。这为公共部门集体谈判奠定了基础并促成 2009 年第 18508 号法案的通过。该法案将集体谈判权利推广至公共部门的所有雇员。

公共部门集体谈判处理的问题范围十分广泛，包括：工作条件；健康与卫生；公共雇员培训的设计与规划；职业发展；公共部门改革建议；效率、有效性、质量和职业水准的标准；雇主与雇员之间的关系；以及公共机构或组织之间及其内部的关系。

公共部门集体谈判在两个不同框架下进行。第一个框架覆盖行政部门和从事国家工业和商业活动的自治和去中心化机构。该框架由三个层级组成：

- **总体或最高层级**协商在公共部门员工集体谈判高级委员会进行。该委员会由同等数量（8 位）的来自四个中央政府机构（劳动和社会保障部、经济事务与财政部、规划与预算局和国家公务员局）的代表和国家层面最能代表公共雇员的工会的代表组成。
- **在行业或活动部门层级**集体谈判由同等数量（8 位）来自组成第一层级的四个中央政府机构的代表和代表相关行业或部门公务员的组织任命的代表进行。如果是自治机构和去中心化的服务机构，协商还可以包括来自这些机构的代表。
- **在机构层级**，谈判涉及工会组织和相关机构的雇主代表。第二层级中提到的政府和工会的代表也可以参加。

该法案对每个层级协商的问题提供了广泛的自主权。行业（第二层级）和机构（第三层级）层级谈判分开进行，就**集体谈判高级委员会**建立的大框架下的类似主题展开讨论。实际工资协商在**行业或部门层级**进行。这一层级达成的协议的例子包括：中央行政管理部门与非商业实体机构之间的协议（2010 年）；非金融类公共企业雇员的工资协议（2011 年）；以及官方金融行业内的集体协议（2011 年，2012 年）。**机构层级**的协商通常是处理与具体部委或司局有关的具体问题。

第二个框架覆盖立法机构、司法机构、行政法院、选举法院、审计法院、自治公共教育机构和地方政府（市政委员会、部门委员会和经选举产生的地方自治委员会）。集体谈判根据章程中确定的具体标准进行。

劳动和社会保障部负责实施该法案，并负责协调和促进公共部门的劳动关系和集体谈判。该部还提供调停和调解服务，并要采取措施确保协议得到遵守。

自从新法案通过以来，除少数城市外，多数公共部门得到集体协议的覆盖。

根据国情加以调整

因为促进集体谈判的措施要根据国情加以调整，所以没有哪一套措施是必需的。该公约可以在不同国家背景和不同产业关系体系下适用。该公约不排除在自愿调解或仲裁程序框架内开展的集体谈判。

集体谈判逐渐扩展

该公约规定，集体谈判应被逐渐扩展至公约中提及的所有领域。这些领域包括：决定工作条件和就业条款；规范雇主与工人之间的关系；规范雇主或其组织与工人组织之间的关系。因此，批准该公约意味着应至少在其中某几个领域率先适用促进集体谈判机制，并在经过一段合理时间后逐渐扩展至所有这些领域。

实施公约的途径

实施该公约有几个途径。该公约可以通过国家法律法规、集体协议、仲裁裁决或“与国家实践一致的任何其他方式”加以适用。这与该公约的中心原则一致：集体谈判应该尽可能成为谈判各方的职责。第 163 号建议书中列出的补充性措施为促进集体谈判提供了实际指导（见专栏 4）。

专栏 4.

促进集体谈判的方法：第 163 号建议书

第 163 号建议书详细列出了政府和谈判各方为促进集体谈判可以采取的措施。这些措施应该首先力求建立一个框架，客观地检验从事集体谈判的组织在工人和雇主中的代表性，并赋予这些组织参与有效集体谈判的权力。这些措施的目标是：

- 促进自由、独立和有代表性的雇主组织和工人组织的自愿建立与发展；
- 确保这些雇主组织和工人组织得到认可参与集体谈判；以及
- 在认可程序存在的情况下，根据事先确定的有关代表性的客观标准，决定赋予哪些组织代表开展集体谈判的权利，而这些客观标准的确定应征求代表性雇主组织和工人组织的意见。

此外，第 163 号建议书中提到的政府与谈判各方在促进集体谈判时应制定符合各国国情的措施，为劳动争议的自行解决提供帮助。这些措施的目标是：

- 使集体谈判可以在单一工作场所、机构或公司、职业、行业、或地区或国家等任何层级进行；
- 确保谈判双方获得进行有意义的协商所必需的信息；
- 如果有必要，确立解决劳动争议的程序，帮助双方自行找到争议解决方案。

第 163 号建议书指出，集体谈判各方还应通过如下措施促进集体谈判：

- 当集体谈判在多个层级进行时，确保不同层级之间的谈判协调开展；
- 确保其谈判代表有机会获得适当培训，包括要求政府部门协助提供此类培训；
- 确保其谈判代表获得必要授权以开展协商并达成结果。

政府也通过提供法律框架和建立支持制度在促进集体谈判中发挥关键作用。这包括促进谈判的争议处理机制。一些国家采取的措施包括：

- 将达成的协议纳入公共数据库，为社会伙伴提供有价值的信息来源；
- 就集体协议的数量、类别及其覆盖范围建立统计数据；
- 针对集体谈判和争议预防与处理提供培训；
- 劳动部门提供争议处理服务；以及
- 提供有关国家经济和社会状况的信息以及谈判涉及的相关活动部门情况的信息。

批准和实施第 154 号公约时考虑的要点

第 154 号公约

- 是灵活的，并且尊重不同的集体谈判传统。
- 承认在公共服务部门有采取不同谈判方式的潜在需要。
- 为促进集体谈判提供了实用方法。
- 尊重谈判各方的自主权。
- 承认工会相对于其他工人代表所发挥的独特和重要的作用。
- 表明政府对有效实现集体谈判权利的承诺。

实施第 154 号公约可以

- 在适当考虑企业或国家的财务状况的前提下，为工人通过协商分享到生产率增长的公平份额提供了途径。
- 促进以合作的方式提高生产率和改善工作条件。
- 通过找出共同利益为携手解决问题提供有效的方法。
- 促进通过对话预防和解决争议。
- 促进更好地实施其他公约，因为许多公约可以通过集体协议加以实施。
- 促进更好地接受变化。
- 促进性别平等。
- 加强社会对话。
- 促进良好的产业关系。
- 促进良好治理。

常见问题

促进集体谈判存在不同途径吗？

第 163 号建议书中已经列出（见专栏 4），促进集体谈判有许多途径。第 154 号公约并不要求使用所有这些途径，也没有具体规定如何综合使用这些途径。各国可以与工人组织和雇主组织协商决定促进集体谈判的最适当的措施。

集体谈判必须达成集体协议吗？

集体谈判的目的是达成一份集体协议。但是，该公约关注的是谈判的过程而非结果。如果谈判在诚信原则下进行但是无法达成一份协议，那么这依然符合公约精神。

实施该公约必须颁布一部法律吗？

第 154 号公约可以通过许多不同办法加以实施。这些办法包括集体协议、仲裁裁决或任何与国内实践一致的其他方式。也可以通过国家法律法规实施。在承诺批准该公约时，政府应该不忘检查现有法律框架，确保集体谈判不会因规则缺失或不健全而受到阻碍。

争议处理机构和处理程序如何能够促进集体谈判？

调停和调解等争议处理程序引入一个中立的第三方。这个第三方可以帮助集体谈判当事方了解他们有哪些共同利益，并在协商破裂时重新建立沟通。这样，谈判各方能够自行找到争议解决方案并继续谈判进程。

批准第 98 号公约是批准第 154 号公约的前提条件吗？³

不是前提条件，尽管两个公约都是针对自愿集体谈判。第 98 号公约是一个基本公约，也是得到最广泛批准的公约之一。该公约不仅强调促进自愿集体谈判的承诺，也强调保护工人免受歧视。只有在保护工会不受歧视的情况下，自由的集体谈判才有可能。若想让协商有意义，协商必须在工人组织和雇主组织能够作为独立自主组织发表观点的环境下开展。所有成员国，无论是否批准了第 98 号公约，都要遵守结社自由原则和有效承认集体谈判权利，这是其成员国身份所决定的。1998 年国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》重申了这一点。但是，一旦第 98 号公约得到批准和实施，第 154 号公约的批准就更加容易。批准第 154 号公约进一步表明一国政府有效承认集体谈判权利的承诺，同时为促进集体谈判提供了实用方法。

协商与征求意见有什么区别？

第 154 号公约旨在集体协商。协商是指谈判各方之间进行讨论，目的是达成一份正式的协议。协商超越了征求意见，征求意见不一定要达成协议。征求意见是确保在做出决定之前相关人员对一事情发出的声音得到适当考虑。但是，成功的协商意味着相关各方在有关共同利益问题的决策过程中成为合作伙伴。

什么是报告要求？⁴

批约国家需要每五年报告一次为实施公约在法律和实践中采取的措施。

³ 关于批约国家报告要求的信息见国际劳工组织网站：www.ilo.org/normlex

⁴ 关于批约国家报告要求的信息见国际劳工组织网站：www.ilo.org/normlex

对代表性工人和雇主组织进行认可是必须的吗？

采取措施确保各组织的代表性在集体谈判中得到认可，这是促进集体谈判的一个重要方法。第 163 号建议书列出了促进集体谈判的不同方法，包括采取措施以便代表性工人和雇主组织在集体谈判中得到认可。第 163 号建议书指出，在建立了认可程序的国家，这种认可应该基于事先确定的有关代表性的客观标准，而客观标准的确定应征求代表性雇主组织和工人组织的意见。

一家工会可以被赋予独家谈判权吗？

可以，如果基于客观和事先确立的标准该工会是最具代表性的工会。但是，当区分最具代表性的工会与其他工会时，少数派工会不应被阻止发挥功能，应该有权代表其会员提出要求以及在个案申诉中代表他们。

在该公约下联合会与联合体有哪些权利？

联合会与联合体应该能够参加协商并达成集体协议。

谈判应该在哪个层级进行？

参与集体谈判各方应该能够选择进行集体谈判最适当的层级。第 163 号建议书指出，根据国情调整的措施应该使集体谈判能够在任何层级进行，包括“公司、企业、活动部门、行业、或者地区或国家等层级”。

如何区别对待公共服务？

该公约允许对公共服务采用特殊谈判模式，通过国家法律法规或国家实践确定下来。专栏 2 对此有详细说明。

批准第 154 号公约如何能够促进性别平等？

批准第 154 号公约表明对集体谈判的承诺，而集体谈判是促进性别平等的一个重要途径。在许多国家，集体谈判是决定就业条款与条件的一个关键手段，包括工作中性别平等的所有方面。同工同酬、加班、工时、产假与家庭责任、健康与工作环境以及工作场所内的尊严等问题都能够通过集体谈判处理，进而促进工作场所性别平等。要协商哪些问题取决于女性自己选择什么作为重点。为了使集体谈判切实有效和平等，男性和女性的关切都必须得到理解和认真对待。征求女性的意见和确保女性在协商团队中得到代表是做到这一点的好办法。

培训在集体谈判中的作用是什么？

针对协商技巧和关键谈判问题给予适当培训对于开展有意义的集体谈判至关重要。第 163 号建议书承认这类培训的重要性，并指出各方应该采取措施确保谈判代表有机会获得适当培训。在工人组织或雇主组织的要求下，政府部门可以为培训提供协助。

在谈判过程中可以提供哪些信息？

没有共同的信息基础，难以进行有意义的协商。第 163 号建议书强调了获得信息的重要性。可以采取符合本国国情的措施来确保各方能够获得进行有意义的协商所必需的信息。这可能包括关于协商单位以及整个企业的经济和社会状况的信息。在不损害国家利益的前提下，政府部门应该提供关于国家和涉及的活动部门的整体经济和社会状况的信息。

国际劳工局能够提供哪些帮助

国际劳工局能够为有意批准和实施第 154 号公约的三方成员提供帮助。国际劳工局能够：

- 通过宣传材料、研讨会和讨论帮助雇主组织、工人组织和政府更好地理解第 154 号公约的实质内容；
- 审查法律与实践以便评估批约前景并帮助三方成员制定批约路线图；
- 为建立和加强集体谈判框架提供技术援助；
- 帮助设计和执行技术合作项目以加强集体谈判；
- 就可以采取哪些措施来鼓励和促进集体谈判的充分发展提供咨询和援助；
- 为批准第 154 号公约向政府官员提供技术支持；
- 帮助政府达到国际劳工组织章程规定的报告要求；
- 针对协商技巧和集体谈判问题为工人代表和雇主代表提供培训或帮助设计培训；
- 提供信息与培训以促使集体谈判能更好地体现性别问题；
- 与成员国分享国际劳工组织在实施该公约方面的国际经验。

更多信息

Collective bargaining in the public service. A way forward. General survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service. Report III(1B), 102nd Session, Geneva 2013

Giving globalization a human face. General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. Report III(1B), 101st Session, Geneva 2012

The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice, S. Hayter (ed.), ILO and Edward Elgar, Geneva, 2011

Celebration of the 60th Anniversary of Convention No. 98: The right to organize and collective bargaining in the 21st century, ILO, Geneva, 2010

Negotiating for Social Justice: High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining, ILO, Geneva, 2010

Freedom of association in practice: Lessons learned, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO, Geneva, 2008

Freedom of association: Digest of decisions of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5th (revised) edition, ILO, Geneva, 2006

Organizing for social justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director General, ILO, Geneva, 2004

Gender equality: A guide to collective bargaining; S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neill, ILO, Geneva, 2002

Your voice at work, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO, Geneva, 2000

Collective bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies; B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, ILO, Geneva, 2000

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 1998

Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 4th [revised] edition, Geneva, 1996

Report of the Conference Committee on the Application of Standards, International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994

Freedom of association and collective bargaining, General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILO, Geneva, 1994

国际劳工局网站:

集体谈判与劳动关系

www.ilo.org/collectivebargaining

国际劳工标准

www.ilo.org/normes

NORMLEX: 国际劳工标准及其监督实施在线数据库:

www.ilo.org/normlex

联系方式

国际劳工局

Route des Morillons 4

1211 Geneva 22

Switzerland

包容性劳动力市场、劳动关系与工作条件司 (INWORK)

Tel. +41 (0) 22 799 6754

Fax. +41 (0) 22 799 8451

inwork@ilo.org

www.ilo.org/collectivebargaining

国际劳工标准司 (NORMES)

Tel. +41 (0) 22 799 7155

Fax. +41 (0) 22 799 6771

normes@ilo.org

www.ilo.org/normes

雇主活动局 (ACT/EMP)

Tel. +41 (0) 22 799 7748

Fax. +41 (0) 22 799 8948

actemp@ilo.org

www.ilo.org/actemp

工人活动局 (ACTRAV)

Tel. +41 (0) 22 799 7021

Fax: +41 (0) 22 799 6570

actrav@ilo.org

www.ilo.org/actrav

第 154 号公约与第 163 号建议书文本

1981 年集体谈判公约（第 154 号）文本

[...]

第一部分. 范围与定义

第 1 条

1. 本公约适用于所有经济活动部门。
2. 本公约中规定的各项保障在何种程度上适用于军队和警察，应由国家法律法规或国家实践决定。
3. 关于公共服务，可以通过国家法律法规或国家实践确定实施本公约的特殊模式。

第 2 条

就本公约而言，**集体谈判**一词涵盖发生在一个雇主、一群雇主或一个或多个雇主组织为一方，与一个或多个工人组织为另一方而展开的所有协商，目的是：

- (a) 决定工作条件和就业条款；和/或
- (b) 规范雇主与工人之间的关系；和/或
- (c) 规范雇主或其组织与一个工人组

织或多个工人组织之间的关系。

第 3 条

1. 如果国家法律或实践承认存在 1971 年《工人代表公约》第 3 条 b 小段中定义的工人代表，那么国家法律或实践可以决定集体谈判一词，就本公约而言，还应在何种程度上扩展至与这些代表进行的协商。

2. 按照本条第 1 段，当**集体谈判**一词也包括该段中提到的与工人代表进行的协商时，在必要时应采取适当措施确保这些代表的存在不会被用来削弱相关工人组织的地位。

第二部分. 实施办法

第 4 条

只要本公约中的规定没有通过集体协议、仲裁裁决或与国家实践一致的其他方式生效，则应当通过国家法律或法规使之生效。

第三部分. 促进集体谈判

第 5 条

1. 应该采取符合国情的措施来促进集体谈判。
2. 本条第 1 段中提到的措施的目的如下：
 - (a) 应当使本公约覆盖的经济活动部门中的所有雇主和所有工人团体都能开展集体谈判；
 - (b) 集体谈判应被逐渐扩展至本公约第 2 条 (a)、(b) 和 (c) 段覆盖的所有领域；
 - (c) 应当鼓励在雇主组织和工人组织之间达成一致同意的程序规则；
 - (d) 集体谈判不应当因程序规则的缺失或不健全或不适当而受到阻碍；
 - (e) 劳动争议处理机构和处理程序的建立应有助于促进集体谈判。

第 6 条

本公约的规定不排除产业关系体系的运用，在该体系下集体谈判发生在调解和/或仲裁机制和制度框架内，各方在这些机制和制度框架内自愿参与集体谈判进程。

第 7 条

政府部门为鼓励和促进集体谈判发展所采取的措施应该事先征求雇主组织和工人组织的意见，并且在可能的情况下，在政府、雇主组织和工人组织之间达成协议。

第 8 条

为促进集体谈判所采取的措施在制定和实施时不应限制集体谈判自由。

[...]

1981 年集体谈判建议书（第 163 号）文本

[...]

I. 实施办法

1. 本建议书中的规定可以通过国家法律法规、集体协议、仲裁裁决或与国家实践一致的任何其他方式实施。

II. 促进集体谈判的方法

2. 在必要范围内，应采取符合国情的措施来促进自由、独立和有代表性的雇主组织和工人组织的自愿建立和发展。

3. 在适当和必要时，应采取符合国情的措施以便：

- (a) 雇主组织和工人组织参与集体谈判的代表性得到认可；
- (b) 当一个国家由主管部门实施认可程序以决定赋予哪些组织集体谈判权时，这一决定应基于事先确立的有关代表性的客观标准，而这些客观标准的确定应征求代表性雇主组织和工人组织的意见。

4. (1) 在必要时，应采取符合国情的措施，以便集体谈判可以在公司、企业、活动部门、行业、地区或国家等任何层级开展。

(2) 在集体谈判在多个层级进行的国家，谈判各方应寻求确保这些层级之间的谈判协调开展。

5. (1) 集体谈判各方应采取措施以便各层级的谈判代表有机会获得适当培训。

(2) 政府主管部门可以应工人组织和雇主组织的要求为他们获得此类培训提供援助。

(3) 此类培训的内容和监督应由相关的工人组织和雇主组织决定。

(4) 此类培训不应损害工人组织和雇主组织选择他们自己的集体谈判代表的权利。

6. 集体谈判各方应根据各自组织内部协商规定为其各自的谈判代表提供必要的授权以开展协商并达成成果。

7. (1) 在必要时，应采取符合国情的措施，以便各方获得必需的信息以进行有意义的协商。

(2) 为此：

(a) 在工人组织提出要求时，公共和私营雇主应提供有关协商单位和整个企业的经济和社会状况的信息，以开展有意义的协商；如果一些信息的披露可能损害企业，那么可以在保证按照要求对信息保密的条件下进行信息交流；集体谈判各方可以就需要披露的信息内容达成一致；

(b) 政府部门应提供有关国家和相关活动部门整体经济和社会状况的必要信息，这些信息的披露程度以不损害国家利益为准。

8. 在必要时，应采取符合国情的措施，以便劳动争议处理程序帮助谈判各方自行找到争议解决方案，无论是协议协商过程中产生的争议、还是与协议的解释和适用有关的争议、亦或是由 1967 年《申诉审查建议书》覆盖的争议。

[...]

C154

R163

ISBN 978-92-2-129233-3



9 789221 292333