

协调劳资关系，构建和谐企业

——温州市私营企业劳动争议特征及对策研究

潘 旦

(温州大学法政学院, 浙江温州 325035)

摘 要: 温州私营企业劳动争议呈现案件数量及涉案人数持续增长、集体劳动争议较多、争议原因相对集中、申诉主体以劳动者为主、争议解决主要通过仲裁调解、双方部分胜诉率最高等特征,其原因涉及企业主的趋利动机、劳动者的弱势地位、法制建设不完善、监管力量不足等方面的因素。因此,需通过加强劳动立法、政府监管、用人制度建设等方面工作,减少私营企业劳动争议的发生,构建和谐劳动关系。

关键词: 劳动争议; 劳资关系; 私营企业

中图分类号: C91 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-309X(2008)02-0018-06

改革开放以来,我国由计划经济逐步向市场经济转轨,作为生产三要素之一的劳动力也日益市场化,劳资关系成为当今中国的基本社会关系之一,劳动争议也成为学者关注的焦点。研究者从成因、预防、解决等角度对其开展了研究。王捷认为劳动争议产生的主观原因是劳资双方法律意识不强,客观原因是劳动力供求关系失衡^[1]。任坛将成因归结为劳动关系利益化、员工收入差距扩大等四方面^[2]。方江宁等人认为应从健全民主管理体制、培养企业法制观念等方面预防劳动争议的发生^[3]。张喜亮强调工会组织、劳动监督在预防劳动争议方面的作用^[4]。同时,理论界针对具体争议事项的解决策略进行研究,姜颖等人为劳动保险、劳动合同等具体争议事项提供了相应的解决思路^[5]。

和谐劳资关系是和谐社会的重要组成部分和基础,而和谐社会又是和谐劳资关系的保障,二者相辅相成,互相促进。温州市作为沿海开放城市,私营企业起步较早,发展迅速。据温州市统计局资料显示,2001年温州市私营企业数量为11 915家,2004年底的数量为23 616家,增加了11 701家,增长率为98.2%,在2004年登记企业中,私营企业的比例为52.3%^[6],这些数据说明私营企业已成为温州市经济增长的主要动力。因此,以温州市私营企业劳动争议为对象,研究私营企业和谐劳动关系的构建,具有一定的典型意义。

一、温州市私营企业劳动争议的特征分析

私营企业劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷,私营企业劳动争议案件是私营企业劳动关系纠纷的一种外在表现。随着劳资关系的变化,私营企

收稿日期: 2007-10-12

作者简介: 潘旦(1980-),女,浙江温州人,助教,硕士,研究方向: 社会问题

业劳动争议案件也出现了一些新的变化和特点。根据温州市 2003 年、2006 年劳动争议案件的相关数据^①, 可以发现温州市私营企业劳动争议的几大特点和变化。

(一) 争议案件数量及涉案人数持续增长

2003 年, 温州市劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件 1 708 件, 涉及劳动者人数为 3 062 人, 其中私营企业劳动争议案件数为 489 件, 涉案劳动者人数为 615 人, 占当年全部案件的 28.6% 和劳动者人数的 20.1%; 2006 年温州市共受理劳动争议案件为 2 313 件, 涉及劳动者人数为 2 722 人, 其中私营企业劳动争议案件数为 695 件, 涉及劳动者人数为 972 人, 分别占当年全部案件的 30.0% 和劳动者人数的 35.7%。争议案件数量及涉案人数持续增长。2006 年度温州市劳动争议案件数较 2003 年总增长率为 35%, 而私营企业劳动争议案件数较 2003 年增长率为 42%, 高于总案件数的增长幅度, 这说明私营企业劳动争议案件数量比在不断提高。

(二) 私营企业集体劳动争议较多

由于企业经营风险加剧, 企业主逃匿后引发的群体性劳动纠纷情况时有发生, 导致集体争议案件的产生, 其中, 私营企业群体纠纷尤为突出。2003 年温州市私营企业的集体劳动争议占全年集体劳动争议案件数的 21.5%, 涉案人数为 108 人, 2006 年则高达 85.7%, 涉案人数 243 人。

集体争议涉及当事劳动者人数众多, 社会影响面广, 一旦矛盾激化易引起社会连锁反应, 影响劳资关系的和谐。因此, 预防、减少集体争议案件是劳动保障的重要任务。

(三) 争议案件的原因相对集中

私营企业劳动争议案件的争议原因涉及劳动报酬、劳动福利、劳动合同的解除和终止等方面。2003 年温州市受理的涉及保险福利、劳动报酬、解除和终止劳动合同等劳动争议案件分别为 667、557、300、142 件, 其中私营企业相应的劳动争议案件是 240、168、59、11 件; 2006 年温州市受理的同类劳动争议案件分别为 1 117、622、343、167 件, 其中私营企业是 325、213、93、43 件。通过 2003 年、2006 年的数据比较, 可发现保险福利、劳动报酬一直占据私营企业劳动争议成因的前列。

逃避社会保险的缴纳义务, 拖欠克扣压低劳动报酬等行为的存在, 导致有关保险福利、劳动报酬的争议案件居高不下。例如一份调查报告显示^[7], 温州市大部分企业实行计件工资制, 业主在制定劳动定额和单价标准时, 一般不考虑法定工作时间的最低工资标准, 不按规定支付加班工资, 甚至压低计件单价。一些眼镜、打火机生产企业, 员工工资仅 500 - 600 元, 扣除应付未付的加班工资, 实际工资低于最低工资标准。民营企业参加养老保险的仅占企业总数的 50%, 且大多数民营企业参保人员停留在企业管理人员、股东等层面上, 而一线的职工基本没有参保。

(四) 申诉主体以劳动者为主

私营企业的劳资关系是一种以资方为主导的不平衡的劳动关系。投资经营者在私营企业的劳动关系中占据主导地位, 享有完全决策和高度自主权, 劳动者则处于从属、被支配的弱者地位。因此, 私营企业劳动争议案件的申诉主体大部分是劳动者, 劳动者因权益遭企业侵害而提起申诉。2003 年私营企业的争议案件是 489 件, 其中企业提起 16 件, 占总数的 3.3%, 劳动者提出 473 件, 占总数的 96.7%; 2006 年私营企业的争议案件总数是 695 件, 企业提出 20 件, 占总数 2.9%, 劳动者提出 675 件, 占总数的 97.1%。劳动者提起申诉的案件数在总数中所占比例不断提高, 这说

^① 源自温州市劳动争议仲裁委员会 2003 年度和 2006 年度向浙江省劳动和社会保障厅和浙江省统计局上报的《劳动争议处理情况统计表(劳办发[1997]3 号)》。

明广大私营企业劳动者的维权意识不断增强。

(五) 仲裁调解是解决争议的主要方式

根据劳动法第 77 条,用人单位与劳动者发生劳动争议,当事人可依法申请调解、仲裁,提起诉讼,也可以协商解决,这样就形成了一个从用人单位内部到地方工会和劳动行政管理部门直至地方法院,从内部调解到司法解决的多元化的争议解决机制。从劳动争议仲裁机构受理的争议案件的处理方式看,温州市私营企业大多数劳动争议案件是通过仲裁调解的方式来解决的。2003 年温州市以仲裁调解、仲裁裁决和其他方式等做结案处理的私营企业劳动争议案件分别为 238、205、42 件,其中仲裁调解的占全部案件的 49.1%;2006 年分别为 473、248、11 件,其中仲裁调解的占全部案件的 64.6%。

(六) 双方部分争议胜诉率最高

数据显示,2003 年我市私营企业劳动争议案件中,企业胜诉 45 件,劳动者胜诉 203 件,双方部分胜诉 237 件,如果单纯从完全胜诉来计算,私营企业的胜诉率是 9.3%,劳动者的胜诉率为 41.9%,双方部分胜诉率为 48.8%;2006 年私营企业胜诉 118 件,劳动者胜诉 292 件,双方部分胜诉 322 件,其中私营企业的完全胜诉率是 16.1%,劳动者的完全胜诉率为 39.9%,双方部分胜诉率为 44%。双方部分胜诉率比例最高,说明在多数争议案件中,双方各有责任。私营企业在履行劳动合同上存在较多的问题,事实上存在诸多侵害劳动者合法权益。同时,劳动者自身在签署劳动合同时不够谨慎,为资方实施侵害行为创造了条件。

二、温州市私营企业劳动争议成因

通过温州市 2003 年、2006 年私营企业劳动争议案件的数据分析,上文总结了温州市私营企业劳动争议的一些特点,这些特点背后的成因主要集中在以下几方面。

(一) 企业主的趋利动机

温州市私营企业大多数是家族式企业,这种根植于家本位精神的企业,容易形成集权式的管理方式,这一特点决定了企业主强烈的机会主义行为倾向,主要表现为:一是千方百计地减少必要的工资成本;二是逃避社会保险参保的责任,减少参保费用支出;三是降低职工福利、职工劳动保护等费用支出;四是减少或逃避职工培训支出,降低劳动力再生产费用等。私营企业主立足于家本位的趋利动机和集权管理方式决定了企业与员工间关系的对立性,容易引发劳资矛盾。

(二) 劳动者的弱势地位

目前我国劳动力市场是纯粹的买方市场,劳动力的供给大大超过其需求,大量农村剩余劳动力的转移和城镇国有企业下岗人员的不断增加,使劳动力的供给压力越来越大。而温州市的大多数私营企业属于劳动密集型产业,技术含量低,对劳动力素质、技术要求不高,劳动力的可替代性很强。同时,由于劳动力市场信息传递机制的不完善以及工人自身文化素质的局限,劳动者对劳动法的内容知之甚少,不知道法律赋予的权利与义务,这使他们在劳动关系的建立到解除等一系列流程中产生很多盲目的非理性行为,给需求方的侵权行为的实施提供了可能性。

(三) 法制建设的不完善

目前我国规范私营企业劳动关系的法规主要是 1994 年颁布的《劳动法》,但由于中国的经济基础和社会结构已经发生了巨大变化,该法已不能完全适应发生巨大变化的劳动关系现状。2005 年 9 月,全国人大常委会组成执法检查组对《劳动法》实施情况进行执法检查,发现存在五大问

题^[8]：劳动合同签订率低、期限短、内容不规范；最低工资保障制度没有得到全面执行；超时加班现象比较普遍，劳动条件差；社会保险覆盖面窄、统筹层次低，欠缴保险费现象严重；劳动保障监察力度不足，劳动争议处理周期长、效率低。劳动法规建设滞后于现实，影响到和谐劳动关系的形成，这也是劳资争议发生的重要原因。

（四）三方协调机制不健全

2001年8月，国家协调劳动关系三方会议正式成立，使中国的劳动关系协调工作有了一个较为规范和稳定的工作机制。2002年7月，温州市建立劳动关系三方协调会议制度，在协调处理全市性有关劳动关系的重大问题方面发挥重要作用。但由于三方机制仍处于建设的初始阶段，现阶段仍存在一些不足。

其一，在政府方面，其权威性有待加强，在重大劳动关系问题的协商中，应强调政府中心主导地位。其二，在工会方面，其代表性有待加强。在强资本、弱劳工的现实情况下，工会自身建设和改革显得尤为迫切，需通过自身功能的完善来增强代表性。其三，在企业方面，雇主的认识有待深化。由于雇主对劳资关系认识的不到位，导致雇主组织建设大面积缺位，缺乏参与协调劳资关系的专业人才和知识，工作方法简单。

（五）职能部门监管力量不足

有效的监督是减少劳动侵权行为发生的有效手段。从2004年12月1日起施行的《劳动保障监察条例》明确了劳动保障行政部门监管职责。但现实情况是，劳动监察部门在日常的执法工作中存在一定的难度，面临二大问题。

一是执法力量的供给不足。劳动和社会保障部门的人员配给不足，基层劳动监察力量比较薄弱，致使劳动执法工作难以深入细化。二是执法力度不足。《浙江省企业工资支付管理办法》规定对无故拖欠工资的违法行为可处5万元以下罚款，但《劳动保障监察条例》则规定只能处以2000元以上、2万元以下罚款。违法成本过低，不足以构成对违法行为的威慑力。据温州市劳动保障部门通报，截至2007年10月底，全市共受理各类劳资纠纷举报投诉案件8729件，立案查处1481件，清欠拖欠工资10262.94万元，涉及人数4.94万人^[9]。

三、减少劳资争议的对策研究

劳资关系是否和谐以及程度对构建和谐社会具有重大影响，劳资双方的冲突势必在区域经济发展中产生不良影响，这几年，温州市频频遭遇民工荒，其原因与劳资矛盾有直接关系。因此，减少私营企业的劳动争议，构建和谐的私营企业劳动关系是构建和谐温州的重要基础。

构建和谐的劳资关系是一项系统的社会工程，应从经济发展的现实出发，为劳资争议的预防及解决提供全方位的对策系统，解决温州市私营企业的劳动力紧张的现实问题。

（一）加强劳动立法工作

胡锦涛总书记指出^[10]，“构建社会主义和谐社会，必须健全社会主义法制，建设社会主义法治国家，充分发挥法制在促进、实现、保障社会和谐方面的重要作用”。这段话充分说明法制建设与宣传教育的重要性，而现实情况是劳动立法存在明显的滞后性，这一点已引起了国家立法部门的重视。作为劳动法的补充和完善，《中华人民共和国合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，自2008年1月1日起施行。

但结合私营企业劳动关系的实际情况,还应当制定一系列的单行法,包括已经启动立法的《劳动争议处理法》以及《工会组织法》、《社会保险法》、《劳动标准法》、《劳动基准法》、《集体合同法》等,保证劳动法制体系的完整,真正使私营企业做到有法可依、有章可循。

同时,要加强法制宣传教育的工作。通过法制宣传教育督促私营企业落实劳动法的各项规定;引导劳动者通过法律程序,依法表达自己的利益诉求,采取合法手段来维护自身的合法权益;防止劳资矛盾激化,减少劳资冲突的发生。

(二) 加强监管职能建设

有效的监管是预防劳资争议的有效途径,劳动保障部门可以从以下方面加强监管职能建设。

第一,创新监管手段。如进一步推进劳动保障诚信档案建设,规范和推广日常巡查制度,建立企业工资支付保证金制度和民工记工考勤卡制度。通过监管手段的创新来预防劳资争议的产生。第二,加大惩处力度。应针对企业非法使用童工、无故拖欠和克扣工资、不签劳动合同、不缴社会保险费、收取抵押金(物)、劳动时间超时等违法行为,依法予以行政处罚,并通过新闻媒体进行曝光,利用社会舆论压力,强化惩处效果。

(三) 加强用人制度建设

私营企业要发展,就必须创新用人制度。只有建设合理的人事制度,创造和谐企业的良好氛围,才能最大限度地减少企业内部劳资冲突的出现。

人事制度创新可从选人、用人、育人和留人四个方面进行。第一,选人制度。应根据企业发展战略目标,建立一套完整的人力资源评估系统,以确保所选人才的质量。第二,用人制度。在企业内部建立有效的竞争上岗机制,同时在经营过程中不断培养新的技术、管理人才。第三,育人制度。企业要加强人力资本的投入,发展员工培训,提高员工技能。第四,留人制度。提供合适的薪酬,关心员工的生活,以情育人,以情留人。

(四) 完善三方协调机制

相关劳动部门应强化工会作用,建立雇主组织,完善政府、工会、雇主组织构成的三方协调制度,在充分协商的基础上解决存在的问题,避免劳动纠纷的发生。三方协商的主要内容包括劳动就业、劳动报酬、社会保险、职业培训、劳动争议、劳动安全卫生、工作时间和休息休假、集体合同等方面。

(五) 推行集体谈判制度

集体谈判是市场经济条件下调整劳动关系的主要手段,通过集体谈判规范劳动关系事务,构成了市场经济国家劳动关系制度的核心。

从1994年《劳动法》颁布至今,我国已形成一个集体谈判和集体合同的法律和制度雏形。尽管政府采取了强有力的措施来推进集体谈判制度,但仍面临着许多问题,如培育真正的谈判主体、建立完善的谈判制度、明确谈判内容、强调雇主在谈判中提供有关信息的责任及制定违约的责任和处罚办法等。尽管存在一些问题,但集体谈判在解决劳资冲突中的作用不可忽视。因此,在完善三方协调机制的基础下,有必要推行集体谈判制度。

参考文献

- [1] 王捷. 劳动争议产生的基础及其原因分析[J]. 郑州航空工业管理学院学报, 1999, (1): 18-21.
- [2] 任坛. 浅析劳动争议问题产生的原因及对策[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2004, (4): 76-78.

- [3] 方江宁, 石美遐. 企业劳动争议预防刍议[J]. 中国人力资源开发, 2003, (3): 57-60.
- [4] 张喜亮. 新建企业劳动关系简析与预防研究[J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2001, (4): 5-7.
- [5] 姜颖, 吴亚平. 劳动争议处理教程[M]. 北京: 中国工人出版社, 2000: 165-214.
- [6] 温州市统计局. 温州市第一次经济普查主要数据公报: 第1号[EB/OL]. [2007-07-08]. <http://www.wzstats.gov.cn/infoshow.asp?id=5545>.
- [7] 夏小林. 私营部门: 劳资关系及协调机制[J]. 管理世界, 2004, (6): 33-50.
- [8] 叶逗逗. 二审劳动合同法[J]. 财经杂志, 2007, (1): 120-121.
- [9] 倪维调. 关爱务工人员 共创平安温州: 我市警方重拳出击恶意欠薪逃匿违法犯罪[N]. 温州都市报, 2007-11-22(B29).
- [10] 胡锦涛. 在省部级主要领导干部提高构建社会主义和谐社会能力专题研讨班上的讲话[N]. 人民日报, 2005-06-27(1).

Adjusting Labor Relations, Building Harmonious Enterprise

—— Characteristic of the Private Enterprise Labor Disputes and Its Strategy

PAN Dan

(School of Law and Politics, Wenzhou University, Wenzhou, China 325035)

Abstract: As private enterprises keep on developing, labor dispute cases of private enterprises in Wenzhou are increasing accordingly. The major features include the growing cases of collective labor dispute, and arbitration playing a more important role. The causes lie in the enterprise owners' pursuit of money, workers' weak power position, imperfectly legal system, inadequate government supervision and other elements. Therefore, it requires reinforcing a labor legislation, government inspection, and personnel system to work, in order to cut down the private enterprises labor disputes, and build harmonious labor relation.

Key words: Labor disputes; Labor relations; Private enterprise

(编辑: 赵肖为)