



《深圳经济特区集体协商 条例》的新进展

深圳大学法学院 翟玉娟
yujianzhai@gmail.com

（一）关于协商代表



- 1、劳动者集体协商代表的确定
- 有工会组织的
- 劳动者一方的首席协商代表由用人单位工会主席担任；
- 其他协商代表候选人采取劳动者个人自荐或者本单位十名以上劳动者联名推荐的方式产生。协商代表候选人经职工大会或者职工代表大会推选，按照得票多少当选为协商代表。





- 没有工会组织的：
- 劳动者一方的协商代表由所在地街道总工会或者劳动者行业工会按照前款规定的民主程序在用人单位的劳动者中产生；首席协商代表由所在地街道总工会或者行业工会在协商代表中指定。
- 《集体合同规定》职工一方的协商代表由本单位工会选派。
- 未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意



特点：

- 第一，突出了民主程序选举代表
- 由工会选派——除工会主席作首席谈判外，其他可以选举
- 第二，即使有工会的组织，劳动者可以直选代表
- 第三，劳动者自荐、联名推荐——经过职代会投票
- 第四，突出职代会的职能
- 第五，民选的代表要对选民负责

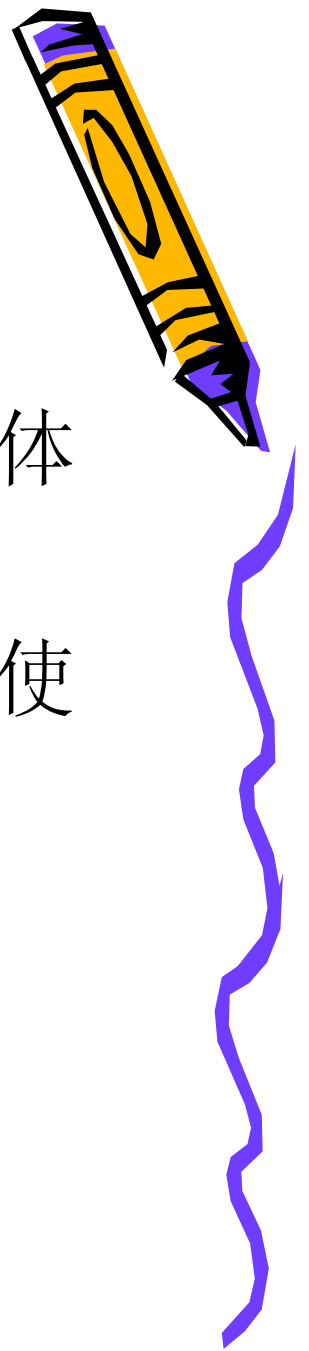


(二) 规定了协商程序的启动



- 一千人以上的用人单位五分之一以上劳动者或者一千人以下的用人单位三分之一以上劳动者向用人单位工会提出工资集体协商要求的，工会应当向用人单位发出工资集体协商要约，与用人单位开展工资集体协商。
- 用人单位未建立工会的，一千人以上的用人单位五分之一以上劳动者或者一千人以下的用人单位三分之一以上劳动者向所在地街道总工会提出工资集体协商要求的，所在地街道总工会应当向用人单位发出工资集体协商要约，与用人单位开展工资集体协商。



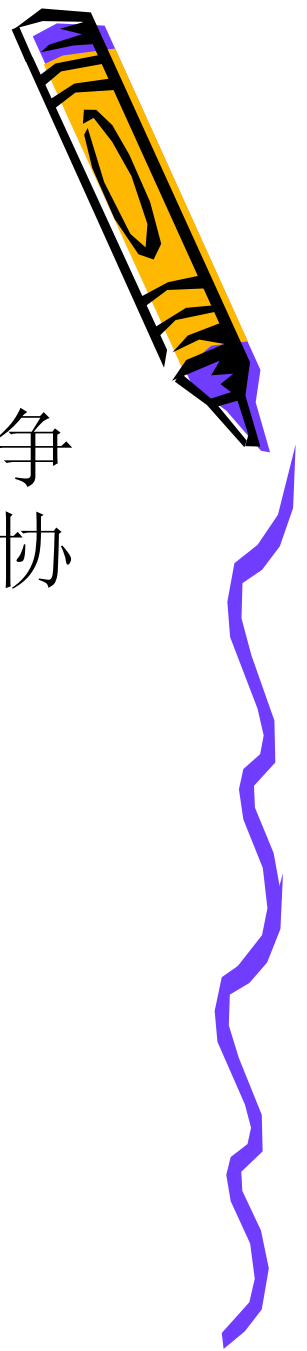


- 一定人数的意愿——推动工会进行集体协商
- 无论人数是否可以，但劳动者可以促使工会有所作为



(三) 规定了因签订集体合同产生的争议可以仲裁诉讼

- 在集体协商过程中出现争议——劳动争议协调——作出调解——不履行调解协议就可以仲裁、诉讼



二、不足



- （一）立法目的是什么？
- 第一条 为了规范集体协商行为，保障劳动关系双方的合法权益，构建和谐劳动关系，促进企业科学发展，根据国家有关法律、行政法规的基本原则，结合深圳经济特区实际，制定本条例。
- 非常真实反映了政府的态度



（一）限制罢工



- 第**25**条 集体协商正常进行期间，协商双方不得有下列行为：
- （四）煽动或者采取停工、怠工、闭厂等争议行动；
- 对劳动者限制罢工——剥夺了劳动者的武器
- 对用人单位限制经营权——剥夺了用人单位的手段



(二) 对协商代表保护不足



- 劳动者一方的协商代表或者其他劳动者停工、怠工的，由劳动行政部门发出责令改正通知书；拒不改正的，用人单位可以解除与其订立的劳动合同，无须支付经济补偿；造成用人单位财产损失或者他人人身伤害的，应当依法承担赔偿责任。



（三）协商的终止——空谈



- 第28条
- 集体协商在三个月内达不成一致的,双方均可以自三个月届满之日起十五日内以书面形式申请所在地劳动关系协调委员会调解。双方在十五日内未申请调解的,本次协商终止。双方如需再次协商的,应当重新发出集体协商要约。



（四）信息知情权规定的不明确



- 第十九条 劳动者一方的协商代表有权查阅或者要求用人单位提供与协商事项有关的资料，但下列资料除外：
 - （一）涉及国家秘密的；
 - （二）涉及用人单位技术秘密的；
 - （三）法律、法规规定的上市公司应当披露的信息以外的商业秘密；
 - （四）涉及个人隐私的。
- 应从正面规定信息知情权：劳动者一方协商代表有权查阅或者要求用人单位提供劳动者工资总额、福利总额、缴纳社会保险费情况、上年度的利润等与协商事项有关的资料，



（五）僵局处理途径太少



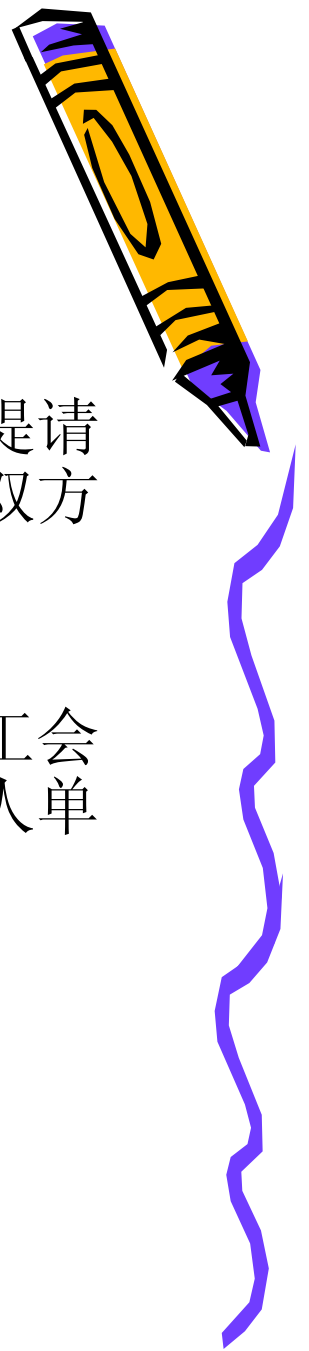
- 第二十八条 集体协商在三个月内达不成一致的,双方均可以自三个月届满之日起十五日内以书面形式申请所在地劳动关系协调委员会调解。
- 第三十一条 集体协商过程中发生停工、怠工、闭厂等争议行动,双方均可以以书面形式提请所在地劳动关系协调委员会调解处理。





- 调解应当在一个月内完成。调解达成一致的，双方按规定签订调解协议。
- 经劳动关系协调委员调解在一个月内存不成一致的，劳动关系协调委员可以将调解方案提交用人单位的职工大会或者职工代表大会表决。表决通过的，应当适用该调解方案；表决未通过的，本次协商终止。
- 问题：提交表决的调解方案是谁作出的？
- 如果用人单位不接受这个调解方案怎么办？





- 出现怠工、停工、闭厂等争议行动——双方均可提请劳动关系协调委员会调解处理——达成协议的，双方应当全面执行调解协议的各项约定。
- 问题：1、劳动关系协调委员会的性质是什么？
- 劳动关系协调委员会由市、区劳动行政部门会同工会和企业联合会、总商会、外商投资企业协会等用人单位组织的代表组成。
- 2、调解不成怎么办？





- 第三十二条 集体协商一方或者双方申请劳动关系协调委员会调解达成一致的，或者劳动争议经劳动关系协调委员会调解达成一致的，双方应当签订调解协议并全面履行协议的各项约定。一方或者双方可以申请劳动争议仲裁机构确认调解协议，制作仲裁调解书，一方不履行仲裁调解书的，另一方可以申请人民法院强制执行。
- 协商双方就调解协议的履行发生争议的，任何一方可以向人民法院提起诉讼。



疑问

- 违反本条例第十一条、第二十二條规定，无正当理由拒绝集体协商或者不答复对方提出的集体协商要约的，由劳动行政部门发出责令限期改正通知书；逾期未改正的，每次处一万元以上五万元以下罚款。





- 1、劳动行政部门可以适用行政处罚手段
- 2、罚款责任不但是用人单位，而且是劳动者一方，包括工会，对工会有罚款权
- 3、如果劳动者一方没有工会，如何罚款？
是对上级工会罚款，还是对劳动者群体罚款？



二审稿中向资方妥协的太多



- 深圳市在岗职工月平均工资为**3894**元——一半员工的工资低于**1947**元时，上级可以发出要约
- 日资企业——导致企业工资上涨**70%**
- 月工资与月最低工资不同
- 企业的理由：**1. 不愿意上级工会强制介入。**
- **2. 害怕提高工人工资——要达到社平工资的50%**

