

我国企业劳动争议预防策略研究

文/ 栾 爽

我国目前正处于转型时期，企业劳动争议呈急剧上升之势。尽快构建与完善企业劳动争议预防机制，立足预防，重在化解，防微杜渐，力求将劳动争议消解在萌芽状态，不仅是社会主义市场经济关系正常运行的要求，也是构建社会主义和谐社会的应有之义。

一、健全我国劳动法制是劳动争议预防的根本保证

目前，我国劳动法制尚有待完善，立法特别是执法工作亟待加强。因此，应当重视法制宣传教育，提高广大劳动者与企业经营者的劳动法制观念和自觉守法的素养，努力营造良好的法制氛围。在劳动法制建设中，还应借鉴国外经验，加快与国际接轨。

就微观而言，企业必须依法设立、完善相应的规章制度。一般认为，企业的规章制度是为了维护企业正常生产秩序的需要而在企业内部确立的规则，规章制度作为企业的法应具有公正性、权威性、强制性、平等性等基本特征。公正性是指企业的规章制度应依法设立，合乎法律的规定。权威性意即企业规章制度在处理企业劳动关系方面所具有的至高无上的地位。强制性是指企业规章制度一经制定，必须执行，否则要承担相应的后果。平等性是指在企业规章制度面前应人人平等。企业规章制度理应成为维护企业内部空间秩序的核心，规范和管理员工的重要依据。从实践中看，相当数量的劳动争议是由于企业规章制度不够健全引发的，而企业规章制度存在的问题又为劳动争议的解决增加了难度。因此，在我国劳动法制尚需健全之际，加强企业规章制度的建设乃是从源头上遏制劳动争议发生的有效措施。

二、建构多层次、多渠道的调解网络是劳动争议预防的有效手段

一般而言，劳动争议的发展乃是一个阶段性的过程。如果劳动争议调处机制在其初始阶段能有效介入，及时处理，就会使劳动争议消解在萌芽状态。从这个意义上讲，调解是化解劳动争议的有效手段。根据哈马贝斯的沟通理论，人们总希望过一种美好而真诚的生活，而要达到这种生活就需要互相沟通。人具有沟通理性之潜能，沟通理性源于生活并得到生活的支持。参与者通过对其沟通事项背后依据的共同理解，接受其有效性，就会实现沟通。调解之所以能达到“合意的双重获得”，就在于双方都具有一种“沟通的理性”，这种合意解决纠纷的方式不仅使人们之间的交往成为可能，而且进一步发展、改进和交换其对社会角色和自我的认同，这是以对抗为特点的诉讼所不具备的。调解本质上是一种以合意为核心要素的解决纠纷的方式，其合意是意思自治原则在纠纷解决领域的延伸。

现阶段，结合我国国情，应重视民间社会调解制度的培育，尝试建立独立于企业的区域性、行业性的多层次的劳动争议调解组织，覆盖本区域内所有企业，减少基层调解组织对企业的依赖，充分发挥多层次的劳动争议调解组织的预防与消解争议的作用。在这方面，北京西城区的经验就值得借鉴。该地区建立起劳动争议调解立体网络，由企业调解人员、区域内调解委员会、街道调解委员会以及行业龙头企业组成的调解委员会，形成横到边、纵到底，覆盖面极广的调解组织，有效地预防了劳动争议的发生。民间调解效力问题一直是制约民间社会调解制度发展的大问题。为使民间社会调解更加有效，可以借鉴最高人民法院以司法解释的形式将人民调解协议确定为民事合同性质的做法，有条件地承认劳动争议调解书的效力，提高履约率。关于劳动争议的民间社会调解制度，国外的一些经验也值得学习。如挪威的调解官制度。挪威将劳动争议分为权利争议和利益争议。利益争议由民间性质的调解官处理。调解官既是一种职位，又是一种机构。挪威法规定，调解是一种义务，调解官只是提供一个谈判场所，以中立为原则和立场，采取封闭式调解方式。调解官的作用是提供一个框架性的建议方案，促成和谈。调解官不拥有议会、政府和法官们的强权，靠的是公正、爱心和智慧，能兜售的就是自己的亲和力和影响力。挪威调解官的作用是极其有效的，这一制度对我们非常有启迪和借鉴意义。除此之外，应当按照工会法的规定，提高企业特别是非国有企业工会组织及劳动争议调解委员会组建率，培训调解人员，提高调解成功率，充分发挥“第一道防线”的作用。还要在各个层次上探索三方机制的构建，使三方机制在基层调解的各个层次上得以落实，对预防劳动争议的发生，无疑也是积极有效的。

三、完善三方机制是劳动争议预防的重要措施

国外经验表明，三方机制在促进和保持劳动关系的和谐与稳定、化解社会矛盾、预防和缓解各类劳动争议、使劳动关系的双方力量平衡发展方面发挥了积极和有效的作用。转型期我国劳动争议主体复杂化、用工形式多样化等诸多方面的矛盾和问题已使政府、工会、经营者代表单方面难以解决，因此，三方机制的构建和完善已是当务之急。

我国现行法律规定的劳动争议处理的“三方原则”是按照国际惯例确定的，要求由来自政府、劳动者、用人单位的三方代表共同组成互补、互助、共同协商、相得益彰的协调劳动关系的机制。随着2001年8月国家一级劳动关系三方协商会议制度的正式建立，我国已形成全国性的调解体系，其组织网络及社会影响力具有独特优势，对劳动争议的防范与处理具有特别重要的意义。三方机制是国际上通行的公正的基础和象征，但由于中外工会职能上的差异等原因，我国现有的三方机制尚存在着主体缺位、代表性不强、法制化程度不高、定性与定位不明等诸多问题。目前，应强化各级三方协商机制预防调处劳动争议功能。改变目前多局限于一般性情况沟通、信息交流或会议发文的活动内容。如在三方协商会议制度下设立劳动争议预防消解等若干专门工作机构或特别委员会，以专司劳动关系的调解与争议的预防、化解，并且对劳动关系调节、劳动争议调处等问题经常性地开展对策分析和专题研究，从源头上解决劳动争议的萌发。

四、加快工会职能转变是劳动争议预防的关键环节

从一定意义上来说，西方国家劳资关系发展演变的历史就是工会发展的历史。譬如，在美国劳工及就业法律中，工会的权利和义务始终是一个重点，且不断依据社会发展实践进行改革，其中有一些制度可圈可点，值得借鉴。首先，美国劳资关系法明确指出，解决劳资关系的最佳途径是通过雇主和雇员代表（劳工组织或工会）开会或集体谈判的程序实施。其次，美国劳动法对代表多数雇员的工会赋予专属性代表权，即多数雇员为进行谈判而指定或选举的代表是该单位全体雇员就工资、工作时间或其他雇佣条件进行谈判的唯一代表。再次，美国劳动法规定了善意谈判责任，即进行集体谈判是雇主同雇员代表应承担的义务，在任何一方提出要求时，双方应在合理的时间内进行善意商谈。在磋商和执行过程中，工会对它所代表的雇员负有“公正代表”的义务，必须公正行事，对非法的工会行为，雇员可以请求委员会或法院予以纠正，从而维护劳工权益。这些制度对我们不无启发。

目前，我国工会的维权外部环境等体制性问题都有待解决，转变工会的职能乃是当务之急。借鉴国外经验，结合我国实际情况，转变工会职能应从以下几个方面着手：工会应以其鲜明的利益代表性赢得职工的真正信赖；工会干部管理体制必须改变，依法通过会员的民主选举，使其真正成为职工信赖的组织领导者和代言人；切实改变工会对企业行政的依附关系，使主体双方既协商合作又彼此监督制约；推进工会自身改革，努力克服“官办色彩”，转变自上而下的行政活动方式，以真正体现工会组织职工自愿结合的群众性组织的根本特征。职能转变后的工会应在劳动预防方面发挥更积极有效的作用。如帮助企业建立完善劳动争议调解组织网络，把劳动争议化解在基层。完善劳动争议调解工作制度，保证劳动争议调解各种有序进行。强化业务培训，提高调解人员的整体素质。进一步宣传劳动法律法规，让职工自觉守法。建立健全集体合同和集体谈判制度。建立健全预防预警制度，在预测、预审、预报、预控为主要内容的劳动关系预警机制中发挥重要作用。预测是指工会通过各种渠道了解分析区域劳动关系状况，及时作出分析、判断，分别向上级领导报告和基层工会通报，提前采取措施，防止劳动争议发生。预审是指工会依法对劳动关系重大问题进行审核，防患于未然。预报指各级工会共同构建信息网络，及时、快捷、有效地预报劳动关系信息，使有关方面在第一时间作出反映。预控，即在企业即将发生或已经发生劳动争议的情况下，工会超前参与控制，不使其蔓延、扩大，使争议的处理在法制的轨道上进行。

改革实践告诉我们，劳资矛盾是社会主义的一种常见矛盾，进行劳动争议预防策略研究，及时发现问题，把矛盾冲突消灭在萌芽状态之中，是防止矛盾激化，维护社会稳定的关键（[基金项目]南京航空航天大学哲学社会科学基金项目作者单位：南京航空航天大学人文与社会科学学院）

相关链接

加快我国循环经济发展的战略意义和基本对策
WTO与中国移动通信企业的营销战略
基于战略的企业竞争力驱动本质分析
旅游目的地CI战略
基于战略视角的新员工培训
我国企业劳动争议预防策略研究
上海构建国际研发中心的策略研究
实施人才强国战略应处理好的几个关系

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心