

群体性劳资冲突多元预防与应对研究

谭秋霞

【摘要】当前我国正处于社会转型、经济转轨的关键期。劳资冲突时有发生,如果不能及时化解容易演化为群体性劳资冲突。对于备受政府关注的群体性劳资冲突,仅当作一般劳资纠纷找寻治理措施是显然不够的,通过事前预防才是最优路径。群体性劳资冲突是长期积聚的“燃烧物”——劳资矛盾释放的特殊形式,解决这一问题,需要在透视其产生根源、性质及突发性的基础上,找寻群体性劳资冲突产生的原因,通过提高劳动者民主法律意识,引导合规维权;加强企业管理,完善企业劳动争议内部预防;发挥工会协调作用;强化劳动保障监察等措施,多元预防。对于已经发生的群体性劳资冲突,首先明确分工,快速启动预案,在厘清诉求的基础上分类处置。通过事后追踪,彻底消除隐患,防止劳资冲突事件的再次发生。

【关键词】劳资关系;群体性劳资冲突;冲突预防;冲突应对

【作者简介】谭秋霞(1977-),女,济南大学政法学院副教授,硕士生导师,研究方向:劳动关系、劳资争议研究(山东 济南 250022)。

【原文出处】《东岳论丛》(济南),2021.11.68~75

【基金项目】本文为国家社科基金一般项目“家政服务业法律规划研究”(项目编号:19BFX174)、山东省社科规划研究项目“老龄化背景下家政服务业法律规划研究”(项目编号:17CFXJ08)阶段性研究成果。

当前,经济发展步入新常态,从实体经济看,受“三期叠加”的影响,经济增长的调整远未到位,化解过剩产能和淘汰落后产能的任务仍然繁重。在经济下行压力加大、经济结构调整过程中,劳资矛盾显性化,劳资争议频发,若不能及时化解或处理不当就有可能使劳资矛盾激化引起群体性劳资冲突。群体性劳资冲突对稳定的社会秩序带来一定的挑战。但由于中国劳资冲突的社会背景如基本经济制度、政治制度、历史文化等具体国情的差异使得西方国家的冲突理论成果虽然很多,却不能用来直接解析中国的群体性劳资冲突。在中国特殊经济制度下形成的具有复杂内涵的劳资冲突,原有的权威的劳资冲突理论及马克思的阶级斗争学说在应用上也不能生搬硬套^①,而是要具体分析我国群体性劳资冲突,总结经验结合实际找出应对之策。

一、群体性劳资冲突及相关概念辨析

群体性劳资冲突作为劳资争议激化形态,自劳

资关系形成以来就不断发生,至今在所有工业化国家中仍然此起彼伏。群体性劳资冲突引起了社会的广泛关注,当前的群体性劳资冲突,既不同于马克思所说的阶级斗争,也不同于西方国家激烈的对抗,如罢工行为。我国当前的群体性劳资冲突,大多数属于一种无序状态的群体性行动,形态各异且具有一定的突发性。

(一)劳资关系

对群体性劳资冲突进行定义,首先要确定劳资关系的内涵,只有准确地定义劳资关系才能更好地定义群体性劳资冲突。不同的学者从不同的学科对劳资关系进行了界定。薛燕认为劳资关系是市场经济下一切所有制性质的企业中的劳动关系;郭志栋认为劳资关系只存在非公企业;刘昕、张兰兰认为劳资关系是指工会化的那部分雇佣关系;田坤认为劳资关系已经不是单纯的劳方和资方两者之间的关系了,现代意义上的劳资关系是劳方、资方和政府三方

共同组成的社会经济关系;刘成海认为劳资关系是劳动者与劳动力使用者在生产过程中所结成的最基本的社会经济关系。

劳资关系是一个历史范畴。人类进入资本主义工业社会以后,劳资关系才演变为最基本的社会关系之一。在我国,受传统计划经济的影响,当谈到企业与员工之间关系的时候,一直使用“劳动关系”一词。近几年,随着劳动关系研究的深入展开,“劳资关系”一词才开始使用,但官方的政策法律文件大都是使用的劳动关系。劳资关系,是指劳工和资方之间的权利和义务的关系,这种关系通过劳资双方所签订的劳动契约和团体协约而成立^②。通过这个定义,可以看出劳资关系不仅涵盖个体层面还包括团体层面的关系。劳动关系是指企业与劳动者,或劳动者团体之间发生的以权利和义务为主要内容的法律关系。单纯从法律的角度上看,两者并无实质差别,只是在不同的语境下的不同表达。

劳资关系在当今市场经济条件下使用最为广泛,它既可以指劳动者个人与雇主的关系,也可以指劳动者的组织工会与雇主或雇主团体的关系。在劳资关系中,劳资双方就是一个矛盾体。劳方要报酬,这种报酬要符合劳方自己的预期,也即劳动者认为自己的等量劳动得到等量回报;而资方要绩效,资方要盈利,盈利往往意味着等量的产出,成本的降低,资方有时候就会寻求压低工资,此时双方是对立的。但劳动者报酬的获得,资方的盈利都需要劳方的劳动与资方资本的结合,依靠企业财富的增长。只有企业有了盈利,企业财富的不断增长,劳资双方的诉求才能同时满足,此时他们的利益又是统一的。劳资关系双方是一个对立统一体,有时候表现为合作,有时表现为冲突。

(二)集体劳资争议

我国一直以来比较关注个别劳资争议的解决,而对于容易引发集体性劳资争议的集体劳动关系缺乏应有的关注。集体劳资争议是发生在作为劳方的团体——工会与企业间发生的争议,集体劳资争议是发生在企业工会广泛建立的背景之下的。集体劳资争议的发生与集体合同签订有关,在集体协商中

劳方为争取更大的利益,往往会提高标准,在企业不同意的情况下就会发生争议。集体劳资争议既可以发生在集体劳动合同的签订过程中,也可能发生在集体劳动合同的履行中。虽然我国有集体协商、集体合同制度,但是现实中这两项制度还存在一些问题。集体劳资争议往往无法在现有的制度框架内找到解决方法,劳动者的诉求长期得不到回应,就有引发群体性劳资冲突的可能。

(三)群体性劳资冲突

在社会学科领域对冲突的理解有所不同,但利益冲突是人类社会一切冲突的根源,也是冲突的实质所在,任何一个社会都不可避免地存在冲突。劳资冲突,具有消极的破坏和分裂作用,也有积极的建设作用。劳资矛盾是劳资关系的具体状态,劳资冲突是劳资矛盾的激化和公开化。由劳资双方的冲突而引发的群体事件,一般称为群体性劳资冲突,但目前学术界对于群体性劳资冲突的概念并不统一,各学者从不同的侧面进行界定。类似的概念有群体性劳资冲突事件、突发性公共事件、工人群体性事件等。群体性劳资冲突兼具有群体性事件和劳资冲突的双重特点,是劳动者为了争取权利的实现、满足自己的利益需求、获取自身利益的最大化,通过聚集众多人员参加来对企业施加影响以达到自己利益诉求的行为。之所以这样定义群体性劳资冲突基于以下考虑:从学术的角度对群体性劳资冲突进行概念界定要力求客观,不能带有政治偏向;二是群体性劳资冲突事件的发生有时是有准备、有组织的,而有时候具有突发性;三是这种集体维权要在法律的框架下进行,不管是具体诉求,还是具体方式。

二、我国群体性劳资冲突的性质与突发性分析

(一)我国群体性劳资冲突的性质

劳资争议如不能化解,往往演化为劳资冲突,对于人数较多的劳资争议不能及时地解决往往就会演变为群体性劳资冲突。群体性劳资冲突的动能和势能非常大,又具有突发性,处理不好往往会给企业、社会带来负面影响。群体性劳资冲突是劳资冲突的一种具体表现形式。劳资冲突源于劳资双方力量与利益对比的失衡,是劳资关系存在的具体形态。依

据传统理论看待劳资冲突,那么可以看到只存在一种具有对抗性质的劳资冲突。按照马克思主义劳资关系理论的内在逻辑,对社会主义社会是否存在劳资关系是持否定态度的。在他们看来,社会主义已经消灭了私有制,不存在雇佣劳动和资本,因而也就不存在劳资关系和劳资冲突。把劳资关系的存在与否与具体的政治制度挂钩不符合当今经济社会的发展,改革开放以后的中国,大力发展市场经济,进行经济制度改革。外资的引入、私营经济的发展、国有企业的改革,劳资关系日趋复杂,劳资冲突随之产生,甚至出现了群体性劳资冲突。

劳资冲突的性质是由劳资关系的性质决定的。以冲突为主的劳资关系的性质是对抗性的,反之,以合作为主、冲突为辅,就是非对抗性的。区分是对抗性的劳资冲突还是非对抗性的,还要考虑冲突的目的。冲突的目的是消灭对立统一体,还是使越轨一方回归规则,按照规则行事以实现更好的合作。中国改革开放以后,社会认可部分生产资料私有制和按生产要素分配的原则,为了实现各自的目的,对劳资双方来说合作是理性的选择。从宏观层面来说,由于资本追逐利润的本性,部分企业会有越轨行为,损害劳方的利益,劳方的对抗是劳方进行抗争维权的需要,并没有否定基本制度。为构建和谐劳动关系,促进社会利益最大化,国家会构建公平的分配制度和平等的劳动制度,防止财富积累单向化^③。在社会主义公有制下,劳动者既是资本的所有者,又是劳动力的拥有者,这种身份的交叉和重叠,双方的冲突性大大降低,取而代之的是合作共赢。因此,中国现在的劳资冲突与马克思研究的劳资冲突有所不同,我国目前的劳资冲突是非对抗性的,属于人民内部矛盾。

我们应该意识到,我国劳资冲突的非对抗性不是永恒不变的,如果资方一味追求企业利益最大化,而不考虑劳方的利益,超过劳方承受度,或者劳方认为国家制度并没有很好地平衡劳资利益,劳资冲突就会转化为冲突性的。“在一般情况下,人民内部矛盾不是对抗性的,但是如果处理的不适当,或失去警觉,麻痹大意,也可能发生对抗”^④。中国现阶段劳资

冲突基本性质,决定了群体性劳资冲突的可预防、可化解。

(二)群体性劳资冲突的突发性分析

突发性群体性劳资冲突,一旦发生,对企业和社会冲击很大,处理不好,还可能从单纯的经济性冲突发展为社会性冲突,因此是化解和预控的重点。群体性劳资冲突的突发性,具有必然性和偶然性。只要导致劳资冲突产生的根源性条件存在,劳资冲突就必然存在,部分冲突会因为各种偶然因素转化为突发性劳资冲突。

群体性劳资冲突的突发性具有前兆。劳资冲突隶属社会冲突范畴,而社会性突发事件与自然界的突发事件不同,没有完全没有征兆的劳资冲突。群体性劳资冲突都有一个形成过程,都或多或少带有某种征兆,只是企业和政府没有注意到这种征兆。部分群体性劳资冲突是因为应对措施失当,而使普通劳资纠纷,转化为突发性劳资群体事件。突发性群体性劳资冲突的前兆性,为预防此类事件提供了回旋时间。高度重视突发性群体性劳资冲突的前兆,并采取适当的应对措施,是能够成功预控突发性群体劳资冲突^⑤。

三、群体性劳资冲突产生的原因

随着改革开放,计划经济向市场经济的过渡,从简政放权到现代企业制度的建立,从单一的公有制到多种经济成分的并存,从强调集体利益到承认并鼓励个体利益的追求,不同群体的利益逐渐分化,矛盾逐渐显现,并具有复杂化的倾向。我们一般把劳资冲突产生最直接的原因归结为劳资双方的利益冲突及利益表达机制不畅通以及维权机制的不健全。而实际上群体性劳资冲突的产生是有其深层次原因的。改革开放以来不同的利益群体重新分化组合,使劳资之间的博弈日趋复杂化,贫富分化给劳动者带来的普遍的被剥夺感,以及随着改革开放,西方价值观念与传统观念的碰撞,群体性劳资冲突具有一定文化基础,心理基础以及经济政治基础。

(一)利益格局变化引发劳资博弈复杂化

随着改革开放的不断深入,经济体制改革进入深水区,利益群体重新分化组合,利益差距扩大化、

劳资博弈复杂化,致使劳资矛盾成为新时期人民内部矛盾中最主要的矛盾,利益博弈从相对简单到相对复杂。在计划经济体制下,由于生产生活资料相对贫乏,强调对有限资源的均分,社会成员的生活水平整体较低,差距不大。改革开放以后,我国经济迅猛发展,人民的生活水平大幅提高,分配方式为按劳分配为主体,多种分配方式并存。不同的分配方式,客观上存在的差异十分明显,再加上追求利益的合理性得到社会普遍认可和全体社会成员的认同。劳动者要报酬,企业要效益、政府要 GDP,劳资双方的利益博弈在政府的参与下日趋复杂。

(二)贫富分化造成不稳定的心理基础

改革开放 30 多年来,我国的社会收入分配格局发生重大变化,由于所有制性质的多元化,收入分配方式的多样化,贫富差距迅速拉大^⑥。对于习惯于“不患寡而患不均”的绝大多数社会成员,尤其是普通劳动者,有一种失落感。持续加大的贫富分化,对劳动者心理的冲击力相当大,再加上目前制度化的利益表达与诉求渠道不畅通,有一种强烈的被剥夺感,不稳定的社会心理基础已经形成。发生劳动纠纷劳动者更倾向于通过采取集体行动宣泄自己利益诉求来解决问题。

(三)价值观念碰撞,劳资冲突群体化文化基础

改革开放以后,随着利益格局的调整,不同的利益群体形成了各种不同的价值观念。随着对外开放,西方价值观传入中国,唤醒了中国压抑许久的个体意识。人们对利益的态度发生了根本变化,从之前的“君子喻于义,小人喻于利”,到现在对自己利益的迫切追求。当权益遭受侵害时,劳动者不再一味地忍气吞声,而是试图运用政治、经济、法律等多种手段来维护利益。劳动者又受传统的团结起来力量大思想的影响,当他们的合法权益受到侵害的时候,往往会促使有相同或相似的利益需求的人聚集在一起,通过有组织的或无组织的方式来争取合法权益,借助群体力量达到自己的目标^⑦。

四、群体性劳资冲突多元预防

在劳资关系中,由于双方的利益、目标的异质性,双方的矛盾、争议是不可避免的。在经济下行及

国家第四次去产能的双重叠加下,群体性劳资冲突时有发生。“防火胜于救火”,而且预防和化解群体性劳资冲突不仅是企业的事情,需要政府、工会、企业、劳动者等多方主体参与并保持良好互动。通过提高劳动者的民主法律意识,优化企业管理,发挥工会协调作用,赋能劳动保障检查以预防劳资争议发展为群体性劳资冲突。

(一)提高劳动者的民主法律意识,及时、合规维权,防止劳资争议激化

劳动者是和谐劳动关系创建的核心要素,是企业决策的执行者和规章制度的参与者和遵守者。在劳动密集型行业,劳动者的法律意识还很薄弱。当劳动权利受到侵害时,不能够及时察觉,即使知道受损事实往往难以选择适合的渠道和手段维护自己的权利,不理性的维权不仅增加了社会成本,也阻碍了争议的及时解决。作为劳动者要加强自身学习,对侵权行为及时提出并采用合法的手段维权以防止争议激化。提高劳动者的民主意识,有利于培养其主人翁精神,能够增加劳动者对企业的归属感。当劳动者民主参与的热情被调动起来,树立了“管理不仅是管理层的事”的理念,焕发起劳动热情、释放潜能,就能够减少劳动争议,即使出现争议也会寻求内部解决通过友好的方式解决劳动争议等相关问题。

(二)加强企业管理,完善企业劳资冲突内部预防机制

群体性劳资冲突的发生是由于企业内部劳资争议的未及时解决,劳资争议的发生,尤其是权利性劳资争议大都是由于企业管理不科学、用工不规范、不符合法律规定造成的。在用工场所内所发生的劳资争议没有及时解决,进而给劳动者、企业带来一定的诉累,也占用了大量的司法资源,处理不好还有可能演化为群体性劳资冲突。通过完善企业民主管理,加强合同管理,优化企业规章制度和建立完善企业内部争议调解制度来预防劳资争议的发生,即使劳资争议发生了,也可以通过企业内部劳资争议化解制度的供给来防止争议升级。

1. 完善企业内部民主沟通机制。劳资争议一般要经过协商、仲裁,不服仲裁的再到法院起诉这三个

阶段,在协商之前处于萌芽阶段的劳资争议是最好解决也是劳动者对用人单位的不满和敌对情绪最弱最易于疏导的阶段。劳资争议的预防与化解要抓好这个阶段,做好劳动者、工会和用人单位的三方沟通。用人单位应主动与情绪起伏较大的劳动者沟通,发现并解决问题,增加劳动者对企业的认同感和责任感,防止劳资争议持续恶化,走向冲突。劳动争议的产生和扩大的一个源头原因在于劳动者与企业的沟通出现问题,劳动者缺乏合理有效的表达需求和不满的渠道,以致企业无法了解员工的想法,员工也无法了解企业的态度从而产生矛盾。企业内部的民主沟通机制可以由工会人员着手专门组成员工情绪与问题调查小组,及时了解基层员工的想法与问题,并向上级领导部门反映问题。

2. 建立和强化申诉机制。员工申诉,是指员工对企业的行为感到不满或有异议时,通过口头或书面形式向企业提出要求解决的行为。建立员工申诉制度,一方面有利于疏导员工的不良情绪,通过内部渠道表达不满,避免轻微的劳资争议激化;另一方面有利于管理层通过受理申诉,及时掌握工作场所内存在的问题,避免事态的恶化。企业内部申诉机制的建立主要是为了解决劳动者缺乏正当合理和有效的渠道表达自己意愿和合理要求问题,当劳资争议发生时能够在企业内部渠道化解纠纷。

3. 强化企业内部劳动争议调解。虽然立法规定大中型企业应当依法设立调解委员会,但实际上调解委员会的组建率不高,且作用发挥不大。调解委员会应加强与企业工会的合作,切实发挥其职能与作用,最大限度把争议化解在萌芽状态,处置在初始阶段。劳动争议内部调解有利于矛盾的弱化,而且组成人员都是企业内部人员,更加了解真实情况,对争议的内容有直观的感受,能够做出合理的判断分析,使双方达成一致。

4. 加强劳动合同管理、健全劳动规章制度。劳动合同是劳动关系的保障,是明确劳动关系双方当事人权利与义务的备书,同时也是当劳动关系产生争议时凭之分配责任的首要证据。劳动规章制度在劳动关系协调机制中具有特殊地位和功能,是管理

企业与员工之间权利义务关系的重要工具,是企业管理员工的“内部法”,是用人单位与劳动者之间权利义务边界,是企业进行员工关系管理的主要依据^⑧。完善的规章制度不仅可以保障企业经营目标的实现,也能调动劳动者的积极性和创造性;通过规章制度,划定双方权利的边界,对双方行为进行指引,在一定程度上减少劳资争议的发生,即使发生争议也有据可依。

5. 建立健全企业内部劳资争议预警机制。预警机制可以防止劳资争议由劳动关系运行框架下正常的劳资争议向群体性劳资冲突方向发展。企业劳资争议预警机制的建立是企业内部一项复杂的系统工程,只有在企业的主导下由企业工会、人资部门、业务部门、劳动争议调解委员会等相关组织的共同协助和配合才能做好。企业要定期对可能引起劳动争议的因素进行排查,对排查出的隐患要进行认真分析研究,对于可能引起群体性劳动争议的问题,要主动出击,协调企业各部门争取内部解决,严防群体性劳资争议的发生,防止群体性劳资争议演化为群体性劳资冲突。

(三)发挥工会劳资协调作用,防范劳资冲突

工会是职工自愿结合的群众组织,维护职工合法权益是工会的基本职责。各级工会在协调劳资关系,预防劳资冲突发生上具有组织优势。企业工会通过密切联系职工,能够听取和反映职工的意见和要求,及时掌握劳资矛盾预兆、动向,为劳资争议的预防提供了制度便利,有效避免劳资冲突的发生。工会通过积极独立的履行职责,对劳动合同的签订、企业单方解除劳动合同、劳动规章制度的制定执行等事项跟进,防止企业侵犯劳动者的权利。针对企业违反劳动法律、法规规定侵犯职工劳动权益的情形,工会应当与企业进行交涉,要求企业进行改正;企业拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理。

发挥行业工会行业组织的优势,保护灵活就业人员利益,预防发生行业性劳资冲突。随着共享经济、数字经济的发展,企业的管理模式、生产方式以及用工方式都发生了深刻变化。大货司机、网约送

餐员、快递员、家政服务员等在内的大量灵活就业人员的劳动权益保护以及社会保障面临着很多问题。根据现有政策,未与平台建立劳动关系就不能参加职工社保,大量灵活就业者的诉求表达不畅、维权难度增大,很容易引发劳资冲突。行业工会可以创新工会工作方式,灵活求变向外寻求协调方式。例如广西桂林家政行业联合工会就主动联系保险公司,为家政工购买了包括职业意外伤害的家政服务综合保险,上海市绿化市容行业工会为超龄环卫工赠送意外伤害保险^⑨。

(四)强化劳动保障监察,保护劳动者权益

劳动保障监察,是政府保障劳动者合法权利的一项法定义务。随着近几年劳动关系的多元化、复杂化,劳动保障监察不管是在理念、制度建设还是执法能力等方面都面临着巨大的挑战。随着大量劳动保障监察案件的剧增,专职劳动保障监察员人数严重不足,多数监察员力不从心,很难高质量地履行职责。群体性劳资冲突的发生大都与企业违法侵害劳动者权利有关,通过劳动监察,发现企业违法行为,并进行罚处可以有效防止群体性劳资冲突的发生。但由于劳动保障监察机构缺乏强制执行的权力,再加上监察员人手不足,企业违法行为得不到及时的纠正,导致被侵害的权利得不到有效的保护,违法行为得不到有效的遏制,劳动保障监察执法的作用得不到发挥。首先,赋予劳动保障监察机构责令停产停业权,改变劳动执法手段单一、刚性不够的现状,彻底改变劳动保障监察执法弱、执法难的现状。当然在给劳动监察部门赋权的同时,也要加大其滥用权力的责任追究,以确保劳动监察行政权力能够在正当程序的框架内运行。严格而适度的劳动监察执法可以避免贪婪和恣意行事的行政官僚权力寻租的可能^⑩。其次,加强执法力度,突出预警作用。以工程建筑行业、劳动密集型的加工企业、制造业、餐饮服务等行业为重点,定期开展劳动保障综合检查,对群体性劳资冲突做到早预防、早介入、早处置^⑪。

由于历史和现实的多种原因,部分劳动者存在着“信访不信法”的现象。尤其是在遇到企业欠薪等本与政府无关的事项,劳动者却往往选择上访,劳动

监察部门需要加强普法,多渠道进行宣传,要把劳动者变“信访”为“信法”作为普法教育工作的落脚点。引导劳动者养成依法维权,依法解决纠纷的习惯。

五、群体性劳资冲突的应对

群体性劳资冲突一旦发生,仅依靠企业单方力量,很难达到妥善处理的目的。群体性劳资冲突的特点及发展规律告诉我们,必须在党委领导、政府主导下,各职能部门通力合作,才能妥善解决。政府要深入研究群体性劳资冲突事件发展的特点和规律,对国内已发生的群体性劳资冲突事件进行分类,对劳资冲突的走向、发展和应对进行反复推演总结,形成类型化的处置预案。

(一)明确分工,组织保障

为稳妥处理群体性劳资冲突事件,保护劳动者和用人单位的合法权益,维护社会稳定,形成由(区)县委、(区)县政府具体领导,各镇、乡、街道办为第一责任单位,县区各职能部门各司其职,齐抓共管的机制。成立常设的区县重大群体性劳资冲突事件应急处理领导小组,各乡镇街道应制定应急预案并成立工作领导小组。对于一般群体性劳资冲突,用人单位能够配合且有财产可用于支付的,由属地的乡镇、街道办牵头,乡镇劳保所、社会治安综合治理办公室、司法所等部门要积极配合,并向区县有关部门报告情况。特大、或重大的群体性劳资冲突事件,由区县领导小组宣布启动应急预案,部署应急处理各项工作。

(二)快速反应,启动预案

群体性劳资冲突是劳动者迫于无奈而做出的一个行动选择、是一种集体维权。“闹”只是希望能够引发政府的注意,给企业施加压力,从而满足自己的经济诉求。因此,群体性劳资冲突事件一旦发生,各乡镇、街道必须第一时间启动预案,做好组织分工,明确各参与处置主体的职责任务,不能令出多门、多头指挥^⑫。同时通知县(区)领导小组办公室投入应急处置工作。行政主要负责人要第一时间奔赴现场,表明立场和态度,安抚情绪。政府要保持中立立场,要有所为,有所不为,做一个和谐劳动关系维护者,双方协商的促进者和调停者,不偏不倚,公正处理。

(三)厘清诉求,分类处置

对于群体性劳资冲突事件依诉求进行分类:分为权利之争、利益之争和混合型之争。对于权利和利益混合之争而引发的群体性劳资冲突进行拆分,厘清后进行分类处理。对于有法定诉求的权利之争,督促用人单位尽快依法履行法定职责,提请有关部门用行政手段促使单位履行义务,拒不履行的,开辟仲裁、诉讼、执行绿色通道,依法快速解决。对于用人单位负责人不明,且群众比较激动的,就需要动用劳动保障应急周转金专户,先行垫付。对于法外诉求的利益之争而引发的群体性劳资冲突,由企业、工会、政府的公职律师运用疏导、调解、协商与对话的积极方式促成劳资双方通过协商来解决冲突。冲突是由于对政策理解偏差而引起的,就由政策制定部门负责释明。力争将群体性劳资冲突事件消除在始发阶段,最大程度上降低群体性劳资冲突的危害性。一旦发现有以非法营利为目的专门插手劳资纠纷的“职业讨薪团伙”,以及有意激发人民内部矛盾,资助、组织、煽动劳动者影响社会公共秩序的非法组织和外部势力。公安机关应立刻介入,查实证据并坚决打击。

(四)事后追踪,反思总结

群体性劳资冲突化解以后,并不意味着引发劳资冲突产生的具体原因得到根本性的消除,政府要组织有关部门和社会力量开展风险隐患大排查来进行追踪。首先对涉事的企业进行回访,看合同的履行情况以及集体协商的结果,发现问题及时责令企业整改,防止群体性劳资冲突二次发生。其次,对于群体性劳资争议多发行业开展专项检查,督促用人单位依法用工,按时支付劳动者工资,提高自觉守法意识。最后,通过两微一端对劳动者进行法治宣传,增强劳动者依法依规维权意识。群体性劳资冲突处理完之后,要及时对群体性劳资冲突发生的背景、参与者、规模、方式、预案的选择及效果进行梳理,总结经验 and 反思不足。

在一个多元利益博弈的时代,群体性劳资冲突

作为一种社会现象,客观存在于任何一个市场经济国家,在我国相当长的发展阶段内都会存在。劳资双方的利益表达和博弈是一种客观存在,其主要的问题是利益博弈的规则化,通过利益博弈的规则化,促成双方博弈的均衡,达成双方利益的相对公平与公正。当前我国劳资冲突的性质决定群体性劳资冲突是可以预防和应对的,群体性劳资冲突的预防,除了立法建构外,只能依赖资方和政府构建有效的协调机制,引导劳资冲突走向规则化体制化解决之道。

注释:

①张宗和:《中国民营企业的群体性劳资冲突》,北京:中国社会科学出版社,2009年版,第1-2页。

②辞海之家,<http://ciyu.cihai123.com/c/1125694.html>。

③张宗和:《中国民营企业的群体性劳资冲突》,北京:中国社会科学出版社,2009年版,第101-102页。

④毛泽东:《毛泽东文集》(第七卷),北京:人民出版社,1999年版,第211页。

⑤张宗和:《中国民营企业的群体性劳资冲突》,北京:中国社会科学出版社,2009年版,第230-232页。

⑥王绍光,胡鞍钢,丁元竹:《经济繁荣背后的社会不稳定》,《战略与管理》,2002年第3期。

⑦陈秀梅:《冲突与治理:群体性事件的治理与利益表达机制的有效性研究》,北京:中国社会科学出版社,2015年版,第48页。

⑧2008年1月5日《企业职工奖惩条例》废止,该条例的废止,使用人单位的管理空间缩小,劳动规章就成为员工管理的主要依据。

⑨陈晓燕:《为灵活就业人员“加保险”,工会的精准服务值得点赞》,《工人日报》,2019年7月19日。

⑩曹绪红:《政府规制视角下的劳动关系探析》,《东岳论丛》,2013年第11期。

⑪张茗琿:《劳动保障监察机构队伍建设的思考》,《四川劳动保障》,2021年第9期。

⑫赵光伟:《关于通过社会治理创新防控群体性事件的研究》,《中国应急管理科学》,2020年第4期。