

附錄

附錄 1：1994 年《集體合同規定》

- 【內容分類】 勞動關係
- 【分類細目】 集體協商與集體合同
- 【時效性】 已失效
- 【頒佈單位】 勞動部
- 【頒佈日期】 1994.12.05
- 【實施日期】 1995.01.01
- 【失效日期】 2004.05.01
- 【失效說明】 因修正《集體合同規定》
- 【標題】 關於印發《集體合同規定》的通知
- 【發文號】 勞部發〔1994〕485 號
- 【主題詞】 勞動合同 令
- 【正文】

關於印發《集體合同規定》的通知

各省、自治區、直轄市勞動（勞動人事）廳（局），國務院有關部門勞動人事部門，解放軍總後勤部生產管理部：

為配合《勞動法》的實施，現將《集體合同規定》印發給你們，請按照執行。執行情況及出現的問題請及時向我部反映。

集體合同規定

第一章 總則

第一條 為指導和規範集體協商及簽訂集體合同，協調處理集體合同爭議，加強集體合同管理，根據《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國工會法》的有關規定，制定本規定。

第二條 本規定適用於中華人民共和國境內的各類企業。

第三條 企業職工一方與企業進行集體協商、依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。

第四條 集體合同應由縣級以上人民政府勞動行政部門審查。

第二章 集體合同簽訂

第五條 集體合同是集體協商雙方代表根據法律、法規的規定就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項在平等協商一致基礎上簽訂的書面協議。

第六條 集體合同應當包括以下內容：

- (一) 勞動報酬；
- (二) 工作時間；
- (三) 休息休假；
- (四) 保險福利；
- (五) 勞動安全與衛生；
- (六) 合同期限；
- (七) 變更、解除、終止集體合同的協商程式；
- (八) 雙方履行集體合同的權利和義務；
- (九) 履行集體合同發生爭議時協商處理的約定；
- (十) 違反集體合同的責任；
- (十一) 雙方認為應當協商約定的其他內容。

第七條 集體協商是指企業工會或職工代表與相應的企業代表，為簽訂集體合同進行商談的行為。

第八條 集體協商代表每方為三至十名，雙方人數對等，並各確定一名首席代表。工會一方首席代表不是工會主席的，應由工會主席書面委託。雙方應另行指定一名記錄員。

第九條 企業代表，由其法定代表人擔任或指派。

職工一方由工會代表；未建立工會的企業由職工民主推舉代表，並須得到半數以上職工的同意。

第十條 協商代表一經產生，無特殊情況，必須履行其義務。遇不可抗力造成空缺的，應按照本規定第九條指派或推舉新的協商代表。

第十一條 職工一方代表在勞動合同期內自擔任代表之日起五年以內除個人嚴重過失外，企業不得與其解除勞動合同。

個人嚴重過失包括嚴重違反勞動紀律或用人單位規章制度和嚴重失職，營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害以及被依法追究刑事責任等。

第十二條 集體協商應遵守法律、法規的規定和平等、合作的原則。任何一方不得有過激行為。

第十三條 集體協商的內容、時間、地點應由雙方共同商定。

在不違反有關保密法律、法規的規定和不涉及企業商業秘密的前提下，協商雙方有義務向對方提供與集體協商有關的情況或資料。

第十四條 協商未達成一致或出現事先未預料的問題時，經雙方同意，可以暫時中止協商。協商中止期限最長不超過六十天。具體中止期限及下次協商的具體時間、地點、內容由雙方共同商定。

第十五條 集體合同簽字人為雙方的首席代表。

第十六條 集體合同期限為一至三年，在集體合同規定的期限內，雙方代表可對集體合同履行情況進行檢查。經雙方協商一致，也可對集體合同進行修訂。

第十七條 集體合同期限滿或雙方約定的終止條件出現，集體合同即行終止。

第十八條 在集體合同期限內，由於簽訂集體合同的環境和條件發生變化，致使集體合同難以履行時，集體合同任何一方均可提出變更或解除集體合同的要求。

簽訂集體合同的一方就集體合同的執行情況和變更提出商談時，另一方應給予答復，並在七日內雙方進行協商。

第十九條 集體合同雙方協商一致，對原集體合同進行變更或修訂後，應在七日內報送勞動行政部門審查。

第二十條 經集體合同雙方協商一致，可以解除集體合同。但應在七日內向審查該集體合同的勞動行政部門提交書面說明。

第三章 集體合同審查

第二十一條 縣級以上人民政府勞動行政部門的勞動合同管理機構負責集體合同的審查。

第二十二條 集體合同簽訂後，應當在七日內由企業一方將集體合同一式三份及說明報送勞動行政部門。

第二十三條 地方各類企業和不跨省（自治區、直轄市）的中央直屬企業集體合同報送的管轄範圍，由省（自治區、直轄市）勞動行政部門確定。

全國性集團公司、行業性公司以及跨省（自治區、直轄市）企業的集體合同報送國務院勞動行政部門或由國務院勞動行政部門指定的省（自治區、直轄市）勞動行政部門。

第二十四條 集體合同審查包括以下內容：

- （一）合同雙方的資格是否符合法律、法規的規定；
- （二）集體協商是否按照法律、法規規定的原則和程式進行；
- （三）集體合同中的各項具體勞動標準是否符合法律、法規規定的最低標準。

第二十五條 集體合同的審查按以下程式進行：

- （一）登記、編號；
- （二）審查；
- （三）製作《集體合同審查意見書》；
- （四）備案、存檔。

第二十六條 勞動行政部門在收到集體合同書後十五日內應將《集體合同審查意見書》送達集體合同雙方代表。《集體合同審查意見書》包括以下內容：

- （一）集體合同雙方的名稱、地址、代表人姓名與身份證號碼；
- （二）集體合同的收到時間；

- (三) 審查意見；
- (四) 通知時間；
- (五) 勞動行政部門印章。

第二十七條 勞動行政部門自收到集體合同文本之日起十五日內未提出異議的，集體合同即行生效。

第二十八條 簽訂集體合同雙方在收到勞動行政部門的審查意見書後，對其中無效或部分無效的條款應進行修改，並於十五日內報送勞動行政部門重新審查。

第二十九條 經勞動行政部門審查的集體合同，雙方應及時以適當的形式向各自代表的全體成員公佈。

第四章 集體合同爭議處理

第三十條 地方各類企業和不跨省（自治區、直轄市）的中央直屬企業因簽訂集體合同發生爭議的處理，由省（自治區、直轄市）勞動行政部門確定管轄範圍。

全國性集團公司、行業性公司以及跨省（自治區、直轄市）的中央直屬企業因簽訂集體合同發生的爭議，由國務院勞動行政部門指定有關省（自治區、直轄市）勞動行政部門受理，或由國務院勞動行政部門組織有關方面協調處理。

第三十一條 縣級以上人民政府勞動行政部門的勞動爭議協調處理機構是受理和協調處理簽訂集體合同爭議的日常工作機構。

第三十二條 因簽訂集體合同發生爭議，雙方當事人不能自行協商解決的，當事人一方或雙方可向勞動行政部門的勞動爭議協調處理機構書面提出協調處理申請；未提出申請的，勞動行政部門認為必要時可視情況進行協調處理。

第三十三條 勞動行政部門協調處理因簽訂集體合同發生的爭議時，應組織同級工會代表、企業方面的代表以及其他有關方面的代表共同進行。

第三十四條 因簽訂集體合同發生爭議的協調處理機構的主要職責是：

- (一) 調查瞭解爭議的情況；
- (二) 研究制定協調處理爭議的方案；
- (三) 對爭議進行協調處理；
- (四) 制定《協調處理協議書》並監督處理結果的執行；
- (五) 統計歸檔並將處理結果報上級勞動行政部門備案；
- (六) 必要時向政府報告並提出有關建議。

第三十五條 勞動行政部門處理因簽訂集體合同發生的爭議，應自決定受理之日起三十日內結束。爭議複雜或遇影響處理的其他客觀原因需要延期時，延期最長不得超過十五日。

第三十六條 協調處理因簽訂集體合同發生的爭議，雙方當事人應各選派代表三至十名，並指定一名首席代表參加。代表產生的方式按本規定第九條辦理。企業不得在此期間解除與職工代表的勞動關係。

第三十七條 爭議雙方及其代表應如實提供有關情況和材料。

第三十八條 協調處理因簽訂集體合同發生的爭議結束後，由勞動行政部門制作《協調處理協議書》，雙方當事人首席代表和協調處理負責人共同簽字蓋章。《協調處理協議書》下達後，雙方應當執行。

第三十九條 因履行集體合同發生的爭議依據《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》處理。

第五章 附則

第四十條 實行企業化管理的事業單位與其職工進行集體協商、簽訂集體合同以及因簽訂和履行集體合同發生的爭議，依照本規定執行。

第四十一條 本規定自1995年1月1日起施行。

附錄 2：2004 年《集體合同規定》

- 【內容分類】 勞動關係
- 【分類細目】 集體協商與集體合同
- 【時效性】 有效
- 【頒佈單位】 勞動和社會保障部
- 【頒佈日期】 2004.01.20
- 【頒佈日期】 2004.01.20
- 【實施日期】 2004.05.01
- 【標題】 集體合同規定
- 【發文號】 勞動和社會保障部令第 22 號
- 【主題詞】 勞動合同 令
- 【正文】

《集體合同規定》已於 2003 年 12 月 30 日經勞動和社會保障部第 7 次部務會議通過，現予公佈，自 2004 年 5 月 1 日起施行。

部長鄭斯林二 四年一月二十日

集體合同規定

第一章 總則

第一條 為規範集體協商和簽訂集體合同行為，依法維護勞動者和用人單位的合法權益，根據《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國工會法》，制定本規定。

第二條 中華人民共和國境內的企業和實行企業化管理的事業單位(以下統稱用人單位)與本單位職工之間進行集體協商，簽訂集體合同，適用本規定。

第三條 本規定所稱集體合同，是指用人單位與本單位職工根據法律、法規、規章的規定，就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、職業培訓、保險福利等事項，通過集體協商簽訂的書面協議；所稱專項集體合同，是指用人單位與本單位職工根據法律、法規、規章的規定，就集體協商的某項內容簽訂的專項書面協定。

第四條 用人單位與本單位職工簽訂集體合同或專項集體合同，以及確定相關事宜，應當採取集體協商的方式。集體協商主要採取協商會議的形式。

第五條 進行集體協商，簽訂集體合同或專項集體合同，應當遵循下列原則：

- （一）遵守法律、法規、規章及國家有關規定；
- （二）相互尊重，平等協商；
- （三）誠實守信，公平合作；
- （四）兼顧雙方合法權益；
- （五）不得採取過激行為。

第六條 符合本規定的集體合同或專項集體合同，對用人單位和本單位的全體職工具有法律約束力。

用人單位與職工個人簽訂的勞動合同約定的勞動條件和勞動報酬等標準，不得低於集體合同或專項集體合同的規定。

第七條 縣級以上勞動保障行政部門對本行政區域內用人單位與本單位職工開展集體協商、簽訂、履行集體合同的情況進行監督，並負責審查集體合同或專項集體合同。

第二章 集體協商內容

第八條 集體協商雙方可以就下列多項或某項內容進行集體協商，簽訂集體合同或專項集體合同：

- (一) 勞動報酬；
- (二) 工作時間；
- (三) 休息休假；
- (四) 勞動安全與衛生；
- (五) 補充保險和福利；
- (六) 女職工和未成年工特殊保護；
- (七) 職業技能培訓；
- (八) 勞動合同管理；
- (九) 獎懲；
- (十) 裁員；
- (十一) 集體合同期限；
- (十二) 變更、解除集體合同的程式；
- (十三) 履行集體合同發生爭議時的協商處理辦法；
- (十四) 違反集體合同的責任；
- (十五) 雙方認為應當協商的其他內容。

第九條 勞動報酬主要包括：

- (一) 用人單位工資水平、工資分配制度、工資標準和工資分配形式；
- (二) 工資支付辦法；
- (三) 加班、加點工資及津貼、補貼標準和獎金分配辦法；
- (四) 工資調整辦法；
- (五) 試用期及病、事假等期間的工資待遇；

- (六) 特殊情況下職工工資（生活費）支付辦法；
- (七) 其他勞動報酬分配辦法。

第十條 工作時間主要包括：

- (一) 工時制度；
- (二) 加班加點辦法；
- (三) 特殊工種的工作時間；
- (四) 勞動定額標準。

第十一條 休息休假主要包括：

- (一) 日休息時間、周休息日安排、年休假辦法；
- (二) 不能實行標準工時職工的休息休假；
- (三) 其他假期。

第十二條 勞動安全衛生主要包括：

- (一) 勞動安全衛生責任制；
- (二) 勞動條件和安全技術措施；
- (三) 安全操作規程；
- (四) 勞保用品發放標準；
- (五) 定期健康檢查和職業健康體檢。

第十三條 補充保險和福利主要包括：

- (一) 補充保險的種類、範圍；
- (二) 基本福利制度和福利設施；
- (三) 醫療期延長及其待遇；

(四) 職工親屬福利制度。

第十四條 女職工和未成年工的特殊保護主要包括：

- (一) 女職工和未成年工禁忌從事的勞動；
- (二) 女職工的經期、孕期、產期和哺乳期的勞動保護；
- (三) 女職工、未成年工定期健康檢查；
- (四) 未成年工的使用和登記制度。

第十五條 職業技能培訓主要包括：

- (一) 職業技能培訓項目規劃及年度計畫；
- (二) 職業技能培訓費用的提取和使用；
- (三) 保障和改善職業技能培訓的措施。

第十六條 勞動合同管理主要包括：

- (一) 勞動合同簽訂時間；
- (二) 確定勞動合同期限的條件；
- (三) 勞動合同變更、解除、續訂的一般原則及無固定期限勞動合同的終止條件；
- (四) 試用期的條件和期限。

第十七條 獎懲主要包括：

- (一) 勞動紀律；
- (二) 考核獎懲制度；
- (三) 獎懲程式。

第十八條 裁員主要包括：

- (一) 裁員的方案；
- (二) 裁員的程式；
- (三) 裁員的實施辦法和補償標準。

第三章 集體協商代表

第十九條 本規定所稱集體協商代表（以下統稱協商代表），是指按照法定程式產生並有權代表本方利益進行集體協商的人員。

集體協商雙方的代表人數應當對等，每方至少 3 人，並各確定 1 名首席代表。

第二十條 職工一方的協商代表由本單位工會選派。未建立工會的，由本單位職工民主推薦，並經本單位半數以上職工同意。

職工一方的首席代表由本單位工會主席擔任。工會主席可以書面委託其他協商代表代理首席代表。工會主席空缺的，首席代表由工會主要負責人擔任。未建立工會的，職工一方的首席代表從協商代表中民主推舉產生。

第二十一條 用人單位一方的協商代表，由用人單位法定代表人指派，首席代表由單位法定代表人擔任或由其書面委託的其他管理人員擔任。

第二十二條 協商代表履行職責的期限由被代表方確定。

第二十三條 集體協商雙方首席代表可以書面委託本單位以外的專業人員作為本方協商代表。委託人數不得超過本方代表的三分之一。

首席代表不得由非本單位人員代理。

第二十四條 用人單位協商代表與職工協商代表不得相互兼任。

第二十五條 協商代表應履行下列職責：

- (一) 參加集體協商；
- (二) 接受本方人員質詢，及時向本方人員公佈協商情況並徵求意見；
- (三) 提供與集體協商有關的情況和資料；
- (四) 代表本方參加集體協商爭議的處理；
- (五) 監督集體合同或專項集體合同的履行；
- (六) 法律、法規和規章規定的其他職責。

第二十六條 協商代表應當維護本單位正常的生產、工作秩序，不得採取威脅、收買、欺騙等行為。

協商代表應當保守在集體協商過程中知悉的用人單位的商業秘密。

第二十七條 企業內部的協商代表參加集體協商視為提供了正常勞動。

第二十八條 職工一方協商代表在其履行協商代表職責期間勞動合同期滿的，勞動合同期限自動延長至完成履行協商代表職責之時，除出現下列情形之一的，用人單位不得與其解除勞動合同：

- (一) 嚴重違反勞動紀律或用人單位依法制定的規章制度的；
- (二) 嚴重失職、營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；
- (三) 被依法追究刑事責任的。

職工一方協商代表履行協商代表職責期間，用人單位無正當理由不得調整其工作崗位。

第二十九條 職工一方協商代表就本規定第二十七條、第二十八條的規定與用人單位發生爭議的，可以向當地勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。

第三十條 工會可以更換職工一方協商代表；未建立工會的，經本單位半數以上職工同意可以更換職工一方協商代表。

用人單位法定代表人可以更換用人單位一方協商代表。

第三十一條 協商代表因更換、辭任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，應在空缺之日起 15 日內按照本規定產生新的代表。

第四章 集體協商程式

第三十二條 集體協商任何一方均可就簽訂集體合同或專項集體合同以及相關事宜，以書面形式向對方提出進行集體協商的要求。

一方提出進行集體協商要求的，另一方應當在收到集體協商要求之日起 20 日內以書面形式給以回應，無正當理由不得拒絕進行集體協商。

第三十三條 協商代表在協商前應進行下列準備工作：

- （一）熟悉與集體協商內容有關的法律、法規、規章和制度；
- （二）瞭解與集體協商內容有關的情況和資料，收集用人單位和職工對協商意向所持的意見；
- （三）擬定集體協商議題，集體協商議題可由提出協商一方起草，也可由雙方指派代表共同起草；
- （四）確定集體協商的時間、地點等事項；
- （五）共同確定一名非協商代表擔任集體協商記錄員。記錄員應保持中立、公正，

並為集體協商雙方保密。

第三十四條 集體協商會議由雙方首席代表輪流主持，並按下列程式進行：

- (一) 宣佈議程和會議紀律；
- (二) 一方首席代表提出協商的具體內容和要求，另一方首席代表就對方的要求作出回應；
- (三) 協商雙方就商談事項發表各自意見，開展充分討論；
- (四) 雙方首席代表歸納意見。達成一致的，應當形成集體合同草案或專項集體合同草案，由雙方首席代表簽字。

第三十五條 集體協商未達成一致意見或出現事先未預料的問題時，經雙方協商，可以中止協商。中止期限及下次協商時間、地點、內容由雙方商定。

第五章 集體合同的訂立、變更、解除和終止

第三十六條 經雙方協商代表協商一致的集體合同草案或專項集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論。

職工代表大會或者全體職工討論集體合同草案或專項集體合同草案，應當有三分之二以上職工代表或者職工出席，且須經全體職工代表半數以上或者全體職工半數以上同意，集體合同草案或專項集體合同草案方獲通過。

第三十七條 集體合同草案或專項集體合同草案經職工代表大會或者職工大會通過後，由集體協商雙方首席代表簽字。

第三十八條 集體合同或專項集體合同期限一般為 1 至 3 年，期滿或雙方約定的終止條件出現，即行終止。

集體合同或專項集體合同期滿前 3 個月內，任何一方均可向對方提出重新簽訂或續訂的要求。

第三十九條 雙方協商代表協商一致，可以變更或解除集體合同或專項集體合同。

第四十條 有下列情形之一的，可以變更或解除集體合同或專項集體合同：

（一）用人單位因被兼併、解散、破產等原因，致使集體合同或專項集體合同無法履行的；

（二）因不可抗力等原因致使集體合同或專項集體合同無法履行或部分無法履行的；

（三）集體合同或專項集體合同約定的變更或解除條件出現的；

（四）法律、法規、規章規定的其他情形。

第四十一條 變更或解除集體合同或專項集體合同適用本規定的集體協商程式。

第六章 集體合同審查

第四十二條 集體合同或專項集體合同簽訂或變更後，應當自雙方首席代表簽字之日起 10 日內，由用人單位一方將文本一式三份報送勞動保障行政部門審查。

勞動保障行政部門對報送的集體合同或專項集體合同應當辦理登記手續。

第四十三條 集體合同或專項集體合同審查實行屬地管轄，具體管轄範圍由省級勞動保障行政部門規定。

中央管轄的企業以及跨省、自治區、直轄市的用人單位的集體合同應當報送

勞動保障部或勞動保障部指定的省級勞動保障行政部門。

第四十四條 勞動保障行政部門應當對報送的集體合同或專項集體合同的下列事項進行合法性審查：

- (一) 集體協商雙方的主體資格是否符合法律、法規和規章規定；
- (二) 集體協商程式是否違反法律、法規、規章規定；
- (三) 集體合同或專項集體合同內容是否與國家規定相抵觸。

第四十五條 勞動保障行政部門對集體合同或專項集體合同有異議的，應當自收到文本之日起 15 日內將《審查意見書》送達雙方協商代表。《審查意見書》應當載明以下內容：

- (一) 集體合同或專項集體合同當事人雙方的名稱、地址；
- (二) 勞動保障行政部門收到集體合同或專項集體合同的時間；
- (三) 審查意見；
- (四) 作出審查意見的時間。

《審查意見書》應當加蓋勞動保障行政部門印章。

第四十六條 用人單位與本單位職工就勞動保障行政部門提出異議的事項經集體協商重新簽訂集體合同或專項集體合同的，用人單位一方應當根據本規定第四十二條的規定將文本報送勞動保障行政部門審查。

第四十七條 勞動保障行政部門自收到到文本之日起 15 日內未提出異議的，集體合同或專項集體合同即行生效。

第四十八條 生效的集體合同或專項集體合同，應當自其生效之日起由協商代表及時以適當的形式向本方全體人員公佈。

第七章 集體協商爭議的協調處理

第四十九條 集體協商過程中發生爭議，雙方當事人不能協商解決的，當事人一方或雙方可以書面向勞動保障行政部門提出協調處理申請；未提出申請的，勞動保障行政部門認為必要時也可以進行協調處理。

第五十條 勞動保障行政部門應當組織同級工會和企業組織等三方面的人員，共同協調處理集體協商爭議。

第五十一條 集體協商爭議處理實行屬地管轄，具體管轄範圍由省級勞動保障行政部門規定。

中央管轄的企業以及跨省、自治區、直轄市用人單位因集體協商發生的爭議，由勞動保障部指定的省級勞動保障行政部門組織同級工會和企業組織等三方面的人員協調處理，必要時，勞動保障部也可以組織有關方面協調處理。

第五十二條 協調處理集體協商爭議，應當自受理協調處理申請之日起 30 日內結束協調處理工作。期滿未結束的，可以適當延長協調期限，但延長期限不得超過 15 日。

第五十三條 協調處理集體協商爭議應當按照以下程式進行：

- （一）受理協調處理申請；
- （二）調查瞭解爭議的情況；
- （三）研究制定協調處理爭議的方案；

- (四) 對爭議進行協調處理；
- (五) 製作《協調處理協議書》。

第五十四條 《協調處理協議書》應當載明協調處理申請、爭議的事實和協調結果，雙方當事人就某些協商事項不能達成一致的，應將繼續協商的有關事項予以載明。《協調處理協議書》由集體協商爭議協調處理人員和爭議雙方首席代表簽字蓋章後生效。爭議雙方均應遵守生效後的《協調處理協議書》。

第八章 附則

第五十五條 因履行集體合同發生的爭議，當事人協商解決不成的，可以依法向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。

第五十六條 用人單位無正當理由拒絕工會或職工代表提出的集體協商要求的，按照《工會法》及有關法律、法規的規定處理。

第五十七條 本規定於 2004 年 5 月 1 日起實施，原勞動部 1994 年 12 月 5 日頒佈的《集體合同規定》同時廢止。

附錄 3：工會參加平等協商和簽訂集體合同試行辦法

【原文出處】工人日報

【原刊地名】京

【原刊期號】19950919

【原刊頁號】

【分類號】D422

【分類名】工人組織與活動

【複印期號】199504

【標 題】工會參加平等協商和簽訂集體合同試行辦法

【正 文】

（一九九五年八月十七日）

第一章 總則

第一條 為了規範和指導工會代表職工依法與企業進行平等協商和簽訂集體合同，維護職工的合法權益，建立穩定和諧的勞動關係，促進企業發展，根據《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國工會法》，制定本辦法。

第二條 本辦法適用於各類企業工會。上級工會依照本辦法對企業工會與企業平等協商和簽訂集體合同的工作進行幫助、指導和監督檢查。

第三條 平等協商是指企業工會代表職工與企業就涉及職工合法權益等事項進行商談的行為。

企業工會應當與企業建立平等協商制度，定期或不定期就涉及職工合法權益等事項進行平等協商。

第四條 集體合同是企業工會代表職工與企業就勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項通過平等協商訂立的書面協議。

第五條 工會與企業平等協商訂立集體合同應當遵循下列原則：

- (一) 合法；
- (二) 平等合作；
- (三) 協商一致；
- (四) 兼顧國家、企業和職工利益；
- (五) 維護正常的生產、工作秩序。

第六條 勞動合同規定的勞動標準不得低於集體合同的規定。

第二章 平等協商

第七條 企業工會應當就下列涉及職工合法權益的事項與企業進行平等協商：

- (一) 集體合同和勞動合同的訂立、變更、續訂、解除，已訂立的集體合同和勞動合同的履行監督檢查；
- (二) 企業涉及職工利益的規章制度的制定和修改，
- (三) 企業職工的勞動報酬、工作時間和休息休假、保險、福利、勞動安全衛生、女職工和未成年工的特殊保護、職業培訓及職工文化體育生活；
- (四) 勞動爭議的預防和處理；
- (五) 職工民主管理；
- (六) 雙方認為需要協商的其他事項。

第八條 參加平等協商的工會一方首席代表為工會主席；工會主席可以書以面委託工會其他負責人為首席代表。

工會一方的其他代表可以由工會各工作委員會主任、女職工組織的代表和職工代表大會議定的職工代表組成。

工會可以聘請有關專業人員作為顧問參加平等協商。

第九條 工會代表一經產生，無特殊情況必須履行其義務。因特殊情況造成空缺的，應當由工會重新指派代表。

第十條 工會代表在勞動合同期內自擔任代表之日起五年內除個人嚴重過失外，企業不得與其解除勞動合同。

個人嚴重過失包括嚴重違反勞動紀律或用人單位規章制度和嚴重失職、營私舞弊，對用人單位造成重大損害以及被依法追究刑事責任等。

第十一條 工會應當按照以下程式與企業進行平等協商：

（一）建立定期協商機制的企業，雙方首席代表應當在協商前一周，將擬定協商的事項通知對方，屬不定期協商的事項，提議方應當與對方共同商定平等協商的內容、時間和地點；

（二）協商開始時，由提議方將協商事項按雙方議定的程式，逐一提交協商會議討論；

（三）一般問題，經雙方代表協商一致，協議即可成立，重大問題的協議草案，應當提交職工代表大會或全體職工審議通過；

（四）協商中如有臨時提議，應當在各項議程討論完畢後始得提出，取得雙方同意後方可列入協商程式；

（五）經協商形成一致意見，由雙方代表分別在有關人員及職工中傳達或共同召集會議傳達；

（六）平等協商未達成一致或出現事先未預料的問題時，經雙方同意，可以暫時中止協商，協商中止期限最長不超過 60 天，具體中止期限及下次協商的具體時間、地點、內容由雙方共同商定。

第十二條 在不違反法律、法規規定的情況下，工會有權要求企業提供與平等協商有關的情況和資料。

第十三條 平等協商意見一致，應當訂立單項協議或集體合同。

第三章 集體合同的內容

第十四條 集體合同主要規定當事人的義務和履行義務的措施。

第十五條 集體合同包括以下內容：

- (一) 企業勞動標準；
- (二) 集體合同的期限，變更、解除與終止，監督、檢查；
- (三) 爭議處理；
- (四) 違約責任；
- (五) 雙方約定的其他事項。

第十六條 集體合同所規定的企業勞動標準包括：

- (一) 勞動報酬：包括工資分配方式，工資支付辦法，工資增減幅度，最低工資，計件工資標準，延長工作時間付酬標準，特殊情況下工資標準等；
- (二) 工作時間：包括日工作時間，周工作時間，延長工作時間和夜班工作時間，勞動定額的確定，輪班崗位的輪班形式及時間等；
- (三) 休息休假：包括日休息時間，周休息日安排，法定休假日，年休假標準，不能實行標準工時的職工休息休假等；
- (四) 保險：包括職工工傷、醫療、養老、失業、生育等依法參加社會保險，企業補充保險的設立專案、資金來源及享受的條件和標準，職工死亡後遺屬的待遇和企業補貼或救濟等；

(五) 福利待遇：包括企業集體福利設施的修建，職工文化和體育活動的經費來源，職工生活條件和住房條件的改善，職工補貼和津貼標準，困難職工救濟，職工療養、休養等；

(六) 職業培訓：包括職工上崗前和工作中的培訓，轉崗培訓，培訓的週期和時間及培訓期間的工資及福利待遇等；

(七) 勞動安全衛生：包括勞動安全衛生的目標，勞動保護的具體措施，勞動條件和作業環境改善的具體標準和實施專案，新建、改建、擴建工程的設施、施工中的勞動安全衛生設施與主體工程配套的內容，有職業危害作業勞動者的健康檢查，勞動保護用品發放，特殊作業的搶險救護辦法，以及勞動安全衛生監督檢查等；

(八) 企業富餘職工的安置辦法；

(九) 女職工和未成年工特殊保護；

(十) 其他經雙方商定的事項。

第十七條 集體合同規定的企業勞動標準，不得低於勞動法律，法規和當地政府規定的最低標準。

第四章 集體合同的簽訂程式

第十八條 簽訂集體合同之前工會應當收集職工和企業有關部門的意見，單獨或與企業共同擬定集體合同草案。

第十九條 工會擬定集體合同草案，可以參照下列資料：

(一) 有關法律、法規和政策；

(二) 與本企業有關的國家宏觀調控的政策措施；

(三) 同行業和具有可比性企業的勞動標準；

- (四) 企業生產經營情況及有關的計畫、指標；
- (五) 政府部門公佈的有關物價指數等資料資料；
- (六) 本地區就業狀況資料；
- (七) 集體合同範本；
- (八) 其他與簽訂集體合同有關的資料。

第二十條 工會根據擬定的集體合同草案按照本辦法第二章的有關規定與企業進行平等協商。

第二十一條 經協商達成一致的集體合同草案文本應當提交職工代表大會或全體職工審議，工會代表應當就草案的產生過程、主要勞動標準條件的確定依據及各自承擔的主要義務作出說明。

第二十二條 集體合同草案經職工代表大會或全體職工審議通過後，由企業法定代表人與企業工會主席簽字。

集體合同草案經審議未獲通過的，由雙方重新協商，進行修改。

第二十三條 集體合同簽字後，在報送勞動行政部門的同時，企業工會應當將集體合同文本、附件及說明報送上一級工會。

第二十四條 集體合同生效後，應依法向全體職工公佈。

第五章 集體合同的變更、解除和終止

第二十五條 在集體合同有效期內，由於環境和條件發生變化，致使集體合同難以履行時，雙方均有權要求就變更或解除集體合同進行協商。

當一方就集體合同的變更或解除提出協商要求時，雙方應當在 7 日內進行協商。

第二十六條 變更或解除集體合同，應當經雙方協商一致，並製作《變更(解除)集體合同說明書》。

第二十七條 發生下列情況之一，集體合同的相應條款可以變更或解除：

- (一) 訂立集體合同所依據的法律、法規和政策被修改或廢止；
- (二) 訂立集體合同所依據的國家宏觀調控的政策措施被修改或取消；
- (三) 因不可抗力的原因使集體合同全部不能履行或部分不能履行；
- (四) 企業破產、停產、兼併、轉產，使集體合同全部不能履行或部分不能履行；
- (五) 雙方約定的變更或解除集體合同的條件出現；
- (六) 其他需要變更或解除集體合同的情況出現。

第二十八條 變更或解除集體合同的程式：

- (一) 一方提出建議，向對方說明需要變更或解除的集體合同的條款和理由；
- (二) 雙方就變更或解除的集體合同條款經協商一致，達成書面協議；
- (三) 協議書應當提交職工代表大會或全體職工審議通過，並報送集體合同管理機關登記備案，審議未獲通過，由雙方重新協商；
- (四) 變更或解除集體合同的協議書，在報送勞動行政部門的同時，企業工會報送上一級工會。

第二十九條 集體合同期限屆滿或雙方約定的終止條件出現，集體合同即行終止。

集體合同期滿前，企業工會應當會同企業商定續訂下期集體合同事項。

第六章 集體合同的監督檢查

第三十條 企業工會應當定期組織有關人員對集體合同的履行情況進行監督檢查，發現問題後，及時與企業協商解決。

第三十一條 企業工會可以與企業協商，建立集體合同履行的聯合監督檢查制度，定期或不定期對履行集體合同的情況進行監督檢查。

第三十二條 工會小組和車間工會應當及時向企業工會報告集體合同在本班組和車間的履行情況。

第三十三條 職工代表大會有權對集體合同的履行實行民主監督。

企業工會應當定期向職工代表大會或全體職工通報集體合同的履行情況，組織職工代表對集體合同的履行進行監督檢查。

第七章 上級工會的職責

第三十四條 上級工會對企業工會與企業進行平等協商和簽訂集體合同負有幫助、指導和監督檢查的責任。

上級工會根據企業工會的要求，可以派工作人員作為顧問參與平等協商，幫助企業工會簽訂集體合同。

第三十五條 上級工會收到企業工會報送的集體合同文本，應當進行審查、登記、備案。

第三十六條 上級工會在審查集體合同時，如發現問題，應當及時通知企業工會，並協同同級勞動行政部門協調解決。

第三十七條 上級工會應當參與處理平等協商和簽訂集體合同中出現的爭議。

第三十八條 對尚未建立工會的企業，上級工會在組織職工依法組建工會的同時，幫助、指導職工與企業進行平等協商、簽訂集體合同。

第八章 集體合同爭議處理

第三十九條 工會與企業因簽訂集體合同發生爭議，應當協商解決。協商解決不成的，提請上級工會和當地政府勞動行政部門協調處理。

第四十條 縣級以上工會參加同級集體合同爭議協調處理機構，及時、公正地解決爭議，並監督《協調處理協議書》的執行。

第四十一條 因履行集體合同發生爭議，工會代表應當與企業協商解決，協商解決不成的，可以向當地勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。對仲裁委員會的裁決不服的，可以自收到仲裁裁決書之日起 15 日內向人民法院提起訴訟。

第九章 附則

第四十二條 事業單位工會與行政進行平等協商簽訂集體合同以及因簽訂和履行集體合同發生爭議，依照本辦法執行。

附錄 4：勞動部關於進行集體協商簽訂集體合同試點工作的意見

各省、自治區、直轄市勞動（勞動人事）廳（局），計畫單列市勞動局，成都市勞動局：

為貫徹實施《勞動法》，指導企業進行集體協商簽訂集體合同工作，逐步建立起與社會主義市場經濟體制相適應的勞動關係主體的自我調節機制，促進勞動關係的和諧穩定，現就進行集體協商簽訂集體合同試點工作提出如下意見：

一、指導思想

以培育和發展勞動力市場為中心，以《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國工會法》為法律依據，在全面實行勞動合同制度的同時，參照有關國際公約並借鑒國際通行做法，由國家統一規範集體協商簽訂集體合同行為，充分發揮企業工會在自主調節勞動關係中的重要作用，積極穩妥地形成以勞動關係雙方自主調節，政府依法調控的勞動關係協調機制，建立和保持和諧的勞動關係，並使職工和企業的合法權益得到保障。

二、試點原則

進行集體協商簽訂集體合同試點是一項十分複雜、細緻的工作，對職工整體和企業有很大的影響，因此，開展集體協商簽訂集體合同的試點工作必須堅持以下原則：

（一）自願協商的原則

集體協商簽訂集體合同應當在自願的基礎上進行。工會或企業任何一方提出集體協商簽訂集體合同的要求，另一方應當給予答復，勞動行政部門應當支援，並提供指導和諮詢服務。如果工會或企業任何一方認為不具備進行集體協商的條件，可以暫緩試點，待條件具備時再進行。

（二）平等協商的原則

集體協商雙方具有平等的法律地位。在集體協商簽訂集體合同過程中，無論是工會還是企業方面都不能強迫對方接受自己的要求或條件，更不能採取威脅、引誘等不正當手段。平等協商要體現協商雙方相互尊重，一方要認真聽取對方的意見和要求，認真研究對方的意見和建議。在協商過程中防止任何歧視行為。

（三）保持和諧穩定的原則

集體協商的目的是促進勞動關係的和諧穩定。雙方通過集體協商在保護勞動者的合法權益上達成共識，使之成為合作夥伴。因此在集體協商過程中雙方應當求大同，存小異；集體協商的合同條款既能夠有利於維護雙方的合法權益，又有利於企業生產的發展。在協商過程中要注意方式方法，切忌採取過激行為。在協商出現分歧時，雙方都要保持冷靜和克制，必要時可要求勞動行政部門進行協調處理。

三、試點工作步驟及主要內容

考慮到我國客觀情況，集體協商簽訂集體合同試點工作分三個階段進行：

（一）試點準備工作階段

第一，對各類國有企業進行調查摸底。主要瞭解企業生產經營狀況，企業勞動關係和勞動力管理狀況，工會組織建設，職工思想狀況以及企業經營者對實行集體協商簽訂集體合同的態度等。

第二，在對企業進行調查的同時加強與地方工會和有關部門的聯繫，共同探討集體協商簽訂集體合同試點的難點問題，爭取配合和支持。

第三，要認真分析研究典型市場經濟國家集體協商及勞動關係情況，學習借鑒有利於我國市場經濟發展、有利於發展和諧勞動關係的經驗和作法，提高勞動行政部門組織指導試點工作的能力和水平，培養一批懂業務的骨幹。有條件的地區可以組織專門人員對典型國家進行深入考察。

第四，明確集體協商簽訂集體合同的主要內容。根據《勞動法》的規定，集體合

同的內容應包括勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利等事項。

第五，制定集體協商簽訂集體合同試點方案。試點地區勞動行政部門組織本地區集體協商簽訂集體合同試點，必須在調查工作的基礎上制定試點方案。試點方案應包括試點的指導思想、範圍、具體步驟、時間安排、配套措施、試點工作的組織管理等主要內容。試點方案要徵求有關部門的意見後報當地人民政府審查批准。

第六，制定與集體協商簽訂集體合同相關的重要政策、規定。試點地區應當按照國家有關規定制定本地區的具體政策，主要包括：《集體合同規定》、《集體合同書樣本》以及與集體協商相關的《最低工資的規定》等。一方面要規範協商雙方集體協商、簽訂和履行集體合同的行為，另一方面要為雙方進行集體協商簽訂集體合同提供國家和地方人民政府的各項基本標準。

第七，確定試點企業。在廣泛摸底調查的基礎上，選擇並確定集體協商簽訂集體合同試點企業並報勞動部備案。試點企業應當基本具備以下幾項條件：

1. 有健全的工會組織並有集體協商簽訂集體合同的要求；
2. 有健全的企業管理體制和較好的管理基礎；
3. 有明晰的產權關係。

（二）組織指導企業集體協商簽訂集體合同階段

第一，對試點企業的協商雙方進行培訓，重點是與地方工會組織配合至職工一方進行系統培訓。要使雙方瞭解集體協商與集體合同的概念、性質、目的和必要性；國外集體談判現狀、談判雙方的關係、談判的基本程式。通過培訓增強職工的權益保護意識和協商能力。

第二，為協商雙方提供諮詢服務。在協商前及協商過程中，應當為試點企業雙方提供與集體協商、簽訂集體合同有關的法律規定諮詢以及解答雙方關心的有關問題。

第三，在協商過程中出現分歧時，應根據一方的要求積極進行調解和斡旋，儘快消除分歧，恢復集體協商，進而簽訂集體合同。

第四，對集體合同進行審查、管理。試點地區勞動行政部門應有專門的勞動合同管理機構，依據有關規定負責集體合同的審查管理工作，並對雙方履行集體合同進行監督檢查，同時建立相應的統計制度。

（三）總結試點經驗，擴大集體協商簽訂集體合同試點階段

第一，試點企業雙方通過集體協商簽訂集體合同後，應當及時總結試點過程中的經驗教訓，並採取措施加以調整和完善，對成功的經驗應當推廣和宣傳。同時根據當地實際情況，經地方人民政府同意，可以進一步擴大試點範圍。

第二，向新的試點企業推廣典型經驗。要宣傳通過集體協商簽訂集體合同所產生的積極作用，使企業和職工加深對集體協商簽訂集體合同的積極作用的理解。

第三，征得企業同意或對集體合同中屬於企業不得公開的數字刪除後，向新的試點企業推薦集體合同的範本。

四、試點工作的要求

為保證企業集體協商簽訂集體合同試點工作順利進行，確保試點工作達到預期目的，有關地區應按以下要求進行試點：

（一）試點工作可首先在非國有企業進行

集體協商簽訂集體合同應當選擇產權關係明晰、管理體制規範、工會組織健全的企業進行試點。由於目前只有小部分國有企業正在進行現代企業制度的改革，大部分國有企業尚不具備試點的基本條件，根據我國的國情，近期集體協商簽訂集體合同試點範圍應主要為“三資”、私營等非國有企業。

（二）通過試點逐步推廣

集體協商簽訂集體合同是市場經濟條件下調節勞動關係的必然結果。由於我國目

前處於計劃經濟向市場經濟的轉換時期，勞動關係調節體系尚不完善，配套法律、法規以及配套措施正處在研究制定過程中，因此，組織開展集體協商簽訂集體合同工作不能一轟而起，一蹴而就，必須通過試點，積累經驗。同時，繼續完善有關法律、法規和有關措施，待試點取得成功經驗後再逐步推廣。

（三）精心準備，穩步實施

通過集體協商簽訂集體合同是一個非常複雜的過程，涉及企業和全體職工的切身利益。因此，勞動行政部門必須在認真調查研究的基礎上，精心制定試點方案，制定相應政策和措施，搞好試點企業的培訓工作，提高工會和企業經營者的素質，並提供法律和政策諮詢服務。試點準備工作過程中要搞好與地方工會組織的配合，做好試點企業集體協商的準備工作，積極促成試點企業的雙方自願、平等、友好地進行協商。

五、試點工作應當注意的主要問題

通過集體協商簽訂集體合同，並使集體合同得以順利履行是一項十分重要的工作，涉及到方方面面，對社會經濟生活及職工整體思想情緒會產生很大影響。試點地區勞動行政部門必須予以高度重視，精心組織。

第一，地方勞動行政部門要加強對試點工作的指導。勞動部門主要負責同志要直接領導，理順內部關係，各方分工協作。試點工作切忌放任自流。勞動行政部門必須全面掌握本地區企業（尤其是非國有企業）勞動關係變化的新動向。對自發進行試點的企業要嚴格把關，確保符合國家有關法律、法規的規定，對違反國家法律規定或已產生不良影響的及時予以糾正，嚴重的要及時制止。

第二，要加強與工會等有關部門的聯繫和配合，發揮各級工會在進行集體協商簽訂集體合同試點中的積極作用。支援工會加強基層工會組織建設、搞好職工培訓和宣傳教育，有關重大問題和政策規定應當徵求工會的意見。

第三，勞動行政部門要尊重試點企業雙方的意見，公平地對待雙方，不介入正常

的協商過程。勞動行政部門工作人員不得受聘于任何一方，成為其協商代表或顧問，不能違反國家有關規定強迫一方接受另一方的條件或要求。

第四，在集體協商簽訂集體合同試點過程中，要注意把握和處理好試點工作與維護社會秩序的關係。對在試點過程中可能出現的問題要有充分的思想準備和組織準備，確保集體協商簽訂集體合同試點工作對推進勞動關係和諧、社會穩定的積極作用。

第五，將試點情況及時報告當地人民政府和我部勞動關係與監察司。

1994年12月5日

附錄 5：全國總工會關於在建立集體協商和集體合同制度中做好工會工作的意見

【原文出處】工人日報

【原刊地名】京

【原刊期號】19950224

【原刊頁號】

【分類號】D422

【分類名】工人組織與活動

【複印期號】199501

【標題】全國總工會關於在建立集體協商和集體合同制度中做好工會工作的意見

【正文】

建立集體協商和集體合同制度，是維護職工合法權益，調整勞動關係的一項重要法律制度，是職工和工會的一項基本權利。為了做好推行集體協商和集體合同制度中的工會工作，根據《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國工會法》的有關規定，提出以下意見。

一、集體協商和集體合同適用於各類企業，要有重點、有步驟地推行

1、鑒於建立集體協商和集體合同制度的複雜性，各級工會應在省、自治區、直轄市黨委和政府的部署下，有重點、有步驟地推行，逐步做到在全國各類企業中普遍建立。

2、工會開展集體協商和訂立集體合同的工作主要應在企業一級建立，需要行業或產業協商的應個別作出規定。

3、外商投資企業、私營企業等非公有制企業和鄉鎮企業等新經濟組織中的工會組織，要按《勞動法》的要求通過建立集體協商和集體合同制度來加以調整和規範，當前應作為重點工作大力推行。公有制企業中的工會組織，同樣要開展

建立集體協商和集體合同制度。當前，應首先在現代企業制度試點企業中普遍推行，其他有條件的企業也可以先行一步。

4、不少地方推行的雙保（共保）合同，也具有集體合同的性質，要繼承其合理內容，並按《勞動法》規範的集體合同內容修改完善，使之適應社會主義市場經濟發展的要求。

二、建立集體協商、集體合同制度的原則

建立集體協商和集體合同制度，目的是建立協調穩定的企業勞動關係，維護勞動關係雙方的合法權益，規範雙方的行為，增強雙方的合作，共謀企業發展。為此，必須遵循以下各項原則：

1、合法的原則。協商的內容、勞動標準、協商程式以至合同的條款必須符合《勞動法》和其他有關法律、法規的規定。

2、平等合作和協商一致的原則。參與協商的工會組織與企業不存在隸屬關係，法律地位平等，本著合作精神和協商一致原則解決有關問題。

3、權利義務相結合的原則。經過平等協商簽訂的集體合同中，雙方當事人既享有權利又承擔義務。

4、兼顧各方利益的原則。所有企業的工會都要把“兩個維護”統一起來，從企業實際出發，把企業發展與改善職工勞動和生活條件結合起來。公有制企業中要在兼顧國家、企業、職工三者利益的基礎上，非公有制企業中要在勞資兩利的基礎上建立協調穩定的勞動關係。

5、維護正常的生產、工作秩序的原則。在集體合同協商過程中，雙方應保持良好的合作態度，不得採取強制方式或用過激行動強迫另一方接受自己的意見。雙方意見僵持時，都有義務保證生產經營的正常秩序。

三、集體協商和簽訂集體合同的主體

1、企業和職工是集體協商和簽訂集體合同的主體，企業由企業法定代表人或其委派的人員為參與協商的代表；職工依據法律由本企業工會為代表。在工會的協商代表中應包括女職工委員會的負責人，工會應選派與企業代表人數對等的代表參加協商。

2、企業方面的首席代表應為企業法定代表人，職工方面的首席代表為企業工會主席，企業法定代表人不能參與協商時，應由其書面委託的授權代表為首席代表，企業工會主席因故不能參與協商時，應由其書面委託的工會代表為首席代表。

3、參與協商的雙方代表人員在全部協商期間應保持穩定。雙方都應設記錄員，參與起草或修改合同。

四、集體合同的內容

1、集體合同應當包括以下內容：勞動報酬；工作時間；休息休假；保險福利；勞動安全與衛生；女職工特殊保護；合同期限；變更、解除、終止集體合同的協商程式；雙方履行集體合同的權利和義務；履行集體合同發生爭議時協商處理的約定；違反集體合同的責任；雙方認為應當協商約定的其他內容。公有制企業的集體合同中可以包括雙方確認的企業經濟發展指標和社會發展要求等共同目標。

2、合同的各項內容應盡可能詳盡具體，以利規範雙方行為，便於操作檢查。

五、集體協商、簽訂集體合同的程式

1、工會和企業方面應認真做好協商前的準備工作。需要協商的內容和條件工會應在全體職工中充分醞釀，提出符合企業實際的、又為多數職工接受的要求。

2、工會應遵守有關保密法律、法規的規定，保守企業商業秘密，工會可要求企業方面通報企業經營狀況和發展規劃等必要的資料，以便瞭解企業的真實情

況，考慮和提出協商條件的要求。工會也有義務向企業提供企業方面認為需要的資料。

3、協商中有爭議問題應盡可能自行協商解決，一次協商不成，可在下次協商中再議，經多次協商無效，超過六十天時，工會有權向勞動行政部門的勞動爭議協商處理機構書面提出協調處理申請。由勞動行政部門組織同級工會代表、企業方面的代表及其他有關方面的代表共同協調處理。

4、合同期限一般以三年為宜，每年應修訂必須修訂的條款。

5、集體合同草案應當提交職工代表大會或者由工會組織全體職工討論通過，由工會主席代表職工與企業法定代表人以書面形式簽訂，按法定程式報送勞動行政部門，勞動行政部門十五日內未提出異議的即為有效。

6、建立工會與企業的協商會議制度。原則上應定期舉行，也可以臨時約定，協商會議的內容由雙方商定，除集體合同執行情況的檢查等內容外，可包括合同未盡事宜或需要臨時協商解決的問題。協商會議達成的協議，應記錄在案，並向職工公佈，具有法律效力。

7、依法保護工會主席和其他參與協商的職工代表。自擔任代表之日起五年以內除個人嚴重過失外，企業違反規定與職工代表解除勞動合同或作不利其就業條件的崗位變動的，工會組織有權要求其改正，也可要求勞動行政部門予以糾正。

8、工會要積極協助企業推行勞動合同制，指導和幫助職工與企業簽訂個人勞動合同。個人勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。

六、上級工會的責任

1、上級工會對企業集體協商和簽訂集體合同負有指導的責任。包括派員參加協商會議瞭解情況、幫助企業工會參與協商等。

2 在當地政府勞動行政部門的組織下參與協調集體協商中出現的勞動爭議

3、企業簽訂集體合同後，在報送當地勞動行政部門的同時，企業工會應同時報送上級工會。上級工會如有異議，應同勞動行政部門協商後，由勞動行政部門向簽訂集體合同雙方提出審查意見。

4、對未建立工會的企業，要抓緊工會的組建工作，並和推行集體協商工作結合起來，起到互相結合、互相促進的效果。

5、縣、市以上各級工會領導機關，要指定專門機構負責集體合同工作的指導、協調和管理，形成協調和處理勞動關係的工作系統。

附錄 6：關於逐步實行集體協商和集體合同制度的通知

【內容分類】 勞動關係

【分類細目】 集體協商與集體合同

【時效性】 有效

【頒佈單位】 勞動部 全國總工會 國家經貿委 中國企業家協會

【頒佈日期】 1996.05.17

【實施日期】 1996.05.17

【標題】 關於逐步實行集體協商和集體合同制度的通知

【發文號】 勞部發〔1996〕174 號

【主題詞】 勞動合同 通知

【正文】

關於逐步實行集體協商和集體合同制度的通知

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局）、總工會、經貿委（計經委）、企業家協會：

隨著《勞動法》的貫徹實施，大部分地區積極穩妥地開展了集體協商和集體合同制度試點工作，這對於促進社會主義市場經濟條件下勞動關係協調機制的建立和完善，維護職工與企業雙方的合法權益，發展和諧穩定的勞動關係，發揮了積極的作用。為進一步統一認識，加強指導，逐步建立起集體協商和集體合同制度，現就有關問題通知如下：

一、實行集體協商和集體合同制度要以《勞動法》和《工會法》為法律依據，在全面實行勞動合同制度的同時，本著積極穩妥、保證質量、注重實效的原則逐步實行，形成工會代表職工與企業平等協商，政府依法調控的勞動關係調整體制。

二、集體協商和集體合同制度是市場經濟條件下協調勞動關係的有效機制。當前重點應在非國有企業和實行現代企業制度試點的企業進行。外商投資企業、

私營企業要在抓好組建工會工作的同時加快推行；進行現代企業制度試點的企業要積極創造條件逐步實行；其他具備條件的企業也可以積極穩妥地實行。

三、建立健全勞動關係協調機制，促進集體協商和集體合同制度的健康發展。在有條件的地區應當逐步建立由勞動行政部門、工會組織、經貿部門和企業家協會共同組成的三方性協調機制，定期就勞動關係中存在的重大問題進行協商，為企業的集體協商和勞動關係的和諧穩定創造良好環境。當前可就企業集體協商過程中存在的企業裁員、職工帶薪休假等問題提出指導性意見，為企業集體協商和簽訂集體合同提供參考性依據。

四、各級勞動行政部門要加強對集體協商簽訂集體合同工作的協調、指導和服務。

1．與有關方面合作，制定實施方案，完善相應的規定和辦法，使企業集體協商和簽訂集體合同工作有章可循。

2．建立健全集體合同管理制度。勞動行政部門應當設立集體合同管理專門機構，健全集體合同報送、登記、審核、通知等手續。依據國家的法律、法規和有關政策進行審核備案，並做到準確、及時。

3．加強對集體協商雙方代表的培訓和指導，為協商雙方提供必要的政策諮詢服務和資訊資料。

五、建立健全各級工會組織，為實行集體協商和集體合同制度創造條件。

各級地方和產業工會應加快在企業尤其是外商投資企業和私營企業建立健全工會組織，為實行集體協商和集體合同制度創造條件。在小型外商投資企業和私營企業比較集中的地區，可以組建行業性或區域性工會聯合會，代表職工與企業進行集體協商和簽訂集體合同。

六、在企業工會進行集體協商和簽訂集體合同過程中，上級工會組織應給予指導和幫助，提供有效的服務，要加強對工會骨幹及工會代表的培訓。

七、各級經貿部門要認真做好企業參與集體協商和簽訂集體合同的指導工作。

1．要把建立集體協商和集體合同制度與企業改革結合起來，積極穩妥地進行。密切注意企業勞動關係的新變化，對實踐中出現的新情況、新問題，要主動與勞動行政部門和工會組織協商，及時解決。

2．加強對各級企業家協會的指導，幫助企業家協會完善組織，提高人員素質，充分發揮其作用。

3．加強對企業的指導和服務，在提高企業經營者隊伍素質的同時，強化經營者的資產經營責任。對簽訂集體合同的企業，要督促企業認真履行，維護企業和職工雙方的合法權益。

八、簽訂集體合同的雙方具有平等的法律地位。在進行集體協商和簽訂集體合同過程中，雙方應當平等合作、相互尊重。一方提出集體協商簽訂集體合同的要求，另一方應當給予答復。如果另一方不同意協商或出現糾紛，雙方應當協商解決；協商解決不成，按照《勞動法》“因簽訂集體合同發生爭議”的有關規定處理。任何一方不得有過激行為，雙方均有義務維持勞動關係的穩定和正常的生產經營秩序。

九、集體合同的條款要兼顧雙方的利益，集體合同雙方當事人應自覺履行。勞動行政部門、上級工會組織、經貿部門和企業家協會應加強對集體合同履行的監督，發現問題，及時協調處理。

十、處理好勞動合同與集體合同的關係。勞動合同是職工與企業建立勞動關係的依據，勞動合同規定的標準不得低於集體合同的規定。

十一、勞動行政部門、工會組織、經貿部門和企業家協會要在地方黨委和政府的統一領導和支持下，密切配合，共同推動這項工作的順利進行。要努力做好宣傳動員工作，使企業管理者、工會幹部和職工群眾充分認識建立集體協商和集體合同制度的重要意義和作用；要加強培訓工作，提高雙方代表的素質、法律水平和進行協商的能力；要總結推廣典型經驗，研究解決存在的問題，注重實際效果，在實踐中不斷發展和完善。

附錄 7：勞動部關於加強集體合同審核管理工作的通知

勞動部

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局），新疆生產建設兵團：

《勞動法》貫徹實施以來，集體協商簽訂集體合同的工作取得了較大進展，這對於維護企業和職工的合法權益，穩定和諧的勞動關係產生了積極的作用。隨著這一制度的逐步實行，簽訂集體合同的數量不斷增加，集體合同審核管理工作中也暴露出一些亟待解決的問題。為進一步加強和規範集體合同審核管理工作，維護集體合同的嚴肅性，結合當前實際工作的需要，現就有關問題通知如下：

一、建立集體合同審核管理制度

對集體合同進行審核管理，是《勞動法》賦予勞動行政部門的一項重要職能，勞動行政部門依法對集體合同法律效力進行審核確認，是集體合同管理的重要內容，是集體合同生效的必經程式。各級勞動行政部門要建立健全集體合同審核管理制度，充實人員，適應集體合同審核管理工作的需要，保證在規定期限內完成登記審核工作。有條件的地區可以成立集體合同審核管理專門機構，條件暫時不具備的可以成立由勞動關係主管單位牽頭，工資、就業、職安、保險、培訓等機構參加的“集體合同審核辦公室”或聯席會議，同時要想方設法解決經費不足等問題，以保證集體合同登記審核等管理工作正常開展。

二、集體合同的報送

根據勞動部《集體合同規定》（勞部發〔1994〕485號）的規定，集體合同簽訂後，應在7日內將集體合同文本及有關說明材料報送勞動行政部門。這是勞動行政部門依法對集體合同進行登記審核的前提條件。應當報送的說明材料包括：企業的所有制性質、職工人數、《企業法人營業執照》複印件、工會社團法人證明

材料；雙方首席代表、協商代表或委託人的身份證複印件、授權委託書；職工一方協商代表勞動合同書複印件；協商情況及集體合同條款徵求職工意見的記錄；職工代表大會或全體職工大會審議通過集體合同草案的決議；集體合同條款的說明。

從當前情況看，在一些地區普遍存在集體合同簽訂後報送不及時的問題，直接影響到集體合同的法律效力和集體合同制度的順利實行，應當引起各級勞動部門的高度重視。各地勞動部門要積極與有關部門認真研究，採取有效措施，努力做好已簽訂集體合同的催報補審工作。

三、集體合同審核程式

集體合同的審核程式包括：

第一，集體合同管理機構收到報送的集體合同及有關材料後，進行編號、登記並及時告知報送單位收到時間。

第二，集體合同管理機構對代表資格、簽訂程式等進行初審。

第三，集體合同管理機構將初審合格後的集體合同分送勞動部門內集體合同審核的有關機構，對相關條款進行專審，經該機構主管負責人簽字後返回集體合同管理機構。

第四，集體合同管理機構綜合各方面意見製作《集體合同審核意見書》，內容包括：集體合同名稱、單位位址、雙方代表人姓名；收到集體合同的時間；經確認的集體合同有效條款、無效條款及原因；《集體合同審核意見書》的簽發日期；勞動行政部門集體合同審核印章。

第五，集體合同管理機構應將審核後的集體合同書、企業報送的材料、《集體合同審核意見書》（複印件）一併存檔，並將審核有效的集體合同名單報上級勞動行政部門備案。

省級行政部門可以向社會公佈經審核、確認的集體合同名單。

勞動行政部門在集體合同審核中出現較大分歧或遇其他重大問題時，應由勞動行

政部門負責人或委託集體合同主管機構負責人主持召開聯席會議，有關機構負責人共同參加，對集體合同有關條款進行研究，提出審核意見，報主管領導簽字。集體合同審核中出現涉及其他組織或部門的重大問題時，應及時向當地黨委和政府請示、彙報，在黨委和政府的領導下，組織協調有關部門共同做好集體合同審核管理工作。

四、集體合同審核的內容

第一，資格審核。主要包括企業法人資格、工會社團法人資格、職工協商代表是否與企業存在勞動關係等內容。

具備企業法人資格 跨省市的大型企業或集團公司的法定代表人可以委託所屬下一級企業或子公司的負責人與工會集體協商簽訂集體合同，但只能委託一級，不得層層委託。

第二，程式審核。主要包括簽訂集體合同是否經過集體協商、職工大會或職工代表大會審議、代表簽字等程式。

第三，內容審核。主要包括合同條款是否符合國家法律、法規規定，是否符合國家或地方宏觀調控政策，合同條款是否公平等。

對集體合同中無效或部分無效的條款，勞動行政部門可以提出修改建議，供雙方參考，不應直接在集體合同書上進行修改或強求企業按審核意見修改或執行。

資格、程式、內容不符合法律、法規規定的，應及時退回報送單位並加說明。

五、集體合同生效日期

根據《勞動法》第三十四條的規定，集體合同報送勞動行政部門後，十五日內未提出異議的，生效日期自第十六日起計算；在十五日內經審核登記，勞動行政部門製作《集體合同審核意見書》送達集體合同簽訂雙方代表的，生效日期為《集體合同審核意見書》確認的生效日期。

凡未履行其法定報送程式的集體合同不具有法律效力，應視為無效。

六、集體合同的統計

各級勞動行政部門要做好對集體合同的統計工作，及時掌握本地區集體協商簽訂集體合同的基本情況，按《關於填報 集體合同報送審查情況統計表 的通知》（勞關司函〔1996〕12號）的要求，完成統計報表的匯總填報工作，在規定時間內將統計表報送上級勞動行政部門。

1996年11月4日

附錄 8：勞動部關於加強集體合同審核工作力量的通知

勞動部

各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局）：

為了建立健全集體合同審核管理制度，勞動部於 1996 年 11 月發出《關於加強集體合同審核管理工作的通知》（勞部發〔1996〕360 號）（以下簡稱《通知》）。各地勞動行政部門按照《通知》要求，積極採取措施加強集體合同管理，在逐步完善管理制度和審核程式方面做了大量工作，推進集體合同管理向規範化發展。但是，由於各地實行集體協商和集體合同制度的進展加快，各地勞動行政部門集體合同審核力量不足，審核率低的問題十分突出。據統計，截止 1996 年底，已有 13.5 萬戶企業簽訂了集體合同，而勞動行政部門審核的集體合同僅達 68 000 份，占 51%。這種狀況已嚴重影響到《勞動法》的全面貫徹實施和集體協商訂立集體合同工作的正常開展。為此，需要進一步加強集體合同審核力量。現就有關工作通知如下：

一、按照《勞動法》規定和轉變政府職能的要求，各地勞動行政部門應當建立集體合同審核管理機構。條件具備的地方應一步到位，組建集體合同審核管理的專門機構；條件暫不具備的，可按《通知》要求成立集體合同審核辦公室或聯席會議，以保證集體合同審核工作的正常進行。

二、各地勞動行政部門應根據工作需要配備專職從事集體合同審核管理的工作人員，並按照任職要求，選調政治、業務素質好的幹部擔任。無論是建立集體合同審核管理機構的單位，還是成立集體合同審核辦公室的單位，都要視情況配備一定數量的專職人員負責集體合同審核管理工作。

三、各地勞動行政部門要加強集體合同審核業務培訓工作，對從事集體合同審核

管理的人員都要分期分批進行培訓，有條件的要做到先培訓後上崗，使廣大集體合同審核管理人員的業務素質得到進一步提高，以保證集體合同審核工作開展的需要。

四、各地勞動行政部門都要高度重視集體合同審核管理工作，要明確領導責任，確定一名領導同志分管此項工作，加強有關工作的領導協調，及時組織處理集體合同訂立、審核工作中出現的重大問題。請各省、自治區、直轄市及計畫單列市勞動（勞動人事）廳（局）將分管領導名單報勞動部勞動關係與監察司備案。

1997年3月11日

附錄 9：關於進一步推行平等協商和集體合同制度的通知

【內容分類】 勞動關係

【分類細目】 集體協商與集體合同

【時效性】 有效

【頒佈單位】 勞動和社會保障部 國家經濟貿易委員會 中華全國總工會 中國企業聯合會 中國企業家協會

【頒佈日期】 2001.11.14

【實施日期】 2001.11.14

【標題】 關於進一步推行平等協商和集體合同制度的通知

【發文號】 勞社部發〔2001〕17 號

【主題詞】 勞動合同 通知

【正文】

關於進一步推行平等協商和集體合同制度的通知

各省、自治區、直轄市勞動和社會保障廳(局)、經貿(計經)委、總工會、企業聯合會 企業家協會：

為進一步推行平等協商和集體合同制度，加快培育勞動關係主體雙方自主協調的機制，促進勞動關係的和諧穩定，依據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國工會法》，現就有關問題通知如下：

一、充分認識進一步推行平等協商和集體合同制度的重要性。隨著我國社會主義市場經濟體制的逐步建立和經濟結構調整力度的不斷加大，我國勞動關係主體逐步確立，其利益關係呈現出多樣性、複雜化的發展態勢，協調穩定勞動關係的任務日益繁重和艱巨。積極推行平等協商和集體合同制度，對於實現和維護職工的合法權益，保護、調動和發揮廣大職工的積極性，促進企業改革和發展具有重要意義。各級勞動保障、經貿(計經)部門、工會組織和企業代表組織，要按照

“三個代表”的重要思想，高度重視這項工作，採取切實有效措施，推動這項工作的深入開展。

二、各類企業都應該建立平等協商機制，切實維護職工的合法權益。平等協商，是用人單位（包括企業、雇主或雇主團體，或以進行平等協商為目的的小企業聯合組織）和相應的工會組織（未建立工會的企業由職工民主推舉代表），在法律地位完全平等的基礎上，就勞動標準、勞動條件以及其他與勞動關係相關的問題，依據國家法律法規而進行溝通、協商的行為。建立平等協商機制，是保護職工合法權益，建立和諧穩定的勞動關係，調動和發揮廣大職工積極性、創造性，促進企業和職工加強溝通、共謀發展的重要手段。對於涉及職工切身利益的重大問題，企業都應當與工會代表或職工代表進行平等協商。要規範和完善協商程式，把工資集體協商作為推進平等協商工作的重點，積極開展工資集體協商，由職工代表與企業代表就企業的內部工資分配制度、工資分配形式、工資收入水平、工資支付辦法等事項進行平等協商，使平等協商在協調勞動關係方面發揮重要作用。

三、進一步完善集體合同制度。企業依法經過平等協商所簽訂的集體合同是協調勞動關係的重要依據。要在普遍開展平等協商的基礎上，積極推動不同類型的企業建立和完善集體合同制度，指導企業從各自的實際出發，因企制宜，合理確定集體合同具體內容和標準，增強實效性和可操作性。對暫不具備條件簽訂綜合性集體合同的企業，可以就工資分配等問題簽訂單項集體合同或協定。對於外商投資企業、私營企業、鄉鎮企業尤其是小企業相對集中的地區，由工會組織代表職工與相應的企業組織代表或企業進行平等協商，簽訂集體合同。要處理好集體合同和勞動合同的關係，勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。

四、加強對職工協商代表的保護。企業應當保證職工協商代表履行職責必要的工作時間，其工資和其他待遇不受影響。職工協商代表在本人勞動合同期限內，除嚴重違反勞動紀律、企業規章制度和嚴重失職、營私舞弊、給企業利益造成重大損害以及被追究刑事責任外，企業不得與其解除勞動合同。職工協商代表在任期內，勞動合同期滿的，企業原則上應當與其續簽勞動合同至任期屆滿。職工代表的任期與當期集體合同的期限相同。企業不當變更或解除職工協商代表勞動合同的，勞動保障部門應當責令限期改正。

五、建立健全履約監督保障機制和平等協商爭議處理制度。勞動關係雙方當事人任何一方提出平等協商的要求，另一方無正當理由不得拒絕。依法訂立的集體合同對企業和企業全體職工具有法律約束力，雙方都要嚴格遵守執行。企業組織代表要指導企業建立集體合同履行責任制和監督檢查制度，把履約責任制同崗位目標責任制結合起來，納入到企業管理中。集體合同的履行要接受工會和職工群眾的監督。各級勞動保障部門要依法加強對集體合同制度履行情況的行政監察工作，把勞動保障監察同工會勞動法律監督緊密結合起來，對無正當理由拒絕平等協商、違反集體合同的企業，要責令其限期改正，依法處理。要積極探索建立平等協商或簽訂集體合同爭議的行政調解制度，及時引導爭議雙方通過法律途徑調解處理。

六、切實加強對平等協商和集體合同工作的領導，推動平等協商和集體合同工作的順利進行。各級勞動保障部門、工會組織、企業代表組織要在當地黨委、政府的領導下，通力協作，密切配合，共同做好這項工作。勞動保障部門要積極完善平等協商和集體合同工作的有關政策規定，進一步健全集體合同管理辦法，做好集體合同的報送、審核、備案以及協調、指導和服務工作。工會組織要把推行平等協商和集體合同制度作為工作重點，加強調查研究和具體指導，加強對工會幹部和職工協商代表的培訓，提高平等協商的能力。企業代表組織要加強對企業

經營者的培訓工作，提高其對平等協商和集體合同制度的認識，為企業開展平等協商和集體合同工作創造有利條件。各地要積極探索建立由勞動保障部門、工會組織和企業代表組織組成的勞動關係三方協商機制，定期分析本地區勞動關係的發展態勢，協商解決企業平等協商和集體合同工作中的重大問題，加強有關法律和政策宣傳，總結推廣典型經驗，指導推動這項工作的健康發展。

勞動和社會保障部 國家經濟貿易委員會 中華全國總工會
中國企業聯合會 中國企業家協會

二 一年十一月十四日

附錄 10：關於建立健全勞動關係三方協調機制的指導意見

【內容分類】 勞動關係

【分類細目】 其他

【時效性】 有效

【頒佈單位】 勞動和社會保障部 中華全國總工會 中國企業聯合會 中國企業家協會

【頒佈日期】 2002.08.13

【實施日期】 2002.08.13

【標題】 關於建立健全勞動關係三方協調機制的指導意見

【發文號】 勞社部函〔2002〕144 號

【主題詞】 勞動 意見

【正文】

關於建立健全勞動關係三方協調機制的指導意見

各省、自治區、直轄市勞動保障廳(局)、總工會、企業聯合會 / 企業家協會：為進一步加強政府勞動保障行政部門、工會組織和企業代表組織三方對涉及勞動關係方面的重大問題進行溝通和協商，建立和諧穩定的勞動關係，保護、調動和發揮廣大職工和經營者的積極性，為改革、發展、穩定的大局服務，現就建立健全勞動關係三方協調機制提出以下意見。

一、充分認識建立勞動關係三方協調機制的重要意義

隨著經濟體制改革不斷深化，經濟結構調整力度進一步加大，特別是我國加入 WTO 和經濟全球化，企業所有制形式、勞動組織形式、勞動者就業形式日益多樣化，勞動關係利益主體日趨複雜化、多元化，迫切需要我們加快建立健全適應社會主義市場經濟發展要求的勞動關係調整機制。勞動關係三方協調機制，是我國勞動關係調整機制的重要組成部分，是社會主義市場經濟條件下協調勞動關係的有效途徑，對於維護勞動關係雙方的利益，最大限度地保護、調動和發揮廣大職工的積極性，促進我國勞動關係的和諧穩定，為改革開放創造一個穩定的

社會環境，推動國民經濟持續快速健康發展，都具有重要的意義。

二、從實際出發，建立和健全勞動關係三方協調機制

目前，全國已有 20 多個省、自治區、直轄市建立了勞動關係三方協調機制。到今年年底，尚未建立三方協調機制的省份都要從本地實際出發，切實採取措施，建立由勞動保障行政部門、工會組織和企業代表組織參加的省一級勞動關係三方協調機制。已經建立三方協調機制的地區，要緊緊圍繞勞動關係方面的重大問題進行協商，進一步完善制度和規程，在總結實踐經驗的基礎上，逐步向市、縣(區)一級延伸，形成本地區多層次的三方協調機制。

三、明確勞動關係三方協調機制的職責

各地要從實際出發，制定本省勞動關係三方協調機制的工作制度和規程，明確職責，規範運作。省級三方協調機制一般應在以下幾個方面開展工作：

(一)研究分析經濟體制改革政策和社會經濟發展計畫對勞動關係的影響，提出政策性意見和建議。

(二)通報交流各自協調勞動關係工作中的情況和問題，研究分析勞動關係狀況及發展趨勢，對勞動關係方面帶有全局性、傾向性的重大問題進行協商。

(三)對制定涉及調整勞動關係的法律、法規、規章和政策提出意見和建議，並監督實施。

(四)對地方建立三方協調機制和企業開展平等協商、簽訂集體合同等勞動關係調整工作進行諮詢、指導。研究現行勞動爭議處理體制，指導地方的勞動爭議處理工作。總結推廣典型經驗。

(五)對具有重大影響的集體勞動爭議和群體性事件進行調查研究，提出解決和預防的意見建議。

(六)開展勞動法律、法規和規章的宣傳工作。

三方協調機制要制度化、規範化，定期召開會議。會議紀要和有關材料上報國家

協調勞動關係三方會議辦公室。重大問題應及時向國家協調勞動關係三方會議反映。

四、積極探索勞動關係三方協調機制的運作方式，加強對勞動關係三方協調機制工作的指導。三方要本著相互理解、相互信任、相互支援和兼顧國家、企業、職工利益的原則，充分發揮三方協調機制的優勢，在最廣泛的範圍內達成一致意見。要緊緊圍繞本地區勞動關係方面的突出問題開展工作。根據不同時期的實際情況，突出工作重點，抓住職工普遍關心的影響勞動關係和諧穩定的全局性問題，開展工作，充分發揮三方協調機制的的作用。

建立健全勞動關係三方協調機制是一項全新的工作，各省、自治區、直轄市要認真總結三方協調機制的做法和經驗，指導地市一級建立三方協調機制。要不斷研究新情況，解決新問題，積極探索三方協調機制的運作方式。要注意借鑒外國的成功做法和有益經驗，逐步形成具有中國特色的勞動關係三方協調機制。

勞動和社會保障部

中華全國總工會

中國企業聯合會

中國企業家協會

二〇〇二年八月十三日

附錄 11：集體合同書（試用範本）

為保留集體合同書（試用範本）之原稿（大陸簡體字），故附錄 9 不另外打字與上傳，有需要的讀者請參考論文正本，不便之處敬請見諒。