

劳动和社会保障部 中华全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会关于贯彻实施《集体合同规定》的通知

劳社部函〔2004〕195号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）、总工会、企业联合会/企业家协会：

新修订的《集体合同规定》已于2004年5月1日施行。为认真贯彻实施《集体合同规定》，推进企业普遍建立集体协商和集体合同制度，促进劳动关系和谐稳定，现通知如下：

一、认真学习宣传《集体合同规定》，充分认识开展集体协商签订集体合同工作的重要性

开展集体协商签订集体合同工作，建立企业自主协调劳动关系机制，不仅是建立现代企业制度、调整企业劳动关系的内在要求，也是实现我国适应社会主义市场经济发展要求的劳动关系调整体制目标的重要举措。做好这项工作，对于促进劳动关系和谐稳定，调动广大职工的积极性、创造性，促进企业生产发展和经济效益的提高，维护改革、发展、稳定局面，都具有十分重要的意义。各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业代表组织），要认真制定学习宣传方案，组织有关人员学习新颁布的《集体合同规定》，采取灵活多样的形式广泛开展宣传活动，使各企业和广大职工充分认识和了解新颁布《集体合同规定》的意义和内容。要充分认识新形势下进一步加强集体合

同制度建设的重要性和必要性，增强工作责任感和紧迫感，采取切实有效措施，推动企业全面建立集体协商集体合同制度，把学习宣传贯彻《集体合同规定》真正落到实处。

二、加大推进建立健全集体协商机制的力度，实现制度化规范化

建立健全集体协商机制是深入推行集体协商集体合同制度工作的关键。新颁布的《集体合同规定》对集体协商的内容、协商的准备、协商的程序、协商的中止等作出了更加具体的规定，为在各类企业普遍建立集体协商制度提供了依据。各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业代表组织）要在促进企业集体协商机制的建立上下功夫。要把建立集体协商机制作为完善集体合同制度的重要内容，在各类企业普遍开展集体协商。对于涉及劳动标准、劳动条件及其他与劳动关系相关的问题，由用人单位代表与相应的工会组织代表或职工推选的代表，通过集体协商加以确定。任何一方无正当理由都不得拒绝集体协商。要指导企业制定集体协商规则和具体办法，规范和完善集体协商程序，具体细化集体协商内容，建立集体协商自我约束机制，实现企业集体协商制度化、规范化。

三、明确集体协商代表的权利和义务，提高集体协商代表的自身素质

新颁布的《集体合同规定》对集体协商代表的产生方式及职工协商代表保护等作了新的规定，明确了集体协商代表的权利和义务，规定集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表，职工协商代表在任期内用人单位不得与其解除劳动合同，无正当理由不得调整其工作岗位，并明确了集体协商代表的任职期限由被代表方确定。各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业代表组织），要指导和帮助企业认真选派好集体协商代表，建立和完善委托本单位以外人员担任协商代表的办法，加强对职工协商代表的保护，在他们受到不公正待遇或打击报复时，有关部门要坚决依法予以纠正和处理。要加强对企业集体协商代表及相关人员的培训，使他们全面理解和掌握《集体合同规定》及相关的法规政策、经济管理、企业财务知识和协商技巧等，提高他们的业务水平和集体协商能力。

四、以工资集体协商为切入点，努力提高集体协商的实效性

开展工资集体协商，不仅是建立“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”的企业工资分配新机制的重要手段，也是增强集体协商制度针对性和实效性、促进劳动关系和谐稳定的有力措施。各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业代表组织），要把开展工资集体协商作为增强集体协商针对性和实效性的切入点，指导企业与职工代

表就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法等事项进行协商。开展工资集体协商，要注意妥善处理国家、企业与职工之间的关系，不同层次、不同岗位工种职工之间的关系，按劳分配与按生产要素分配之间的关系，努力做到统筹兼顾、科学合理、公平公正。当前，必须坚持从实际出发，协商的内容根据企业的实际情况，可以各有侧重，要通过工资集体协商，着力解决部分企业存在的拖欠、克扣职工工资问题，确保工资能够按时足额发放。同时，要将非公有制企业、自主决定工资总额的国有和集体企业作为推行工资集体协商的重点。经过努力，力争3—5年内在大多数企业中实行工资集体协商，建立起工资分配新的决定机制。

五、从实际出发，确定集体合同的形式和内容

新颁布的《集体合同规定》丰富和拓展了集体合同的内容和范围，在原有的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生等内容的基础上，增加了补充保险和福利、女职工和未成年工的特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员等内容，并逐条加以细化，使集体协商集体合同的内容更加具体，更具有可操作性。根据集体合同实践的需要，新颁布的《集体合同规定》增加了专项集体合同的规定，明确企业与职工可就劳动关系某一方面的突出问题，进行集体协商，签订专项集体合同。各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业

代表组织），在推行集体协商集体合同工作中，要有针对性地指导企业从实际出发，根据不同情况，逐步将与劳动关系相关的劳动标准、劳动条件等纳入集体协商范围，保证签订的集体合同内容实在有效。对直接关系到职工劳动权益和经济利益的问题，尤其是工资支付、休息休假、裁员保护、企业年金等，企业都应当与职工代表通过集体协商加以确定，并可以就其中的单项内容签订专项集体合同。

在非公有制企业特别是小型企业比较集中的地区，要在总结经验的基础上，积极探索区域性、行业性集体协商，可以由一定区域内或行业用人单位代表或企业代表组织与相应的职工代表或工会组织，根据法律、法规、规章的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、补充保险和福利等事项或其中的若干项通过集体协商签订集体合同。区域性行业性集体合同依法生效后，对所辖企业和职工双方具有约束力。企业劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于区域性、行业性集体合同的规定。

六、加强指导，密切配合，推动集体协商集体合同工作健康发展

各级劳动保障行政部门、工会组织和企业联合会/企业家协会（企业代表组织），要以实施新的《集体合同规定》为契机，在推进集体协商和集体合同制度上取得新的突破。要在当地党委、

政府的领导下，对本地区推行集体协商集体合同工作加强领导，精心组织，密切配合，通力协作，推动这项工作向纵深发展。要把推行集体协商签订集体合同工作，作为深化改革、促进发展、维护稳定的一项重要而紧迫的工作，摆上重要议事日程，从各地实际出发，对本地区推行集体协商集体合同工作作出具体部署和安排，制定切实可行的工作目标，有计划、有步骤地加以推进。要加强对有关经济指标、物价指数、劳动力市场供求、工资分配等情况的研究分析和统计测算，定期发布相关政策和信息数据，为企业开展集体协商提供依据。

要做好集体合同的报送备案和统计工作，指导企业和工会签订的集体合同依法报送劳动保障行政部门，劳动保障行政部门在规定的时限内及时做好审查备案工作，并相应做好有关情况的统计工作。要加强对集体合同的管理和履行情况的监督检查工作，建立健全监督制约保证机制，把劳动保障监察同工会劳动法律监督紧密结合起来。对集体协商、签订和履行集体合同中发生的争议，要及时依法进行协调处理。要充分发挥三方协调机制的作用，深入进行调查研究，总结推广典型经验，及时发现和解决存在的问题，共同研究制定本地区开展集体协商集体合同工作的指导意见，推动集体协商集体合同工作在劳动关系协调机制中充分发挥作用。

劳动和社会保障部

中华全国总工会

中国企业联合会/中国企业家协会

二〇〇四年八月三十日