

今年以来群体性劳资事件居高不下，成为舆论关注的焦点……广东裕元鞋厂爆发了3万名员工因社保等待遇罢工的事件；湖南沃尔玛在门店关停过程中，发生了员工因为经济补偿的争议而引发的群体维权行为……面对各地频繁发生的外企、私企、国企等各类企业的群体性劳资事件，从事劳动法理论与实践的学者有何解决良策？在日前由法律出版社和义联劳动法援助与研究中心主办的第一届中国劳动法学青年论坛上，几位专家针对集体劳动争议的解决渠道给出了各自观点。



【法律咨询台】

有形市场管理混乱 工商查处罚款2万

有形市场作为体现市场经济的一个载体，其经济秩序的规范与否则承载着主办方、经营者、消费者三方共同利益，而有形市场在犹如雨后春笋般陆续开张后，个别市场主办方认为手续齐全了，市场有了，经营户进入市场经营——买卖有了，收租就可以了。但是，他们恰恰忽视了开张后的管理问题、市场内经济秩序问题，甚至还包括安全、防火等问题，严重威胁着广大消费者的人身安全，带来了潜在的风险。

典型案例

2014年，怀柔工商分局执法人员在日常检查中发现，某有形市场内存在个别商户商品码放杂乱、店外经营、市场管理机构未实行办事制度明示、商户档案建立不全等问题。执法人员当场下发预警通知书，责令市场主办方予以改正。经过一周整改期，执法人员再次来到该市场进行复查，发现其问题仍未改正，当即约见其法人进行谈话，并依法限期立即改正，但是经过一段时间后，该市场依然未予以改正。怀柔工商分局执法人员依法对其进行立案查处，最终对该市场主办方罚款20000元。

工商提醒

生活消费品、生产资料市场是指经市场登记注册，若干经营者集中、独立进行生活消费品、生产资料现货交易的固定场所(简称市场)。开办市场应当具备下列条件：符合商业布局建设规划；符合规定的市场名称和章程；有相应的经营场地和设施；符合治安、交通、消防、环境卫生等要求；符合国家规定的商品经营范围等。伴随首都发展规划和地区规划，开办市场必须同地方政府的规划建设相一致。像上述案例，市场主办方认为开办市场赚钱就行了，但却忽视了管理，忽视了安全。如果管理缺失，安全、防火、经济秩序出现问题，不但有损经济利益，甚至会危害到人身安全，得不偿失。

法规链接

《北京市生活消费品、生产资料市场管理条例》第23条规定：市场服务管理机构应当接受工商行政管理部门监督管理，履行建立和落实治安、消防、环境保护、环境卫生、消费者权益保护等各项制度及维护市场秩序义务。

《北京市生活消费品、生产资料市场管理条例》第45条第一款规定：市场服务管理机构未履行规定义务，造成市场秩序混乱的，责令改正，并可以处以1000元以上2万元以下的罚款；情节严重的，责令停业整顿。

曹海东



# 集体劳动争议居高不下 解决渠道在何方？

专家指出：强化个别劳动争议处理，审慎推动集体谈判立法

□本报记者 屈斌 文/摄

观点1：应推进工会体制改革 要推动集体协商立法

周晓光（中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员）

我分析了从2008年至2014年我国劳资冲突引发的群体性事件，发现自2008年以来，我国无论是群体事件的数量还是参与人数都呈现增长趋势，其中涉及千人的群体事件接近占到40%；在地区分布上，群体性事件从集中分布于东部沿海地区，逐步向中西部地区扩散，这与劳动力的迁移有关；群体性劳资冲突在外资企业和民营企业中爆发的频率较高，其中较大比例是在企业的关停并转过程中；在群体性劳资冲突处理方式上，只有不到2%是通过劳资之间的集体协商解决，却有接近80%是由政府部门领导出面调解等行政干预方式解决。

群体性劳资冲突的产生，经济方面与“刘易斯拐点”有关，农村富余劳动力向城市转移，劳动力出现短缺。而劳动力市场工资和福利待遇水平存在结构性差异，农民工工资虽然一直增长，但整体上的收入结构是存在缺陷的，大部分农民工还是处于低社保、低工资的状态。另外，虽然劳动力市场产业工人规模的不断壮大，农民工的技能提高，维权意识和对社会公平的权利意识在增长。

群体性劳资冲突的发生也与企业的管理模式有关，制造型企业的人力资源管理体制比较粗放，如果采用西方自由经济的谈判模式解决，也对我国的社会治理存在隐患。目前，我国对劳动关系调整制度，缺乏集体合同法、工资法等法律体系支持，法律对工会的权力没有政治保障，本身我国企业基层工会的专职人员建设、行业工会的建设也存在缺陷，造成工会的维权力度不足。

随着产业工人的转移，劳资冲突的范围将继续扩大。因此，我对群体性劳资冲突居高不下的

问题提出以下建议：制定劳工政策，与经济发展政策、社会保障政策、工资政策进行匹配，发挥劳工的话语权；加强劳资关系协调人员队伍的储备和建设；推进工会体制改革，构建劳资关系治理的市场机制；审慎地推动集体谈判立法，因为不同所有制性质的单位的基础是不同的，采用一刀切的行业集体协商方式也不妥当。

点评：需建立完善集体协商机制

王天玉（清华大学法学院博士后、四川大学法学院副教授）

我对集体劳动关系做过研究，我研究的对象是308件法院判决（2008年—2014年），有两个现象引起了我的关注：一是用人单位的权力非常大，如果用人单位的规章制度规定劳动者不得罢工，那么法院会依据用人单位的规章制度，判决劳动者的行为构成严重违纪。而且法院几乎不对用人单位规章制度进行审查，判决书中只有0.9%的案件，法院进行了规章制度程序的合法性审查。二是劳动者没有表现出对集体行为的认同感，发生群体性劳资纠纷时，很多劳动者仍然正常工作，还有很多是以集体谈判的名义。

目前对于集体谈判法律没有明确的规定，劳动者集体谈判的要求难以得到法院的支持。例如有个案例，劳动者连续6年没有涨工资，而法院依据《劳动合同法》37条，认为企业有改变工资的权利，支持了用人单位的主张。总体上我认为，由于我国没有建立完善的集体谈判机制，法院成为很多难题的集中承担者，因此在集体劳动争议的处理中会发生上述问题。

观点2：强化个别争议处理能力 建议设立劳动争议法庭

黄龙（全国总工会法律部劳动争议处处长）

我国的劳动争议处理制度，大多情况下还没有界定个别劳动

争议和集体劳动争议，当前我国还没有发展到集体劳动争议时代，目前劳动争议处理制度的主体框架是个别劳动争议处理制度。依法调整当前的劳动关系，健全劳动争议化解的多元化处理机制，加强人民调解组织的建设，加强仲裁的公信力，加强社会的共同治理，我认为这是当下正确的选择。

《企业劳动争议处理条例》明确规范的仅仅是个别劳动争议，争议的当事人是企业与职工。而对于劳动者集体或者工会与雇主之间的争议，只是《劳动法》规定了集体合同制度，集体合同争议可以由当地人民政府劳动行政部门组织有关各方协调处理。“发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动”，“发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动”，这其中的集体劳动争议只是个别劳动争议的集合，是在处理个别劳动争议的框架下处理集体争议。

目前，企业的劳动违法行为很多是在企业内普遍存在的，很多是重复违法的现象，比如拖欠工资、欠缴社保、不签劳动合同等问题，很多群体性事件都属于权利争议，权利在合同中有明确的规定，但劳动监察没有有效解决，只得由劳动者采取个人的方式走劳动争议处理程序。而目前个别劳动争议的处理环节很多，普通劳动争议可以经过仲裁、一审、二审三个程序；工伤等特殊劳动争议可经过七个程序。如果有用人单位恶意穷尽劳动争议“一裁两审”的救济程序，以达到拖垮劳动者的目的，可能出现重复裁判，劳动争议处理时间将大大延长，增大了劳动者维权的成本。

因此，我建议通过坚持和发展个别劳动争议处理制度，以解决集体劳动争议。一是完善劳动监察制度，劳动违法由劳动部门专门管辖，快捷、有效查处劳动违法行为；二是制定《劳动争议处理法》，建立“或裁或审”、裁审分立、高效、低成本的劳动争议处理制度；三是借助社会力量

完善劳动争议调解制度，企业和区域行业调解借助专家和律师介入，提高基层调解的专业性和法律效力；四是发展劳动争议仲裁的社会化和专业性，由当事人自愿申请，增加律师、专家等作为兼职仲裁员，使仲裁程序更加简便快捷，提高公信力；五是设立劳动法庭，简便快捷、专业化审理劳动争议案件，可以吸收工会代表和企业代表作为人民陪审员，参加合议庭审理。

点评：需完善多元化劳动争议处理机制

王振麒（人社部调解仲裁管理司副司长）

当前我国劳动争议以个体争议为主，集体争议凸显，劳动争议处于易发、多发态势。比如广东裕元鞋厂一共有员工45000人，30000人爆发了集体争议。而且也是要求提高工资、社保待遇，属于利益争议。对于集体争议爆发的原因，我认为这是我国经济发展的阶段性特征，目前企业经营条件不一，效益好的企业员工会要求涨工资，效益差的企业员工要求基本工资待遇。

目前企业预防劳动争议的调解机制差，只有不到10%集体争议的企业解决。对于劳动争议处理分为三个层次，在企业内协商和解、通过第三方协商调解、仲裁诉讼程序解决，因此我认为应该充分发挥多元化劳动争议处理机会的作用，从政府一方单治到加强社会治理。我有如下的建议，第一，建立企业协商和解制度，目前有企业预警，企业民主管理等预防劳动争议的方式，但起到作用的不多；第二，加强社会力量参与调解，目前企业劳动争议调解委员会、基层人民调解组织、街乡劳动争议调解组织等没有充分发挥作用，应该加强工会、企业、工商联、律师等调解作用，将调解向企业靠拢；第三，完善仲裁机制，目前一裁两审的程序很繁琐，很多员工进入诉讼时劳动合同早已经解除了，可以考虑扩大一裁终局的适用范围。