



劳资关系与集体谈判

集体谈判和非标准就业形式： 降低脆弱性和确保体面劳动的良好实践*

人们普遍认为集体谈判是改善工作条件和促进劳资关系的重要手段，但是对于非标准就业形式下的工人，它又是否能起到同样的作用？本期简报介绍了如何通过集体谈判改善非标准就业形式的工人的就业条件，包括临时性就业及非全日制工作人员，以及临时介绍所工作等多方参与的就业形式人员。

概述

集体谈判对于平衡雇主和工人之间的（不平等）关系有着重要作用，它有助于工人发声从而改进工作条件。在许多国家，集体谈判在规范全日制正规或“标准”就业关系中扮演着重要角色。尽管标准就业关系仍然占据着主导地位，非标准就业形式已经在许多国家兴起，尤其是工业化程度较高的国家。非标准就业包括临时就业（固定期限合同和零工）、临时介绍所工作、涉及多方雇佣关系（如劳务经纪人）的其他就业安排和不明确的就业关系和非全日制就业。ⁱ

非标准就业多见于季节性工作或是有临时缺席人员替代需求的工作中。在工人能够自由选择且管理规范的非标准就业形式中，例如非全日制工作和其他非标准就业安排，工人能够掌控自己的工作日程，从而更好的平衡工作和个人生活。

这类就业安排还可以提高劳动市场参与度，为年轻人提供机会，增加经验，从而拥有更有前景的事业和生活。

虽然益处良多，一些非标准就业形式并不能使工人获得体面劳动。工人可能没有社会保护，就业缺乏保障（更容易被解除合同），而工作场所事故和疾病风险高。ⁱⁱ非标准就业形式的工人可能面临一系列挑战，包括工作没有保障、无法自行安排工作日程、职业不确定性高、收入波动大，以及工作时间不稳定。非全日制工作的工人，尤其是“零时”合同工人常常需要随叫随到。他们几乎没有最低收入保障，也没办法安排自己的工作和生活。另外，非标准就业形式下的工人在行使组织权和集体谈判权时也可能面临困难。

* 本简报由 Edlira Xhafa 撰写。

i 国际劳工组织三方会议将非标准就业形式定义为“固定期限合同和其他形式的临时就业，临时介绍所工作以及涉及多方的其他合同安排，隐蔽性雇佣及依赖性自雇就业和非全日制工作”。非标准就业形式专家会议的结论，理事会第 323 届会议，2015 年 3 月 12 日至 27 日，日内瓦。

ii 例如，2011 年 3 月福岛事故之后从事清理和净化工作的大多数工人都是合同工。根据日本核安全局的资料，2009 年，合同工比标准工人更容易受到高水平的辐射（Jobin, 2011）。伊利诺斯州 2000-2007 年由于工作导致截肢的数据显示造成截肢次数最多的十家雇主中有一半是职业介绍公司或临时职业介绍所（Friedman 等，2012 年）。

组织非标准就业形式的工人

非标准就业形式的工人，如零工、介绍所工人或临时工通常被视为“外人”，他们既没有时间参加工会活动，也没法作为标准工作的替补工人（Crush 等，2001；Hatton，2014）。这些观点已表明许多“非标准”就业工人处境的脆弱。他们可能根本无法加入工会（依据法律规定），担心加入工会会受到报复，或者由于其收入波动而导致可能无法负担工会会费。

然而在许多国家，工会作为代表全体工人而不仅仅只是其成员的社会角色，越来越关注零工、临时工人和非全日制工人的工作条件。这种关注一方面是由于对弱势工人群体的担忧，另一方面则是担心非标准就业可能会损害既有的工资和工时标准。一些工会已经优先考虑招募这类工人入会，并开展了针对性的组织活动（Gumbrell-McCormick，2011；Keune，2013；Serrano，2014）。例如，荷兰工会联合会（FNV）确定了因非标准就业形式而使工人面临特殊风险的行业，包括邮政、清洁、肉类加工、国内救援、出租车、建筑和临时介绍所工作等，并在这些行业积极招募成员（Keune，2015）。为代表非标准就业形式工人的特殊利益，新的工会得以建立。

许多情况下，这些工会之后会与国家联合会合并或联合，例如现今代表建筑机械操作人员（塔式起重机操作员、混凝土搅拌车司机和自卸卡车司机等）的韩国建筑业联合会（KFCITU）是由国家建筑业日工工人联合会（最初是日工工会）和韩国建筑工会联合会组建起来的（YUN，待出版）。另一个例子发生在尼日利亚的石油业。由于雇主拒绝与常规工会就合同工人的工作条件进行谈判，导致合同工成立了自己的分支机构。而雇主则建立了自己的协会（劳务承包商论坛）就这些工人的工作条件来进行谈判（Aye，待出版）。

尽管组织非正规就业人员以及代表他们的集体利益困难重重，并充满不确定性（Belkacem 等，2014），工会仍然努力制定了降低这些工人脆弱性的具体战略。包括通过游说影响立法和政策制定；与其他组织建立联盟等多种形式的协调行动；以及开展集体谈判（Gumbrell-McCormick，2011；Keune，2013；Fine 2015）。本期简报重点介绍的是集体谈判在解决非标准就业形式工人面临的诸多挑战方面的作用。

集体谈判如何降低脆弱性又如何确保体面劳动？

那么集体谈判的作用是什么呢？作为正规就业中不可或缺的一环，它是否能够降低非标准就业形式下工人的脆弱性，同时确保雇主具有灵活性呢？

通过对集体协议的文献综述，一系列新的做法都为集体谈判实现这些工人的体面劳动提供了启示。ⁱⁱⁱ

ⁱⁱⁱ 本次文献综述是为了撰写报告，供 2015 年 2 月 16 日至 19 日在日内瓦举行的国际劳工组织非标准就业形式专家会议讨论所用。综述包括各类文献以及来自 18 个国家的 39 个集体协议中涉及到非标准工人的条款。

各国劳资关系制度大相径庭，例如工会发展程度、雇主组织的性质、集体谈判发生的层面（企业级、行业级、国家或混合层面）、集体协议所覆盖的员工比例以及国家和劳动立法的作用等都不同（Crouch, 1993 年；Traxler, Blaschke 和 Kittel, 2001 年）。本简报收集的案例来自不同国家、不同行业 and 不同类型的集体协议。这些例子在一处行之有效，但在其他地方则未必如此。这些案例的

更大意义在于例证集体谈判是如何降低非标准就业形式人员的脆弱性并实现体面劳动。

近年来，各级工会、雇主和雇主组织开始通过集体谈判来解决非标准就业形式工人面临的具体问题。本简报介绍了在以下五个方面保护非标准就业工人的创新性条款：促进正规就业；协商同工同酬；保障零工时工人的工作时间；扩大生育保护；以及确保工作场所安全。

促进正规就业

非标准就业工人最大的担忧在于工作的不稳定性，有一些工人在同一家公司工作多年，但是始终拿的都是临时合同。为此，工会和雇主及雇主组织签订的集体协议中包含就业

稳定性措施，针对临时性合同工人以及多年来通过中介服务于同一家公司的工人。一些集体协议还规定工人在同一家公司达到一定工作时限后其工作不再被视为“临时性”，而连续拿临时性合同的工人，其就业也转为正规就业（见表 1）。

表 1：促进正规就业

集体协议	相关条款
菲律宾：Indo Phil 纺织公司与其企业工会签订的集体协议 (2010-2015)	在 12 个月内履行正式员工职责 156 天以上的临时工或零工，视为正式员工。 ^{iv}
加拿大：安大略皇室与安大略公共服务工会签订的集体协议 (2013-2014)	如果固定期限合同的员工连续工作 18 个月以上则被视为正式员工。如果雇主批准固定期限合同员工替代休假的正式职工或根据集体协议确定需要全职履行该项工作，则应在常规服务部门设立该职位。
南非：公路货运谈判委员会集体协议 (2012-2013)	向行业内一个或多个客户提供超过两个月的临时服务的员工被视为普通员工，本合同的所有相关规定适用于这类员工。
新西兰：BOC/Linde 工程、印刷和制造业工会集体协议 (2012-2014)	本条款不允许于雇用临时员工连续工作六个月以上，除非雇主、员工本人以及工会以书面形式就较长期限达成一致。

上述情形常常伴随着就工作组织进行更广泛的协商以及对采用非标准就业形式的条件达成协议，例如季节性工作或临时性生产增加。在某些情况下，社会伙伴会将临时合同限制

在正规劳动力的特定比例内。双方也会确立要求分包商适用相同的就业条款与条件的条款（见表 2）。

^{iv} 《菲律宾劳动法典》第六卷规定了一个为期一年的服务期限，无论工人提供的服务是连续的还是中断的，都将被视为正式员工。

表 2：规范工作组织

集体协议	相关条款
德国：金属行业集体协议试用版 (2012)	工作委员会拥有较大的共同决策权，有权发出谈判要约要求通过工作协议来规范雇用临时介绍所人员。此类协议的主题范围可以包括雇用临时介绍所人员的目的和范围、用工量以及长期雇用此类工人的条件。
南非：汽车行业谈判委员会集体协议 (2010–2013)	自 2013 年 8 月以后，雇用的临时雇员不得超过核心劳动力的 35%。
哥伦比亚：哥伦比亚国家石油公司与工会签订的企业集体协议 (2009–2014)	承包和分包公司从事与石油工业直接有关的活动，必须按照本合同所规定的相同工资金额（金钱和实物）和津贴支付其 [合同] 工人。

协商同工同酬

工会、雇主和 / 或雇主组织也通过集体谈判来逐步缩小工资差距，确保从事同一工作但合同类型不同（正规就业合同和非标准就业合同）的工人之间的工资差异越来越小。在某些情况下，同工同酬也是协商内容之一，特别是临时介绍所工人的同工同酬问题（见表 3）。关于同工同酬的谈判有助于确保雇主在招募临时介绍所工人和固定期限合同工时不仅是出于成本

考虑，而且有助于促进工作中的团结协作。

在德国，国家层面的临时性介绍所工作集体协议根据欧盟指令偏离了行业标准^v。2010 年，德国金属行业工会与德国北莱茵 - 威斯特伐利亚州、下萨克森州和不来梅的钢铁行业进行协商，首次确定了临时职业介绍所工人应该与标准合同下的工人获得相同的薪酬。

表 3：协商同工同酬

集体协议	相关条款
印度：印度煤炭公司和印度全国矿工联合会 (INMF) 签订的采矿从业人员工资集体协议 (2012-2016)	基于集体协议或其他方式确立的任何员工的现有工资水平高于合同工的工资时，应当以较高的工资水平作为合同工的最低工资标准。
挪威：挪威工业联合会和工会联合会签订的行业集体协议 (2012-2014)	《工作环境法》规定，企业如果雇用人力资源机构和临时职业介绍所的工人，用工企业应当提供与本企业员工相同的工资和工作条件。
毛里求斯：道达尔毛里求斯有限公司与化学、制造和相关贸易行业雇员联盟签订的企业集体协议 (2014-2016)	所有从事同等价值工作的员工应得到同等报酬，包括固定期限合同和临时合同的员工。

v 第 2008/104/EC1 号关于临时性介绍所工作的指令，规定在以下情况下可以偏离平等待遇的原则：(a) 临时职业介绍所人员与临时工作机构签订了永久性就业合同，介绍所不间断地(包括不同工作任务之间的衔接阶段)支付其报酬。(见第 5 条第(2)款)；(b) 通过集体协议确定(第 5 条第(3)款)；或 c) 在没有普遍适用的集体协议的情况下，成员国可以确定满足适用平等待遇的期限(第 5 条第 4 款)。

解决工时问题

集体谈判也是解决非全日制工作人员排班问题的一个重要工具，特别是为那些零工时合同工确保了最低工时以及较为合理的工作安排通知。例如新西兰联合工会于 2015 年与包

括麦当劳、汉堡王和餐饮品牌在内的众多快餐公司签订了一项集体协议，创新性地取消了“零时”，实行了更加有保障的常规轮班制度（见表 4）。^{vi}

表 4：解决工时问题

集体协议	相关条款
新西兰：麦当劳与联合工会签订的企业集体协议 (2015-2017)	在下列情况中，将不安排工人上班： <ul style="list-style-type: none">• 一次轮班工作时间不到三小时；• 每天超过两班；• 每天工作超过 8 小时；• 每周工作超过 40 小时；• 一天内，从开始工作算起，已经过去了 12 小时；• 任意一周的第六或第七个工作日；以及• 在两个连续工作日之间休息时间少于 9 小时。
新西兰：餐饮品牌公司与联合工会签订的集体协议 (2015-2017)	排班名单每周二公布。名单确认员工在接下来七天内的的工作时间，并预通知之后七天的的工作时间安排。每次轮班最低工作时间为三小时，除非员工必须出席正式会议或培训，这种情况下可以适用最低一小时的轮班制。在特殊情况下，经与工会和相关员工协商后，必胜客可安排最少两个小时的轮班工作。

扩大生育保护

除了工资和工作条件外，部分集体协议创新性的提供了其他方面的劳动保护。例如在丹麦，在规范劳动力市场和提供劳动保护方面

发挥重要的作用的集体协议，现在也致力于提高介绍所员工的生育保护（见表 5）。

表 5：扩大生育保护

集体协议	相关条款
丹麦：丹麦商会与丹麦商业和文职人员签订的行业性集体协议 (2014-2017)	将介绍所员工满足获得生育福利条件的门槛从在同一岗位工作 9 个月缩短至 3 年内工作 1443 个工时。
意大利：意大利工作介绍所协会与工会（CGIL, CISL, UIL, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp）针对临时介绍所人员签订的行业集体协议 (2014-2017)	生育保护： <ul style="list-style-type: none">• 一次性支付 2250 欧元。• 儿童津贴：每月 100 欧元直到孩子满三岁。

vi 2015-2017 年联合工会与麦当劳、汉堡王、餐饮品牌和温迪家缔结的集体协议。

确保工作场所安全

社会伙伴也在集体协议中涉及职业健康与安全的议题，严格规定了哪些类型的工作可以外包给非标准就业的人员，明确指出需要怎样的培训，从而减少非标准合同工所面临的风险。

有些国家通过立法明确工作场所安全的职责来达成这一目标。比如韩国 1981 年通过的

第 3532 号职业健康与安全法案（经 2010 年 6 月 4 日第 10339 号法令和 2011 年 7 月 25 日第 10968 号法令修订）规定企业工人和承包商工人在同一地点工作时，雇主有责任防止工伤事故的发生。这促使许多雇主走上谈判桌，签订了多份建筑行业内的多雇主集体协议（Yun，待出版）。

表 6：确保充分培训和工作场所安全

集体协议	相关条款
西班牙：第五份全国临时介绍所工人集体协议（2008–2010）	临时职业介绍公司每年将工资的 1% 用于派遣到用工单位的工人的职业健康和安全培训。
韩国：金属行业雇主组织与金属业工会签订的行业集体协议（2013–2014）	雇主应对在企业内工作的分包商工人（基本上是临时工）进行监督以防止发生事故及工伤，并应根据《职业健康和安全法》对分包商进行相关方面的教育培训。
毛里求斯：建筑与土木工程承包商协会，以及建筑、金属、木材及相关行业的雇员联合会与私营企业雇员联合会签订的多雇主协议（2011，待定）	若工人没有连续 12 个月的工作经验，除非接受适当的培训，否则不应该接触任何危险工作。

促进实现集体谈判目标的因素

以上集体谈判创新性成果的实现得益于多种因素。其中一些解决了妨碍非标准就业工人享受集体谈判权利的法规方面的障碍。例如工会承认的法定程序在确定是否达到代表性或者在确立谈判单位所需的最低员工数时没有将“非标准”工人纳入计算（Davies, 2014）。^{vii}

促成集体谈判达成的因素之一是一个有利的法律框架，能够有效地承认集体谈判权，从而使得集体谈判可以作为一种工具，为普通工人和非标准就业形式的工人提供包容性的劳动保护。这需要采取措施来确保工会代表、

雇主和雇主组织能够被视为谈判代表，并能够真正去谈判涵盖这些工人的集体协议。这可能意味着在考虑代表性的时候，应考虑到谈判单位中非标准就业形式的比例（Davies, 2014）。

第二个因素是社会对话。各级社会伙伴制定了促进和支持非标准工人集体谈判的工具和合作框架。例如，西班牙加泰罗尼亚地区在地方政府、工会和雇主的支持下，开发了一个合作框架协议，在促进企业竞争力的同时，力争减少失业和非标准就业。这些协议有助于将临时工转为长期就业，并有助于提高工作时间的灵活性（Regalia, 2013: 454）。在

vii 例如，在英国，如果未能实现自愿承认，则法定认可程序启动。根据《工会和劳动关系合并法》附表 A1，工会不得在少于 21 名工人的工作场所申请法定认可。1992 年《工会和劳动关系（合并）法》，附表 A1。

比利时，国家劳工委员会缔结的跨行业集体协议中达成的框架条件也适用于介绍所工人（Eurofound，2009年）。2008年国际工会网络（UNI）和全球领先的清洁服务公司欧艾斯（ISS）续签了二者于2003年签署的全球框架协议，并增加了一项条款，使欧艾斯员工和为公司提供服务的人员都有权成为工会会员，行使集体谈判权（ISS-UNI全球框架协议，2008）。

结语

本期简报通过众多实例，说明集体谈判可以降低工人在非标准就业形式中的脆弱性，并有助于实现体面劳动。而这些只有在工人的结社自由和集体谈判权得到承认和保护的情

况下，才有可能实现。同时，社会伙伴在促进构建创新性做法的框架方面做出的努力和政府对集体谈判的支持亦十分重要。第三个因素是国家对已有实践进行政策性的效力扩张，来支持包容性的集体谈判。例如，南非2014年修订了《劳动关系法》，使部长在确定社会伙伴是否已达到扩张集体协议的最低门槛时能够考虑到该行业劳动力的构成——特别是非标准就业形式的工人比例。^{viii}

况下，才有可能实现。同时，社会伙伴在促进构建创新性做法的框架方面做出的努力和政府对集体谈判的支持亦十分重要。

参考资料

Aye, B. Forthcoming. “Combating precarious work in the Nigerian oil and gas industry: “NUPENGASSAN” and the struggle for transition from informality to formal employment and labour relations”, in *GLU Working Papers*. Geneva, ILO.

Belkacem, C.; Kornig, C.; Nosbonne, C.; Michon, F. “Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l’action syndicale», in *La Revue de L’Ires*, N° 83 - 2014/4, pp 3-28.

Crouch, C. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Oxford University Press.

Crush, J.; Ulicki, T.; Tseane, T.; van Veuren, E. J. 2001. “Undermining labour: The rise of subcontracting in South African Gold Mines”, in *Journal of Southern African Studies*, Vol. 27(1), pp 5-31.

Davies, A. C. L. 2014. “‘Half a person’ A legal perspective on organizing and representing ‘non-standard’ workers”, in Bogg, A. and

Novitz, T. (eds.), in *Voices at work: Continuity and change in the common law world*. Oxford, Oxford University Press.

Eurofound. 2009. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Available at: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf.

Fine, J. 2015. “Alternative labour protection movements in the United States: Reshaping industrial relations?”, in *International Labour Review*, Vol. 154(1), pp. 15-26. Geneva, ILO.

Friedman, L.; Krupczak, C.; Brandt-Rauf, S.; Forst, L. 2012. “Occupational amputations in Illinois 2000–2007: BLS vs. data linkage of trauma registry, hospital discharge, workers compensation databases and OSHA citations”, in *Injury* 2012.

Gumbrell-McCormick, R. 2011. “European trade unions and ‘atypical’ workers”, in *International Relations Journal*.

viii 1995年第66号《劳资关系法》（2014年第6号修正案修订），第32（5A）条

- Hatton, E. 2014. “Temporary weapons: Employers’ use of temps against organized labor”, in *International Labour Relations Review*, Vol. 67(1), pp 86-110. New York, Cornell University.
- IndustriALL Global Union. 2014. “Negotiating security: Trade union bargaining strategies against precarious work”. Geneva, IndustriALL.
- ISS-UNI. 2008. ISS – UNI Global Agreement. Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/ISS_IFA_EN.pdf.
- Jobin, Paul. 2011. “Dying for TEPCO? Fukushima’s nuclear contract workers”, in *The Asia-Pacific Journal* Vol 9, Issue 18 No 3, May 2, 2011. Available at: <http://japanfocus.org/-Paul-Jobin/3523/article.html>.
- Keune, M. 2013. “Trade union responses to precarious work in seven European countries”, *International Journal of Labour Research* 5(1): 79–96. Geneva, ILO.
2015. “Trade unions, precarious work and dualisation in Europe” in Eichhorst, W. and Marx, P. (eds.) *Non-standard employment in post-industrial labour markets*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Regalia, I. 2013. “Regional and Local Experiments for Labor Market Policy in Europe”, in Stone, V. W. K; Arthurs, H. (eds.) *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. Russel Sage Foundation Press.
- Serrano, M. (ed.) 2014. *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries*. Jakarta, FES.
- Traxler, F.; Blaschke, S; Kittel, B. 2001. *National labour relations in internationalised markets*. Oxford, Oxford University Press.
- Yun, A. Forthcoming: “A case study of precarious workers in the South Korean construction industry”, *GLU Working Papers*. Geneva, ILO.

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)

International Labour Office
 4, route des Morillons
 CH-1211 Geneva 22, Switzerland
 Tel: + 41 22 799 67 54
 Fax: + 41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/collectivebargaining

ISSN 2227-9334 (web)
 November 2015