

劳动纠纷多发期 新型的调处机制



广州市人大常委会副主任、市总工会主席

陈伟光

www.gzgh.org.cn



全心全意为职工群众服务

We dedicate to serve employees and the mass



一、我国现正处于劳动纠纷多发期



一、我国现正处于劳动纠纷多发期

劳动和社会保障部公布 劳动争议案件

1995年
3万多件

2006年
31万件

2008年
69万件



一、我国现正处于劳动纠纷多发期

市场机制的推动

雇佣观念的建立

主人翁观念的消隐

劳务派遣的流行



一、我国现正处于劳动纠纷多发期

经济全球化

国际产业分工调整



招商引资



国企改革



利益关系再调整

国内劳工意识觉醒



学会用法律维权



二、现阶段劳资冲突的基本特征



二、现阶段劳资冲突的基本特征

A、从个体行为向群体行为发展

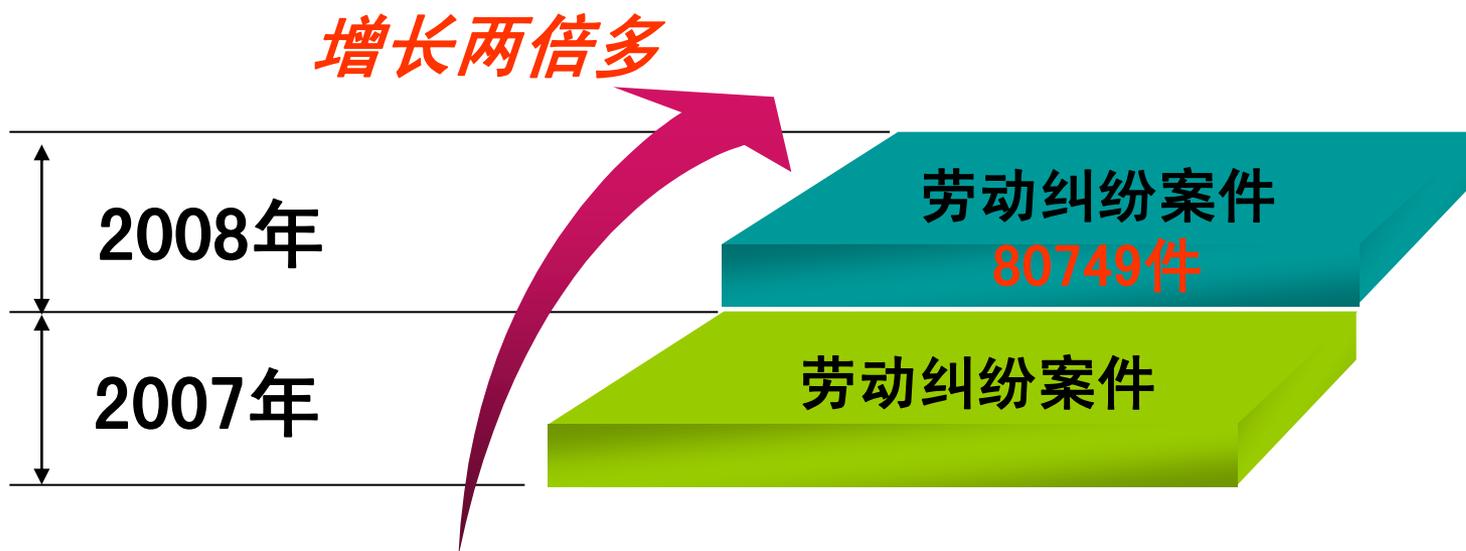


南海本田罢工事件



二、现阶段劳资冲突的基本特征

B、停留在经济利益诉求层面





二、现阶段劳资冲突的基本特征

C、劳资双方均不违法

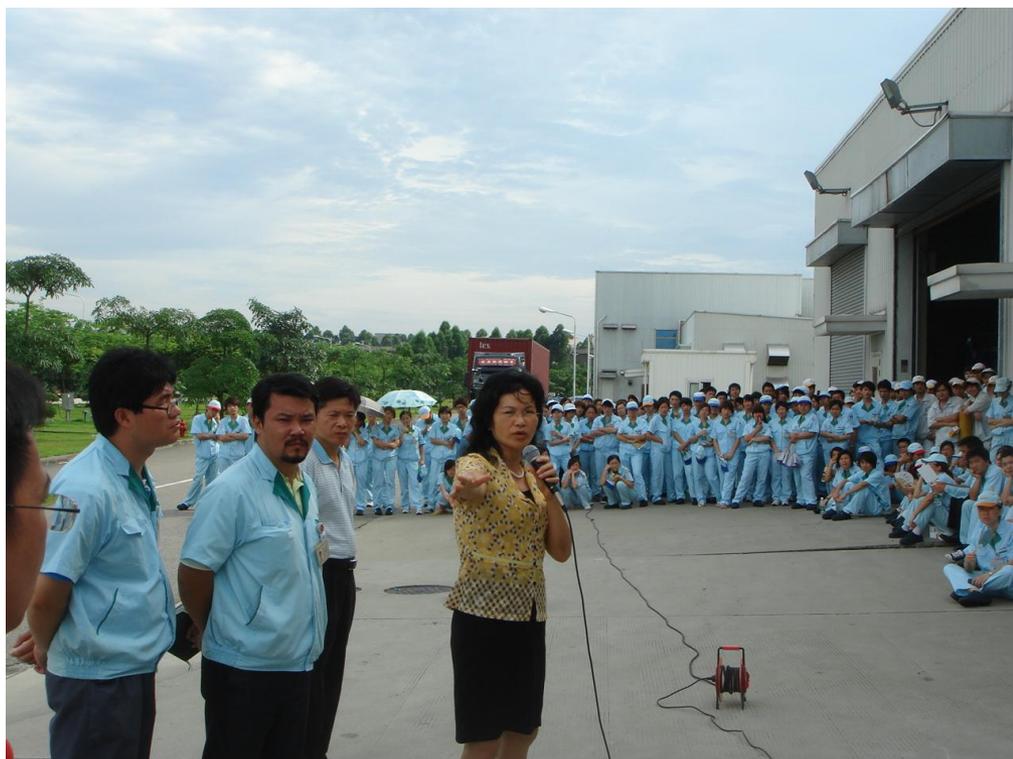


环卫工罢工



二、现阶段劳资冲突的基本特征

D、有由低端产业/行业向先进制造业发展的趋势



电装(广州南沙)有限公司停工事件



三、对当前职工群体性停工事件性质的判断和分析



三、对当前职工群体性停工事件性质的判断和分析

团体性经济纠纷

不涉及政治，不能简单当做维稳事件

**折射出我国传统的粗放型经济发展模式
已经走到了尽头**

**劳资纠纷和群体性停工事件
是加速我国经济转型的催化剂**



四、解决劳资关系问题的三方协商机制



四、解决劳资关系问题的三方协商机制

解决劳资关系问题的基本方法

社会层面

企业层面

三方协商机制

工资集体协商

解决地区劳资政三方共同的问题，如最低工资标准等

在三方协商会议的基础上，根据企业实际，进一步明确具体利益分配关系



四、解决劳资关系问题的三方协商机制

三方协商机制的模式与现状





四、解决劳资关系问题的三方协商机制

三方协商机制的模式与现状

三方协商机制的现状和不足之一：工会在协商中的角色错位

▶ 被当作劳资关系中间调停机构（工会干部被当作中间调停人）

▶ 被当作党政附属机构（工会干部被当作党政领导代表）

共同导致一个结果：失去代表性，被边缘化，工人绕开工会争权益、闹停工



四、解决劳资关系问题的三方协商机制

三方协商机制的模式与现状

三方协商机制的现状和不足之二：对于罢工权的认识依旧模糊

基本二原则

罢工权应
设立在协
商谈判之
后

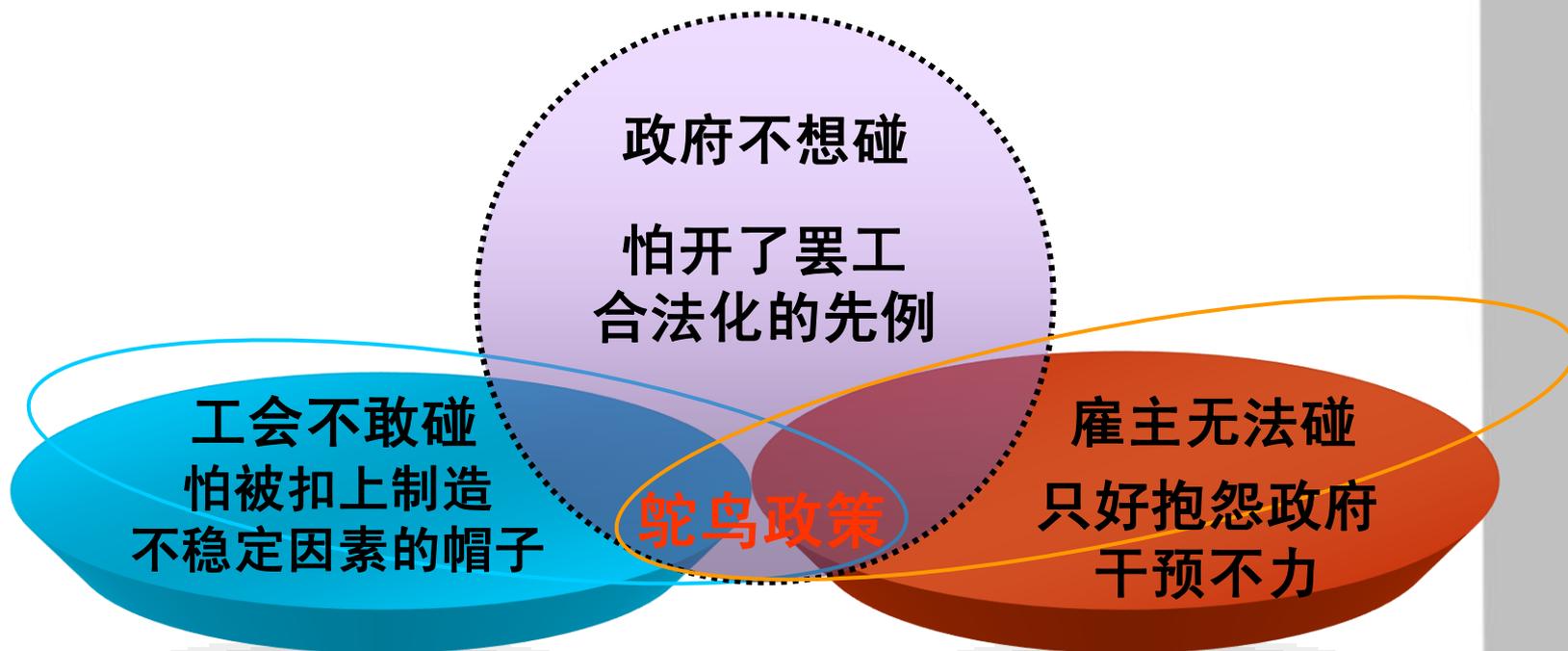
由第三方
力量加以
调解、仲
裁



四、解决劳资关系问题的三方协商机制

三方协商机制的模式与现状

三方协商机制的现状和不足之二：对于罢工权的认识依旧模糊





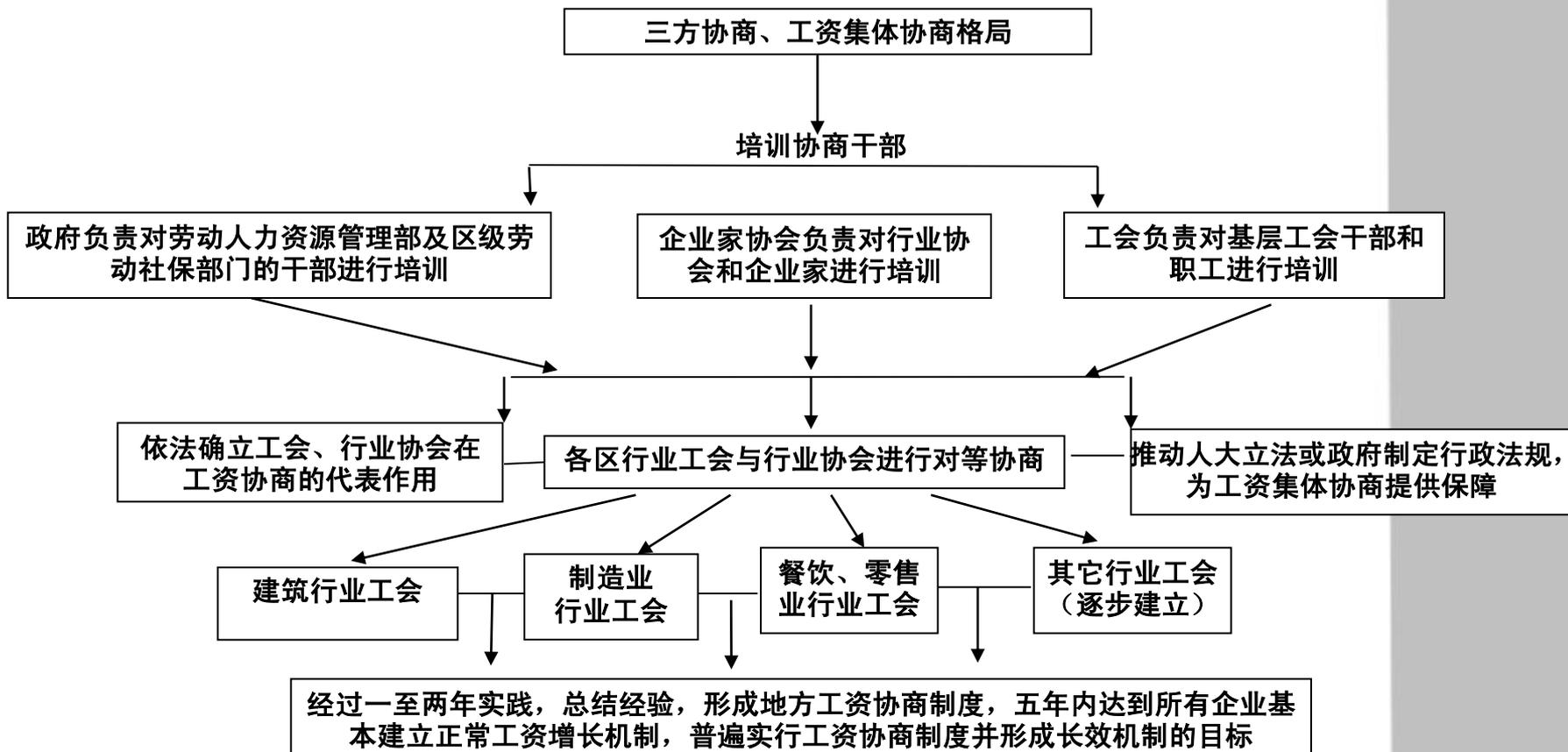
五、关于工资集体协商



五、关于工资集体协商

工资集体协商制度的格局与现状

工资集体协商制度格局图





五、关于工资集体协商

工资集体协商制度的格局与现状

工资集体协商制度的基本条件

确立工会在企业中代表工人利益

有健全的行业工会和雇主行业协会

劳资双方都应有谈判的专家

行业工资水平的有关数据



五、关于工资集体协商

工资集体协商制度的格局与现状

工资集体协商要注重质量

为了完成工作指标很容易放弃合理目标的追求

有制度设计尚不完善的前提下，可能会有使经济下滑



几点总结

一、正视我国进入劳资纠纷多发期的现实

二、新的发展阶段要用新的理念和手法处理
劳动关系的新问题

三、处理好劳动关系，内有利于推进收入分配体制改革，拉动内需，外有利于防止别国利用国际劳工标准实行贸易保护主义，促进出口

四、工会回归本性，是协调新时期劳资矛盾的重要前提，
是历史的需要

五、三方协商机制和工资集体协商制度是市场经济国家普遍通行的
调整劳动关系的有效办法，我们应该积极吸收、科学运用

谢 谢



www.gzgh.org.cn



全心全意为职工群众服务

We dedicate to serve employees and the mass