



第 5 章：社会

5.2 结社自由与集体谈判

什么是工会、工人组织和工人委员会？

工会或工人联合会是由工人组成的团体，其目的是保护和提升工人的利益。

工人组织是一个**自愿的、独立的**团体，旨在保护和提升工人的权利和利益。

工人委员会或委员会是由员工代表选举产生的团体，负责与管理层沟通有关投诉、工作条件和工资等问题。



什么是集体谈判？

集体谈判是职场中进行社会对话的重要机制，涉及雇主和工人之间的谈判以确定：

- 工作条件
- 雇佣条款
- 并规范它们之间的关系。

其结果是，雇主（或雇主组织）与工人代表之间达成一份书面协议，称为**集体谈判协议（CBA）**。



5.2 结社自由与集体谈判

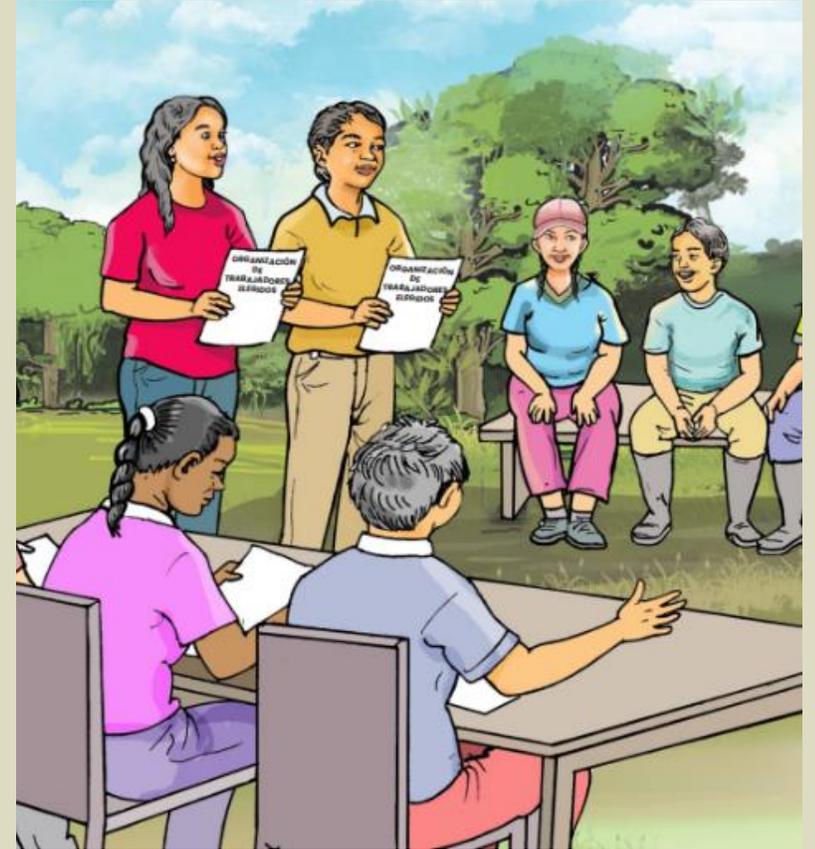
编号	基础要求	团体认证			个体认证
		小型农场	大型农场	团体管理	小型农场/ 大型农场
5.2.1	<p>根据适用法律，无需雇主批准，工人可以自行组建或加入工会或工人组织，并参与集体谈判。工人代表通过定期、自由且公正的民主选举产生。</p> <p>管理者制定了关于工人权利的书面政策，并确保工人了解该政策，同时在工作场所始终明显地展示它。如果法律限制了结社自由和集体谈判权，管理者支持采用替代方法来保障工人独立、自由地结社、谈判和对话。</p> <p>1948年国际劳工组织第87号公约《结社自由和组织权利保护公约》 1971年国际劳工组织第143号公约《工人代表建议书》</p> <p><i>对于小型农场，适用该要求的条件是，这些农场雇佣了：</i></p> <ul style="list-style-type: none"> —10名或以上临时工，每名临时工连续工作三个月或更长时间，和/或 —每个自然年度，雇佣50名或更多临时工。 	✓	✓	✓	✓
5.2.2	<p>工人受到保护，不会因参与工会活动而受到歧视或报复。管理者不能惩罚、贿赂或影响工会成员或工人代表。终止雇佣的记录中，需包含解雇原因及工会隶属关系。管理者不得干涉工人组织、工人选举或其履行职责活动。</p> <p>1949年国际劳工组织第98号公约《组织权与集体谈判权公约》 1971年国际劳工组织第143号公约《工人代表建议书》。</p> <p><i>对于小型农场，适用该要求的条件是，这些农场雇佣了：</i></p> <ul style="list-style-type: none"> —10名或以上临时工，每名临时工连续工作三个月或更长时间，和/或 —每个自然年度，雇佣50名或更多临时工 	✓	✓	✓	✓

在你进入下一页之前，
请阅读具体要求及其适用性

5.2.1

工人加入工人组织需要获得许可吗？

- **所有工人都有权**按照国家法律，组建和加入工会或工人组织，并参与集体谈判。
- 工人**不需要雇主的授权**，并且（雇主）不得阻止工人们参加工会活动。
- 如果存在一个由员工代表组成的当选团体，那么这些员工代表，必须通过定期的、自由且公正的选举，以民主方式选出。



如果法律限制结社自由和集体谈判，**管理层必须支持采用其他方式，以便员工能够独立自由的结社、谈判，并与员工开展正式对话。**

5.2.1

管理层制定了关于工人权利的书面政策，并确保工人理解该政策，并将其清晰地展示出来



- 农场团体经理 **索尼娅** 必须确保制定有关工人权利的书面政策。
- 该政策必须**公开展示**，并且以工人能够理解和了解的语言书写。
- 索尼娅必须确保：**在开始雇佣时**，每个工人都能被单独告知其权利和义务。



5.2.1

有关工人权利的书面政策，包括哪些承诺？

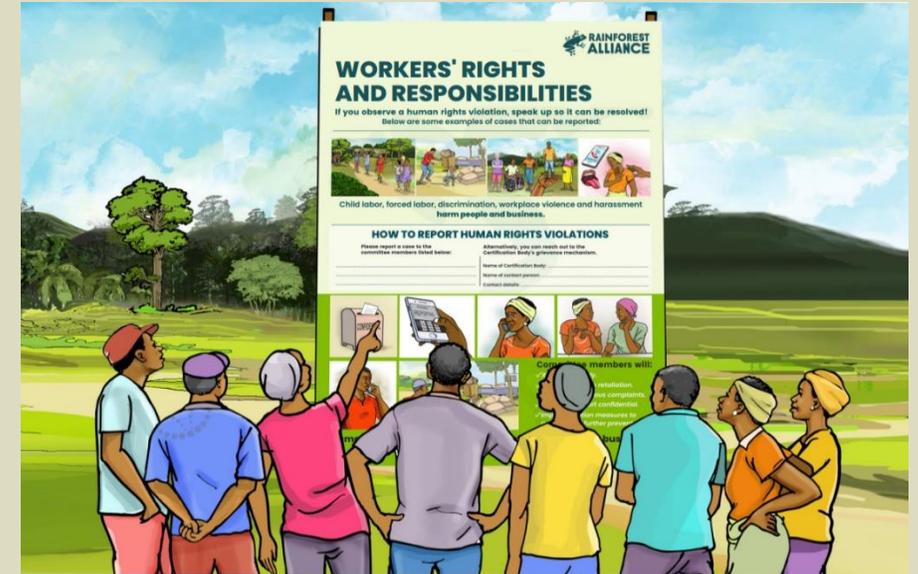
- 该公司支持工人结社自由和集体谈判的权利。
- 保证不会因参与工会活动，而对招聘、晋升或其他就业安排产生负面影响。
- 工人可以组建和加入自己选择的组织，并与管理层进行谈判。



5.2.2

工人受到保护，不会因工会活动而受到歧视或报复

- 这一要求意味着，农场团体经理 索尼娅 不能惩罚、贿赂或影响工会成员或代表。
- 索尼娅也不得以 干涉 工人组织、工人选举或履行职责。
- 终止雇佣记录中，应当包括终止雇佣的原因，以及工人加入的工会或工人组织的情况。



案例场景

让我们看一个有关工人组织活动的案例，看看我们到目前为止学到了什么。



这个香蕉农场有 **100多名工人**。在一次审核中，许多工人告诉审核员，**管理层拒绝与他们的工人组织协商工资**。

管理层称，该工人组织 **尚未得到法律的正式承认**。

?

管理层提供的理由是否有效？

在翻到下一页之前，先思考一下答案

案例场景 - 答案



答案是“否”，该理由不成立。

当结社自由和集体谈判权利受到法律限制时，**管理层不应阻碍工人组织与管理层开展谈判和对话。**

管理层必须支持采用其他方式，**以便员工能够独立自由地结社、进行谈判，并与员工展开正式对话。**

编号	特殊要求	团体认证			个体认证
		小型农场	大型农场	团体管理	小型农场/ 大型农场
5.2.3	<p>管理者为工人代表提供合理的带薪时间，以便其履行工人代表职能和参加相关会面/会议。必要时，管理者为这些代表提供合理的设施，包括会议室、沟通工具和儿童看护服务。</p> <p>管理者允许工人组织和/或工会使用公告板来发布有关其活动的信息。管理者与自由选举的工人代表建立对话渠道，集体讨论和解决工作条件与雇佣条件。管理者保存其与工人组织和/或工会的会议记录。</p> <p>1971年国际劳工组织第135号公约《工人代表公约》</p> <p>1971年国际劳工组织第143号公约《工人代表建议书》</p> <p><i>对于小型农场，适用该要求的条件是，这些农场雇佣了：</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ——10名或以上临时工，每名临时工连续工作三个月或更长时间，和/或 ——每个自然年度，雇佣50名或更多临时工 	✔	✔	✔	✔



在你进入下一页之前，
阅读具体要求及其适用性

5.2.3

管理层为工人代表提供合理的带薪工时（参与工会活动）



- 为了让工人代表能够履行代表职责并参加会议，团体经理 **索尼娅** 必须为他们提供合理的带薪工时（参与工会活动）。
- 在需要的地方，索尼娅为这些代表提供合理的设施，例如会议空间、儿童保育和公告板。工人组织和/或工会可以使用这些公告板，发布有关其活动的信息。
- 索尼娅积极与工人代表对话，集体讨论和解决工作条件和雇佣条款问题。
- 她保存着与工人组织和/或工会会议的会议记录。

案例场景

现在让我们检查一下我们学到了什么。



我们的团体经理 索尼娅 正在 **避免与工人代表接触**。

她担心与代表发生争执，并担心生产可能停滞。



?

索尼娅的做法合适吗？

在翻到下一页之前，先思考一下答案

案例场景 - 答案



答案是“否”，索尼娅的做法并不合适。

虽然索尼娅确实 **不应该惩罚、贿赂或以其他方式影响 工会工人代表**，但她应该与工人代表进行真正的对话，共同提出和解决工作条件和雇佣条款问题。





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org