

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 8757

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限: 普通文章

经济转轨期劳动争议面临新课题

作者: 张耀亮 来源: 中国社会保障 阅读次数: 181 发表日期: 2007-9-19 0:29:28

经济转轨时期, 劳动争议案件呈明显上升趋势, 且劳动争议内容日趋复杂, 调解难度越来越大。其增多的原因是多方面的, 主要是经济体制转换, 产业结构调整, 经济主体多元化, 引起劳动关系当事人之间利益格局发生变化形成纠纷; 加之转轨时期劳动过渡政策不接轨, 使劳动纠纷的及时调处遇到障碍。

据统计, 1995年, 全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案件33030件; 1996年上升到48121件, 增幅为45.7%, 为以往历年之最; 之后, 劳动争议数量呈现急剧增长态势。据北京市统计: 2000年全市受理争议案件7480件, 2001年则达到10647件, 增幅达42.3%。天津市在裁决、调解、撤诉三种结案方式中, 裁决结案的比例占结案总数的61.3%, 并继续保持上升势头。这种趋势表明, 我国现阶段劳动争议案件绝大部分当事人双方矛盾难以调和, 必须诉诸行政和法律裁决。因此业内人士强烈感到: 劳动仲裁工作已走到十字路口, 劳动争议的综合治理迫在眉睫。

在探讨劳动争议的治理对策时, 我们必须先了解劳动争议案件发生的特点及其环境背景。

转轨期劳动争议呈现多元化

一、违反劳动合同的争议案件逐年上升。一是经济结构调整, 企业发生重组、兼并、破产或股份制改造, 出现投资主体多元化或多种所有制经济主体, 使劳动关系更加复杂化, 职工被解除劳动合同的事情时有发生。二是劳动合同管理不规范, 用人单位法律意识淡薄, 违反劳动合同或不与劳动者签订劳动合同、签订不规范劳动合同的现象较为普遍, 尤其非公有制企业、新建单位或小企业违反劳动合同的争议案件逐年增多。三是一线劳动争议调解机构薄弱, 劳动合同仲裁制度不健全, 使处于萌芽状态的劳动合同争议得不到及时有效调解或仲裁。四是劳动法规制度不健全, 特别是对弱势群体劳动保护性政策不到位, 一些下岗、失业人员, 农民工, 外地打工者的合法权益易受侵害, 寻求法律帮助很困难。

二、要求经济补偿争议案件比重较大。解除劳动合同后的经济补偿, 如拖欠劳动报酬、福利待遇、一次性补偿金等问题引起的矛盾激化; 因工伤残经济补偿, 集中反映在因经济结构、经济关系不断发生变化, 补偿责任主体难以确定的单位, 因劳动合同及工伤保险关系不落实, 更有甚者, 个别企业与劳动者违规签订“生死合同”, 致使劳动者遭遇工伤或致残后得不到有效救治或不能依法享受有关工伤保险待遇; 特殊工种经济补偿, 建国以来, 我国一直对特殊工种职工采取即时补偿政策(如缩短工作时间、定期健康检查、轮流离岗休养及实行特殊岗位津贴制度)和事后补偿政策(即职工退出工作岗位后实施退休优惠政策)。社会保障制度改革以来, 特殊工种补偿政策问题遇到了新情况, 如何适应新形势并研究制定特殊工种人员被解除劳动合同后的经济补偿政策是一个新课题; 历史贡献经济补偿, 这一问题在国有企业职工中反映较强烈, 特别是那些企业工龄长、年龄偏大的下岗、失业人员, 因对企业和国家做过贡献, 解除劳动合同后应依规定履行经济补偿, 以保持国家政策的连续性。

三、社会保障争议案件日益突出。经济转轨时期大量旧体制遗留问题及新体制深层次矛盾, 导致大量社会保障争议的出现, 集中反映在以下几方面: 一是社会保险关系接续争议。主要出现在劳动者变换工作单位或下岗、失业时社会保险关系接续矛盾; 二是社会保险给付待遇争议。大量反映在事业单位转制, 行业统筹移交, 以及由于缴费基数、工龄计算、退休时间计算有误等情况, 造成退休人员享受基本养老待遇下降的矛盾; 三是其他保险福利待遇争议。如劳动者因病治疗期间发生的福利待遇下降矛盾, 因工伤致残后, 工作岗位变换发生工资、福利待遇下降的矛盾, 以及在国内外(境外)因工伤致残, 国外(境外)赔偿标准与国内执行标准差异的矛盾等。

四、集体劳动争议案件明显增多。一是建筑施工等企业长期拖欠劳动者(尤其外地打工者)工资引起的争议; 二是合资、外资或私营企业因作业环境有害, 劳动条件恶劣, 缺乏有效劳动保护措

施,给劳动者造成职业危害后,不依法履行经济补偿引起的争议;三是一些地区由于“两个确保”工作不落实,引发下岗人员或离退休人员有关基本生活保障方面的争议。

入世后劳动关系复杂化

国内经济学家认为:经济全球化对我国劳动关系的冲击使我国的劳动关系更趋复杂化。国内也有学者认为:入世后,我国的劳动关系将呈五大基本走势:一、劳动关系逐步趋于国际化。加入WTO后,外资、外企大举进入,这种涉外劳动关系的发展以及经济全球化进程,客观地要求劳动关系的运作必须遵循国际通行劳动规则、惯例及标准;二、劳动关系更加市场化。表现为企业劳动关系更受制于市场化的影响和制约,企业破产、兼并、重组引发的结构性失业比重增大,失业者的再就业将更受制于市场调节;三、劳动关系呈现单极化。产业结构的调整,使得就业形势更加严峻,劳动力供给方的弱势地位显现,弱势群体收入差距会更加突出;四、劳动关系冲突易激化。市场化导致了我国经济的多元化,多元化经济主体使劳资关系更趋复杂,现有的企业工会及工会活动模式难以适应劳动者利益多元化的需要,劳动关系冲突难以有效协调;五、劳资对立社会化。由于劳动争议案件激增,处理难度加大,现有的一裁两审体制难以及时有效解决劳动争议。劳动关系冲突呈社会化发展趋势。

鉴于此,劳动部门应研究制定积极的劳工政策,促进劳动关系的和谐,维护社会稳定,保证我国经济持续健康地发展。

减少劳动争议的对策思路

一、调整新时期的劳动关系。针对经济转轨时期劳动关系发生的许多质的变化,必须对劳动关系进行切实有效地调整。首先,要适应市场经济发展要求,着力研究新的治理结构。入世后,中国企业面临新的挑战 and 机遇,企业要在完善内部管理的同时,更加重视人力资源的开发和人力资源在企业中的地位 and 作用,改革用人、用工、分配机制,给人力资源以一定的地位,进一步平衡新时期的劳动关系;其次,应对入世加快产业结构调整,实现经济起飞,为广大劳动者提供更多就业机会。未来10年,是我国经济结构和产业结构调整的关键时期。第一产业将有大量劳动力流入城镇,增加城市就业负荷;第二产业结构性失业人数也将有较大幅度增加,城市就业形势将会更严峻;第三产业的发展和经济多元化,使近期劳资关系更趋复杂。因此,加快产业结构调整 and 结构优化,促进经济发展,增加就业机会,是缓解劳动关系紧张 and 减少劳动争议的根本途径。

[1] [2] 下一页

[录入:中国社会保障 责编:张耀亮]

上一篇:探寻快乐工作的秘诀

下一篇:求职弄虚作假,劳动合同无效

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页,共0页,共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间:2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护: hrm2008@yeah.net