

集体谈判协议使制衣业中所有方受益

2007 年，柬埔寨庆祝劳工法颁布 10 周年。回到 1997 年，当时在制衣业中的情形同现在可以说大相径庭，那时只有为数不多的雇主，几乎是没有工会活动。根据 Ath Thorn 先生，柬埔寨服装工人民主工会联盟 (CCAWDU) 主席，当时的情形很糟：“工人看到的只是强迫，因为没有工会代表。”

从那时起，事情发生了巨大的改变。柬埔寨已经看到了普遍的经济增长且回到了更加稳定和更安全的环境。制衣业大量的扩张及就业人口也随之大量增加。伴随的是工会的迅速扩大。但是，迄今为止，管理层通过工会处理工作场所问题时经常是缺乏经验的。年轻的工会缺乏处理纠纷的能力，除执行“野猫式”罢工之外。在 2007 年，发生罢工 80 起，代表了 290,000 个工作日天的损失，或几乎每年每名工人丢失一天。这种情形加重了生产力的损失；同时也预示着由罢工所导致的不确定性给买家造成较高的风险。这威胁了投资环境和整个国家潜在的经济增长。

现在该情形已被改变。Ath Thorn 先生说：“现在，雇主、政府和工人们都要求谈判而不是纠纷。”国际劳工组织 (ILO) 正在强调集体谈判协议 (CBAs) 是预防纠纷和解决工人和雇主各自忧虑的最安全和双方都受益的方法。

集体谈判不同于工会和管理层过去习惯使用的谈判方法，也就是采取解决即时性的纠纷和未经法律允许的罢工的形式。管理层和工会举步蹒跚于从一个纠纷到下一个纠纷，没有任何长期的先见之明或工具以决定性的方法处理所有相关的问题，来预防纠纷的发生。集体谈判协议 (CBA) 正好是这样的工具。

为了促进更广泛的使用集体谈判协议 (CBA)，国际劳工组织 (ILO) 同它的伙伴一起，正在对管理层和工会在联合会和企业的层面上开展大强度的培训及提升对集体谈判协议 (CBA) 的认知，集中在最具有代表性地位 (MRS) 的工会。

一最具有代表性地位 (MRS) 的工会是劳动力的 51% 是其会员，这些会员的 33% 支付会费。工会向劳工与职业培训部申请具有代表性地位 (MRS) 的证书；如果申请被质疑，申请的工会可以要求选举。一旦被证明，最具有代表性地位 (MRS) 的工会的地位将保持至少两年；它在该期后可不确定的继续，除非被其他工会所挑战。

根据国际劳工组织劳工纠纷解决项目 (LDRP) 首席技术顾问 John Ritchotte 先生，“先于有效谈判的是工会代表性。管理层必须知道他们是同谁在谈判及他们代表谁。你不想同一组不同的有着不同要求的人来谈判。”

集体谈判协议 (CBA) 是在工会和工厂管理层之间为清楚的规定工作条款和条件（通常高于法律所提供的）和法律要求执行的双方的义务进行谈判的自愿的协议。它是工会和它的会员及管理层之间的一集体合同。同任何好的合同一样，集体谈判协议 (CBA) 应包含一纠纷解决程序。在很多国家该纠纷程序包括最终的和约束性的仲裁。国际劳工组织 (ILO) 促进在仲裁委员会使用最终的和约束性的仲裁，因为这是预防纠纷升级为罢工或停工的最好方法。使用该机制意味着当

另一方没有执行仲裁裁决时，一方可仅诉诸于这些措施。最终的和约束性的仲裁，因此，必须同“没有罢工，没有停工”条款相配，在该条款中，在集体谈判协议（CBA）期内双方放弃罢工或停工的权利。

从谈判解决未经法律允许的罢工到谈判一集体协议的改变需要双方态度的巨大改变。工会方面需要长时期的准备和同会员的商议。工会方必须优先考虑和把他们的要求价值化；他们必须知道把他们对雇主的要求换算成美元。而且，工会必须理解雇主的支付能力，这意味着对制衣业经济的基本理解。最后，所列出的要求必须是合理的和可达到的。

管理层经常犯拒绝同工会进行谈判的错误的一系列原因：由于恐惧其他工会将反对或该工会将有不合理的要求；或由于相信雇主的仅有的义务就是遵守劳工法而不是来谈判那些高于法律要求的条款和条件。

但是，集体谈判协议（CBA）对雇主来说也是一个非常有用的工具。管理层能，和应该，对工会提出要求，例如，关于清楚规定管理层的特权；工作纪律；生产力和任何其他的事宜。而且，根据 305 号通令，如果最具有代表性地位（MRS）的工会要求时，管理层需要同最具有代表性地位（MRS）的工会谈判。最后，法律规定最具有代表性地位（MRS）的工会代表该企业里的所有工人；虽然国际劳工组织（ILO）鼓励最具有代表性地位（MRS）的工会在准备时同小的工会进行商议，但小的工会没有权利进行反要求或要求同雇主制作单独的集体谈判协议。

两个附加的标准条款可增强这最后点。“没有额外的要求”条款意味着，一旦协议被签署，任何一方在协议期内都不能要求额外的权利和利益。当然，正常的磋商、申诉程序和其他形式的社会对话应继续，但是正式的谈判必须有明确的结束。“后来方”条款约束在企业里产生的任何新工会履行该现有的协议。

当雇主感觉工人在要求太多或不理解集体谈判协议（CBA）的程序，谈判可成问题的。他们方面的，雇主可派非授权的职员来参加，在谈判桌上无法达成协议。工会的竞争行为和总体上在工会之间、工会和管理层之间低的信任度，使问题更加复杂化。所有方都需付出努力：Ly Tek Heng 先生，柬埔寨制衣厂商会（GMAC）经理说“集体谈判协议（CBA）的益处仅在完全的遵守集体谈判协议（CBA）和有诚意的进行任何谈判下才能深切的体会到。”

高质量的集体谈判协议（CBA）可减少纠纷，及提高生产力和改善工作条件。工厂和工会致力于没有罢工来换约束仲裁可向买家保证生产不会被纠纷所干扰；这可成为吸引订单的一非常重要的因素，特别是在柬埔寨。虽然对这些潜在益处有很多的认知，但在制衣业中高质量的集体谈判协议（CBA）的数目还是相对偏低。但是，有这些协议的工厂，集体谈判协议（CBA）被管理层和工会所遵守和执行。这显示出集体谈判协议（CBA）在这里是有效的。

所有方都已承诺来使集体谈判协议（CBA）奏效。工会、劳工部、柬埔寨制衣厂商会（GMAC）和，最近，总理，都声言了他们对集体谈判协议（CBA）作为减少罢工的一种工具的支持。柬埔寨已经在朝着该情形的道路上了。就像 Ly Tek Heng

先生所说的，手拉手地来工作将证明制衣业有好的工作环境及雇员和雇主互相的尊敬。关于集体谈判协议（CBA）他说，“将为国家、地区和世界带来持久的证明-柬埔寨是投资的地方。”

同时，买家可问供应商他们是否有最具有代表性地位（MRS）的工会，及会敦促他们不要阻碍真挚的申请最具有代表性地位(MRS)。应鼓励厂商进行真诚的谈判，虽然协议的本身是由双方来决定。根据 Ritchotte 先生，“一个好的集体谈判协议（CBA）是成功的，因为每个人都出了钱，在集体谈判协议（CBA）里他们都有股份”。